

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2020) bahwa terdapat pengangguran terbuka lulusan perguruan tinggi yang meningkat di tahun 2020 sebesar 321.156 orang dari tahun sebelumnya. Total lulusan perguruan tinggi pada Agustus 2020 sebesar 1.286.464 orang menjadi pengangguran terbuka yang terdidik di Indonesia. Data Badan Pusat Statistik (2021) menyatakan bahwa 8,51% pengangguran yang berada di DKI Jakarta, angka tersebut merupakan angka yang tinggi jika dibandingkan wilayah Indonesia yang lainnya. DKI Jakarta merupakan wilayah pengangguran yang tinggi dibandingkan dengan rata rata pengangguran di wilayah lain di Indonesia yaitu 6,26%. Banyaknya pengangguran membuat banyaknya saingan dalam mencari pekerjaan.

Persaingan dalam mencari kerja semakin ketat banyak orang yang belum mendapat pekerjaan. Menurut data badan pusat statistik provinsi DKI Jakarta berikut jumlah pendaftar, lowongan dan penempatan tenaga kerja di provinsi DKI Jakarta pada tahun 2020 dengan jumlah pendaftar sebesar 30.338, lowongan sebesar 33.651 dan penempatan tenaga kerja sebesar 20.004. Angka pendaftar dengan penempatan tenaga kerja berbanding jauh. Melonjaknya angka pendaftaran tenaga kerja dan sedikitnya daya serap penempatan tenaga kerja dibandingkan tahun sebelumnya dengan pendaftaran kerja sebesar 22.634, lowongan sebesar 22.402 dan penempatan tenaga kerja sebesar 19.689. Angka di atas menyatakan bahwa tenaga kerja harus bisa mengatasi diri dari banyaknya saingan saat memasuki dunia kerja termasuk mahasiswa tingkat akhir yang selanjutnya akan memasuki dunia kerja.

Keadaan lain yang harus dihadapi mahasiswa yaitu revolusi industri 4.0 yang mana bisa mengubah tatanan pekerjaan manusia misalnya seperti di perbankan profesi, *teller*, analis kredit, agen asuransi, kasir, resepsionis akan hilang digantikan oleh teknologi (Budiman, 2019). Diperkirakan 75- 375 juta orang akan beralih profesi dan akan muncul profesi baru, selain itu perguruan tinggi semakin dituntut untuk menyiapkan mahasiswanya atas pekerjaan yang belum ada (Menristekdikti, 2019).

Setiap keadaan dan situasi yang terjadi pada saat ini mahasiswa yang menjalani masa transisi dari masa pendidikan dan menghadapi dunia kerja harus dilalui dengan baik. Saat individu meninggalkan perguruan tinggi lalu beranjak ke lapangan pekerjaan, maka individu tersebut memerlukan adaptabilitas (Murphy, Blustein, Bohlig & Platt, 2010 dalam Azhar & Aprillia, 2018). Adaptabilitas yang dimaksud merupakan adaptabilitas karier, adaptabilitas karier merupakan kesiapan untuk menghadapi tuntutan untuk menyiapkan dan berkontribusi pada pekerjaan serta dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan yang terjadi pada kondisi kerja dan kondisi pekerjaan (Savickas & Porfeli, 2012).

Adaptabilitas karier dapat digambarkan dengan keempat aspek yaitu kepedulian karier, pengendalian karier, keingintahuan karier, dan keyakinan karier. Kepedulian karier merupakan sejauh mana seseorang mempersiapkan dan merencanakan karier untuk masa depan seperti memikirkan terkait karier. Pengendalian karier merupakan sejauh mana orang tersebut dapat bertanggung jawab terhadap pilihan karier itu sendiri. Keingintahuan karier yang dimaksud keingintahuan karier merupakan sejauh mana seseorang dapat mengetahui seberapa besar wawasan dan pengetahuan terhadap karier yang dipilih. Keyakinan karier yang dimaksud keyakinan karier merupakan sejauh mana seseorang tersebut meyakini terhadap kemampuan dirinya untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan dirinya (Savickas & Porfeli, 2012).

Mahasiswa perlu untuk meningkatkan adaptabilitas karier untuk masa depan kariernya. Apabila individu memiliki adaptabilitas rendah maka individu tersebut sukar untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai serta kemungkinan menganggur tinggi

sedangkan individu yang memiliki adaptabilitas karier tinggi mendukung untuk individu tersebut memiliki rasa kepercayaan diri untuk menghadapi keadaan-keadaan dalam mencari kerja (Khoen, Klehe & Vianen 2012; Guan 2014; Azhar & Aprillia, 2018).

Mahasiswa tingkat akhir yang kurang dalam beradaptabilitas karier seperti yang dijabarkan pada penelitian Ramdhani, Budi Amin dan Budiman (2018) menyatakan hasil secara umum pada 65 mahasiswa tingkat akhir pada salah satu universitas dipaparkan bahwa mahasiswa tingkat akhir masih bingung terhadap pilihan pendidikannya, dan masih belum memikirkan masa depan kariernya. Mahasiswa tingkat akhir pada penelitian sebelumnya cenderung masih ceroboh dan tidak bertanggung jawab terhadap tugas terkait karier dan melakukan kegiatan yang bukan karena keinginannya. Mahasiswa tingkat akhir belum melakukan pencarian informasi yang mendalam dan kurang bisa mencari peluang untuk karier yang mapan. Mahasiswa tingkat akhir juga masih ragu dan tidak yakin akan mendapatkan pekerjaan atau tidak. Penelitian kuantitatif deskriptif tersebut menyatakan mahasiswa tingkat akhir yang diteliti memiliki adaptabilitas karier yang rendah. Padahal kemampuan adaptabilitas karier berguna untuk mahasiswa tingkat akhir untuk menyesuaikan diri pada keadaan yang berubah terkait dengan karier dan dalam hasil penelitian tersebut tidak menunjukkan keempat dimensi adaptabilitas karier.

Selain itu, yang terjadi dalam penelitian Afifah (2020) mendapatkan hasil bahwa 7 dari 9 mahasiswa tingkat akhir di daerah Jabodetabek bahwa mahasiswa tersebut memilih pekerjaan yang berbeda dengan jurusannya karena merasa ternyata materi pada jurusannya tidak menarik. Data yang dipaparkan sebelumnya menunjukkan bahwa mahasiswa tingkat akhir di daerah Jabodetabek tidak memiliki kontrol karier terhadap dirinya.

Penelitian Suryani (2015) menyatakan mahasiswa yang memilih pekerjaan tidak sesuai dengan jurusannya maka menyebabkan mahasiswa kurang menguasai pada pekerjaannya. Fenomena yang terjadi juga menyatakan bahwa 6 dari 9 mahasiswa tingkat akhir belum menentukan masa depan karier, tidak mengikuti *jobfair* dan

workshop yang ada di kampus. Data yang diperoleh sebelumnya memaparkan bahwa mahasiswa tingkat akhir belum memikirkan masa depan terkait karier (Ramdhani, Budiamin & Budiman, 2018).

Namun, mahasiswa tingkat akhir biasanya memiliki adaptabilitas karier tinggi seperti dalam penelitian Imdiaty (2019) menyebutkan bahwa mahasiswa tingkat akhir pada suatu universitas di Jakarta yang berjumlah 411 partisipan memiliki skor minimum 30.31, skor maximum 68.52 serta memiliki mean 50.00 menyatakan bahwa terdapat adaptabilitas karier mahasiswa tingkat akhir di salah satu universitas di Jakarta tersebut diatas rata rata.

Mahasiswa tingkat akhir dalam penelitian Giffari dan Suhariadi (2017) menjelaskan bahwa mahasiswa tingkat akhir pada suatu universitas di Surabaya dengan partisipan berjumlah 207 partisipan memiliki skor adaptabilitas karier tinggi. Mahasiswa tingkat akhir telah mengambil hampir sebagian besar dari mata kuliah yang menyebabkan mahasiswa tingkat akhir mengetahui ilmu dan prateknya pada jurusan yang diambil serta telah melakukan magang (Giffari & Suhariandi, 2017).

Penelitian Hotimah (2019) menunjukkan bahwa mahasiswa tingkat akhir di Wilayah Jakarta memiliki adaptabilitas karier yang tinggi. Mahasiswa tingkat akhir dalam penelitian tersebut dikategorikan tinggi dapat dilihat dari hasil skor kategorisasi.

Begitu pentingnya adaptabilitas karier untuk mahasiswa untuk mendapatkan pekerjaan, maka dirasa perlu untuk meningkatkan adaptabilitas karier tersebut. Adaptabilitas karier banyak memberikan manfaat untuk masa depan karier mahasiswa yang akan ditempuh. Terdapat salah satu faktor yang mempengaruhi meningkatnya adaptabilitas karier yaitu salah satunya merupakan *self esteem* (Atac, Deric & Tetik, 2017).

Self esteem merupakan persepsi baik buruknya individu menilai dirinya sendiri. *Self esteem* berkaitan dengan bagaimana diri menjalin hubungan dengan persepsi baik dan buruk diri sendiri (Rosenberg 1965;Yahya dkk, 2019). Terdapat dua aspek *self esteem* Rosenberg menurut Flynn (2001) yaitu gambaran penilaian dan perbandingan

sosial. *Self esteem* membuat individu menjadi yakin pada diri sendiri, menghormati diri sendiri, tidak angkuh dan membuat diri lebih positif, dan menilai diri secara positif.

Self esteem merupakan persepsi baik buruknya individu menilai dirinya sendiri. *Self esteem* berkaitan dengan bagaimana diri menjalin hubungan dengan persepsi baik dan buruk diri sendiri. *Self esteem* juga berperan penting dalam pengambilan keputusan karier dan terkait secara positif dengan perencanaan karier (Arce, 1996; Creed, Patton, & Bartrum, 2004 dalam Hui 2018). *Self esteem* merupakan salah satu prediktor kuat keyakinan diri dalam memahami pekerjaan, penetapan tujuan, dan perencanaan karier (Choi, Lee, Lee, Park, & Yang, 2012 dalam Hui, 2018).

Self esteem secara signifikan mempengaruhi atribut kemampuan karier, kemampuan adaptasi secara signifikan memberi kontribusi terhadap kelayakan kerja serta individu yang memiliki harga diri dan memiliki kemampuan kerja yang lebih tinggi kemungkinan kecil akan menderita selama menganggur dibandingkan dengan mereka yang memiliki *self esteem* rendah jika dilihat dari sisi pada kelayakan untuk bekerja, maka dengan kata lain individu yang mengambil pendekatan lebih positif dari pengangguran dapat melihat sebagai peluang daripada ancaman (McArdle et al., 2007; Potgieter, 2012 dalam Ismail, 2016). Terdapat bukti ilmiah yang menyatakan harga diri dapat menunjang adaptabilitas karier (Duffy, 2010).

Self esteem memiliki hubungan positif terhadap adaptabilitas karier didukung dengan berbagai penelitian terdahulu oleh Atac, Deric dan Tetik (2017) menyebutkan terdapat hasil korelasi signifikan antara harga diri, dukungan sosial dan adaptasi karier pada 313 mahasiswa senior universitas negeri wilayah Aegan di Turki. Penelitian ini menunjukkan semakin tinggi *self esteem* maka semakin tinggi adaptabilitas karier mahasiswa senior di Turki.

Penelitian lainnya Cai (2014) menyebutkan terdapat pengaruh *self esteem* dan kepribadian proaktif pada *future work self* dan adaptabilitas karier pada 305 mahasiswa senior *Chinese University*. Penelitian Hui (2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh *self esteem*, dukungan sosial dan adaptabilitas karier pada 522 mahasiswa

senior di Hongkong. Penelitian Ismail dkk (2016) memberitahukan bahwa *self esteem* mempengaruhi *self perceived graduateness skill* dan adaptabilitas karier pada 332 mahasiswa senior *Further Education and Training* di Afrika Selatan. Penelitian Ismail (2017) menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kapasitas kerja, *self esteem* dan adaptabilitas karier pada 332 mahasiswa *Further Education and Training* di Afrika Selatan. Penelitian Marcionetti dan Rossier (2019) menemukan bahwa *self esteem* berpengaruh terhadap kepuasan hidup, efikasi diri, dan adaptabilitas karier pada 357 siswa di Swiss. Penelitian Hamzah (2021) menyebutkan bahwa kecerdasan emosional, *self esteem*, efikasi diri, dalam keputusan karier berpengaruh pada adaptabilitas karier pada 205 mahasiswa senior di Universitas Putra Malaysia.

Dari beberapa penelitian sebelumnya disimpulkan bahwa semakin tinggi *self esteem* seseorang maka semakin tinggi tingkat penyesuaian kerja dan seseorang yang memiliki tingkat *self esteem* tinggi maka memiliki tingkat persepsi tinggi terhadap kemampuan diri, citra diri orang tersebut dan harapan sukses. Maka begitu baiknya individu terpacu dengan tujuan karier dan didorong untuk mencapai tujuan dengan mengambil bagian dikarenakan mempunyai tingkat *self esteem* yang tinggi. Maka orang-orang yang memiliki *self esteem* tinggi akan mengambil bagian dan mempraktekan investigasi karier (Yahya, 2019). Hanya saja masih belum ada penelitian tentang hubungan antara *self esteem* dengan adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir di Indonesia.

Berdasarkan penjabaran fenomena yang telah dipaparkan di atas, tingginya angka pengangguran di Jakarta yang merupakan lulusan perguruan tinggi di Jakarta dan akan mencari pekerjaan di Jakarta berdasarkan penelitian Imdianti (2019) mahasiswa tingkat akhir memiliki adaptabilitas karier tinggi namun penelitian hanya dilakukan di satu universitas yang ada di Jakarta.

Fenomena lain yang terjadi pada hasil penelitian Ramdhani, Budiamin dan Budiman (2018) dipaparkan bahwa mahasiswa tingkat akhir di salah satu universitas memiliki adaptabilitas karier yang rendah. Perbedaan hasil penelitian membuat peneliti

perlu mengkaji lebih lanjut terkait dengan adaptabilitas mahasiswa tingkat akhir ditinjau dari sudut pandang *self esteem* di Jakarta.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka terdapat masalah yang diidentifikasi dalam penelitian yaitu:

- Bagaimana gambaran *self esteem* pada mahasiswa tingkat akhir?
- Bagaimana gambaran adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir?
- Apakah terdapat hubungan antara *self esteem* terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir?

1.3 Pembatasan Masalah

Peneliti membatasi masalah penelitian lebih rinci agar lebih terarah. Masalah penelitian ini terbatas pada apakah terdapat hubungan antara *self esteem* terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini yaitu “Apakah terdapat hubungan antara *self esteem* terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir”.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjabaran rumusan masalah maka tujuan masalah dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *self esteem* terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai salah satu sumber informasi, pengetahuan dan wawasan pada bidang psikologi khususnya mengenai hubungan antara *self esteem* terhadap adaptabilitas karier mahasiswa tingkat akhir

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah dapat dipraktikkan secara langsung bagi mahasiswa tingkat akhir yang ingin melanjutkan bekerja serta menjalani masa transisi dari masa kuliah ke kerja agar dapat maksimal dalam berkarier.

