

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Adaptabilitas Karier

2.1.1 Pengertian Adaptabilitas Karier

Adaptabilitas karier merupakan bagian dari teori konstruksi karier dari Savickas, yang menjelaskan bahwa proses seseorang melalui masa perkembangan karier, cara kerja mereka, dan tujuan karier mereka. Adaptabilitas karier pertama kali dibentuk oleh Super dan Knasel sebagai pusat dalam perkembangan karier dan sejak itulah disarankan sebagai kunci kompetensi dalam keberhasilan karier pada umumnya.

Savickas & Porfeli (2012: 662) mendefinisikan adaptabilitas karier sebagai kemampuan seseorang dalam mempersiapkan diri untuk menyelesaikan berbagai macam tugas, dan terlibat dalam peran pekerjaan, serta mampu mengatasi permasalahan yang tidak dapat diduga atau diprediksi yang akan terjadi karena perubahan dalam kondisi kerja. Rottinghaus, Day, & Borgen (dalam Creed, Fallon & Hood, 2009: 220) mendefinisikan adaptabilitas karier sebagai kecenderungan yang mempengaruhi cara seseorang dalam melihat kapasitasnya untuk merencanakan dan menyesuaikan diri dengan rencana perubahan-perubahan dalam kariernya, terutama dalam menghadapi hal-hal yang tidak terprediksi. Berdasarkan definisi tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa adaptabilitas karier merupakan kesiapan menghadapi segala tuntutan untuk menyiapkan dan berpartisipasi pada peran dalam pekerjaan dan kemampuan

dalam menyesuaikan diri dengan perubahan yang tak terduga pada kondisi kerja. Kemudian Savickas menjelaskan lebih lanjut bahwa adaptabilitas karier dianggap sebagai proses yang dilakukan individu dalam membangun atau menentukan arah perilaku untuk membuat karier yang lebih bermakna.

2.1.2 Dimensi Adaptabilitas Karier

Savickas (2012: 663) menjelaskan empat dimensi adaptabilitas karier yang merupakan suatu tugas perkembangan karier yang spesifik, yakni kepedulian (*concern*), pengendalian (*control*), keingintahuan (*curiosity*) dan keyakinan (*confidence*). Dimensi ini menggambarkan sumber dan strategi adaptabilitas karier yang dipakai individu untuk mengelola tugas-tugas penting, transisi dan pengalaman-pengalaman trauma yang dialami individu seiring proses pembangunan karier individu.

Berikut adalah uraian mengenai empat dimensi pada adaptabilitas karier menurut Savickas (dalam Brown, 2013: 159) sebagai berikut :

1. Kepedulian (*Career Concern*)

Dimensi pertama adalah kepedulian, dalam artian individu memiliki kepedulian terhadap karier dan mempersiapkan masa depan kariernya. Kepedulian terhadap karier merupakan orientasi ke masa depan, merasa penting, dan terlibat dalam persiapan masa depan. Kepedulian yang dimiliki individu mengenai kariernya tentu saja dapat dibangun dengan memiliki pandangan yang optimis dan memiliki perencanaan yang matang terhadap segala hal yang akan terjadi di masa depannya dengan melihat pengalaman

yang pernah didapat di masa lalu dan keadaannya saat ini. Kesadaran individu terhadap kariernya akan mendorong timbulnya perhatian untuk menjadi sadar akan tugas kerja dan masa transisi yang akan dihadapi (Brown, 2013: 159).

2. Pengendalian (*Career Control*)

Dimensi pengendalian yang artinya individu mempunyai keyakinan untuk memiliki masa depannya sendiri serta tanggungjawab yang besar terhadap kariernya. Pengendalian dalam dimensi ini memungkinkan individu untuk lebih bertanggungjawab dalam membentuk diri dan lingkungan sekitar untuk menghadapi perubahan yang terjadi di masa depan dengan menggunakan disiplin diri, usaha, dan ketekunan. Keyakinan individu memiliki pengendalian meliputi sikap asertif dan tegas dalam memutuskan untuk terikat dalam tugas perkembangan kerja dan mampu untuk tidak menghindar dan menunda-nunda. Sikap tersebut akan mendorong individu untuk terlibat dalam aktifitas dan pengalaman yang dapat meningkatkan ketegasan dalam mengambil keputusan. Selain itu kurangnya pengendalian diri terhadap karier disebut dengan kebimbangan karier (*indecision*) (Savickas dalam Lent & Brown, 2013: 159).

3. Rasa Ingin Tahu (*Career Curiosity*)

Career curiosity mengacu pada kekuatan individu dalam mengeksplorasi berbagai situasi dan peran yang dibutuhkan karier mereka ke depan. Rasa ingin tahu yang terjadi akan mendorong individu melakukan eksplorasi yang terkait dengan penyesuaian diri dalam dunia kerja. Rasa

ingin tahu mendorong individu untuk menggambarkan dirinya pada berbagai situasi dan peran. Hal ini dapat diketahui dari munculnya berbagai inisiatif untuk mempelajari berbagai jenis pekerjaan. Rasa ingin tahu akan membentuk sebuah pengetahuan yang berguna bagi individu untuk mengambil pilihan yang terkait dengan pekerjaan. Selain itu, individu juga akan menunjukkan sikap penyesuaian seperti melakukan percobaan, berani mengambil resiko, dan memberanikan diri untuk menanyakan hal-hal yang terkait dengan karier atau pekerjaan (Savickas dalam Lent & Brown, 2013: 160).

4. Keyakinan Diri (*Career Confidence*)

Dimensi keyakinan diri yaitu sejauh mana individu menunjukkan keyakinan untuk mampu menyelesaikan masalah dan menunjukkan upaya yang dibutuhkan untuk mengatasi hambatan yang dihadapi. Individu yang memiliki kepercayaan diri akan cenderung tidak menghindar saat menghadapi permasalahan karier. Hal ini ditunjukkan dengan sikap pantang menyerah, selalu berjuang, dan tekun. Percaya diri dapat timbul melalui keberhasilan yang dicapai dalam melakukan aktifitas sehari-hari sehingga dapat meningkatkan penerimaan diri dan perasaan menghargai diri sendiri. Selain itu, kepercayaan diri akan memungkinkan individu membuat pilihan dalam mencapai rencana di masa depan (Savickas dalam Lent & Brown, 2013: 161).

2.1.3 Karakteristik Adaptabilitas Karier

Karakteristik adaptabilitas karier yang tergolong tinggi direpresentasikan melalui perilaku individu sebagai berikut ini :

1. Individu Memiliki Kepedulian Karier yang Tergolong Tinggi

Individu ini optimis dan peduli atau memiliki orientasi terhadap masa depan mereka sendiri. Individu menyakini setiap orang memiliki masa depan yang berharga dan layak untuk dipersiapkan dan bahwa persiapan tersebut akan memperbaiki masa depan mereka. Individu yang memiliki kepedulian karier akan memiliki pandangan ke depan dan memiliki keyakinan akan masa depan yang diwujudkan melalui perencanaan karier yang dilakukan (Maree dan Hancke, 2011: 480).

2. Individu Memiliki Pengendalian Karier yang Tergolong Tinggi

Pengendalian karier berarti bahwa orang tersebut percaya bahwa mereka bertanggung jawab untuk membangun karier mereka sendiri. Jika individu merasa yakin akan pengendalian karier yang dimilikinya, individu akan lebih yakin dalam membuat alternatif pilihan-pilihan karier dan tidak merasa terpuruk saat salah satu perencanaan yang dilakukannya gagal (Maree dan Hancke, 2011: 481).

3. Individu Memiliki Keingintahuan Karier yang Tinggi

Menurut Maree dan Hancke (2011: 481), individu yang memiliki keingintahuan karier yang tinggi akan memiliki antusiasme saat ingin mengetahui pekerjaan tertentu yang dilakukannya. Individu mungkin akan melakukan analisa pekerjaan melalui *job shadowing* dengan senang hati dan penuh semangat.

4. Individu Memiliki Keyakinan Karier yang Tergolong Tinggi

Maree dan Hancke (2011: 481) mengatakan, individu yang memiliki keyakinan karier akan menggunakan kemampuan pemecahan masalah yang dimilikinya untuk membuat keputusan karier yang lebih baik. Ia juga akan mampu menggunakan keterbatasan yang dimilikinya untuk memenuhi kebutuhan dirinya dan beradaptasi dengan tantangan karier yang dihadapinya.

Karakteristik adaptabilitas karier yang tergolong rendah direpresentasikan melalui perilaku individu sebagai berikut:

1. Individu Memiliki Kepedulian Karier yang Rendah

Individu ini akan cenderung menghindari tanggung jawab untuk membuat perencanaan karier, menghindari pengambilan keputusan karier ataupun keputusan apapun yang berkaitan dengan kariernya. Pada kondisi kepedulian karier yang sangat rendah, individu akan menyerahkan tanggung jawab itu kepada pihak lain seperti orang tua, guru ataupun konselor karier. Individu yang memiliki kepedulian karier yang rendah disebut sebagai orang yang memiliki ketidakpedulian karier (*career indifference*), yang

merefleksikan perilaku tanpa perencanaan, pesimis dan sikap apatis terhadap karier (Savickas, dalam Lent & Brown, 2013: 159).

2. Individu Memiliki Pengendalian Karier yang Rendah

Jika individu memiliki pengendalian karier yang rendah, maka ia akan cenderung mudah merasa tertekan saat perencanaan karier yang dilakukannya gagal atau bahkan di saat kondisi kariernya tidak memuaskannya. Individu yang tidak memiliki pengendalian karier yang baik diistilahkan sebagai seseorang yang memiliki kebingungan karier (*career indecision*) yang menampilkan perilaku kebingungan, penundaan (prokrastinasi) dan impulsif (Savickas, dalam Lent & Brown, 2013: 160).

3. Individu Memiliki Keingintahuan Terkait Karier yang rendah

Individu ini cenderung bersikap apatis dan tidak peduli dengan pekerjaan yang menarik untuknya. Bahkan mungkin tidak memikirkannya sama sekali. Seseorang dengan keingintahuan karier yang rendah dikatakan memiliki sikap tidak realistis (*unrealism*) terhadap dunia pekerjaan dan memiliki citra diri yang tidak tepat (Savickas, dalam Lent & Brown, 2013: 161).

4. Individu Memiliki Keyakinan Karier yang rendah

Individu yang kurang memiliki keyakinan karier akan menghasilkan hambatan karier (*career inhibition*) yang akan menghambat terwujudnya peran seseorang dan menyebabkan kegagalan dalam meraih tujuan (Savickas, dalam Lent & Brown, 2013: 161).

2.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Adaptabilitas Karier

Hirschi (2009) memaparkan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karier yang mirip dengan faktor yang mempengaruhi kematangan karier. Selain itu penelitian-penelitian terkait adaptabilitas karier menunjukkan bahwa terdapat beberapa variabel yang dapat mempengaruhinya. Faktor-faktor ini dapat dikelompokkan menjadi faktor internal dan faktor eksternal. Adapun faktor internal sebagai berikut (Nanda, 2018: 17):

1. Usia

Usia seseorang dapat menentukan bagaimana pola pikirnya yang terkait dengan tahap perkembangan individu. Misalnya individu pada usia remaja dan dewasa pasti akan memiliki adaptabilitas karier lebih tinggi daripada individu usia anak-anak. Hal ini terkait dengan tugas perkembangan dimana mereka dipersiapkan untuk menghadapi peran di masa dewasa. Adapun pada tahapan masa perkembangan dewasa awal, individu dituntut bisa dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan sosialnya. Selain itu periode ini merupakan masa pembuatan komitmen-komitmen, menentukan pilihan-pilihan utamanya yang berkaitan dengan komitmen seperti pernikahan, mempunyai anak, dan pekerjaan.

2. Gender

Pada remaja perempuan dan laki-laki memiliki pola yang berbeda terkait komponen pembentukan identitas. Seperti penelitian dari Patton & Lokan (2001: 37) yang menyatakan bahwa kematangan karier pada remaja perempuan lebih tinggi dari remaja laki-laki seusianya. Dengan

pola relasional, remaja perempuan akan dapat lebih mudah menggali tentang karier yang diminati, karena mereka cenderung berinteraksi dengan banyak orang. Hal ini dapat menjadi akses bagi individu yang ingin menggali informasi tentang karier atau pendidikan tertentu.

3. Pendidikan

Faktor demografis berupa pendidikan menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dengan kemampuan adaptabilitas karier. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Bocciardi et. al., 2017: 71) yang menunjukkan bahwa pendidikan tampaknya mewakili faktor sosio-demografis yang secara positif mempengaruhi kemampuan beradaptabilitas karier. Selain itu penelitian Zacher, 2014 (dalam Bocciardi et. al., 2017: 70) menunjukkan bahwa pendidikan berhubungan dengan karier.

4. *Adversity quotient*

Kesulitan mengacu pada kejadian atau keadaan yang tidak menguntungkan atau keadaan yang serius dan berlanjut. Hal ini didukung dalam penelitian yang dilakukan Tian & Fan (2014: 255) yang mengatakan bahwa *adversity quotient* terkait secara positif dengan kemampuan adaptabilitas karier. Phoolka dan Kaur (dalam Tian & Fan, 2014: 255) menyimpulkan bahwa *adversity quotient* dapat berguna untuk memprediksi kinerja, ketekunan, ketahanan, umur panjang dan respon terhadap perubahan.

5. Regulasi diri

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

Adapun faktor eksternal yang dapat mempengaruhi adaptabilitas karier yakni:

1. Pengalaman kerja

Ketika seorang individu memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, individu akan mendapatkan informasi terkait dengan karier yang dipilihnya. 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: 149).

Commented [A1]: CARI DAN BACA JURNALNYA SECARA LANGSUNG

2. Dukungan sosial

Metheny dan Mc Whirter (2013) menyimpulkan bahwa dukungan keluarga dikaitkan dengan pengembangan karier, dan mempengaruhi serangkaian konstruksi karier (dalam Tian & Fan, 2014: 256). Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial merupakan salah satu faktor yang memengaruhi adaptabilitas karier (Tian & Fan, 2014: 252). Dukungan sosial yang dirasakan dari orang-orang terdekat memengaruhi individu yang dalam tahap perkembangan dewasa awal untuk mengeksplorasi karier menurut Creed, Fallon, dan Hood, 2009 (dalam Tian & Fan, 2014: 256). Dukungan dari keluarga dan teman berupa motivasi dan informasi terkait dengan karier membantu individu untuk memilih karier yang diinginkan.

Commented [A2]: Terjemahkan lebih baik di jurnal tian hal 252

3. Kelekatan emosional

Penelitian yang dilakukan oleh Collins et. al. (1990) ini ingin melihat sejauh mana kelekatan emosional (*attachment*) membentuk kepercayaan tentang diri dan dunia sosial yang kemudian membimbing hubungan individu di masa dewasa termasuk pada pekerjaan.

2.2. Regulasi Diri

2.2.1 Pengertian Regulasi Diri

Regulasi diri menurut Brown (dalam Pichardo et. al., 2014: 1) yaitu sebagai kapasitas untuk merencanakan, memandu, dan memonitor perilaku individu secara fleksibel dalam menghadapi perubahan keadaan. Sejalan dengan

itu, Zimmerman dan Schunk mengatakan bahwa pengaturan diri atau regulasi diri mengacu pada proses dimana individu secara sistematis mengarahkan pikiran-pikiran, perasaan-perasaan, dan tindakan-tindakan kepada pencapaian tujuan (Schunk, 2012 dalam Wicaksono, 2015: 28). Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa regulasi diri adalah kemampuan individu untuk mengendalikan perilakunya dalam menghadapi perubahan yang terjadi untuk mencapai tujuan.

Carey, Neal & Collins (2004: 253) mengacu pada konsep regulasi diri dari Brown (1998) mengatakan bahwa kemampuan regulasi diri menggolongkan pada arah tujuan perilaku dan memberikan individu untuk menunda kepuasan jangka pendek untuk mencapai hasil yang diinginkan di masa depan. Tokoh lain yaitu (Pichardo et. al., 2014: 1) juga mendukung teori dari Brown (1998) yang mengacu pada pengaturan perilaku diri secara umum. Berdasarkan definisi-definisi tersebut menunjukkan bahwa regulasi diri sangat penting bagi individu agar dapat secara efektif mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan penjelasan definisi regulasi diri diatas maka penelitian ini menggunakan definisi dari Brown (dalam Pichardo et. al., 2014: 1) yaitu kapasitas individu untuk merencanakan, memandu, dan memonitor perilaku individu secara fleksibel dalam menghadapi perubahan keadaan. Definisi ini digunakan dikarenakan untuk dapat melihat kemampuan individu dalam penerimaan informasi yang relevan, mengevaluasi informasi yang diperoleh, membuat suatu perubahan dari evaluasi yang sudah dilakukan, mencari solusi terkait dengan melaksanakan peran sosial dan dalam persiapan karier,

merancang suatu rencana, penerapan rencana dan pengukuran efektivitas dari rencana yang diukur dengan menggunakan skala regulasi diri.

2.2.2 Proses Regulasi Diri

Adapun proses dari regulasi diri dilakukan agar seseorang atau individu dapat mencapai tujuan yang diharapkannya. Dalam mencapai suatu tujuan yang diharapkan seseorang perlu mengetahui kemampuan fisik, kognitif, sosial, pengendalian emosi yang baik sehingga membawa seseorang kepada regulasi diri yang baik. Miller dan Brown memformulasikan regulasi diri sebanyak tujuh tahapan konseptual yaitu (Neal & Carey, 2004):

1. *Receiving* (Menerima Informasi yang Relevan)

Receiving yaitu langkah awal individu dalam menerima informasi dari berbagai sumber. Dengan informasi-informasi tersebut, individu dapat mengetahui karakter yang lebih khusus dari suatu masalah. Seperti kemungkinan adanya hubungan dengan aspek lainnya.

2. *Evaluating* (Mengevaluasi)

Setelah mendapatkan informasi, langkah berikutnya adalah menyadari seberapa besar masalah tersebut. Dalam proses evaluasi diri, individu menganalisis informasi dengan membandingkan suatu masalah yang terdeteksi di luar diri (eksternal) dengan pendapat pribadi (internal) yang tercipta dari pengalaman sebelumnya.

3. *Triggering* (Membuat Suatu Perubahan)

Triggering terjadi sebagai akibat dari suatu proses perbandingan dari hasil evaluasi sebelumnya. Efek dari hasil evaluasi yang dilakukan adalah timbulnya perasaan positif atau negatif. Individu menghindari sikap-sikap atau pemikiran-pemikiran yang tidak sesuai dengan informasi yang didapat dengan norma-norma yang ada. Semua reaksi yang ada pada tahap ini yaitu disebut juga kecenderungan ke arah perubahan.

4. *Searching* (Mencari Solusi)

Pada tahap sebelumnya proses evaluasi menyebabkan reaksi-reaksi emosional dan sikap. Pada akhir proses evaluasi tersebut menunjukkan pertentangan antara sikap individu dalam memahami masalah. Pertentangan tersebut membuat individu akhirnya menyadari beberapa jenis tindakan atau aksi untuk mengurangi perbedaan yang terjadi. Kebutuhan untuk mengurangi pertentangan dimulai dengan mencari jalan keluar dari permasalahan yang dihadapi.

5. *Formulating* (Merancang Suatu Rencana)

Pada tahap ini dilakukan perencanaan aspek-aspek pokok untuk meneruskan target atau tujuan seperti soal waktu, aktivitas untuk pengembangan, tempat-tempat dan aspek lainnya yang mampu mendukung efisien dan efektif.

6. *Implementing* (Menerapkan Rencana)

Setelah semua perencanaan telah teralisasi, berikutnya adalah secepatnya megarah pada aksi-aksi atau melakukan tindakan-tindakan yang

tepat yang mengarah ke tujuan dan memodifikasi sikap sesuai dengan yang diinginkan dalam proses.

7. *Assessing* (Mengukur Efektivitas dari Rencana yang Telah Dibuat)

Pengukuran ini dilakukan pada tahap akhir. Pengukuran tersebut dapat membantu dalam menentukan dan menyadari apakah perencanaan yang tidak direalisasikan itu sesuai dengan yang diharapkan atau tidak serta apakah hasil yang didapat sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan hasil uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwasannya proses regulasi diri terdiri dari *receiving* atau penerimaan, *evaluating* atau mengevaluasi, *triggering* atau membuat suatu perubahan, *searching* atau mencari solusi, *formulating* atau merancang suatu rencana, *implementing* atau menerapkan rencana, dan *assessing* atau mengukur efektivitas dari rencana yang telah dibuat.

2.2.3 Indikator Regulasi Diri

Menurut Brown, indikator regulasi diri adalah sebagai berikut (Nanda, 2018: 35):

1. Standar dan Tujuan yang ditetapkan

Pengaturan diri dalam menetapkan tujuan dan standar umum yang menjadi kriteria untuk mengevaluasi perilaku dalam berbagai situasi yang dihadapi. Membuat tujuan dan memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan.

2. Ketekunan dan Tekad

Pengaturan diri untuk menyelesaikan suatu tugas dengan baik. Individu menggunakan banyak strategi agar tetap terarah pada tugas dengan memberikan penguat ataupun hukuman atas perilakunya. Individu bisa memberikan penguatan pada diri mereka ketika berhasil menyelesaikan tujuan dan juga bisa membuat konsekuensi hukuman pada diri sendiri, ketika melakukan sesuatu yang tidak memenuhi standar yang telah ditentukan.

3. Mengambil Keputusan dari Masalah

Pengaturan diri dalam menentukan bagaimana baiknya menggunakan waktu dan sumber daya yang tersedia untuk mengambil keputusan dari masalah yang sedang dihadapi agar membuat kemajuan kearah tujuan dengan standar yang telah ditentukan oleh diri sendiri.

4. Belajar dari Kesalahan

Pengaturan diri dalam melakukan evaluasi adalah memberikan penilaian terhadap perilaku diri sendiri atas kinerja yang telah dilakukan agar dapat mengatur strategi untuk kesempatan di kemudian hari. Hal ini merupakan kegiatan mengukur dan menilai perilaku diri sendiri.

2.3 Dosen

2.3.1 Pengertian Dosen

Menurut Undang-undang Republik Indonesia 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). Berkariier 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 Undang-undang 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).

2.3.2 Hak dan Kewajiban Dosen

Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, Pasal 51, Adapun hak menjadi seorang dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, yaitu:

1. Memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial.
2. Mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja.
3. Memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual.
4. Memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, akses sumber belajar, informasi, sarana dan prasarana pembelajaran, serta penelitian dan pengabdian kepada Masyarakat.
5. Memiliki kebebasan akademik, mimbar akademik, dan otonomi keilmuan.
6. Memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan menentukan kelulusan peserta didik.
7. Memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi/organisasi profesi keilmuan

Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, Pasal 60, Seorang dosen memiliki kewajiban yang harus dijalankan dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, yaitu:

1. Melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.
2. Merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
3. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.

4. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, kondisi fisik tertentu, atau latar belakang sosioekonomi peserta didik dalam pembelajaran.
5. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik, serta nilai-nilai agama dan etika.
6. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

2.3.3 Jabatan Fungsional Dosen

Jabatan fungsional dosen atau yang disebut juga jabatan akademik 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).

2.4 Hubungan Antar Variabel

Pekerjaan memiliki peranan penting dalam memenuhi kebutuhan hidup manusia, terutama kebutuhan ekonomi, sosial dan psikologis. Terdapat beberapa pilihan pekerjaan dalam karier, dan salah satu pilihan pekerjaan tersebut adalah menjadi seorang dosen di sebuah Universitas. Dalam menjalani karier sebagai seorang dosen, adapun tingkat jabatan fungsional dosen, yang dapat

dikembangkan yaitu asisten ahli, lektor, lektor kepala dan guru besar. Dalam melakukan peningkatan jabatan fungsional tersebut, seorang dosen harus menjalankan kewajibannya sesuai dengan yang tertera pada Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, Pasal 60 dan memenuhi persyaratan administratif yang telah ditentukan oleh Menteri Pendidikan Nasional yang sewaktu-waktu dapat mengalami perubahan. Oleh karena itu, agar dapat menghadapi tugas-tugas dan hambatan-hambatan yang terjadi dalam kariernya tersebut, seorang dosen harus memiliki kemampuan adaptabilitas karier.

Savickas & Porfeli (2012: 662) mendefinisikan adaptabilitas karier sebagai kemampuan seseorang dalam mempersiapkan diri untuk menyelesaikan berbagai macam tugas, dan terlibat dalam peran pekerjaan, serta mampu mengatasi permasalahan yang tidak dapat diduga atau diprediksi yang akan terjadi karena perubahan dalam kondisi kerja. Sumber daya adaptasi karier adalah kekuatan atau kapasitas pengaturan diri (regulasi diri) yang dapat dimanfaatkan seseorang untuk menyelesaikan masalah yang tidak dikenal, kompleks, dan tidak jelas yang disajikan oleh tugas-tugas kejuruan perkembangan, transisi pekerjaan, dan trauma dalam pekerjaan (Savickas, 2012: 662).

Adaptabilitas karier yang terdiri dari empat dimensi yaitu: kepedulian (*concern*), pengendalian (*control*), keingintahuan (*curiosity*) dan keyakinan (*confidence*), didukung oleh strategi regulasi diri. Kepedulian (*concern*), tentang masa depan, membantu individu melihat lebih jauh dan mempersiapkan yang akan datang. Pengendalian (*control*), memungkinkan individu menjadi bertanggung jawab untuk membentuk dirinya dan lingkungannya yang akan

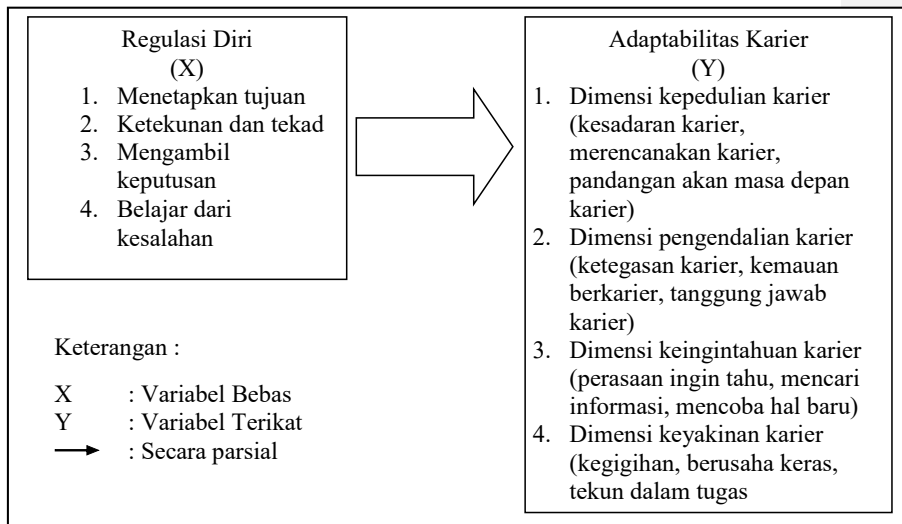
datang dengan disiplin, usaha dan ketekunan. Memungkinkan diri dan pilihan situasi yang mereka hadapi saat menjelajah keingintahuan (*curiosity*), mendorong seseorang untuk berpikir tentang diri dalam berbagai situasi dan peran. Menjelajah pengalaman dan mencari informasi dapat menghasilkan aspirasi dan membangun rasa percaya diri (*confidence*), bahwa seseorang dapat mewujudkan pilihan untuk mengimplementasikan tujuan hidup mereka (Savickas, 2012: 663).

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 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).

Commented [A3]: CARI DAN BACA JURNALNYA SECARA LANGSUNG

2.5 Kerangka Konseptual

Berdasarkan tujuan penelitian, maka dalam penelitian ini akan digunakan kerangka konseptual seperti pada gambar 2.1:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual Pengaruh Regulasi Diri terhadap Adaptabilitas Karier

2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dengan bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan. Belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2015: 63).

Hipotesis dalam penelitian ini adalah “Terdapat pengaruh Regulasi Diri terhadap Adaptabilitas Karier Dosen Tetap di Universitas”.