

Hardiness Pada Bintara Polri Sebagai Langkah Mencapai Career Adaptability

Sri Sundari¹, Netty Dyan Prastika²

^{1,2} Department of Psychology, University of Mulawarman, Indonesia
Email: ¹ srisundari297@gmail.com , ² nd.prastika@fisip.unmul.ac.id

Artikel Info	ABSTRACT
<p>Riwayat Artikel: Penyerahan 02/06/2022 Revisi 05/08/2022 Diterima 10/08/2022</p> <p>Keyword: Career Adaptability; Hardiness</p>	<p>The ability to adapt to a semi-military work environment is one of the things that every NCO graduate must have, this can be realized by having resilience in overcoming every problem faced by the NCO. This study aims to empirically examine whether or not there is a relationship between hardiness and career adaptability in the 2019/2020 NCO graduates in East Kalimantan. This study uses a quantitative method designed for correlational tests. The sample in this study amounted to 77 graduates of the 2019/2020 NCO in East Kalimantan who were selected using a simple random sampling technique. The data collection in this study used measuring instruments in the form of a hardiness scale and a career adaptability scale which were analyzed using the Pearson Product Moment correlation test. The results of the study show that there is a relationship between hardiness and career adaptability in the graduates of the 2019/2020 NCO in East Kalimantan as evidenced by the value of r count = 0.398 and $p = 0.000 < 0.05$. This means that the higher the hardiness of the NCO, the higher the ability to adapt to a police career. Career adaptability can be reach by control, challenge, and commitment in high level.</p>

ABSTRAK	Kata Kunci
<p>Kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja semi-militer adalah salah satu hal yang harus dimiliki oleh setiap lulusan Bintara Polri, hal tersebut dapat terwujud dengan adanya ketahanan dalam mengatasi setiap permasalahan yang dihadapi oleh Bintara Polri. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empirik ada atau tidaknya hubungan antara <i>hardiness</i> dengan <i>career adaptability</i> pada lulusan Bintara Polri angkatan tahun 2019/2020 di Kalimantan Timur. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang dirancang untuk uji korelasional. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 77 orang lulusan Bintara Polri angkatan tahun 2019/2020 di Kalimantan Timur yang dipilih menggunakan teknik <i>simple random sampling</i>. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan alat ukur berupa skala <i>hardiness</i> dan skala <i>career adaptability</i> yang dianalisis menggunakan uji korelasi <i>Pearson Product Moment</i>. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara <i>hardiness</i> dengan <i>career adaptability</i> pada lulusan Bintara Polri angkatan tahun 2019/2020 di Kalimantan Timur dibuktikan dengan nilai r hitung = 0.398 dan $p=0.000 < 0.05$. Artinya, semakin tinggi <i>hardiness</i> yang dimiliki oleh Bintara Polri, maka semakin tinggi pula kemampuannya dalam beradaptasi dengan karir kepolisian. <i>Career adaptability</i> dapat meningkat karena adanya <i>control</i>, <i>challenge</i>, dan <i>commitment</i> yang tinggi.</p>	<p>Career Adaptability; Hardiness</p>

Copyright (c) Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi

Corresponding Author:

Sri Sundari

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Mulawarman
Email: srisundari297@gmail.com



PENDAHULUAN

Polisi Republik Indonesia atau Polri menjadi bagian dari pemerintah yang memiliki tugas dan tanggungjawab untuk menjaga keamanan dan ketertiban di masyarakat (Widriasmatiwi et al., 2019). Hal ini diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 yang menyebutkan bahwa Polri merupakan salah satu fungsi pemerintah negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman dan pelayanan masyarakat (Guntur, 2017). Seluruh anggota Polri memiliki kewajiban untuk menjalankan peran dan fungsi tersebut sebaik-baiknya, tak terkecuali dengan lulusan bintangara Polri (Anwar, 2017).

Seluruh siswa yang telah dinyatakan lulus dari sekolah bintangara Polri, berkewajiban untuk mengemban tugas dan tanggungjawab untuk menjaga keamanan dan ketertiban di masyarakat (Widriasmatiwi et al., 2019). Hal tersebut dapat terwujud jika lulusan bintangara Polri menyadari sepenuhnya tugas dan tanggungjawab yang dimiliki sehingga mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Nyatanya, masih ada bintangara Polri yang tidak mampu menjalankan pekerjaannya dengan baik (Anwar, 2017).

Hal tersebut dibuktikan dengan Rauzah dan Mahfud (2018) dalam penelitiannya yang menunjukkan bahwa pada tahun 2013 seorang Bintangara Polri tercatat melakukan pelanggaran Kode Etik Profesi Polri karena tidak masuk dinas selama 30 hari. Selain itu, pada bulan Maret 2017 seorang bintangara Polri juga harus menerima hukuman lari keliling lapangan dengan memikul lonceng seberat 50 kilogram pada pukul 11.00 wita akibat malas turun kerja selama dua minggu (Bima, 2017). Adanya kasus ini menunjukkan bahwa masih ada bintangara Polri yang memiliki performa kerja yang buruk akibat tidak adanya *career adaptability* yang baik.

Career adaptability atau adaptabilitas karir didefinisikan sebagai konstruk psikososial yang mengacu pada kekuatan atau sumber daya individu untuk mengatasi tugas perkembangannya dan mengantisipasi masa

transisi kerja serta trauma kerja pada tingkat tertentu yang dapat mengubah integrasi sosial individu tersebut (Savickas & Porfeli, 2012).

Lulusan bintangara Polri akan dihadapkan dengan situasi kerja yang sangat berbeda dari lingkungan sebelum mereka resmi bekerja di kedinasan sehingga mereka perlu memiliki *career adaptability*. *Career adaptability* berperan penting untuk membantu individu melewati proses transisi dari tempat pendidikan menuju dunia kerja (Rosulin & Paramita, 2016). Lulusan bintangara Polri yang mampu melewati masa transisi tersebut menunjukkan adanya *career adaptability* yang baik.

Penelitian lain yang telah dilakukan oleh Chan dan Mai (2015) menunjukkan bahwa *career adaptability* yang rendah dapat mengakibatkan seseorang berkeinginan untuk menyerah dan keluar hingga mengundurkan diri dari organisasi. Seperti temuan yang didapatkan oleh Rauzah dan Mahfud (2018), di mana bintangara Polri yang melakukan pelanggaran dengan tidak turun kerja selama 30 hari tersebut didasari adanya keinginan untuk berhenti kerja dari instansi Kepolisian.

Kondisi ini seringkali menimbulkan tekanan pada individu, karena individu harus mempunyai kekuatan agar mampu bertahan pada keadaan yang penuh tantangan dan perubahan yang tidak terprediksi. Hal ini menunjukkan bahwa *career adaptability* tidak lepas dari adanya ketahanan (*hardiness*) dalam diri individu itu sendiri (Othman et al, 2018).

Othman et al (2018) mengatakan bahwa *career adaptability* dapat dipengaruhi oleh adanya faktor *hope*, *hardiness*, *optimism*, *perceived social support* dan *resilience*. Penelitian yang sudah ada menunjukkan bahwa *hardiness* dapat meningkatkan kesiapan dan kepercayaan diri seseorang dalam memasuki dunia kerja (Greenleaf dalam Febrianingrum & Wibowo, 2021).

Menurut penelitian Kobasa (dalam Febrianingrum dan Wibowo, 2021) adanya optimisme yang tinggi dapat meningkatkan *hardiness* pada individu. Individu dengan

tingkat *hardiness* yang cukup dapat bertahan di berbagai kondisi yang mendesak dan sulit, termasuk dalam menghadapi lingkungan dan situasi tidak menentu dalam pekerjaan (Aprilliana & Rahmasari, 2021).

Hardiness adalah suatu bentuk perlindungan yang dibutuhkan oleh individu agar dapat menghadapi permasalahan dan dampak yang ditimbulkan dari permasalahan tersebut (Nirwana et al., 2014). Kondisi tertekan akibat adanya tuntutan dari lingkungan yang dialami oleh seseorang dapat dihadapi dengan kepribadian *hardiness* (Anggraini & Prasetyo, 2015). Adanya *hardiness* dapat meningkatkan kesiapan mental yang mendorong tercapainya *career adaptability* seseorang (Pasangkin & Huwae, 2022).

Berdasarkan uraian di atas, maka menjadi sangat penting dan dirasa menarik untuk dilakukan penelitian yang membahas mengenai hubungan antara *hardiness* dengan *career adaptability* pada lulusan Bintara Polri angkatan 2019/2020 di Kalimantan Timur.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu suatu metode yang banyak

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Distribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20-21	45	58.4
22-23	32	41.6
Total	77	100

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa subjek dalam penelitian ini didominasi oleh lulusan Bintara Polri angkatan tahun 2019/2020 yang berdomisili di Kalimantan Timur dengan rentang usia 20 – 21 tahun yaitu

menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data serta penampilan dari hasilnya (Arikunto, 2012).

Populasi dalam penelitian ini yaitu lulusan Bintara Polri angkatan 2019/2020 di Kalimantan Timur yang diambil secara acak dengan menggunakan teknik *simple random sampling*, dimana seluruh populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi subjek penelitian. Jumlah sampel dalam penelitian sebanyak 77 orang yang ditentukan berdasarkan perhitungan rumus slovin.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu alat pengukuran atau instrumen. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu skala *career adaptability* yang terdiri dari 32 aitem dengan nilai reliabilitas = 0.888 dan skala *hardiness* yang terdiri dari 24 aitem dengan nilai reliabilitas = 0.850.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji *Kendall's Tau*. Sebelum dilakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi normalitas dan linearitas. Keseluruhan teknik analisis data menggunakan program SPSS versi 25.0 for windows.

sebanyak 45 orang dengan persentase sebesar 60.7 persen. Sisanya, sebanyak 32 orang dengan persentase sebesar 41.6 persen diisi oleh subjek dengan usia 22 – 23 tahun.

Tabel 2. Distribusi Subjek Berdasarkan Tempat Kedinasan

Tempat Kedinasan	Frekuensi	Persentase (%)
Polda Kaltim	34	44.2
Polresta Samarinda	18	23.4
Polres Balikpapan	11	14.3

Polres Bontang	6	7.8
Polres PPU	8	10.4
Total	77	100

Berdasarkan tabel 2, dapat dilihat bahwa subjek yang mendominasi penelitian ini adalah lulusan bintanga Polri yang memiliki tempat kedinasan di Polda Kaltim dengan jumlah subjek sebanyak 34 orang atau persentase sebesar 44.2 persen. Sebanyak 18 orang dengan persentase 23.4 persen berdinasi di

Polresta Samarinda. Sebanyak 11 orang dengan persentase 14.3 persen berdinasi di Polres Balikpapan. Sebanyak 8 orang dengan persentase 10.4 persen berdinasi di Polres PPU, dan sisanya sebanyak 6 orang dengan persentase 7.8 persen.

Hasil Uji Deskriptif

Tabel 3. Mean Empirik dan Mean Hipotetik

Variabel	Mean Empirik	SD Empirik	Mean Hipotetik	SD Hipotetik	Status
<i>Career Adaptability</i>	88.70	11.105	65	13	Tinggi
<i>Hardiness</i>	71.78	8.159	50	10	Tinggi

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui bahwa gambaran *career adaptability* dan *hardiness* pada lulusan Bintang Polri Angkatan 2019/2020 di Kalimantan Timur adalah

cenderung tinggi, dilihat dari nilai *mean empirik* yang lebih tinggi dibanding *mean hipotetik* pada kedua variabel.

Tabel 4. Kategorisasi Skor Skala *Career Adaptability*

Interval Kecenderungan	Skor	Kategori	F	Persentase
$X \geq M + 1.5 SD$	≥ 85	Sangat Tinggi	56	72.7
$M + 0.5 SD < X < M + 1.5 SD$	72 – 85	Tinggi	13	16.9
$M + 0.5 SD < X < M + 1.5 SD$	59 – 71	Sedang	6	7.8
$M - 1.5 SD < X < M - 0.5 SD$	46 – 58	Rendah	2	2.6
$X \leq M - 1.5 SD$	≤ 46	Sangat Rendah	0	0

Berdasarkan tabel 4, maka dapat diketahui bahwa subjek lulusan bintang Polri angkatan 2019/2020 di Kalimantan Timur

didominasi oleh subjek dengan tingkat *career adaptability* yang sangat tinggi sebanyak 56 orang dengan persentase 72.7 persen.

Tabel 5. Kategorisasi Skor Skala *Hardiness*

Interval Kecenderungan	Skor	Kategori	F	Persentase
$X \geq M + 1.5 SD$	≥ 65	Sangat Tinggi	61	79.2
$M + 0.5 SD < X < M + 1.5 SD$	55 – 65	Tinggi	14	18.2
$M + 0.5 SD < X < M + 1.5 SD$	45 – 54	Sedang	1	1.3
$M - 1.5 SD < X < M - 0.5 SD$	35 – 44	Rendah	1	1.3
$X \leq M - 1.5 SD$	≤ 35	Sangat Rendah	0	0

Berdasarkan tabel 5, maka dapat diketahui bahwa subjek lulusan bintang Polri angkatan 2019/2020 di Kalimantan Timur

didominasi oleh subjek dengan tingkat *career adaptability* yang sangat tinggi sebanyak 64 orang dengan persentase 79.2 persen.

Hasil Uji Asumsi

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirn 'qov	P	Keterangan
Career adaptability	0.163	0.000	Tidak Normal
Hardiness	0.157	0.000	Tidak Normal

Berdasarkan tabel 6, maka dapat diketahui bahwa sebaran data variabel *career adaptability* dan *hardiness* berdistribusi tidak normal, terlihat dari besarnya nilai P pada kedua variabel lebih kecil dari 0.05 ($p < 0.05$).

Tabel 7. Hasil Uji Linearitas Hubungan

Variabel	F Hitung	F Tabel	P	Keterangan
Career adaptability – Hardiness	2.190	3.970	0.000	Tidak Linier

Berdasarkan tabel 7, maka dapat diketahui bahwa terjadi hubungan yang tidak linear antara variabel *career adaptability* dengan *hardiness* dibuktikan dengan nilai $p < 0.05$.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 8. Hasil Uji Korelasi Pearson Product Moment

Variabel	r hitung	r tabel	Sig
Career adaptability – Hardiness	0.398	0.224	0.000

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 8, diketahui bahwa nilai p sebesar $0.000 < 0.005$. Hal ini menunjukkan bahwa *hardiness* memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan *career adaptability* dengan nilai r sebesar 0.398 yang artinya tingkat hubungan antar variabel adalah cukup. Menurut Sugiyono (2020) interval koefisien antara 0.200-0.399 berada pada kategori cukup. Oleh karena itu, dapat diambil kesimpulan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Tabel 9. Hasil Uji Korelasi Parsial Aspek Career Concern (Y_1)

Aspek	r Hitung	r Tabel	P	Keterangan
Control (X_1)	0.295	0.224	0.000	Signifikan
Commitment (X_2)	0.444	0.224	0.000	Signifikan
Challenge (X_3)	0.275	0.224	0.000	Signifikan

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 9, diketahui bahwa keseluruhan aspek dalam variabel X yaitu Control (X_1), Commitment (X_2), dan Challenge (X_3) memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan aspek *career concern* (Y_1).

Tabel 10. Hasil Uji Korelasi Parsial Aspek Career Control (Y_2)

Aspek	r Hitung	r Tabel	P	Keterangan
Control (X_1)	0.303	0.224	0.000	Signifikan
Commitment (X_2)	0.425	0.224	0.000	Signifikan
Challenge (X_3)	0.400	0.224	0.000	Signifikan

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 10, diketahui bahwa keseluruhan aspek dalam variabel X yaitu Control (X_1), Commitment (X_2), dan Challenge (X_3) memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan aspek *career control* (Y_2).

Tabel 11. Hasil Uji Korelasi Parsial Career Curiosity (Y_3)

Aspek	r Hitung	r Tabel	P	Keterangan
Control (X_1)	0.251	0.224	0.000	Signifikan
Commitment (X_2)	0.305	0.224	0.000	Signifikan
Challenge (X_3)	0.290	0.224	0.000	Signifikan

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 11, diketahui bahwa keseluruhan aspek dalam variabel X yaitu Control (X_1), Commitment

(X_2), dan Challenge (X_3) memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan aspek career curiosity (Y_3).

Tabel 12. Hasil Uji Korelasi Parsial Career Confidence (Y_4)

Aspek	r Hitung	r Tabel	P	Keterangan
Control (X_1)	0.240	0.224	0.000	Signifikan
Commitment (X_2)	0.307	0.224	0.000	Signifikan
Challenge (X_3)	0.363	0.224	0.000	Signifikan

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 12, diketahui bahwa keseluruhan aspek dalam variabel X yaitu Control (X_1), Commitment (X_2), dan Challenge (X_3) memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan aspek career confidence (Y_4).

PEMBAHASAN

Menurut Othman et al (2018) career adaptability dapat dipengaruhi oleh adanya faktor hope, hardiness, optimism, perceived social support dan resilience. Diantara faktor lainnya, Febrianingrum dan Wibowo (2021) mengungkapkan bahwa career adaptability berkorelasi sangat kuat dan signifikan dengan hardiness.

Career adaptability atau adaptabilitas karir didefinisikan sebagai kesiapan individu untuk mengatasi tugas yang sudah diberikan dalam pekerjaan dan dituntut untuk mampu memecahkan permasalahan yang mungkin muncul secara tidak terduga sebagai perubahan dalam situasi kerja (Savickas dan Porfeli, 2012). Perubahan yang berlangsung secara cepat dan kondisi lingkungan yang dinamis menuntut lulusan Bintara Polri untuk dapat bertahan dan menyesuaikan diri dengan lingkungan instansi kedinasan. Hal ini mendorong individu untuk memiliki kekuatan agar dapat bertahan dalam keadaan yang penuh tantangan dan perubahan. Kekuatan

dan ketahanan pada individu tersebut dapat disebut sebagai hardiness (Istiningtyas, 2013).

Hardiness merupakan kemampuan individu untuk melanjutkan hidup setelah mengalami tekanan yang berat. Individu dengan hardiness yang tinggi akan memiliki ketahanan dan kekuatan untuk bangkit serta mengendalikan stres yang dialami (Garaga, 2017). Sebagai lulusan Bintara Polri, selayaknya individu memiliki kekuatan dan ketahanan dalam menghadapi situasi yang sulit agar mampu menyesuaikan diri dan bertahan di instansi kedinasan semi-militer.

Greenleaf (dalam Febrianingrum dan Wibowo, 2021) menjelaskan bahwa hardiness yang dimiliki oleh individu, berhubungan dengan kesiapan dan kepercayaan diri dalam menghadapi transisi dunia kerja. Sebagai sebuah konstruk eksistensial, hardiness merupakan kombinasi dari kesiapan, kognisi adaptif, dan emosi yang ditujukan untuk pengayaan hidup melalui perkembangan, adaptasi, dan usaha bertahan hidup (Coetzee dan Harry, 2014).

Othman et al., (2018) mengatakan bahwa career adaptability atau adaptabilitas karir dapat dipengaruhi oleh hardiness. Hardiness diartikan sebagai pertahanan diri. Adanya pertahanan diri yang baik akan membuat lulusan Bintara Polri tidak mudah menyerah dan tetap semangat dalam kehidupannya,

sehingga lulusan Bintara Polri akan mudah memikirkan masa depan karirnya.

Lulusan Bintara Polri dengan kepribadian *hardiness* mencerminkan karakteristik individu yang pantang menyerah. Mampu mengendalikan situasi yang terjadi dalam hidup. Dalam hal ini adaptasi terhadap dunia kerja yang dihadapi dan memandang bahwa berbagai perubahan yang terjadi pada masa transisi sebagai kesempatan untuk individu tumbuh, bukan sebagai ancaman yang membuat dirinya tertekan (Othman et al., 2018).

Penjelasan tersebut semakin diperkuat oleh penemuan Coetzee dan Harry (2014) dalam penelitiannya yang menunjukkan bahwa tinggi dan rendahnya *hardiness* dapat memengaruhi *career adaptability* pada individu. Serupa dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Ndlovu dan Ferreira (2019) dimana hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa variabel *hardiness* turut berkontribusi dalam menentukan *career adaptability*. Hubungan yang terjadi antara kedua variabel ini semakin diperkuat dengan hasil penelitian yang didapatkan oleh Rosulin dan Paramita (2016) yang juga menunjukkan adanya hubungan antara *hardiness* dengan *career adaptability*. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat keterkaitan antara *hardiness* dengan *career adaptability*.

Keterkaitan yang terjadi antara *hardiness* dan *career adaptability* pada lulusan Bintara Polri angkatan tahun 2019/2020 di Kalimantan Timur dapat dilatarbelakangi oleh adanya hubungan yang terjadi antara aspek-aspek dalam variabel *hardiness* menurut Muhammad (2019) dengan aspek-aspek dalam variabel *career adaptability* menurut Savickas dan Porfeli (2012).

Grashinta et al., (2018) mengartikan *career concern* sebagai suatu kemampuan yang dimiliki individu untuk berorientasi dalam merencanakan masa depan yang melibatkan proses keputusan karir. Adanya *career concern* menunjukkan bahwa lulusan bintara Polri memiliki *career adaptability* yang cukup baik

sehingga membuat lulusan bintara Polri mampu menyesuaikan diri dan bertahan dikedinasan yang semi-militer.

Kepedulian Bintara Polri terhadap karir yang dijalannya diiringi dengan adanya kontrol yang kuat dengan menerima suatu keadaan disertai keyakinan bahwa individu dapat mengendalikan dan memengaruhi peristiwa tersebut (Muhammad, 2019). *Career concern* dapat terbentuk karena Bintara Polri memiliki komitmen untuk mendedikasikan dirinya pada pekerjaan yang akan menghasilkan keterlibatan aktif (Coetzee & Harry, 2014). Selain itu, Bintara Polri juga menunjukkan kepedulian terhadap pekerjaannya dalam bentuk tantangan kepada diri sendiri, untuk melihat perubahan sebagai kesempatan untuk tumbuh dan berkembang (Huang, 2015).

Selain itu, Savickas dan Porfeli (2012) mengartikan *career control* sebagai peran untuk mengendalikan dan membentuk diri Bintara Polri agar mampu menyesuaikan dirinya dengan lingkungan kerja instansi kedinasan dan memberikan kesadaran akan tanggungjawab individu dalam pelaksanaan kerjanya.

Untuk mampu melakukan pengendalian terhadap karir maka harus adanya kontrol yang mengacu pada kecenderungan untuk percaya pada kemampuan diri sendiri dalam memengaruhi atau mengatur kehidupannya termasuk kehidupan di dunia kerja. Adanya komitmen yang dimiliki oleh Bintara Polri dalam membangun pengendalian karir akan mengikat Bintara Polri dengan lingkungan kerjanya secara aktif sehingga akan lebih mudah melakukan adaptabilitas karir (Kobasa dalam Febrianingrum & Wibowo, 2021).

Beberapa individu menganggap masa transisi sebagai sebuah tantangan sehingga individu memiliki kesempatan untuk berkembang, sedangkan beberapa individu lainnya menganggap bahwa masa transisi merupakan masa yang sulit dihadapi sehingga individu cenderung sulit beradaptasi. Oleh karena itu, Bintara Polri perlu mempersepsikan bahwa masa transisi merupakan kesempatan

untuk berkembang dan memulai kehidupan dengan karir yang lebih baik. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Coetzee dan Harry (2014) menemukan bahwa *hardiness* membantu orang untuk tertarik mengatasi masalah ke arah strategi yang aktif dan berfokus dalam mengatasi, mencari dukungan dan memperkuat adaptabilitas karir sehingga Bintara Polri diharapkan dapat mengontrol karirnya, memiliki masa depan karir yang baik, dan tidak pantang menyerah.

Kemudian, Savickas dan Porfeli (2012) mempersepsikan *career curiosity* sebagai stimulus yang merangsang individu untuk terus mempelajari hal-hal yang ada di dunia kerjanya sehingga akan memperkaya wawasan individu dan membuat individu terus menjajaki setiap peluang dan kemungkinan sosial yang muncul.

Career curiosity membawa Bintara Polri pada keingintahuan untuk terus belajar mengenai karir yang baru dijalani, hal ini haruslah diiringi dengan kontrol yang akan membuat Bintara Polri selalu berusaha mengubah situasi sulit menjadi sesuatu yang bermanfaat karena adanya tindakan nyata ketika mengatasi suatu permasalahan (Muhammad, 2019). Keingintahuan untuk terus belajar pada Bintara Polri diiringi dengan adanya komitmen yang kuat. Komitmen membantu Bintara Polri untuk tetap aktif melakukan suatu pekerjaan agar tidak putus asa ketika merasa kesulitan beradaptasi dengan karir yang dipilih (Muhammad, 2019).

Career curiosity dapat muncul apabila Bintara Polri menganggap setiap pengetahuan dan wawasan terkait pekerjaan dan karir yang dijalani adalah tantangan baru untuk dipecahkan, sehingga Bintara Polri dapat mengambil tindakan sesuai dengan situasi yang telah dipelajari. Semakin sedikit kesalahan yang dilakukan, maka semakin baik kinerja Bintara Polri. Kinerja yang baik akan mempermudah adaptabilitas karir pada Bintara Polri. Sejalan dengan pendapat yang ditulis oleh Negru-Subtirica & Pop (2016) dimana individu yang bekerja dengan tujuan untuk belajar dan mengasah keterampilan sebagai orientasi

karirnya akan cenderung jauh lebih cepat menyesuaikan diri dengan karir dibandingkan dengan individu yang tidak memiliki orientasi untuk belajar.

Lebih lanjut, Savickas dan Porfeli (2012) *career confidence* diartikan sebagai kepercayaan diri yang dimiliki oleh individu dalam menjalani karirnya dengan memanfaatkan kemampuan yang dimiliki agar dapat mencapai tujuan sesuai dengan kebutuhan lingkungan kerja.

Adanya *career confidence* ini membantu Bintara Polri dalam mempertahankan pendapat yang dimiliki dan memberikan kemampuan untuk memecahkan masalah ketika menemukan hambatan dan rintangan di lingkungan kerja (Savickas dan Porfeli 2012). Secara singkat, *career confidence* diartikan oleh Savickas (dalam Rosulin dan Paramita, 2016) sebagai keyakinan dan kepercayaan diri untuk bertindak sesuai minat. Dalam teorinya, *career confidence* sendiri didasari oleh adanya kepercayaan diri (Savickas & Porfeli, 2012).

Selanjutnya, *career confidence* berkaitan dengan *commitment* yang dibangun oleh Bintara Polri sebagai anggota satuan polisi. Coetzee dan Harry (2014) mengartikan *commitment* sebagai perasaan dedikasi pada diri sendiri dan pekerjaan yang menghasilkan keterlibatan aktif. Adanya keyakinan dan kepercayaan diri yang dimiliki oleh Bintara Polri dalam melaksanakan tugas disertai perasaan untuk mendedikasikan diri yang kuat pada organisasi kepolisian sehingga adaptabilitas karir dapat mudah dicapai oleh Bintara Polri.

Lebih lanjut dijelaskan dalam penelitian ini, hasil analisis korelasi parsial menunjukkan adanya korelasi antara *career confidence* dengan *challenge*. Hal ini menunjukkan bahwa Bintara Polri mampu memandang situasi yang negatif sebagai kesempatan untuk tumbuh dan berkembang (Huang, 2015) dengan adanya kepercayaan diri yang dimilikinya dalam menjalani karir sebagai Bintara Polri.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *hardiness* dengan *career adaptability* pada lulusan Bintara Polri angkatan 2019/2020 di Kalimantan Timur. Artinya, semakin tinggi *hardiness* yang dimiliki oleh Bintara Polri maka semakin tinggi pula *career adaptability* yang dimiliki individu tersebut.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi lulusan Bintara Polri, disarankan untuk terus meningkatkan pengendalian diri agar tidak terpengaruh pada situasi yang tidak menyenangkan, berkomitmen untuk tidak menyerah, belajar hal-hal baru terkait karir sebagai anggota Polri agar mampu mengatasi segala situasi.
2. Bagi Pimpinan Polisi di wilayah hukum Kalimantan Timur, disarankan untuk menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang nyaman, mengadakan evaluasi kinerja, serta mengadakan program pendidikan pengembangan spesialis dan sekolah inspektur polisi sebagai bentuk edukasi dan intervensi pengembangan karir sehingga Bintara Polri memiliki motivasi untuk mencapai hal tersebut.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mampu meminimalisir terjadinya manipulasi psikologis, menghindari ketidaknormalan dan ketidaklinearitasan data dengan menambah jumlah sampel, menggunakan kriteria sampel yang lebih spesifik. Selain itu, disarankan untuk melakukan penelitian di lokasi dalam lingkup yang lebih kecil untuk mendapatkan data yang lebih spesifik terkait *career adaptability* dengan menggunakan metode kualitatif.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar, A. R. H. (2017). Pendidikan pembentukan bintara polri dalam menyiapkan lulusan yang profesional.

SOSIOHUMANITAS, 19(1), 1–15.
<https://doi.org/10.36555/SOSIOHUMANITAS.V19I1.84>

Aprilliana, I. A., & Rahmasari, D. (2021). Gambaran *hardiness* pada individu yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena pandemi covid-19. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(6), 1–14.
<https://doi.org/10.1037/TRAO000852>

Chan, S. H. J., & Mai, X. (2015). The relation of career adaptability to satisfaction and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 130–139.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.05.005>

Febrianingrum, D. W., & Wibowo, D. H. (2021). *Hardiness Dan Adaptabilitas Karir*. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 3(2), 103–110.
<https://doi.org/10.33024/jpm.v3i2.4424>

Garaga, B. N. I. (2017). *Hardiness karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja*. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 5(3), 433–440. <http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/psikoneo/article/view/4431/pdf>

Grashinta, A., Istiqomah, A. P., & Wiroko, E. P. (2018). Pengaruh future time perspective terhadap kematangan karir pada mahasiswa. *Jurnal Kajian Psikologi Pendidikan Dan Konseling*, 4(1), 25–31.
<https://doi.org/10.26858/JPKK.V4I1.4981>

Guntur, M. (2017). Fungsi kepolisian negara dalam pemeliharaan keamanan dan ketertiban pada masyarakat kota sengkang kabupaten wajo. *Al Hikam*, 1(3), 64–78.
<https://media.neliti.com/media/publications/287976-fungsi-kepolisian-negara-dalam-pemeliharaan-efa41b55.pdf>

Huang, C. (2015). Academic Achievement and Subsequent Depression: A Meta-analysis of Longitudinal Studies. *Journal of Child and Family Studies*, 24(2), 434–442.
<https://doi.org/10.1007/s10826-013-9855-6>

Istiningtyas, L. (2013). Kepribadian tahan banting (*hardiness* personality) dalam psikologi islam. *Jurnal Ilmu Agama*:

- Mengkaji Doktrin, Pemikiran, Dan Fenomena Agama, 14(1), 81–97. <http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/JIA/article/view/463>
- Ndlovu, V., & Ferreira, N. (2019). Students' psychological hardiness in relation to career adaptability. *Journal of Psychology in Africa*, 29(6), 598–604. <https://doi.org/10.1080/14330237.2019.1689468>
- Negru-Subtirica, O., & Pop, E. I. (2016). Longitudinal links between career adaptability and academic achievement in adolescence. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 163–170. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2016.02.006>
- Nirwana, B., Putra, Y. Y., & Yusra, Z. (2014). Gambaran hardiness pada individu dengan disabilitas yang sukses. *Jurnal RAP UNP*, 5(2), 114–124. <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:YhcVb7jXv3sJ:ejournal.unp.ac.id/index.php/psikologi/article/download/6626/5185+&cd=2&hl=id&ct=clnk&gl=id>
- Othman, R., Kamal, N. M., Alias, N. E., Ismail, S., & Sahiq, A. N. M. (2018). Positive Psychological Traits and Career Adaptability among Millennials. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(9), 1420–1433. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v8-i9/4706>
- Pasangkin, F., & Huwae, A. (2022). Hardiness dan adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir. *Counsellia Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 12(1), 64–74. <https://doi.org/10.24198/JPSP.V2I2.17691>
- Rauzah, S., & Mahfud. (2018). Pelanggaran Tidak Masuk Dinas Selama 30 (Tiga Puluh) Hari Secara Berturut-Turut Yang Dilakukan Oleh Anggota Kepolisian Republik Indonesia. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 2(1), 42–53. <http://jim.unsyiah.ac.id/pidana/article/view/14172>
- Rosulin, R., & Paramita, P. P. (2016). Hubungan antara Hardiness dengan Adaptabilitas Karir pada Siswa SMK Kelas XII. *Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Perkembangan*, 5(1), 1–11. <https://journal.unair.ac.id/download-fullpapers-jppp4454484b3e2full.pdf>
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2012.01.011>
- Widriasmatiwi, O., Purwaningsih, I. E., & Hartosujono, H. (2019). Kinerja Anggota Polri Ditinjau Dari Work Life Balance Dan Organizational Citizenship Behavior. *JURNAL SPIRITS*, 9(2), 75–87. <https://doi.org/10.30738/SPIRITS.V9I2.6323>