

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Badan Statistik menyebutkan jumlah angkatan kerja pada Agustus 2020 sebanyak 138,22 juta orang, naik 2,36 juta orang dibanding Agustus 2019. Sejalan dengan kenaikan jumlah angkatan kerja, tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) juga naik sebesar 0,24 persen poin. Kemudian jumlah pengangguran terbuka di Indonesia khususnya di DKI Jakarta Agustus 2020 sebesar 10,95 persen atau setara 572.780 orang. Angka pengangguran tahun 2020 naik sebesar 4,41 persen atau bertambah 233.378 orang jika dibandingkan dengan bulan Agustus 2019.

Angkatan kerja yang tumbuh lebih cepat daripada kesempatan kerja akan memperbesar jumlah pengangguran. Kondisi seperti ini juga pernah terjadi selama periode 1998-2003, di mana angka pertumbuhan kesempatan kerja masih tertinggal 4 sampai 4,5 persen dari pertumbuhan angkatan kerja. Sampai akhir tahun 2003 angka pengangguran di Indonesia mencapai 9,5 persen jauh di atas pengangguran normal sebesar 4 persen (Dimas & Woyanti, 2009)

Selain faktor kemajuan teknologi yang juga memberikan dampak pengangguran, terdapat pula faktor penyebab pengangguran yang baru-baru ini muncul pada awal tahun 2020 yaitu, virus COVID-19 yang membuat pandemi berlangsung sampai saat ini awal tahun 2021. Perusahaan yang terdampak dan/atau memberlakukan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) menghasilkan pengangguran di DKI Jakarta sebesar 175.890 orang. Begitupun halnya yang dikatakan oleh kepala BPS Suhariyanto dalam *video conference* di Jakarta, Kamis, 5 November 2020 bahwa, "Tingkat pengangguran menurut provinsi, kenaikan banyak terjadi di banyak provinsi dengan tingkat pengangguran berbeda-beda," (Nordiansyah, 2020). Kesimpulannya banyak provinsi terkena dampak kenaikan pengangguran yang disebabkan oleh pengurangan karyawan saat situasi pandemi COVID-19.

Ditinjau dari data BPS, jumlah pendaftar, lowongan pekerjaan, dan penempatan berdasarkan jenis kelamin di DKI Jakarta sebagai berikut di tabel; (Badan Pusat Statistik, 2020)

Tabel 1.1 Jumlah Pendaftar, Lowongan pekerjaan, dan Penempatan di DKI Jakarta

Tahun	Pendaftar	Lowongan	Penempatan
2018	22 634	22 402	19 689
2019	30 338	32 651	19 004
2020	30 338	33 651	20 004

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa lowongan pekerjaan yang sudah tersedia tidak dapat mencakup pendaftar yang ada. Kemudian angka penempatan kerja lebih sedikit dari lowongan yang tersedia bahkan jauh dari angka pendaftar pekerjaan. Tabel juga menunjukkan angka dari tahun 2018 sampai 2020 tidak jauh berbeda, sehingga dapat diketahui persaingan dan kondisi ini berkelanjutan. Maka dari itu data tersebut dapat paling tidak mampu mendukung informasi yang disebutkan dalam *platform* berita KOMPAS, kemudian merujuk pada publikasi oleh *World Economic Forum* (WEF) 2018, bahwa daya saing Indonesia berada pada urutan ke-4 setelah Singapura, Malaysia, dan Thailand. Kemudian dapat diasumsikan juga terjadinya gap pada kompetensi sumber daya atau pihak pemberi lowongan kerja. Maka dalam penelitian ini akan berfokus pada faktor dari sumber daya manusia atau individu yang akan bekerja.

Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi, seperti dilansir dalam berita Pikiran Rakyat Online edisi Maret 2018, mencatat bahwa sekitar 8,8% dari total 7 juta pengangguran di Indonesia adalah sarjana (Nabilah & Indianti, 2019). Badan Pusat Statistik (BPS) menjelaskan bahwa lebih dari separuh tenaga kerja di Indonesia yaitu 58,77 persen memiliki latar belakang pendidikan tidak sekolah hingga SMP. Bahkan, sepersepuluh dari lulusan universitas masih menjadi penganggur (Baskara & Purwanti, 2020). Hal tersebut disebabkan oleh permasalahan secara umum yang dihadapi mahasiswa yang tercantum dalam Kopertis.or.id oleh Hidayat, (2011) yaitu, dalam bidang karier dan pekerjaan yang belum memahami potensi diri, belum merencanakan masa depan, kurang memahami bidang kerja yang diinginkan, dan khawatir tidak mendapat pekerjaan.

Faktanya yang terjadi ketika *fresh graduate* mendapat pekerjaan sebagian mahasiswa menjadi terpaksa dalam memilih pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidangnya serta sulit beradaptasi dengan iklim pekerjaan, tidak konsisten dalam pekerjaan dan tidak mencapai karier yang optimal (Bullock-Yowell et al., 2011). Selain fakta diatas, terdapat faktor dasar dari terjadinya permasalahan tingginya pengangguran sarjana di Indonesia, yaitu 1) kualitas sumber daya manusia itu sendiri, 2) ketidaksesuaian hasil yang dicapai antara pendidikan dengan lapangan kerja, 3) ketidakseimbangan permintaan dan penawaran terhadap jasa manusia (Tilaar, 1999). Hasil penelitian Siti, 2012 dalam Adi, (2016) juga menjelaskan tingginya tingkat pengangguran sarjana dapat terjadi salah satunya dikarenakan sebagian besar lulusan universitas hanyalah menjadi pencari kerja (*job-seeker*) dan jarang yang berkeinginan menjadi pencipta kerja (*job-creator*). Keterampilan yang rendah dan belum siapnya mental di dunia pekerjaan juga menjadi sebab pengangguran pada sarjana (Adi, 2016).

Data yang telah didapat mengenai fenomena pengangguran, angka penempatan kerja pada lulusan universitas atau sarjana, menunjukkan bahwa sebagai mahasiswa tingkat akhir yang di mana akan segera lulus dan menjadi sarjana diperlukan kemampuan yang dapat menyesuaikan atau mempertahankan dirinya di dunia pekerjaan. Kemampuan tersebutlah yang membuat seseorang semakin tangguh dalam menghadapi kesulitan dan gangguan, semakin memperbesar juga kemungkinan seseorang untuk bertahan pada tujuan-tujuan karier (London, 1983).

Kemampuan individu dalam membangun kariernya tergambar dalam konsep *Career Adaptability* (CA). Konstruk CA menurut Savickas bertujuan untuk menginformasikan pemahaman kita tentang bagaimana individu menetap, memberlakukan dan memanfaatkan sumber daya pribadi mereka untuk mengejar tujuan karier mereka. Kemudian menurut Savickas dalam Brown & Lent, (2005); (2013) CA ini membentuk perluasan diri terhadap lingkungan sosial. Berdasarkan perluasan konsep itulah maka individu dituntut untuk mampu menata tingkah laku sesuai tugas perkembangannya dan juga perubahan yang terjadi pada (masyarakat) sehingga menimbulkan kemampuan dalam membangun karier. Lanjut Savickas (2005) CA adalah konstruk psikososial yang menekankan pada kesiapan individu

dan sumber daya individu untuk mengatasi tugas perkembangan vokasional saat ini, menghadapi isu mengenai transisi pekerjaan, dan trauma personal. Menurut Savickas, 2003 dalam Guan et al., (2016) keberhasilan dalam menguasai setiap tugas perkembangan ini berujung pada kemampuan beradaptasi karier dan memastikan fungsi yang efektif dalam peran kerja dan kesuksesan di tahap karier lainnya. Kegagalan maupun keberhasilan individu dalam membangun karier ditekankan oleh Savickas (1997) pada kemampuan adaptasi dan gaya individu ketika berada pada situasi dan kondisi tertentu.

Menghadapi kondisi tertentu yang tidak dapat diprediksi di masa depan mengenai karier digambarkan melalui empat aspek CA. Berikut dimensi perilaku yang menunjukkan individu dapat beradaptasi dengan kariernya di masa depan yaitu, melalui proses pencapaian karier, adanya sikap, keyakinan, dan kompetensi perencanaan yang baik. Aspek tersebut meliputi Kepedulian karier (*Career concern*), individu memiliki orientasi masa depan serta dapat bersiap untuk apa yang terjadi selanjutnya. Pengendalian karier (*Career control*), individu memiliki tanggung jawab untuk membentuk diri dan lingkungannya demi memenuhi keadaan dimasa depan, seperti disiplin diri dan ketekunan. Keingintahuan karier (*Career curiosity*), individu mengeksplorasi lingkungan sehingga memikirkan diri dalam berbagai peran dan situasi. Ketika individu memiliki sikap keingintahuan dan eksplorasi mengenai kariernya di masa depan, maka keyakinan karier (*Career Confidence*) akan timbul, kemudian mampu mengaktualisasikan dirinya dalam rencana hidup.

Individu yang sebagian besar sedang mencari karier yang diinginkan, identitas, dan gaya hidup menurut King, (2010) yaitu individu dengan rentang usia 18 – 25 tahun yang diklasifikasikan sebagai dewasa awal. Individu dalam usia dewasa awal berada pada tahap perkembangan di mana mereka menggunakan pengetahuannya untuk mengejar target seperti karier dan keluarga (Feldmans, 2008). Mengejar target karier seperti contoh memilih lapangan pekerjaan dan mempersiapkan diri untuk memangku jabatan yang dipilih, sehingga menghadapi individu pada tantangan yang berat, maka banyak hal yang harus ditinjau dan dipertimbangkan sekaligus (Suryani, 2015). Usia tersebut juga merupakan transisi *school-to-work* yang merupakan salah satu fase paling penting

dalam kelulusan-karier, karena memengaruhi kesuksesan karier dan hasil profesional di masa depan (Koen et al., 2012). Mahasiswa khususnya yang sedang menjalani semester akhir termasuk kedalam kategori dewasa awal, diasumsikan bahwa saat ini mereka sedang dalam perkembangan mencari karier yang diinginkan.

Berdasarkan hasil penelitian Koen et al., (2012) menunjukkan bahwa ketika sarjana memiliki CA yang rendah, akan sulit bagi sarjana untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai terutama apabila kondisi ekonomi yang tidak jelas dan memungkinkan terciptanya pengangguran. Pada kenyataannya mahasiswa tingkat akhir telah melewati praktek lapangan dalam perkuliahannya serta mengikuti program magang untuk meninjau seperti apa dunia pekerjaannya nanti. Program magang saat perkuliahan juga dapat memberikan gambaran bagaimana jalan karier yang mahasiswa ingin lewati serta pengambilan keputusan kariernya. Oleh karena itu, mahasiswa yang mendapatkan bekal saat perkuliahan untuk menunjang kariernya di masa depan dapat lebih yakin pada diri sendiri untuk mengambil keputusan kariernya. Hal tersebut demi masa depan mahasiswa dalam menghadapi dunia pekerjaan, yaitu CA.

Pencarian karier membutuhkan keputusan yang matang serta didukung oleh efikasi diri dalam karier untuk dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan jaman yang terus berubah. Namun, tidak sedikit mahasiswa yang masih merasa kebingungan dan tidak pasti dalam memutuskan pekerjaan apa yang akan dipilih di kemudian hari. Hal tersebut dapat dipahami apabila melihat dari masa perkembangan individu dewasa yang ditandai ketidakpastian seperti yang dikatakan oleh Jeffrey Arnett 2006 dalam (King, 2010). Sama halnya menurut Giankos dalam Dybwad, (2009) menyatakan bahwa dilihat dari data badan survei nasional di Amerika Serikat tahun 1999, terdapat 50% mahasiswa perguruan tinggi sulit memutuskan bagaimana karier mereka kedepannya. Ketidakpastian yang dialami individu dewasa dapat dilalui dengan individu memiliki kemampuan efikasi diri dalam karier untuk menunjang perjalanan karier selanjutnya. Lagi pula kemampuan adaptasi dalam CA adalah kemampuan yang dapat dipelajari. Sehingga kemampuan tersebut dapat seiring waktu dibangun dalam diri individu. dengan meningkatkan keyakinan diri dalam keputusan karier.

Berdasarkan fenomena yang ada menurut Suryani, (2015) dalam penelitiannya apabila mahasiswa mendapatkan pekerjaan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya maka cenderung merasa kurang menguasai dan kurang terampil ketika menjalani pekerjaannya nanti setelah lulus. Kemudian didukung menurut Nabilah & Indianti, (2019) ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan latar belakang pendidikan sering menyebabkan seseorang tidak bekerja secara efektif. Hal tersebut membuktikan bahwa individu harus mempersiapkan keputusan karier yang matang, karena jika tidak, hal ini pun akan berhubungan dengan adaptabilitas kariernya.

Kemampuan dalam memutuskan karier berkaitan dengan efikasi diri yang merupakan keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk sukses dalam tugas yang diberikan (Bandura, 1997 dalam Betz & Luzzo, 1996). *Career Decision Self-Efficacy* (CDSE) merupakan kapabilitas diri untuk yakin dalam melakukan tugas yang berkaitan dengan proses pengambilan keputusan Karier. Terdapat lima domain untuk mengukur efikasi diri dalam membuat keputusan (Betz & Luzzo, 1996) yaitu, *Self-appraisal* (penilaian diri), *Gathering occupational information* (pengumpulan informasi tentang pekerjaan), *Goal selection* (penentuan tujuan), *Planning* (perencanaan), dan *Problem solving* (penyelesaian masalah). Kelima domain tersebut digunakan sebab adanya teori efikasi diri yang didefinisikan dalam hubungannya dengan kompetensi dan domain perilaku tertentu, maka lima kompetensi pilihan karier Crites digunakan untuk menentukan domain minat, pengambilan keputusan karier yang kompeten.

Tingkat CDSE yang tinggi harus mengarah pada peningkatan partisipasi dalam tugas dan perilaku pengambilan keputusan karier, sedangkan rendahnya tingkat CDSE akan mengarah pada penghindaran kegiatan tersebut. Begitupun dalam penelitian oleh Creed et al., (2002) menyimpulkan bahwa seseorang yang memiliki CDSE yang tinggi meskipun tidak stabil dalam pola pemilihan kariernya terlihat akan tetap menunjukkan perilaku konsisten untuk menyelesaikan tugas karier yang telah dipilihnya.

Berdasarkan penelitian oleh Hou et al., (2014) CDMSE sebagai variabel mediator *proactive personality* (PP) terhadap *career adaptability* signifikan ($\beta = .38, p = .002$), $N = 810$. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa *career adaptability*

dapat juga dipengaruhi oleh CDMSE. Dengan demikian, mahasiswa di Cina dengan PP tinggi akan lebih cenderung melakukan eksplorasi karier dan perencanaan karier daripada mereka dengan PP rendah, oleh karena itu mengembangkan tingkat *self-efficacy* yang lebih tinggi dalam hal berburu pekerjaan dan pengambilan keputusan karier. Bagi lulusan dalam kelompok *self-efficacy* tinggi ini, akan lebih mudah mencapai *career adaptability* dalam menghadapi transisi karier ketika lulus dari perguruan tinggi. Variabel CDMSE juga diketahui sebagai variabel mediator dalam penelitian Nabilah & Indianti, (2019) bahwa sebesar 48% CDMSE melalui *future work-self* berpengaruh terhadap *career adaptability*.

Maka dari itu harus diketahui individu untuk mencapai CA dengan keadaan yang dinamis serta menyesuaikan dengan tugas perkembangannya disarankan untuk membangun CDSE agar dapat mengetahui sejauh mana individu mengenali keyakinannya untuk mengatur karier (Lent & Brown, 2013). Berdasarkan penelitian terdahulu Robert W. Lent & Hackett, (1987) menunjukkan juga bahwa CDSE mungkin memiliki kegunaan dalam memahami keraguan karier. Ketika individu memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi, ini dapat membentuk prediksi penting mengenai CA (Hirschi et al., 2013). Sehingga berpeluang untuk membantu individu menyesuaikan/menempatkan dirinya pada lingkungan karier yang terus berubah.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Imdiati, (2019) CA pada salah satu universitas di Jakarta memiliki mean 50 dalam kategori rendah 11,2% (46), sedang 72,5% (298), dan tinggi 16,3% (67), N = 441. Hasil dari penelitian tersebut bahwa *social support* dan *job search self-efficacy* berpengaruh sebesar 38,7% terhadap CA mahasiswa tingkat akhir. Penelitian Hartono & Gunawan, (2017) menggambarkan CA pada mahasiswa universitas X di Jakarta dengan mean 89,54; N = 82 dalam kategori tinggi pada setiap dimensinya. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh *job search self-efficacy* sebesar 35,7% terhadap CA mahasiswa tingkat akhir. Selanjutnya gambaran CA dari hasil penelitian Giffari & Suhariadi, (2012) dalam kategori tinggi yaitu 76,8% sebanyak 155 mahasiswa pada salah satu universitas di Jakarta; N = 203. Kemudian CA dalam kategori tinggi tersebut dipengaruhi oleh *social support* sebesar 2,2%.

Fenomena dengan tingginya angka pengangguran yang berasal dari lulusan universitas (sarjana) di Indonesia khususnya Jakarta, kondisi penempatan pekerjaan

di Jakarta, dan fenomena COVID-19 yang menimbulkan tantangan baru disebabkan sulitnya mencari pekerjaan yang tidak selalu sesuai dengan bidang pekerjaannya. Sehingga telah menggambarkan dunia pekerjaan di Jakarta yang dinamis serta penelitian terdahulu mengenai kondisi tugas karier mahasiswa. Maka dari itu hal penting yang perlu diketahui yaitu kondisi yang terjadi terkait bagaimana CA mahasiswa tingkat akhir yang dapat mencakup perguruan tinggi di Jakarta yang akan melalui masa transisi *school-to-work* jika ditinjau dari CDSE. Berhubung dengan peneliti terdahulu yang hanya menempatkan CDSE sebagai variabel mediator, dalam penelitian ini akan berfokus hanya pada faktor internal individu yaitu CDSE yang menjadi variabel bebas dan CA sebagai variabel terikat.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang mencakup fenomena, teori, dan penelitian terkait, maka didapat masalah yang teridentifikasi meliputi:

1. Bagaimana gambaran *Career Adaptability* mahasiswa tingkat akhir di Jakarta?
2. Bagaimana gambaran *Career Decision Self-Efficacy* pada mahasiswa tingkat akhir di Jakarta?
3. Apakah terdapat hubungan antara *Career Decision Self-Efficacy* dengan *Career Adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir di Jakarta?

1.3 Pembatasan Masalah

Pembahasan dalam penelitian ini dibatasi hanya terkait dengan bagaimana pengaruh dari *Career Decision Self-Efficacy* pada mahasiswa tingkat akhir di Jakarta.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi dan pembatasan masalah didapatkan rumusan masalah penelitian ini yaitu, Bagaimana Pengaruh *Career Decision Self-Efficacy* terhadap *Career Adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir di Jakarta?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *Career Decision Self-Efficacy* terhadap *Career Adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir di Jakarta.

1.6 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda, yaitu manfaat secara teoritis dan manfaat praktis:

1.3.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan dukungan penemuan khususnya bidang psikologi terkait *Career Decision Self-Efficacy* dan *Career Adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir di Jakarta

1.3.2 Manfaat Praktis

1.6.2.1 Bagi Pihak Perguruan Tinggi

Hasil dari penelitian ini memberikan informasi atau arahan bagi perguruan tinggi bahwa *Career Adaptability* mahasiswa dapat dipengaruhi beberapa faktor serta dapat memberikan dukungan pada mahasiswa demi menciptakan lulusan yang berkualitas.

1.6.2.2 Bagi Masyarakat

Melalui penelitian ini masyarakat luas dan khususnya mahasiswa diharapkan sadar mengenai rencana kariernya untuk melakukan adaptasi kariernya di lingkungan.

