



## BAB II

### TELAAH PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

#### 2.1 Telaah Pustaka

Pada bab ini diuraikan teori-teori dan penelitian yang relevan dengan permasalahan dan tujuan penelitian yang diangkat dalam skripsi.

##### 2.1.1 Revolusi Industri

Revolusi teknologi merupakan perkembangan teknologi yang menawarkan cara yang lebih cepat dalam mengelola industri menggunakan teknologi terbaru sehingga dapat menekan biaya dan waktu yang digunakan dalam proses industri.

##### 2.1.1.1 Perkembangan Revolusi Industri

Raymond (2016) menjelaskan revolusi industri secara runtut dalam jurnal yang berjudul "*Industri 4.0: Revolusi Industri Abad Ini dan Pengaruhnya pada Bidang Kesehatan dan Bioteknologi*". Revolusi Industri (RI) pertama yang dimulai sejak 1784 memerkanayakan air dan kekuatan uap untuk mekanisasi sistem produksi. RI kedua yang dimulai tahun 1870 menggunakan daya listrik untuk melangsungkan produksi masal. Sedangkan RI ketiga yang dimulai tahun 1969 menggunakan kekuatan elektronik dan teknologi informasi untuk otomatisasi proses produksi. Sekarang dunia telah memasuki era baru RI keempat, di mana kekuatannya bertopang pada revolusi industri ketiga.





### 2.1.1.2 Revolusi Industri 4.0

Halifah (2019) berpendapat Revolusi teknologi merupakan perkembangan teknologi yang merupakan kelanjutan dari revolusi industri 1, 2, dan 3 yang sudah menggunakan komputer sebagai alat bantu dalam melakukan kegiatan industri. Revolusi industri 4.0 menawarkan cara yang lebih cepat dalam mengelola industri menggunakan perangkat komputer yang terhubung dengan internet. Dengan menggunakan internet semua aktivitas baik pemrosesan informasi dan data akan lebih mudah diakses oleh siapapun. Tujuan utamanya adalah meningkatkan produktivitas dan diharapkan dapat meningkatkan tingkat pendapatan Produk Domestik Bruto (PDB) Negara Indonesia. Industri 4.0 tidak hanya tentang modal dan peralatan yang canggih, tetapi lebih fokus kepada manajemen sumber daya manusia yang baik dan memadai.

Tanpa sumber daya manusia yang berkualitas dalam hal persaingan, perusahaan akan kesulitan melakukan usaha. Meskipun teknologi yang dimiliki perusahaan sudah sangat mendukung, jika tidak ada sumber daya manusia yang mampu mengelola teknologi yang dimiliki dengan baik maka akan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas perusahaan.

### 2.1.1.3 Dampak Revolusi Industri di dunia akuntansi

Keterlibatan *Artificial Intelligence* (AI) dalam dunia akuntansi sudah dimulai sejak abad ke-20 sebelum masehi dengan ditemukannya alat bantu hitung yang ditemukan oleh ilmuwan asal cina yang disebut dengan sempoa. Pada 1614 John Napier menemukan logaritma yang digunakan dalam pembuatan kalkulator, kemudian Blaise Pascal pada





1642 membuat kalkulator yang dapat menghitung otomatis masih dengan operasi penjumlahan dan pengurangan. Terakhir pada 1694 Gottfried Wilhelm menyempurnakan kalkulator milik Blaise Pascal dengan kalkulus sehingga dapat melakukan operasi penjumlahan, pengurangan, kali, dan bagi.

Revolusi industri yang akan berdampak dalam dunia akuntansi kini adalah munculnya transaksi elektronik. Secara mendasar pencatatan akuntansi dapat diasumsikan tidak lagi menggunakan buku dan atau dokumen yang membutuhkan waktu lebih dan menimbulkan biaya dalam pemrosesannya. Transaksi elektronik memungkinkan data terekam dalam sistem cloud dan atau server yang nantinya akan diintegrasikan dengan aplikasi yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga tidak lagi dibutuhkan pengajuan dokumen yang membutuhkan proses dan menimbulkan biaya tambahan.

## 2.1.2 Karir

Setiap mahasiswa pada akhirnya akan menentukan karir yang sesuai dengan diri mereka. Mereka akan mengalami sebuah proses pemilihan karir. Berikut ini akan dijelaskan tentang definisi karir dan proses pemilihan karir.

### 2.1.2.1 Definisi Karir

Karir umumnya diartikan sebagai ide untuk terus bergerak ke atas dalam garis pekerjaan yang dipilih seseorang. Bergerak ke atas berarti berhak atas pendapatan yang lebih besar, serta mendapatkan status, prestise dan kuasa yang lebih besar. Meskipun biasa dibatasi pada garis pekerjaan yang menghasilkan uang. Dengan demikian karir terdiri dari urutan pengalaman atau suatu rangkaian kerja yang dipegang selama





kehidupan seseorang yang memberikan kesinambungan, ketentraman, dan harapan untuk maju sehingga menciptakan sikap dan perilaku tertentu (Yendrawati, 2012).

Hartono (2012) menyebutkan bahwa definisi karier dapat dijelaskan sebagai suatu pekerjaan seseorang atau aktivitas profesional. Karir menggambarkan kemajuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sepanjang hidupnya dan biasanya diwujudkan dalam suatu prestasi kerja seseorang.

Menurut Agoes Dariyo dalam Saslanto (2004), karir mengandung pengertian suatu pilihan pekerjaan yang dilakukan individu, sesuai dengan kepribadian, minat-bakat, kemampuan, keterampilan ataupun kecerdasan.

Berdasarkan pemaparan para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa karir merupakan suatu pekerjaan atau aktivitas profesional yang telah dipilih oleh seseorang berdasarkan pertimbangan tertentu dan dilakukan secara terus menerus sepanjang hidupnya sehingga bergerak dari satu titik ke titik lainnya yang dapat diwujudkan dalam bentuk prestasi kerja.

### 2.1.2.2 Proses Pemilihan Karir

Karir yang dipilih oleh seseorang bukanlah semata-mata terjadi begitu saja. Menurut Ginzberg (1951), pemilihan karir merupakan suatu proses perkembangan yang terjadi umumnya pada kurun waktu selama enam hingga 10 tahun (dimulai sekitar usia 11 tahun hingga 17 tahun atau awal masa dewasa). Terdapat tiga periode atau tahapan dalam proses pemilihan pekerjaan/karir yaitu periode fantasi, tentatif, dan realistik. Ketiga periode tersebut diuraikan sebagai berikut:

#### 1. Periode fantasi





Periode fantasi terjadi pada masa kanak-kanak seseorang yakni pada usia sebelum 11 tahun atau masa sekolah dasar. Pada periode ini pemilihan karir yang dilakukan tidaklah mempertimbangkan berbagai hal dengan matang (rasional dan objektif) tetapi hanya didasarkan pada kesenangan tertentu saja. Pemilihan karir pada masa ini biasanya timbul dari kesan seseorang terhadap suatu pekerjaan tertentu yang diperoleh dari gaya pekerjaan, lingkungan kerja atau seberapa terkenalnya suatu pekerjaan tersebut. Seiring berjalannya waktu menjelang akhir masa ini anak-anak mulai bermain dengan berorientasi kerja.

## 2. Periode Tentatif

Periode ini berlangsung pada awal masa remaja yakni dalam kurun waktu 11 sampai dengan 17 tahun. Periode ini terjadi pada usia anak-anak memasuki sekolah menengah pertama dan sekolah menengah atas. Pada periode ini terjadi suatu transisi yang ditandai oleh pengenalan secara bertahap terkait deskripsi suatu pekerjaan dan persyaratannya. Masa ini juga ditandai dengan adanya pengenalan minat, bakat, imbalan kerja, nilai-nilai, dan perspektif waktu. Periode tentatif dibagi ke dalam empat tahapan yang dijelaskan sebagai berikut:

### a. Tahap Minat

Tahap dimana individu membuat keputusan yang lebih jelas tentang suka dan tidak suka.

### b. Tahap Kapasitas

Tahap dimana individu mulai melakukan pekerjaan/kegiatannya berdasarkan kemampuan yang mereka miliki dan dicocokkan sesuai dengan aspirasi tentang





pekerjaan. Individu pada masa ini juga mulai untuk mencocokkan kemampuan yang mereka miliki dengan pekerjaan yang diminati.

#### c. Tahap Nilai

Tahap dimana individu mulai memahami nilai-nilai yang terkandung dalam suatu pekerjaan baik mulai yang bersifat pribadi ataupun nilai yang bersifat kemasyarakatan tentang pekerjaan yang mereka pilih.

#### d. Tahap Transisi

Tahap dimana individu mulai menyadari keputusannya tentang pilihan karir yang akan mereka lakukan dengan mempertimbangkan aspek-aspek sebelumnya (minat, kapasitas, nilai). Tahap ini juga merupakan tahap dimana individu mulai mengenal secara bertahap tentang persyaratan kerja, imbalan kerja, dan lain sebagainya serta tanggung jawab dan konsekuensi yang terdapat dalam pemilihan karir yang mereka lakukan.

### 3. Periode Realistik

Periode ini berlangsung pada masa remaja hingga masa awal dewasa yakni kisaran usia 17 tahun hingga 24 tahun. Periode ini biasanya terjadi pada saat individu berada pada masa kuliah dan awal bekerja. Orientasi minat, kemampuan, kepribadian dan nilai-nilai akan secara bertahap dan terstruktur direfleksikan dan diintegrasikan dalam memilih perguruan tinggi dan studi sehingga mampu memenuhi spesifikasi pekerjaan yang diinginkan. Periode realistik dibagi menjadi tiga tahap sebagai berikut:

#### a. Tahap Eksplorasi





Tahap ini individu mulai mempersempit pilihan kemungkinan pekerjaan yang akan mereka pilih dengan melakukan penilaian atas pengalaman atau kegiatan yang berhubungan dengan suatu pekerjaan terhadap tuntutan pekerjaan yang sebenarnya. Hal ini dilakukan guna memberikan gambaran yang lebih jelas terhadap pertimbangan dalam menentukan apakah akan memasuki lapangan pekerjaan atau melanjutkan ke perguruan tinggi sehingga mampu memenuhi spesifikasi atau tuntutan pekerjaan/karir yang diminati nantinya.

b. Tahap Kristalisasi

Tahap dimana setiap pengalaman dan pekerjaan yang dilakukan individu selama masa ini baik yang berhasil maupun tidak mulai mengental ke dalam diri individu tersebut sehingga mulai terbentuk komitmen yang lebih spesifik terhadap satu bidang karir tertentu dan individu tersebut merasa mampu untuk memangku karir tersebut.

c. Tahap Spesifikasi

Tahap ini merupakan tahap dimana individu mulai memilih satu karir tertentu secara spesifik. Pemilihan karir tersebut tidak dilakukan secara sembarangan tetapi dilakukan dengan mempertimbangkan setiap aspek (minat, kemampuan, kepribadian, dan nilai serta tanggung jawab dan konsekuensi) secara matang.

### 2.1.2.3 Teori Pengharapan Vroom (1964)

Konsep dari pemilihan profesi berhubungan dengan teori motivasi, yakni teori pengharapan (*Expectancy theory*). Teori ini awalnya dikembangkan oleh Vroom





(1964). Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Menurut kamus Bahasa Inggris (Echols dan Shadily,1984), motivasi berasal dari *motivation* yang berarti dorongan atau rangsangan, yang kata kerjanya adalah *to motivate*.

Secara spesifik Handoko (1994) menyatakan bahwa motivasi merupakan tenaga atau faktor yang terdapat dalam diri manusia yang menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisir tingkah lakunya. Menurut Gibson et al (1997), motivasi merupakan konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan individu untuk memulai dan mengarahkan perilakunya terhadap pekerjaan tertentu. Menurut Rivai (2011), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan motivasi yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan.

Dewasa ini penjelasan yang paling diterima secara luas mengenai motivasi adalah teori pengharapan dari Vroom (1964), dalam istilah yang lebih praktis, teori pengharapan mengatakan bahwa pekerja akan berupaya lebih baik dan lebih keras jika pekerja tersebut meyakini upaya itu menghasilkan penilaian kinerja yang baik.

Penilaian kinerja yang baik akan mendorong imbalan seperti bonus, kenaikan penghargaan finansial/gaji atau promosi, dan imbalan tersebut akan memenuhi sasaran pribadi pekerja tersebut. Oleh karena itu, teori tersebut berfokus pada tiga hubungan: (Robbins, 2006)

a. Hubungan upaya-kinerja





Probabilitas yang dipersepsikan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah upaya tertentu akan mendorong kinerja.

b. Hubungan kinerja-imbalan

Sampai sejauh mana individu meyakini bahwa berkinerja pada tingkat tertentu akan mendorong tercapainya imbalan yang diinginkan.

c. Hubungan imbalan-sasaran pribadi

Sampai sejauh mana imbalan-imbalan organisasi memenuhi sasaran atau kebutuhan individu serta potensi daya tarik imbalan tersebut bagi individu.

Kunci dari teori pengharapan adalah pemahaman sasaran individu dan keterkaitan antara upaya dan kinerja, kinerja dan imbalan. Oleh karena itu pemilihan karir mahasiswa akuntansi dapat ditentukan oleh pengharapan akan karir yang akan mereka pilih dianggap dapat memenuhi kebutuhan individu dan apakah karir tersebut memiliki daya tarik bagi mahasiswa. Misal apakah karir tersebut dapat memberikan imbalan organisasi yang layak seperti bonus, kenaikan penghargaan finansial/gaji atau promosi.

#### 2.1.2.4 Teori Karir Ginzberg

Teori ini dikembangkan oleh sebuah kelompok yang terdiri dari empat orang yaitu seorang ekonom, psikiater, sosiolog dan seorang psikolog. Teori yang dicetuskan oleh Ginzberg et al. (1951) ini berpandangan bahwa pilihan tidak terjadi hanya sekali saja melainkan suatu hal yang mengalami proses perkembangan meliputi jangka waktu tertentu. Pilihan karir selalu berubah-ubah seiring perkembangan dari seorang individu yang bersangkutan sehingga pilihan karir tersebut belum tentu berakhir sesuai dengan pilihan pertama pada awal pilihan karir. Pemilihan karir merupakan pemilihan yang





dilakukan untuk keputusan seumur hidup sehingga setiap individu perlu mengevaluasi kembali segala macam faktor-faktor dalam diri maupun diluar diri sehingga mampu memilih karir yang sesuai dengan pribadi individu tersebut (Tarsidi, 2019).

Tim ini berpandangan bahwa terdapat faktor-faktor yang memengaruhi seseorang dalam pemilihan karir yakni faktor realitas, proses pendidikan, emosional, dan nilai-nilai (baik personal atau sosial) individu yang dianggap perlu untuk dipertimbangkan selama melakukan pemilihan karir. Teori ini dikembangkan dengan sifat yang lebih ke arah deskriptif dari pada eksplanatori.

Sehingga tidak memberikan strategi untuk memfasilitasi pemilihan karir ataupun penjelasan tentang bagaimana proses dari pemilihan karir tersebut. Fokus utama teori ini adalah deskripsi tentang fase-fase yang dilewati individu dalam proses pemilihan karir, mulai dari dari fase dimana pribadi belum begitu mengenal tentang karir sampai menjadi fase yang dewasa dimana individu mulai mampu dan telah memilih karir yang sesuai.

### 2.1.2.3 Teori Karir Roe

Teori yang dikemukakan oleh Roe (1956) berfokus pada hubungan dini di dalam keluarga dan pengaruhnya kemudian terhadap arah karir. Teori ini biasanya disebut “a need-theory approach to career choice” (pemilihan karir dengan pendekatan kebutuhan), (Tarsidi, 2015). Roe menekankan bahwa pengalaman pada masa kanak-kanak memainkan peranan penting dalam pencapaian kepuasan dalam bidang pekerjaan yang dipilih seseorang. Perbedaan gaya asuh orang tua memengaruhi hirarki





kebutuhan anak, dan bagaimana hubungan kebutuhan ini dengan gaya hidup masa dewasanya.

### 2.1.3 Minat

Mappiare (1982:62) mendefinisikan minat sebagai suatu perangkat mental yang terdiri dari suatu campuran dari perasaan, harapan, pendirian, prasangka, rasa takut, atau kecenderungan-kecenderungan lain yang mengarahkan individu kepada suatu pilihan tertentu. Sementara Hurlock (1978:114) mendefinisikan minat merupakan sumber motivasi yang mendorong orang untuk melakukan apa yang mereka inginkan bila mereka bebas memilih.

Minat adalah dorongan dari dalam yang sadar, berdasar pertimbangan dan perasaan, serta seluruh pribadi seseorang yang menimbulkan kegiatan yang terarah pada tercapainya tujuan tertentu yang berhubungan dengan kebutuhan hidup pribadinya Abu (2009:125). Agus (2009:92) menyatakan minat sebagai suatu pemusatan perhatian yang secara tidak sengaja terlahir dengan penuh kemauannya dan tergantung dari bakat dan lingkungannya.

Slameto (2010:180) mengemukakan bahwa minat adalah suatu rasa lebih suka dan rasa ketertarikan pada suatu hal atau aktivitas, tanpa ada yang menyuruh. Minat pada dasarnya adalah penerimaan akan suatu hubungan antara diri sendiri dengan sesuatu di luar diri. Semakin kuat atau dekat hubungan tersebut, semakin besar minat. Slameto (2010:180) juga menjelaskan bahwa suatu minat dapat diekspresikan melalui suatu pernyataan yang menunjukkan bahwa siswa lebih menyukai suatu hal dari pada hal lainnya, dapat pula dimanifestasikan melalui minat terhadap subjek tertentu cenderung





untuk memberikan perhatian yang lebih besar terhadap subjek tersebut. Dengan kata lain ketika siswa berminat pada suatu objek, maka siswa tersebut akan memusatkan perhatiannya terhadap objek tersebut.

Berdasarkan berbagai definisi minat di atas, dapat disimpulkan bahwa minat merupakan suatu ketertarikan terhadap suatu hal yang menimbulkan keinginan untuk selalu memusatkan perhatiannya pada hal tersebut. Minat menunjukkan rasa suka terhadap suatu hal atau suatu aktivitas.

#### 2.1.3.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi minat

Hurlock (2008: 144) mengungkapkan bahwa faktor yang memengaruhi sikap dan minat seseorang terhadap pekerjaan adalah sebagai berikut:

1. Sikap Orang Tua
2. Pekerjaan bergengsi
3. Kekaguman pada seseorang
4. Kemampuan dan minat
5. Kesesuaian seks
6. Kesempatan untuk mandiri
7. Stereotip budaya
8. Pengalaman pribadi

Abu(2009: 135) menjelaskan hal-hal yang memengaruhi minat sebagai berikut:

1. Keadaan fisik yang berhubungan dengan kondisi-kondisi jasmani, sanggup tidaknya, mampu tidaknya, serta kuat tidaknya dalam melaksanakannya.





2. Keadaan materi yang berhubungan dengan bahan-bahan, syarat-syarat, dan alat-alat yang dipergunakan untuk melaksanakannya.

3. Keadaan psikis yang berhubungan dengan kondisi jiwa dan mental.

4. Keadaan lingkungan yang berhubungan dengan apakah minat tersebut dapat dilaksanakan dalam lingkungan tertentu, dan apakah lingkungan dapat membantu atau sebaliknya malah menghalangi.

5. Kata hati

Hurlock (2008:116) membagi minat menjadi dua aspek, yaitu:

1. Aspek kognitif

Aspek kognitif didasarkan atas konsep yang dikembangkan seseorang mengenai bidang yang berkaitan dengan minat. Konsep yang membangun aspek kognitif minat didasarkan atas pengalaman pribadi dan apa yang dipelajari di rumah, sekolah, masyarakat, serta dari berbagai media massa.

2. Aspek afektif

Aspek afektif merupakan bobot emosional konsep yang membangun aspek kognitif minat, yang dinyatakan dalam sikap terhadap kegiatan yang ditimbulkan oleh minat.

Hidi (2001) membagi minat menjadi tiga, yaitu:

1. Minat Pribadi

Minat pribadi menunjukkan karakteristik kepribadian seseorang yang cenderung menetap pada diri seseorang. Minat pribadi dapat dilihat ketika seseorang menjadikan sebuah aktivitas sebagai pilihan, menimbulkan





kesenangan tersendiri untuk pribadi, serta aktivitas yang dijalani memiliki arti penting bagi seseorang tersebut.

## 2. Minat Situasi

Minat situasi merupakan minat yang berhubungan dengan kondisi lingkungan yang dapat membangkitkan minat seseorang.

## 3. Minat dalam ciri psikologis

Minat dalam ciri psikologis merupakan perpaduan antara interaksi dari minat pribadi seseorang dengan ciri-ciri minat situasi. Minat dalam hal ini menunjukkan nilai yang lebih tinggi dari sekedar menyukai suatu aktivitas karena seseorang mengetahui lebih banyak mengenai aktivitas tersebut.

Mappiare (1982:88) menyatakan bahwa jenis sekolah, jenis pekerjaan/jabatan yang dipilih seseorang dipengaruhi oleh minat, aspirasinya sendiri, minat dan aspirasi orang tuanya, dan kesan-kesan dari teman-teman sebaya orang yang bersangkutan.

### 2.1.4 Pengambilan keputusan (*Decision making*)

#### 2.1.4.1 Definisi pengambilan keputusan (*Decision making*)

Keputusan merupakan hasil pemecahan dalam suatu masalah yang harus dihadapi dengan tegas. Menurut Kamus Besar Ilmu Pengetahuan pengambilan keputusan (*Decision Making*) di definisikan sebagai pemilihan keputusan dan atau kebijakan yang didasarkan atas kriteria tertentu. Proses ini meliputi dua alternatif atau lebih, karena jika hanya ada satu alternatif tidak diperlukan proses pengambilan keputusan. Menurut J. Reason (1990), pengambilan keputusan dapat dianggap sebagai hasil atau keluaran





dari proses mental atau kognitif yang membawa pada pemilihan satu hasil keputusan diantara beberapa alternatif yang tersedia. P. Siagian (2004:39) mendefinisikan pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan sistematis terhadap suatu masalah, pengumpulan fakta dan data, dan penelitian yang matang atas beberapa alternatif.

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa pengambilan keputusan (*Decision Making*) merupakan proses pemikiran yang terencana dan sistematis dari alternatif yang ada untuk menemukan satu pilihan terbaik.

#### 2.1.4.2 Dasar-dasar Pengambilan Keputusan

George R. Terry (1978) menjelaskan dasar-dasar dari pengambilan keputusan antara lain :

##### 1. Intuisi

Keputusan yang diambil berdasarkan intuisi lebih bersifat subjektif dan mudah terpengaruh oleh sugesti, pengaruh luar, dan faktor-faktor kejiwaan lainnya.

Meskipun mudah terpengaruh, ada keuntungan dalam pengambilan keputusan berdasarkan intuisi

- a. Pengambilan keputusan dilakukan oleh pribadi, sehingga mudah dalam pengambilan keputusan
- b. Keputusan intuitif lebih tepat digunakan untuk masalah-masalah yang bersifat kemanusiaan

Pengambilan keputusan berdasarkan intuisi membutuhkan waktu yang singkat dalam proses pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan dengan metode

intuisi akan memberikan kepuasan kepada pengambil keputusan, tetapi





keputusan yang diambil sulit diukur kebenarannya karena tidak dapat ditemukan dasar keputusan yang sama tiap individu dalam mengambil keputusan.

#### 2. Pengalaman

Pengambilan keputusan berdasarkan pengalaman sering digunakan oleh praktisi. Kemampuan dalam mengambil keputusan di dasarkan oleh kejadian yang pernah terjadi sebelumnya dan bagaimana cara mengatasinya.

Pengambilan keputusan berdasarkan pengalaman dapat dijadikan pedoman karena sudah terbukti hasil dari kejadian yang pernah terjadi sebelumnya.

#### 3. Fakta

Pengambilan keputusan berdasarkan fakta, data dan atau informasi merupakan keputusan yang baik dan mendasar namun terkadang informasi yang dibutuhkan dalam pengambilan keputusan belum tentu tersedia secara bebas.

#### 4. Wewenang

Pengambilan keputusan berdasarkan pada wewenang akan menimbulkan sifat rutin dan cenderung diktatorial. Keputusan yang diambil cenderung berupa perintah dan tidak tersosialisasi dengan baik kepada pelaksana kegiatan.

#### 5. Rasional

Pengambilan keputusan berdasarkan pemikiran rasional di dasarkan pada fakta, data, dan logika. Keputusan yang diambil bersifat objektif dan terukur sehingga dapat diterima oleh pihak-pihak terkait.

### 2.1.4.3 Proses Pengambilan Keputusan (*Decision Making*)





Kotler (1972) menjelaskan proses pengambilan keputusan antara lain sebagai berikut :

1. Identifikasi masalah

Mengidentifikasi masalah-masalah yang terkait dengan kejadian yang ada

2. Pengumpulan dan analisa data

Pengumpulan data diharapkan dapat membantu proses pengambilan keputusan dengan menciptakan beberapa alternatif

3. Pembuatan alternatif-alternatif kebijakan

Alternatif terbentuk dari masalah yang ada dengan fakta dan data yang ada.

4. Pemilihan alternatif terbaik

Pemilihan alternatif merupakan proses terpenting dalam pengambilan keputusan. Karena pemecahan masalah dilakukan atas dasar pertimbangan yang matang dan atau rekomendasi dari beberapa pihak terkait. Proses ini membutuhkan waktu yang lama karena menimbang dampak dari masing-masing alternatif yang ada.

5. Pelaksanaan keputusan

Dalam proses pelaksanaan keputusan, pelaksana harus menerima dampak positif atau negatif dari alternatif yang ditentukan. Ketika menerima dampak negatif, pemimpin harapannya memiliki alternatif lain untuk mengatasi dampak yang ditimbulkan dari alternatif yang dipilih.

6. Pemantauan dan evaluasi hasil pelaksanaan





Setelah keputusan dijalankan, pimpinan dapat mengukur dampak dari keputusan yang telah diambil sebelumnya dan melakukan evaluasi untuk pengambilan keputusan mendatang.

### 2.1.6 Bentuk Penyesuaian Diri

Menurut Gunarsa (2003:529) bentuk-bentuk penyesuaian diri ada dua antara lain.

#### a. Adaptive

Bentuk penyesuaian diri yang adaptive sering dikenal dengan istilah adaptasi. Bentuk penyesuaian diri ini bersifat badani, artinya perubahan-perubahan dalam proses badani untuk menyesuaikan diri terhadap keadaan lingkungan. Misalnya, berkeringat adalah usaha tubuh untuk mendinginkan tubuh dari suhu panas atau dirasakan terlalu panas.

#### b. Adjustive

Bentuk penyesuaian diri yang lain bersifat psikis, artinya penyesuaian diri tingkah laku terhadap lingkungan yang dalam lingkungan ini terdapat aturan-aturan atau norma.

Misalnya, jika kita harus pergi ke tetangga atau teman yang tengah berduka oita karena kematian salah seorang anggota keluarganya, mungkin sekali wajah kita dapat diatur sedemikian rupa, sehingga menampilkan wajah duka, sebagai tanda ikut menyesuaikan terhadap suasana sedih dalam keluarga tersebut.