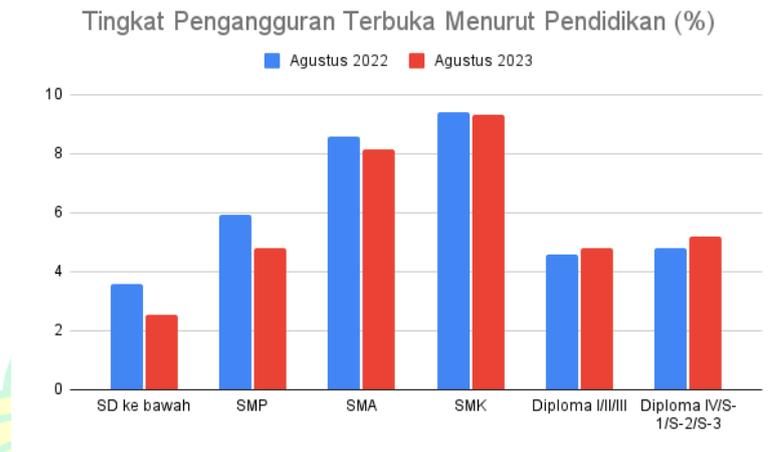


BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Mahasiswa sebagai pelaku pendidikan di perguruan tinggi saat ini tidak hanya menghadapi tantangan akademis, melainkan juga konfrontasi dengan permasalahan karir yang muncul setelah menyelesaikan pendidikan di perguruan tinggi. Dilansir surat kabar digital Harian Kompas, Badan Pusat Statistik mencatat bahwa pada tahun 2023 terjadi penurunan tingkat pengangguran sebesar 0,54% dibandingkan dengan tahun 2022. Namun, analisis yang lebih mendalam terhadap data pengangguran menunjukkan bahwa penurunan ini disebabkan oleh penurunan tingkat pengangguran di kalangan individu dengan pendidikan rendah dan menengah, sementara tingkat pengangguran di kalangan individu dengan pendidikan tinggi atau yang sedang menempuh perguruan tinggi justru mengalami peningkatan. Mahasiswa sebagai subjek pendidikan di perguruan tinggi harus mempersiapkan diri untuk menghadapi perubahan cepat dalam dunia kerja dan tantangan karir di masa depan. Gambar 1 berikut adalah persentase tingkat pengangguran berdasarkan lulusan pendidikan pada tahun 2022-2023.



Gambar 1.1. Persentase Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan

Sumber: kompas.com

Dilansir dari portal berita digital detikEdu, Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia, Ibu Ida Fauziyah, menyatakan bahwa sekitar 12% pengangguran di Indonesia saat ini terdiri dari lulusan diploma dan sarjana. Menteri Tenaga Kerja menjelaskan bahwa tingginya jumlah pengangguran di antara lulusan universitas/perguruan tinggi disebabkan oleh minimnya hubungan antara institusi pendidikan tinggi dan kebutuhan pasar kerja. Ia juga mengungkapkan bahwa saat ini mayoritas tenaga kerja didominasi oleh lulusan SMP dan SD. Situasi ini perlu menjadi perhatian utama bagi mahasiswa yang merupakan calon lulusan perguruan tinggi.

Pada penelitian ini, penulis melakukan wawancara dengan beberapa mahasiswa dari suatu perguruan tinggi negeri di Jakarta untuk memahami persepsi dan kesiapan mereka terhadap dunia kerja. Berdasarkan hasil wawancara, ditemukan bahwa salah satu tantangan utama adalah rendahnya tingkat kesiapan karir di kalangan mahasiswa. Mahasiswa pertama menyatakan bahwa meskipun merasa puas dan terbantu dengan program studi serta universitasnya saat ini, ia belum siap untuk terjun ke dunia kerja dan belum memiliki rencana jangka panjang. Mahasiswa kedua, memiliki pandangan yang sama, merasa terbantu dengan jurusannya, tetapi belum mempersiapkan dirinya secara matang untuk dunia kerja.

Mahasiswa ketiga juga menyatakan bahwa program studinya dapat membantu di dunia kerja nanti, tetapi merasa takut ketika harus bersaing dengan mahasiswa dari jurusan lain. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun mahasiswa merasa terbantu dengan program studi mereka, mereka tetap memiliki persepsi belum siap untuk bekerja dan ketidakpastian dalam persiapan karir mereka. Hal ini kemudian menjadi fokus utama dalam penelitian ini.

Studi awal yang dilakukan oleh Jannah & Cahyawulan (2023), dari 132 mahasiswa dengan jenjang S1 diperoleh hasil sebanyak 55,3% dari total mahasiswa tersebut masih belum memiliki rencana mengenai karir pekerjaan setelah lulus S1 dengan alasan diantaranya bimbang akan kemampuan diri, kurang kompeten serta kurangnya pengalaman yang mereka miliki. Ditambah dengan adanya perubahan situasi dunia dan ketatnya persaingan masih menjadi alasan yang membuat mahasiswa belum menentukan keputusan karirnya.

Pinto & Ramalheira (2017) menyatakan bahwa mahasiswa perlu keunggulan tersendiri dalam hal kelayakan kerja seiring dengan transisi mereka dari dunia akademis ke dunia kerja. Dalam menghadapi tantangan tersebut, *self-perceived employability* dapat menjadi salah satu yang menunjang mahasiswa untuk meraih kesuksesan pada dunia kerja. Secara umum, *self-perceived employability* dapat diartikan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasinya dan dapat dipertahankan dalam jangka panjang (Rothwell dkk., 2008). Duggal dkk., (2024) dalam penelitiannya menyatakan bahwa individu yang memandang pengetahuan dan kemampuannya secara positif akan memperoleh kepuasan dan harga diri yang lebih besar, sehingga mendapatkan kepercayaan diri yang memungkinkan mereka untuk menegaskan kompetensi mereka pada calon pemberi pekerjaan. Rasa kepercayaan diri tersebut dapat membuat individu siap dalam menghadapi kesulitan, beradaptasi, dan bersikap proaktif.

Rothwell & Arnold (2007) menyusun penelitian mengenai *self-perceived employment* dan menuliskan faktor-faktor yang mempengaruhinya, meliputi faktor situasional dan faktor individual. Faktor situasional, seperti struktur pasar tenaga kerja, peluang di pasar tenaga kerja, dan faktor organisasional, dianggap signifikan dalam *self-perceived employability* karena individu memiliki interpretasi yang

beragam terhadap situasi yang berkaitan dengan peluang pekerjaan, yang dapat mempengaruhi persepsi mereka terhadap keterampilan dan kualifikasi yang dimiliki. Sedangkan faktor individual juga memegang peranan yang sama pentingnya karena setiap individu memiliki penafsiran yang berbeda terhadap peluang pekerjaan, bahkan dalam situasi yang serupa, sehingga faktor-faktor seperti pengetahuan, keterampilan, modal sosial, sikap, demografi, dan kepribadian menjadi penentu signifikan dalam membentuk *self-perceived employability*. Selain itu, Niu dkk., (2022) dalam penelitiannya juga menguraikan bahwa *self-perceived employability* dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk faktor demografi, pendidikan, pengalaman kerja, keluarga, serta kemampuan bahasa dan pengalaman internasional.

Rothwell dkk., (2008) dalam penelitian mereka menyatakan bahwa *self-perceived employability* terdiri dari beberapa aspek, seperti universitas tempat studi (*my university*), bidang studi (*my field of study*), kondisi pasar tenaga kerja eksternal (*the state of the external labour market*), dan keyakinan diri (*self-belief*). Relevan dengan aspek-aspek tersebut, Sekretaris Jenderal Kementerian Ketenagakerjaan Anwar Sanusi, dikutip dari portal berita digital Liputan6, menekankan pentingnya Kementerian Ketenagakerjaan untuk terus memperkuat kerjasama dengan perguruan tinggi. Kerjasama ini diperlukan guna menghadapi tantangan pasar kerja dan perubahan teknologi yang memerlukan adaptasi. Tujuannya adalah agar tenaga kerja Indonesia memiliki daya saing yang kuat untuk mendukung perekonomian dalam menghadapi bonus demografi. Anwar Sanusi juga menyatakan bahwa perguruan tinggi dapat memberikan masukan strategis mengenai bagaimana dinamika ketenagakerjaan dapat diinternalisasikan ke dalam kebijakan masa depan. Hal ini penting karena berdampak langsung pada sumber daya manusia Indonesia di masa depan, yaitu para mahasiswa yang akan menjadi lulusan perguruan tinggi.

Persepsi individu bahwa mereka bisa memasarkan dirinya pada calon pemberi kerja secara efektif sehingga mendapatkan posisi yang berkualitas ini dapat menjadi bantuan bagi mahasiswa untuk meraih kesuksesan dalam karirnya. Mahasiswa yang memiliki *self-perceived employability* tinggi cenderung lebih mampu mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi dan keahlian mereka (Rahma dkk., 2023). Dengan begitu, mahasiswa perlu dibantu untuk dapat

memiliki persepsi yang baik dalam meraih kesempatan karir sesuai dengan keterampilan dan minat yang dimiliki. Penelitian sebelumnya menemukan bahwa ada beberapa faktor yang berkaitan dengan peningkatan *self-perceived employability*, salah satunya adalah penelitian oleh Rahma dkk. (2023) yang menyatakan bahwa semakin tinggi kemampuan mahasiswa dalam beradaptasi dengan karir, semakin tinggi pula persepsi mereka terhadap kemampuan mereka untuk dipekerjakan. Namun, dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan grup konseling karir dalam pendekatan teori CBT sebagai upaya dalam meningkatkan persepsi peluang kerja/*self-perceived employability* pada mahasiswa.

Konseling adalah proses interaksi yang terjadi antara dua individu, yakni terdiri dari konselor dan klien. Nurihsan (2016) menyatakan secara lengkap bahwa konseling adalah upaya bantuan pribadi yang dilakukan melalui interaksi antara konselor dan konseli, dengan tujuan agar konseli dapat memahami dirinya dan lingkungannya, membuat keputusan, serta menetapkan tujuan berdasarkan nilai-nilai yang diyakininya, sehingga mencapai kebahagiaan. Sementara itu, karir adalah status dalam jenjang pekerjaan.

Nurihsan (2016) dalam bukunya mendefinisikan konseling karir sebagai upaya untuk mengenal dan memahami diri sendiri, mengeksplorasi potensi dan keinginan, serta memahami dengan baik berbagai jenis pekerjaan beserta persyaratan yang dibutuhkan. Secara umum, konseling karir bertujuan untuk membantu individu memahami dan menilai diri sendiri, terutama dalam hal potensi seperti kemampuan, minat, bakat, dan cita-cita. Selain itu, konseling ini bertujuan meningkatkan kesadaran dan pemahaman terhadap nilai-nilai pribadi dan masyarakat, memberikan pengetahuan tentang berbagai jenis pekerjaan yang sesuai dengan potensi individu, jenis pendidikan dan pelatihan yang dibutuhkan, serta mengembangkan kemampuan merencanakan masa depan dan menemukan karir yang sesuai dengan kehidupan mereka.

Konseling karir merupakan hal yang sangat penting bagi mahasiswa sebagai salah satu bentuk upaya dalam mengembangkan pemahaman mengenai karir yang diinginkan, sesuai dengan minat dan bakat. Konseling karir adalah metode bimbingan karir yang menggunakan pendekatan individual melalui serangkaian wawancara, dikenal sebagai wawancara konseling (*counseling interview*) (Asiah

dkk., 2022). Rahmi (2016) mendefinisikan konseling karir sebagai program sistematis yang bertujuan membantu individu memahami diri mereka sendiri, mengenali peluang dalam pekerjaan, pendidikan, dan waktu luang, serta mengembangkan keterampilan pengambilan keputusan untuk menciptakan dan mengelola perkembangan karir mereka. Lebih luas lagi, konseling karir tidak hanya memberikan informasi pekerjaan, tetapi juga dapat menjadi refleksi dan sarana pengembangan diri bagi para mahasiswa untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi tantangan dunia kerja yang terus berubah.

Konseling karir dapat dilakukan melalui dua pendekatan utama, yaitu konseling individu dan konseling kelompok. Konseling individu berfokus pada interaksi satu-satu antara konselor dan konseli, yang memungkinkan pendalaman masalah secara personal dan penyusunan rencana karir yang disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing individu (Asiah dkk., 2022). Metode ini sangat efektif untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan personal serta membantu individu mengembangkan strategi karir yang spesifik. Di sisi lain, konseling kelompok menawarkan dinamika yang berbeda namun tidak kalah penting. Dalam konseling kelompok, peserta tidak hanya mendapat kesempatan untuk memperoleh wawasan dan bimbingan dari konselor, tetapi juga dari sesama peserta (Jabbar dkk., 2019). Hal ini menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi dan berbagi pengalaman, yang sering kali menghasilkan pemahaman yang lebih luas dan beragam mengenai tantangan dan peluang karir.

Dengan menggabungkan kedua pendekatan ini, konseling karir dapat memberikan manfaat yang lebih komprehensif bagi mahasiswa. Konseling karir individu memungkinkan eksplorasi yang lebih mendalam dan personal, sementara konseling karir kelompok menyediakan platform untuk berbagi dan belajar dari pengalaman orang lain, yang dapat memperkaya perspektif dan solusi yang ditemukan. Konseling karir yang dilakukan secara berkelompok akan memberikan manfaat tambahan, yaitu menciptakan lingkungan yang mendukung pertukaran ide antar peserta. Selain karena alasan efisiensi yang dapat menjangkau banyak peserta, konseling kelompok jelas memungkinkan peserta untuk bersosialisasi, membangun hubungan yang lebih akrab, serta memahami permasalahan orang lain (Jabbar dkk., 2019).

Hal ini juga selaras dengan teori perkembangan pada mahasiswa yang berada pada masa remaja akhir. Mahasiswa yang berada pada masa transisi ke dewasa, khususnya pada remaja akhir, memiliki kecenderungan untuk menghabiskan lebih banyak waktu bersama dengan teman sebaya. Menurut teori perkembangan yang dikemukakan oleh King (2018), remaja pada tahap ini belajar menjadi rekan yang terampil dan peka dalam hubungan yang intim melalui interaksi dengan teman-teman mereka. Mengingat pentingnya peran teman sebaya dalam perkembangan ini, grup konseling karir menjadi pilihan yang tepat untuk mahasiswa. Grup konseling memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk mendengar dan belajar dari pengalaman sejawat mereka, yang tidak hanya memperkaya wawasan tetapi juga memperkuat dukungan sosial. Interaksi dalam grup memungkinkan peserta untuk melihat berbagai perspektif, berbagi strategi, dan mendapatkan umpan balik dari teman-teman sebaya, yang sering kali lebih relevan dan dapat diterima dengan baik. Pendekatan ini memanfaatkan dinamika kelompok untuk meningkatkan motivasi dan partisipasi aktif, sehingga konseling menjadi lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan perkembangan mahasiswa.

Meski begitu, banyak ditemukan mahasiswa yang masih menghadapi berbagai tantangan dalam mengambil keputusan terkait karir mereka. Individu yang belum dapat mengambil keputusan dalam karir akan memiliki perasaan yang cemas, takut akan kondisi yang dihadapi setelah menyelesaikan pendidikannya. Hal ini dapat disebabkan beberapa faktor yang dialami individu. Sesuai dengan Tsai dkk. (2017 dalam Jannah & Cahyawulan, 2023), faktor-faktor tersebut diantaranya adalah kurangnya pemahaman tentang diri sendiri, kurangnya pemahaman mengenai lingkungan perusahaan, kurangnya rasa kepercayaan diri, dan adanya konflik psikologis yang terjadi pada dirinya. Berdasarkan faktor tersebut perlu dilakukannya konseling karir untuk membantu individu dalam menyiapkan dirinya untuk menentukan karir dalam dirinya. Penerapan konseling karir dengan pendekatan teori CBT dapat dilakukan untuk membantu mengatasi faktor-faktor yang membuat individu belum dapat mengambil Keputusan dalam karir. Nisya dkk., (2022) menyatakan bahwa menggunakan terapi dalam kelompok yang sesuai dengan prinsip CBT dapat menjadi salah satu cara untuk meningkatkan tingkat kematangan karir.

Cognitive Behavioral Therapy atau lebih dikenal dengan CBT merupakan model pendekatan konseling yang dapat digunakan dalam membantu menyelesaikan masalah yang terjadi pada individu dengan berfokus kepada perubahan dan pembentukan dari sisi kognitif dan perilaku individu (Abdillah & Fitriana, 2021). Matson & Ollendick (dalam Mustofa & Nurjannah, 2022) menjelaskan lebih lanjut bahwa CBT adalah model pendekatan dengan prosedur yang berfokus pada kognisi sebagai bagian utama dari konseling dan persepsi, keyakinan dan pikiran sebagai objek konseling utama. Mustofa & Nurjannah, (2022) menambahkan bahwa dengan menggunakan metode CBT ini, nantinya akan dapat mengubah perilaku individu dengan pola pikir individu sebagai kunci utamanya.

Penerapan grup konseling karir menggunakan pendekatan teori CBT dapat menjadi cara untuk membantu mengubah pikiran negatif pada diri mereka. Jabbar dkk. (2019) menyatakan bahwa individu cenderung akan mempertahankan keyakinannya mengenai diri mereka, dunia mereka, serta masa depan diri mereka. Corey (2013 dalam Jabbar dkk., 2019) menerangkan bahwa konseling dengan pendekatan teori CBT pada dasarnya bertujuan untuk mengubah cara berpikir yang tidak adaptif dengan membantu individu menyadari pikiran otomatis dan distorsi kognitif yang mungkin muncul berdasarkan keyakinan inti mereka.

Keputusan peneliti untuk menggunakan intervensi grup konseling karir dengan pendekatan teori CBT pada penelitian ini didasarkan pada efektivitas yang telah terbukti dari pendekatan ini dalam berbagai konteks. Penelitian oleh Nitami & Daulay (2024) menunjukkan bahwa intervensi konseling kelompok dengan pendekatan teori CBT berhasil menurunkan tingkat kecemasan siswa. Hal ini memberikan dasar yang kuat untuk mengaplikasikan CBT dalam konteks persepsi peluang kerja (*self-perceived employability/SPE*) pada mahasiswa. CBT efektif dalam merekonstruksi pikiran-pikiran negatif menjadi lebih positif, sehingga dapat membantu mahasiswa mengatasi persepsi negatif mengenai peluang kerja mereka. Dengan mempertimbangkan bukti empiris tersebut, harapannya individu dapat mengubah cara berpikir mereka mengenai persepsi dirinya dalam memperoleh karir yang diinginkan. Sehingga kecemasan dan ketakutan yang dihadapi mahasiswa

dapat berkurang dan menciptakan peningkatan pada aspek *self-perceived employability* pada diri individu.

Berdasarkan penjelasan latar belakang penelitian di atas, peneliti bertujuan untuk melaksanakan penelitian eksperimen dengan judul: “Efektivitas Grup Konseling Karir untuk Meningkatkan *Self-Perceived Employability* pada Mahasiswa”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, dapat dikenali beberapa faktor yang menyoroti pentingnya *self-perceived employability* dan implementasi grup konseling karir pada mahasiswa, sebagai berikut:

1. Pengangguran lulusan perguruan tinggi yang meningkat menunjukkan perlu adanya peningkatan dalam kesiapan dan persiapan mahasiswa untuk memasuki pasar kerja yang kompetitif.
2. Mahasiswa dengan tingkat *self-perceived employability* yang sedang atau rendah cenderung memiliki hambatan dalam mencari pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuan mereka.
3. Mahasiswa perlu menyiapkan diri untuk transisi dari dunia akademik ke dunia industri. *Self-perceived employability* yang tinggi dapat membantu mahasiswa dalam masa ini dan meraih kesuksesan dalam karirnya

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka batasan masalah dalam penelitian ini spesifik dan fokus pada meneliti nilai *self-perceived employability* antara mahasiswa yang diberikan perlakuan berupa grup konseling karir dan mahasiswa yang tidak diberikan perlakuan berupa grup konseling karir.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang penelitian, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah sebelumnya, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “Apakah grup konseling karir efektif untuk meningkatkan nilai *self-perceived employability* pada mahasiswa?”

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah sebelumnya, maka tujuan dari pelaksanaan penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah grup konseling karir efektif untuk meningkatkan nilai *self-perceived employability* pada mahasiswa.

1.6. Manfaat Penelitian

Berdasarkan pemaparan diatas, adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini sebagai berikut:

1.6.1. Manfaat Teoritis

- a) Penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman mengenai *self-perceived employability* pada mahasiswa.
- b) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai efektivitas pendekatan teori CBT untuk grup konseling karir.
- c) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai efektivitas intervensi grup konseling karir untuk meningkatkan *self-perceived employability* pada mahasiswa.

1.6.2. Manfaat Praktis

- a) Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mengenai *self-perceived employability*, serta pula pada kontribusi dalam pelaksanaan grup konseling karir.

- b) Bagi praktisi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan praktis untuk mengembangkan strategi grup konseling karir dengan pendekatan teori CBT guna meningkatkan *self-perceived employability* mahasiswa.

