

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Karir sebagai jalannya peristiwa-peristiwa kehidupan, tahapan-tahapan pekerjaan dan peranan kehidupan lainnya yang keseluruhannya menyatakan tanggung jawab seseorang pada pekerjaan dalam keseluruhan pola perkembangan dirinya (Super dalam Patton & McMahan, 2014:7). Jadi, karir seseorang bukanlah hanya sekedar pekerjaan apa yang telah digelutinya, melainkan suatu pekerjaan atau karir yang benar-benar sesuai dan cocok dengan potensi-potensi dirinya sehingga setiap orang yang berkarir itu akan merasa senang untuk pekerjaannya dan kemudian mereka akan berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan prestasinya, mengembangkan potensi dirinya, lingkungannya serta sarana dan prasarana yang diperlukan dalam menunjang pekerjaan yang sedang dijabatnya (Rusniati, 2015 :111). Fugate (dalam Praskova, Creed & Hood, 2015:4) mengatakan bahwa identitas karier yaitu mekanisme kognitif yang mendasari yang mendorong persepsi tentang kelayakan kerja. Identitas karier akan memungkinkan mereka untuk memahami banyak peluang yang tertanam dalam tantangan besar dan, pada akhirnya, tidak hanya bertahan hidup tetapi berkembang dalam konteks kehidupan karier (Mare, 213 : 6).

Kesimpulan dari pemaparan diatas bahwa indentitas karier yaitu persepsi tentang kelayakan kerja yang akan berkembang dalam konteks kehidupan karier. Tetapi kenyataannya terdapat fenomena dalam penelitian Smitina (2008:141), banyak mahasiswa yang tidak memiliki minat dengan program studinya, terdapat sekitar 31% mahasiswa yang memiliki identitas karier rendah karen tidak memiliki minat dengan program studinya sehingga tidak menyelesaikan program pendidikannya.

Bandura dalam (dalam Ntayi, Kasekende, Changha & Otengei, 2017:167) mengatakan bahwa konsep identitas karier digunakan untuk menggambarkan kepercayaan dalam satu kemampuan untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk menghasilkan pencapaian yang diberikan. Fenomena yang sering muncul dari identitas karier menurut Tarigan dan Wimbari (dalam Ntayi, Kasekende, Changha & Otengei, 2017:167) identitas karier untuk menonjolkan kemampuan beradaptasi, stress karier yang lebih rendah, dan keemasan antisipatif yang rendah, eksplorasi karir atau perilaku kesiapan karir seperti mencari pengetahuan tambahan, menentukan apa yang perlu diubah, dan kemudian mengadopsi perubahan tersebut. Maka dari itu seseorang penting memiliki identitas karier agar bisa mempunyai kemampuan adaptasi karier yang baik untuk penyesuaian diri terhadap lingkungan, pekerjaan.

Maka dari itu jika dikaitkan dengan guru beberapa fenomena dari hasil penelitian (Muthmainnah, 2018:205) mengatakan bahwa guru pemula mengalami berbagai kesulitan dalam melakukan pembelajaran yaitu perilaku mengganggu berasal dari kurangnya kualifikasi guru, termasuk metode pengajaran yang membosankan, lingkungan belajar yang kacau, bereaksi berlebihan terhadap perilaku siswa, menghukum, menampilkan sikap stereotip dan memperlihatkan kelelahan. Hal ini dikuatkan oleh pernyataan Wurianda (dalam Akmal & Tamari, 2018:81) mengemukakan bahwa adaptasi karir penting dimiliki para lulusan baru karena dalam dunia kerja banyak melakukan komunikasi dengan lingkungan seperti teman kerja, atasan dan lainnya oleh karena itu jika individu memiliki kemampuan beradaptasi yang baik dapat meningkatkan kesempatan untuk menemukan pekerjaan yang sesuai, sehingga akan meningkatkan kesuksesan dan kesejahteraan karier.

Savickas (2012) mengatakan bahwa adaptabilitas karir sangat penting ditingkatkan guna mempercepat proses penyesuaian terhadap aturan, rekan, dan lingkungan kerja yang baru. Pentingnya adaptabilitas karir ini dikuatkan oleh beberapa penelitian terdahulu salah satunya penelitian yang dilakukan Saka, Gati & Kelly (2016:20) yang mengungkapkan bahwa adaptabilitas karier berperan penting jika adaptabilitas karier rendah maka individu tidak akan memiliki

perencanaan karier yang jelas. Dalam penelitian Saka, Gati & Kelly (2016:21) mengatakan bahwa individu yang adaptabilitas karirnya rendah cenderung memiliki gangguan emosi dan kepribadian seperti pesimistis, gangguan kecemasan, konsep diri negatif, dan self esteem yang rendah. Hal ini dikuatkan oleh penelitian Creed & Hughes (2011:152) dengan mempersiapkan karier yang tepat akan meningkatkan keberhasilan individu dalam menghadapi masa transisi ke dunia kerja. Maka dari itu kesuksesan karier individu harus dibekali persiapan yang tepat dalam mencari dan menemukan pekerjaan serta meningkatkan karir.

Dari beberapa penelitian di atas maka dapat disimpulkan bahwa pentingnya seorang guru memiliki kemampuan beradaptasi dalam masa transisi ke dunia kerja untuk mempersiapkan karir yang dikemukakan oleh Savickas (1997:54) oleh karena itu faktor penting yang memengaruhi keberhasilan individu di lingkungan pekerjaan adalah adaptabilitas karier. Kemampuan ini terlihat dari perilaku individu dalam merencanakan tindakan, mengeksplorasi situasi lingkungan, dan membuat keputusan atas informasi yang telah diperolehnya mengenai suatu karier (Savickas, 2012). Hal ini dikuatkan menurut Soresi (dalam Rosulin, 2016:3) adaptabilitas karier yang tinggi membuat seseorang lebih banyak memproyeksikan diri pada masa depan, merasakan lebih sedikit hambatan karier, lebih mampu mewujudkan tujuan karier ke dalam perilaku.

Hirschi (2009: 144) memaparkan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karier yang sama dengan faktor yang mempengaruhi kematangan karier yaitu : Usia seseorang dapat menentukan bagaimana pola pikirnya. Gender, pada perempuan dan laki-laki memiliki pola yang berbeda terkait komponen pembentukan identitas, pengalaman kerja, ketika seorang individu memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, ia akan mendapatkan informasi terkait dengan karier yang dipilihnya. Keluarga, dalam hubungan dengan keluarga dapat diketahui arah pendidikan dan ekspektasi terhadap anak dari orang tua. Institusi pendidikan, di mana berbagai sekolah mulai mengadakan pendidikan diluar pelajaran utama yang berkaitan dengan penjurusan di dunia perkuliahan dan alternatif karier terkait jurusan tersebut. Status sosial ekonomi, dapat berpengaruh pada adaptabilitas karier, dalam hal ini individu dengan

status sosial ekonomi yang lebih tinggi akan memiliki kesempatan yang lebih besar dalam rangka eksplorasi karir dan perencanaan karirnya.

Maka jika dikaitkan dengan guru menurut UU No. 14 Tahun 2005 mengenai guru di Indonesia yaitu guru yang profesional melakukan pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan tujuh hal, yaitu memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme, memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketaqwaan, dan akhlak mulia, memiliki kualifikasi akademik, profesi, dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas, memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas, memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan, memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja sehingga guru menjadi bangga akan profesi yang digelutinya, dan memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat.

Studi pendahuluan, ada beberapa guru baru di Kecamatan Singaparna yang memang mengakui masih kebingungan dalam memberikan materi kepada siswa karena masih kurangnya pengalaman yang didapatkan sehingga guru tersebut mengakui bahwa masih perlu banyak belajar dan beradaptasi dengan profesi barunya, hal ini menyebabkan timbulnya fenomena-fenomena mengenai guru baru di kecamatan Singaparna seperti tidak bisa menyelesaikan permasalahan yang tidak terduga, atau kesulitan dalam melakukan tugas di sekolah. Hal ini termasuk kedalam karakteristik pada beberapa aspek adaptabilitas karier yang mana jika seorang individu yang mempunyai adaptabilitas karier yang rendah maka individu akan merasa kebingungan dalam kariernya, hal ini dikuatkan oleh pernyataan Savickas (2012: 2) Jika individu memiliki pengendalian karier yang rendah, maka ia akan cenderung mudah merasa tertekan pada saat yang dilakukannya gagal atau bahkan di saat kondisi kariernya tidak memuaskan bahkan merasa pesimis dengan apa yang dilakukannya. Individu yang tidak memiliki pengendalian karier yang baik diistilahkan sebagai seseorang yang memiliki kebingungan karier, penundaan dan impulsif. Maka dari itu individu yang masih mengalami masa transisi sangat penting memiliki adaptabilitas karier. Hal ini dikuatkan oleh pernyataan Guan et al (dalam Aprilia & Azhar, 2018:112) adaptabilitas karier

penting untuk dimiliki para lulusan baru untuk mengantisipasi dan mempersiapkan diri terhadap kesulitan serta tantangan yang mungkin akan dihadapi. Hal ini dikuatkan oleh penelitian Ilaiyan (dalam Mutmainah, 2018: 203) tahun awal seorang guru mengajar di sekolah dianggap sangat penting bagi karir guru, tetapi juga sangat sulit dan kritis.

Terdapat penelitian yang dilakukan oleh Lenny (2017:18) Hasil penelitian terdapat masalah yang menyangkut sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi atau pekerjaan yang disebabkan karena sebagai seorang individu yang memiliki perbedaan jenjang karir, keterampilan, emosi, motivasi, mental dan spiritual. Hal ini dikuatkan oleh penelitian Moesono (2012:5) dalam meniti karir di suatu instansi, pada masa transisi dalam pekerjaan seorang tenaga pendidik dapat saja berpindah posisi ataupun jalur karir hingga berkali-kali. Adanya perpindahan posisi atau jalur karir ini tentunya menimbulkan terjadinya perubahan-perubahan yang menuntut tenaga pendidik untuk mempunyai kemampuan beradaptasi dengan karir. Selaras dengan pernyataan Duffy (dalam Setiaji & Solichah, 2019: 654) mengatakan bahwa adaptabilitas karier ini dibutuhkan agar tenaga pendidik dapat cepat menyesuaikan diri dan tetap produktif ketika dihadapkan dengan berbagai perubahan yang terjadi.

Adapun yang menjadikan hal positif dalam fenomena tersebut terhadap karir seseorang dalam penelitian Soresi (dalam Rosulin, 2012:3) adaptabilitas karir yang tinggi membuat seseorang lebih banyak memproyeksikan diri pada masa depan, merasakan lebih sedikit hambatan karir, lebih mampu mewujudkan tujuan karir ke dalam perilaku. Oleh karena itu adaptabilitas karir juga dapat memfasilitasi transisi ke dunia kerja. (Negru-Subtirica, dkk., 2015:41). Individu yang memiliki adaptabilitas karir yaitu mereka yang memiliki kepedulian terhadap masa depan sebagai pekerja, meningkatkan pengendalian terhadap masa depan karir, menunjukkan keingintahuan dalam melakukan eksplorasi diri dan lingkungan karir di masa depan, mampu memperkuat keyakinan diri untuk mewujudkan aspirasinya (Creed, Mueller, & Patton, 2003:177)

Berdasarkan pemaparan di atas maka dapat disimpulkan bahwa individu mampu mengatasi tugas perkembangan karirnya, mereka perlu beradaptasi dengan perbedaan-perbedaan yang ada di dunia kerja oleh karena itu individu harus

mempunyai adaptabilitas karier yang tinggi agar bisa menyesuaikan diri dengan perubahan mampu mempersiapkan diri dalam keputusan pemilihan karier dan mendapatkan kesejahteraan karier.

Oleh karena itu, layanan Bimbingan dan Konseling diperguruan tinggi agar individu memiliki kemampuan adaptasi karier dan dapat membantu individu dalam mengembangkan karier dikehidupannya dengan berfokus pada definisi peran kerja dan bagaimana interaksi peran dengan berbagai peran di kehidupan dapat menggunakan konseling karier (Koivisto dalam Fitri, Mamesah & Robbaniyah,2013:77). Menurut Kids (2006) konseling karier adalah suatu interaksi seseorang antara konselor yang menggunakan teori-teori psikologis dan mengenali keterampilan komunikasi. Berdasarkan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa konseling karier adalah suatu bantuan yang diberikan oleh seorang konselor kepada konseli dalam permasalahannya mengenai karier. Hal ini dikuat oleh Menurut Sharf (2013 :18) tujuan konseling yaitu untuk membantu klien dalam masalah yang berkaitan dengan pengembangan karier, konselor harus berperilaku etis.

Dengan fenomena-fenomena diatas maka dapat dibutuhkan layanan bimbingan dan konseling karier yang optimal di perguruan tinggi agar individu memiliki kemampuan adaptasi karier, sesuai dengan identitas karier mereka. Berdasarkan hal tersebut, menunjukkan bahwa adaptabilitas karier memiliki dampak positif khususnya untuk guru dalam masa transisi terhadap persiapan karier yang lebih baik. Maka dari itu dalam penelitian ini adaptabilitas karier mampu mencegah terjadinya masalah perilaku dan meningkatkan kesejahteraan serta mengurangi masalah di kemudian hari.

Maka dari itu adapun fokus penelitian yang berkaitan dengan uraian di atas, penulis ingin meneliti “ Profil Adaptabilitas Karier ”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Seseorang yang memiliki permasalahan dalam identitas karier bisa menyebabkan individu kurang dalam memiliki adaptabilitas karier seperti orang dewasa muda yang menunjukkan masalah kekhawatiran karier menunjukkan sedikit keinginan atau inisiatif untuk terlibat dalam eksplorasi karier atau perilaku kesiapan

karir seperti mencari pengetahuan tambahan, menentukan apa yang perlu diubah, dan kemudian mengadopsi perubahan tersebut .

Jika dikaitkan dengan guru terdapat fenomena-fenomena karena tidak memiliki adaptabilitas karier yang tinggi yaitu guru baru mengalami berbagai kesulitan dalam melakukan pembelajaran yaitu perilaku mengganggu berasal dari kurangnya kualifikasi guru, termasuk metode pengajaran yang membosankan, lingkungan belajar yang kacau, bereaksi berlebihan terhadap perilaku siswa, menghukum, menampilkan sikap stereotip dan memperlihatkan kelelahan. Hal ini sesuai dengan studi pendahuluan guru baru di kecamatan singaparna yang mengatakan bahwa masih bingung dalam melakukan pembelajaran kepada siswa karena belum memiliki pengalaman yang luas, oleh karena itu individu penting memiliki adaptabilitas karier untuk mencapai kesuksesan di dunia kerja.

### **C. Rumusan Masalah**

Adapun masalah yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran adaptabilitas karier pada guru baru di Kecamatan Singaparna?
2. Bagaimana gambaran adaptabilitas karier pada guru baru berdasarkan jenis kelamin?
3. Bagaimana implikasi adaptabilitas karier dalam Bimbingan dan Konseling?

### **D. Tujuan**

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Memperoleh gambaran adaptabilitas karier pada guru baru di Kecamatan Singaparna
2. Memperoleh gambaran adaptabilitas karier pada guru baru di Kecamatan Singaparna berdasarkan jenis kelamin
3. Mengetahui implikasi adaptabilitas karier dalam Bimbingan dan Konseling

### **E. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan teoritis adalah hasil penelitian ini untuk menambah perkembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya adaptabilitas karier.

Kegunaan untuk peneliti yaitu bisa memberikan wawasan yang lebih luas mengenai adaptabilitas karir.

Kegunaan untuk konselor yaitu hasil penelitian dapat digunakan untuk dijadikan referensi landasan program dalam membantu calon pendidik untuk meningkatkan adaptabilitas karir

