

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karier memiliki peranan penting untuk memenuhi kebutuhan hidup individu, terutama kebutuhan ekonomi, sosial dan psikologis (Isaacson, 1985 dalam Suhartin, 2018: 16). Karier seorang individu melibatkan rangkaian pilihan dari berbagai macam kesempatan dan akan terus berkembang. Adapun berbagai macam jenis pekerjaan yang dibagi menjadi tujuh yaitu: pedagang, buruh atau petani, PNS, TNI atau POLRI, pensiunan, wiraswasta dan Mengurus Rumah Tangga (Notoatmodjo, 2012 dalam Sari, 2015: 33). Sedangkan menurut *ISCO* (*International Standard Clasification of Oecupation*), pekerjaan diklasifikasikan menjadi sebagai berikut:

1. Pekerjaan berstatus tinggi, seperti tenaga ahli teknik dan ahli jenis, pemimpin dalam suatu instansi baik pemerintah maupun swasta, tenaga administrasi tata usaha.
2. Pekerjaan berstatus sedang, seperti pekerjaan di bidang penjualan dan jasa.
3. Pekerjaan berstatus rendah, seperti petani dan operator alat angkut atau bengkel.

Berkarier atau bekerja menjadi dosen di sebuah Universitas merupakan salah satu pilihan dari berbagai jenis pekerjaan. Menurut UU Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang dimaksud dengan dosen adalah seorang pendidik profesional dan ilmunan yang tugas utamanya adalah mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan,

teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dosen tetap adalah dosen yang bekerja penuh waktu yang berstatus sebagai tenaga pendidik tetap pada satuan pendidikan tinggi tertentu dan diberi NIDN (Nomor Induk Dosen Nasional).

Berkarier menjadi seorang dosen dituntut mandiri dan aktif dalam mencari informasi terkait pengembangan jabatan fungsionalnya untuk meningkatkan akreditasi program studi dan universitas tempatnya bekerja. Pada BAB II Pasal 3 dalam UU Nomor 14 tahun 2005 dijelaskan bahwa dosen mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan tinggi yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Berprofesi menjadi seorang dosen harus memiliki kualifikasi akademik, sertifikat pendidik, kompetensi, memiliki kesehatan jasmani dan rohani yang baik, dan juga memenuhi kualifikasi lain yang ditetapkan oleh universitas tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional (UU RI Nomor 14 Tahun 2005, Pasal 45).

Adapun hak menjadi seorang dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, yaitu: (a) memperoleh penghasilan diatas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial; (b) mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja; (c) memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual; (d) memperoleh kesempatan dalam meningkatkan kompetensi, mengakses sumber belajar, informasi, sarana dan prasarana pembelajaran, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat; (e) memiliki kebebasan akademik, mimbar akademik, dan otonomi keilmuan; (f) memiliki kebebasan

memberikan penilaian dan menentukan kelulusan peserta didik; dan (g) memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi atau organisasi profesi keilmuan (UU RI Nomor 14 Tahun 2005, Pasal 51).

Seorang dosen memiliki kewajiban yang harus dijalankan dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, yaitu: (a) Melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat; (b) Merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran; (c) Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni; (d) Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, kondisi fisik tertentu, atau latar belakang sosioekonomi peserta didik dalam pembelajaran; (e) Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik, serta nilai-nilai agama dan etika; dan (f) Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa (UU RI Nomor 14 Tahun 2005, Pasal 60).

Jabatan fungsional dosen adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang dosen dalam suatu satuan pendidikan tinggi yang dalam pelaksanaannya didasarkan pada keahlian tertentu serta bersifat mandiri (PB Mendikbud dan Kepala BKN No. 4/VIII/PB/2014 dan No. 24 Tahun 2014 tentang Ketentuan Pelaksanaan Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya). Adapun jenjang jabatan dan pangkat dosen dalam struktur jabatan fungsional dosen yaitu asisten ahli, lektor, lektor kepala, dan profesor (guru besar).

Seorang dosen dituntut mengembangkan dirinya dengan fokus melakukan peningkatan jabatan fungsional dosen untuk mendukung keilmuan, inovasi, dan jumlah penelitian dosen. Menurut Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi tahun 2014 tentang Pedoman Operasional Penilaian Angka Kredit Kenaikan Jabatan Fungsional Dosen, terdiri dari penilaian jabatan fungsional dosen meliputi pendidikan (pelaksanaan pengajaran), penelitian (pelaksanaan penelitian dan membuat karya ilmiah) dan pengabdian kepada masyarakat serta kegiatan pendukung pelaksanaan tugas pokok dosen. Jumlah angka kredit kumulatif yang dibutuhkan dan harus dipenuhi oleh setiap dosen untuk dapat diangkat dalam jabatan fungsional minimal 90% dari unsur utama dan tidak termasuk pendidikan sekolah yang memperoleh ijazah/gelar dan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Prajabatan.

Menurut Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LL Dikti), kenaikan pangkat berikutnya paling sedikit 2 tahun dalam pangkat terakhir. Berikut adalah tabel inpassing pangkat (penyetaraan pangkat) dosen bukan PNS yang telah memiliki jabatan akademik dengan pangkat dosen PNS.

Tabel 1.1 : *Inpassing* Pangkat Dosen Bukan Pegawai Negeri Sipil yang telah Memiliki Jabatan Akademik melalui Kenaikan Jabatan secara Reguler yang diperoleh dari Salinan Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2008 Tanggal 6 Juni 2008.

Jabatan Saat ini		Ijazah yang Digunakan Untuk Peningkatan Pertama ke dalam Jabatan Akademik	Masa Kerja dalam Jabatan									<i>Inpassing</i> Pangkat
Jenjang Jabatan	Angka Kredit Kumulatif Minimal		0- 4	5-8	9-12	13-16	17-20	21-24	25-28	29-32	32	
			Th	Th	Th	Th	Th	Th	Th	Th	Lebih	
Asisten Ahli	100	S1 / D.IV	III/a	-	-	-	-	-	-	-	-	
		S2 / Sp.I	III/a	-	-	-	-	-	-	-	-	
		S3 / Sp.II	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	150	S1 / D.IV	III/a	III/b	-	-	-	-	-	-	-	
		S2 / Sp.I	III/b	-	-	-	-	-	-	-	-	
		S3 / Sp.II	III/b	-	-	-	-	-	-	-	-	
Lektor	200	S1 / D.IV	III/a	III/b	III/c	-	-	-	-	-	-	
		S2 / Sp.I	III/b	III/c	-	-	-	-	-	-	-	
		S3 / Sp.II	III/c	-	-	-	-	-	-	-	-	
	300	S1 / D.IV	III/a	III/b	III/c	III/d	-	-	-	-	-	
		S2 / Sp.I	III/b	III/c	III/d	-	-	-	-	-	-	
		S3 / Sp.II	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Lektor Kepala	400	S1 / D.IV	-	III/b	III/c	III/d	IV/a	-	-	-	-	
		S2 / Sp.I	-	III/c	III/d	IV/a	-	-	-	-	-	
		S3 / Sp.II	III/c	III/d	IV/a	-	-	-	-	-	-	
	550	S1 / D.IV	-	III/b	III/c	III/d	IV/a	IV/b	-	-	-	
		S2 / Sp.I	III/b	III/c	III/d	IV/a	IV/b	-	-	-	-	
		S3 / Sp.II	III/c	III/d	IV/a	IV/b	-	-	-	-	-	
Guru Besar	850	S1 / D.IV	-	-	III/c	III/d	IV/a	IV/b	IV/c	IV/d	-	
		S2 / Sp.I	-	-	III/d	IV/a	IV/b	IV/c	IV/d	-	-	
		S3 / Sp.II	-	-	IV/a	IV/b	IV/c	IV/d	-	-	-	
	1050	S1 / D.IV	-	-	III/c	III/d	IV/a	IV/b	IV/c	IV/d	IV/e	
		S2 / Sp.I	-	-	III/d	IV/a	IV/b	IV/c	IV/d	IV/e	-	
		S3 / Sp.II	-	-	IV/a	IV/b	IV/c	IV/d	IV/e	-	-	

Sumber: <http://lldikti12.ristekdikti.go.id/2011/02/25/seputar-penetapan-inpassing-pangkat-dosen-bukan-pns.html>

Namun, dari hasil wawancara yang telah saya lakukan, menunjukkan bahwa dosen tetap di Universitas X mengalami kesulitan untuk melakukan peningkatan jabatan fungsional dosen dikarenakan beberapa hambatan sehingga tidak bisa melakukan peningkatan jabatan fungsional setiap 2 tahun dalam pangkat terakhir, berikut adalah hasil wawancara saya dengan beberapa dosen:

Tabel 1.2. : Hasil Wawancara mengenai Hambatan yang Dihadapi oleh Dosen Tetap Universitas X dalam Peningkatan Jabatan Fungsional pada Kariernya.

NO.	SUBYEK	MASA KERJA	JABATAN FUNGSIONAL	HAMBATAN
1	Subyek 1	14,5 tahun	Lektor	Membuat artikel yang dimuat di jurnal scopus
2	Subyek 2	21 tahun	Lektor	Menulis artikel untuk publikasi di jurnal internasional
3	Subyek 3	13 tahun	Lektor	Pembuatan penelitian untuk jurnal internasional bereputasi
4	Subyek 4	19 tahun	Asisten Ahli	Persyaratannya selalu berubah dan semakin sulit
5	Subyek 5	5 tahun	Asisten Ahli	Penelitian, dana untuk penelitian, pengabdian tidak selalu ada, harus mengikuti hibah yang diberikan oleh kemenristekdikti
6	Subyek 6	23 tahun	Asisten Ahli	Administratif dan rasa malas
7	Subyek 7	5 tahun	Asisten Ahli	Tidak ada waktu dan syaratnya banyak
8	Subyek 8	5 tahun	Asisten Ahli	Masalah administratif dan peraturan yang kadang berubah
9	Subyek 9	5 tahun	Asisten Ahli	Belum berminat mengurus kenaikan jabatan karena masalah administratif
10	Subyek 10	7 tahun	Asisten Ahli	Hambatan penelitian untuk menulis jurnal internasional

Tabel 1.2. menunjukkan bahwa hambatan yang dialami dalam peningkatan jenjang jabatan fungsional dosen tetap di Universitas X, yaitu hambatan administratif, biaya penelitian yang mahal dan perubahan persyaratan

peningkatan jabatan fungsional yang ditentukan oleh Menteri Pendidikan Nasional yang dapat mengalami perubahan sewaktu-waktu. Agar dapat menghadapi berbagai macam permasalahan dan hambatan yang tidak terduga tersebut, oleh karena itu seorang dosen harus memiliki kemampuan adaptabilitas karier.

Dijelaskan bahwa adaptabilitas karier adalah kompetensi kritis dalam teori konstruksi karier dan menganggap sumber daya seseorang untuk mengatasi masalah karier. "Sumber daya adaptabilitas karier adalah kekuatan pengaturan diri atau kapasitas yang dapat digunakan seseorang untuk memecahkan masalah yang tidak dikenal, rumit, dan tidak jelas yang disajikan oleh tugas kejuruan pengembangan, transisi pekerjaan, dan trauma kerja" (Savickas & Porfeli, 2012: 662).

Aptabilitas karier secara umum memiliki empat dimensi umum yaitu: kepedulian karier (*career concern*), pengendalian karier (*career control*), keingintahuan karier (*career curiosity*) dan keyakinan karier (*career confidence*) (Savickas, 2012: 663). (1) Dimensi pertama adalah kepedulian karier (*career concern*), yaitu individu peduli terhadap karier dan menyiapkan masa depan kariernya. Kepedulian individu terhadap kariernya akan mendorong timbulnya kesadaran akan tugas kerja dan masa transisi yang akan dihadapi. (2) Dimensi pengendalian karier (*career control*), yaitu keyakinan individu untuk memiliki masa depannya serta bertanggungjawab terhadap kariernya. Pengendalian karier memungkinkan individu lebih bertanggungjawab dalam membentuk diri dan lingkungan sekitar untuk menghadapi perubahan yang terjadi dengan disiplin, usaha, dan ketekunan. (3) Dimensi keingintahuan karier

(*career curiosity*) mengacu pada kekuatan individu dalam mengeksplorasi berbagai situasi dan peran yang dibutuhkan karier mereka ke depan. Rasa ingin tahu mendorong individu untuk menggambarkan dirinya pada berbagai situasi dan peran. (4) Dimensi kepercayaan diri (*career confidence*) yaitu seberapa jauh individu menunjukkan kepercayaan diri untuk mampu menyelesaikan masalah dan menunjukkan upaya yang dibutuhkan untuk mengatasi hambatan yang dihadapi. Kepercayaan diri memungkinkan individu membuat pilihan dalam mencapai rencana di masa depan (Savickas, 2013 dalam Maree, 2017: 23-24).

Terdapat beberapa faktor internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi adaptabilitas karier. Faktor-faktor ini dapat dikelompokkan menjadi faktor internal dan faktor eksternal. Adapun faktor internal sebagai berikut: (1) Usia. Usia seseorang dapat menentukan pola pikirnya yang terkait dengan tahap perkembangannya. Seperti halnya pada tahapan masa perkembangan dewasa awal, individu dituntut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan sosialnya. (2) Gender. Seorang laki-laki dan perempuan memiliki pola berbeda berbeda terkait komponen pembentukan identitas. Dengan pola relasional, seorang perempuan akan dapat lebih mudah menggali tentang karier yang diminati, karena mereka cenderung berinteraksi dengan banyak orang. (3) Pendidikan. Faktor demografis berupa pendidikan individu yang menunjukkan hubungan positif dengan kemampuan adaptabilitas karier. (4) *Adversity quotient*. Kesulitan mengacu pada kejadian atau keadaan yang tidak menguntungkan atau keadaan yang serius dan berlanjut (Hirschi, 2009 dalam Nanda, 2018: 17-22). Phoolka dan Kaur (dalam Tian & Fan, 2014: 252) menyimpulkan bahwa *adversity quotient* dapat berguna untuk memprediksi kinerja, ketekunan, ketahanan, umur

panjang dan respon terhadap perubahan. (5) Regulasi diri. Menunjukkan bahwa regulasi diri berpengaruh terhadap adaptabilitas karier. Menurut Baumeister dan Vohs, regulasi diri dapat meningkatkan kemampuan individu dalam menyesuaikan diri terhadap berbagai macam situasi dan tuntutan sosial (Creed et. al., 2009: 220).

Adapun faktor eksternal yang dapat mempengaruhi adaptabilitas karier yakni: (1) Pengalaman kerja. Semakin banyak pengalaman yang didapat, individu akan dapat mengeksplorasi karier tersebut dengan lebih mendalam lagi. Dengan semakin kayanya informasi yang dimiliki, seseorang akan dapat merencanakan kariernya dengan lebih matang lagi (Hirschi, 2009: 146). (2) Dukungan sosial. Menurut Creed, Fallon, dan Hood, dukungan sosial yang dirasakan dari orang-orang terdekat memengaruhi individu yang dalam tahap perkembangan dewasa awal untuk mengeksplorasi karier (Tian & Fan, 2014: 252). (3) Kelekatan emosional. Kelekatan emosional yang aman di antara orang dewasa muda ditunjukkan untuk mendukung komitmen karier dan eksplorasi karier yang lebih besar serta melindungi dari pengambilan keputusan dini.

Kemampuan adaptabilitas karier merupakan salah satu aspek penting dalam usaha manusia untuk menguasai perasaan yang tidak menyenangkan atau tekanan akibat dorongan kebutuhan, usaha memelihara keseimbangan antara pemenuhan kebutuhan dan tuntutan lingkungan, dan usaha menyelaraskan hubungan individu dengan realitas (Masturi, dkk, 2013: 41). Apabila seorang dosen tidak memiliki kemampuan adaptabilitas karier maka akan kesulitan dalam meningkatkan jabatan fungsionalnya, apabila jabatan fungsionalnya tidak

mengalami peningkatan maka akan berpengaruh terhadap akreditasi prodi dan juga universitas tempatnya bekerja.

Penelitian tentang adaptabilitas karier dosen tetap di Universitas X itu penting untuk dilakukan, karena berdasarkan tabel hasil wawancara dosen di Universitas X menunjukkan bahwa dosen Universitas X kesulitan dalam melakukan peningkatan jabatan fungsional setiap dua tahun dikarenakan berbagai macam hambatan yang dihadapi oleh dosen. Sedangkan berdasarkan tabel *inpassing* pangkat dosen, seharusnya dosen dapat melakukan peningkatan jabatan fungsional setiap dua tahun dalam pangkat terakhir.

1.2. Identifikasi Masalah

Adaptabilitas karier merupakan salah satu hal yang penting dalam kehidupan karier seseorang, termasuk seorang dosen. Ketika menjalankan kewajibannya dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, seorang dosen dituntut untuk mampu dalam membuat perencanaan, melaksanakan proses pembelajaran, mengevaluasi hasil pembelajaran, melaksanakan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Sehingga, apabila dosen mampu melaksanakan kewajiban dalam tugas keprofesionalannya maka dosen dapat memenuhi persyaratan peningkatan jabatan fungsional guna meningkatkan akreditasi prodi dan universitas. Ketika seorang dosen tidak memiliki kemampuan beradaptasi terhadap kariernya, akan mengakibatkan dosen tidak memiliki kemampuan dalam membuat perencanaan karier, menempatkan diri dalam berbagai situasi dan perannya sebagai dosen. Hal tersebut juga akan menyebabkan dosen tidak mampu membentuk diri dan lingkungan sekitar untuk

menghadapi perubahan yang dapat terjadi sewaktu-waktu seperti halnya perubahan peraturan dalam peningkatan jabatan fungsional dosen untuk mendukung karier dan akreditasi prodi dan universitas tempatnya bekerja.

Adaptabilitas karier dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi faktor internal dan eksternal. Adapun faktor internal yaitu: (1) usia, usia seseorang dapat menentukan bagaimana pola pikirnya yang terkait dengan tahap perkembangan individu (2) gender, faktor gender berkaitan dengan komponen pembentukan identitas pada diri seorang perempuan dan laki-laki (3) pendidikan, bahwa pendidikan berhubungan dengan karier, pendidikan merupakan faktor demografis yang menunjukkan bahwa berhubungan positif dengan kemampuan adaptabilitas karier (4) *adversity quotient*, faktor ini dapat berguna untuk memprediksi kinerja, ketekunan, ketahanan, umur panjang dan respon terhadap perubahan dan (5) regulasi diri, kapasitas individu untuk merencanakan, memandu, dan memonitor perilakunya secara fleksibel dalam menghadapi perubahan keadaan yang dapat meningkatkan fleksibilitas perilaku individu dan memudahkannya untuk beradaptasi. Adapun faktor eksternal yang mempengaruhi adaptabilitas karier yaitu: (1) pengalaman kerja, semakin banyak pengalaman yang didapat, individu akan dapat mengeksplorasi karier tersebut dengan lebih mendalam lagi (2) dukungan sosial, bahwa dukungan sosial yang dirasakan dari orang-orang terdekat dapat mempengaruhi individu dalam mengeksplorasi karier dan (3) kelekatan emosional (*attachment*), membentuk kepercayaan tentang diri dan dunia sosial yang kemudian membimbing hubungan individu di masa dewasa termasuk pada pekerjaan (Hirschi, 2009 dalam Nanda, 2018: 17-22).

Commented [A1]: Jelaskan pengertiannya sedikit dari faktor-faktor tersebut

Sumber daya adaptabilitas karier adalah kekuatan pengaturan diri atau kapasitas yang dapat digunakan seseorang untuk memecahkan masalah yang tidak dikenal, rumit, dan tidak jelas yang disajikan oleh tugas kejuruan pengembangan, transisi pekerjaan, dan trauma kerja (Savickas & Porfeli, 2012: 662). Dari penjelasan diatas, kekuatan pengaturan diri atau yang disebut juga dengan regulasi diri merupakan sumber daya adaptabilitas karier. Dari hasil wawancara dengan dosen tetap yang memaparkan hambatan yang dihadapi, dalam penelitian ini regulasi diri merupakan salah satu faktor internal yang sesuai. Regulasi diri menurut Brown adalah kapasitas individu untuk merencanakan, memandu, dan memonitor perilakunya secara fleksibel dalam menghadapi perubahan keadaan (Pichardo et. al., 2014: 1). Hal tersebut berhubungan dengan kemampuan dosen dalam mengendalikan perilakunya dalam menghadapi permasalahan atau hambatan dalam pemenuhan persyaratan administratif yang telah ditentukan oleh Menteri Pendidikan Nasional yang sewaktu-waktu dapat mengalami pembaharuan. Oleh karena itu, dengan memiliki kemampuan dalam membuat perencanaan, memandu dan memonitor perilakunya secara fleksibel, dosen akan dapat menghadapi pembaruan persyaratan peningkatan jabatan fungsional tersebut.

Menurut penelitian Creed et. al. (2009: 220) menunjukkan bahwa regulasi diri berpengaruh terhadap adaptabilitas karier. Menurut Baumeister dan Vohs (2003) Regulasi diri dapat meningkatkan kemampuan individu untuk menyesuaikan diri terhadap berbagai macam situasi dan tuntutan sosial (Creed et. al., 2009: 221). Secara umum, regulasi diri akan meningkatkan fleksibilitas perilaku individu dan memudahkannya untuk beradaptasi. Hasil ini juga

Commented [A2]: CARI DAN BACA JURNALNYA SECARA LANGSUNG

Commented [A3]: CARI DAN BACA JURNALNYA SECARA LANGSUNG

memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Merino dan Tejedor yang menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara regulasi diri dan kemampuan adaptabilitas karier (Merino & Tejedor, 2016: 7).

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, peneliti tertarik untuk mengetahui “adanya pengaruh regulasi diri terhadap adaptabilitas karier dosen di Universitas X”.

1.3. Pembatasan Masalah

1.3.1 Regulasi Diri

Regulasi diri menurut Brown adalah kapasitas individu untuk merencanakan, memandu, dan memonitor perilakunya secara fleksibel dalam menghadapi perubahan keadaan.

1.3.2 Adaptabilitas Karier

Adaptabilitas karier menurut Savickas adalah kompetensi kritis dalam teori konstruksi karier dan menganggap sumber daya seseorang untuk mengatasi masalah karier. Sumber daya adaptasi karier adalah kekuatan pengaturan diri atau kapasitas yang dapat digunakan seseorang untuk memecahkan masalah yang tidak dikenal, rumit, dan tidak jelas yang disajikan oleh tugas kejuruan pengembangan, transisi pekerjaan, dan trauma kerja.

1.3.3 Subyek Penelitian

Subyek penelitian ini adalah dosen tetap yang telah memiliki jabatan fungsional yang bekerja di Universitas X.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada pengaruh regulasi diri terhadap adaptabilitas karier dosen di Universitas X?”

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh yang terjadi antara regulasi diri (*self regulation*) terhadap adaptabilitas karier (*career adaptability*) dosen tetap yang bekerja di Universitas X.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat dipetik dari hasil penelitian ini, diantaranya adalah sebagai berikut:

1.6.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan atau referensi dalam rangka pengembangan konsep-konsep dan teori-teori terkait regulasi diri dan adaptabilitas karier dosen.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan sarana untuk memperluas wawasan dan ilmu pengetahuan serta bermanfaat sebagai perbandingan ilmu dan teori yang diterima selama masa perkuliahan dengan praktek dilapangan serta untuk memenuhi salah satu persyaratan akademis untuk memenuhi dalam

menyelesaikan studi dan meraih gelar sarjana (S1) di Universitas Muhammadiyah Gresik.

2. Bagi dosen yang bekerja di Universitas X

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi dosen dan akan memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas bagi dosen, khususnya dalam menjalani karier yang telah dirintis.

3. Bagi Mahasiswa atau Akademisi

Sebagai bahan referensi untuk menambah wawasan, pengetahuan maupun sebagai bahan penelitian selanjutnya.

4. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat menambah referensi yang dimiliki oleh Fakultas Psikologi pada khususnya dan Universitas Muhammadiyah Gresik pada umumnya.