

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Career adaptability*

2.1.1 *Definisi Career adaptability*

Savickas dan Porfeli pada tahun 2012, menyatakan “career adaptability is a psychosocial construct that denotes an individual's resources for coping with current and anticipated tasks, transitions, traumas in their occupational roles that, to some degree large or small, alter their social integration.” Berdasarkan pengertian dari Savickas dan Porfeli (2012), maka dapat diartikan career adaptability sebagai sebuah konstruksi yang menjadi bagian dari psikososial dan menunjukkan sumber daya individu yang berguna dalam menghadapi berbagai tugas saat ini, masa transisi dan trauma dalam pekerjaan.

Creed (2009) mengemukakan “Career adaptability is a process of self control that relates to oneself and the environment, so it can emphasize a person to manage new problems that are being faced by that person.” Penjelasan dari Creed (2009) dapat diartikan jika career adaptability adalah proses dari pengendalian diri individu dalam lingkungan, yang dapat menekan individu tersebut untuk mengelola masalah baru yang sedang dihadapi.

Lent & Brown (2013) juga menjelaskan ” Career adaptability is career self management that can be applied to develop careers both in everyday circumstances and in stressful conditions.” Penjelasan Lent & Brown (2013) tersebut dapat diartikan jika career adaptability merupakan kemampuan individu untuk memajemen diri dalam berkarir yang dapat diterapkan untuk mengembangkan karir, baik dalam situasi sehari-hari maupun situasi penuh dengan tekanan.

Peneliti mengacu kepada teori career adaptability yang dijelaskan oleh Savickas dan Porfeli (2012). Teori dari Savickas dan Porfeli tersebut telah digunakan dalam beberapa penelitian, seperti penelitian Giffari & Suhariadi (2017), Cahyawulan & Wahyuni (2021) dan Fitri (2024). Selain itu definisi yang dijelaskan dalam teori Savickas & Porfeli memberi penjelasan pada masa transisi, sehingga cocok untuk digunakan dalam penelitian mengenai fresh graduate ke dalam dunia kerja (Hlad’o, Kvaskova’, Jezek, Hirschi, dan Macek, 2019). Lebih lanjut teori Savickas dan Porfeli menjelaskan career adaptability sebagai konstruk

psikososial yang dapat menjadi pengaturan diri ketika mengalami perubahan lingkungan secara kompleks.

2. 1. 2 Dimensi *Career adaptability*

Career adaptability memiliki enam faktor yang dapat mempengaruhi (sebagaimana dikutip dalam Gunawan, 2014). Enam faktor tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

a. Usia

Usia merupakan tahapan perkembangan dari individu, sehingga semakin tinggi usia individu tersebut maka akan semakin berkembang juga proses pemikirannya. Seperti individu yang sudah memasuki remaja maka *career adaptability*-nya akan lebih tinggi jika dibandingkan dengan individu yang berusia anak-anak (Gunawan, 2014).

b. Jenis Kelamin

Jenis kelamin berpengaruh dalam melihat kemampuan *career adaptability* individu secara signifikan. Remaja perempuan dan laki-laki mempunyai perbedaan dalam pembentukan identitas, perempuan cenderung mengutamakan interaksi dengan orang lain. Sedangkan laki-laki lebih cenderung indenpen dalam mencari informasi. Oleh karena itu, perempuan lebih mudah untuk menggali informasi mengenai *career* yang diminati daripada laki-laki. Hal ini dikarenakan perempuan lebih cenderung membangun interaksi dengan banyak orang (Gunawan, 2014).

c. Pengalaman Kerja

Seseorang yang mempunyai pengalaman kerja yang sesuai dengan minat serta kemampuan akan mendapatkan informasi yang terkait dengan yang akan dipilih olehnya. Sehingga semakin banyak pengalaman yang dimiliki, ia akan bisa mengeksplorasi karier dengan lebih dalam dan matang (Gunawan, 2014).

d. Keluarga

Relasi dalam keluarga akan menyumbangkan arah pendidikan dan ekspektasi anak. Karir yang diminati oleh anak dapat di dorong oleh orang tua. Salah satunya dengan memberikan informasi, petunjuk, nasehat, berdiskusi, serta memberikan contoh pada anak. Relasi keluarga yang erat dapat memicu pengaruh anak secara langsung

karena anak kesulitan dalam membedakan antara dukungan dengan harapan dari orang tua (Gunawan, 2014).

e. Institusi Pendidikan

Berbagai macam sekolah sudah mulai memberikan informasi yang berkaitan dengan penjurusan yang ada dalam dunia perkuliahan serta memberikan informasi pekerjaan yang nantinya akan dicapai ketika mengambil penjurusan di kuliah. Hal tersebut dapat menjadi bekal untuk individu dalam mencapai karier yang diminatnya. Dunia perkuliahan kerap kali mengadakan seminar dan pameran kerja yang nantinya akan sesuai dengan karier mahasiswanya nanti, sehingga akan menjadi peran dalam *career adaptability* (Gunawan, 2014).

f. Status Sosial Ekonomi

Status sosial ekonomi bisa memberikan pengaruh dalam *career adaptability*, yang dimana individu dengan status sosial ekonominya paling tinggi akan mempunyai peluang yang lebih besar dalam eksplorasi karier serta perencanaan kariernya. Contohnya seperti individu dengan status ekonomi menengah ke atas akan mempunyai fasilitas lebih dalam mencari tahu mengenai karier yang diinginkan, atau dengan relasi orang tuanya dengan orang-orang tertentu yang dapat memungkinkan lebih banyak lagi informasi yang bisa dimiliki oleh individu untuk perencanaan kariernya (Gunawan, 2014).

2. 1. 3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi *Career adaptability*

Career adaptability memiliki enam faktor yang dapat mempengaruhi (sebagaimana dikutip dalam Gunawan, 2014). Enam faktor tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

g. Usia

Usia merupakan tahapan perkembangan dari individu, sehingga semakin tinggi usia individu tersebut maka akan semakin berkembang juga proses pemikirannya. Seperti individu yang sudah memasuki remaja maka *career adaptability*-nya akan lebih tinggi jika dibandingkan dengan individu yang berusia anak-anak (Gunawan, 2014).

h. Jenis Kelamin

Jenis kelamin berpengaruh dalam melihat kemampuan *career adaptability* individu secara signifikan. Namun, terdapat pola yang berbeda dalam komponen pembentukan identitas pada remaja perempuan dan laki-laki. Ketika membentuk identitas, perempuan akan membentuk identitasnya dengan cara menjalin hubungan dengan orang lain. Sedangkan laki-laki membentuk identitasnya dengan menetapkan kemandiriannya. Maka, penggalan informasi mengenai *career* yang diminatin lebih mudah dilakukan oleh perempuan sebab mereka lebih cenderung melakukan interaksi kepada banyak orang. Sehingga, ketika seseorang ingin mencari tahu informasi mengenai pendidikan maupun karir tertentu akan menjadikan hal tersebut sebagai akses bagi mereka (Gunawan, 2014).

i. Pengalaman Kerja

Seseorang yang mempunyai pengalaman kerja yang sesuai dengan minat serta kemampuan akan mendapatkan informasi yang terkait dengan yang akan dipilih olehnya. Sehingga semakin banyak pengalaman yang dimiliki, ia akan bisa mengeksplorasi karier dengan lebih dalam dan matang (Gunawan, 2014).

j. Keluarga

Hubungan dengan orang tua dengan anak dapat memberikan pengaruh penting dalam keluarga. Sebab, hubungan yang terdapat dalam keluarga akan memberikan arah pendidikan dan ekspektasi anak kepada orang tua. Orang tua juga dapat mendorong anak untuk menuju karier yang diminati oleh anaknya. Selain itu, mereka juga bisa menjadi sumber informasi dengan memberikan nasehat, berdiskusi, serta memberikan petunjuk dengan contoh yang diberikan oleh orang tua. Hubungan yang dekat atau erat dengan orang tua dengan anak juga akan mempengaruhi individu secara langsung, sebab mereka akan sulit membedakan antara dukungan dengan harapan yang diinginkan oleh orang tuanya. Sehingga mereka akan mengalami kesulitan untuk mengetahui kualitas unik yang dalam diri individu, sebab pola pikir serta gaya yang sudah ditanamkan akan sesuai dengan nilai-nilai yang ada pada keluarga (Gunawan, 2014).

k. Institusi Pendidikan

Berbagai macam sekolah sudah mulai memberikan informasi yang berkaitan dengan penjurusan yang ada dalam dunia perkuliahan serta memberikan informasi

pekerjaan yang nantinya akan dicapai ketika mengambil penjurusan di kuliah. Hal tersebut dapat menjadi bekal untuk individu dalam mencapai karier yang diminatnya. Dunia perkuliahan kerap kali mengadakan seminar dan pameran kerja yang nantinya akan sesuai dengan karier mahasiswanya nanti, sehingga akan menjadi peran dalam *career adaptability* (Gunawan, 2014).

1. Status Sosial Ekonomi

Status sosial ekonomi bisa memberikan pengaruh dalam *career adaptability*, yang dimana individu dengan status sosial ekonominya paling tinggi akan mempunyai peluang yang lebih besar dalam eksplorasi karier serta perencanaan kariernya. Contohnya seperti individu dengan status ekonomi menengah ke atas akan mempunyai fasilitas lebih dalam mencari tahu mengenai karier yang diinginkan, atau dengan relasi orang tuanya dengan orang-orang tertentu yang dapat memungkinkan lebih banyak lagi informasi yang bisa dimiliki oleh individu untuk perencanaan kariernya (Gunawan, 2014).

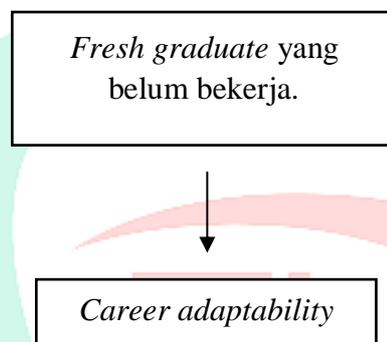
2.2 Kerangka Berpikir

Masa dewasa awal merupakan periode penting di mana individu mulai mengeksplorasi berbagai aspek kehidupan, termasuk karier dan pekerjaan. Salah satu tugas utama yang dihadapi oleh *fresh graduate* adalah memasuki dunia kerja. Kesulitan dalam mencapai tugas perkembangan tersebut dikarenakan sulitnya mencari pekerjaan pada masa kini. Menemukan pekerjaan setelah menyelesaikan studi merupakan salah satu langkah penting dalam perjalanan karir seseorang. Akan tetapi, ketika lulusan baru menghadapi kesulitan dalam memperoleh pekerjaan dengan cepat setelah lulus maka dampak negatif yang didapatkan mahasiswa tersebut bisa sangat signifikan.

Penelitian oleh Konstam, Celen, & Sweeney (2015) menyatakan, penting bagi para mahasiswa untuk mempertimbangkan kemampuan mereka dalam meraih kesuksesan karir setelah lulus dari perguruan tinggi. Persiapan yang tepat sebelum memasuki pasar kerja sangatlah krusial. Persiapan tersebut termasuk memperoleh keterampilan yang relevan seperti *soft skill* dan *hard skill* seperti mengikuti magang atau pelatihan, dan memahami tuntutan pasar kerja, sehingga ketidaksiapan individu dalam hal tersebut dapat menghambat *career adaptability* seseorang, yaitu kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dan tantangan

di lingkungan kerja. Oleh karena itu diharapkan *fresh graduate* dapat memiliki kemampuan *career adaptability* yang baik.

Kemampuan adaptabilitas karir, yang sering kali disebut sebagai *career adaptability*, merupakan salah satu faktor kunci yang menandai keberhasilan seseorang dalam menghadapi perubahan dan tantangan di dunia kerja. *Career adaptability (CA) fresh graduate* dalam penelitian ini dianggap mempunyai hasil yang rendah disebabkan mereka belum menunjukkan kepedulian terhadap karier, mencari informasi tentang karier yang diminati, dan masih ragu dalam pemilihan karier.



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir Penelitian

2.3 Hipotesis

Hipotesis statistik adalah pernyataan yang bisa diuji secara statistik yang berhubungan dengan dua variabel atau lebih, dari hipotesis statistik tersebut terdapat dua bentuk hipotesis yaitu hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) (dalam Seniati, Yulianto, Setiadi, 2011).

H_0 : *Fresh graduate* memiliki *career adaptability* yang cenderung rendah.

H_a : *Fresh graduate* memiliki *career adaptability* yang cenderung tinggi.