

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Era disrupsi didefinisikan sebagai suatu masa yang di dalamnya terjadi perubahan tidak terprediksi, mendasar, serta hampir ada di segala dimensi kehidupan manusia (Bashori, 2018). Menurut Mustakim (2022), terdapat empat ciri era disrupsi. Ciri pertama adalah perubahan yang terjadi secara cepat, masif, dan diikuti dengan alur yang sulit ditebak (*volatility*). Kondisi tersebut melahirkan ciri kedua yaitu ketidakpastian (*uncertainty*), sehingga menyebabkan komplikasi hubungan dari berbagai faktor penyebab perubahan (*complexity*) sebagai ciri ketiga dan menimbulkan kebingungan arah perubahan (*ambiguity*) sebagai ciri keempat. Fenomena yang tidak dapat dihindari oleh manusia ini, sebenarnya telah lama terjadi dan mempunyai kecenderungan untuk terus berulang (Husein, 2022).

Era disrupsi yang telah lama terjadi, berulang, dan menjadi isu penting hingga saat ini adalah disrupsi akibat perkembangan teknologi (Ulfah & Akmal, 2019). Disrupsi yang sering dikaitkan dengan revolusi industri ini, dimulai sejak Revolusi Industri 1.0 melalui penemuan mesin uap hingga Revolusi Industri 4.0 sejak tahun 2010 yang ditandai oleh *Artificial Intelligence* (AI) dan *Internet of Things* (IoT) sebagai inti konektivitas atau digitalisasi (Wiyanto, 2019). Adanya perkembangan teknologi inilah yang menyebabkan lahirnya perubahan dan kepunahan dalam kehidupan manusia.

Contoh perubahan dan kepunahan dikarenakan disrupsi teknologi saat ini adalah digitalisasi. Digitalisasi diartikan sebagai penerapan teknologi dan data digital yang memengaruhi cara bekerja, menciptakan sirkulasi pendapatan baru, serta mengubah cara interaksi berbisnis (Vhikry & Mulyani, 2023). *World Economy Forum* (WEF) melaporkan hasil risetnya terkait adopsi teknologi dan prospek pekerjaan lima tahun mendatang yang didapatkan dari 15 klaster industri pada 26 negara yang secara

kolektif mewakili 80% PDB di dunia, termasuk Indonesia. WEF memprediksi bahwa pada tahun 2025 akan terjadi penurunan persentase kebutuhan tenaga kerja sebesar 6,4% diikuti oleh kenaikan persentase lahirnya pekerjaan baru sebesar 5,7%. WEF juga memprediksi bahwa 85 juta pekerjaan akan tergantikan diikuti oleh lahirnya 97 juta peran kerja baru. Semua hal ini akan menyesuaikan pembagian kinerja melalui algoritma manusia dan mesin (*World Economic Forum, 2020*). Informasi tersebut menunjukkan bahwa disrupsi akibat teknologi menimbulkan tantangan dan peluang untuk individu dalam kariernya di dunia kerja untuk bisa bertahan dari berbagai perubahan dan kepunahan yang terjadi.

Belum selesai dengan tantangan dan peluang yang ditimbulkan oleh perubahan dan kepunahan dari disrupsi akibat teknologi, umat manusia dihadapkan dengan disrupsi akibat pandemi Covid-19 yang menjadi bukti bahwa disrupsi tidak hanya dikarenakan teknologi (Khanna, Sahai, & Nautiyal, 2022). Kebijakan selama pandemi telah mempercepat disrupsi akibat teknologi (Radinal, 2021). Dari komplikasi disrupsi tersebut, timbul penyesuaian kinerja yang mendorong lahirnya berbagai pengembangan fungsi dan lapangan kerja baru (Tiwadaningsih, Nadeak, & Solehudin, 2022). Komplikasi disrupsi yang ada sejalan dengan hasil laporan riset WEF sebelumnya yang memperkirakan bahwa pada 2025 terdapat 43% bisnis yang mengurangi tenaga kerja, 34% bisnis berencana memperluas tenaga kerja, dan 41% bisnis berencana memperluas penggunaan kontraktor untuk pekerjaan khusus (*World Economic Forum, 2020*). Kondisi demikian dapat menjadi tantangan untuk individu dalam dunia kerja seperti kesulitan mendapatkan pekerjaan, termasuk di Indonesia.

The Smeru Research Institute (2020) menemukan adanya penurunan lapangan pekerjaan di Indonesia sejak kemunculan pandemi Covid-19 yaitu hilangnya 2,3 juta peluang lapangan pekerjaan. Penurunan lapangan pekerjaan tersebut telah menaikkan persentase tingkat pengangguran terbuka dari 4,9% menjadi 6,2-6,7%. Agustino, Perdana, Hartawan, Suyoso, dan Sari (2020) juga menjelaskan adanya perubahan dalam sistem upah dan keuntungan lainnya, pelaksanaan rekrutmen, pembagian waktu kerja (*online/offline*), dan pemanfaatan sistem teknologi tambah. Perubahan sistem yang ada merupakan upaya untuk mampu bertahan. Perusahaan berusaha untuk mampu

beradaptasi dengan cara membangun kebiasaan baru di tengah berbagai disrupsi. Begitupula individu yang sudah harus mau dan mampu beradaptasi. Kemampuan atau sumber daya individu ketika mengatasi dan mengantisipasi tugas vokasional saat ini, bertransisi, dan mengatasi trauma pekerjaan diberbagai tingkatan yang memengaruhi hubungan individu dengan lingkungannya disebut sebagai adaptabilitas karier (Savickas & Porfeli, 2012).

Dalam studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti pada 7 orang mahasiswa tingkat akhir di jenjang sarjana dari berbagai jurusan di 6 perguruan tinggi negeri dan 1 perguruan tinggi swasta, diketahui bahwa responden tidak hanya merasakan dampak kekhawatiran dari disrupsi dikarenakan teknologi dan pandemi Covid-19. Responden juga merasakan dampak kompleksitas dari disrupsi tersebut pada lahirnya berbagai kebijakan dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dalam Program Kampus Merdeka. Program tersebut secara cepat, tidak terprediksi, dan seringkali membingungkan telah merubah sistem. Perubahan sistem tersebut melahirkan berbagai tantangan dan peluang baru yang dapat memengaruhi tercapainya tujuan karier. Responden merasa khawatir jika dirinya tertinggal dari orang lain, sehingga merasa perlu untuk mengatur dirinya untuk lebih mampu beradaptasi dengan berbagai perubahan saat ini dan perubahan lain yang sulit diprediksi di masa depan.

Responden sudah berupaya untuk mengarahkan dirinya untuk mengembangkan adaptabilitas karier. Seluruh responden atau 100% menyatakan sudah peduli pada persiapan arah dan tantangan karier (*career concern*), tetapi hanya 71% responden yang merasa bertanggung jawab (*career control*) untuk membangun karier tersebut dengan tekun, disiplin, dan melakukan berbagai upaya seperti mengembangkan keterampilan serta pengalaman magang. Terkait keingintahuan karier (*career curiosity*), sebanyak 27 % responden merasa sangat ingin tahu, sehingga berani mencoba hal-hal baru. Sebanyak 14% hanya ingin tahu namun takut mencoba dan 57% sangat ingin tahu dengan situasi karier yang memengaruhi pekerjaannya dengan aktif mencari informasi saja. Terkait keyakinan karier (*career confidence*), sebagian atau 50% responden menyatakan belum sepenuhnya yakin bahwa dirinya memiliki sumber

daya yang mumpuni untuk merencanakan, memutuskan, dan mengatasi berbagai perubahan situasi karier yang terjadi saat ini dan ke depannya.

Seluruh responden menyatakan adaptabilitas karier yang dimiliki tidak lepas dari dukungan keluarga yang sangat penting serta dukungan teman dan orang terdekat (*significant other*) yang juga penting. Tidak hanya dukungan, pandangan 86% responden mengenai dirinya juga memengaruhi adaptabilitas karier masing-masing. Misalnya responden yang menilai dirinya sebagai orang yang bertanggung jawab, sehingga selalu berupaya mencari tahu kompetensi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan di bidang keahliannya. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan, peneliti mendapatkan gambaran mengenai pentingnya adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir dan faktor yang mungkin memengaruhinya.

Menurut tahapan perkembangannya, mahasiswa tingkat akhir dapat dikategorikan ke dalam masa perkembangan dewasa awal. Arnett (2007) menjelaskan individu di masa dewasa awal berada pada rentang usia 18-25 tahun. Di masa ini, individu akan mengalami berbagai transisi seperti transisi untuk bekerja (Papalia & Feldman, 2017). Mahasiswa tingkat akhir yang paling dekat dengan transisi untuk bekerja tentu mengharapkan proses yang baik, tetapi fenomena disrupsi serta berbagai tantangan karier ke depannya menjadi sesuatu hal yang mengkhawatirkan. Untuk menghadapi kekhawatiran tersebut, Anggraini dan Iswari (2022) menegaskan pentingnya adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir.

Pada dasarnya, adaptabilitas karier yang baik dapat dilihat dari 4 dimensi sumber daya atau kemampuan yaitu *career concern*, *career control*, *career curiosity*, dan *career confidence*. Individu dengan adaptabilitas karier yang baik akan lebih perhatian terhadap kariernya di masa depan (*career concern*), lebih mampu bertanggung jawab dalam membentuk diri dan lingkungan yang dapat menjawab kebutuhan karier di masa depan (*career control*), lebih berkehendak untuk mencari informasi atau memiliki rasa ingin tahu yang tinggi hingga bereksperimen terhadap peluang yang ada untuk persiapan kariernya di masa depan (*career curiosity*), dan lebih percaya diri ketika menyelesaikan atau menghadapi tantangan pada kariernya di masa depan (*career confidence*). Empat dimensi tersebut dapat menjelaskan bagaimana

adaptabilitas karier menjadi kemampuan penting yang menolong kekhawatiran individu saat terjadi pengembangan tugas profesional, transisi, dan peristiwa traumatis (Savickas & Porfeli, 2012). Seperti halnya mahasiswa tingkat akhir dengan adaptabilitas karier yang tinggi akan lebih mampu merespon tuntutan karier yang tidak pasti dan berbagai peristiwa dinamis lainnya di lingkungan kerja (Giffari & Suhariadi, 2017). Pada intinya, mahasiswa tingkat akhir dengan adaptabilitas karier yang tinggi akan mampu menjalankan tugas dan mempersiapkan diri untuk berbagai perubahan karier dengan lebih mudah.

Kemampuan adaptabilitas karier individu dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal (Savickas & Porfeli, 2012). Salah satu faktor eksternal yang dapat memengaruhi adaptabilitas karier individu adalah dukungan sosial (Atqakum, Daud, & Nurdin, 2019). Dukungan sosial menurut Zimet, Dahlem, Zimet, & Farley (1988) adalah keyakinan manusia sebagai individu terhadap ketersediaan kebutuhan dukungan yang berasal dari keluarga, teman, dan *significant other*. Dukungan sosial yang diterima dapat berupa bantuan fisik dan psikologis yang individu terima dan bermanfaat untuk membantu dirinya menangani masalah, meminimalisir tekanan atau stres, hingga meningkatkan kemampuan beradaptasi (Hartanto & Salim, 2021). Terlebih lagi, dukungan sosial memang dapat membantu individu dalam menghadapi tantangan dan ketidakpastian karier. Menurut Arnett, ketidaksiapan menghadapi berbagai tantangan ataupun masalah karier menjadi salah satu alasan mengapa dukungan sosial diperlukan oleh individu di masa dewasa awal seperti mahasiswa tingkat akhir (Ramdhani dkk., 2019). Berdasarkan informasi tersebut, dukungan sosial secara teoritis mampu memengaruhi adaptabilitas karier mahasiswa tingkat akhir.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Giffari dan Suhariadi (2017) menjelaskan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh signifikan dengan adaptabilitas karier mahasiswa tingkat akhir dengan pengaruh sebesar 2,2%. Besar pengaruh yang dijelaskan dalam penelitian tersebut tidak terlalu memengaruhi adaptabilitas karier mahasiswa yang sudah tinggi. Pada penelitian lainnya yang dilakukan oleh Suciningrum, Paramita, dan Wolor (2023) diketahui bahwa dukungan sosial dan harga

diri secara simultan memengaruhi adaptabilitas karier *fresh graduates* dengan pengaruh sebesar 60%. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dukungan sosial dapat memberikan pengaruh yang signifikan dan besar pada adaptabilitas karier individu ketika disertai oleh faktor internal dari dalam diri individu seperti harga diri. Temuan penelitian ini perlu dibahas lebih lanjut, seperti apakah variasi dari dukungan sosial yang memengaruhi adaptabilitas karier sebenarnya memerlukan perantara variasi dari faktor internal individu seperti harga diri untuk dapat memengaruhi adaptabilitas karier.

Terkait dengan bahasan sebelumnya, harga diri juga telah diidentifikasi sebagai faktor internal adaptabilitas karier yang berasal dari dalam diri individu (Hui, Yuen, & Chen, 2018; Ataç, Dirik, & Tetik, 2017). Rosenberg (1965) mendefinisikan harga diri sebagai penilaian positif ataupun negatif yang dilakukan individu secara menyeluruh untuk dirinya sendiri. Menurut Branden (1992) harga diri individu berkaitan dengan penyesuaian masalah mendasar dalam hidup dan menjadi bagian dari proses mental yang ada dibalik perilaku. Hal ini diperjelas olehnya bahwa harga diri akan memberikan efek mendalam pada pengaturan berbagai proses berpikir, emosi, nilai, keinginan, dan tujuan hidup (Branden, 2001). Dapat disimpulkan bahwa harga diri individu adalah penilaian menyeluruh individu terhadap dirinya sendiri dan dapat memengaruhi berbagai proses mental dan tujuan hidup individu.

Tujuan hidup seperti tujuan karier individu ke depannya dapat lebih mudah diraih oleh individu dengan harga diri tinggi. Individu dengan harga diri tinggi akan cenderung puas, lebih menerima, dan memberikan penghargaan positif atas usahanya. Individu juga dapat lebih mudah bangkit dari kegagalan, mampu menyesuaikan diri dengan baik, aktif menanggapi berbagai stimulus di lingkungan sosial, serta lebih mampu menghadapi tuntutan lingkungan secara tegas, asertif, mandiri, dan kreatif (Yusuf, 2016). Secara rasional, individu juga akan lebih terlibat pada kegiatan yang berhubungan dengan kemajuan kariernya (Savickas & Porfeli, 2012). Berdasarkan informasi tersebut, harga diri individu dapat memengaruhi adaptabilitas karier mahasiswa tingkat akhir seperti menyesuaikan dirinya untuk lebih terlibat dalam

kegiatan yang relevan dengan tujuan kariernya dan mampu menghadapi tuntutan lingkungan dengan baik.

Pembentukan harga diri individu dapat dipengaruhi oleh berbagai bentuk interaksi individu dengan lingkungannya, seperti dukungan sosial. Rosenberg (1965) menjelaskan bahwa harga diri individu dapat terbentuk dan terus berkembang melalui interaksi dirinya dengan orang lain secara terus-menerus dan dimaknai individu sebagai penerimaan dan penolakan atas konsep dirinya. Klass dan Hodge (dalam Widodo, 2013) juga menjelaskan harga diri diperoleh dari interaksi individu dengan lingkungannya bersamaan dengan berbagai penerimaan atau penghargaan dari orang lain. Penerimaan cinta dan perhatian akan membuat individu merasa percaya bahwa dirinya berarti. Ungkapan keberartian yang semakin baik akan mendorong penilaian diri yang baik pula oleh individu dan dapat meningkatkan harga diri individu (Coopersmith, 1967). Seperti peran dukungan sosial yang tinggi dapat memengaruhi meningkatnya harga diri remaja (Adnan, Fatimah, Zulhiyah, Hidayati, 2016) serta peran dukungan sosial yang tinggi dapat meningkatkan harga diri ibu primipara (Fauziah, Mikarsa, Rahardjo, Elida, 2022). Berdasarkan penjelasan tersebut, harga diri individu dapat dipengaruhi interaksi sosial seperti dukungan sosial pada berbagai proses tahapan kehidupannya.

Secara garis besar, pemaparan sebelumnya telah mengidentifikasi temuan penelitian yang mengindikasikan bahwa dukungan sosial mungkin harus diperantarai oleh harga diri individu sebelum memengaruhi adaptabilitas karier. Hasil temuan tersebut perlu dan penting diselidiki lebih lanjut karena adaptabilitas karier adalah konstruk psikososial yang menghubungkan individu dengan lingkungannya. Tidak hanya itu, harga diri sebagai bagian dari konsep *self* akan mengatur atau mengarahkan individu untuk memproses informasi yang relevan dengan dirinya (Baron & Bryne, 2004). Peran mediasi harga diri untuk pengaruh dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier semakin mungkin. Terutama pada mahasiswa tingkat akhir sebagai dewasa awal yang akan bertransisi ke dunia kerja dan memiliki karakteristik usia eksplorasi diri serta berfokus pada dirinya sendiri (Arnett, 2007).

Berdasarkan pembahasan secara keseluruhan, harga diri pada mahasiswa tingkat akhir diasumsikan menjadi mediator yang memperantarai pengaruh dukungan sosial ke adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir. Untuk dapat membuktikan teori tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait **“Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Adaptabilitas Karier melalui Mediasi Harga Diri pada Mahasiswa Tingkat Akhir”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana gambaran fenomena disrupsi yang mendorong diperlukannya adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir?
- b. Apakah terdapat pengaruh dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier?
- c. Apakah terdapat pengaruh dukungan sosial terhadap harga diri?
- d. Apakah terdapat pengaruh harga diri terhadap adaptabilitas karier?
- e. Apakah terdapat pengaruh dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier melalui mediasi harga diri pada mahasiswa tingkat akhir?

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka pembatasan masalah untuk penelitian ini akan terfokus pada pengaruh dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier melalui mediasi harga diri pada mahasiswa tingkat akhir.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah untuk penelitian ini adalah “Apakah terdapat pengaruh dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier melalui mediasi harga diri pada mahasiswa tingkat akhir?”.

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier melalui mediasi harga diri pada mahasiswa tingkat akhir.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi untuk pembuktian teori mengenai pengaruh dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier melalui mediasi harga diri pada mahasiswa tingkat akhir.

1.6.2. Manfaat Praktis

a. Bagi Mahasiswa Tingkat Akhir

Penelitian ini dapat menjadi acuan untuk lebih memahami informasi tentang adaptabilitas karier yang dibutuhkan ketika bertransisi dari dunia perkuliahan ke dunia kerja melalui pengaruh internal (harga diri) dan eksternal (dukungan sosial).

b. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat menjadi acuan karya ilmiah yang membahas fenomena terkini pada mahasiswa tingkat akhir, sehingga dapat menjadi acuan kebijakan ke depannya.