

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. *Career Adaptability*

2.1.1. Definisi *Career Adaptability*

Savickas (2005) mendefinisikan *Career Adaptability* (CA) atau Adaptabilitas Karier sebagai konstruksi psikososial yang menunjukkan kesiapan dan sumber daya seseorang untuk mengatasi perubahan dari *vocational development task* (tahap perkembangan kejuruan), *job transition* (transisi pekerjaan), serta trauma *personal* masa kini dan diantisipasi. Savickas (2005) mendefinisikan CA, yaitu “*A psychosocial construct that denotes an individual’s readiness and resources for coping with current and imminent vocational development tasks, occupational transitions, and personal traumas*” (Savickas, 2005).

Career Adaptability (CA) didefinisikan oleh Rottinghaus et al. (2005) sebagai upaya seseorang dalam memandang kapasitas dirinya guna memanfaatkan dan menghadapi perubahan di masa yang akan datang, serta kemampuan seseorang untuk pulih apabila dirinya dihadapkan dengan situasi yang tidak terduga, yang mampu mengubah rencana *career*-nya. Menurut Rottinghaus et al. (2005) CA merupakan “*The way an individual views his or her capacity to cope with and capitalize on change in the future, level of comfort with new work responsibilities, and ability to recover when unforeseen events alter career plans*”

Career Adaptability (CA) didefinisikan oleh Bimrose et al. (2011). sebagai *skill* seseorang dalam melakukan serangkaian *transition* yang sukses ketika dasar pengetahuan pekerjaan, organisasi kerja, dan pasar tenaga kerja terjadi perubahan besar. Definisi CA yang diajukan oleh Bimrose et al. (2011) adalah “*The capability of an individual to make a series of successful transitions where the labour market, organisation of work and underlying occupational and organisational knowledge bases may all be subject to considerable change*” (Bimrose et al., 2011).

Definisi yang telah dijelaskan, peneliti memilih konsep teori *Career Adaptability* (CA) dari Savickas (2005). Hal ini dikarenakan teori Savickas

mampu menjelaskan CA secara luas dengan *range* ukur yang cukup panjang, yakni mulai dari pendidikan ke dunia kerja, seseorang yang ingin pindah kerja, hingga masalah traumatis selama bekerja. Hal tersebut relevan dengan penelitian ini dikarenakan mampu menjelaskan bagaimana seseorang, khususnya karyawan yang bekerja secara *remote* melakukan penyesuaian dalam pekerjaannya. Di sisi lain, konsep CA oleh Savickas sudah banyak dipergunakan pada penelitian di beragam negara. Lebih dari 13 jurnal yang menggunakan konsep CA oleh Savickas telah ditemukan, beberapa penelitian terdahulu yang menggunakan konsep CA oleh Savickas, seperti penelitian terhadap mahasiswa tingkat akhir di Makassar oleh Nirwani et al. (2022), penelitian terhadap remaja SMA di Jakarta oleh Sisca dan Gunawan (2015), dan penelitian terhadap mantan karyawan yang menjadi wirausahawan oleh Rahmania dan Abidin (2022).

2.1.2. Dimensi *Career Adaptability*

Savickas (2005) mengategorikan *Career Adaptability* (CA) ke dalam 4 dimensi. Dimensi CA, antara lain; *Career Concern*, *Career Control*, *Career Curiosity*, dan *Career Confidence*. Berikut ini adalah dimensi-dimensi dari CA menurut Savickas:

1. *Career Concern*

Career Concern atau Kepedulian Karier didefinisikan oleh Savickas (2005), yakni sejauh mana seseorang memiliki orientasi terhadap masa depan tentang persiapan *career*-nya. Apabila seseorang mempunyai *Career Concern* yang tinggi, maka dirinya akan merasa bahwa masa depannya sangat nyata. Dengan demikian, tugas-tugas di masa lalu akan diingat, tugas-tugas di masa kini akan dipertimbangkan, dan tugas-tugas di masa depan akan diantisipasi oleh orang tersebut.

2. *Career Control*

Career Control atau Kontrol Karier didefinisikan oleh Savickas (2005), yakni sejauh mana seseorang merasa dan percaya bahwa diri mereka memiliki tanggung jawab atas upaya membangun *career*-nya. Seseorang berpotensi melakukan konsultasi dengan orang lain, tetapi menyadari bahwa karier yang mereka miliki adalah milik *personal*. Apabila seseorang mampu mengontrol dirinya, maka sikap asertif dan cepat dalam pengambilan

keputusan yang berkaitan dengan perkembangan *career* dapat muncul. Sebaliknya, seseorang yang tidak mampu mengontrol diri sendiri akan menunda atau menghindari dari kegiatan pengambilan keputusan.

3. *Career Curiosity*

Career Curiosity atau Keingintahuan Karier didefinisikan oleh Savickas (2005), yakni sejauh mana seseorang mempunyai rasa keingintahuan dan keinginan untuk melakukan eksplorasi terkait kesesuaian antara diri sendiri atau minat yang dimiliki dengan dunia kerja. Apabila seseorang memiliki *Career Curiosity* yang besar, maka mereka akan mempelajari beragam tipe tugas ataupun jenis pekerjaan yang hendak didalamnya. Hal ini juga mencakup berbagai kesempatan kerja yang terkait. Hasil dari kegiatan ini adalah orang tersebut akan mempunyai sejumlah informasi yang cukup untuk menentukan pilihan dalam beragam kondisi.

4. *Career Confidence*

Career Confidence atau Kepercayaan Diri akan Karier didefinisikan oleh Savickas (2005), yakni sejauh mana seseorang percaya terhadap kemampuannya untuk berhasil melakukan berbagai tindakan guna membuat dan menerapkan opsi pendidikan serta *career* yang sesuai. Pada dasarnya, pemilihan *career* adalah proses menyelesaikan sejumlah masalah yang kompleks, sehingga *Career Confidence* perlu dimiliki oleh seseorang agar mampu mengatasi masalah tersebut. Keyakinan ini muncul dari pengalaman seseorang berhasil mengatasi berbagai masalah di kesehariannya, seperti pekerjaan rumah, tugas sekolah, hingga tugas yang muncul dari hobi *personal*. Semakin luas pengalaman yang dirasakan akan diikuti dengan kepercayaan diri yang semakin besar untuk mencoba berbagai hal baru.

2.1.3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi *Career Adaptability*

Terdapat enam faktor yang mampu memengaruhi *Career Adaptability* (CA) (sebagaimana dikutip dalam Gunawan, 2014). Berikut ini adalah penjelasan secara lebih rinci terkait faktor-faktor dari CA:

1. Usia

Tahap perkembangan pada seseorang dikaitkan dengan usia. Proses pemikiran seseorang akan semakin berkembang apabila usia orang tersebut semakin bertambah. *Career Adaptability* yang dimiliki remaja akan lebih tinggi dibandingkan dengan anak-anak. Hal ini dikaitkan dengan tugas perkembangan remaja, yakni remaja mempersiapkan diri dalam menghadapi peran di masa dewasa. Implikasi jangka panjang pada pilihan karier maupun pendidikan yang telah dijalani telah dimengerti oleh remaja (Gunawan, 2014).

2. Gender

Pola yang berbeda ditemukan dalam komponen pembentukan identitas pada laki-laki dan perempuan. Dalam membentuk identitas, perempuan melakukannya dengan membangun hubungan bersama orang lain. Di sisi lain, laki-laki melakukannya dengan menetapkan kemandirian mereka. Penggalan informasi terkait *career* yang diminati akan lebih mudah dilakukan oleh perempuan dikarenakan mereka cenderung melakukan interaksi dengan orang banyak. Seseorang yang hendak mencari tahu informasi mengenai pendidikan atau karier tertentu mampu menjadikan hal ini sebagai akses mereka (Gunawan, 2014).

3. Status Sosial-Ekonomi

Kesempatan untuk perencanaan dan eksplorasi karier akan lebih besar dimiliki oleh seseorang dengan status sosial ekonomi yang lebih tinggi. Maka dari itu, status sosial ekonomi mempunyai pengaruh terhadap *Career Adaptability* seseorang. Misalnya, berbagai fasilitas yang lebih baik yang dimiliki seseorang dengan status sosial ekonomi tingkat menengah hingga ke atas akan digunakan oleh mereka untuk menggali terkait *career* yang diminatinya. Seseorang yang berada di status sosial ekonomi menengah ke atas juga dapat dibantu dengan relasi orang tuanya bersama orang-orang tertentu, di mana hal ini mampu berpotensi membantu seseorang dalam memperoleh informasi untuk perencanaan *career*-nya (Gunawan, 2014).

4. Pengalaman Kerja

Eksplorasi karier dapat dilakukan secara lebih mendalam apabila seseorang memperoleh pengalaman kerja yang banyak. Perencanaan *career* seseorang dapat menjadi lebih matang jika informasi karier yang dimiliki kaya. Luzzo (sebagaimana dikutip dalam Gunawan, 2014) melakukan penelitian tentang seseorang dengan pengalaman kerja yang berhubungan dengan minat *career*-nya, di mana hasilnya mengungkapkan bahwa mereka akan merasa mempunyai kontrol *personal* dalam mengambil keputusan *career*-nya sebagai proses berkelanjutan.

5. Institusi Pendidikan

Pendidikan di luar pelajaran utama yang berhubungan dengan penjurusan di dunia perkuliahan, serta alternatif *career* mengenai jurusan tersebut mulai disediakan oleh berbagai sekolah. Penyediaan ini mampu mempersiapkan pelajar dengan berbagai pengetahuan terkait hal-hal yang perlu dipenuhi dan diminati guna memperoleh *career* yang diharapkan. Selain itu, pelaksanaan pameran dan seminar terkait pekerjaan juga sering kali diselenggarakan di dunia perkuliahan, di mana topik dari kegiatan-kegiatan ini mungkin sesuai dengan *career* mahasiswanya. Dalam *Career Adaptability*, perbedaan institusi pendidikan seseorang merupakan peranan yang penting (Gunawan, 2014).

6. Keluarga

Salah satu hal krusial dalam keluarga adalah hubungan antara seseorang dengan orang tuanya. Sarana yang paling mudah diakses oleh seseorang guna memperoleh arahan serta informasi terkait bakat dan minat mereka pada *career* tertentu adalah keluarga. Seseorang dapat diarahkan oleh orang tua ketika menuju suatu *career* yang diinginkan oleh anak tersebut. Selain itu, melakukan diskusi, memberikan petunjuk dan nasehat dapat dilakukan oleh orang tua sebagai sumber informasi. Meskipun demikian, hubungan erat yang dijalin oleh seseorang dengan keluarganya berpotensi mampu mempersulit orang tersebut dalam menguasai berbagai tugas perkembangan *career*. Hal ini dikarenakan harapan dan tujuan orang tua tidak dapat dibedakan oleh mereka. Kualitas unik yang dimiliki oleh masing-

masing anak menjadi sulit untuk diketahui mereka karena gaya maupun pola pikir yang telah ditanamkan selaras dengan berbagai nilai dalam keluarganya (Gunawan, 2014).

2.3. Kerangka Berpikir

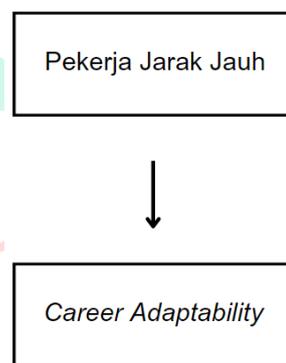
Career Adaptability (CA) atau Adaptabilitas Karier sebagai konstruksi psikososial yang menunjukkan kesiapan dan sumber daya seseorang untuk mengatasi perubahan dari *vocational development task* (tahap perkembangan kejuruan), *job transition* (transisi pekerjaan), serta trauma *personal* masa kini dan diantisipasi (Savickas, 2005). CA penting untuk dimiliki bahkan ditingkatkan oleh seseorang karena peningkatan CA bertujuan untuk mempercepat proses adaptasi terhadap rekan kerja, aturan kerja, hingga lingkup kerja yang baru. Fenomena CA pada penelitian ini berhubungan dengan alasan dari karyawan memilih kerja jarak jauh.

Banyak orang lebih memilih bekerja jarak jauh dibandingkan bekerja di kantor dan salah satu alasan mengapa karyawan lebih menyukai pekerjaan jarak jauh adalah karena lingkungan kerja yang lebih santai. Hal ini berhubungan dengan fenomena *Concern* pada pekerja *remote*. Alasan lain mengapa seseorang memilih kerja *remote* jika berkaitan dengan perasaan percaya bahwa diri mereka bertanggung jawab atas upaya membangun kariernya adalah mengenai fleksibilitas, meskipun terdapat juga sejumlah karyawan yang kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaannya. Hal ini berhubungan dengan fenomena *Control* pada pekerja *remote*.

Pekerja jarak jauh menyebutkan alasan yang berkaitan dengan keingintahuan karier, di mana *remote working* mampu memberikan pertumbuhan karier yang lebih mudah dan mereka mendefinisikan pertumbuhan karier sebagai peluang untuk mempelajari keterampilan baru. Hal ini berhubungan dengan fenomena *Curiosity* pada pekerja *remote*. Secara lebih lanjut, karyawan menganggap kerja jarak jauh sebagai pengalaman yang sangat positif karena *remote working* membantu menyeimbangkan pekerjaan maupun kehidupan *personal* serta berdampak positif pada pendapatan yakni pekerja jarak jauh menghasilkan rata-rata gaji lebih banyak dibandingkan pekerja kantoran. Ini berhubungan dengan fenomena *Confidence* pada pekerja *remote*.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fitri et al. (2023) mengungkapkan bahwa terdapat perbedaan pada tingkat *Career Adaptability* (CA) dilihat dari faktor yang memengaruhi karyawan melakukan adaptasi di lingkup kerja, yakni berdasarkan faktor perbedaan usia, lama bekerja, hingga jenis kelamin. Secara lebih lanjut, CA menjadi

penting untuk dimiliki juga karena mampu meningkatkan komitmen terhadap organisasi dan kepuasan hidup, di mana hal ini juga membantu individu dalam memperoleh pekerjaan yang berkualitas, serta mencapai kesuksesan karier (Bimrose et al., 2011). Peneliti menduga terdapat CA yang cenderung tinggi pada karyawan *remote* karena *remote working* merupakan sistem kerja yang sangat fleksibel dengan beragam tantangan kerja sehingga CA sangat dibutuhkan oleh karyawan tersebut. Berdasarkan penjelasan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran *Career Adaptability* pada karyawan *remote* di Indonesia. Gambar 2.1 menunjukkan kerangka berpikir dari penelitian.



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

2.4. Hipotesis

Penelitian ini mengusulkan dua hipotesis, yaitu:

- Hipotesis *null* (H_0) : *Career Adaptability* pada pekerja jarak jauh cenderung rendah
- Hipotesis alternatif (H_a) : *Career Adaptability* pada pekerja jarak jauh cenderung tinggi