

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Saat ini seluruh dunia sedang mengalami krisis yang bahkan belum pernah terjadi sebelumnya di semua industri, hal ini diakibatkan oleh adanya wabah pandemi Covid-19 (Jung, Jung, & Yoon, 2021). Tak terkecuali krisis pada dunia kerja dan karir. Menurut *International Labour Organization* yang disingkat ILO (2020a) bahwa hilangnya pekerjaan selama tahun 2020 menyebabkan ketidakaktifan dalam dunia kerja melonjak sebesar 81 juta, yang mengindikasikan adanya pengurangan pada tingkat partisipasi angkatan kerja secara global. Lalu, di tahun 2020 pula terjadi peningkatan pengangguran global sebesar 33 juta, yang ditandai dengan naiknya angka pengangguran sebesar 1,1 poin atau setara dengan persentase 6,5% (ILO, 2020a).

Di Indonesia sendiri, menurut data Badan Pusat Statistik yang disingkat BPS (2021a) bahwa penduduk bekerja yang merupakan lulusan universitas menunjukkan adanya peningkatan pada Agustus 2021 sebesar 10,18%, jika dibandingkan dengan Agustus 2020 yang hanya sebesar 9,63%. Meski begitu Tingkat Pengangguran Terbuka atau TPT justru menunjukkan tren yang fluktuatif, terhitung pada Februari 2020 TPT sebesar 4,94%, lalu meningkat pada Agustus 2020 sebesar 7,07%, kemudian mengalami penurunan pada Februari 2021 sebesar 6,26% (Badan Pusat Statistik (BPS), 2021b). Namun, tidak berlangsung lama pada Agustus 2021 mengalami kenaikan sebesar 6,49% (Badan Pusat Statistik (BPS), 2021a). Fluktuasi tersebut menunjukkan bahwa kondisi angkatan kerja di Indonesia belum stabil dan pulih sepenuhnya, apalagi saat ini pandemi Covid-19 memasuki gelombang ke tiga di Indonesia.

Jauh sebelum pandemi covid-19 terjadi, Kahn (2010) telah berpendapat bahwa individu yang lulus saat ekonomi sedang merosot, akan sengsara karena harus menjadi pengangguran dan cenderung kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian,

serta minimnya pilihan pekerjaan (Kahn, 2010). Hal ini menegaskan bahwa angkatan kerja muda perlu mendapat perhatian tersendiri karena merupakan golongan yang paling rentan terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Ngadi, Meliana, & Purba, 2020).

Fenomena yang tak dapat diabaikan selain pandemi Covid-19 yaitu, revolusi industri 4.0 yang telah membawa perubahan pada sistem di dunia kerja, hal ini menimbulkan pertanyaan dan tantangan bagi para lulusan baru mengenai kehidupan kerja di masa yang akan datang, terutama prospek pekerjaan yang ada saat ini menggambarkan bahwa sudah tidak bisa lagi untuk memprediksi masa depan, ditambah dengan transisi pekerjaan yang sulit dan tidak pasti (Savickas et al., 2009). Meski begitu Lent (2018) berpendapat bahwa perubahan ini adalah masa yang menantang, tetapi juga menyenangkan bagi bidang pengembangan karir dan konseling.

Lebih lanjut, Xu et al., (2018) mengatakan bahwa revolusi industri 4.0 menyajikan tantangan untuk perusahaan agar dapat memotivasi para pekerja untuk menunjukkan potensi diri. Individu yang memiliki ide adalah yang akan menjadi sumber daya paling langka (Brynjolfsson, McAfee, & Spence, 2018). Hal ini disebut dengan *21st century knowledge-skills rainbow* diantaranya, yaitu: (1) *life and career skills*, (2) *learning and innovation skills*, dan (3) *Information media and technology skills* (Trilling & Fadel, 2009). Keterampilan abad-21 menjadi penting, karena meskipun revolusi industri 4.0 telah membawa berbagai kemajuan, namun mengenai pemikiran, ide, dan kecerdasan sosial sejauh ini tidak dapat digantikan oleh robot ataupun komputer.

Selain tantangan untuk lebih inovatif, revolusi industri telah menciptakan *Internet of Things* (IoT) (Xu et al., 2018) yang berdampak pada pesatnya arus globalisasi, hal ini menuntut individu untuk semakin berkualitas dalam segala aspek kehidupan (Wijaya, Sudjimat, & Nyoto, 2016). Hal ini didukung oleh Bezuidenhout (2011) yang mengatakan bahwa globalisasi telah menyajikan dunia tanpa batas, itu artinya bahwa lulusan baru harus siap bersaing secara global, memiliki keterampilan

baru, fleksibel dan mudah beradaptasi agar dapat mengatasi berbagai perubahan dimasa yang akan datang. Secara sederhana dapat dikatakan, ada permintaan akan lulusan yang siap kerja yang memiliki keterampilan kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan (Ayala Calvo & Manzano García, 2021).

Faktanya setiap individu yang menempuh pendidikan tinggi berpikir telah meningkatkan peluang kerja mereka dimasa yang akan datang, namun kenyataannya gelar tidak lagi menjamin lulusan bisa layak untuk dipekerjakan (Bezuidenhout, 2011). Semakin jelas bahwa terjadi kesenjangan antara yang dipersepsikan lulusan baru mengenai kelayakan kerja, berbeda dengan kompetensi yang dicari oleh pasar tenaga kerja. Bahkan, pengusaha lebih memilih untuk merekrut lulusan baru yang dapat langsung dipekerjakan, tanpa harus memberikan program pelatihan kerja atau *training* (Barthorpe & Hall, 2000).

Sejak awal sudah ditekankan mengenai pentingnya memenuhi tuntutan di dunia kerja dalam hal kemampuan secara profesional, namun tidak peduli seberapa stabil karakteristik yang dimiliki individu, lingkungan akan berubah secara dinamis (Savickas et al., 2009). Lingkungan tersebut menyebabkan mahasiswa tahun terakhir ingin pendidikan mereka selama di universitas dapat membantu mereka melalui transisi ke dunia kerja, karena pasar tenaga kerja yang begitu fleksibel, artinya kemampuan kerja lulusan harus memiliki keterampilan yang dapat ditransmisi dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain (Puhakka, Rautopuro, & Tuominen, 2010).

Kelayakan kerja lulusan harus sejalan dengan kebutuhan pasar tenaga kerja, sehingga mahasiswa tingkat akhir sebagai lulusan baru dapat terserap oleh pasar tenaga kerja. Penelitian yang dilakukan Bezuidenhout (2011) menghasilkan *employability* lulusan baru dalam konteks "*the new world of work*", ada beberapa dimensi yang relevan dengan kebutuhan pasar tenaga kerja masa kini, diantaranya yaitu *career self management drive* berkaitan dengan perilaku individu dalam mengarahkan karier dan percaya pada kemampuan diri sendiri.

Kemudian dimensi kedua, *career resilience* mengacu pada ketahanan karir individu, perilaku proaktif, kemampuan bersosialisasi, *locus of control internal*, inisiatif kewirausahaan, dan keterbukaan terhadap perubahan. Sedangkan dimensi *cultural competence* berangkat dari mobilisasi pekerja yang begitu pesat akibat globalisasi, membuat individu harus mampu beradaptasi dan bekerja dengan individu lain dari berbagai lintas budaya (Bezuidenhout, 2011).

Pada dasarnya kelayakan kerja lulusan tidak hanya bergantung pada pengetahuan dan keterampilan yang dituntut oleh pasar kerja saja (Ayala Calvo & Manzano García, 2021). Para ahli mengatakan bahwa sumber daya psikologis juga berperan penting dalam kelayakan kerja lulusan (Bakari & Khoso, 2017). Hal ini diperkuat oleh Savickas (2009) yang berpendapat bahwa penting sekali memprioritaskan psikologis individu, di tengah situasi dan fenomena saat ini yang penuh gejolak dan ketidakpastian, sehingga individu dipaksa untuk merenungkan hal-hal yang penting bagi mereka. Sumber daya psikologis yang dimaksud adalah *psychological capital* yang disingkat *PsyCap* (modal psikologis).

Menurut data dari *International Labour Organization* atau ILO (2020b) ketidakpastian yang ada saat ini telah mengguncang mental angkatan kerja muda, dilaporkan selama krisis ada 53% diantaranya laki-laki muda, dan 60% adalah perempuan muda yang mengalami ketakutan dan ketidakpastian akan peluang karir mereka di masa depan. Lebih lanjut, survei ILO mengenai kondisi mental pekerja muda menunjukkan bahwa, 50% dari orang muda yang menjadi responden mengalami kecemasan atau depresi sejak adanya pandemi (ILO, 2020b). Ini menandakan pentingnya *PsyCap* bagi lulusan baru.

Penelitian Yorke dan Knight (2004) mengemukakan bahwa *PsyCap* dapat mempengaruhi proses belajar dengan dimana individu memperoleh keterampilan kerja. Calvo dan Garcia (2021) berpendapat bahwa semakin banyak keterampilan kerja yang dimiliki oleh lulusan baru, maka semakin besar tingkat kepercayaan diri mereka dalam bekerja. Secara lebih umum Tomlinson (2017) mengatakan bahwa

PsyCap meningkatkan kapasitas individu untuk menangani situasi sulit dan memecahkan masalah, itu juga memfasilitasi individu dalam menafsirkan fakta dan keadaan, kesadaran diri, pemikiran kritis dan kemampuan beradaptasi pribadi. Hal ini sejalan dengan penelitian lainnya mengenai *PsyCap* pada lulusan perguruan tinggi di China, menghasilkan dampak positif terhadap kemampuan lulusan untuk memilih bidang kerja, hal ini dapat dijadikan dasar yang penting untuk memprediksi pemilihan bidang kerja yang lulusan inginkan (Liu, 2020).

Penelitian baru-baru ini dilakukan oleh Nugroho dan Fajrianthi (2021) dengan responden mahasiswa tingkat akhir di Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, melaporkan hasil bahwa tingkat *self perceived employability* dan *psychological capital* berada pada kategori sedang, bahkan beberapa diantaranya di kategori rendah, ini mengindikasikan masih perlunya dua hal tersebut sebagai modal individu untuk dapat dipekerjakan. Lalu penelitian Khairurahman dan Wicaksono (2017) pada mahasiswa vokasi semester 2-6 di Universitas Airlangga, mendapatkan hasil bahwa semakin tinggi *psychological capital*, maka semakin tinggi pula *self perceived employability*.

Namun, peneliti berpendapat bahwa ada kekurangan pada instrumen *employability* yang digunakan Khairurahman dan Wicaksono (2017) yaitu instrumen milik Rothwel (2008) yang memasukkan aspek latar belakang perguruan tinggi yang pada dasarnya bersifat eksternal dan tidak dapat dikendalikan individu, sehingga tidak dapat mengukur *employability* secara objektif. Hal ini diperkuat dengan pendapat Lent (2018) yang mengatakan bahwa konselor karir berusaha menekankan kepada individu agar tetap fokus pada hal-hal yang dapat mereka dikendalikan, membantu mereka mempersiapkan dan beradaptasi dengan kondisi yang ada dan untuk mengantisipasi perubahan.

Sedangkan di Universitas Negeri Jakarta, Yulianah (2021) meneliti *psychological well-being* pada mahasiswa tingkat akhir yang menunjukkan hasil, bahwa tingkat kesejahteraan psikologis mahasiswa UNJ yang cukup baik. Lebih lanjut, dimensi tujuan hidup memperoleh

hasil tertinggi, alasannya karena mahasiswa sudah terbiasa mempunyai tujuan yang terarah sehingga dapat produktif dalam menjalani hidup dan memaknai berbagai pengalaman didalam hidup (Yulianah, 2021). Penelitian ini menjadi bukti bahwa kesejahteraan psikologis dapat menjadi modal bagi mahasiswa tingkat akhir dalam mengarahkan tujuan hidup dan masa depan.

Baluku (2021) mengatakan bahwa individu yang menempuh pendidikan universitas untuk tujuan memperkuat kemampuan kerja, pada kenyataannya kemampuan kerja bukan hanya keterampilan profesional, tetapi juga keterampilan kognitif dan sosial yang baik. Penelitian Calvo dan Garcia (2021) menghasilkan temuan bahwa *PsyCap* penting untuk menjelaskan persepsi kelayakan kerja lulusan dan variabel tersebut perlu dipertimbangkan. Diperkuat dengan Bakari dan Khoso (2017) yang mengatakan bahwa *psychological capital* sangat penting, namun belum mendapat banyak perhatian dalam studi empiris yang terkait dengan kelayakan kerja lulusan.

Berbagai fenomena, tantangan, dan tuntutan yang ada saat ini, semakin menegaskan bahwa lulusan baru harus memiliki kualifikasi internal yang cakap, dalam hal ini adalah *employability* agar lulusan dapat menarik bagi pasar tenaga kerja, tetapi lebih dari itu lulusan baru harus memiliki mental baja untuk menghadapi situasi saat ini maupun dimasa yang mendatang dengan memiliki *psychological capital*. Berdasarkan pemaparan tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai "Hubungan antara *Psychological Capital* dengan *Employability* pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Universitas Negeri Jakarta".

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka identifikasi permasalahannya sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran *psychological capital* pada mahasiswa tingkat akhir ?
2. Bagaimana gambaran *employability* pada mahasiswa tingkat akhir ?

3. Apakah terdapat hubungan antara *psychological capital* dengan *employability* pada mahasiswa tingkat akhir ?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, peneliti membatasi permasalahan yang akan dikaji pada hubungan antara *psychological capital* dengan *employability* pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Negeri Jakarta.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah, maka rumusan masalah yang dikaji yaitu apakah terdapat hubungan antara *psychological capital* dengan *employability* pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Negeri Jakarta.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan dan masukan bagi keilmuan Bimbingan dan Konseling terutama di bidang karir mengenai hubungan antara *psychological capital* dengan *employability* pada mahasiswa tingkat akhir di UNJ.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar dalam membuat kebijakan untuk mempersiapkan mahasiswa tingkat akhir menjadi angkatan kerja baru yang berkualitas, sehingga mampu bersaing dan bertahan di pasar tenaga kerja dengan berbagai pelatihan dan pembekalan dari UPT LBK karir di Universitas Negeri Jakarta.

b. Peneliti lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi petunjuk dan acuan bagi penelitian selanjutnya yang relevan dengan penelitian ini.