

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang seluruh atau sebagian besar modalnya berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan, merupakan salah satu pelaku ekonomi dalam sistem perekonomian nasional, di samping usaha swasta dan koperasi (UU RI no 19 tahun 2003 tentang BUMN). Namun karena berbagai kendala, BUMN belum sepenuhnya dapat menyediakan barang dan/atau jasa yang bermutu tinggi bagi masyarakat dengan harga yang terjangkau serta belum mampu berkompetisi dalam persaingan bisnis secara global. Selain itu, karena keterbatasan sumber daya, fungsi BUMN baik sebagai pelopor/perintis maupun sebagai penyeimbang kekuatan swasta besar, juga belum sepenuhnya dapat dilaksanakan. Di lain pihak, perkembangan ekonomi dunia berlangsung sangat dinamis, terutama berkaitan dengan liberalisasi dan globalisasi perdagangan yang telah disepakati oleh dunia internasional seperti kesepakatan mengenai *World Trade Organization (WTO)*, *ASEAN Free Trade Area (AFTA)* yang akan terealisasi tahun 2015 mendatang, *ASEAN Framework Agreement on Service*, dan kerjasama ekonomi regional Asia Pacific (*Asia Pacific Economic Cooperation/APEC*).

Di dalam Undang-undang Republik Indonesia no. 19 tahun 2003 tentang BUMN, diatur pasal yang menjelaskan mengenai privatisasi dan restrukturisasi BUMN. Privatisasi adalah penjualan saham Persero, baik sebagian maupun

seluruhnya, kepada pihak lain dalam rangka meningkatkan kinerja dan nilai perusahaan, memperbesar manfaat bagi negara dan masyarakat, serta memperluas kepemilikan saham oleh masyarakat. Sementara restrukturisasi adalah upaya yang dilakukan dalam rangka penyehatan BUMN yang merupakan salah satu langkah strategis untuk memperbaiki kondisi internal perusahaan guna memperbaiki kinerja dan meningkatkan nilai perusahaan. Restrukturisasi bertujuan untuk menyehatkan BUMN agar dapat beroperasi secara efisien, transparan, dan profesional. Ruang lingkup restrukturisasi dibagi menjadi 2 yakni restrukturisasi sektoral dan restrukturisasi perusahaan/korporasi. Di dalam ruang lingkup perusahaan atau korporasi, terdapat restrukturisasi internal yang mencakup keuangan, organisasi/manajemen, operasional, sistem, dan prosedur.

Indonesia selama periode 1999-2001 memiliki beberapa contoh BUMN yang pernah melakukan restrukturisasi, yakni PT Garuda Indonesia dan PT Perusahaan Listrik Negara (PLN). Program restrukturisasi pada PT Garuda Indonesia dimulai dengan penggantian direksi dan dilanjutkan dengan perombakan struktur organisasi, perombakan intern manajemen, operasional, keuangan, dan personalia. Pada sektor sumber daya manusia bahkan PT Garuda Indonesia melakukan perampingan karyawan berupa pemutusan hubungan kerja atas 5.000 karyawan atau disalurkan ke anak perusahaan PT Garuda Indonesia.

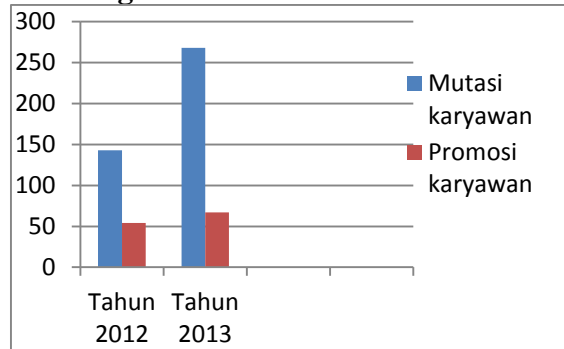
Restrukturisasi bukan berarti akan selalu berakhir dengan perampingan organisasi dan PHK. PT Semen Indonesia (Persero) Tbk (SMGR) yang melakukan restrukturisasi paling baru, merupakan salah satu contoh restrukturisasi yang berhasil. Keberhasilan dapat dilihat dengan adanya pabrik

semen baru milik PT Semen Indonesia (Persero) Tbk (SMGR) di luar negeri (Iskan, dalam kabarbisnis, 2014).

Konsekuensi dari restrukturisasi suatu badan usaha adalah perubahan perlakuan dalam beberapa aspek internal perusahaan. Pranoto dan Makaliwe (2013) menyatakan bahwa status kepegawaian, sistem SDM (termasuk renumerasi), budaya perusahaan, jumlah karyawan, dan biaya SDM merupakan bentuk perubahan dilihat dari aspek sumber daya manusia. Akibat adanya restrukturisasi, perubahan pada aspek lain misalnya aspek hukum dan aspek pajak juga tidak terelakkan.

BUMN yang bersifat dinamis dan selalu memperbaiki kinerjanya, mau tidak mau membuat karyawan dan unit-unit di dalamnya harus siap dan terbiasa dengan keadaan tersebut. Karyawan dituntut agar dapat dengan baik menyesuaikan diri terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dalam pekerjaannya. Salah satu bentuk kecil restrukturisasi BUMN di dalam lingkup *intern* perusahaan adalah rotasi dan promosi karyawannya. Tujuan utama restrukturisasi yang berfungsi untuk memperbaiki kondisi internal perusahaan guna memperbaiki kinerja dan meningkatkan nilai perusahaan, sejalan dengan tujuan adanya rotasi dan promosi. Karyawan yang bekerja di BUMN di Indonesia sudah tidak asing lagi dengan sistem rotasi dan promosi. Banyaknya cabang dan anak perusahaan BUMN memperbesar kemungkinan karyawan mengalami rotasi dan promosi (Bachtiar, 2014).

Gambar 1.1
Rotasi dan promosi di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk
cabang Perusahaan Gresik 2012-2013



Gambar 1.1 menunjukkan bahwa tingkat rotasi dan mutasi karyawan pada salah satu BUMN di Indonesia yang tergolong tinggi. Hal ini juga didukung oleh pernyataan salah satu karyawan tetap (organik) PT Pertamina (Persero) TBBM Tuban, “*saya itu udah lebih dari 5 kali mutasi lo mbak. Ya dari jabatan ini ke itu, dari daerah sini ke situ. Muter terus. Saya pernah setahun mutasi 2 kali. Kalo ga kuat bisa stres mbak saya*”, begitulah kutipan wawancara penulis dengan Pak Z. Sesuai dengan ketentuan di PT Pertamina (Persero) kegiatan rotasi dan promosi diistilahkan menjadi mutasi, karena surat rotasi dan promosi tidak ada, dan digabung menjadi Surat Mutasi Kerja (SMK). Sehingga selanjutnya dalam penelitian ini rotasi dan promosi akan penulis sebut dengan mutasi.

Karir merupakan pilihan seseorang dalam mengungkapkan konsep dirinya (*self-concept*) (Savickas, dkk., 2009). Konsep diri sendiri terbentuk dari interaksi individu dengan lingkungan yang menghasilkan pengalaman. Perilaku manusia tidak hanya fungsi manusia melainkan juga interaksi dengan lingkungan. Lingkungan tidak hanya lingkungan secara fisik, namun di dalamnya juga termasuk budaya organisasi yang dapat mempengaruhi proses terjadinya perilaku pada tiap individu.

Young, Valach, dan Collin (1996) dalam Savickas, dkk., (2009) menyatakan bahwa karir merupakan suatu konstruk interpretatif milik individu akan dunia kerja. Karir itu sendiri terbentuk karena keterikatan individu dengan aktivitasnya dan merefleksikan hasilnya. Menurut sudut pandang para konstruktifis karir, karir merupakan prespektif personal individu yang terus berjalan, berisi tentang kenangan masa lalu, pengalaman masa kini, dan pandangan masa depan dengan memetakannya pada skema hidupnya.

Istilah *career adaptability* (kemampuan beradaptasi dalam karir) mulai berkembang semenjak tahun 1997 di dalam teori konstruktif karir yang dikenalkan oleh Savickas. Sebelumnya, Donald Super telah meneliti lebih dulu area karir dan menghasilkan dua buku utama yakni *Vocational Guidance Textbook* pada tahun 1942 dan *Vocational Assessment Textbook* pada tahun 1949. Kedua buku tersebut dapat dijadikan pedoman bagi individu dalam proses penyesuaian diri dengan posisi pekerjaannya (Parsons, 1909 dalam Savickas, 1997).

Donald Super adalah salah satu tokoh ahli dalam area karir. Super membagi karir dan jalan hidup seseorang dalam 3 perspektif yakni perspektif perkembangan, diri, dan kontekstual yang dirangkum ke dalam *Life-Span, Life-Space Theory* (Savickas, 1997). Lebih dari empat dekade Super bersama koleganya menyusun, merekonstruksi, dan menyempurnakan teori karir tersebut (Super, Savickas, dan Super, 1996 dalam Savickas, 1997). Nama teori pendekatan karir pun mengalami perubahan mulai dari *Career Development Theory* menjadi

Developmental Self-Concept Theory, dan pada akhirnya menjadi *Life-Span, Life-Space Theory*.

Dari nama teori-teori di atas maka dapat dilihat masing-masing fokus pembahasannya. Pada masa *Career Development Theory*, perspektif perkembangan karir ditambahkan ke dalam pandangan tradisional individu dalam memandang suatu pekerjaan. Sehingga bahasan teori ini adalah analisis kesesuaian antara kemampuan dan minat individu dengan posisi pekerjaan yang ada (dalam usahanya mengembangkan karir). Bagaimana cara individu membentuk dan mengatasi dunia kerjanya, menetapkan tugas apa saja, serta bagaimana cara *coping*-nya, sejalan dengan proses diri mereka dalam mengembangkan karir. Teori ini memiliki empat dimensi, dua dimensi perilaku dan dua dimensi kognitif yang dapat diukur menggunakan *Career Development Inventory* (Thompson, Lindeman, Super, Jordaan, & Myers, 1984 dalam Savickas, 1997). Kemudian *Developmental Self-Concept Theory* melengkapi teori sebelumnya dengan menambahkan perspektif fenomenologis dan peran *self-concept* dalam proses pengembangan karir (Super, 1981 dalam Savickas, 1997). Pada masa teori ini Super secara khusus dan lebih dalam lagi membahas bagaimana proses terbentuknya, translasi, dan implementasi *self-concept* individu pada pekerjaannya dan bagaimana *self-concept* dapat berpengaruh pada perilaku kerja. Teori terakhir yakni *Life-Span, Life-Space Theory* yang disempurnakan pada tahun 1990, kemudian menambahkan perspektif kontekstual. Kontekstual diartikan sebagai peran sosial dan pentingnya peran individu di tempat kerja yang menjadi inti diantara kumpulan peran dalam hidup individu (Savickas, 1997).

Sayangnya sebelum berhasil mengintegrasikan teori terakhir dengan sebelumnya, Donald Super meninggal dunia, sehingga Savickas, sebagai salah satu kolega Super dalam menyusun pendekatan-pendekatan karir, kemudian muncul dengan *Career Constructive Theory* (teori konstruktif karir).

Fokus teori konstruktif karir adalah integrasi antara individu dengan lingkungan yang membentuk pola adaptasi dan mendorong individu untuk selalu berkembang (Savickas, 2009). Lingkungan yang bersifat dinamis mengakibatkan terjadinya peralihan/transisi masa ke masa. Dimulai dari lingkungan sekolah, sejak individu menempuh pendidikan, transisi dari sekolah ke dalam dunia kerja, transisi dari pekerjaan satu ke pekerjaan lain, dan transisi dari jabatan satu ke jabatan lain. Proses adaptasi dari masa-masa peralihan ini dikemas Savickas dengan *career construction model of adaptation*. Model ini meyakini bahwa pekerjaan adalah mekanisme sosial yang dilakukan individu dalam mempertahankan diri di lingkungan (Savickas, 2012). Sehingga fokus *career construction model of adaptation* adalah ekspektasi sosial yang individu siapkan untuk terjun & berpartisipasi dalam dunia kerja, serta menjalani transisi-transisi kerja dengan baik selama berkarir.

Perlu diketahui bahwa terdapat tiga komponen di dalam teori konstruktif karir, yakni *life-theme*, *vocational personality*, dan *career adaptability*. Secara singkat *life theme* merupakan pedoman individu dalam mengekspresikan *personality*-nya ke dalam pekerjaan. *Vocational personality* merujuk kepada kemampuan, kebutuhan, nilai, dan minat individu berkaitan dengan karirnya. Sementara *career adaptability* merupakan pengelolaan ekspresi tersebut (Savickas, 2002).

Terdapat 3 tipe pekerja menurut Savickas, dkk., (2009). Ketiga jenis pekerja tersebut adalah pekerja *core*, *peripheral*, dan *marginalize*. Karakteristik pekerja tipe *core* sama dengan pekerja tetap pada sebuah perusahaan yang sifat kerjanya tidak dibatasi oleh waktu tertentu. Pekerja tipe ini dituntut agar lebih mengenal kompetensinya dan bagaimana cara mengembangkan potensinya tersebut dalam usaha mempertahankan status kepekerjaannya. Kompetensi dan potensi akan menjadi investasi untuk proses adaptasi dan perkembangan karir kedepannya. Penelitian yang biasa dilakukan pada pekerja tipe ini adalah menyelidiki faktor-faktor apa sajakah yang mendorong dan dan menuntun pengembangan kompetensi tersebut (utamanya adalah motivasi). Sementara itu, pekerja tipe periferal harus belajar mengatasi beberapa transisi yang pasti akan dilalui selama masa kerjanya (Savickas, dkk., 2009). Dapat disimpulkan bahwa pekerja tipe ini akan sering membuat keputusan karir yang sifatnya jangka pendek, dan potensi kerja mereka akan sangat menentukan dalam proses pengambilan keputusan karirnya. Contoh pekerja tipe periferal di Indonesia adalah pekerja kontrak dan *outsourcing* dengan masa kerja yang terbatas. Di Indonesia tipe pekerja seperti diatur dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pekerja tipe ini hanya bekerja saat-saat tertentu dan masa kerjanya akan berakhir dengan cepat. Hampir setiap organisasi memiliki minimal 2 dari tipe pekerja tersebut.

Kemampuan beradaptasi dalam karir (*career adaptability*) merupakan konstruk psikososial yang mencerminkan akumulasi sumber (*resources*) karyawan dalam mengelola pekerjaannya baik pada masa sekarang maupun yang akan datang serta tantangan-tantangan dalam berkarir kedepannya (Savickas,

1997). *Resources* tersebut berupa kumpulan perilaku, kompetensi, dan sikap individu dalam menyesuaikan dirinya dengan pekerjaan yang cocok denganya (Savickas, 2013 dalam Tolentino, dkk., 2013). *Resources* kemampuan beradaptasi ini tidak stabil dan lebih ke arah kapasitas regulasi diri seseorang yang bisa berubah tergantung situasi. Savickas (1997) juga menjelaskan kemampuan beradaptasi dalam karir sebagai cara individu dalam mempersiapkan prediksi terhadap tugas-tugas dan berpartisipasi dalam peran kerja serta menyesuaikan diri dalam perubahan yang terjadi dalam pekerjaan maupun kondisi kerja. Kemampuan beradaptasi dalam karir memandang kapasitas dirinya untuk merencanakan dan menyesuaikan diri dengan perubahan karir, terutama dalam menghadapi kejadian yang tidak terduga (Rottinghaus, Hari, Borgen, 2005; Creed, Fallon, & Hood, 2008, dalam Savickas, 2012). Kemampuan beradaptasi dalam karir juga berisi mengenai kesempatan yang ada di sekitar (eksplorasi), pandangan terhadap masa depan (*planning*), membuat pilihan yang sesuai dan layak, dan pengelolaan faktor-faktor intrapersonal, interpersonal, dan lingkungan (Creed, Fallon, & Hood, 2009). Savickas dan Porfeli (2012) menambahkan bahwa karakteristik sumber kemampuan beradaptasi dalam karir merupakan bentuk *human capital* yang terakumulasi sepanjang waktu yang dipengaruhi oleh pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja yang dapat memperkaya strategi regulasi diri individu yang menuntun perilaku adaptif kerja individu dalam mencapai tujuan karirnya.

Kemampuan beradaptasi dalam karir (*career adaptability*) dinilai sebagai kompetensi esensial bagi para pekerja dalam menghadapi transisi dan sistem

ketenagakerjaan masa kini (Hall & Mirvis, 1995; Savickas, Nota, Rossier, Dauwalder, Duarte, Guichard, et al., 2009 dalam Tolentino, dkk., 2013; Johnston, Luciano, Maggiori, Ruch, & Rossier, 2013; Porfeli & Savickas, 2012; Savickas, 2011, dalam Coetzee & Harry, 2014; Morison dan Hall, 2002; Ployhart dan Bliese, 2006; Savickas, 1997, dalam Hamtiaux, dkk., 2013). Apabila tidak dapat melalui tantangan dan transisi karir dengan baik, individu akan sangat berpotensi terhadap stres (Coetzee & Harry, 2014).

Terdapat 4 sumber dalam kemampuan beradaptasi yakni *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence*. Aspek *concern* (perhatian) akan terlihat pada individu yang menjalani hidup dengan memiliki harapan masa depan yang baik dan optimisme. Individu akan mulai menyiapkan diri dalam menghadapi tugas dan tantangan kerja yang akan datang. Aspek *control* (pengelolaan) tidak hanya berkeyakinan bahwa akan menguntungkan apabila individu itu mampu mengatasi berbagai situasi dengan strategi regulasi diri, namun juga memberi pengaruh dan mengontrol situasi. Hal ini terlihat dengan kedisiplinan individu, usaha, dan persistensinya dalam bekerja. Aspek *curiosity* (keingintahuan) akan berdampak pada meningkatnya keaktifan individu dalam lingkungan sosial dan eksplorasi diri. Terakhir terdapat aspek *confidence* (kepercayaan diri) yang diartikan sebagai keyakinan individu akan tercapai tujuan karirnya dan dapat menghadapi hambatan yang muncul (Savickas dan Porfeli, 2012).

Faktor dalam diri individu, faktor dalam lingkungan, dan interaksi antara individu dengan lingkungan adalah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *resources* kemampuan beradaptasi seseorang (Savickas dan Porfeli, 2012). Hal ini

disebabkan karena kemampuan beradaptasi dalam karir adalah sebuah konstruk psikososial, sehingga faktor yang mempengaruhinya sangatlah luas. Penelitian sebelumnya mengaitkan beberapa trait individu dengan kemampuan beradaptasi dalam karir misalnya saja sistem regulasi diri. Savickas dan Porfeli (2012) menambahkan bahwa karakteristik sumber kemampuan beradaptasi dalam karir merupakan bentuk *human capital* yang terakumulasi sepanjang waktu yang dipengaruhi oleh pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja yang dapat memperkaya strategi regulasi diri individu yang menuntun perilaku adaptif kerja individu dalam mencapai tujuan karirnya.

1.2 Identifikasi Masalah

Seperti yang telah dituliskan di atas, kemampuan beradaptasi dalam karir (*career adaptability*) dinilai sebagai kompetensi esensial bagi para pekerja dalam menghadapi transisi dan sistem ketenagakerjaan masa kini (Hall & Mirvis, 1995; Savickas, Nota, Rossier, Dauwalder, Duarte, Guichard, et al., 2009 dalam Tolentino, dkk., 2013; Johnston, Luciano, Maggiori, Ruch, & Rossier, 2013; Porfeli & Savickas, 2012; Savickas, 2011, dalam Coetzee & Harry, 2014; Morison dan Hall, 2002; Ployhart dan Bliese, 2006; Savickas, 1997, dalam Hamtiaux, dkk., 2013). Apabila tidak dapat melalui tantangan dan transisi karir dengan baik, individu akan sangat berpotensi terhadap stres (Coetzee & Harry, 2014).

Konstruk kemampuan beradaptasi dalam karir sendiri belum banyak diteliti karena memang sifatnya masih baru. Penelitian yang dilakukan oleh Tolentino,

dkk., (2013) merupakan pelopor penelitian mengenai kemampuan beradaptasi dalam karir di wilayah Asia, khususnya Asia Tenggara. Indonesia yang merupakan bagian dari wilayah Asia Tenggara banyak memiliki kesamaan karakteristik dengan negara Filipina. Hal inilah yang mendorong penulis mengangkat tema yang sama dengan penelitian Tolentino dkk.

Karyawan BUMN memiliki potensi besar mengalami transisi kerja di dalam karirnya. Kinerja BUMN yang harus selalu optimal membuat unit dan fungsi di dalamnya harus tanggap dalam bekerja dan tidak takut menghadapi perubahan-perubahan menuju hasil yang lebih baik. Karyawan yang bekerja di BUMN di Indonesia sudah tidak asing lagi dengan sistem rotasi dan promosi. Banyaknya cabang dan anak perusahaan BUMN memperbesar kemungkinan karyawan mengalami rotasi dan promosi.

Kemampuan beradaptasi dalam karir (*career adaptability*) merupakan konstruk psikososial yang mencerminkan sumber (*resources*) karyawan dalam mengelola pekerjaannya sekarang maupun yang akan datang dan tantangan-tantangan dalam berkarir kedepannya (Savickas, 1997). *Resources* tersebut berupa kumpulan perilaku, kompetensi, dan sikap individu dalam menyesuaikan dirinya dengan pekerjaan yang cocok denganya (Savickas, 2013 dalam Tolentino, dkk., 2013). *Resources* kemampuan beradaptasi ini tidak stabil dan lebih ke arah kapasitas regulasi diri seseorang yang bisa berubah tergantung situasi. Situasi diartikan dengan lingkungan kerjanya. Faktor dalam diri individu, faktor dalam lingkungan, dan interaksi antara individu dengan lingkungan adalah faktor-faktor

yang dapat mempengaruhi *resources* kemampuan beradaptasi seseorang (Savickas dan Porfeli, 2012).

Savickas dan Porfeli (2012) menambahkan bahwa karakteristik sumber kemampuan beradaptasi dalam karir merupakan bentuk *human capital* yang terakumulasi sepanjang waktu yang dipengaruhi oleh pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja yang dapat memperkaya strategi regulasi diri individu yang menuntun perilaku adaptif kerja individu dalam mencapai tujuan karirnya. Faktor-faktor inilah yang mempengaruhi konstruk kemampuan beradaptasi dalam karir. Penulis mengangkat konstruk *adaptive modes* yang berkaitan dengan faktor regulasi diri pada diri individu. *Adaptive modes* merupakan kecenderungan gaya individu dalam menyikapi ketimpangan antara fakta dan tujuan dalam hidupnya. *Adaptive modes* merupakan traits psikologis yang sifatnya lebih lekat dan stabil pada individu sehingga dapat lebih baik dalam menentukan hubungan dengan kemampuan beradaptasi dalam karir.

1.3 Batasan Masalah

Untuk mencapai hasil penelitian yang baik, maka diperlukan pembatasan masalah, agar penelitian ini tidak melebar. Dalam penelitian ini, definisi kemampuan beradaptasi dalam karir (*career adaptability*) yang digunakan adalah “*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*” (Savickas, 1997).

Dimensi kemampuan beradaptasi dalam karir yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari Savickas (2012), yaitu: (1) *Concern* (perhatian) akan terlihat pada individu yang menjalani hidup dengan memiliki harapan masa depan yang baik dan optimisme; (2) *Control* (pengelolaan) tidak hanya berkeyakinan bahwa akan menguntungkan apabila individu itu mampu mengatasi berbagai situasi dengan strategi regulasi diri, namun juga memberi pengaruh dan mengontrol situasi; (3) *Curiosity* (keingintahuan) akan berdampak pada meningkatnya keaktifan individu dalam lingkungan sosial dan eksplorasi diri; (4) *Confidence* (kepercayaan diri) yang diartikan sebagai keyakinan individu akan tercapai tujuan karirnya dan dapat menghadapi hambatan yang muncul.

Adaptive modes dioperasionalkan dengan Teori *Tenacious Goal Pursuit* (TGP) dan *Flexible Goal Adjustment* (FGA). Keduanya yang merupakan strategi *coping* yang bersifat independen, dikembangkan oleh Brandtstädter dan Rothermund (2002). *Tenacious Goal Pursuit* (TGP) didefinisikan sebagai sebuah proses asimiliatif, dimana individu mengubah keadaan/situasi yang tidak sesuai dengan tujuannya, menjadi lebih sesuai, dengan berbagai usaha-usaha yang dilakukan. Sementara *Flexible Goal Adjustment* (FGA) didefinisikan sebagai usaha individu yang memperkecil kesenggangan antara keadaan/situasi dan tujuan dengan cara merekonstruksi tujuannya. FGA bersifat akomodatif.

Karyawan tetap BUMN adalah pekerja yang bekerja di BUMN, yang status kerjanya tidak dibatasi oleh waktu tertentu. Ketentuan karyawan tetap BUMN lainnya dijelaskan di dalam UU RI No.23 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Salah satunya mengenai status perjanjian kerja karyawan tetap BUMN yang tergolong PKWTT.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan antara *Tenacious Goal Pursuit* (TGP) dan *Flexible Goal Adjustment* (FGA) dengan kemampuan beradaptasi dalam karir?”

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis secara empiris ada atau tidaknya hubungan antara *Tenacious Goal Pursuit* (TGP) dan *Flexible Goal Adjustment* (FGA) dengan kemampuan beradaptasi dalam karir (*career adaptability*).

1.6 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas sebagai kajian Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh antara *Tenacious Goal Pursuit* (TGP) dan *Flexible Goal Adjustment* (FGA) terhadap kemampuan beradaptasi dalam karir (*career adaptability*).

b. Manfaat Praktis

Manfaat bagi organisasi sebagai tempat dilakukannya penelitian, diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai *Tenacious Goal Pursuit* (TGP), *Flexible Goal Adjustment* (FGA), dan kemampuan beradaptasi dalam karir (*career adaptability*). Sehingga dapat menjadi masukan bagi organisasi untuk dapat meningkatkan strategi *coping* dan kemampuan karyawan beradaptasi dalam karirnya demi tercapainya tujuan organisasi.