



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman yang berlangsung dengan cepat, mengakibatkan perubahan dalam berbagai segi kehidupan, salah satunya bidang ekonomi. Kondisi ini mengakibatkan meningkatnya kebutuhan akan tenaga kerja yang berkualitas, terdidik, dan memiliki keterampilan atau keahlian dalam bidang tertentu. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi suatu hal yang sangat penting. Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah melalui proses pendidikan. Kebutuhan akan tenaga kerja yang berkualitas dan terampil, mendorong munculnya bentuk pendidikan yang bertujuan untuk membekali peserta didik dengan keterampilan tertentu, yaitu pendidikan kejuruan.

Pendidikan kejuruan adalah pendidikan yang mempersiapkan peserta didik untuk dapat bekerja dalam bidang tertentu (Rohman, 2009). Menurut Sudira (2006: 23) tujuan pendidikan kejuruan adalah :

“Meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan peserta didik untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lanjut sesuai dengan program kejuruannya. Agar dapat bekerja secara efektif dan efisien serta mengembangkan keahlian dan keterampilan, mereka harus memiliki stamina yang tinggi, menguasai bidang keahliannya dan dasar-dasar ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki etos kerja yang tinggi, dan mampu berkomunikasi sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, serta memiliki kemampuan mengembangkan diri”.

Salah satu lembaga pendidikan formal yang menyediakan model pendidikan kejuruan di Indonesia, adalah Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Menurut data badan Pusat Statistik pada tahun 2014 jumlah SMK di Indonesia adalah 11.726, sedangkan jumlah SMA sebanyak 12.726 (Badan Pusat Statistik, 2014). Ini menunjukkan bahwa jumlah SMK di Indonesia tidak berbeda jauh dengan jumlah SMA meskipun jumlah SMK lebih sedikit. SMK memiliki tujuan untuk membentuk siswa agar siap bekerja. Model pendidikan di SMK lebih banyak mengedepankan praktik daripada teori, sehingga diharapkan setelah lulus siswa SMK memiliki keterampilan tertentu dan lebih mudah dalam memperoleh pekerjaan.

Pemerintah melalui program kampanye "SMK Bisa!" mempromosikan SMK sebagai pencetak tenaga kerja yang siap memasuki dan berpartisipasi dalam dunia kerja serta mampu bersaing di dunia industri, tetapi Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik Jawa Timur, menunjukkan tingkat pengangguran terbuka pada Februari 2015 justru didominasi oleh lulusan SMK, yaitu sebanyak 8,47% disusul lulusan SMA sebanyak 6,59% dan lulusan Diploma I/II/III sebanyak 6,17% (Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur, 2015). Menurut Dinas Pendidikan Jawa Timur pada tahun 2010 jumlah lulusan SMK di Jawa Timur sebanyak 138.000. Berdasarkan jumlah ini 10% diantara melanjutkan ke perguruan tinggi, namun 50.000-60.000 orang belum terserap dunia kerja (Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur, 2011)

Dr. Sri Gunani Pertiwi, anggota tim penyelarasan dunia pendidikan dengan dunia kerja Institut Teknologi Sepuluh November berpendapat bahwa jumlah

pengangguran lulusan SMK yang tinggi disebabkan kualitas lulusan SMK yang masih kurang. Sejak awal lulusan SMK didesain untuk lebih siap bekerja, sehingga bisa jadi *hard skillnya* siap, tapi *soft skill, attitude*, dan mentalnya tidak siap menghadapi dunia kerja (Triono, 2014).

Berdasarkan penjelasan di atas, terlihat bahwa persiapan dalam bentuk keterampilan kerja (*hard skill*) saja tidak cukup untuk memasuki dunia kerja. Persiapan dalam bentuk keterampilan personal juga sangat diperlukan. Hal ini sejalan dengan pernyataan guru Bursa Kerja Khusus SMK Negeri 1 Cerme Gresik yang menyatakan :

“Anak-anak kadang itu kurang pemahaman untuk bekerja, untuk memasuki dunia kerja itu masih kurang siap. Karena kadangkala anak-anak itu dari sekolah, mereka selama ini yang dikenal dunia pendidikan istilahnya itu hanya belajar, ketika dia keluar belum ada kesiapan mental. Beberapa perusahaan mengeluh anak-anak, baru bekerja satu, dua, tiga bulan, kemudian keluar kerja. Bahkan ada yang keluar tapi nggak pamit. Ada anak yang tidak menyadari kemampuannya. Pernah ada anak teknik kelistrikan, diterima di Telkom tetapi dia mengundurkan diri karena kerjanya membetulkan instalasi di lapangan. Dikiranya waktu diterima akan kerja di kantor. Kemudian dia keluar padahal kan ini sudah sesuai dengan jurusannya. Pas masuk, kaget, nah ini kan juga karena nggak siap mental” (Wawancara dengan Wimarni, S.Pd., 26 Agustus 2015).

Keterangan yang sama juga disampaikan oleh guru Bursa Kerja Khusus di SMK Negeri 2 Surabaya, beliau menyatakan bahwa :

“Sebelum anak-anak lulus ada beberapa industri yang merekrut disini. Kalo banyak yang nggak lolos kerja, ini karena dari sikap anak itu sendiri nggak ada kebutuhan kesana. Nggak ada kebutuhan untuk kerja. Setelah lulus itu dia merasa masih belum siap” (Wawancara dengan Drs. Didik Efendi, 4 November 2015).

Sejalan dengan keterangan tersebut, Forum Penyelarasan Dunia Pendidikan dengan Dunia Usaha dan Dunia Industri (Larasdikdudi) Institut Teknologi Sepuluh November (ITS) mengadakan seminar untuk mempersiapkan siswa SMK memasuki dunia kerja. Seminar ini diadakan karena etos kerja lulusan SMK Surabaya yang dianggap kurang bagus. Banyak pabrik tidak mau mempekerjakan lulusan SMK Surabaya dikarenakan banyak yang seminggu bekerja langsung cuti atau mengundurkan diri (Redaksi ITS, 2014). Keterangan-keterangan tersebut menunjukkan bahwa secara umum siswa SMK memiliki keterampilan kerja (*hard skill*) yang menyukupi, namun mereka kurang siap secara mental dalam memasuki dunia kerja.

Berdasarkan pemaparan di atas terlihat bahwa untuk dapat memasuki dunia kerja dengan baik, maka seseorang harus memiliki kesiapan terutama kesiapan mental untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Kesiapan mental menjadi sangat penting terutama di era globalisasi ini yang mana kemajuan sains dan teknologi yang berkembang dengan cepat akan mengubah situasi dalam pasar tenaga kerja. Hal ini akan mengakibatkan banyak perubahan dalam dunia kerja. Kondisi ini secara otomatis dapat mengubah kualifikasi tenaga kerja yang diinginkan di masa depan. Bahkan Departemen Tenaga Kerja Amerika Serikat yang memiliki pengalaman panjang dan penelitian yang sistematis, kesulitan memprediksi kebutuhan tenaga kerja dan jenis pekerjaan untuk 10 tahun ke depan secara akurat (Sommers & Franklin, 2010 dalam Levin, 2015).

Sejalan dengan kondisi tersebut, survey yang dilakukan mengenai pandangan pengusaha tentang kriteria karyawan yang dicari menunjukkan bahwa

mereka lebih memprioritaskan kualifikasi nonkognitif dan perilaku sosial serta emosional yang lebih baik daripada perhatian terhadap bidang akademik atau kualifikasi yang direfleksikan oleh nilai tes (Levin, 2012 dalam Levin, 2015). Penjelasan di atas menunjukkan bahwa untuk memasuki dunia kerja, tidak hanya kemampuan kognitif dan praktik saja yang dibutuhkan, tetapi aspek-aspek nonkognitif justru lebih dibutuhkan.

Sejalan dengan penjelasan di atas, pandangan yang berkembang saat ini menyatakan bahwa kemajuan terbesar dalam produktivitas kerja, baik jangka pendek maupun jangka panjang adalah hasil dari adaptabilitas pekerja untuk berubah (Nelson & Phelps, 1966 dalam Levin, 2015). Kondisi saat ini menuntut pekerja untuk memiliki kemampuan beradaptasi agar mampu mengakomodasi permintaan kerja yang baru (Levin, 2015).

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi kondisi tersebut adalah dengan meningkatkan adaptabilitas pekerja melalui proses pendidikan. Menurut Nelson & Phelps (1966 dalam Levin, 2015) pendidikan diperlukan untuk mengajarkan dan melatih fungsi-fungsi yang berhubungan dengan adaptasi untuk berubah dan menyelaraskan diri dengan kemajuan teknologi. Levin (2015) juga menyatakan bahwa untuk mempersiapkan siswa agar mampu bersaing dan berkembang di dunia kerja, seharusnya sekolah tidak lagi hanya berfokus pada peningkatan prestasi akademis siswa tetapi juga meningkatkan kemampuan siswa untuk beradaptasi agar dapat menghadapi situasi dunia kerja yang sangat dinamis pada abad 21 ini.

Salah satu konsep dalam ilmu psikologi yang membahas mengenai kesiapan dalam karir atau dunia kerja adalah adaptabilitas karir (*career adaptability*). Adaptabilitas karir merupakan sumber daya psikososial dalam menghadapi tugas-tugas perkembangan karir, transisi kerja, dan trauma kerja, baik saat ini maupun yang akan datang, yang pada kondisi tertentu bisa besar atau kecil, serta mengubah integrasi sosial (Savickas, 1997 dalam Savickas, 2013). Adaptabilitas karir menunjukkan kesiapan seseorang dalam menghadapi tugas-tugas dalam rangka persiapan dan berpartisipasi dalam dunia kerja, serta kesiapan dalam menghadapi penyesuaian yang diakibatkan oleh perubahan kondisi di pekerjaan dan dunia kerja, baik yang terprediksi maupun tidak terprediksi (Savickas, 1997).

Adaptabilitas karir berdiri sebagai komponen utama dalam perkembangan karir remaja (Negru-Subtirica, dkk., 2015). Adaptabilitas karir merupakan konstruk psikososial yang mencakup kesiapan personal dan sumber daya untuk menghadapi permasalahan karir yang terjadi saat ini maupun yang akan terjadi di masa yang akan datang (Savickas, 2013; Savickas & Porfeli, 2012a dalam Negru-Subtirica, dkk., 2015). Dalam konteks ini adaptabilitas karir adalah sumber penyesuaian diri umum dan strategi yang digunakan seseorang dalam proses konstruksi karir saat menghadapi situasi kritis misalnya tugas perkembangan pada usia tertentu (Negru-Subtirica, dkk., 2015).

Adaptabilitas karir memiliki empat dimensi, yaitu orientasi masa depan (*concern*), pengendalian diri (*control*), rasa ingin tahu (*curiosity*), dan kepercayaan terhadap kemampuan yang dimiliki (*confidence*) (Negru-Subtirica, dkk., 2015). Keempat dimensi ini kemudian disebut dengan 4Cs. Keempat

dimensi ini merepresentasikan sumber daya adaptabilitas umum dan strategi yang digunakan oleh seseorang dalam menghadapi tugas-tugas kritis, transisi, dan trauma selama membangun karir (Savickas, 2013).

Beberapa penelitian menunjukkan dampak positif dari adaptabilitas karir yang tinggi terhadap karir remaja. Remaja yang memiliki adaptabilitas karir yang tinggi, dalam hal ini pada pengambilan keputusan, perencanaan, eksplorasi, atau *confidence belief* lebih sukses dalam menguasai transisi kerja. Adaptabilitas karir juga mampu meningkatkan perasaan tentang kekuatan personal dan kepuasan terhadap hidup serta membuat remaja mampu meraih perkembangan yang positif (Hirschi, 2009). Selain itu orientasi karir yang positif dan persiapan karir yang lebih baik dapat mencegah permasalahan perilaku dan meningkatkan *well-being* serta menurunkan stres (Skorikov, 2007a dalam Hirschi, 2009).

Lebih lanjut Soresi, dkk., (2012 dalam Negru-Subtirica, dkk., 2015) menyatakan bahwa pemuda dengan adaptabilitas karir yang tinggi, lebih banyak memproyeksikan diri mereka pada masa depan, mereka merasakan lebih sedikit hambatan karir, dan lebih kompeten dalam mewujudkan tujuan karir ke dalam perilaku. 4Cs juga memediasi hubungan antara *positive emotional disposition* dan kepuasan remaja (Wilkins, dkk., 2014 dalam Negru-Subtirica, dkk., 2015). Adaptabilitas karir juga memainkan peran yang penting dalam memfasilitasi pendidikan dan transisi dari sekolah ke dunia kerja (*school-to-work transition*) (Negru-Subtirica, dkk., 2015). Pelatihan adaptabilitas karir juga terbukti dapat membantu lulusan universitas untuk mendapatkan pekerjaan yang berkualitas (Koen, dkk., 2012).

Beberapa penelitian juga telah mengungkapkan dampak negatif dari adaptabilitas karir yang rendah. Adaptabilitas karir diketahui berhubungan dengan intensi karyawan untuk keluar dari perusahaan (Chan & Mai, 2015; Koen, dkk., 2010), kualitas pekerjaan yang diperoleh (Koen, dkk., 2010) dan pengangguran (Pordelan, dkk., 2014). Karyawan yang memiliki adaptabilitas karir yang tinggi, maka keinginan untuk keluar dari organisasi akan rendah (Chan & Mai, 2015). Sejalan dengan hal ini, sumber daya adaptif akan mempengaruhi strategi pencarian kerja seseorang yang pada akhirnya akan mempengaruhi kualitas pekerjaan yang diperoleh. Orang yang sumber daya adaptifnya rendah akan lebih sedikit melakukan eksplorasi terhadap peluang kerja sehingga mereka akan mendapatkan pekerjaan yang kurang memuaskan dan akhirnya berhenti kerja padahal baru memulai (Koen, dkk., 2010). Lebih lanjut adaptabilitas adalah struktur psikososial yang mengindikasikan persiapan dan kapasitas seseorang untuk mengatasi dan menghadapi tugas-tugas perkembangan kerja yang ada saat ini maupun yang akan datang sehingga perusahaan akan mencari individu yang adaptabilitasnya tinggi (Pordelan, dkk., 2014). Penelitian Pordelan, dkk. (2014) menunjukkan bahwa lulusan universitas yang sudah bekerja memiliki adaptabilitas karir yang lebih tinggi daripada lulusan yang belum bekerja.

Berdasarkan pemaparan di atas, tampak bahwa adaptabilitas karir sangat dibutuhkan oleh siswa SMK. Adaptabilitas karir yang baik diharapkan dapat membantu para siswa SMK untuk melalui proses transisi dari dunia sekolah ke dunia kerja dengan baik sehingga penting untuk diteliti saat masih sekolah agar dapat membantu siswa menyesuaikan diri saat memasuki dunia kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas seharusnya siswa SMK memiliki adaptabilitas karir yang tinggi namun penelitian menunjukkan hasil yang sebaliknya. Penelitian yang dilakukan Negru-Subtirica, dkk. (2015) pada siswa sekolah umum dan kejuruan di Rumania menunjukkan bahwa adaptabilitas karir siswa sekolah kejuruan justru lebih rendah bila dibandingkan dengan siswa sekolah umum. Siswa sekolah umum diketahui memiliki perhatian terhadap masa depan (*concern*), rasa ingin tahu (*curiosity*), dan kepercayaan terhadap kemampuan diri (*cofidence*) yang lebih tinggi dari pada siswa sekolah kejuruan. Seiring berjalannya waktu pengendalian diri (*career control*) juga menurun dengan tajam pada siswa sekolah kejuruan. Hal ini dikarenakan siswa sekolah umum memiliki lebih banyak kesempatan untuk perkembangan karir.

Keterangan yang sama juga diungkapkan oleh guru BKK SMK Negeri 2 Surabaya. Beliau menyatakan:

“Umumnya anak-anak belum punya angan-angan mau kerja dimana, wes pokoke kerja. Mereka ya dapat informasi dari bursa kerja ini. istilahnya njagakno kita untuk yang awal-awal itu”.

“Perbandingan paling 10 anak dari 36 yang bener-bener ingin cari kerja, yang 26 mungkin ada yang rencananya kuliah, ada yang masih opo jare katanya nanti”.

“Banyak anak-anak yang masih bingung karena awalnya masuk itu sudah ditentukan milih jurusan”.

“Kadang meskipun bukan pilihannya tapi orang tua inginnya masuk negeri ya sudah”

(Wawancara dengan Drs. Didik Efendi, 4 November 2015).

Keterangan di atas menunjukkan bahwa siswa SMK masih bingung dengan masa depannya. Mereka kurang begitu memikirkan apa yang akan dilakukan setelah lulus nanti. Penulis juga mewawancarai salah satu siswa SMK kelas XII, yaitu DPS. Berikut kutipan wawancara dengan DPS:

“Sek gak duwe pandangan mbak. Sampean iku ojo sing iwu2 ta”.
“Rencanae kalo lulus pingin opo yo? Pingin kerjo mbak. Tapi belum punya *planning* dimana. Lihat nanti ae pokoke ngg ndek produksi lah.” (Wawancara dengan DPS, 21 Januari 2015).

Hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa siswa SMK masih belum punya pandangan yang nyata mengenai apa yang akan dilakukan setelah lulus sekolah. Mereka juga lebih memilih untuk menunda membuat keputusan tentang masa depannya dan tidak memiliki rencana mengenai apa yang ingin dilakukan. Keterangan ini menunjukkan bahwa adaptabilitas karir siswa SMK memiliki kecenderungan rendah.

Selain permasalahan-permasalahan yang telah dijelaskan di atas, secara usia siswa SMK masih dikategorikan sebagai remaja. Pada masa remaja, kegiatan kerja yang dilakukan belum sepenuhnya untuk maksud-maksud produktif. Mereka kadang-kadang berpikir tentang kerja, dan kadang-kadang perhatiannya sama sekali tidak pada pekerjaan (Hartinah, 2008). Secara hukum remaja berusia 16-19 tahun sudah diperbolehkan untuk melakukan pekerjaan tetapi tidak semua remaja siap menghadapi kondisi yang terus berkembang akibatnya tidak sedikit remaja yang bingung berkaitan dengan kehidupan masa depan (Hartinah, 2008).

Adaptabilitas karir telah diteliti beberapa kali. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karir antara lain usia dan *big-five personality traits* (Hannes, 2014); gender (Coetzee & Harry, 2015); *self efficacy* dan *positive emotional disposition* (Hirschi, 2009), serta dukungan sosial (Tian & Fan, 2014). Dari keenam faktor tersebut salah satu diantaranya adalah kepribadian, yaitu *big-five personality traits*.

Menurut Larsen & Buss (2014) kepribadian adalah kumpulan sifat-sifat psikologis dan mekanisme dalam diri individu yang terorganisir dan relatif menetap yang mana mempengaruhi interaksinya dengan orang lain dan adaptasi terhadap intrapsikis, fisik, dan lingkungan sosial. Kepribadian membedakan seseorang dengan orang lain. Kepribadian akan menetap dan konsisten terhadap berbagai situasi. Kepribadian mempengaruhi bagaimana seseorang bersikap dalam kehidupan sehari-hari. Kepribadian juga memiliki fungsi adaptif dalam diri seseorang yang akan mendorong orang untuk meraih tujuan, menyesuaikan diri, dan menghadapi setiap tantangan dalam hidup.

Dalam perkembangan bidang psikologi kesehatan, peneliti Suzanne Kobasa dan Salvatore Maddi mengembangkan sebuah kumpulan karakteristik kepribadian yang disebut *hardiness* (Sarafino & Smith, 2014). *Hardiness* adalah kumpulan karakteristik kepribadian yang berfungsi sebagai sumber pertahanan ketika menghadapi peristiwa hidup yang membuat stres (Kobasa, 1979 dalam Kobasa, dkk., 1982). *Hardiness* merupakan bentuk operasional dari keberanian eksistensial yang mana ini akan memberikan keberanian kepada seseorang untuk menyongsong masa depan dan membuat keputusan, meskipun mereka tidak tahu apa yang ada di depan (Maddi, 2004).

Zaman yang semakin maju membuat perubahan berlangsung secara radikal sehingga seseorang sulit memprediksi apa yang akan terjadi. Perubahan ini juga sangat mempengaruhi dunia kerja. Kondisi lingkungan kerja yang sangat dinamis menuntut seseorang untuk dapat bertahan dan menyesuaikan diri dengan permasalahan tersebut. Tuntutan ini seringkali menimbulkan stres. Untuk

menghadapi kondisi ini maka seseorang harus memiliki kekuatan untuk dapat bertahan dalam kondisi yang penuh tantangan dan kurang dapat diprediksi. Oleh sebab itu, seseorang diharapkan memiliki *hardiness* yang tinggi agar dapat menghadapi berbagai permasalahan dan tantangan terkait dengan karirnya.

Siswa SMK kelas XII sebentar lagi akan lulus dan memasuki dunia kerja yang kondisinya berbeda dengan sekolah. Mereka akan menghadapi lingkungan baru yang penuh dengan tantangan. Perubahan zaman yang semakin berkembang pesat juga dapat mengakibatkan perubahan di lingkungan kerja terjadi secara radikal. Sebagai karakteristik kepribadian *hardiness* melekat pada diri orang-orang tertentu dan berfungsi sebagai sumber pertahanan ketika menghadapi situasi yang sulit (Kobasa, 1979 dalam Kobasa, dkk., 1982). Mereka yang memiliki *hardiness* tentu akan lebih mampu dalam menghadapi kondisi lingkungan kerja yang dinamis dan berbeda dengan lingkungan sekolah. Beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa *hardiness* dapat memberikan dampak yang positif terhadap karir seseorang seperti meningkatkan *career decision self efficacy* (Huang, 2015) dan meningkatkan kesiapan dan kepercayaan diri seseorang dalam memasuki dunia kerja (Greenleaf, 2011). Dengan demikian maka *hardiness* akan memiliki peran penting dalam penyesuaian siswa SMK saat memasuki dunia kerja nanti.

Pembahasan mengenai kepribadian sangat bermacam-macam. Terdapat bermacam-macam teori, dan juga penggolongan kepribadian. Keberagaman ini tergantung pada metode yang digunakan dalam menyusun teori psikologi kepribadian, komponen kepribadian yang digunakan dalam menyusun teori, dan pendekatan yang digunakan (Suryabrata, 2012). Sebelumnya telah dijelaskan

bahwa terdapat beberapa faktor yang diketahui dapat memprediksi adaptabilitas karir salah satu di antaranya adalah konstruk kepribadian, yaitu *big-five personality traits* (Hannes, 2014). *Big-five personality traits* diketahui dapat memprediksi tingkat adaptabilitas karir seseorang. *Big-five personality traits* dan *hardiness* merupakan konstruk kepribadian namun keduanya bukan konstruk yang sama dan memiliki beberapa perbedaan.

Big-five personality traits disusun menggunakan prespektif analisis faktor (Cloninger, 2004). *Big-five personality traits* mengandung lima faktor dasar yang menyusun kepribadian seseorang, yaitu *extraversion*, *agreeableness*, *neuroticism*, *conscientiousness*, dan *openness*. Kelima faktor ini merupakan *trait* kepribadian dalam diri manusia. Bentuk-bentuk perilaku yang muncul pada setiap faktor berbeda-beda dan mengandung dua bentuk yaitu tinggi dan rendah. Kelima faktor ini relatif stabil dalam diri seseorang (Soldz & Vaillant, 1999 dalam Cloninger, 2004). Menurut Maddi (2004) *hardiness* berasal dari psikologi eksistensial. *Hardiness* terdiri dari tiga komponen yaitu *control*, *commitment*, dan *challenge*. Ketiga komponen ini harus berinteraksi bersama-sama untuk menggambarkan kepribadian *hardiness*. Kepribadian *hardiness* seseorang tidak stabil sepanjang waktu tetapi dapat ditingkatkan melalui pelatihan (Maddi, dkk, 1998 dalam Huang, 2015).

Berdasarkan penjelasan di atas maka perbedaan antara *big-five personality traits* dan *hardiness* antara lain pada dasar teori yang digunakan untuk menyusun. Perbedaan kedua adalah aspek-aspek yang menyusunnya. *Big-five personality traits* mengandung lima faktor dasar yang menyusun kepribadian manusia

sehingga kelima faktor ini berdiri sendiri-sendiri sedangkan *hardiness* disusun oleh tiga komponen yang mana ketiga komponen ini harus berinteraksi bersama-sama untuk menggambarkan kepribadian *hardiness*. Perbedaan ketiga adalah stabilitasnya, dimana kelima faktor dalam *big-five personality traits* relatif stabil sedangkan *hardiness* dapat ditingkatkan melalui penelitian. Berdasarkan perbedaan-perbedaan tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan *hardiness* dengan adaptabilitas karir. Perbedaan-perbedaan ini menyebabkan hubungan antara *hardiness* dengan adaptabilitas karir perlu dikaji lagi meskipun *big-five personality traits* yang merupakan kepribadian dapat memprediksi adaptabilitas karir seseorang. Selain itu Coetzee & Harry (2015) juga menyarankan untuk mengkaji lagi hubungan antara *hardiness* dengan adaptabilitas karir pada sampel yang berbeda dengan penelitian yang telah mereka lakukan.

Berdasarkan ulasan di atas, penulis menyimpulkan bahwa penting sekali untuk meneliti adaptabilitas karir pada siswa SMK terutama siswa yang duduk di kelas XII dikarenakan sebentar lagi lulus dan akan terjun ke dunia kerja. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan adaptabilitas karir pada siswa SMK kelas XII, terutama bagaimana peran *hardiness* terhadap adaptabilitas karir siswa SMK kelas XII.

1.2 Identifikasi Masalah

Sekolah Menengah kejuruan (SMK) adalah salah satu lembaga pendidikan yang bertujuan untuk mencetak peserta didik yang siap kerja. Dengan

keterampilan yang dimiliki lulusan SMK diharapkan lebih mudah memperoleh pekerjaan. Kenyataan di lapangan justru menunjukkan kondisi yang berbeda. Menurut Dinas Pendidikan Jawa Timur pada tahun 2010 jumlah lulusan SMK di Jawa Timur sebanyak 138.000 namun 50.000-60.000 orang belum terserap dunia kerja (Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur, 2011). Kondisi ini disebabkan kurangnya kesiapan mental lulusan SMK dalam menghadapi situasi kerja yang sesungguhnya.

Salah satu konstruk dalam ilmu psikologi yang membahas mengenai kesiapan dalam bekerja adalah adaptabilitas karir. Adaptabilitas karir adalah konstruk psikososial yang menunjukkan kesiapan individu dan sumber daya untuk menyesuaikan diri dengan tugas perkembangan karir saat ini maupun yang akan datang, perpindahan kerja, dan trauma kerja (Savickas, 2005).

Penelitian yang ada menunjukkan berbagai manfaat dari adaptabilitas karir terutama yang berhubungan dengan perkembangan karir, salah satunya adalah memfasilitasi proses transisi dari sekolah ke dunia kerja. Adaptabilitas karir yang baik sangat penting bagi siswa SMK dikarenakan sebentar lagi akan memasuki dunia kerja. Namun penelitian yang dilakukan Negru-Subtirica, dkk. (2015) justru menunjukkan bahwa adaptabilitas karir siswa sekolah kejuruan lebih rendah daripada siswa sekolah umum. Banyaknya lulusan SMK belum terserap dunia kerja, banyaknya lulusan SMK yang mengundurkan diri dari pekerjaannya padahal baru bekerja beberapa waktu, dan hasil wawancara mengindikasikan kurangnya adaptabilitas karir pada siswa SMK sehingga penting untuk meneliti adaptabilitas karir pada siswa SMK.

Penelitian mengenai adaptabilitas karir telah dilakukan beberapa kali. Penelitian Chan & Mai (2015) mencoba untuk mengetahui hubungan antara adaptabilitas karir dengan kepuasan karir dan intensi untuk keluar dari perusahaan pada karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan seseorang yang adaptabilitas karirnya rendah akan memiliki kecenderungan yang lebih besar mengundurkan diri dari perusahaan. Tian & Fan (2014) mencoba untuk mengetahui variabel yang mempengaruhi adaptabilitas karir pada mahasiswa keperawatan. Berdasarkan penelitian ini diketahui bahwa *adversity quotients*, dukungan sosial keluarga, dan lingkungan belajar seperti dosen dan karyawan berhubungan positif dengan tingkat adaptabilitas karir mahasiswa keperawatan. Penelitian Negru-Subtirica, dkk. (2015) mencoba untuk mengetahui hubungan resiprokal antara adaptabilitas karir dan identitas vokasional pada remaja dan mengetahui gambaran pola stabilitas kedua variabel tersebut pada remaja. Subjek dalam penelitian ini adalah siswa sekolah umum dan sekolah kejuruan di Rumania. Berdasarkan penelitian ini diketahui bahwa terdapat hubungan resiprokal antara adaptabilitas karir dengan identitas vokasional pada remaja, selain itu penelitian ini juga memberikan informasi mengenai pola stabilitas adaptabilitas karir dengan identitas vokasional. Penelitian Coetzee & Harry (2015) mencoba mencari tahu hubungan antara *hardiness* dan gender terhadap adaptabilitas karir pada agen *call center* di Afrika. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan antara *hardiness* dan gender dengan adaptabilitas karir pada agen *call center* di Afrika.

Penelitian ini menguji hubungan antara *hardiness* dengan adaptabilitas karir. Penelitian serupa telah dilakukan oleh Coetzee & Harry (2015) namun subjek

dalam penelitian tersebut adalah karyawan agen *call center* di Afrika. Perbedaan subjek dalam penelitian ini dengan penelitian tersebut memungkinkan diperolehnya hasil yang berbeda dikarenakan terdapat perbedaan usia, peran kerja, dan juga latar belakang budaya yang dapat mempengaruhi hasil penelitian. Penelitian mengenai adaptabilitas karir pada remaja, yaitu siswa SMA dan SMK pernah dilakukan di Rumania. Perbedaan negara akan membedakan kurikulum pendidikan yang digunakan sehingga akan membedakan kualitas pendidikan dan lulusannya. Di Indonesia sendiri belum banyak ditemukan penelitian mengenai adaptabilitas karir terutama siswa SMK sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai hubungan antara *hardiness* dengan adaptabilitas karir pada siswa SMK di Indonesia.

1.3 Batasan Masalah

1. Adaptabilitas karir adalah konstruk psikososial yang menunjukkan kesiapan individu dan sumber daya untuk menyesuaikan diri dengan tugas perkembangan karir saat ini maupun yang akan datang, perpindahan kerja, dan trauma kerja (Savickas, 2005).
2. *Hardiness* adalah kumpulan karakteristik kepribadian yang berfungsi sebagai sumber pertahanan ketika menghadapi peristiwa hidup yang membuat stres (Kobasa, 1979 dalam Kobasa, dkk., 1982)
3. Siswa SMK kelas XII adalah peserta didik di Sekolah Menengah Kejuruan dan sekarang duduk di tahun terakhir.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan antara *hardiness* dengan adaptabilitas karir pada siswa SMK kelas XII?”

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah menguji secara empiris hubungan antara *hardiness* dengan adaptabilitas karir pada siswa SMK kelas XII.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pemahaman mengenai adaptabilitas karir dan *hardiness* terutama pada siswa SMK
2. Memperkaya penelitian mengenai adaptabilitas karir sehingga dapat dijadikan bahan perbandingan bagi penelitian lain yang sejenis

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan guru dan siswa SMK dalam rangka mempersiapkan siswa untuk memasuki dunia kerja.
2. Memberikan informasi kepada guru dan siswa SMK mengenai peran *hardiness* dalam meningkatkan adaptabilitas karir pada siswa SMK.