

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karier merupakan bagian yang hadir dan tidak dapat terpisahkan bagi setiap manusia di dalam hidupnya. Healy (dalam Juwitaningrum, 2013) menyatakan karier bisa terjadi sepanjang hidup manusia, meliputi tahap sebelum bekerja *pre-occupational*, selama bekerja *occupational*, dan setelah pensiun atau berhenti bekerja *post-occupational*. Hal ini menunjukkan bahwa karier merupakan bagian penting dalam hidup manusia yang dapat dikembangkan sepanjang fase perkembangan manusia. Proses dalam mengembangkan karier merupakan suatu tantangan yang harus di hadapi, khususnya mengembangkan karier di era revolusi industri 4.0.

Pesatnya perkembangan teknologi pada era revolusi industri 4.0 secara otomatis memberikan dampak perubahan yang meluas dalam segala aspek kehidupan manusia, tidak terkecuali dalam aspek karier. Perubahan yang terjadi dalam aspek karier ditunjukkan dengan banyaknya jenis pekerjaan yang hilang dan tergantikan oleh teknologi canggih maupun robot. Menurut Nasa, dkk (2022) pada tahun 2025 sebanyak 85 juta pekerjaan yang saat ini dilakukan oleh manusia akan digantikan oleh mesin, dan sekitar 97 juta pekerjaan baru akan muncul sebagai hasil dari adaptasi terhadap perubahan dunia kerja yang melibatkan manusia, mesin, dan algoritma. Sehingga hal ini mengharuskan sumber daya manusia memiliki kualitas dan kualifikasi diri yang baik untuk mengembangkan kariernya.

Umumnya individu yang berkuliah dan mendapatkan gelar sarjana akan lebih mudah untuk mendapatkan pekerjaan setelah lulus. Hal tersebut selaras dengan UU No 12 tahun 2012 pasal 18 ayat 2 yang menyatakan bahwa “Program sarjana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyiapkan mahasiswa menjadi intelektual dan/atau ilmuwan yang berbudaya, mampu memasuki dan/atau menciptakan lapangan kerja, serta mampu mengembangkan diri menjadi profesional”. Sehingga jenjang tertinggi dalam pendidikan meliputi

salah satunya program lulusan sarjana, diharapkan dapat memiliki kompetensi dan kesiapan kerja yang baik (Latifah dkk., 2022). Namun kenyataan seorang sarjana pun masih kesulitan dalam mencari kerja, hal ini dapat dilihat dari data yang dikemukakan oleh Badan Statistik Pusat tahun 2022.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS), pada bulan Agustus 2022, jumlah pengangguran mencapai 8,4 juta orang setara dengan 5,86% dari total angkatan kerja nasional. Pengangguran terdiri seperti lulusan perguruan tinggi juga termasuk dalam jumlah total yang dihitung. Hal ini dibuktikan dari data Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) berdasarkan tingkat pendidikan bahwa lulusan perguruan tinggi berjumlah 884.769 ribu orang (BPS, 2022). Hasil data statistik tersebut merupakan indikasi yang harus di khawatirkan individu yang sebentar lagi akan memasuki transisi ke dunia kerja.

Banyaknya pengangguran juga disebabkan oleh beberapa faktor dalam diri diantaranya karena tidak memiliki kemampuan mengerahkan latar belakang pendidikan dan kurangnya pengetahuan akan prospek karier yang sesuai maupun tidak sesuai dengan pendidikannya, sehingga menimbulkan ketidaksiapan diri dalam memasuki taransi ke dunia kerja (Violina, 2017). Hal ini mengindikasikan bahwa masih banyak individu yang belum mampu mengarahkan karirnya dengan baik.

Fenomena lain seperti masuknya bonus demografi yang sedang di hadapi Indonesia saat ini menunjukkan bahwa pada tahun 2022 usia produktif mencapai 190,83 juta jiwa dengan presentase 70,54% (BPS, 2022). Menurut data usia produktif memiliki presentasi paling tinggi dibandingkan dengan kategori usia non-produktif. Data tersebut mengindikasikan bahwa mahasiswa akhir atau generasi Z akan menghadapi ketatnya persaingan masuk dunia kerja dan pada akhirnya akan menyebabkan generasi Z menghadapi tantangan untuk mengatasi kesenjangan keterampilan antara kemampuan yang dimiliki saat lulus dengan tuntutan yang dibutuhkan oleh dunia kerja (Suarta dkk., 2017).

Generasi Z saat ini merupakan satu kelompok yang menjadi sorotan sebagian masyarakat, dikarenakan generasi ini memiliki lebih dari satu pertiga dari total populasi di dunia (Schroth, 2019). Begitu juga populasi generasi Z di Indonesia yang memiliki jumlah terbanyak. Generasi Z atau yang biasa disebut dengan Gen-Z merupakan generasi terbaru yang lahir pada rentang tahun 1995 – 2012 (Maloni dkk., 2019). Sejalan dengan penelitian Dwidienawati & Gandasari (2018) menyatakan bahwa generasi Z diproyeksikan memasuki dunia kerja pada tahun 2020 dengan jumlah sekitar 2,56 miliar orang secara global, memegang 20% dari total jumlah pekerja. Hal tersebut menunjukan bahwa generasi Z merupakan kelompok yang akan menguasai dunia kerja saat ini dan beberapa masa kedepan.

Generasi Z yang merupakan generasi tumbuh kembang di era teknologi canggih, menjadikan generasi Z hadir dengan karakteristik yang unik dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Karakteristik unik selain penguasaannya terhadap teknologi, generasi Z memiliki karakteristik negatif seperti: (1) kurang sabar serta menyukai hal-hal instan (Manaf & Hammami, 2020); (2) kurang terampil dalam menyelesaikan masalah (Dangmei dkk., 2016); dan (3) menyukai lingkungan kerja fleksibel, dan sedikit aturan (Yüksel dkk., 2015).

Adanya fenomena dan kondisi tersebut tentunya akan memberikan kontribusi tekanan bagi generasi Z khususnya yang akan masuk ke dunia kerja. Sejalan dengan laporan dari American Psychological Association (2018) generasi Z cenderung mengalami lebih banyak masalah kesehatan mental dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Hal ini disebabkan generasi Z mengalami tekanan dua kali lipat lebih besar dibandingkan dengan generasi tua sebelumnya. Sehingga kenyamanan diri dengan memiliki perasaan positif dalam hidup seperti kebahagiaan merupakan hal yang sangat diidamkan bagi generasi Z saat ini. Sejalan dengan yang dikatakan oleh Diener (2000) bahwa kebahagiaan merupakan suatu tujuan yang penting dan berharga bagi kebanyakan orang.

Menurut Suryahadikusumah (2021) kemampuan adaptabilitas karier sangat dibutuhkan bagi generasi Z, karena apabila generasi Z tidak memiliki adaptabilitas karier yang baik maka mereka akan merasakan stres kerja, dan akan kesulitan untuk memiliki emosi positif seperti kebahagiaan dalam hidupnya. Belum lagi generasi Z merupakan generasi yang sangat berorientasi terhadap karier (Putra, 2016). Sehingga dapat disimpulkan bahwa memiliki kemampuan adaptabilitas karier yang baik merupakan suatu hal yang penting, khususnya bagi generasi Z mahasiswa akhir yang akan memasuki transisi menuju dunia kerja, agar nantinya dapat meminimalisir masalah yang tidak terduga dalam perjalanan membangun kariernya dan akan meningkatkan rasa kebahagiaan, dengan harapan generasi Z dapat mencari pekerjaan dengan keadaan psikologis yang baik dan mendapatkan hasil kerja yang baik.

Kebahagiaan (*happiness*) merupakan emosi positif yang dirasakan oleh setiap manusia, seperti yang diungkapkan oleh Lyubomirsky & Lepper (1999) kebahagiaan merupakan sebuah penilaian subjektif dan global pada individu mengenai apakah mereka bahagia atau tidak. Seorang yang bahagia biasanya akan selalu memiliki pemikiran yang positif dan menyenangkan. Selain itu seorang yang lebih bahagia juga akan memiliki hubungan sosial yang sukses, kesehatan fisik yang baik, sistem kekebalan tubuh yang kuat, baiknya kualitas tidur, karir yang sukses, menunjukkan toleransi terhadap keragaman ras, memiliki tingkat risiko bunuh diri yang rendah, serta cenderung hidup lebih lama (Lyubomirsky & Lepper, 1999). Selanjutnya menurut Diener kebahagiaan atau yang diistilahkan dengan sebutan *subjective well being* adalah penilaian yang menyangkutkan pada kepuasan hidup masing – masing individu (Diener, 2000).

Generasi Z yang termasuk dalam kategori mahasiswa akhir tentunya juga memiliki penilaian mengenai kebahagiaan yang mereka rasakan. Hal ini sejalan dengan studi dari Renshaw & Bolognino (2016) yang menspesifikan kebahagiaan subjective well-being pada mahasiswa atau dikenal dengan nama *Collage Student Subjective Well-being*. Pada mahasiswa *subjective well being* dinilai dengan melihat beberapa aspek,

seperti keyakinan akademik (*academic efficacy*), keterhubungan pendidikan (*school connectedness*), kepuasan akademis (*academic satisfaction*), dan rasa syukur atas pendidikan yang di jalani (*collage gratitude*). Sehingga dalam konteks generasi Z sebagai mahasiswa akhir, kebahagiaan bisa dimiliki atau ditingkatkan melalui pendidikan atau bidang akademis.

Menurut Karavdic & Baumann (2014) kebahagiaan merupakan implikasi dari adaptabilitas karier yang tinggi dalam menangani kondisi stress dengan merencanakan hasil karier dan penanganan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh institusi. Sehingga dapat dilihat bahwa kebahagiaan bisa didapatkan dengan memiliki adaptabilitas karier yang tinggi. Pada penelitian Sahin & Kirdok (2018) adaptabilitas karier terbukti menjadi faktor prediktor yang paling penting dalam *subjective well-being* (kebahagiaan). Alasan dibalik hal ini adalah individu yang memiliki kemampuan adaptabilitas karier yang baik akan mampu mengatasi tantangan dan hambatan yang hadir dalam proses mengembangkan karier, sehingga akan memperkuat generasi Z untuk mendapatkan kebahagiaannya. Selanjutnya menurut penelitian Creed (dalam Öztemel & Yıldız-Akyol, 2021) menyatakan bahwa adaptabilitas karier memiliki keterkaitan positif dengan kebahagiaan.

Kebahagiaaan dalam kacamata psikologi positif merupakan salah satu topik utama yang dibahas. Menurut Synder & Lopez (dalam Hamdan, 2016) psikologi positif merupakan gerakan yang menekankan pada potensi positif manusia dan bagaimana individu dapat mengoptimalkan dirinya untuk beradaptasi dan meraih kehidupan yang baik (*good life*) dalam lingkungan. Hal tersebut mengartikan bahwa kebahagiaan dapat menjadi salah satu hal yang mampu memberikan kontribusi positif untuk generasi Z dalam mengoptimalkan dirinya lebih baik di lingkungan. Sehingga kemampuan adaptabilitas karier merupakan salah satu hal yang harus dimiliki generasi Z untuk menghadapi berbagai tantangan karier yang muncul, dan menghindari kosekuensi buruk yang akan dirasakan oleh generasi Z sehingga menyebabkan ketidakbahagiaan.

Adaptabilitas karier bukanlah sebuah kemampuan yang sudah ada sejak lahir, tetapi harus dialami dan dilalui oleh individu sebagai suatu proses. Menurut Savickas & Porfeli (2012) adaptabilitas karier didefinisikan sebagai konstruksi psikososial yang menunjukkan kemampuan individu untuk mengatasi transisi karier, tugas-tugas perkembangan karier, dan pengalaman traumatis yang terkait dengan peran dan pekerjaan dalam karier mereka.

Adaptabilitas karier yang dimiliki oleh generasi Z khususnya mahasiswa dapat memberikan pengaruh kinerja saat lulus dari perguruan tinggi dan masuk ke dalam dunia kerja. Selain memberikan pengaruh dalam memasuki dunia kerja, adaptabilitas karier juga memberikan pengaruh terhadap kinerja dalam mengatasi tantangan akademik (Wilkins-Yel dkk., 2018) dan kepuasan akademik (Duffy dkk., 2015). Sehingga adaptabilitas karier dapat memberikan kontribusi bagi generasi Z yang masih menempuh perkuliahan di semester akhir dan akan memasuki dunia kerja untuk sukses secara akademis menyelesaikan studinya dan mempersiapkan diri menghadapi tantangan dunia kerja.

Oleh karena itu untuk dapat menyesuaikan diri dengan perubahan keadaan yang berhubungan dengan karier dan memperkirakan pencapaian dalam kegiatan pengembangan karier dibutuhkan kemampuan adaptabilitas karier (Bocciardi dkk., 2017). Generasi Z khususnya mahasiswa yang memiliki adaptabilitas karier yang tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan saat mencari pekerjaan, dan hal ini dapat berdampak pada hasil pencarian kerja yang positif di masa depan (Guan dkk., 2014).

Ada empat dimensi adaptabilitas karier yang dibuat oleh Savickas, yaitu kontrol karier, kepedulian karier, keingintahuan karier, dan kepercayaan diri karier (Savickas & Porfeli, 2011). Menurut Savickas dalam (Brown & Lent, 2013) dimensi (1) kepedulian karier, maka seorang akan menunjukkan bahwa mereka mempunyai komitmen dan perhatian yang besar terhadap pekerjaan dan karier mereka, baik saat ini maupun di masa depan. Selain itu, dengan memiliki rencana yang matang, mereka akan lebih siap untuk menghadapi perubahan dan tantangan yang mungkin terjadi

di masa depan dalam karier; (2) kontrol karier, menunjukkan kemampuan dalam mengambil keputusan dan tanggung jawab atas pekerjaan dan karier mereka. (3) keingintahuan, secara aktif mengeksplorasi dan memenuhi rasa ingin tahu mengenai berbagai aspek pekerjaan dan karier; dan (4) kepercayaan diri, memiliki kepercayaan diri untuk mengatasi masalah dan rintangan karier.

Jika sebelumnya merupakan manfaat dari memiliki adaptabilitas karier yang baik, selanjutnya menurut Savickas (2005) kurangnya kemampuan adaptabilitas karier dapat menyebabkan generasi Z kesulitan untuk memilih karier, selalu pesimis dengan masa depan, menjadi tidak realistis dengan citra diri dan tantangan dunia kerja, dan kurang memiliki keyakinan dalam menghadapi kesulitan dalam mengatasi berbagai masalah dan tantangan yang muncul dalam karier mereka. Pada penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa jika seseorang memiliki adaptabilitas karier yang rendah, akan sulit baginya untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai, terutama dalam kondisi ekonomi yang tidak stabil dan akan menyebabkan tingkat pengangguran yang tinggi (Koen dkk., 2010).

Kurangnya Adaptabilitas karier juga dapat diidentifikasi dari banyaknya mahasiswa yang merasa salah jurusan. Dilihat dari hasil survey di Amerika Serikat pada laman ZipRecruiter (2022) menunjukkan bahwa masih banyak lulusan perguruan tinggi yang menyesali jurusannya. Salah satu jurusan yang disesali ialah lulusan dari jurusan pendidikan yang memberikan kontribusi jumlah 61%. Lulusan menyatakan bahwa mereka menyesali jurusannya karena merasa rendahnya penghasilan, kepuasan kerja yang minim, dan terbatasnya lapangan kerja.

Belum terdapat survei yang sama di Indonesia, namun beberapa data menunjukkan bahwa 87% pelajar dan mahasiswa merasa salah jurusan (Kemendikbud, 2019). Keadaan masih banyaknya mahasiswa yang merasa salah jurusan tentunya akan menimbulkan persaingan untuk mendapatkan kerja. Dengan adanya data tersebut menunjukkan apabila generasi Z diharapkan dapat memiliki adaptabilitas karier yang baik. Didukung dengan hasil penelitian Nadya Yasmin tahun 2023 juga menunjukkan pada

mahasiswa akhir salah satu program studi Bimbingan dan Konseling Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta masih memiliki adaptabilitas karier yang rendah, khususnya pada dimensi *concern* dengan skor 37,8 dimana mahasiswa masih belum bisa menentukan karier yang akan ditempuh setelah lulus di perkuliahan.

Temuan beberapa peneliti terdahulu menunjukkan bahwa terdapat indikasi kurangnya adaptabilitas karier pada generasi Z. khususnya mahasiswa akhir di salah satu prodi dalam Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta. Juga berdasarkan penelitian sebelumnya, kebahagiaan dan adaptabilitas karier memiliki manfaat bagi generasi Z. Sehingga peneliti ingin mengetahui secara khusus hubungan antara adaptabilitas karier dengan kebahagiaan pada generasi Z. Terdapat beberapa penelitian mengenai hubungan pada adaptabilitas karier, namun kebahagiaan merupakan variabel yang masih jarang ditemukan. Peneliti menduga bahwa terdapat hubungan antara adaptabilitas karier dengan kebahagiaan. Sehingga peneliti tertarik untuk membahas “Hubungan Adaptabilitas Karier dengan Kebahagiaan Generasi Z”.

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dari latar belakang yang telah di uraikan sebelumnya yaitu:

1. Bagaimana gambaran adaptabilitas karier pada generasi Z di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta?
2. Bagaimana gambaran kebahagiaan pada generasi Z di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta?
3. Apakah terdapat hubungan antara adaptabilitas karier dengan kebahagiaan pada generasi Z di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan pertimbangan masalah-masalah pada penelitian yang akan dilakukan dan dari hasil identifikasi masalah yang dipaparkan, maka peneliti membatasi masalah pada “Hubungan Adaptabilitas karier dengan

Kebahagiaan pada Generasi Z di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Apakah Terdapat Hubungan antara Adaptabilitas Karier dengan Kebahagiaan pada Generasi Z?”.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat berkontribusi memberikan sumbangan untuk memperkaya ilmu pada ranah bimbingan dan konseling khususnya di bidang karier, mengenai hubungan adaptabilitas karier dengan kebahagiaan pada generasi Z di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan literasi bacaan mengenai hubungan adaptabilitas karier dengan kebahagiaan pada generasi Z di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta.

b. Bagi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pengetahuan mengenai hubungan adaptabilitas karier dengan kebahagiaan sehingga bisa menjadi dasar untuk dapat membantu mengembangkan dan mempersiapkan konseli memenuhi segala potensinya.

c. Bagi peneliti lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi maupun sumber perbandingan pada penelitian selanjutnya, khususnya mengenai hubungan antara adaptabilitas karier dengan kebahagiaan pada generasi Z di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta.