

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dahulu, pengangguran identik dengan minimnya pendidikan, namun kini lulusan perguruan tinggi belum menjamin mudah mendapatkan pekerjaan di negeri ini. Kementerian Riset, Tingkat pengangguran terbuka (TPT) Agustus 2020 sebesar 7,07 persen, meningkat 1,84 persen poin dibandingkan dengan Agustus 2019 (Badan Pusat Statistik). Banyaknya pengangguran yang berasal dari lulusan perguruan tinggi, disebabkan karena para lulusan baru banyak yang tidak memiliki keterampilan yang sesuai kebutuhan dan para lulusan baru memiliki ekspektasi penghasilan dan status lebih tinggi.

Berdasarkan penuturan salah seorang mahasiswa lulusan salah satu Universitas di Jakarta, ia mengaku merasa kesulitan mendapatkan pekerjaan. Hingga akhirnya ia asal menerima pekerjaan. Hal tersebut mengakibatkan, terjadi kesenjangan antara pekerjaan yang diinginkan dengan yang didapatkan. Pekerjaan yang diinginkan dianggap membutuhkan pengalaman yang lebih banyak dari yang dimiliki saat ini sehingga sulit untuk mendapatkannya. Untuk itu sementara berpegang pada pekerjaan yang didapatkan walaupun belum sesuai keinginan.

Pada hal lainnya, ada beberapa dari lulusan baru yang menunggu lebih dari dua belas bulan dikarenakan bersikukuh menginginkan pekerjaan pertama yang ideal atau sesuai dengan keinginan. Hal tersebut serupa dengan yang disampaikan oleh Dirjen Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Kerja dari Kementerian Ketenagakerjaan RI, Bambang Satrio Lelono (2017) menurutnya masih banyak lulusan sarjana yang tidak mau melakukan sembarang pekerjaan karena dianggap tidak setara dengan kompetensi yang dimiliki, alhasil, para lulusan ini malah menganggur dan tidak sama sekali bekerja (Juwita, 2018).

Untuk mendapatkan pekerjaan, tentunya lulusan perguruan tinggi membutuhkan waktu beberapa bulan dalam mendapatkan pekerjaannya. Menurut penelitian terdahulu Aziz Priyo Widakdodo & Fajriyanthi (Universitas Airlangga), Fakultas Psikologi merupakan Fakultas yang menduduki peringkat pertama pada waktu atau masa tunggu yang dibutuhkan lulusan mahasiswa untuk mendapatkan pekerjaan yaitu dengan waktu 8,6 bulan, disusul peringkat kedua yaitu Fakultas Hukum dengan waktu 5,7 bulan dan peringkat ketiga yaitu Fakultas Ekonomi & Bisnis dengan waktu 5,4 bulan (PPKK, 2016). Waktu yang lama bagi mahasiswa yang telah lulus studi dalam mencari pekerjaan bukanlah hal yang bagus, karena hal itu akan memberikan dampak buruk bagi mereka. Terlalu lama mencari pekerjaan atau menjadi pengangguran (*unemployment*) akan mengakibatkan para pencari kerja untuk menyerah dalam upaya pencarian kerja (Young, 2012). Penjelasan tersebut menekankan bahwa penting untuk mempertimbangkan kemampuan individu dalam pencapaian karirnya pasca lulus dari perguruan tinggi, apabila hal ini tidak diterapkan dengan optimal dampak yang akan diterima oleh mahasiswa adalah sulit untuk mendapatkan pekerjaan (Konstam, Celen, & Sweeney, 2015). Kemampuan individu dalam pencapaian karirnya atau persiapan karir yang tepat merujuk pada konsep adaptabilitas karir.

Salah satu perguruan tinggi atau Universitas yang memberi pembekalan kesiapan dalam berkarier bagi mahasiswa sebagai calon wisudawan adalah Universitas Negeri Jakarta dalam bentuk *workshop online*. Program yang di berikan dalam *workshop* tersebut berguna untuk membekali mahasiswa yang akan lulus perguruan tinggi dengan memberikan pengetahuan mengenai cara berwirausaha dan juga berkonsultasi terkait pengembangan karier mereka. Namun data menunjukkan bahwa *antusiasme* mahasiswa Universitas Negeri Jakarta untuk mengikuti *workshop* ini terbilang masih rendah dan belum maksimal walaupun sudah di berikan kemudahan dengan tidak di bebaskan biaya apapun kepada peserta saat acara berlangsung atau bahkan mengundang narasumber dari perusahaan ternama. Diketahui dari hasil rekapitulasi pengisian *Tracer Study (2021)* total kehadiran hanya 64% dari keseluruhan jumlah calon wisudawan. Padahal dengan mengikuti acara tersebut di maksudkan agar mereka dapat siap dikemudian hari menghadapi dunia kerja atau mungkin dapat membantu

memberikan peluang wirausaha dan mengembangkan jiwa wirausaha yang mungkin mereka miliki.

Informasi yang di berikan perguruan tinggi cenderung menguntungkan mahasiswa tingkat akhir, karena dengan memiliki informasi yang cukup dapat merencanakan karier sehingga meningkatkan adaptabilitas karier tersebut, lalu dapat membangun jiwa sosial juga seperti memberikan dukungan sosial kepada orang lain atau disebut *supportive relationships* (Pierce, Sarason, Joseph, & Henderson, 1996). Hal ini sejalan dengan salah satu dimensi adaptabilitas karier yakni *career coriousity* yaitu adanya perilaku aktif seseorang dalam mencari tahu kebenaran sebuah informasi dan mengembangkan karier guna meningkatkan peluang sosial (Savickas et al., 2009). Menurut Gunawan (2014) untuk mencari informasi mengenai karier yang di minati, membutuhkan relasi dengan orang-orang tertentu yang dimiliki seperti orang tua, teman, dan guru, mereka berfungsi untuk membantu seseorang mendapatkan informasi dan di tujukan guna mempersiapkan kariernya. Berdasarkan, hasil dari penelitian yang dilakukan Santos & Coimbra (2000, dalam Asmarani 2015) menunjukkan bahwa keluarga, khususnya orang tua, merupakan faktor penting yang mempengaruhi kematangan karier individu.

Career adaptability atau kemampuan untuk beradaptasi dengan pekerjaan baru merupakan contoh sukses dari kemampuan adaptasi dan seseorang yang kemampuan adaptasi karirnya bagus akan memiliki peluang yang lebih besar dalam mencari pekerjaan (Konstan, Celen, & Sweeney, 2015). Orang yang memiliki kemampuan adaptabilitas karir yang tinggi dipandang sebagai orang yang memiliki perhatian terhadap masa depan mereka, orang yang mengembangkan kontrol diri untuk masa depan mereka, orang yang terus menjelajahi *skenario* di masa depannya, dan orang yang memiliki kepercayaan tinggi terhadap keinginannya di masa depan (Savickas & Porfeli, 2012), faktor adaptabilitas karir memiliki dampak positif terhadap persiapan dan perkembangan karir yang akan dilakukan oleh seseorang (Hirschi, 2009), kemampuan adaptabilitas karir dapat berguna bagi seseorang untuk menangani (*handle*) stres yang akan dialami nantinya saat mendapatkan karir (Hirschi, 2012), dan dengan kemampuan adaptabilitas karir, seseorang akan dapat merespon tuntutan karir

pada saat ini yang banyak terjadi seperti adanya turbulensi (*turbulent*), hal yang tidak pasti (*uncertain*), dan peristiwa yang selalu berubah di lingkungan pekerjaan (Coetzee & Harry, 2015).

Perubahan konteks transisi dari sekolah ke pekerjaan (*school to work*), mahasiswa membutuhkan dukungan sosial (*social support*) untuk membangun rasa percaya diri menangani tugas-tugas yang nantinya berhubungan dengan karir. Dukungan sosial berguna untuk tugas saat karirnya nanti (*career related tasks*). Dengan begitu, dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial yang berasal dari keluarga, guru, teman, dan *significant other* akan berkontribusi secara signifikan terhadap adaptabilitas karir mahasiswa dan semakin banyak mendapatkan dukungan, maka semakin tinggi adaptabilitas karirnya (Wang & Fu, 2015). Selain itu, penelitian lainnya yang mendukung bahwa *social support* dapat berpengaruh terhadap *career adaptability* adalah dukungan sosial yang berasal dari teman kerja dan *supervisor* untuk para pekerja akan berhubungan terhadap adaptabilitas karir pekerja (Karatepe & Olugbade, 2016), sumber potensi utama mengenai informasi dan saran spesifik tentang karir adalah *social support* (Creed, Fallon, & Hood, 2009), dukungan sosial terutama dari keluarga akan berhubungan terhadap *career adaptability* pada mahasiswa (Tian & Fan, 2014), dan dukungan sosial yang berasal dari keluarga, teman, dan guru turut membantu seseorang untuk persiapan karir dan melakukan transisi yang benar dari dunia sekolah ke dunia kerja (Han & Rojewski, 2015). Dari penjelasan diatas, dapat dimengerti bahwa dukungan sosial (*social support*) dari berbagai pihak, seperti keluarga, teman, dan guru berhubungan untuk seseorang dalam perkembangan *career adaptability*.

Social support dan career adaptability memiliki hubungan yang signifikan atau berkorelasi positif (Han & Rojewski, 2015). Namun, hasil penelitian lain mengungkapkan hasil yang berbeda bahwa *social support* dan *career adaptability* tidak memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak berkorelasi positif (Creed, Macpherson, & Hood, 2011). Memperhatikan penelitian-penelitian tersebut, peneliti melihat bahwa penelitian mengenai hubungan *social support* terhadap *career adaptability* perlu dilakukan penelitian secara lebih lanjut karena masih adanya variasi hasil penelitian. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti hubungan antara dukungan sosial dan

adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Negeri Jakarta.

Definisi dari adaptabilitas karier adalah kemampuan seseorang dalam mempersiapkan diri untuk menyelesaikan berbagai macam tugas yang terprediksi, dan terlibat dalam peran pekerjaan, serta mampu mengatasi permasalahan yang tidak dapat diduga atau diprediksi yang akan terjadi karena perubahan dalam pekerjaan dan kondisi kerja (Savickas & Porfeli, 2012). Terdapat 4 dimensi pada *career adaptability*, yaitu *career concern*, *career control*, *career curiosity*, dan *career confidence*. Dampak-dampak positif yang terjadi apabila mahasiswa menerapkan konsep adaptabilitas karier adalah: mahasiswa akan lebih perhatian terhadap apa yang akan terjadi pada karirnya di masa depan; mahasiswa akan lebih bisa mengontrol diri seperti tidak tergesa-gesa dan tetap tenang terhadap apa yang dibutuhkan untuk karirnya nanti di masa depan; mahasiswa akan lebih mau mencari atau memiliki rasa ingin tahu yang tinggi terhadap apa yang harus dibutuhkan untuk karirnya nanti di masa depan, dan mahasiswa akan memiliki kepercayaan yang tinggi ketika nantinya dihadapkan dengan hambatan atau tantangan pada karirnya nanti di masa depan (Savickas & Porfeli, 2012).

Ada faktor yang dapat mempengaruhi *career adaptability*, faktor tersebut adalah; *social support*; *social support* berpengaruh terhadap *career adaptability* pada masa dewasa awal (young adults) atau mahasiswa dalam memilih karir nantinya (Creed, Fallon, & Hood, 2009); pengalaman kerja; seseorang yang ingin mencari atau mendalami karir atau pekerjaan akan memiliki tambahan informasi melalui pengalaman kerja yang telah mereka miliki (Hirschi, 2009); *life satisfaction*; *life satisfaction* berpengaruh positif terhadap *career adaptability* (Hirschi, 2009), selain itu *life satisfaction* akan berpengaruh terhadap keputusan mahasiswa dalam pemilihan karir (Konstam, Celen, & Sweeney, 2015), institusi pendidikan / lingkungan belajar; lingkungan belajar yang didalamnya terdiri dari karyawan, dosen atau guru, teman-teman mahasiswa, orang lain yang ikut terlibat dalam proses belajar, memiliki pengaruh terhadap *career adaptability* karena situasi di lingkungan belajar dapat membantu mahasiswa mengambil keputusan mengenai karirnya (Tian & Fan, 2014).

Definisi dari *social support* adalah ketersediaan seseorang untuk memberikan bantuan ataupun dukungan emosional yang dapat melindungi individu dari beberapa

konsekuensi negatif seperti saat situasi mengalami penyakit atau stres, dan seseorang yang mendapatkan dukungan sosial akan menjadi sehat secara fisik dan emosi (Sherbourne & Stewart, 1991). Menurut teori Weiss (1974, dalam Octaryani, 2017) yang mengungkapkan dukungan sosial adalah suatu kebutuhan individu yang menginginkan kenyamanan, kepedulian dan dorongan dari orang lain yang berguna agar individu dapat mengatasi kesulitan-kesulitan dalam hidupnya. Terdapat 5 dimensi pada *social support*, yaitu *emotional support*, *informational support*, *tangible support*, *positive social interaction*, dan *affectionate support*. Sumber-sumber *social support* pada dewasa muda (young adult) adalah institusi pendidikan / sekolah, tempat kerja, keluarga, dan teman (Yousefi, Abedi, Eatemade, & Abedi, 2011).



1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka permasalahan yang dapat diidentifikasi, antara lain:

- a. Bagaimana gambaran adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Negeri Jakarta?
- b. Bagaimana gambaran dukungan sosial pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Negeri Jakarta?
- c. Apakah terdapat hubungan antara dukungan sosial dan adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Negeri Jakarta?

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, fokus permasalahan pada penelitian ini dibatasi pada hubungan antara dukungan sosial dan adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Negeri Jakarta.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah disebutkan, maka dapat dirumuskan rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

Apakah terdapat hubungan antara dukungan sosial dan adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Negeri Jakarta?

1.5 Tujuan Penelitian

- a. mengetahui tingkat dukungan sosial pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Negeri Jakarta
- b. mengetahui tingkat adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Negeri Jakarta
- c. mengetahui apakah terdapat hubungan antara dukungan sosial dan adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu atau referensi bagi pengembangan ilmu psikologi mengenai hubungan antara dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Negeri Jakarta.

1.6.2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis, yaitu;

- a. Bagi masyarakat, diharapkan dapat memberikan pemahaman lebih lanjut mengenai pentingnya peran dukungan sosial dari orang-orang terdekat mahasiwatingkat akhir sebagai bantuan pemberian dukungan memasuki dunia kerja
- b. Bagi mahasiswa tingkat akhir atau mahasiwa yang akan masuk ke dunia kerja, diharapkan mendapat pemahaman baru mengenai pentingnya kontribusi dukungan sosial yang dapat membantu individu memasuki dunia kerja sekalipun mengalami tekanan namun dengan adanya dukungan sosial maka dapat segera menyelesaikan masalah.