

**CAREER ADAPTABILITY PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR
UNIVERSITAS HASANUDDIN DITINJAU DARI ORIENTASI PERAN GENDER
NON TRADISIONAL**

SKRIPSI

Pembimbing:

Dr. Muhammad Tamar, M.Psi

Dra. Dyah Kusmarini, Psych

Oleh:

Nur Farahiyah

Q111 16 009



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2022

**CAREER ADAPTABILITY PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR
UNIVERSITAS HASANUDDIN DITINJAU DARI ORIENTASI PERAN GENDER
NON TRADISIONAL**

SKRIPSI

Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
Pada Fakultas Kedokteran
Program Studi Psikologi
Universitas Hasanuddin

Pembimbing:

Dr. Muhammad Tamar, M.Psi
Dra. Dyah Kusmarini, Psych

Oleh:

Nur Farahiyah
Q111 16 009



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2022**

SKRIPSI
CAREER ADAPTABILITY PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR UNIVERSITAS HASANUDDIN
DITINJAU DARI ORIENTASI PERAN GENDERNON TRADISIONAL

Disusun dan diajukan oleh:

Nur Farahiyah

Q11116009

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi

Pada tanggal 28 Januari 2022

Menyetujui,

Panitia Penguji

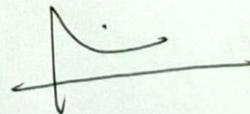
No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Muhammad Tamar, M.Psi	Ketua	
2.	Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc	Sekretaris	
3.	Andi Tenri Pada Rustam, S.Psi., M.A.	Anggota	3. 
4.	Triani Arfah, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	4. 
5.	Dra. Dyah Kusmanini, Psych	Anggota	5. 
6.	Nur Syamsu Ismail, S.Psi., M.Si.	Anggota	6. 

Mengetahui,

Wakil Dekan Bidang Akademik,
Riset, dan Inovasi
Fakultas Kedokteran Universitas
Hasanuddin



Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran Universitas
Hasanuddin



Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi. MA.
NIP. 19810725 201012 1 004

Halaman Pengajuan Ujian Akhir Sarjana

SKRIPSI

**CAREER ADAPTABILITY PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR
UNIVERSITAS HASANUDDIN DITINJAU DARI ORIENTASI PERAN GENDER
NON TRADISIONAL**

disusun dan diajukan oleh:

Nur Farahiyah
Q11116009

Telah disetujui oleh Tim Pembimbing untuk diajukan dihadapan Dewan Penguji
Skripsi Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin
pada tanggal seperti tertera di bawah ini:

.....
Makassar, 24 Januari 2022

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Muhammad Tamar, M.Psi
NIP. 19641231 199002 1 004



Dra. Dyah Kusmarini, Psych
NIP.19590219 198609 2 001

Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin



Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A.
NIP. 19810725 201012 1 004

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nur Farahiyah

NIM : Q11116009

Program Studi : Psikologi

Jenjang : S1

Menyatakan dengan ini bahwa karya tulisan saya berjudul

Career Adaptability pada Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas Hasanuddin
Ditinjau dari Orientasi Peran Gender Non Tradisional

Adalah karya tulisan saya sendiri dan bukan merupakan pengambilan alihan tulisan orang lain bahwa skripsi yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan skripsi ini hasil karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, Januari 2022

Yang Membuat Pernyataan,



Nur Farahiyah
NIM. Q11116009

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat, nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “*Career Adaptability* pada Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas Hasanuddin Ditinjau dari Orientasi Peran Gender Non Tradisional” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin. Puji syukur atas kesehatan, keberkahan, dan limpahan rezeki yang tiada habisnya diberikan oleh Tuhan Yang Maha Esa dalam proses penyusunan skripsi ini.

Proses penyusunan skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya kehendak, dukungan, bantuan, nasihat, bimbingan oleh berbagai pihak. Oleh karena itu, apresiasi dan ucapan terima kasih sebesar-besarnya penulis ucapkan kepada:

- 1) Diri penulis sendiri, terima kasih telah bersedia melalui proses yang menguras pikiran, perasaan, waktu, dan energi. Menerima kelemahan dan mengakui kelebihan untuk lebih jernih memutuskan dan melanjutkan perjalanan. Tetap tabah untuk ekspektasi yang terpatahkan berkali-kali dan bangkit menuliskan harapan-harapan baru. Selamat karena telah sampai pada tahap ini, satu tujuan yang telah diri ini tetapkan sebelumnya.
- 2) Alm. Abd. Latif dan Rosmiati sebagai orang tua tercinta bagi penulis, pendukung terbaik, pendengar tersetia, yang pelukannya akan selalu terasa sama, hangat. Terima kasih untuk doa yang selalu menyertai serta kepercayaan yang diberikan atas segala keputusan akan tujuan hidup penulis. Terima kasih karena mengizinkan penulis untuk merasakan

kegagalan serta menemani penulis hingga berdiri sendiri, kembali melanjutkan perjalanan, kembali menyusun harapan dan tujuan.

- 3) Mannawa Faraby, kakak penulis yang tersayang. Terima kasih atas kepercayaan terhadap segala kegiatan yang penulis lakukan. Terima kasih karena menyediakan serta menawarkan pertolongan dan dukungan di waktu yang tepat. Terima kasih untuk rekomendasi bacaan yang memuluskan proses belajar penulis hingga saat ini. Penulis merindukan masa-masa konyol dan memusingkan orang rumah.
- 4) Bapak Dr. Muhammad Tamar, M.Psi dan Ibu Dra. Dyah Kusmarini, Psych selaku dosen pembimbing pengerjaan skripsi. Terima kasih untuk bimbingan, umpan balik, saran, dukungan, dan afirmasi yang diberikan kepada penulis selama mengerjakan skripsi. Terima kasih telah memberikan independensi dalam menentukan topik penelitian. Terima kasih karena mendorong dan memberikan inspirasi bagi penulis untuk menghidupi *concern* penulis pada tahap ini dan pada tahap selanjutnya.
- 5) Ibu Andi Tenri Pada Rustam, S.Psi., M.A. dan Ibu Triani Arfah, S.Psi., M.Psi., Psikolog sebagai pembahas skripsi penulis. Terima kasih atas umpan balik, saran konstruktif, dan afirmasi yang diberikan selama penulis mengerjakan skripsi.
- 6) Ibu Dra. Dyah Kusmarini, Psych selaku dosen pendamping akademik penulis selama berkuliah di Prodi Psikologi FK Unhas. Terima kasih atas kesediaan Ibu mendengarkan cerita, memberikan waktu untuk memahami penulis -dari sudut pandang penulis- tanpa penghakiman. Terima kasih senantiasa memberikan kesempatan, afirmasi, dan dorongan serta dengan rela memberikan umpan balik bagi penulis untuk dapat berproses

mencapai fitrah diri. Terima kasih karena selalu memiliki hati yang luas untuk memberikan saya ruang belajar pada komunitas pendamping akademik Ibu Dyah. Semoga Ibu selalu dipeluk oleh kebaikan-kebaikan dan senantiasa berada dalam kebenaran.

- 7) Ibu Andi Tenri Pada Rustam, S.Psi., M.A. selaku pendamping akademik untuk satu tahun terakhir. Terima kasih senantiasa memberikan energi positif, afirmasi, kepercayaan, dan umpan balik terkait progres penulis. Berupaya untuk memeluk penulis dengan menanyakan kabar dan tak henti menanti hal-hal baik dari penulis. Terima kasih untuk waktu singkat yang penuh makna.
- 8) Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A. dan Ibu Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc., dosen yang telah memberikan kesediaan waktu dan pikiran untuk berdiskusi dengan penulis terkait skripsi penulis. Terima kasih telah memberikan dorongan bagi penulis melalui penelitian terkini terkait penelitian penulis.
- 9) Ibu Arlina Gunarya, M.Sc., Bapak Drs. Alwi Rachman, Dip. TEFL., dan Ibu Dra. Dyah Kusmarini, Psych, dosen yang senantiasa mengajak penulis untuk aktif menelusuri diri, merefleksikan tiap proses belajar penulis, dan mengambil aksi akan proses pencapaian fitrah diri. Terima kasih karena telah menjadi “tega(s)” untuk penulis berkehendak membangun, memahat, mengkonstruksi diri dalam penemuan diri yang sebenarnya. Terima kasih karena telah memberikan makna pada tiap pertemuan selama proses belajar mengajar di Prodi Psikologi FK Unhas.
- 10) Seluruh dosen dan staf Prodi Psikologi FK Unhas yang telah bersedia memberikan waktu, berbagi ilmu dan pengalaman, memberikan umpan

balik, saran yang konstruktif, inspirasi, dan energi positif, menanamkan *values*, serta memberikan kesempatan untuk penulis agar aktif menarik *insight* pada proses perjalanan hidupnya, sehingga penulis mampu mengembangkan dirinya untuk mencapai fitrah diri.

- 11) Naifah Mansyur Patta, S.Psi., St. Aisyah Nurdin, S.Psi., Taneth Jeafrika, Kurnia Sari, S.Psi., dan Arina Nandayu Budiman Armin, S.IP selaku sahabat penulis yang senantiasa mendengarkan dan memahami penulis. Terima kasih untuk kepercayaan dan dukungan atas pilihan penulis, tetap di samping penulis saat penulis melakukan kekeliruan dan bersama mendampingi penulis untuk kembali pada jalan yang seharusnya. Terima kasih untuk tetap memilih dan bersabar berada di samping penulis. Semoga persahabatan kita abadi.
- 12) Hj. Mawar Karim, S.H., Margaretha Sapu' Tangdiesu, M.Pd., serta Dr. Ir. Muhammad Tamrin., M.M. dan Dra. Harlina Amin selaku orang tua sahabat dan teman akrab penulis yang senantiasa memberikan nasihat yang membangun bagi penulis. Terima kasih telah menyediakan ruang di hati dan pikiran untuk merapalkan doa dan peduli atas keberhasilan penulis. Tetap sehat dan bahagia, Wawa, Mama Etha, Om dan Tante.
- 13) Ismilailah, S.Psi, Zulfiah Khairunnisa, Nurfadilah Masdin, S.Psi., Nurul Fauziah Arifin, S.Ft., Andi Siti Irfah Maulidya, Lidya Fitri Ramadhani B, S.Psi., Radial Al Adawiya, Nurul Fajriani, Erfiani Wahyuningsih, S.Psi., Ayu Hartina, dan Wahyuni W. JB selaku teman akrab penulis yang senantiasa bersama, berjalan beriringan untuk saling mendukung dan mendampingi bagi keberhasilan masing-masing. Terima kasih telah menjadi kawan cerita dan pendengar yang baik, dengan senang hati

memberikan masukan yang konstruktif untuk proses penulis belajar menjadi. Senantisa menanti kabar dari kalian, tetap dalam keadaan baik dan semangat mencapai fitrah diri masing-masing.

- 14) Masyitha Nur Ramadhani, S.Psi selaku kakak angkatan yang senantiasa menjadi pendengar yang baik. Terima kasih telah bersedia memberikan waktu dan perhatiannya untuk pengembangan diri penulis: menanyakan keadaan penulis, berbagi pengalaman dan *insight*, serta tidak sungkan memberikan penulis umpan balik untuk proses belajar penulis.
- 15) Marfu'ah, S.Psi., Annisa Muslimah Fadhilah Thamrin, S.Psi., Angie Fabiola Sutanto, S.Psi., dan Stenly Christopher, S.Psi., teman akrab penulis yang dipertemukan saat mengemban tanggung jawab sebagai Badan Pengawas Organisasi (BPO) Himpunan Mahasiswa Psikologi FK Unhas. Terima kasih senantiasa menjadi teman diskusi yang baik, memberikan masukan untuk tujuan pribadi penulis maupun tujuan bersama, tanpa adanya penghakiman atau merendahkan satu sama lain. Terima kasih senantiasa membangun impian bersama, yang menjadi pendorong penulis untuk senantiasa mengembangkan diri.
- 16) Zulfiah Khairunnisa, Nurul Fajriani, Amelia Rizkawani, dan Michelson Pakau, S.Psi selaku teman pendamping akademik penulis. Terima kasih untuk dukungan yang diberikan kepada penulis selama menjalani proses belajar di Prodi Psikologi FK Unhas.
- 17) Alifiansyah Ahmad, Nurfadilah Masdin, S.Psi., Ayu Hartina, dan Mellisa Leviani Phillander, S.Psi selaku teman sepembimbing penulis. Terima kasih untuk semangat, dorongan, dan kesediaan untuk berdiskusi agar senantiasa mengerjakan skripsi hingga selesai.

- 18) Teman-teman INS16HT yang menjadi ruang untuk penulis berproses belajar menjadi. Ruang pertama tempat penulis menampilkan diri penulis dengan apa adanya di Prodi Psikologi FK Unhas. Terima kasih untuk segala juang, cerita, suka, duka yang memberikan *insight* bagi penulis. Terima kasih telah memberikan warna atas keunikan masing-masing dalam hidup penulis. Semoga bersua dalam versi terbaik masing-masing.
- 19) Seluruh pihak yang terlibat dalam penyelesaian skripsi yang tidak dapat dituliskan satu persatu, seperti kakak angkatan dan adik angkatan (Komunitas Prodi Psikologi FK Unhas), para subjek yang membantu kelancaran proses penelitian penulis, serta teman-teman penulis lainnya.

Makassar, Januari 2022

Nur Farahiyah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Persoalan	9
1.3 Maksud, Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	9
1.3.1 Maksud Penelitian	9
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	9
1.3.3 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Karier	11
2.1.1 Definisi Karier	11
2.1.2 Tahap Perkembangan Karier	12
2.2 Transisi Sekolah ke Bekerja.....	14
2.3 <i>Career Adaptability</i> (Adaptabilitas Karier).....	16
2.3.1 Definisi <i>Career Adaptability</i>	16
2.3.2 Dimensi <i>Career Adaptability</i>	17
2.3.3 Faktor yang Memengaruhi <i>Career Adaptability</i>	20
2.4 Gender	23
2.4.1 Definisi Gender	23
2.4.2 <i>Sex Typing Process</i>	25
2.4.3 Orientasi Peran Gender.....	26
2.4.4 Tipe Peran Gender	29
2.5 <i>Self-Construction</i> (Konstruksi Diri)	30
2.6 Hubungan Orientasi Peran Gender Non Tradisional dan <i>Career Adaptability</i>	33

2.7 Kerangka Konseptual	36
2.8 Hipotesis	38
BAB III MATERI DAN METODE	39
3.1 Materi Penelitian	39
3.2 Metode	40
3.2.1 Pendekatan Penelitian.....	40
3.2.2 Populasi dan Sampel.....	40
3.2.3 Teknik Pengumpulan Data	42
3.2.4 Validitas dan Reliabilitas	44
3.2.5 Teknik Analisis Data	46
3.3 Prosedur Kerja.....	46
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	49
4.1 Profil Responden Berdasarkan Data Pribadi.....	49
4.1.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
4.1.2 Profil Responden Berdasarkan Usia	50
4.1.3 Profil Responden Berdasarkan Latar Budaya	51
4.1.4 Profil Responden Berdasarkan Rumpun Ilmu	52
4.1.5 Profil Responden Berdasarkan Pengalaman Magang	52
4.1.6 Profil Responden Berdasarkan Penghasilan Orang Tua.....	53
4.1.7 Simpulan	54
4.2 Profil Responden Berdasarkan Orientasi Peran Gender Non Tradisional. 55	
4.2.1 Profil Orientasi Peran Gender Non Tradisional Berdasarkan Jenis Kelamin	56
4.2.2 Profil Orientasi Peran Gender Non Tradisional Berdasarkan Usia	57
4.2.3 Profil Orientasi Peran Gender Non Tradisional Berdasarkan Latar Budaya.....	58
4.2.4 Profil Orientasi Peran Gender Non Tradisional Berdasarkan Rumpun Ilmu	59
4.2.5 Profil Orientasi Peran Gender Non Tradisional Berdasarkan Pengalaman Magang	60
4.2.6 Profil Orientasi Peran Gender Non Tradisional Berdasarkan Penghasilan Orang Tua	61
4.2.7 Simpulan	62
4.3 Profil Responden Berdasarkan <i>Career Adaptability</i>	63
4.3.1 Profil <i>Career Adaptability</i> Berdasarkan Jenis Kelamin	65
4.3.2 Profil <i>Career Adaptability</i> Berdasarkan Usia.....	66
4.3.3 Profil <i>Career Adaptability</i> Berdasarkan Latar Budaya	67
4.3.4 Profil <i>Career Adaptability</i> Berdasarkan Rumpun Ilmu	69

4.3.5 Profil <i>Career Adaptability</i> Berdasarkan Pengalaman Magang	70
4.3.6 Profil <i>Career Adaptability</i> Berdasarkan Penghasilan Orang Tua	71
4.3.7 Simpulan	72
4.4 Uji Hipotesis.....	74
4.4.1 Uji Asumsi.....	74
4.4.2 Uji Hipotesis Penelitian.....	75
4.5 Pembahasan	76
4.6 Limitasi.....	91
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	92
5.1 Kesimpulan.....	92
5.2 Saran	92
DAFTAR PUSTAKA.....	95
LAMPIRAN	104

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Keterangan Kerangka Konseptual	36
Tabel 3.1 Blue Print Bem Sex Role Inventory (BSRI)	43
Tabel 3.2 Skor Standar Orientasi Peran Gender Non Tradisional.....	43
Tabel 3.3 Blue Print Career Adapt-Abilities Scale (CAAS)	44
Tabel 3.4 <i>Timeline</i> Penelitian	48
Tabel 4.1 Deskriptif Statistik Career Adaptability	63
Tabel 4.2 Skor Standar Career Adaptability	63
Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas	74
Tabel 4.4 Hasil Uji Homogenitas	74
Tabel 4.5 Hasil Analisis Deskriptif	75
Tabel 4.6 Hasil Uji Hipotesis	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Tradisional Orientasi Peran Gender.....	27
Gambar 2.2 Model Non Tradisional Orientasi Peran Gender.....	28
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual <i>Concern</i>	36
Gambar 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Gambar 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia	50
Gambar 4.3 Profil Responden Berdasarkan Latar Budaya.....	51
Gambar 4.4 Profil Responden Berdasarkan Rumpun Ilmu.....	52
Gambar 4.5 Profil Responden Berdasarkan Pengalaman Magang.....	52
Gambar 4.6 Profil Responden Berdasarkan Penghasilan Orang Tua.....	53
Gambar 4.7 Profil Orientasi Peran Gender Secara Keseluruhan	55
Gambar 4.8 Profil Orientasi Peran Gender Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
Gambar 4.9 Profil Orientasi Peran Gender Berdasarkan Usia	57
Gambar 4.10 Profil Orientasi Peran Gender Berdasarkan Latar Belakang.....	58
Gambar 4.11 Profil Orientasi Peran Gender Berdasarkan Rumpun Ilmu.....	59
Gambar 4.12 Profil Orientasi Peran Gender Berdasarkan Pengalaman Magang.....	60
Gambar 4.13 Profil Orientasi Peran Gender Berdasarkan Penghasilan Orang Tua	61
Gambar 4.14 Profil Career Adaptability Secara Keseluruhan	64
Gambar 4.15 Profil Career Adaptability Berdasarkan Jenis Kelamin	65
Gambar 4.16 Profil Career Adaptability Berdasarkan Usia.....	66
Gambar 4.17 Profil Career Adaptability Berdasarkan Latar Budaya	67
Gambar 4.18 Profil Career Adaptability Berdasarkan Rumpun Ilmu	69
Gambar 4.19 Profil Career Adaptability Berdasarkan Pengalaman Magang	70
Gambar 4.20 Profil Career Adaptability Berdasarkan Penghasilan Orang Tua ..	71

ABSTRAK

Nur Farahiyah, Q11116009, *Career Adaptability* pada Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas Hasanuddin Ditinjau dari Orientasi Peran Gender Non Tradisional, *Skripsi*, Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin, Makassar, 2022.

xvii+103 halaman, 27 lampiran.

Setiap individu memiliki kesempatan yang sama untuk mengembangkan potensinya. Salah satu realisasi potensi adalah berkarier. Karier merupakan peran hidup yang dipilih dan dikembangkan individu selama rentang waktu hidupnya. Pengembangan peran hidup tersebut dilalui dengan beragam tantangan yang membutuhkan sumber daya untuk menghadapinya. Sumber daya tersebut dinamakan *career adaptability*. Individu mengembangkan peran hidupnya dalam rangka menuliskan naskah hidupnya. Naskah hidup tersebut terdiri atas kisah karier dan narasi identitas. Narasi identitas salah satunya disusun melalui gender. Gender merupakan perbedaan laki-laki dan perempuan yang dikonstruksi melalui sosial dan budaya yang memengaruhi sifat, sikap, dan perilaku individu. Hasil konstruksi budaya sosial dan budaya tersebut mengarahkan individu memiliki penghayatan dan kecenderungan berperilaku, yang dinamakan orientasi peran gender. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini ialah mengetahui perbedaan *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Hasanuddin ditinjau dari orientasi peran gender non tradisional.

Subjek penelitian ini diperoleh dari teknik kuota *sampling* dengan jumlah 200 orang (100 laki-laki dan 100 perempuan) dari masing-masing empat segmen disiplin ilmu (kesehatan, tekno-sains, agrokomples, dan ilmu sosial) yang merupakan mahasiswa tingkat akhir Universitas Hasanuddin. Alat ukur yang digunakan adalah *Bem Sex Role Inventory* (BSRI) dan *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS). Teknik analisis data yang digunakan adalah *one-way ANOVA*. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,048 ($p < 0,05$) yang menunjukkan bahwa ada perbedaan *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Hasanuddin ditinjau dari orientasi peran gender non tradisional.

Kata Kunci: *Career adaptability*, orientasi peran gender non tradisional, mahasiswa tingkat akhir

Daftar Pustaka, 139 (1974 - 2021)

ABSTRACT

Nur Farahiyah, Q11116009, *Career Adaptability* of Final Year Students at Hasanuddin University based on *Non Traditional Gender Role Orientation*, *Undergraduate Thesis*, Departement of Psychology, Faculty of Medicine, Hasanuddin University, Makassar, 2022.
xvii+103 pages, 27 attachments.

Every human being has the same opportunity to develop their potential. One of the potential realizations is career. Career is a life role that is chosen and developed by individual during the span of a lifetime. The development of the role of life is traversed by various challenges that require resources to deal with them, which is called as *career adaptability*. Individuals develop their life roles in order to write their life scripts. The life script consists of a career story and an identity narrative. One of the identity narrative is constructed through gender. Gender is the difference between men and women that is constructed through social and cultural influences that affect traits, attitudes, and behavior of individuals. The results of these social and cultural constructions lead individuals to have tendency to behave, which is called as gender role orientation. Therefore, the purpose of this study was to determine the differences in *career adaptation* at the final year students of Hasanuddin University in terms of *non traditional gender role orientations*.

The subjects of this study were obtained from the quota sampling technique with a total of 200 people (100 men and 100 women) from each of the four group of dicipline (medical, techoscience, agrocomplex, and social sciences) who were final year students at Hasanuddin University. The instruments used in this study were the Bem Sex Role Inventory (BSRI) and the Career Adapt-Abilities Scale (CAAS). The data analysis technique used is one-way ANOVA. The results of the hypothesis test showed a significance value of 0.048 ($p < 0.05$) which indicated that there were differences in career adaptability of final year students at Hasanuddin University based on non traditional gender role orientation.

Keywords: *Career adaptability*, non traditional gender role orientation, final year students

Bibliography, 139 (1974-2021)

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap individu diciptakan Tuhan dengan sejumlah potensi. Potensi tersebut diharapkan mendorong individu untuk mengembangkan dirinya, sehingga individu mampu mencapai fitrah diri (*blueprint*) (Gunarya, 2011; Desmita dalam Muslikah & Hariyadi, 2013). Salah satu realisasi dari potensi adalah dengan berkarier. Karier merupakan proses panjang yang berkembang dari waktu ke waktu (Arthur, Hall, & Lawrence, 1996). Karier dimaknai sebagai pengambilan keputusan terkait peran yang berlangsung seumur hidup. Individu mempersiapkan diri akan pilihan, memilih, dan merealisasikan pilihan tersebut pada lingkungan sosial, salah satunya dalam bekerja (Brown & Lent, 2013).

Bekerja salah satu peran hidup yang mengarahkan individu membentuk identitas personal, identitas sosial, dan proses menemukan makna hidup, sehingga individu merasa hidupnya terpenuhi (*fulfillment*) serta bermanfaat bagi sekitarnya (Super, 1980; Patton & McMahon, 2014). Peran hidup tersebut dihadapi individu salah satunya ketika berperan sebagai pelajar dan bersiap untuk memasuki peran sebagai pekerja atau yang dinamakan transisi karier dari sekolah ke bekerja (Flangan & Cooley dalam Super, 1980). Olson (dalam Phillips, dkk., 2002) mendefinisikan transisi dari sekolah ke bekerja merupakan periode waktu yang terjadi sebelum dan setelah meninggalkan sekolah bagi individu yang memilih untuk bekerja daripada melanjutkan pendidikan. Masa peralihan tersebut merupakan salah satu bagian kritis dalam perkembangan karier individu, dikarenakan individu akan mengambil peran baru, melepaskan peran lama, dan membuat perubahan signifikan terkait peran yang ada (Super, 1980).

Individu dalam menghadapi masa peralihan ini membutuhkan sumber daya, yang dinamakan *career adaptability*. *Career adaptability* merupakan sumber daya dalam menyiapkan diri untuk menghadapi tantangan karier, yakni tugas perkembangan karier dan transisi karier (Savickas, 2012). Individu dengan *career adaptability* yang tinggi mampu menghadapi tugas-tugas karier dalam mempersiapkan dan berpartisipasi pada peran kerja (Savickas, 1997). Individu mampu merencanakan dalam mencapai pilihan kariernya (*career concern*); mengeksplorasi diri dan dunia kerja (*career curiosity*); mengambil keputusan terkait kariernya (*career control*); dan percaya akan kemampuan diri dalam menghadapi tantangan karier (*career confidence*). Sehingga, individu mengetahui terkait hal yang akan dikerjakan dan proses mencapai pekerjaan yang telah diekspektasikan (Sharf, 2013).

Koen, Klehe, dan Vianen (2012) menemukan bahwa mahasiswa dengan *career adaptability* yang tinggi berperan menunjukkan kesuksesan dalam menghadapi transisi karier dan kualitas individu sebagai pekerja nantinya. Penelitian tersebut juga mengemukakan bahwa mahasiswa yang memiliki *career adaptability* yang tinggi dan terus dirawat dapat mencegah pengangguran. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Monteiro, Taveira, dan Almeida (2019) yang menunjukkan bahwa mahasiswa dengan *career adaptability* yang tinggi memiliki peluang yang lebih besar untuk berpartisipasi 18 bulan setelah transisi karier pada peran kerja.

Lebih jauh, mahasiswa yang memiliki *career adaptability* yang tinggi mampu mengarahkan dirinya untuk mencapai *calling* (Douglass & Duffy, 2015). *Calling* didefinisikan sebagai panggilan (*summons*) transenden dengan mendekati individu pada peran hidup yang mengantarkan dirinya memperoleh kebermaknaan

dan manfaat yang berlandaskan pada *values* dan tujuan individu (Dik & Duffy, 2009). Selain itu, mahasiswa yang memiliki *career adaptability* juga menunjukkan keefektifan dalam mengambil keputusan terkait kariernya (Douglass & Duffy, 2015), serta mengembangkan *strength* yang dimiliki dalam menyelesaikan masalah dan melalui tugas karier secara efisien (Savickas & Porfeli, 2012). Wang dan Fu (2015) juga mengemukakan bahwa individu yang memiliki sumber daya untuk menghadapi transisi karier lebih percaya diri dalam menghadapi tugas kariernya.

Namun pada kenyatannya, dilihat dari tingkat pendidikan, pengangguran pada lulusan tingkat perguruan tinggi mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, yakni dari 6,38% pada tahun 2019 (BPS, 2019) menjadi 13,02% pada tahun 2020 (BPS, 2020). Boo dan Kim (2020) mengemukakan bahwa mahasiswa mengalami keraguan karier (*career indecision*) dikarenakan kurangnya kesiapan, informasi yang tidak konsisten, dan kurangnya informasi mengenai pilihan kerja mahasiswa tersebut. Penelitian ini sejalan dengan penemuan Talib dan Aun (2009) pada mahasiswa di Malaysia bahwa mahasiswa mengalami keraguan karier. Hal ini dikarenakan mahasiswa kesulitan untuk menetapkan —memutuskan— dan berkomitmen pada pilihan kariernya serta memiliki gagasan akan masa depan yang lemah, sehingga berfokus untuk terus membuka akan kemungkinan pilihan karier dengan harapan terdapat pilihan yang lebih baik di masa yang akan datang. Adapun di Indonesia, Abdullah (2018) mengemukakan bahwa perencanaan dan pengambilan keputusan terkait karier pada mahasiswa rendah.

Berdasarkan uraian di atas, terlihat bahwa terdapat kesenjangan antara yang seyogianya dan senyatanya. Nampaknya, masih terdapat sebagian mahasiswa yang mengalami keraguan karier, kesulitan dalam merencanakan karier, dan

mengambil keputusan terkait karier, yang menjadi hambatan bagi mahasiswa dalam menghadapi transisi karier dari sekolah ke bekerja.

Savickas (2013) mengemukakan bahwa *career adaptability* merupakan sumber daya individu sebagai koping terhadap tantangan karier yang dikonstruksi melalui konstruksi diri (*self-construction*), yakni narasi identitas dan kisah karier. Narasi identitas ini diperoleh salah satunya dari gender. Gender merupakan kategori sosial terkait maskulinitas dan feminitas (Hegelson, 2012). Kategori sosial ini mengarahkan individu untuk memiliki penghayatan sehingga cenderung bersikap dan berperilaku yang berkaitan dengan identitasnya sebagai perempuan dan laki-laki atau yang disebut sebagai orientasi peran gender (Blackstone, 2003).

Coetzee dan Harry (2015) mengemukakan bahwa perempuan memiliki *career adaptability* yang tinggi, khususnya pada dimensi *career control*. Hal ini menunjukkan bahwa perempuan cenderung memiliki orientasi masa depan dan perencanaan karier yang baik. Penemuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh O'Connell, McNeely, dan Hall (2008) yang menunjukkan bahwa perempuan lebih mampu beradaptasi dengan baik. Sifat perempuan yang lebih mampu berempati atau memahami kebutuhan orang lain serta kemampuannya untuk membangun hubungan relasional yang baik menjadi penting untuk kinerja perempuan pada peran kerjanya.

Namun, Han dan Rojewski (2015) serta Saraswati, Prafitra, dan Isrofin (2017) menemukan bahwa *career adaptability* pada laki-laki lebih tinggi dari perempuan. Penelitian ini sejalan dengan temuan Hou, dkk. (2012) bahwa laki-laki memiliki *career adaptability* yang lebih tinggi dibandingkan perempuan. Laki-laki lebih percaya diri dibanding perempuan, khususnya terkait perencanaan karier (Yu, 2008). Rosulin dan Paramita (2016) juga menunjukkan *career adaptability* yang

lebih tinggi pada laki-laki dibandingkan perempuan. Sosialisasi peran gender terkait perempuan yang memiliki peran domestik dapat memengaruhi aspirasi karier. Perempuan cenderung tidak merencanakan karier dengan serius, tidak mengeksplorasi karier secara mendalam, dan terpaku pada pilihan karier yang terstereotip secara gender (Baumrind, 1990; Rich & Golan, 1991 dalam Santrock, 2003).

Berdasarkan uraian di atas, beberapa penelitian mengemukakan bahwa *career adaptability* pada perempuan lebih tinggi melalui empati dan membentuk relasi dibandingkan laki-laki. Adapun beberapa penelitian lainnya menunjukkan *career adaptability* yang lebih tinggi pada laki-laki dibandingkan perempuan dikarenakan kepercayaan diri laki-laki terkait kariernya serta sosialisasi peran gender yang mengarahkan perempuan hanya terlibat pada peran domestik, sehingga aspirasi karier perempuan menjadi lebih terbatas. Perbedaan hasil penelitian tersebut dikarenakan membahas *career adaptability* melalui gender dengan orientasi peran gender tradisional. Orientasi peran gender tradisional menekankan pada perbedaan laki-laki dan perempuan (Blackstone, 2003).

Bem (1974) mengkritisi orientasi peran gender tradisional yang bersifat dikotomi, yang menganggap perempuan hanya memiliki sifat-sifat feminim, sebaliknya laki-laki hanya memiliki sifat-sifat maskulin. Hal ini membuat Bem (1974) mengembangkan orientasi peran gender non tradisional yang meyakini bahwa individu dapat saja memiliki keduanya. Orientasi peran gender non tradisional mengklasifikasikan tipe peran gender baru, yakni androgini dan *undifferentiated*. Androgini merupakan tipe peran gender yang dinilai lebih mampu untuk beradaptasi pada berbagai situasi dan terlibat dalam perilaku yang efektif, dikarenakan terbebas dari stereotip gender (Bem, 1975). Bem (1993)

mengharapkan orientasi peran gender non tradisional dapat mendorong individu —perempuan maupun laki-laki— untuk mengkonstruksi identitasnya agar lebih terlibat aktif pada peran sosialnya, salah satunya bekerja.

Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) melalui *Sustainable Development Goals* (Agenda Tujuan Pembangunan Berkelanjutan) menargetkan bahwa perempuan dan laki-laki diharapkan mampu mencapai ketenagakerjaan secara penuh, produktif, dan layak (SDGs, 2017). Hinsdale dan Johnson (1978) menemukan bahwa individu dengan tipe peran gender androgini lebih adaptif dalam peran kerjanya dan juga berkaitan dengan *well-being* pekerja pada tempat kerjanya. Perempuan maupun laki-laki dengan tipe peran gender tersebut memiliki *self-esteem* dan *subjective health* yang tinggi (Shimonaka, dkk., 1997). Penelitian ini sejalan dengan temuan Pérez-Quintana dan Hormiga (2015) yang menemukan bahwa laki-laki dan perempuan menunjukkan keefektifannya dalam pekerjaannya sebagai wirausaha (*non-employment*). Ketegasan ketika bekerjasama dengan investor lain serta sabar dan peduli dalam memahami kebutuhan mitra bisnis terbukti mampu membuat individu efektif dalam pekerjaannya sebagai wirausaha (Muller & Data-On, 2008). Adapun Ivztan dan Conneely (2009) menemukan bahwa individu dengan tipe peran androgini mampu mencapai aktualisasi diri, salah satunya melalui peran kerjanya.

Namun kenyataannya, Gadassi dan Gati (2009) menemukan bahwa perempuan dan laki-laki mengalami bias gender dikarenakan hadirnya stereotip gender terkait preferensi karier. Laki-laki cenderung memilih okupasi yang berorientasi maskulin, sedangkan perempuan memilih okupasi yang berorientasi feminim. Stereotip gender merupakan keyakinan individu terkait atribut yang perempuan (feminitas) dan laki-laki (maskulinitas) harusnya miliki (Baron &

Branscombe, 2012). Stereotip gender tersebut membentuk kategori sosial yang mewakili pikiran lingkungan atau yang melahirkan konseptualisasi terkait perempuan dan laki-laki (Brannon, 2017).

Schulz dan Enslin (2014) mengemukakan bahwa perempuan mengalami *double-bind*, yakni dilema terkait perilaku stereotip gender. Perempuan yang *nurturing* dan penuh kasih (feminim) akan dimaknai sebagai orang yang terlalu lembut. Sebaliknya, perempuan yang berupaya untuk tegas (maskulin) akan dianggap terlalu keras. Hal ini menyebabkan perempuan mengalami hambatan pada perencanaan dan kemajuan kariernya. Penemuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wiesenberg dan Aghakhani (2007) yang mengemukakan bahwa perempuan mengalami perasaan yang bertentangan dengan ekspektasi budaya akan peran kerja yang sesuai. Hal ini dikarenakan perempuan ingin mengekspresikan dirinya, namun juga ingin memenuhi harapan stereotip gender. Stereotip gender tersebut berdampak sama kuatnya pada laki-laki. Pekerja laki-laki yang memiliki posisi bukan atasan, baik pada okupasi yang terstereotip perempuan dan okupasi terstereotip laki-laki dengan atasan perempuan mengakibatkan status dan gaji yang lebih rendah. Hal ini dikarenakan laki-laki dengan posisi bukan atasan tersebut, dipandang kurang maskulin, sehingga identitas gendernya dipertanyakan (Brescoll, dkk., 2012).

Berdasarkan uraian di atas, terlihat bahwa terdapat kesenjangan antara yang seyogianya dan senyatanya. Nampaknya, individu, baik laki-laki dan perempuan masih mengalami stereotip gender yang menjadi hambatan bagi individu dalam mengaktualisasikan diri pada peran kerja.

Berdasarkan gejala-gejala yang telah dipaparkan, terlihat bahwa orientasi peran gender non tradisional dan *career adaptability* merupakan hal yang penting

bagi individu dalam mengkonstruksi karier serta menghadapi tantangan kariernya. Laki-laki dan perempuan memiliki kesempatan yang sama dalam mengembangkan potensi dirinya pada keterlibatan akan karier atau peran hidup, dalam hal ini adalah peran bekerja. Orientasi peran gender merupakan identitas yang menjadi kesiapan (*adaptive readiness*) dan *career adaptability* menjadi sumber daya (*adaptability resources*) sebagai *coping* untuk beradaptasi (*adapting*), sehingga baik laki-laki maupun perempuan dapat menghadapi tantangan kariernya, dalam hal ini transisi karier dari sekolah ke bekerja. Keberhasilan individu dalam menghadapi tantangan karier, mampu mengarahkan individu dalam membangun naskah hidupnya secara optimal. Oleh karena itu, peneliti merasa penting untuk meneliti terkait kedua variabel ini, yakni orientasi peran gender non tradisional dan *career adaptability*.

Peneliti memilih mahasiswa tingkat akhir sebagai subjek penelitian. Penelitian memilih mahasiswa, —laki-laki dan perempuan— dikarenakan peneliti ingin memperoleh pemahaman yang holistik terkait tingkat *career adaptability* ditinjau dari orientasi peran gender non tradisional. Kemudian, peneliti memilih mahasiswa juga dikarenakan peneliti fokus pada masa transisi karier dari sekolah bekerja. Mahasiswa yang dijadikan subjek penelitian merupakan mahasiswa yang berstatus sebagai mahasiswa tingkat akhir dikarenakan Super (1980) mengemukakan bahwa titik kritis transisi karier dari sekolah ke bekerja berada pada masa meninggalkan peran sebagai pelajar menuju peran sebagai pekerja. Adapun peneliti memilih mahasiswa dari Universitas Hasanuddin didasarkan pada data yang diperoleh dari Direktorat Alumni dan Persiapan Karier (DAPK) Universitas Hasanuddin bahwa mahasiswa memiliki daya serap karier yang rendah.

1.2 Rumusan Persoalan

Berdasarkan uraian di atas, rumusan persoalan pada penelitian ini, yakni:

1. Bagaimana gambaran orientasi peran gender non tradisional pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Hasanuddin?
2. Bagaimana gambaran *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Hasanuddin?
3. Apakah terdapat perbedaan tingkat *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Hasanuddin ditinjau dari orientasi peran gender non tradisional?

1.3 Maksud, Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Berdasarkan rumusan persoalan yang diteliti, maka maksud dari penelitian ini, yakni:

1. Mengetahui gambaran orientasi peran gender non tradisional pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Hasanuddin.
2. Mengetahui gambaran *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Hasanuddin.
3. Mengetahui perbedaan tingkat *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Hasanuddin ditinjau dari orientasi peran gender non tradisional.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan tingkat *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Hasanuddin ditinjau dari orientasi peran gender non tradisional.

1.3.3 Manfaat Penelitian

1.3.3.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan keilmuan psikologi, khususnya pada bidang *self-development* terkait pemberdayaan perempuan dan pengembangan karier.

1.3.3.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan:

1. Bagi peneliti diharapkan penelitian ini dapat memberikan pemahaman dan *insight* mengenai perbedaan tingkat *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir ditinjau dari orientasi peran gender non tradisional.
2. Bagi mahasiswa dan perguruan tinggi, penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman terkait pentingnya memiliki, merawat *career adaptability* serta mempersiapkan dan mengembangkan karier.
3. Bagi masyarakat, penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman terkait pentingnya orientasi peran gender non tradisional dan *career adaptability* dalam mengembangkan karier individu.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini akan menguraikan teori-teori yang relevan untuk menjelaskan secara teoritik persoalan penelitian yang hendak diteliti. Adapun pokok bahasan yang dijelaskan pada bab ini, yaitu (2.1) Karier, (2.2) Transisi sekolah ke bekerja, (2.3) *Career adaptability*, (2.4) Gender, (2.5) *Self-Construction*, (2.6) Hubungan orinetasi peran gender non tradisional dengan *career adaptability*, (2.7) Kerangka konseptual, dan (2.8) Hipotesis.

2.1 Karier

2.1.1 Definisi Karier

Awalnya konsep karier hanya berfokus pada organisasi sebagai lingkungan atau tempat kerja, dengan sifatnya yang cenderung rigid dan hierarki (Nishanthi, 2016). Hal ini menyebabkan individu sebagai pekerja dalam mengembangkan dirinya hanya berfokus pada kebutuhan organisasi. Pemenuhan akan kebutuhan organisasi ini menyebabkan hadirnya *person-environment fit* yang dimaknai sebagai segala proses mencocokkan *individual differences* atau *traits* individu (*interest, aptitude, needs, dan value*) dengan organisasi (Parsons dalam Savickas, 1997; Patton & McMahon, 2014) sehingga pekerja dengan *traits* tertentu hanya dapat mengembangkan dirinya pada organisasi tertentu pula. Hal tersebut membentuk makna karier yang hanya menekankan pada kemajuan (bersifat linear dan vertikal) (Brown & Lent, 2013; Nishanthi, 2016).

Pemaknaan karier kemudian bergeser dengan menyadari bahwa karier perlu memperhatikan pengembangan individu, yang melibatkan pengalamannya. Karier diyakini berlangsung selama rentang hidup individu yang mengakibatkan individu perlu mengambil pilihan, merealisasikan, dan mengorganisir pilihan tersebut dengan kemungkinan yang tidak hanya mengarahkan individu pada kemajuan

dalam kariernya. Brown dan Brooks mengartikan karier sebagai proses seumur hidup pada manusia dalam mempersiapkan dirinya untuk memilih, memilih, dan melanjutkan pilihannya akan peran hidup yang tersedia pada lingkungan sosial (Patton & McMahon, 2014).

Peran hidup ini merupakan konsep karier yang dicetuskan oleh Donald Super. Super (1980) menyatakan bahwa karier merupakan kombinasi dan urutan peran yang mencakup keseluruhan peran dalam hidup individu, yakni: *child, pupil or student, leisurite, citizen, worker, spouse, homemaker, parent*, dan *pensioner*, serta peran lainnya. Adapun Arthur, Hall, dan Lawrence (1996) mendefinisikan karier sebagai urutan atau rangkaian dari pengalaman kerja seseorang yang berkembang dari waktu ke waktu (Arthur, Hall, dan Lawrence, 1996). Terakhir, Savickas memaknai karier sebagai *life designing* atau proses individu dalam mengkonstruksi peran dirinya selama rentang waktu hidupnya (Patton & McMahon, 2014).

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa awalnya konsep karier difokuskan pada kebutuhan organisasi dengan mencocokkan *traits* individu sebagai pekerja dengan organisasi sebagai tempat kerja. Hal tersebut menyebabkan karier dipandang sebagai segala aktivitas yang bersifat profesional, menekankan pada kemajuan (bersifat linear), dan bersifat rigid. Kemudian, konsep ini bergeser dengan meyakini karier merupakan urutan dan kombinasi akan pilihan peran hidup yang berlangsung selama rentang hidup individu.

2.1.2 Tahap Perkembangan Karier

Individu dalam menghadapi perubahan melalui lima tahapan perkembangan karier yang tiap tahapannya menyajikan tugas dengan tujuan agar individu mampu

adaptif dengan perubahan, khususnya perkembangan kariernya. Adapun penjelasan terkait lima tahapan perkembangan karier, yakni:

1. Tahap Pertumbuhan - *Growth* (0-13 tahun)

Individu pada tahap ini membentuk konsep diri yang sebagian besar diidentifikasi melalui orang lain, khususnya keluarga melalui aktivitas sehari-hari yang didominasi oleh bermain dan berfantasi. Tugas perkembangan pada tahap ini adalah individu membangun masa depannya, sehingga mengembangkan kepedulian dan kompetensi untuk masa depannya. Tahapan ini ditandai dengan anak memperoleh orientasi masa depannya (Savickas, 1997; Brown & Lent, 2013).

2. Tahap Eksplorasi - *Exploration* (14-24 tahun – remaja dan dewasa awal)

Tahap perkembangan ini bertujuan untuk kristalisasi, spesifikasi, dan implementasi konsep diri dalam peran bekerja. Kristalisasi merupakan proses individu mengembangkan konsep diri yang jelas dan stabil sebagai preferensi individu dalam melihat tingkat kemampuan dan bidang pekerjaan yang sesuai. Spesifikasi merupakan proses individu menentukan pilihan pendidikan yang sejalan dengan konsep diri yang merupakan hasil dari eksplorasi pada hal yang diminati. Terakhir, implementasi merupakan proses individu membuat pilihan dengan melakukan tindakan berdasarkan ide yang telah disusun. Implementasi pilihan biasanya melibatkan proses pelatihan dan merasakan — mengeksplorasi— sendiri peran tersebut (Super dalam Brown & Lent, 2013).

3. Tahap Pemantapan - *Establishment* (25-44 tahun)

Tahap ini bertujuan untuk memperoleh kohesi antara dunia dalam dan luar — penerapan konsep diri pada peran— individu melalui tiga tugas, yakni stabilisasi, konsolidasi, dan pemajuan karier. Stabilisasi melibatkan pengaturan

dan pengamanan posisi karier. Stabilisasi ini mendorong individu untuk konsolidasi dengan membangun sikap dan perilaku karier yang positif. Sehingga, individu dapat terus meajukan kariernya (Brown & Lent, 2013).

4. Tahap Pemeliharaan - *Maintenance* (45-65 tahun)

Individu pada tahap ini akan menetapkan untuk mempertahankan kariernya atau sebaliknya. Individu yang memilih untuk mempertahankan kariernya akan memelihara karier tersebut dengan mempertahankan yang sudah diraih, meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, serta berinovasi dalam melakukan tugas karier agar individu tetap bersemangat dalam menjalankan peran kariernya. Adapun individu yang memilih tidak mempertahankan kariernya (dalam hal ini okupasi), akan meninjau kembali tahap eksplorasi dan pematapan sebelum membuat perubahan okupasi atau lingkungan kerja.

5. Tahap Penurunan - *Disengagement* (>65 tahun)

Tahap ini membahas terkait transisi individu dari bekerja ke pensiun (Schultz & Wang dalam Brown & Lent, 2013). Transisi ini menggeser fokus individu dari pengembangan konsep, implementasi, stabilisasi, dan peningkatan peran kerja menjadi pengembangan dan implementasi konsep diri akan peran lain secara lebih utuh, seperti peran dalam keluarga, komunitas, dst. (Brown & Lent, 2013).

2.2 Transisi Sekolah ke Bekerja

Transisi dari sekolah ke bekerja merupakan titik kritis dalam kehidupan individu dikarenakan memiliki konsekuensi terhadap peran kerja, *well-being*, dan *social connectedness* (keterhubungan sosial) di masa depan. Masa peralihan ini digambarkan sebagai masa pilihan dan perubahan, dikarenakan terjadinya pergeseran peran dari peran sebagai pelajar menjadi peran sebagai pekerja dengan periode waktu yang terjadi sebelum dan setelah meninggalkan sekolah

bagi individu yang memilih untuk bekerja dibandingkan melanjutkan pendidikan (Creed, 2014; European Centre for Development of Vocational Training dalam Alam & Diego, 2019; Phillips, dkk., 2002).

Peralihan ini tidak harus linear dan mengikuti urutan tertentu. Tiap individu memiliki dinamika atau perjalanan kariernya masing-masing, mulai dari individu yang menjalankan peran ganda sebelum mengakhiri masa pendidikannya (pelajar dan pekerja), individu yang fokus pada perannya sebagai pelajar lalu beranjak pada peran sebagai pekerja, individu yang perlu untuk menganggur terlebih dahulu setelah mengakhiri masa pendidikannya, dan lainnya. Karenanya, transisi sekolah ke bekerja dilihat sebagai proses atau pembelajaran seumur hidup yang dijalankan oleh individu dengan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yakni pendidikan, keterampilan, gender, latar belakang keluarga, norma budaya, tempat tinggal, peraturan dan keadaan ekonomi (Alam & Diego, 2019). Individu pada masa transisi ini ditekankan untuk meningkatkan kesadaran akan dirinya, mengeksplorasi dan mencari informasi, merencanakan untuk membuat pilihan akan peran kerjanya, menggunakan *strength* dan kepercayaan dirinya untuk menghadapi kendala yang ada, serta mengaktualisasikan pilihannya (Savickas, 2013; Savickas dalam Creed, 2014; Lifshitz, 2017; Felaco & Parola, 2020).

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa masa transisi karier dari sekolah ke bekerja merupakan titik kritis akan pilihan dan perubahan terkait kariernya. Individu pada masa ini dihadapkan akan pilihan dan perubahan akan pengambilan peran baru, pelepasan peran lama, dan membuat perubahan signifikan terkait peran yang ada. Sehingga, individu diharapkan mampu antisipatif, membuat perencanaan, bertindak, dan beradaptasi akan pilihan kariernya.

2.3 Career Adaptability (Adaptabilitas Karier)

2.3.1 Definisi Career Adaptability

Career adaptability merupakan teori yang berkembang menggantikan teori *career maturity* (kematangan karier) Donald Super dikarenakan terbukti kurang mampu menjelaskan perkembangan karier pada orang dewasa dan hanya berfokus pada masa remaja (Savickas, 1997). Super dan Knasel (1981) menawarkan penggunaan istilah *career adaptability*, karena dianggap lebih mampu menjelaskan dinamika karier pada seluruh rentang hidup, khususnya pada masa dewasa. Hal ini dikarenakan pada masa dewasa tuntutan akan karier mendapatkan tantangan yang lebih besar dibandingkan saat remaja, seperti tuntutan sosial, ekonomi, dan lainnya. Selain itu, penggunaan istilah kematangan lebih mengacu pada pertumbuhan (*growth*) yang bersifat biologis, sehingga individu dipandang akan mencapai pertumbuhan pada tiap tahapan karier dan cenderung bersifat linear. Sedangkan, penggunaan istilah adaptabilitas dianggap lebih menekankan pada sikap proaktif individu akan karier dan lingkungannya. Sehingga, tiap individu dipandang memiliki punya proses unik dan tidak harus bergerak secara linear (Savickas dalam Sharf, 2013).

Savickas mengembangkan konsep ini menjadi teori *career adaptability* dengan menggunakan konsep psikososial (Sharf, 2013). Savickas mendefinisikan karier sebagai kesiapan dalam menghadapi tugas-tugas yang dapat diprediksi untuk mempersiapkan dan berpartisipasi pada peran kerja dan melakukan penyesuaian pada hal yang tidak dapat diprediksi dikarenakan perubahan kerja dan kondisi bekerja. Lebih luas, *career adaptability* dimaknai sebagai konstruk psikososial yang merupakan dasar kesiapan respons dan sumber daya individu untuk coping akan tugas, transisi, dan trauma karier (Savickas, 2013). Sumber daya ini dilihat

sebagai kekuatan atau kapasitas diri dalam memecahkan masalah yang tidak familiar, kompleks, dan tidak jelas yang disajikan oleh tugas, transisi, dan trauma karier (Savickas, 2012) yang diperoleh melalui pendidikan dan pengalaman (Sullivan & Sheffrin dalam Savickas, 2012). Adapun Rottinghaus, Day, dan Borgen (dalam Creed, Fallon & Hood, 2009) memaknai *career adaptability* sebagai kecenderungan yang memengaruhi cara seseorang memandang kapasitasnya untuk merencanakan dan menyesuaikan dengan perubahan rencana karier, terutama dalam menghadapi kejadian yang tidak terduga. Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa *career adaptability* merupakan kesiapan dan sumber daya individu dalam menghadapi dan/atau menyesuaikan perubahan yang terjadi, dalam hal ini tugas, transisi, dan trauma karier.

2.3.2 Dimensi *Career Adaptability*

Terdapat empat dimensi *career adaptability*, yakni:

1. *Concern*

Dimensi ini berkaitan dengan *future orientation*, dengan individu merasa penting untuk menyiapkan hari besok (Brown & Lent, 2013). Individu akan menanyakan terkait masa depannya, merencanakan, dan sadar akan pentingnya mempersiapkan diri terkait masa depannya (Sharf, 2013). Dimensi ini sangat berkaitan dengan sikap penuh perencanaan (*planfulness*) dan optimisme. Penuh perencanaan ini akan mendorong individu untuk menyadari bahwa perilaku masa lalu akan mengarahkan masa depan, karenanya individu dapat membayangkan, membangun, dan menyusun hal-hal serta upaya yang akan memberikan pengaruh sesuai harapan individu pada masa depannya (Brown & Lent, 2013). Adapun optimisme akan membuat individu lebih mempunyai harapan dalam melihat masa depan serta mempunyai dorongan yang positif

dalam membuat rencana dan melihat keterkaitan antar rencana juga tindakan yang akan memengaruhi masa depan individu tersebut (Sharf, 2013). Rendahnya dimensi ini akan membuat individu menjadi tidak peduli pada kariernya (*career indifference*), yang dicerminkan melalui sikap apatis, pesimis, dan kurang perencanaan (*planlessness*).

2. *Control*

Individu yang memiliki dimensi ini akan independen atau mandiri dalam menentukan pilihan kariernya (Brown & Lent, 2013). Selain itu, *career control* mengarahkan individu untuk tegas dan bertanggung jawab dalam mengambil keputusan serta merasa berdaya dalam mengontrol masa depannya, sehingga individu asertif pada dirinya dan disiplin (Sharf, 2013). Sekalipun individu menemukan pilihan yang terbatas terkait kariernya, dimensi ini akan mendorong individu untuk mengeksplorasi kemungkinan terkait pilihan yang ada, menyempurnakan pilihan tersebut, dan menjalankannya sesuai dengan versi individu tersebut, sehingga individu tidak kehilangan kebermaknaannya. Individu yang rendah pada dimensi ini akan ragu-ragu terkait kariernya (*career indecision*), yang ditunjukkan dengan sikap kebingungan, prokrastinasi, atau impulsif.

3. *Curiosity*

Dimensi ini mengacu pada keingintahuan (*inquisitiveness*) tentang karier dan eksplorasi kesesuaian antara diri dengan karier (Brown & Lent, 2013). Individu akan tergerak untuk mencari tahu terkait ketepatan pilihan yang telah diambil, sehingga individu membuka diri untuk mengeksplorasi akan kemungkinan yang terjadi, membentuk alternatif pilihan, dan memahami resiko yang akan diterima akan setiap pilihan yang ada (Sharf, 2013). Kedua hal ini akan mendorong

individu untuk berefleksi, yang membuat keadaan individu bergeser dari naif menjadi berpengetahuan. Pengetahuan yang diperoleh individu ini akan membuat dirinya menjadi lebih objektif dan realistis untuk menemukan tujuan yang disesuaikan dari diri dan dunia sosial (Brown & Lent, 2013), sehingga individu menjadi lebih siap akan ketidakpastian (Sharf, 2013). Rendahnya dimensi ini akan menyebabkan *unrealism* tentang karier dan citra diri.

4. *Confidence*

Individu yang memiliki dimensi ini akan percaya terhadap dirinya dalam mengeksplorasi kemungkinan yang ada, mengambil tindakan, dan mengatasi maupun menyelesaikan masalah yang ada. *Confidence* muncul dari pemecahan masalah sehari-hari yang mendorong individu menyadari bahwa dirinya bermakna dan produktif dalam menyelesaikan masalah tersebut. Selain itu, pengalaman mengeksplorasi satu hal akan mendorong individu untuk *confidence* dalam mencoba hal baru lainnya (Brown & Lent, 2013). Namun, *belief* yang keliru akan menjadi salah satu faktor dalam menurunkan *confidence* (Sharf, 2013), seperti *belief* terkait gender, ras dan peran sosial (Brown & Lent, 2013). Tidak hanya *belief* yang keliru, individu yang dikucilkan pada beberapa keterlibatan atau aktivitas untuk membentuk pengalaman baru akan merasa sulit *confidence* terkait aktivitas tersebut. Rendahnya *confidence* akan mengakibatkan terhambatnya karier (*career inhibition*) yang menghalangi aktualisasi peran dan pencapaian tujuan (Brown & Lent, 2013).

2.3.3 Faktor yang Memengaruhi *Career Adaptability*

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *career adaptability*, yaitu:

1. Usia

Rottinghaus, Falks, dan Eshelman (2017) mengemukakan bahwa *career adaptability* dapat dibentuk oleh identitas individu, salah satunya usia. Individu dengan usia yang lebih tua dikaitkan dengan sikap karier yang lebih baik dikarenakan memiliki preferensi, pengalaman, dan keterampilan yang lebih banyak dibandingkan individu dengan usia yang lebih muda. Hal ini menyebabkan individu menjadi lebih realistis dalam mencapai tugas karirnya (Healy, O'Shea, & Crook, 1985), lebih percaya diri dan memiliki *self-esteem* yang tinggi akan keberhasilannya menghadapi tugas perkembangan karier, khususnya dalam mengeksplorasi pilihan karier, merencanakan karier (Creed & Patton, 2003), mengambil keputusan karier (Healy, Judith, & Mourton, 1987; Creed & Patton, 2003) dan kecemasan yang lebih sedikit dalam menghadapi tugas karier (Healy, Judith, & Mourton, 1987).

2. Gender

Rottinghaus, Falks, dan Eshelman (2017) menyatakan bahwa gender merupakan salah satu hal yang dapat membentuk karier adaptabilitas pada individu. Perempuan cenderung lebih mudah terinformasi dalam kaitannya dengan pengetahuan akan karier, khususnya dunia kerja (Creed & Patton, 2003); mampu membuat pilihan karier secara mandiri (Rojewki, Wicklein, & Schell, 1995); dan perempuan dengan intelegensi emosional yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki dapat beradaptasi dengan tugas dan tantangan karier (ÇİZEL, 2018).

3. *Self-Efficacy*

Efikasi diri merupakan keyakinan dan kepercayaan diri individu akan kemampuannya dalam menghadapi berbagai hal atau dalam hal ini tugas karier. Individu dengan efikasi diri yang baik cenderung untuk mengeksplorasi informasi (Ebenehi, Rashid, & Bakar, 2016), menyusun rencana, dan mengambil keputusan terkait kariernya (Guan dkk., 2013; Ebenehi, Rashid, & Bakar, 2016). Individu dengan efikasi diri akan mampu menghadapi tantangan dan batasan-batasan yang ada dalam mencapai tujuan kariernya (Rottinghaus, Falk, & Eshelman, 2017).

4. Dukungan Sosial

Wang dan Fu (2005) mengemukakan bahwa masa transisi individu dari sekolah ke bekerja menjadikan dukungan sosial, seperti: keluarga, teman sebaya, dan orang dekat lainnya (Ebenehi, Rashid, & Bakar, 2016), sebagai salah satu sumber daya dalam membangun kepercayaan diri individu (Kenny & Bledsoe, 2005) dan menghadapi lingkungan yang menekankan pada kompetisi karier (Schultheiss, 2003). Hadirnya dukungan sosial membuat individu merasa diperhatikan; dihargai (Creed, Fallon, & Hood, 2009; Yousefi dkk., 2011; Ataç, Dirik, & Tetik, 2017); dan merasa menjadi bagian dari sebuah interaksi, sehingga menurunkan stres, tekanan, dan kecemasan karier, baik terkait kegagalan dalam perencanaan karier dan realisasi perencanaan tersebut (Creed, Fallon, & Hood, 2009; Yousefi dkk., 2011). Dukungan sosial yang paling berpengaruh adalah keluarga. Hal ini dikarenakan keluarga memberikan dukungan yang lebih luas pada individu berupa nilai-nilai yang dianut, dukungan finansial, dukungan informasi, dan ekspektasi keluarga terhadap karier individu (Foyad dkk., 2015). Walau begitu, dukungan sosial ini perlu diperhatikan agar

tidak mengesampingkan kepercayaan diri, minat, bakat, dan kemampuan individu dalam meningkatkan *career adaptability*-nya (Wang & Fu, 2015).

5. Pengalaman Kerja

Patton dan Lokan (2001) mengemukakan bahwa pengalaman kerja yang dapat membantu individu untuk mengeksplorasi diri dan mendorong individu untuk lebih percaya diri, sehingga individu lebih mampu menghadapi tugas kariernya, khususnya terkait pengambilan keputusan terkait kariernya.

6. Status Sosial-Ekonomi

Individu yang berasal dari kelas ekonomi rendah cenderung memiliki orientasi masa depan yang rendah. Individu tersebut kurang memiliki rasa otonomi atau kontrol akan masa depannya. Kurangnya fleksibilitas finansial membuat individu merasa sulit berpikir akan masa depan, khususnya pilihan karier yang tepat untuk dirinya. Kemudian, individu yang berasal dari kelas sosial yang termarginalkan dan minoritas cenderung mendapatkan tantangan yang lebih besar dalam melakukan eksplorasi terhadap kariernya, merencanakan karier, dan mencapai tujuan atau rencana hidupnya terkait karier tersebut dengan kesediaan pilihan karier yang cenderung lebih ramah pada kelas mayoritas, khususnya terkait peran kerja (Rottinghaus, Falks, & Eshleman, 2017).

7. Budaya

Budaya individualis dan kolektivistis dapat memengaruhi individu dalam mengambil keputusan. Individu dengan budaya kolektivistis cenderung untuk memilih karier dengan menyesuaikan atau memperhatikan harapan dan nilai keluarga. Sebaliknya, individu dengan budaya individualis cenderung menekankan pada keinginan pribadi dalam mengambil keputusan terkait karier (Rottinghaus, Falks, & Eshelman, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Omar

dan Noordin (2016) menunjukkan bahwa budaya memoderasi *career adaptability*. Individu dengan budaya individualis yang memandang individu lainnya setara cenderung lebih fleksibel terhadap perubahan zaman – tantangan karier, fokus pada tujuan yang akan dicapai, dan independen dalam mengambil keputusan terkait karier.

2.4 Gender

2.4.1 Definisi Gender

Gender merupakan perilaku yang menggambarkan individu sebagai laki-laki (maskulinitas) atau perempuan (feminitas) yang dipengaruhi oleh aspek psikologis, sosial, dan budaya serta dibentuk dan dilakukan melalui interaksi sosial (American Psychological Association, 2020; West & Zimmerman, 1987). Gender berbeda dengan jenis kelamin. Jenis kelamin mengacu pada karakteristik biologis dan fisiologis laki-laki dan perempuan, seperti kromosom, hormon, dan organ reproduksi (WHO, 2021), sehingga bersifat relatif stabil atau tidak mudah diubah serta tidak berbeda bahkan dilihat dari lintas budaya sekalipun (Hegelson, 2012). Oakley (1985) mendefinisikan gender sebagai istilah yang berkenaan dengan psikologis dan budaya. Gender berkenaan dengan penggunaan pakaian, gestur, pekerjaan, jaringan sosial, kepribadian, dan lainnya. Gender terbentuk melalui pengalaman dan *setting*, seperti pemerintah, keluarga, tetangga, tempat ibadah, sekolah, media, jalan, dan lainnya. Hal ini menyebabkan gender terinternalisasi terhadap sikap, *beliefs*, dan tindakan (Eckert & McConnell-Ginet, 2013).

Terbentuk dan terinternalisasinya gender membawa pada dua konsep gender, yakni identitas gender dan peran gender. Identitas gender merupakan penghayatan individu akan dirinya sebagai perempuan atau laki-laki melalui

pengalamannya terkait gender (Oakley, 1985; Hegelson, 2012), yang dapat saja tidak selaras dengan fisiologis atau jenis kelamin individu (WHO, 2021). Egan dan Perry (dalam Blakemore, Berenbaum, & Liben, 2008) mengemukakan bahwa identitas gender merupakan pengetahuan, pemahaman, dan penerimaan individu akan penghayatan gender pada diri individu tersebut.

Adapun peran gender didasarkan pada ekspektasi yang berbeda oleh individu, kelompok, dan masyarakat terhadap individu lainnya berdasarkan jenis kelamin serta *values* dan *beliefs* masing-masing masyarakat tentang gender. Peran gender merupakan produk dari interaksi antara individu dan lingkungan yang memberikan *social cues* kepada individu tersebut untuk berperilaku berdasarkan kategori biologis, yakni perempuan atau laki-laki (Blackstone, 2003; Hegelson, 2012). Peran gender menekankan pada pengaruh masyarakat terkait dengan tindakan individu, misalnya perempuan diharapkan untuk menjadi individu yang peduli, ekspresif, sopan, dan penolong (feminim), sedangkan, laki-laki diharapkan menjadi individu yang kuat, independen, kompetitif, dan mampu menyimpan emosinya (maskulin) (Blackmore, Berenbaum, dan Liben, 2008; Hegelson, 2012).

Berdasarkan penjabaran di atas, dapat disimpulkan bahwa gender merupakan perbedaan laki-laki dan perempuan yang dikonstruksi melalui sosial dan budaya yang memengaruhi sifat, sikap, dan perilaku individu. Terbentuk dan terinternalisasinya gender membawa pada dua konsep gender, yakni identitas gender dan peran gender. Identitas gender merupakan penghayatan individu terkait dirinya sebagai laki-laki atau perempuan. Adapun peran gender merupakan ekspektasi atau harapan sosial terkait perilaku atau peran yang seyogianya dijalankan oleh individu tersebut.

2.4.2 Sex Typing Process

Anak pada usia dini —usia empat atau lima tahun— telah mengeksplorasi dirinya sebagai laki-laki atau perempuan menjadi maskulin atau feminim. Anak akan membentuk konsep dirinya berdasarkan gender, sehingga memiliki minat dan keterampilan tertentu, sifat, sikap, dan perilaku yang berkenaan dengan gendernya. Hal ini terjadi melalui proses yang dinamakan sebagai *process of sex typing* (Bem, 1983). Bem (1983) menjelaskan proses ini melalui teori skema gender yang menekankan pada proses kognitif dan pembelajaran sosial. Individu —dalam hal ini anak— memproses informasi melalui menyandikan (*encoding*) dan mengatur informasi terkait dirinya serta sosial —masyarakat dan budaya— dalam mendefinisikan *femaleness* dan *maleness*.

Anak akan menggunakan dan mempelajari informasi yang berkenaan dengan gender ini untuk mengevaluasi dan mengasimilasi informasi, sehingga skema anak terkait gendernya semakin berkembang. Skema gender ini berfungsi untuk mengatur dan mengarahkan persepsi dan respons individu. Anak menginput informasi dengan proses selektif untuk selanjutnya membentuk makna dalam susunan yang relevan dengan skema yang ada sebelumnya. Sehingga, proses skematis gender akan mendorong individu untuk membentuk dan menetapkan konsep dirinya yang mengarahkan pada penggolongan atribut dan perilaku berkaitan dengan gender. Hal ini dikarenakan anak mengaitkan informasi pada skema dengan jenis kelamin serta gender, sehingga anak akan cenderung menyesuaikan preferensi, sifat, sikap, dan perilaku terhadap stimulus yang didapatkan sebagai bentuk respons anak tersebut. Teori skema gender ini merupakan teori proses dikarenakan memandang individu dalam *sex typing*-nya memproses informasi dan mengatur perilaku sesuai dengan feminitas dan

maskulinitas akan konsep diri dan budaya dalam mendefinisikan gender (Bem, 1983).

2.4.3 Orientasi Peran Gender

Orientasi peran gender merupakan sikap dan perilaku individu terhadap peran perempuan dan laki-laki yang dibentuk oleh jenis kelamin (Harris & Firestone dalam Somech & Drach-Zahavy, 2016). Blackstone (2003) menyatakan bahwa peran gender seringkali didiskusikan dalam pembahasan mengenai orientasi peran gender yang terbagi atas dua, yakni orientasi peran gender tradisional dan non tradisional. Orientasi peran gender tradisional menekankan pada perbedaan laki-laki dan perempuan, yang mengasumsikan bahwa tiap jenis kelamin memiliki afinitas pada tingkah laku tertentu. Individu dengan orientasi peran gender tradisional cenderung dipengaruhi oleh norma dan ritual yang dipercayai oleh generasi-generasi sebelumnya. Adapun orientasi peran gender non tradisional menekankan pada perilaku manusia tidak harus ditentukan atau terikat dengan jenis kelamin. Individu yang berorientasi pada peran gender non tradisional lebih percaya pada konsep *egalitarian* (setara) antara laki-laki dan perempuan, sehingga masing-masing mampu menentukan peran yang ingin dijalankan dan dengan keterkaitannya terhadap jenis kelamin.

Bem (1974) mengemukakan bahwa orientasi peran gender tradisional mengkonsepkan maskulinitas dan feminitas sebagai hal yang dikotomi. Orientasi peran gender yang dikotomi ini menyebar dalam masyarakat dan mengarahkan pemikiran tentang keharusan individu dalam berperilaku berdasarkan jenis kelamin (Hegelson, 2012). Adapun orientasi peran gender non tradisional memandang bahwa maskulinitas dan feminitas merupakan dua dimensi yang independen dan memiliki spektrum tersendiri (Bem, 1974). Orientasi ini cenderung

tidak terbatas pada stereotip akan peran yang didasarkan pada jenis kelamin (Bem, 1975).

1. Model Tradisional

Model tradisional memandang feminitas dan maskulinitas sebagai suatu dikotomi. Model peran ini menyatakan bahwa maskulinitas dan feminitas merupakan dua hal yang saling berlawanan dalam satu spektrum (Hegelson, 2012) – bipolar (Naully dalam Wathani, 2003). Pernyataan ini menggambarkan bahwa individu yang memiliki maskulinitas yang tinggi, secara bersamaan juga berarti memiliki feminitas yang rendah dan sebaliknya. Hal ini menunjukkan bahwa model tradisional hanya menghendaki individu berada pada satu kutub tertentu, yakni feminim atau maskulin.

Model ini menganggap individu memiliki penyesuaian diri yang positif apabila mengadopsi peran gender yang sesuai dengan jenis kelamin individu tersebut. Seorang perempuan akan dianggap memiliki penyesuaian diri yang positif ketika menunjukkan feminitas yang tinggi dan maskulinitas yang rendah. Sebaliknya, laki-laki dikatakan memiliki penyesuaian diri yang tinggi, ketika menunjukkan maskulinitas yang tinggi dan feminitas yang tinggi.



Gambar 2.1 Model Tradisional Orientasi Peran Gender

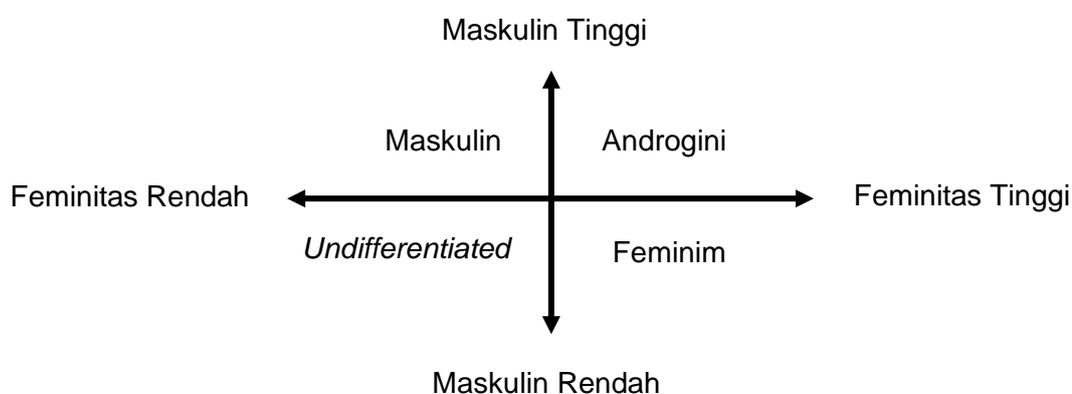
Sumber: Naully (Wathani, 2019)

2. Model Non Tradisional

Model non tradisional menyatakan bahwa maskulinitas dan feminitas merupakan dua hal yang terpisah. Bem (1974) mengembangkan orientasi peran gender ini sebagai respons terhadap kekurangan orientasi peran gender tradisional. Bem berpendapat bahwa individu dapat saja memiliki keduanya. Oleh karena itu, orientasi ini mengklasifikasikan peran gender yang baru, yakni

androgini dan *undifferentiated*. Androgini menunjukkan individu dengan sifat maskulin dan juga feminim dalam kadar yang tinggi. Sebaliknya, *undifferentiated* menggambarkan individu dengan sifat maskulin dan feminim yang rendah.

Model ini mengklasifikasikan tipe peran gender menjadi empat bagian melalui *sex-typed* dan *cross-typed*. *Sex-typed* merupakan kecenderungan individu untuk berperilaku sesuai dengan keinginan sosial akan gendernya, yakni maskulinitas dan feminitas. Adapun *cross-sex-typed* merupakan kecenderungan individu untuk berperilaku terlepas dari norma dan keinginan sosial, yang terdiri atas dua tipe, yakni androgini dan *undifferentiated*. Model ini yang mendasari Bem menyusun inventori gender, yang dinamakan *Bem Sex Role Inventory* (BSRI).



Gambar 2.8 Model Non Tradisional Orientasi Peran Gender

Sumber: Naully (Wathani, 2019)

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa orientasi peran gender terbagi atas dua, yakni orientasi peran gender tradisional dan non tradisional. Orientasi peran gender tradisional memandang sikap perempuan dan laki-laki bersifat dikotomi. Orientasi ini menghendaki individu hanya berada pada satu kutub tertentu, yakni feminim atau maskulin. Adapun peran orientasi gender non tradisional memandang feminitas dan maskulinitas sebagai dua hal yang

terpisah. Perempuan maupun laki-laki mampu memiliki peran gender maskulin, feminim, keduanya (androgini), atau *undifferentiated*.

2.4.4 Tipe Peran Gender

Berdasarkan penjelasan di atas, terdapat empat tipe peran gender yang diklasifikasikan oleh Bem (1974), yakni tipe maskulin, tipe feminim, tipe androgini, dan tipe *undifferentiated*.

1. Maskulin merupakan karakteristik yang masyarakat tetapkan pada laki-laki sebagai peran gender (Hegelson, 2012). Beberapa *trait* maskulin pada inventori Bem (1974), yakni asertif, kompetitif, dominan, dan independen.
2. Feminim merupakan karakteristik yang masyarakat tetapkan pada wanita sebagai peran gender (Hegelson, 2012). Beberapa *trait* feminim pada inventori Bem (1974), yakni lemah lembut, setia, simpatik, dan pemalu.
3. Androgini merupakan karakteristik maskulin dan feminim yang dimiliki individu secara bersamaan. Individu dengan tipe androgini merupakan seseorang yang asertif, mengasihi, mandiri, dan peka (Bem, 1974).
4. *Undifferentiated* merupakan tipe peran gender dengan maskulinitas dan feminitas yang rendah atau di bawah rata-rata. Hal ini menyebabkan tidak adanya kecenderungan feminim atau maskulin. Bem (1974) menggambarkan individu dengan tipe ini menjadi dua bagian, yakni *near feminine* (nF) dan *near masculine* (nM). Individu *near feminine* merupakan seseorang yang memiliki skor feminim yang tinggi, namun tidak memenuhi standar untuk masuk dalam tipe feminim. Sebaliknya, individu dengan *near masculine* merupakan seseorang yang memiliki skor maskulin yang tinggi tapi tidak memenuhi standar untuk masuk dalam tipe maskulin.

Berdasarkan pemaparan di atas, tipe peran gender terbagi atas empat, yakni maskulin, feminim, androgini, dan *undifferentiated*. Tipe peran gender *undifferentiated* terbagi atas dua bagian, yakni *near feminime* dan *near masculine*. Tipe peran gender ini ditentukan berdasarkan kadar maskulinitas dan feminitas individu.

2.5 Self-Construction (Konstruksi Diri)

Teori ini merupakan teori utama Savickas untuk menjelaskan dinamika individu dalam memaknai kariernya, yang terdiri dari tiga lapisan utama pada diri (*self*), yakni: diri sebagai Aktor (pembentukan peran sosial dari keluarga), diri sebagai *Agent* (adaptasi peran untuk diterapkan pada lingkungan), dan diri sebagai *Author* (menjadi penulis akan otobiografi yang menjelaskan kelanjutan dan perpaduan pengalaman perannya) (Brown & Lent, 2013).

1. Diri sebagai Aktor

Individu sebagai aktor membangun dirinya dengan membentuk karakter yang diinternalisasi melalui drama keluarga (*family drama*) dan dunia sosial. Pembentukan diri yang berasal dari keluarga dan dunia sosial ini, memberikan kategori identitas (mis: gender, ras, kelas, dan urutan kelahiran) pada individu. Aktor membangun diri dalam lingkungan dengan mencontoh (*modeling*) objek yang ada di luar dirinya. Teori konstruksi karier menjabarkan dua metode utama dalam menginternalisasi contoh diri, yakni introyeksi *guides* dan inkorporasi model. Introyeksi *guides* berlangsung sejak individu lahir dengan menjadikan keluarga (khususnya orang tua) sebagai *guides* dalam membentuk karakter hingga peran yang dimiliki individu. Adapun inkorporasi model berasal dari *role models* (di luar *guides*) yang merupakan pilihan pertama anak dalam membangun diri dan kariernya. Individu menjadikan *role models* dalam membentuk karakternya melalui

pengambilan makna dengan mengadopsi dan melatih karakteristik model hingga menjadi karakteristik individu tersebut.

Internalisasi melalui imitasi model, baik dari *guides* maupun *role models* pada anak, akan mengerahkan minat dan aktivitas. Minat dan aktivitas yang melalui pengulangan dan latihan akan mengembangkan keterampilan, kemampuan, dan kebiasaan, hingga akhirnya membentuk *traits*. *Traits* yang diterapkan pada kehidupan sehari-hari akan menjadi semakin konsisten di seluruh aktivitas individu dan stabil dari waktu ke waktu sehingga membentuk *personality* anak (Brown & Lent, 2013). *Personality* ini merupakan esensi dasar yang membentuk identitas individu (Rangel & Keller dalam Brown & Lent, 2013) serta bersifat internal.

2. Diri sebagai *Agent*

Individu sebagai *agent* merupakan lapisan selanjutnya dalam individu membangun dirinya. Pada lapisan ini, individu akan mulai berinteraksi pada dunia sosial yang lebih luas, yakni sekolah dan komunitas. Jaringan yang luas ini mendorong individu untuk beradaptasi atau bergerak. Beradaptasi merupakan perubahan atau pergerakan dikarenakan adanya tujuan personal yang dirumuskan dari kebutuhan dalam diri dan peluang atau tantangan sosial yang ada. Adapun tantangan sosial ini, yakni tugas, transisi, dan trauma karier.

Individu dalam mencapai tujuan (*adaptation*) membutuhkan kesiapan atau keinginan beradaptasi (*adaptive readiness*), sumber daya atau kemampuan beradaptasi (*adaptability resources*), dan respons adaptasi (*adapting*) (Brown & Lent, 2013). Kesiapan beradaptasi merupakan *personality traits* —yang telah terbentuk pada lapisan sebelumnya— yang fleksibel atau keinginan individu untuk berubah, dalam hal ini memenuhi tugas, transisi, dan trauma karier (Savickas, 2012). Adapun sumber daya beradaptasi merupakan sumber daya psikososial

individu sebagai koping terhadap tugas, transisi, dan trauma karier (Savickas, 1997). Sumber daya beradaptasi ini meliputi: *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence* (Patton & McMahon, 2014) (akan dibahas lebih lanjut pada *career adaptability*).

Kesiapan dan sumber daya adaptasi ini akan menjadi dasar dalam individu merespons adaptasi (Brown & Lent, 2013). Respons adaptasi (*adapting*) merupakan penguasaan tugas, transisi, dan trauma karier. Penguasaan ini dipupuk melalui lima tahap atau siklus perkembangan karier, yakni *orientation*, *exploration*, *establishment*, *management*, dan *disengagement* (akan dibahas lebih lanjut pada tahap perkembangan karier) (Savickas, 2012).

3. Diri sebagai *Author*

Diri sebagai *author* merupakan lapisan ketiga dalam membentuk diri. Individu dalam beradaptasi atau mencapai tujuan (*adaptation*) akan menghasilkan peristiwa atau kisah yang menyusun naskah atau narasi hidup, baik itu narasi identitas (*narrative identity*) maupun *career story* yang akan menggambarkan *career theme* individu tersebut. Narasi identitas merupakan pemaknaan diri individu akan dirinya, sedangkan *career story* merupakan kisah individu terkait urutan atau rangkaian kariernya. Individu menarik *insight* dari setiap peristiwa dalam menyusun kedua narasi ini. Hal ini membuat individu mencapai kedua narasi secara makro (*macronarratives*) dan dapat melihat kembali kumpulan kisah yang membentuk identitas secara mikro (*micronarratives*). Konstelasi ini akan mengarahkan individu pada kesatuan dan kesinambungan akan kariernya, yang dinamakan *career theme*. *Career theme* bersifat sama atau tidak berubah, sekalipun *micronarratives*-nya beragam (Brown & Lent, 2013). *Career theme* menjadi landasan bagi individu untuk “*here and now*” dengan dirinya dan

keadaanya, sehingga individu mampu mengenali dan memahami dinamika diri dari yang lalu, sekarang, dan di masa depan (McAdams dan Olson dalam Brown & Lent, 2013).

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa individu membangun diri dan kariernya sejak lahir dengan diawali dalam pembentukan *personality* sebagai kesiapan beradaptasi, yang diikuti dengan sumber daya psikososial untuk menghadapi tantangan karier. Individu akan terus menjalani kariernya dengan menyusun narasi hidup agar tetap mampu mengenali dan memahami diri untuk menghadapi tantangan kariernya.

2.6 Hubungan Orientasi Peran Gender Non Tradisional dan *Career Adaptability*

Perempuan dan laki-laki diharapkan mampu berkontribusi pada peran kerja secara penuh, produktif, dan layak (SDGs, 2017). Bekerja merupakan salah satu bagian dari karier, yang merupakan proses dalam mengkonstruksi peran hidup individu yang berlangsung selama rentang waktu hidup individu tersebut (Savickas, 2013). Bekerja sebagai karier dipandang lainnya titik-titik keputusan (Flangan & Coolay dalam Super, 1980), yang perlu untuk dipersiapkan melalui perencanaan, eksplorasi, pengambilan keputusan, dan percaya akan kemampuan diri dalam menghadapi tantangan karier (Savickas, 1997). Keempat hal tersebut merupakan sumber daya atau kemampuan individu dalam beradaptasi yang dinamakan sebagai *career adaptability*.

Career adaptability yang ditujukan untuk menghadapi tantangan karier, sehingga individu mampu untuk mencapai tujuannya (*adaptation*), membutuhkan kesiapan atau keinginan beradaptasi (*adaptive readiness*) serta penyusunan narasi hidup individu tersebut (Savickas, 2012). Kesiapan dan narasi hidup ini

dibangun melalui diri (*self*), identitas, dan narasi karier itu sendiri (Savickas, 2013). Salah satu kategori identitas ini adalah gender. Gender merupakan kategori sosial terkait laki-laki dan perempuan (Hegelson, 2012). Kategori sosial ini mengarahkan individu untuk berperilaku tertentu yang berkaitan dengan identitasnya sebagai perempuan dan laki-laki atau yang disebut sebagai orientasi peran gender (Blackstone, 2003).

Penelitian telah membuktikan keterkaitan *career adaptability* dengan gender. Namun, penelitian-penelitian yang ada masih belum jelas, dikarenakan terdapat penelitian yang menemukan bahwa perempuan memiliki *career adaptability* yang lebih tinggi dibanding laki-laki, sedangkan terdapat beberapa penelitian lainnya yang membuktikan sebaliknya. Coetzee dan Harry (2015) mengemukakan bahwa perempuan memiliki *career adaptability* yang tinggi, khususnya pada dimensi *career control*. Perempuan dikatakan cenderung memiliki orientasi masa depan dan perencanaan karier yang baik. Hal ini juga ditunjukkan melalui temuan ÇİZEL (2018) bahwa perempuan memiliki *career adaptability* yang lebih tinggi melalui regulasi emosi yang baik, sehingga perempuan lebih mampu untuk menghadapi tantangan karier yang ada. Perempuan yang digambarkan sebagai individu dengan kemampuan membangun relasi dengan baik dibandingkan laki-laki, terbukti lebih mudah terinformasi yang berkaitan dengan pengetahuan akan karier, khususnya dunia kerja (Creed & Patton, 2003).

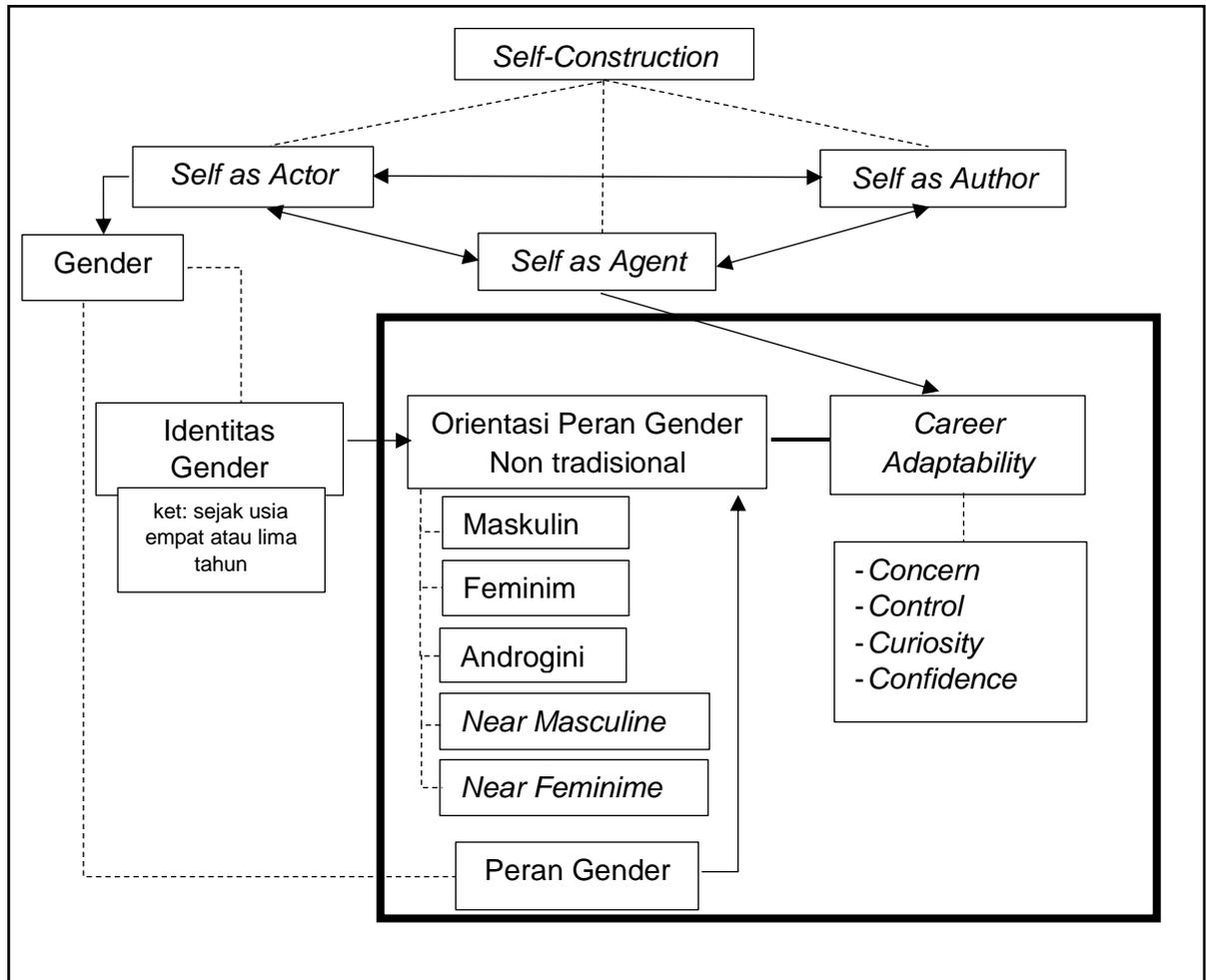
Adapun, Han dan Rojewski (2015) serta Saraswati, Prafitra, dan Isrofin (2017) menunjukkan *career adaptability* pada laki-laki lebih tinggi dari perempuan. Penelitian ini sejalan dengan temuan Hou, dkk. (2012) bahwa laki-laki memiliki *career adaptability* yang lebih tinggi dibandingkan perempuan. Laki-laki lebih percaya diri dibanding perempuan, khususnya terkait perencanaan karier (Yu,

2008). Rosulin dan Paramita (2016) juga menunjukkan *career adaptability* yang lebih tinggi pada laki-laki dibandingkan perempuan. Sosialisasi peran gender terkait perempuan yang memiliki peran domestik dapat memengaruhi aspirasi karier. Perempuan cenderung tidak merencanakan karier dengan serius, tidak mengeksplorasi karier secara mendalam, dan terpaku pada pilihan karier yang terstereotip secara gender (Baumrind, 1990; Rich & Golan, 1991 dalam Santrock, 2003).

Namun, penelitian di atas, masih berfokus pada orientasi peran gender tradisional. Orientasi peran gender ini bersifat dikotomi, yang meyakini bahwa perempuan dan laki-laki hanya mampu berada pada satu orientasi peran gender tertentu, yakni feminim atau maskulin. Peneliti belum menemukan penelitian-penelitian sebelumnya yang mengaitkan orientasi peran gender non tradisional dengan *career adaptability*. Walau begitu, Bem (1975) menyatakan bahwa individu dengan orientasi peran geder andorgini mampu lebih adaptif pada berbagai situasi dan terlibat dalam perilaku yang efektif, dikarenakan terbebas dari stereotip gender. Hal ini dibuktikan oleh penelitian oleh Shimonaka, dkk. (1997) yang mengemukakan bahwa individu dengan orientasi peran gender andorgini cenderung mampu untuk beradaptasi. Perempuan maupun laki-laki dengan orientasi gender ini memiliki *self-esteem* dan *subjective health* yang tinggi. Hinsdale dan Johnson (1978) juga menemukan bahwa individu dengan orientasi peran gender androgini lebih adaptif dalam peran kerjanya dan juga berkaitan dengan *well-being* pekerja pada tempat kerjanya.

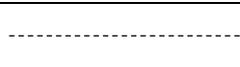
2.7 Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian kajian pustaka di atas, maka kerangka konseptual peneliti sebagai berikut:



Gambar 2.3 Kerangka Konseptual

Tabel 2.1 Keterangan Kerangka Konseptual

	Variabel Penelitian
	Memengaruhi
	Saling Memengaruhi
	Bagian Dari

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, dapat dilihat bahwa yang menjadi fokus penelitian adalah orientasi peran gender non tradisional dan *career*

adaptability. Individu diharapkan mampu mengaktualisasikan potensi dirinya dengan berperan aktif dalam penyusunan naskah hidupnya (*life designing*) melalui konstruksi diri (*self-construction*). Konstruksi diri ini terdiri atas tiga lapis, yakni *self as actor*, *self as agent*, dan *self as author*. Pada lapisan pertama, individu membentuk *personality*, *values*, dan identitas (gender, ras, suku, dll) melalui internalisasi dari dunia sosial, khususnya keluarga. Kemudian, pada lapisan kedua, individu mulai berinteraksi dengan dunia sosial yang menuntut individu untuk terus beradaptasi akan perubahan yang ada dalam mengisi peran hidupnya atau yang dinamakan karier. Karenanya, individu membutuhkan sumber daya untuk menghadapi perubahan tersebut. Individu dalam beradaptasi akan menghasilkan peristiwa yang mengarahkan individu sebagai *author* untuk terus menyusun naskah hidupnya melalui narasi identitas (*self as actor*) dan kisah kariernya. Individu menarik *insight* dari setiap peristiwa dalam menyusun kedua narasi tersebut.

Individu dalam membangun kisah kariernya selalu mungkin dihadapkan oleh perubahan atau tantangan karier, yang menyebabkan individu membutuhkan sumber daya yang dinamakan *career adaptability*. *Career adaptability* yang tinggi dan terus dirawat oleh individu akan mengarahkannya untuk cakap dalam merencanakan (*concern*), menentukan pilihan karier (*control*), mengeksplorasi informasi terkait diri dan pilihan karier (*curiosity*), serta percaya akan kemampuan diri dalam menghadapi tantangan karier (*confidence*).

Individu dalam menghidupi karier —termasuk merawat sumber daya karier— dipengaruhi dengan identitas dan peran gendernya. Identifikasi individu akan dirinya mengarahkan pada kecenderungan bersikap dan berperilaku dalam menghadapi tantangan karier. Kecenderungan bersikap ini dinamakan orientasi

gender. Pada penelitian ini, peneliti mengangkat orientasi gender non tradisional yang terbagi atas lima tipe gender, yakni maskulin, feminim, androgini, *near masculine*, dan *near feminime*. Setiap tipe peran gender ini akan mengarahkan individu memaknai dirinya yang mampu mewarnai individu dalam bersikap dan berperilaku, dalam hal ini berkaitan dengan menghidupi karier individu tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus untuk mengetahui perbedaan tingkat *career adaptability* pada perempuan yang sedang melalui transisi karier dari sekolah ke bekerja, yakni mahasiswa tingkat akhir, ditinjau dari orientasi gender non tradisional.

2.8 Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. H_0 : Tidak terdapat perbedaan tingkat *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Hasanuddin ditinjau dari orientasi peran gender non tradisional.
2. H_1 : Terdapat perbedaan tingkat *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Hasanuddin ditinjau dari orientasi peran gender non tradisional.