

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Remaja

##### 2.1.1 Definisi Remaja

Remaja didefinisikan sebagai periode transisi dari masa kanak-kanak menuju dewasa yang mencakup perubahan biologis, kognitif, dan sosioemosional (Santrock, 2003). Tugas utama pada masa remaja adalah persiapan menuju masa dewasa (Santrock, 2014). Pada masa ini, secara biologis, individu sudah mampu untuk memiliki anak. Mereka menjadi lebih bijak, memiliki lebih banyak pengalaman, dan memiliki kemampuan yang lebih baik dalam membuat keputusan sendiri. Remaja juga sudah diizinkan untuk bekerja bahkan diharapkan sudah mampu memenuhi kebutuhan finansialnya sendiri (Steinberg, 2002).

Terdapat beberapa pendapat mengenai waktu berlangsungnya masa remaja. Beberapa hal yang membuat para ahli kesulitan dalam menentukan rentang usia masa remaja seperti faktor budaya dan sejarah (Santrock, 2003). Di Amerika dan kebanyakan budaya lain menganggap usia remaja dimulai pada kira-kira usia 10-13 tahun dan berakhir antara usia 18 dan 22 tahun. Pendapat lain mengatakan bahwa masa remaja dimulai ketika anak matang secara seksual dan berakhir saat ia mencapai usia matang secara hukum, yaitu usia 13-21 tahun (Hurlock, 1980; Hurlock, dalam Mappiare, 1982).

Menurut Santrock (2003), secara umum banyak ahli perkembangan yang membagi masa remaja menjadi dua, yaitu remaja awal dan remaja akhir. Masa

remaja awal berlangsung berlangsung kira-kira saat anak memasuki sekolah menengah pertama dan kebanyakan mencakup perubahan pubertas. Sementara itu, masa remaja akhir berlangsung saat usia sekitar 15 tahun. Pada masa remaja akhir minat terhadap karir, pacaran, dan pencarian identitas tampak lebih nyata dibandingkan saat remaja awal.

Hal ini sejalan dengan pendapat Hurlock bahwa terdapat perbedaan sikap, perilaku, dan nilai-nilai pada awal masa remaja dengan akhir masa remaja, sehingga masa remaja dibagi menjadi dua bagian, yaitu remaja awal (13-17) tahun dan remaja akhir (17-21) tahun (Hurlock, dalam Mappiare, 1982). Menurut Hurlock (1980) usia sekitar 17 tahun merupakan pembatas antara remaja awal dengan remaja akhir. Pada saat remaja memasuki kelas terakhir sekolah menengah atas biasanya orang tua menganggap mereka hampir dewasa. Mereka berada di ambang perbatasan untuk memasuki dunia kerja, memilih masuk ke perguruan tinggi, atau menerima pelatihan kerja tertentu. Namun terdapat perbedaan usia kematangan anak laki-laki dibandingkan dengan anak perempuan. Anak laki-laki dianggap lebih lambat matang daripada anak perempuan. Sama seperti anak perempuan, anak laki-laki dianggap sudah dewasa saat memasuki usia 18 tahun. Namun mereka mengalami masa remaja awal yang lebih pendek daripada anak perempuan, sehingga seringkali anak laki-laki tampak kurang matang bila dibandingkan dengan anak perempuan seusianya (Hurlock, 1980).

Sementara itu, menurut Mönks, Knoers, & Haditono, (1999) secara umum masa remaja berlangsung antara usia 12-21 tahun. Masa ini, kemudian dibagi lagi

menjadi tiga periode, yaitu remaja awal (12-15 tahun), remaja pertengahan (15-18 tahun), dan remaja Akhir (18-21 tahun)

Dalam sistem hukum di Indonesia, konsep remaja tidak dikenal dalam undang-undang yang berlaku. Hukum di Indonesia hanya mengenal istilah anak-anak dan dewasa, namun batasan yang diberikanpun bermacam-macam (Sarwono, 2010). Sebagai contoh, hukum pidana memberikan batasan usia 16 tahun sebagai usia dewasa (Pasal 45,47 KUHP, dalam Sarwono, 2010). Anak-anak yang berusia 16 tahun masih menjadi tanggung jawab orang tua jika melanggar hukum pidana. Namun jika sudah berusia di atas 16 tahun, dia bisa langsung dipidanakan (dimasukkan ke dalam Lembaga Pemasyarakatan). Undang-undang No. 22/2009 tentang Lalu-lintas, Pasal 81 ayat 2 menetapkan syarat usia 17 tahun untuk mendapatkan Surat Izin Mengemudi (Sarwono, 2010). Undang-Undang No 10 Tahun 2008 tentang Pemilihan Umum Pasal 1 angka 22 menetapkan usia 17 tahun atau sudah menikah berhak memilih dalam pemilihan umum (Sarwono, 2010). Berdasarkan penjelasan tersebut maka pada usia 17 tahun ke atas, seorang anak sudah dianggap mampu bertanggung jawab terhadap dirinya sendiri.

### **2.1.2 Karakteristik Remaja**

Transisi dari masa kanak-kanak menuju remaja mencakup perubahan biologis, kognitif, dan sosioemosional. Perubahan biologis ditandai dengan perubahan hormon dan kematangan sosial yang berlangsung sejalan dengan pubertas. Pada tahap ini remaja dapat berpikir lebih abstrak, idealis, dan logis. Sebagai respon dari perubahan itu, orang tua memberikan lebih banyak tanggung jawab kepada remaja, meskipun banyak remaja mengambil keputusan yang penuh

dengan resiko. Dibandingkan dengan anak-anak, remaja mampu memproses informasi dengan lebih cepat, mampu mempertahankan perhatian lebih lama, dan lebih banyak terlibat dalam aktifitas yang memiliki fungsi eksekutif. Perubahan sosioemosional pada remaja diwarnai dengan pencarian kebebasan, konflik dengan orang tua, dan keinginan untuk menghabiskan waktu lebih banyak dengan teman. Mereka memasuki sekolah menengah yang lingkungannya lebih luas bila dibandingkan sekolah dasar. Prestasi menjadi lebih penting dan tantangan akademik semakin meningkat. Selain itu, pada masa ini kematangan seksual semakin meningkat yang mendorong meningkatnya ketertarikan terhadap hubungan romantis. Remaja muda juga mengalami perubahan *mood* yang drastis (Santrock, 2014).

Transisi dari masa remaja menuju dewasa ditentukan oleh standar budaya dan pengalaman. Transisi dari remaja menuju ke dewasa dikenal dengan *emerging adulthood* yang berlangsung sekitar 18 – 25 tahun. Pada tahap ini, banyak individu masih mengeksplorasi jalur karir yang ingin diikuti, identitas diri yang sebenarnya, dan gaya hidup yang akan dijalani. Di Amerika, tanda yang menunjukkan seseorang dikatakan dewasa adalah saat dia memiliki pekerjaan, yang biasanya dimulai saat seseorang menyelesaikan sekolah yang mungkin berbeda-beda bagi setiap orang (Santrock, 2014).

## 2.2 Sekolah Menengah Kejuruan

### 2.2.1 Definisi Sekolah Menengah Kejuruan

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 29 Tahun 1990 tentang Pendidikan Menengah menyatakan bahwa pendidikan menengah umum adalah pendidikan pada jenjang menengah yang mengutamakan perluasan pengetahuan dan peningkatan keterampilan siswa, sementara pendidikan menengah kejuruan adalah pendidikan pada jenjang pendidikan menengah yang mengutamakan pengembangan kemampuan siswa untuk melaksanakan jenis pekerjaan tertentu. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dikatakan bahwa sekolah menengah kejuruan adalah lembaga pendidikan formal pada jenjang pendidikan menengah yang bertujuan untuk mengembangkan kemampuan siswa agar memiliki keterampilan dan keahlian untuk dapat melaksanakan jenis pekerjaan tertentu.

Menurut Peraturan Pemerintah No. 17 tahun 2010 Bab I Sekolah Menengah Kejuruan yang selanjutnya disingkat SMK, adalah salah satu bentuk satuan pendidikan kejuruan sebagai lanjutan SMP, MTs atau bentuk lain yang sederajat atau diakui setara dengan SMP dan MTs. SMK yang merupakan salah satu bentuk pendidikan kejuruan memiliki karakteristik sebagai berikut (Djojonegoro, 1998 dalam Firdausi & Barnawi, 2012):

1. Diarahkan untuk mempersiapkan peserta didik memasuki dunia kerja.
2. Didasarkan atas kebutuhan dunia kerja (*demand-driven*).
3. Pendidikan ditekankan pada penguasaan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai-nilai yang dibutuhkan di dunia kerja.

4. Penilaian yang sesungguhnya terhadap kesuksesan peserta didik dilihat dari kinerjanya di dunia kerja.
5. Hubungan yang kuat dengan dunia kerja merupakan kunci kesuksesannya.
6. Harus responsif dan antisipatif terhadap kemajuan teknologi.
7. Lebih menekankan pada *learning by doing* dan *hands-on experience*.
8. Memerlukan fasilitas yang maju dan mutakhir.
9. Memerlukan biaya investasi dan operasional yang lebih besar daripada pendidikan umum.

### **2.2.2 Visi, Misi, dan Tujuan Sekolah Menengah Kejuruan**

Peraturan Pemerintah No. 29 Tahun 1990 tentang Pendidikan Menengah menyatakan bahwa pendidikan menengah kejuruan mengutamakan penyiapan siswa untuk memasuki lapangan kerja serta mengembangkan sikap profesional. Hal ini kemudian dijabarkan secara lebih spesifik dalam rencana strategis (RENSTRA) Dinas Pendidikan Nasional sebagai berikut (Firdausi & Barnawi, 2012):

- a. Visi Sekolah Menengah Kejuruan adalah mencetak lulusan yang terampil, siap, peka, dan tanggap terhadap perubahan dan persaingan global, serta memegang teguh jati diri Bangsa Indonesia.
- b. Misi Sekolah Menengah Kejuruan adalah :
  - a) Menghasilkan peserta didik yang terampil sesuai dengan bidang keahliannya.
  - b) Mengembangkan sistem pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri.

- c) Memiliki wawasan konservasi lingkungan dan mampu berwiraswasta.
  - d) Memiliki kemampuan kejuruan dasar untuk dikembangkan berdasarkan tuntutan jabatan, baik sektor formal maupun informal.
- c. Tujuan Sekolah Menengah Kejuruan adalah menyiapkan peserta didik atau tamatan sesuai dengan bidang keahlian sehingga agar dapat memenuhi tujuan tersebut, maka siswa SMK atau tamatan SMK harus memiliki kemampuan sebagai berikut :
- a) Mampu memasuki lapangan kerja dan dapat mengembangkan sikap profesional dalam lingkup keahliannya.
  - b) Mampu memilih karir, mampu berkompetisi, dan mampu mengembangkan diri dalam lingkungan keahlian yang dipilih dan ditekuni.

## **2.3 Adaptabilitas Karir**

### **2.3.1 Teori Konstruksi Karir**

Teori konstruksi karir berbicara tentang bagaimana karir dibentuk melalui konstruksi personal dan konstruksi sosial. Teori ini melihat karir dari sudut pandang kontekstualisme, suatu pandangan yang melihat bahwa perkembangan didorong oleh adaptasi seseorang terhadap lingkungannya, bukan oleh kematangan dari dalam diri orang tersebut. Menurut teori ini individu membentuk karir ketika dia memilih suatu karir yang menunjukkan konsep dirinya dan memperkuat tujuannya karirnya dalam dunia kerja yang sesungguhnya (Savickas, 2005).

Teori konstruksi karir menyatakan bahwa seseorang membangun karirnya melalui pemaknaan terhadap perilaku vokasional dan pengalaman kerjanya. Teori ini mendefinisikan karir secara subjektif melalui pemaknaan personal terhadap kenangan masa lalu, pengalaman saat ini, dan cita-cita di masa depan yang kemudian disatukan ke dalam pola kehidupan yang pada akhirnya akan membentuk kehidupan kerja seseorang (Savickas, 2005). Berdasarkan penjelasan ini dapat disimpulkan bahwa teori konstruksi karir memandang individu secara aktif melakukan pemaknaan terhadap pengalaman yang dimiliki sepanjang rentang hidupnya kemudian pemaknaan ini membentuk cerita yang bermakna terkait dengan kehidupan karirnya.

Teori konstruksi karir berfokus pada konstruksi diri (*self construction*) yang terdiri dari tiga tahapan peran, yaitu diri sebagai aktor, agen, dan penulis (Savickas, 2013). Diri sebagai aktor berlangsung ketika masa kanak-kanak. Pada masa ini seorang anak belajar mengenai dirinya melalui aktivitas sebagai aktor di dalam keluarga (Savickas, 2013). Pemahaman diri yang didapat dari tahap ini akan digunakan untuk memasuki tahap selanjutnya yaitu diri sebagai agen. Memasuki tahap agen, seseorang akan memasuki lingkungan yang lebih luas yaitu sekolah dan masyarakat. Saat masuk sekolah, seorang mulai membentuk tujuan. Pada tahap inilah individu melakukan regulasi diri untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, dimana tujuan ini mengarahkan pada adaptasi (Savickas, 2013).

Savickas (2013) menyatakan bahwa teori konstruksi karir mengidentifikasi tiga tantangan sosial utama yang mendorong perubahan dalam karir seseorang, yaitu tugas perkembangan karir, transisi kerja, dan trauma kerja. Tugas

perkembangan karir berbicara tentang harapan sosial masyarakat mengenai transisi peran yang harus dilakukan setiap orang pada usia-usia tertentu. Perpindahan kerja adalah perpindahan yang dilakukan seseorang dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain, baik yang diinginkan maupun yang tidak diinginkan, terencana maupun tidak, promosi dan demosi. Trauma kerja adalah suatu hal yang tidak diinginkan dan mencakup peristiwa yang menyakitkan seperti penutupan pabrik, kecelakaan industri, kecelakaan kerja, dan pemutusan kontrak. Seseorang akan membutuhkan adaptabilitas karir agar dapat mengatasi tantangan-tantangan tersebut.

### **2.3.2 Tugas Perkembangan Karir**

Sebelumnya telah dijelaskan bahwa tugas perkembangan karir adalah harapan sosial masyarakat mengenai transisi peran yang harus dilakukan setiap orang pada usia-usia tertentu (Savickas, 2013). Super (1957 dalam Savickas, 2002) merumuskan tahap-tahap perkembangan karir menjadi lima periode perkembangan, yaitu *growth*, *exploration*, *establishment*, *maintenance*, and *disengagement*. Setiap tahap memiliki tugas perkembangan utama. Tugas-tugas perkembangan ini, merupakan harapan sosial yang didorong oleh masyarakat dan pengalaman yang dialami seseorang sebagai bentuk perhatian terhadap karir. Keberhasilan dalam beradaptasi dengan setiap tugas perkembangan ini akan membuat seseorang dapat berfungsi secara efektif sebagai siswa, pekerja ataupun pensiunan serta berfungsi sebagai dasar agar seseorang dapat menguasai tugas

perkembangan selanjutnya (Savickas, 2002). Berikut ini penjelasan dari kelima tahapan tersebut :

### 1. *Growth*

Savickas (2002) menjelaskan bahwa tahap ini secara umum dimulai pada usia 4-14 tahun. Pada tahap ini terjadi pembentukan konsep diri karir. Terdapat empat lintasan perkembangan yang harus dimiliki oleh individu, yaitu *concern, control, conception, dan confidence*. Setiap lintasan ini akan membentuk sikap, kepercayaan dan kemampuan yang penting dalam menentukan pilihan pekerjaan dan membangun karir. Terdapat empat respon kesiapan dan sumber penyesuaian untuk menghadapi tugas-tugas perkembangan karir yang diharapkan kepada pada anak-anak, yaitu :

1. Peduli terhadap masa depannya sebagai seorang pekerja.
2. Meningkatkan kontrol personal terhadap aktivitas kejuruan yang mengarah pada karir.
3. Membangun konsepsi mengenai bagaimana membuat pilihan pendidikan dan karir.
4. Memiliki kepercayaan diri untuk membuat dan mengimplemetasikan pilihan karir tersebut.

Ketika tahap perkembangan berlangsung sesuai dengan jadwal maka remaja akan menghadapi tahap eksplorasi dengan kepedulian terhadap masa depan, merasa mampu untuk mengontrolnya, memiliki konsepsi adaptif mengenai bagaimana untuk meraihnya, dan kepercayaan diri dalam

mendesain kehidupan kerjanya di masa depan serta membuat perencanaan agar desain tersebut dapat tercapai (Savickas, 2002).

## 2. *Exploration*

Tahap ini berlangsung pada usia sekitar 15-25 tahun (Sharf, 2006). Super (1957 dalam Sharf, 2006) menjelaskan bahwa dalam tahap ini terdapat usaha-usaha untuk memperoleh pengetahuan yang lebih baik tentang informasi pekerjaan, memilih alternatif pilihan karir, memutuskan suatu pekerjaan yang akan dijalani, dan mulai untuk bekerja. Tahap ini dibagi menjadi tiga sub-tahap, yaitu :

### a. *Crystallizing*

Pada tahap ini seseorang akan semakin memperjelas apa yang ingin mereka lakukan. Usaha ini dilakukan dengan mempelajari pekerjaan yang mungkin sesuai dengan dirinya dan keterampilan apa yang dibutuhkan. Pengalaman kerja dan pengetahuan kerja akan membantu seseorang mempersempit pilihan karirnya. Kebanyakan siswa sekolah menengah atas masuk dalam tahap ini (Sharf, 2006).

### b. *Specifying*

Bagi lulusan universitas, spesifikasi muncul di awal usia 20an, namun bagi mereka yang langsung bekerja setelah lulus SMA, spesifikasi muncul lebih awal. Pada saat ini seseorang diharuskan untuk menspesifikasikan pilihan mereka agar dapat menemukan pekerjaan yang tepat (Sharf, 2006).

c. *Implementing*

Pada tahap ini seseorang membuat rencana untuk meraih tujuan karirnya. Menjalin relasi, menemui orang-orang yang dapat membantunya memperoleh pekerjaan, berbicara dengan konselor perencanaan karir di universitas dan bursa kerja menjadi salah satu fase dalam tahap ini. Pada tahap ini, seseorang juga akan mulai membuat *resume*, melakukan wawancara kerja, atau memilih diantara beberapa perusahaan yang potensial (Sharf, 2006).

3. *Establishment*

Tahap ini berlangsung saat pada usia 25-45 tahun. Secara umum, *establishment* berarti mulai menetapkan diri dalam kehidupan karir dengan memulai suatu pekerjaan. Pekerja yang memiliki keterampilan dan kemampuan profesional, suatu pekerjaan mungkin akan berlangsung terus untuk beberapa tahun. Namun bagi mereka yang tidak memiliki keterampilan *establishment* memiliki arti bahwa orang ini akan bekerja untuk sebagian besar waktu hidupnya (Super, Thompson, & Lindeman, 1988 dalam Sharf, 2006). Pada tahap ini terdapat tiga sub-tahap, yaitu :

a. *Stabilizing*

Pada tahap ini, saat individu mulai memasuki pekerjaan pertama, individu akan mampu mengetahui persyaratan kerja yang mana informasi ini akan memberikan pandangan kepadanya apakah dirinya akan menetap di pekerjaan tersebut. Pada tahap ini, kemungkinan individu mengalami kekhawatiran apakah dia memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk

dapat menentang pada suatu pekerjaan dalam waktu lama. Saat individu merasa semakin nyaman, maka dia akan semakin memperkuat posisinya (Sharf, 2006).

*b. Consolidating*

Pada tahap ini individu menjadi semakin nyaman dengan pekerjaannya dan berharap dikenal sebagai orang yang kompeten dan dapat diandalkan oleh orang lain. Pada tahap ini seseorang akan mulai mempertimbangkan untuk naik ke jabatan yang lebih tinggi (Sharf, 2006).

*c. Advancing*

Pada tahap ini individu seringkali merencanakan bagaimana cara untuk naik jabatan. Mereka ingin terlihat mampu melakukan pekerjaannya dengan baik dan mampu mengemban tanggung jawab yang lebih besar (Sharf, 2006).

4. *Maintenance*

Tahap ini berlangsung pada usia 45-65 tahun. Pada tahap ini seseorang lebih fokus pada usaha untuk mempertahankan pekerjaannya (Sharf, 2006). Rotenhausen (2003 dalam Sharf, 2006) menyatakan pada abad ke-21 ini sangat penting bagi seseorang untuk mencari tahu perubahan yang mungkin dapat mempengaruhi karir selain atasan. Tahap ini juga dibagi menjadi tiga sub-tahap, yaitu :

*a. Holding*

Seseorang yang sudah mencapai kesuksesan akan berusaha untuk mempertahankan posisi yang telah dicapainya sehingga dibutuhkan

pembelajaran mengenai hal-hal baru untuk beradaptasi terhadap perubahan yang dibutuhkan pada posisi tersebut dan sadar terhadap aktivitas yang dilakukan oleh rekan kerja yang terlibat dalam pekerjaannya. Pada beberapa perusahaan bisa jadi seorang pekerja harus mengalami pensiun dini atau kemungkinan pemberhentian kerja secara masal sebagai ancaman (Sharf, 2006).

*b. Updating*

Pada banyak bidang pekerjaan, mempertahankan pekerjaan saja tidak cukup seringkali seseorang harus mengikuti pendidikan lanjutan seperti mengikuti seminar sehingga dapat memperbaharui pengetahuannya (Sharf, 2006).

*c. Innovating*

Inovasi memiliki arti membuat kemajuan pada suatu profesi. Terkadang mempelajari hal baru saja tidak cukup, akan lebih penting untuk memberikan kontribusi baru pada suatu bidang pekerjaan. Individu harus mempelajari keterampilan baru sejalan dengan perubahan pekerjaan agar dapat memberikan kontribusi baru. Saat seseorang berhenti mempelajari hal-hal baru maka ada kemungkinan dia akan kehilangan posisinya (Sharf, 2006).

5. *Disengagement*

Menurut Sharf (2006) pada usia 50an-60an kemampuan seseorang dalam bekerja, mungkin tidak sebaik seperti sebelumnya dikarenakan menurunnya kondisi fisik maupun menurunnya daya ingat, namun pada usia

ini seseorang menjadi semakin bijaksana. Seseorang dapat terus menggunakan kemampuan mentalnya untuk terus berkembang atau pada saat bersamaan berhenti dari beberapa aktivitas. Pada tahap ini terdapat tiga sub-tahap, yaitu :

a. *Decelerating*

Menurunnya tanggung jawab pekerjaan seseorang disebut dengan *decelerating*. Pada beberapa orang mungkin telah menemukan cara yang lebih mudah untuk melakukan pekerjaannya, sedangkan pada orang lain mungkin mengalami kesulitan untuk berkonsentrasi dalam waktu lama bila dibandingkan dengan saat dia masih muda. Menjauhi permasalahan yang sulit saat bekerja ataupun menghindari *deadline* merupakan ciri-ciri *decelerating* (Sharf, 2006).

b. *Retirement Planning*

Kebanyakan orang harus berhadapan dengan rencana pensiun sebelum mereka pensiun. Tugas ini mencakup aktivitas seperti perencanaan keuangan dan aktivitas yang akan dilakukan setelah pensiun. Beberapa orang memilih untuk melakukan kerja *part-time* atau melakukan kerja sukarela. Pada saat seseorang melakukan kedua hal ini maka mereka kembali ke tahap perkembangan sebelumnya yaitu eksplorasi. Pada tahap ini mereka akan menilai kembali minat, kemampuan (fisik dan mental), dan nilai mereka (Sharf, 2006).

c. *Retirement Living*

Kehidupan pensiun adalah sesuatu yang normal bagi orang-orang berusia akhir 60an yang mengalami perubahan peran. Pada tahap ini waktu luang, rumah dan keluarga, serta pelayanan masyarakat menjadi lebih penting daripada kerja (Sharf, 2006). Seseorang yang merencanakan pensiun mengalami masa pensiun yang lebih sukses daripada yang tidak melakukan perencanaan (Hanisch, 1994 dalam Sharf, 2006).

Tahap-tahap perkembangan karir di atas dapat berlangsung sesuai dengan usia (*age-related*) dan juga tidak sesuai usia (*non-age related*). Super menyebut keduanya dengan istilah *maxicycle* dan *minicycle*. *Maxicycle* adalah kondisi seseorang mengalami setiap tahap tersebut pada usia-usia tertentu sedangkan *minicycle* adalah kondisi dimana tahap-tahap tersebut muncul dalam salah satu tahap dalam *maxicycle* (Super, 1990 dalam Sharf, 2006).

Kelima tahap perkembangan karir diatas, yaitu *growth*, *exploration*, *establishment*, *maintenance*, dan *disengagement* dapat digunakan untuk menjelaskan berbagai aktivitas yang menyusun siklus kecil (*minicycle*) setiap transisi, misalnya transisi dari sekolah ke dunia kerja, transisi dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain, dan transisi dari kondisi bekerja menjadi pengangguran. Individu dapat beradaptasi dengan efektif pada setiap transisi bila mereka menghadapi suatu tantangan dengan meningkatkan ketertarikan, fokus pada eksplorasi dan pengambilan keputusan yang didasarkan pada informasi, perilaku coba-coba yang diikuti dengan komitmen, pengelolaan peran yang aktif, dan pandangan ke depan tentang *deceleration* dan *disengagement* (Savickas, 2005).

Berkaitan dengan siklus kecil ini, Savickas (2005) menyontohkan seorang lulusan sekolah menengah atas yang memasuki pekerjaan pertamanya. Proses ini dimulai dengan periode *growth* pada peran baru, termasuk di dalamnya eksplorasi terhadap pekerjaan tersebut dan harapannya terhadap peran kerja tersebut. Dia akan menetap pada pekerjaan tersebut, mengelola perannya dalam pekerjaan tersebut untuk beberapa waktu dan pada akhirnya mengalami *disengagement* jika dia siap untuk pindah kerja atau bahkan pindah bidang lapangan kerjanya.

Berdasarkan penjelasan mengenai tugas perkembangan di atas, maka masyarakat mengharapkan remaja dan dewasa awal mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja. Tugas perkembangan karir ini memberikan sumber daya agar para pemuda ini mampu membayangkan dan mempersiapkan diri untuk bekerja sesuai dengan kemampuan dan minat mereka. Secara sederhana, tugas perkembangan utama yang harus dilaksanakan oleh generasi muda adalah melihat kerja sebagai suatu peran yang penting, mengkristalisasi preferensi tingkat dan bidang pekerjaan, menspesifikasi pilihan pekerjaan, memasuki pekerjaan yang sesuai dengan dirinya dan mengembangkan karir dalam pekerjaan tersebut hingga pindah ke pekerjaan selanjutnya (Savickas, 2013).

### **2.3.3 Pengertian Adaptabilitas Karir**

Adaptabilitas karir merupakan salah satu dari tiga komponen teori konstruksi karir (Savickas, 2005). Adaptabilitas karir dibutuhkan agar seseorang dapat menghadapi tantangan-tantangan dan juga perubahan/transisi yang berkaitan dengan karirnya. Salah satu dari tantangan yang harus dipenuhi oleh seseorang

adalah tugas perkembangan karir. Seperti yang telah dijelaskan di atas bahwa tugas perkembangan karir dapat berlangsung secara *maxicycle* dan *minicycle*. Agar dapat mengatasi perubahan yang terjadi seiring dengan perubahan tugas-tugas dalam kedua siklus tersebut, maka dibutuhkan adaptabilitas karir (Savickas, 2005).

Adaptabilitas memiliki arti sebagai kualitas atau kemampuan untuk berubah tanpa kesulitan yang besar agar dapat menyesuaikan diri dengan keadaan yang baru atau yang telah berubah (Savickas, 1997). Perubahan yang terjadi dalam tugas perkembangan karir mendorong seseorang agar dapat menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut. Adaptasi yang baik dapat mengarahkan pada kesuksesan, kepuasan, dan juga *well-being* (Savickas, 2013). Orang-orang yang kurang persiapan terhadap perubahan memiliki sumber daya untuk mengelola perubahan yang lebih sedikit. Mereka menunjukkan perubahan yang lebih sedikit ketika perubahan itu dibutuhkan sehingga mereka menjadi kurang terintegrasi dalam peran hidup dari waktu ke waktu (Savickas, 2013).

Secara konseptual adaptabilitas karir didefinisikan sebagai 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). Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa 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 (Savickas, 2005). Sumber-sumber regulasi ini digunakan untuk menyelesaikan permasalahan yang tidak dikenal, kompleks, dan menyakitkan yang disebabkan oleh tugas-tugas perkembangan, transisi dan juga trauma kerja (Savickas, 2013).

#### **2.3.4 Aspek-Aspek Adaptabilitas Karir**

Teori konstruksi karir mendefinisikan empat dimensi global dari adaptabilitas karir dan mengorganisasinya menjadi tiga tingkatan (Savickas, 2013). Tingkat yang paling tinggi adalah dimensi yang terdiri atas *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence*. Keempat dimensi ini menunjukkan sumber daya adaptif umum dan strategi yang digunakan oleh individu untuk mengelola tugas-tugas kritis, transisi, dan trauma saat mereka membangun karir mereka (Savickas, 2013). Pada tingkat menengah terdapat sikap (*attitude*), kepercayaan (*belief*), dan kompetensi (*competencies*)—ABC dari konstruksi karir—yang membentuk perilaku coping yang konkret, yang digunakan untuk menguasai tugas perkembangan karir, menghadapi transisi kerja, dan menyelesaikan trauma personal (Savickas, 2005). Sikap dan kepercayaan mempengaruhi seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu sedangkan kompetensi mencakup pemahaman dan kemampuan menyelesaikan masalah yang menunjukkan sumber daya kognitif

yang digunakan untuk membuat dan mengimplementasikan pilihan karir (Savickas, 2005). Berikut ini penjelasan dari keempat dimensi adaptabilitas karir:

#### 1. *Career Concern*

Kepedulian seseorang terhadap karirnya di masa depan adalah dimensi yang paling penting dari adaptabilitas karir. Secara esensial *career concern* berarti orientasi terhadap masa depan, suatu perasaan bahwa penting untuk mempersiapkan hari esok. Sikap optimis dan penuh perencanaan akan meningkatkan perasaan peduli karena kedua sikap ini menjadikan seseorang peduli terhadap tugas-tugas perkembangan karir, transisi kerja yang harus dihadapi, dan pilihan karir yang harus diambil baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang (Savickas, 2005).

*Career concern* akan membuat masa depan terasa nyata sehingga dapat membantu individu untuk mengingat pekerjaan atau karir yang telah lalu, mempertimbangkan karir saat ini, dan mengantisipasi karir yang akan datang. Kesadaran terhadap pengalaman yang diperoleh dari ketiga aktivitas tersebut akan membuat individu mampu menghubungkan aktivitas yang dia lakukan saat ini dengan cita-cita kerja di masa depan serta mampu membayangkan dirinya di masa depan. Sikap yang penuh perencanaan dan kepercayaan pada ketiga aktivitas tersebut membuat individu cenderung untuk terlibat dalam aktivitas dan pengalaman yang meningkatkan kompetensi dalam merencanakan dan menyiapkan masa depan (Savickas, 2005)

Rendahnya *career concern* menyebabkan sikap abai terhadap karir yang direfleksikan dengan tidak adanya rencana dan sikap pesimis terhadap masa depan

(Savickas, 2005). Kurangnya perhatian atau harapan pada masa depan juga seringkali menimbulkan emosi negatif dan perilaku bermasalah (Hartung, Porfeli, & Vondracek, 2008).

## 2. *Career Control*

*Career control* merupakan perasaan dan kepercayaan individu bahwa dialah yang bertanggung jawab dalam membangun karirnya. Meskipun berkonsultasi kepada orang lain, namun dialah yang memiliki masa depannya. Sikap asertif dan *decisif* (menentukan) membuat orang melakukan pengaturan terhadap dirinya sendiri untuk terlibat dalam tugas-tugas perkembangan karir dan perpindahan kerja, bukannya menunda atau bahkan menghindarinya (Savickas, 2005).

Teori konstruksi karir mengkonseptualisasikan kontrol sebagai sebuah aspek dari proses interpersonal yang mendorong regulasi diri (Savickas, 2013). Regulasi diri akan meningkat melalui pengambilan keputusan dan tanggung jawab (Hartung, Porfeli, & Vondracek, 2008). Kontrol mencakup disiplin diri dan proses menjadi sadar, disengaja, teratur, dan tegas dalam melakukan tugas perkembangan karir dan transisi kerja (Savickas, 2013). Sikap sadar dan kepercayaan terhadap tanggung jawab personal akan membuat individu cenderung mengarahkan tindakan-tindakan kerja/karirnya (Savickas, 2013). Kurangnya *career control* mengakibatkan kebimbangan terhadap karir yang ditunjukkan dengan kebingungan, perilaku menunda-nunda untuk membuat keputusan, dan impulsif dalam mengambil keputusan terkait dengan karirnya (Savickas, 2013).

### 3. *Career Curiosity*

*Career curiosity* berarti keingintahuan dan aktivitas mengeksplorasi mengenai kesesuaian antara diri dengan dunia kerja. Ini merupakan inisiatif untuk mempelajari jenis-jenis pekerjaan yang kemungkinan ingin dilakukan dan peluang untuk melakukan pekerjaan itu. Keingintahuan akan menghasilkan pengetahuan yang dapat digunakan untuk membuat pilihan yang cocok antara diri dan situasi kerja. Sikap ingin tahu akan mendorong seseorang untuk mengamati dan mempelajari diri sendiri dan lingkungan secara lebih. Ini akan mendorong seseorang untuk terbuka dengan pengalaman baru dan selalu melakukan eksplorasi, yang mana akan meningkatkan pemahaman terhadap diri sendiri dan memperkaya pengetahuan mengenai pekerjaan. Individu yang telah mengeksplorasi dunia di luar lingkungan sekitarnya memiliki pengetahuan yang lebih banyak mengenai kemampuan, minat, dan juga nilai-nilai begitu juga dengan pengetahuan tentang syarat, aktivitas, dan penghasilan berbagai macam pekerjaan. Informasi yang banyak ini membuat seseorang menjadi lebih realistis dan objektif terhadap pilihan yang mungkin cocok dengan dirinya dan situasi yang ada (Savickas, 2005). Kurangnya *career curiosity* akan menyebabkan seseorang menjadi tidak realistis terhadap dunia kerja dan memiliki gambaran diri yang kurang akurat (Savickas, 2013).

### 4. *Career Confidence*

Individu membutuhkan keyakinan diri untuk melakukan tindakan-tindakan yang sesuai dengan minatnya (Savickas, 2013). Kepercayaan diri menunjukkan kesuksesan dalam menghadapi tantangan dan kesulitan yang akan datang

(Rosenberg, 1989 dalam Savickas, 2005). Sementara itu pemilihan karir membutuhkan penyelesaian permasalahan yang kompleks (Savickas, 2005). Dalam teori konstruksi karir, *confidence* menunjukkan perasaan *self efficacy* (keyakinan diri) mengenai kemampuan seseorang untuk melakukan tindakan-tindakan yang dibutuhkan demi membuat dan menerapkan pilihan pendidikan karir yang sesuai dengan dirinya (Savickas, 2013). Kurangnya *career confidence* akan menyebabkan hambatan karir, yang dapat menghalangi seseorang dalam mengaktualisasikan diri dan meraih tujuannya (Savickas, 2005). Selain itu rendahnya *career confidence* juga menyebabkan ketidaksadaran terhadap diri dan ketakutan dalam memandang masa depan (Hartung, Porfeli, & Vondracek, 2008).

Tabel 2.1 merangkum perbandingan dan fungsi dari keempat dimensi dari adaptabilitas karir.

### 2.3.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi adaptabilitas karir

Berdasarkan penelitian-penelitian yang ada, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karir seseorang. Faktor-faktor tersebut antara lain:

#### 1. Usia

Hannes (2014) menemukan bahwa usia secara positif memprediksi perubahan tingkat adaptabilitas karir seseorang secara keseluruhan. Pengaruh usia paling dominan pada dimensi *career control* dan *career confidence*. Individu yang lebih tua memiliki *control* dan *confidence* yang lebih tinggi daripada individu yang lebih muda (Hannes, 2014).

## 2. *Self efficacy*

Hirschi (2009) menemukan bahwa kepercayaan terhadap kemampuannya (*self efficacy*) mempengaruhi adaptabilitas karir remaja. *Self efficacy* yang merupakan keyakinan seseorang bahwa dirinya mampu melaksanakan tuntutan-tuntutan baru, adalah faktor penentu adaptabilitas yang penting (Bandura, 1997; Fay & Frese, 2001; Gist & Mitchell, 1992; Kozlowski, Gully, Brown, Salas, & Nason, 2001; Maurer, 2001 dalam Ferreira, 2012). Pendapat ini didukung dengan penemuan bahwa *self efficacy* secara positif berhubungan dengan kinerja adaptif. Lebih jelasnya, kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya berhubungan dengan kemampuan untuk belajar dan beradaptasi dalam lingkungan dengan teknologi tinggi (Griffin & Hesketh, 2003 dalam Ferreira, 2012).

## 3. Gender

Penelitian yang dilakukan Negru-Subtirica, Pop, & Crocetti (2015) menunjukkan bahwa remaja perempuan memiliki nilai yang lebih tinggi daripada remaja laki-laki dalam adaptabilitas karir terutama pada dimensi *concern* dan *curiosity*. Penelitian lain juga memberikan informasi yang sama bahwa wanita menunjukkan *career concern* yang lebih tinggi daripada laki-laki (Coetzee & Harry, 2015). Wanita juga lebih memiliki tujuan ketika terlibat dalam usaha perencanaan karir bila dibandingkan dengan laki-laki (Zhang, 2010 dalam Coetzee & Harry, 2015).

Tabel 2.1 Dimensi Adaptabilitas Karir

Pertanyaan karir	Permasalahan karir	Dimensi adaptabilitas	Sikap dan Kepercayaan	Kompetensi	Perilaku Koping	Perspektif hubungan	Intervensi karir
Apakah saya memiliki masa depan ?	Pengabaian	<i>Concern</i>	Memiliki rencana	Perencanaan	Sadar Terlibat Mempersiapkan	Bergantung	Latihan orientasi
Siapa yang memegang masa depan saya?	Kebimbangan	<i>Control</i>	Menentukan	Pengambilan keputusan	Asertif Disiplin Memiliki keinginan	Bebas	Latihan pengambilan keputusan
Apa yang ingin saya lakukan di masa depan?	Tidak realistis	<i>Curiosity</i>	Ingin tahu	Eksplorasi	Mencoba-coba Mengambil resiko Ingin tahu	Interdependent	Aktivitas mencari informasi
Bisakah saya melakukannya?	Terhambat	<i>Confidence</i>	Percaya diri	Menyelesaikan masalah	Gigih Bekerja keras Tekun	Sama	Pembangunan <i>self-esteem</i>

Sumber : Savickas (2005)

#### 4. *Big-five personality traits*

*Big-five personality traits*, atau yang dikenal juga dengan *five factor model* mencakup lima trait kepribadian, yaitu *extraversion*, *conscientiuouness*, *neuroticism*, *agreebleness*, *openness to experience* (Hannes, 2014). Penelitian yang dilakukan oleh Hannes (2014) menunjukkan bahwa kelima trait kepribadian ini berhubungan dengan adaptabilitas karir. Secara spesifik diketahui bahwa *extraversion*, *conscientiuouness*, *agreebleness*, *openness to experience* berhubungan secara positif dengan adaptabilitas karir, sedangkan *neuroticism* berhubungan negatif dengan adaptabilitas karir.

#### 5. Dukungan sosial

Hirschi (2009) menyatakan bahwa persepsi seseorang terhadap dukungan sosial lingkungan merupakan salah satu prediktor dari adaptabilitas karir. Pendapat ini juga sejalan dengan hasil penelitian Tian & Fan (2014) yang menunjukkan bahwa dukungan sosial keluarga secara positif berhubungan tingkat adaptabilitas karir mahasiswa keperawatan. Dukungan sosial keluarga berhubungan dengan perkembangan karir mahasiswa (metheny & McWhirter, 2013 dalam Tian & Fan 2014). Lebih lanjut variabel yang berkaitan dengan proses dalam keluarga seperti kehangatan, dukungan, kelekatan, dan otonomi juga diketahui dapat mempengaruhi beberapa konstruk karir (Whitson & Keller, 2004 dalam Tian & Fan 2014).

## **2.4 Hardiness**

Konsep *Hardiness* muncul dari psikologi eksistensial (Kobasa & Maddi, 1977; maddi, 1975 dalam Kobasa, 1979). Psikologi eksistensial menekankan pada pencarian makna hidup melalui pengambilan keputusan (Maddi, 2004). Dalam membuat keputusan secara umum seseorang dihadapkan pada dua pilihan yaitu memilih masa lalu atau masa depan. Masa depan melibatkan suatu hal yang baru dan jalan yang tidak dikenal, sementara masa lalu melibatkan suatu hal yang sudah diketahui sebelumnya (Maddi, 2004). Psikologi eksistensial menganggap memilih masa depan akan mengarahkan seseorang pada perkembangan diri dan pemenuhan dalam hidup (Maddi, 2002). Sesuatu yang paling sering menghalangi seseorang dalam mengambil keputusan yang berorientasi masa depan adalah munculnya kecemasan ontologis karena kita tidak dapat memprediksi apa yang akan terjadi di kemudian hari (Maddi, 2002). Keberanian eksistensial (*existential courage*) dibutuhkan untuk mengatasi kecemasan tersebut. Keberanian inilah yang dianggap dapat membantu seseorang dalam menghadapi situasi sulit dalam hidupnya. Maddi (2004) kemudian mengoperasionalkan keberanian ini sebagai *hardiness*.

### **2.4.1 Pengertian Hardiness**

Sebuah peristiwa dikatakan *stresful* (menyebabkan tekanan) jika ini menyebabkan perubahan dalam hidup dan menuntut penyesuaian kembali dibandingkan dengan kehidupan normal orang kebanyakan (Kobasa, 1979). Menurut Maddi (2013) hidup pada hakikatnya selalu berubah dan menekan. Dengan demikian maka setiap orang harus selalu melakukan penyesuaian diri

untuk menghadapi perubahan yang terjadi dalam hidupnya. *Hardiness* inilah yang membedakan orang-orang yang jatuh sakit dengan orang-orang yang tidak sakit ketika menghadapi stres (Kobasa & Maddi, 1977 dalam Sarafino & Smith, 2014)

Secara konseptual, *hardiness* didefinisikan sebagai kumpulan dari karakteristik kepribadian yang berfungsi sebagai sumber pertahanan ketika menghadapi situasi hidup yang menekan (Kobasa, 1979 dalam Kobasa, dkk., 1982). Kobasa (1979 dalam Huang, 2015) menyatakan *hardiness* berhubungan dengan kinerja yang baik dan kesehatan mental dalam situasi yang menekan (*stressful*). Inilah yang menyebabkan mengapa ada orang yang mampu bertahan di situasi sulit sementara yang lain tidak.

*Hardiness* muncul sebagai seperangkat sikap atau kepercayaan mengenai diri dalam berinteraksi dengan dunia di sekitar yang mana sikap dan kepercayaan ini memberikan keberanian dan motivasi untuk melakukan kerja keras demi mengubah situasi yang membuat stres yang berasal dari potensi bencana menjadi peluang/kesempatan (Maddi, 1998, 2002; Maddi & Kobasa, 1984 dalam Maddi, 2004). Sikap yang berfungsi sebagai penyangga stres ini mencakup tiga komponen, yaitu komitmen (*commitment*), kontrol (*control*), dan tantangan (*challenge*) (Maddi, 2002). Ketiga komponen ini apabila berfungsi bersama-sama akan memberikan keberanian dan motivasi untuk mengubah perubahan yang membuat stres menjadi keuntungan (Maddi, 2004).

*Hardiness* dipandang dari segi manusia, dibutuhkan dalam usaha mencari autentisitas diri dengan menciptakan makna personal melalui refleksi diri, pengambilan keputusan, dan tindakan yang mendukung perkembangan (Kobasa,

1979; Maddi & Kobasa, 1984 dalam Coetzee & Harry, 2015). Sejalan dengan pandangan tersebut, Kobasa, dkk (1981 dalam VanBreda, 2001: 42) juga menyatakan bahwa:

Orang dengan *hardiness* memiliki rasa ingin tahu dan cenderung menganggap pengalaman yang mereka alami menarik dan bermakna. Mereka mengharapkan perubahan menjadi suatu norma dan menghormatinya sebagai stimulus yang penting untuk perkembangan. Tindakan tegas diambil untuk mengetahui lebih lanjut mengenai perubahan tersebut, kemudian memasukannya dalam rencana hidup yang berkelanjutan, serta belajar dari kejadian yang telah dialami dianggap sebagai sesuatu yang bernilai untuk masa depan (Kobasa, dkk. 1981 dalam VanBreda, 2001).

Sejalan dengan penjelasan di atas Eid & Morgan (2006: 436) juga menyatakan bahwa :

Individu yang kepribadian *hardiness*-nya tinggi, cenderung percaya bahwa mereka bisa mengontrol atau mempengaruhi situasi dan mereka memiliki komitmen pada aktivitas, hubungan interpersonal dan dengan diri sendiri, sehingga mereka mengetahui nilai-nilai khusus, tujuan, dan prioritas dalam hidup. Orang yang memiliki *hardiness* tinggi, juga cenderung untuk mempersepsikan situasi stres dengan positif dan konstruktif, serta menafsirkan situasi tersebut menantang dan kesempatan belajar yang berharga. Jika *hardiness* mendorong seseorang untuk mengartikan situasi stres sebagai sesuatu yang positif, maka kemungkinan *hardiness* dapat mendorong meningkatnya resiliensi dan adaptabilitas pada situasi yang mengakibatkan stres

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *hardiness* merupakan suatu karakteristik kepribadian yang terdiri dari sekumpulan sikap. Sikap-sikap tersebut berfungsi sebagai sumber pertahanan bagi seseorang ketika menghadapi situasi yang menekan agar orang tersebut tidak jatuh, sebaliknya mereka mampu menunjukkan kinerja yang lebih baik demi perkembangan dirinya.

### 2.4.2 Komponen *Hardiness*

Kobasa (1979) menyatakan bahwa orang yang tangguh memiliki tiga karakteristik umum, yaitu percaya bahwa mereka mampu mengontrol peristiwa yang dialami, terlibat secara mendalam dalam aktivitas hidup, dan antisipasi terhadap perubahan. Ketiga karakteristik ini kemudian dirumuskan menjadi pengendalian, komitmen, dan tantangan (Kobasa, 1979; Maddi (2002); Maddi 2004). Berikut ini penjelasan dari ketiga komponen tersebut.

#### 1. Kontrol (*Control*)

Kontrol berarti kepercayaan seseorang bahwa dia mampu mempengaruhi situasi yang ada dalam hidupnya (Sarafino & Smith, 2014). Kontrol berhubungan dengan kepercayaan individu mengenai kemampuan mereka dalam mempengaruhi dan perasaan memiliki kontrol terhadap pengalaman hidup (Sheppard & Kashani, 1991 dalam Coetzee & Harry, 2015). Seseorang yang memiliki kontrol yang kuat akan berusaha untuk mempengaruhi peristiwa yang terjadi di sekitarnya agar memperoleh keuntungan, meskipun tampaknya situasi tersebut sulit (Maddi, 2004). Orang dengan kontrol dapat menginterpretasikan dan menggabungkan berbagai pengalaman hidup ke dalam rencana hidup yang berkelanjutan dan mengubah peristiwa menjadi sesuatu yang konsisten dan tidak terlalu mengguncang untuknya (Kobasa, 1982 dalam VanBreda, 2001). Kontrol juga dapat meningkatkan motivasi untuk melibatkan diri dalam usaha penyesuaian diri seseorang karena ini mempengaruhi pandangan seseorang bahwa stresor dapat diubah dan dikelola (Coetzee & Harry, 2015).

## 2. Komitmen (*commitment*)

Komitmen merupakan suatu perasaan bertujuan atau keterlibatan dalam peristiwa, aktivitas, dan keterlibatan dengan orang lain di sekitarnya (Sarafino & Smith, 2014). Komitmen juga berarti perasaan dedikasi pada diri sendiri dan pekerjaan, menghasilkan keterlibatan yang aktif dan bertujuan dalam kehidupan sehari-hari (Coetzee & Harry, 2015). Individu yang memiliki komitmen yang tinggi melibatkan diri mereka secara penuh dalam berbagai situasi hidup seperti pekerjaan, keluarga, hubungan interpersonal dan institusi sosial (Sheppard & Kashani, 1991 dalam Coetzee & Harry, 2015). Individu yang kuat dalam komitmen memiliki keinginan untuk melibatkan diri dalam situasi dan orang-orang yang ada di sekitarnya karena dia menganggap bahwa ini adalah cara terbaik untuk merasakan pengalaman yang menarik dan bermakna (Maddi, 2004).

## 3. Tantangan (*challenge*)

Tantangan menunjukkan kecenderungan seseorang dalam melihat perubahan sebagai sesuatu yang harus diperlakukan sebagai kesempatan untuk tumbuh dan berkembang (Huang, 2015). Seseorang yang kuat dalam hal tantangan akan menganggap bahwa proses pembelajaran yang dia alami melalui pengalaman baik itu positif maupun negatif adalah sesuatu yang memuaskan secara perkembangan (Maddi, 2004). Tantangan yang kuat akan menghasilkan semangat untuk menghadapi bahkan mencari pengalaman sulit karena ini dipandang sebagai kesempatan untuk pertumbuhan personal

daripada sebagai suatu ancaman (Ferreira, 2012; Maddi, dkk., 2002 dalam Coetzee & Harry, 2015).

## 2.5 Hubungan antara *Hardiness* dengan Adaptabilitas Karir

Penelitian mengenai adaptabilitas karir telah beberapa kali dilakukan. Berdasarkan studi literatur terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karir salah satunya adalah faktor kepribadian, yaitu *big five personality traits* (Hannes, 2014). Berdasarkan penelitian ini, diketahui bahwa *extraversion*, *conscientiuouness*, *agreebleness*, *openness to experience* berhubungan secara positif dengan adaptabilitas karir, sedangkan *neuroticism* berhubungan negatif dengan adaptabilitas karir. Melalui penelitian ini, terlihat bahwa kepribadian memiliki dampak terhadap karir seseorang.

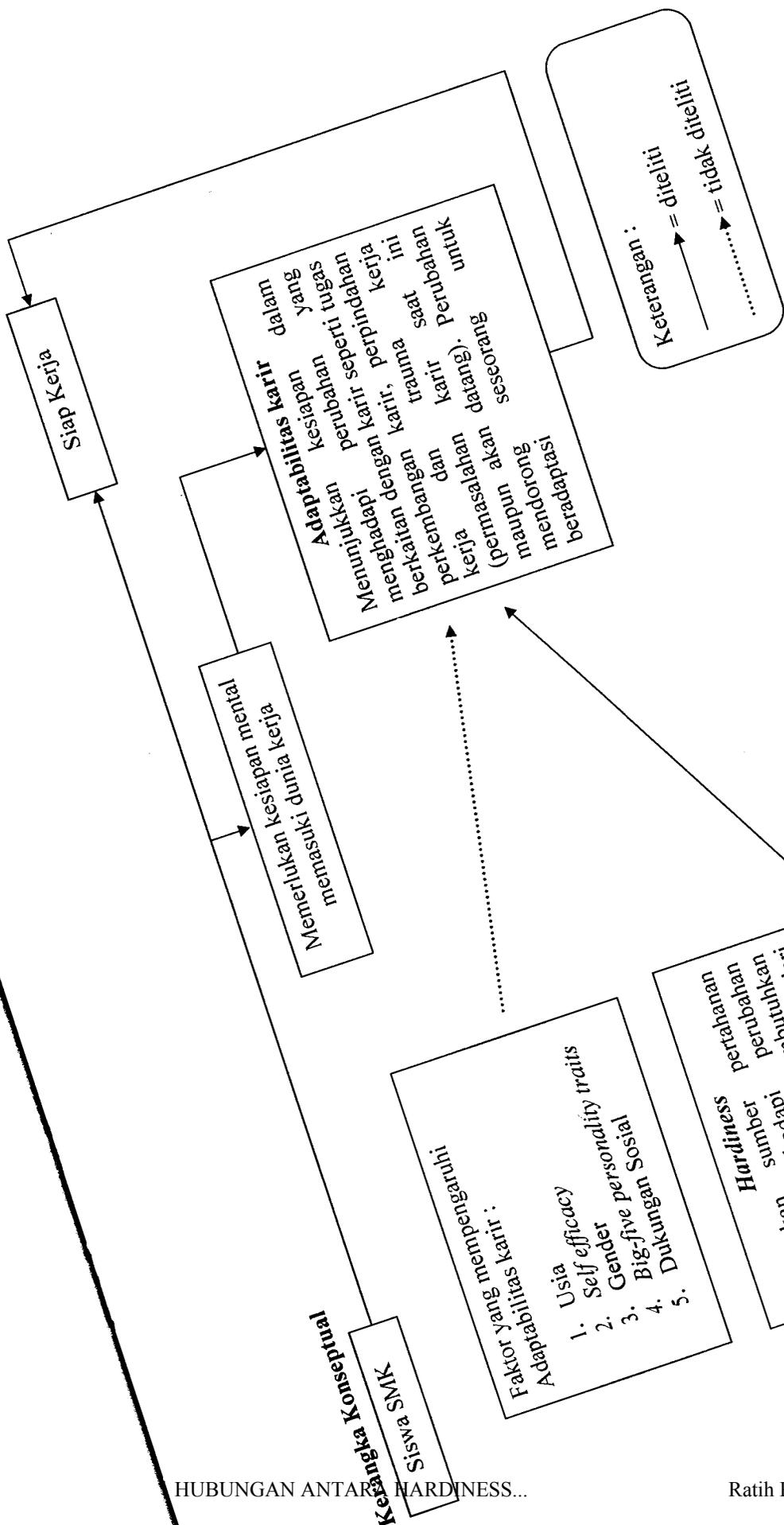
Dalam perkembangan bidang psikologi kesehatan, peneliti Suzanne Kobasa dan Salvatore Maddi mengembangkan sebuah kumpulan karakteristik kepribadian yang disebut *hardiness* (sarafino & Smith, 2014). *Hardiness* didefinisikan sebagai kumpulan dari karakteristik kepribadian yang berfungsi sebagai sumber pertahanan ketika menghadapi situasi hidup yang menekan (Kobasa, 1979 dalam Kobasa, dkk., 1982). *Hardiness* muncul sebagai seperangkat sikap atau kepercayaan mengenai diri dalam berinteraksi dengan dunia di sekitar yang mana sikap dan kepercayaan ini memberikan keberanian dan motivasi untuk melakukan kerja keras demi mengubah situasi yang membuat stres yang berasal dari potensi bencana menjadi peluang/kesempatan (Maddi, 2002; Maddi & Kobasa, 1984 dalam Maddi, 2004). *Hardiness* terdiri dari tiga komponen, yaitu kontrol, komitmen, dan tantangan.

*Hardiness* dibutuhkan dalam usaha mencari otentisitas diri dengan menciptakan makna personal melalui refleksi diri, pengambilan keputusan, dan tindakan yang mendukung perkembangan (Kobasa, 1979; Maddi & Kobasa, 1984 dalam Coetzee & Harry, 2015). Menurut Kobasa, dkk., (1981 dalam VanBreda, 2001) orang dengan *hardiness* selalu menganggap pengalaman yang dialaminya menarik dan bermakna. Mereka melihat suatu perubahan sebagai kesempatan untuk berkembang. Mereka memiliki rasa ingin tahu yang nantinya akan mendorong mereka untuk mengetahui lebih lanjut mengenai perubahan yang terjadi. Informasi ini kemudian akan mereka masukkan dalam rencana hidup mereka. Selain itu orang dengan *hardiness* yang tinggi mengetahui apa yang menjadi tujuan dan prioritas dalam hidupnya. Berdasarkan penjelasan ini dapat disimpulkan bahwa orang yang memiliki *hardiness* yang tinggi mengetahui apa tujuan hidupnya. Demi mencapai tujuan tersebut mereka akan terus belajar agar tujuan hidupnya dapat tercapai meskipun terjadi perubahan dalam hidupnya. Mereka akan terus berusaha dan menyusun perencanaan agar tujuannya tetap tercapai meskipun kondisi yang ada kurang mendukung.

Sebagai konstruk eksistensial, *hardiness* merupakan kombinasi dari kesiapan, kognisi yang adaptif dan emosi yang ditujukan untuk pengayaan hidup melalui perkembangan, adaptasi, dan usaha bertahan hidup (Ferreira, 2012 dalam Coetzee & Harry, 2015). Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa *hardiness* mendorong seseorang untuk selalu berusaha maju dan berkembang. Kesiapan adaptif pada individu meningkatkan kemauan mereka untuk

mengembangkan kapasitas karir esensial dalam hal ini adaptabilitas karir yang terdiri dari *career concern*, *career control*, *career curiosity*, dan *career confidence* (Tolentino, dkk dalam Coetzee & Harry, 2015). Adaptabilitas yang merupakan sumber daya secara esensial didorong oleh adaptivitas yang merupakan kemauan (Tolentino, dkk dalam Coetzee & Harry, 2015). Kemauan menunjukkan kesiapan untuk merespon perubahan tugas perkembangan karir dan kondisi kerja (Savickas & Porfeli, 2012 dalam Tolentino, dkk dalam Coetzee & Harry, 2015). Coetzee & Harry (2015) menyatakan bahwa orang yang memiliki motivasi yang tinggi untuk terlibat dalam usaha *coping* memiliki kapasitas adaptabilitas karir yang kuat.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa *hardiness* berfungsi sebagai kemauan yang mendorong seseorang untuk terus memacu dirinya untuk berkembang seiring dengan perubahan yang terjadi dalam hidupnya. Perubahan ini dapat mencakup perubahan tugas perkembangan karir dan juga perubahan dalam kondisi lingkungan kerja. *Hardiness* dapat mendorong seseorang untuk meningkatkan kapasitas karirnya (adaptabilitas karir) agar dapat menyesuaikan diri dengan perubahan tugas perkembangan karir dan juga kondisi dunia kerja sehingga dia tetap mampu mencapai tujuan karirnya meskipun kondisi dunia kerja yang berubah-ubah.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Menurut sumber penelitian (Ereterre, 2015) dan usaha melalui kemampuan kognisi, adaptasi, dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menghadapi tuntutan pekerjaan yang berubah-ubah.

Menurut sumber penelitian (Ereterre, 2015) dan usaha melalui kemampuan kognisi, adaptasi, dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menghadapi tuntutan pekerjaan yang berubah-ubah.

## 2.6 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H<sub>0</sub> : Tidak ada hubungan antara *hardiness* dengan adaptabilitas karir pada siswa SMK kelas XII

H<sub>a</sub> : Ada hubungan antara *hardiness* dengan adaptabilitas karir pada siswa SMK kelas XII