

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Adaptabilitas Karir**

##### **1. Pengertian Adaptabilitas Karir**

###### **a. Pengertian Adaptasi**

Adaptasi berasal dari bahasa latin yaitu *adaptare* yang berarti menyesuaikan (Kamus Bahasa Latin – Indonesia , 1969). Elly dan Usman Kolip menjelaskan bahwa adaptasi merupakan kemampuan atau kecenderungan makhluk hidup dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan baru agar dapat bertahan hidup (Pengantar Sosiologi Pendidikan, 2011). Menyesuaikan diri berarti mengubah diri sesuai dengan keadaan, dan juga berarti mengubah lingkungan sesuai dengan keadaan diri (Gerungan,1991).

Eko A. Dkk (2011) mengatakan adaptasi adalah proses penyesuaian diri terhadap lingkungan dan keadaan sekitar. Penyesuaian diri terhadap lingkungan, pekerjaan dan pelajaran (Tim Penyusun KBBI, 1997:6). Adaptasi merupakan akumulasi yang diperoleh individu melalui pendidikan dan pengalaman (Sullivan & Sheffrin, 2003).

Menurut Ployhart & Bliese (2006) adaptasi merupakan konsekuensi dari perilaku yang timbul untuk mengatasi perubahan dan kondisi yang terjadi. Adaptasi mempunyai dua arti yaitu adaptasi aktif dimana kegiatan pribadi mempengaruhi lingkungan dan adaptasi pasif dimana kegiatan pribadi ditentukan lingkungan (Karta Sapoerta, 1987). Adaptasi adalah proses yang menyertai individu dalam merespon perubahan yang ada di lingkungan dan dapat mempengaruhi tubuh baik secara fisik maupun psikologi (A. Azis Alimul Hidayat, 2007).

Tokoh lain seperti Suparlan (1993) mengatakan bahwa pada hakekatnya adaptasi merupakan suatu proses untuk memenuhi syarat-syarat dasar kelangsungan hidup manusia. Syarat-syarat dasar tersebut mencakup :

- 1) Syarat dasar alamiah-biologi, manusia membutuhkan makan dan minum untuk tetap bertahan hidup.
- 2) Syarat dasar kejiwaan, manusia membutuhkan perasaan tenang.
- 3) Syarat dasar sosial, manusia membutuhkan hubungan dengan orang lain dan lingkungan sosial.

Tujuan dari adaptasi sendiri agar individu dapat menghadapi tuntutan keadaan secara sadar, realistik, obyektif dan rasional. Adaptasi dibagi menjadi lima, yaitu :

- 1) Adaptasi fisiologis, merupakan cara individu menerima perubahan yang terjadi oleh anggota tubuh.
- 2) Adaptasi psikologis, merupakan cara individu agar mampu menerima perubahann yang terjadi akibat lingkungan sosial.
- 3) Adaptasi perkembangan, merupakan cara individu dalam menghadapi tugas perkembangan dan menunjukkan karakteristik perilaku yang muncul dari proses perkembangan tersebut.
- 4) Adaptasi sosial budaya, merupakan cara melakukan proses penyesuaian perilaku yang sesuai dengan norma yang berlaku di masyarakat.
- 5) Adaptasi spiritual, merupakan cara individu menerima perubahan dalam diri sesuai dengan agama atau kepercayaan yang dianutnya.

Adaptasi dapat dilakukan melalui tiga cara, yaitu :

- 1) Interaksi sosial, adalah hubungan sosial yang dinamis antara individu dengan individu, maupun individu dengan kelompok (Soerjono Soekanto, 2009 :62)
- 2) Komunikasi, adalah suatu proses dimana seseorang atau beberapa orang, kelompok, organisasi, dan masyarakat menciptakan dan menggunakan informasi agar terhubung dengan orang lain dan lingkungannya.
- 3) Organisasi, adalah pola hubungan yang melalui orang-orang yang berada di bawah pengarahan pimpinan atau atasan guna mengejar tujuan bersama.

Berdasarkan penjelasan tentang adaptasi, dapat disimpulkan bahwa adaptasi adalah kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan orang lain dan diri dengan lingkungan sosial.

#### **b. Pengertian Karir**

Karir adalah kata yang berasal dari bahasa Belanda yaitu , *carrier* yang artinya perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan seseorang (Kamus Umum Belanda – Indonesia ,2002). Karir merupakan sebuah pilihan dalam kehidupan setiap orang. Karir juga bisa berarti jenjang dalam sebuah pekerjaan tertentu. Sumber lain menjelaskan karir sebagai keseluruhan jabatan atau pekerjaan atau posisi yang dapat diduduki seseorang selama kehidupan kerjanya dalam suatu organisasi atau beberapa organisasi (Graha Ilmu, 2012:117).

Berikut pengertian karir dari beberapa tokoh, diantaranya :

- 1) Super (1989) karir adalah suatu rangkaian pekerjaan, jabatan dan kedudukan yang mengarah pada kehidupan dalam dunia kerja.

- 2) Handoko (2001:121) karir adalah semua pekerjaan atau jabatan yang dipunya selama kehidupan kerja seseorang.
- 3) Robert L. Mathis & Jackson (2002:62) karir merupakan urutan posisi yang terkait dengan pekerjaan yang diduduki seseorang sepanjang hidupnya.
- 4) Veitzhal Rivai (2003) karir didefinisikan sebagai perkembangan dan kemajuan baik pada kehidupan, pekerjaan atau jabatan seseorang.
- 5) London dan Stumpf (1982) karir adalah serangkaian posisi yang berhubungan dengan pekerjaan yang diduduki oleh seseorang sepanjang hidupnya.
- 6) Gibson dkk (1995:305) karir adalah rangkaian sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan aktivitas kerja selama rentang waktu kehidupan seseorang dan rangkaian aktivitas kerja yang terus berkelanjutan.

Seligman (1994) menyatakan bahwa karir merupakan cita-cita, ambisi, dan tujuan hidup seseorang untuk jangka panjang dalam menekuni suatu bidang pekerjaan. Karir dapat berawal dari pemilihan suatu bidang pekerjaan dari jenjang pendidikan tertentu. Dengan berkarir, seseorang akan mendapatkan sebuah pekerjaan dan gaji atau upah untuk memenuhi kebutuhannya sehari-hari. Bekerja sesuai bakat dan minat, serta cepat beradaptasi dengan berbagai situasi dan kondisi memiliki peran penting untuk kesuksesan individu dalam berkarir.

Berdasarkan penjelasan diatas, disimpulkan bahwa karir adalah pekerjaan atau jabatan yang diduduki individu dalam suatu organisasi atau beberapa organisasi sepanjang hidupnya.

### **c. Pengertian Adaptabilitas Karir**

Teori yang mengawali munculnya adaptabilitas karir adalah teori milik Super (1980) yaitu *The Life-Span , Life-Space Theory to Career Development* tentang perkembangan karir manusia yang kemudian dikembangkan dan diperkenalkan Savickas (1997) sebagai kemampuan adaptabilitas karir. Savickas (1997) memandang kemampuan beradaptasi sebagai sifat dasar individu dalam menjalankan aktifitasnya. Savickas juga berpendapat bahwa teori adaptabilitas karir lebih sesuai menggambarkan kondisi perkembangan karir individu pada masa dewasa.

Menurut Super & Knasel (1981) kemampuan adaptabilitas karir merupakan peningkatan atau penurunan kemampuan individu dalam menekuni bidang pekerjaan selama hidupnya. Semakin dewasa usia individu dalam perjalanan karirnya, mungkin saja individu mengalami keadaan psiko-sosial. Keadaan psiko-sosial yang dimaksud adalah keadaan dimana individu mudah beradaptasi atau kesulitan beradaptasi dengan kondisi kerja sehingga mempengaruhi tahapan karirnya (Hirschi, 2009).

Pada tahun 1997, Savickas mendefinisikan adaptabilitas karir sebagai sikap, kompetensi dan perilaku yang digunakan individu dalam menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang sesuai dengan mereka. Sedangkan, Rottinghaus, Day, dan Borgen (2005) mendefinisikan adaptabilitas karir sebagai kecenderungan yang mempengaruhi cara individu memandang kemampuannya untuk merencanakan dan menyesuaikan diri dengan perubahan rencana karir terutama dalam menghadapi kejadian tak terduga.

Savickas (1997) memandang adaptabilitas karir sebagai kesiapan individu dalam menghadapi segala tuntutan pekerjaan dan kemampuan menyesuaikan diri terhadap perubahan kondisi kerja yang tidak terduga. Kemampuan adaptabilitas karir menjadi kompetensi utama dalam kesuksesan karir setiap individu (O'Connell, McNelly, & Hall, 2008). Sehingga dengan adanya kemampuan adaptabilitas karir individu dapat mengatasi tugas-tugas, transisi, dan trauma dalam pekerjaan yang dapat mengubah kehidupan sosial individu baik dalam skala kecil atau skala besar

Savickas (2005) menyatakan bahwa individu harus memiliki kemampuan yang memungkinkan agar cepat beradaptasi dengan berbagai situasi kerja dan mengatasi masalah serta hambatan yang akan sering terjadi dalam situasi kerja. Adaptabilitas karir dapat membantu individu dalam mengatur diri untuk memecahkan masalah, mengatasi hambatan, mengatasi masa transisi kerja dan kemungkinan trauma pada pekerjaan tertentu.

Individu yang mampu beradaptasi atau menyesuaikan diri dengan rekan kerja dan lingkungan kerja akan merasa lebih nyaman dalam melakukan pekerjaan dan memperoleh kepuasan dalam menekuni karirnya. Sedangkan individu yang kurang mampu beradaptasi dengan rekan kerja dan lingkungan kerja akan sering merasa tidak nyaman dalam menjalani pekerjaan, kemudian memilih untuk berpindah-pindah bidang pekerjaan hingga akhirnya menemukan bidang pekerjaan yang sesuai.

Adaptabilitas karir dapat membantu individu dalam menekuni pekerjaan, memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, minat dan bakatnya. Adaptabilitas karir dapat memperluas kesempatan individu dalam mencari

pekerjaan yang cocok, dan meningkatkan keberhasilan karir bahkan kesejahteraan (Skorikov dalam, Talitha, 2016)

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa adaptabilitas karir adalah kesiapan individu dalam menghadapi segala tuntutan pekerjaan dan mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja.

## **2. Dimensi Adaptabilitas Karir**

Menurut Savickas & Profeli, Adaptabilitas karir dapat dilihat melalui empat dimensi (dalam Journal of Vocational Behavior, 2009), yaitu :

### **a. Perhatian (*Concerned*)**

Menjelaskan tentang kecenderungan seseorang untuk memiliki kesadaran dalam mempersiapkan, merencanakan dan mengembangkan karir yang sesuai dengan minat dan kemampuannya.

### **b. Kontrol (*Control*)**

Menjelaskan tentang bagaimana individu mengontrol dan membentuk diri agar dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan. Kontrol membuat individu memiliki tanggung jawab dalam karirnya.

### **c. Keingintahuan (*Curiosity*)**

Menjelaskan tentang bagaimana mencari tahu informasi dan cara mengembangkan karir. Keingintahuan membantu individu meningkatkan peluang sosial untuk karirnya.

d. Kepercayaan diri (*Confidence*)

Menjelaskan tentang kemampuan individu dalam mempertahankan pendapatnya serta dapat memecahkan masalah ketika menghadapi hambatan dan rintangan.

### 3. Indikator Adaptabilitas Karir

Indikator untuk mengungkap adaptabilitas karir berdasarkan empat dimensi dalam adaptabilitas karir (Savickas,2005), antara lain :

a. *Perhatian*, yaitu orientasi individu terhadap masa depan, mempersiapkan karir, merencanakan karir, dan mengembangkan karir; b. *Kontrol*, yaitu sikap individu dalam menentukan pilihan, kedisiplinan, ketegasan dan tanggung jawab; c. *Keingintahuan*, merujuk pada perasaan ingin tahu individu terhadap karir, mencari informasi tentang karir, mencoba hal baru; d. *Kepercayaan Diri*, berbentuk perilaku individu yang tekun dalam mencapai karirnya, berusaha keras dan pantang menyerah.

### 4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Adaptabilitas Karir

Menurut Super & Thompson (1984,dalam Patton & Lokan 2001) faktor-faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karir, yaitu :

a. Usia



Usia seseorang dapat menentukan bagaimana pola pikirnya. Usia individu berkaitan dengan tahap perkembangannya. Misalnya individu pada usia dewasa awal memiliki pandangan untuk masa depannya dibandingkan pada masa remaja.

b. Jenis kelamin

Jenis kelamin menentukan tinggi rendahnya adaptabilitas karir. Pada dewasa awal perempuan dan laki-laki memiliki pola pembentukan identitas yang berbeda.

c. Pengalaman kerja

Saat individu memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, individu tersebut akan mendapatkan informasi terkait dengan karir yang dipilihnya.

d. Keluarga

Keluarga menjadi salah satu sarana yang paling mudah dicapai individu dalam mendapatkan arahan dan informasi mengenai minat dan bakat mereka terhadap karir tertentu.

e. Lingkungan belajar dan Institusi pendidikan

Lingkungan belajar mempengaruhi adaptabilitas karir karena situasi dilingkungan belajar membantu mahasiswa mengambil keputusan dan memperlakukan mereka sesuai dengan minat dan kemampuannya.

f. Status sosial-ekonomi

Status sosial ekonomi dapat berpengaruh terhadap adaptabilitas karir, individu yang memiliki status sosial ekonomi lebih tinggi akan memiliki kesempatan yang lebih besar dalam ekplorasi karir dan perencanaan karirnya.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karir antara lain usia, jenis kelamin, pengalaman kerja, keluarga, lingkungan belajar dan institusi pendidikan, serta status sosial-ekonomi.

## **B. Prestasi Akademik**

### **1. Pengertian Prestasi Akademik**

Prestasi akademik adalah sebuah kalimat yang terdiri dari dua kata, yaitu prestasi dan akademik. Prestasi berasal dari Bahasa Belanda yaitu *prestatie* yang artinya hasil dari usaha (Kamus Umum Belanda – Bahasa Indonesia, 2002). Prestasi tidak akan pernah dihasilkan tanpa suatu usaha, baik berupa pengetahuan maupun keterampilan. Menurut Baiti (2010) prestasi adalah hasil yang telah dicapai, dilakukan dan dikerjakan oleh seseorang.

Chaplin (2006) mengatakan bahwa prestasi adalah suatu tingkatan khusus dari kesuksesan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas di tempat menempuh pendidikan. Prestasi berasal dari hasil kegiatan belajar yang dinilai oleh guru-guru, melalui tes-tes yang sudah dibakukan, atau berdasarkan kombinasi kedua hal tersebut. Prestasi yang dimiliki setiap orang tidak selalu sama, misalnya prestasi dalam bidang kesenian, olahraga, ilmu pengetahuan, teknologi dan lain sebagainya.

Sedangkan akademik merupakan segala hal yang berkaitan dengan keilmuan. Akademik merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari kegiatan

belajar. Kegiatan belajar merupakan proses individu mendapatkan ilmu di lingkungan sekolah atau institusi pendidikan. Sehingga dengan terlaksananya kegiatan tersebut menghasilkan output yang berupa prestasi akademik. Prestasi akademik juga merupakan hasil dari kegiatan belajar yang telah dilakukan secara individu maupun kelompok.

Djamarah (2002) mendefinisikan prestasi akademik sebagai suatu hasil yang diperoleh, dimana hasil tersebut berupa kesan-kesan yang mengakibatkan perubahan dalam diri individu sebagai hasil akhir dari aktifitas belajar. Prestasi akademik merupakan kesempurnaan yang dicapai seseorang dalam berfikir, merasa dan berbuat sebagai hasil dari proses belajar (Nasution, 2003). Prestasi akademik dinyatakan sebagai pengetahuan yang dicapai atau keterampilan yang dikembangkan dalam mata pelajaran tertentu di institusi pendidikan, dan biasanya ditetapkan dengan nilai tes (Psikologi Pendidikan, 2010).

Menurut Winkel (dalam Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan 2013) prestasi akademik ialah penampakan hasil belajar seseorang pada suatu penilaian dibidang pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dinyatakan dalam bentuk nilai. Prestasi akademik adalah hasil evaluasi belajar dari suatu proses yang biasanya dinyatakan dalam bentuk kuantitatif (angka) yang khusus dipersiapkan untuk proses evaluasi, misalnya nilai pelajaran, nilai mata kuliah, nilai ujian dan lain sebagainya (Suryabrata dalam Psikologi Pendidikan, 1993).

Berdasarkan uraian di atas, prestasi akademik adalah kemampuan individu dalam berfikir, merasa dan berbuat sebagai hasil atau output dari proses belajar

selama menempuh pendidikan di sekolah atau institusi pendidikan dan biasanya dinyatakan dalam bentuk kuantitatif (nilai atau angka).

## **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Akademik**

Sobur (2003) menjelaskan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi prestasi akademik, yaitu faktor endogen dan faktor eksogen.

Faktor yang pertama adalah endogen berupa faktor-faktor yang berasal dalam diri individu yang terdiri dari dua faktor, yaitu :

- a. Fisik, dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu kelompok kesehatan dan kelompok anak yang mengalami kebutuhan khusus. Misalnya anak yang kurang sehat memiliki daya tangkap yang kurang dalam belajar dibandingkan dengan anak yang sehat. Sedangkan, anak berkebutuhan khusus, seperti tuli atau bisu memiliki hambatan dalam perkembangan saat berinteraksi dengan lingkungannya
- b. Psikis, terdapat lima faktor dalam setiap individu yaitu :
  - 1) Intelegensi atau kemampuan, mempengaruhi prestasi akademik individu.
  - 2) Perhatian dan minat, dalam mempelajari sesuatu anak akan lebih mudah menerima dan memahami hal disekitarnya.
  - 3) Bakat, merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam bidang tertentu.
  - 4) Motivasi, tidak adanya motivasi dari internal maupun eksternal akan menyebabkan kurang semangatnya anak dalam melakukan proses pembelajaran baik di sekolah maupun di rumah.

- 5) Tingkat perkembangan kematangan individu, pembentukan kepribadian juga mempengaruhi proses belajar, karena terdapat beberapa fase yang harus dilalui sesuai dengan tahap perkembangan individu.

Faktor yang kedua adalah eksogen atau faktor yang berasal dari luar individu atau lingkungan yang terbagi lagi menjadi tiga faktor, yaitu :

- a. Keluarga, merupakan lingkungan pertama bagi anak dan juga merupakan kelompok sosial pertama dalam kehidupan anak. Kondisi ekonomi keluarga, hubungan emosional orang tua dan anak, cara mendidik anak merupakan faktor yang menunjang berhasil atau tidaknya anak dalam belajar dan juga kondisi atau suasana keluarga menentukan bagaimana anak dalam belajar dan usaha yang dicapai oleh anak.
- b. Sekolah, lingkungan sekolah seperti guru dan kualitas hubungan antara guru dan murid mempengaruhi semangat anak dalam belajar. Hubungan antara guru dan murid juga dapat menentukan keberhasilan murid dalam belajar.
- c. Lingkungan lain seperti teman-teman anak di sekolah dan aktivitas yang dilakukan anak dapat mempengaruhi kegiatan belajarnya. Aktivitas di luar sekolah dapat membantu perkembangan anak akan tetapi tidak semua aktivitas tersebut bisa membantu atau menghambat proses belajar anak.

Berdasarkan uraian diatas terdapat dua faktor yang mempengaruhi prestasi akademik yaitu faktor endogen dan eksogen. Faktor endogen di pengaruhi oleh fisik dan psikis, dimana fisik berdasarkan kesehatan individu, sedangkan psikis

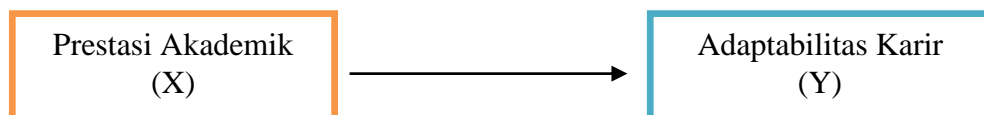
berdasarkan intelegensi, minat, bakat, motivasi, dan tingkat kematangan individu. Sedangkan faktor eksogen dipengaruhi oleh keluarga, sekolah dan lingkungan lain.

### **C. Kerangka Berfikir**

Adaptabilitas karir adalah kesiapan individu dalam menghadapi segala tuntutan pekerjaan dan mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Individu yang memiliki adaptabilitas karir baik memiliki orientasi terhadap masa depannya, dimana individu mulai memiliki rasa ingin tahu terhadap karirnya nanti sehingga saat masih menempuh pendidikan individu sudah mempersiapkan, merencanakan dan mengembangkan diri untuk karirnya. Individu dengan adaptabilitas karir baik cenderung memiliki perilaku yang tegas, disiplin, dan bertanggung jawab sehingga dapat menentukan pilihan. Selain itu individu tersebut juga memiliki ketekunan dalam mencapai tujuannya, pantang menyerah dan berusaha keras agar tujuannya untuk berkarir sesuai minat dan kemampuan dapat tercapai.

Penjelasan diatas sesuai dengan ciri-ciri individu yang memiliki prestasi akademik baik. Individu dengan prestasi akademik baik memiliki kecenderungan untuk memikirkan masa depannya, individu akan mempersiapkan diri dan merencanakan diri agar dapat mengembangkan kemampuannya dalam kegiatan belajarnya. Selama proses belajar, individu dengan prestasi akademik baik memiliki rasa ingin tahu yang tinggi terhadap apa yang dipelajari sehingga individu tersebut akan mencari informasi tentang apa yang diminati dan berani mencoba hal baru. Individu dengan prestasi akademik baik juga memiliki sikap yang tegas, disiplin,

tekun, pekerja keras dan pantang menyerah dalam menyelesaikan tugas-tugas belajarnya agar mendapatkan hasil yang memuaskan. Individu dengan prestasi akademik baik juga dapat menentukan pilihan, mana yang baik untuk kelangsungan proses belajarnya dan mana yang tidak.



#### **D. Hipotesa**

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Ada korelasi positif antara Prestasi Akademik dan Adaptabilitas Karir pada lulusan perguruan tinggi di kota surabaya. Semakin tinggi prestasi akademik maka semakin tinggi adaptabilitas karir, namun jika prestasi akademiknya rendah maka semakin rendah juga adaptabilitas karir yang dimiliki.”