

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pada abad 21 ini, pendidikan merupakan suatu hal esensial yang harus dimiliki setiap manusia. Pada masa di mana inovasi dalam berbagai bidang kehidupan berkembang dengan pesat, muncul berbagai peluang sekaligus tantangan baru. Hal ini menyebabkan meningkatnya kebutuhan terhadap sumber daya manusia yang berkualitas pada berbagai sektor kehidupan. Manusia yang berkualitas dipersiapkan dapat memanfaatkan berbagai peluang yang tersedia serta dapat mengatasi berbagai tantangan yang ada. Adanya pendidikan membuat manusia dapat mengembangkan berbagai potensi diri yang dimiliki serta mengatasi berbagai persoalan kehidupan (Siregar et al, 2022). Maka dari itu, pendidikan merupakan salah satu cara efektif dalam mengembangkan dan menghasilkan sumber daya manusia berkualitas.

Perguruan Tinggi (PT) merupakan salah satu wadah pendidikan di Indonesia. Berdasarkan PP. No 58 Tahun 2013, perguruan tinggi merupakan satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi seperti diploma, sarjana, spesialis, dan doktoral. Seseorang yang secara legal terdaftar untuk mengikuti kegiatan belajar di perguruan tinggi pada rentang usia 18-30 tahun disebut mahasiswa (Jannah & Muiz, 2014). Berdasarkan data yang diperoleh dari DataIndonesia.id (2023), terjadi tren kenaikan jumlah mahasiswa perguruan tinggi pada periode 2012-2022. Peningkatan ini terjadi dikarenakan berkembangnya kesadaran masyarakat bahwa terdapat banyak manfaat yang diperoleh melalui perguruan tinggi, yang salah satunya adalah untuk meningkatkan taraf kehidupan. Berbagai hasil penelitian menyebutkan bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh positif terhadap kesempatan bekerja dan tingkat pendapatan (Rusianti et al, 2023, dalam Julianto & Utari, 2019).

Mahasiswa yang sudah menyelesaikan studi di perguruan tinggi dan mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja disebut sebagai *fresh graduate*

(Kusuma, 2010, dalam Rizki & Pasaribu, 2021). Menurut Sagita dkk. (2020), *fresh graduate* merupakan sematan bagi mereka yang baru lulus dari jenjang sarjana, akan segera menghadapi dunia kerja, dan belum memiliki pengalaman kerja signifikan. Banyak dari *fresh graduate* yang berkeinginan untuk dapat bekerja segera setelah lulus. Melalui berbagai ilmu pengetahuan dan keterampilan yang sudah dipelajari saat di perkuliahan, *fresh graduate* dinilai memiliki peluang yang besar untuk dapat segera bekerja setelah lulus dan memiliki karier yang cemerlang. Hal ini juga didukung oleh tingginya minat banyak perusahaan terhadap *fresh graduate* (telkomuniversity.ac.id, 2024).

Sebagai salah satu keluaran dari sistem pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi, lulusan baru sarjana juga dapat disebut sebagai *fresh graduate*. Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), sarjana merupakan seseorang yang telah menyelesaikan pendidikan tingkat akhir di perguruan tinggi dan mendapatkan gelar strata satu (S1). Dibandingkan dengan jenjang pendidikan tinggi lainnya, jumlah mahasiswa paling banyak berasal dari jenjang sarjana dengan angka 7,83 juta orang pada tahun 2022 (DataIndonesia.id, 2023). Data ini seharusnya dapat menjadi indikasi tingginya keterserapan tenaga kerja dari lulusan perguruan tinggi, terutama pada lulusan sarjana. Namun kondisi yang terjadi saat ini justru menunjukkan bahwa tingginya tingkat pendidikan dan status *fresh graduate* sarjana belum dapat menjamin kemudahan dalam memasuki dunia kerja.

Berbagai riset menunjukkan bahwa saat ini angka pengangguran dari lulusan sarjana masih tergolong tinggi dan mengkhawatirkan. Berdasarkan riset Badan Pusat Statistik (BPS) per Agustus 2022, tingkat pengangguran lulusan sarjana di Indonesia berada pada angka 4,80% dari 8,42 juta orang yang berstatus pengangguran terbuka. Pada lembaga riset yang sama, angka tersebut naik pada tahun 2023 di mana tingkat pengangguran lulusan sarjana di Indonesia berada pada angka 5,45% dari 9,1 juta orang berstatus pengangguran terbuka. Sejalan dengan hasil temuan pada riset tersebut, Ida Fauziyah selaku Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia mengatakan bahwa sekitar 12% dari jumlah pengangguran di Indonesia didominasi oleh lulusan diploma dan sarjana ([www.ugm.ac.id](http://www.ugm.ac.id), 2023). Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat pengangguran dari perguruan tinggi,

terutama pada lulusan sarjana masih tergolong tinggi dan menjadi masalah serius yang harus segera diatasi.

Salah satu penyebab utama dari tingginya jumlah pengangguran sarjana adalah tidak adanya *link and match* atau keselarasan antara lulusan sarjana dari perguruan tinggi dengan kebutuhan dunia industri. Nadiem Makarim selaku Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia menyatakan bahwa berdasarkan penelusurannya terhadap dunia industri, 8 dari 10 perusahaan di Indonesia mengalami kesulitan dalam menemukan *fresh graduate* yang sudah siap memasuki dunia kerja (Medcom.co.id, 2022). Data ini menunjukkan bahwa para *fresh graduate* belum memenuhi ekspektasi dunia kerja. Nadiem Makarim menambahkan bahwa hal ini disebabkan oleh beberapa isu, salah satu yang utama adalah para *fresh graduate* yang belum memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang relevan dengan dunia industri (Medcom.co.id, 2022).

Perbedaan orientasi antara perguruan tinggi dengan dunia industri menjadi salah satu penyebab dari rendahnya keterserapan kerja para *fresh graduate* sarjana. Pada jenjang sarjana mahasiswa difokuskan pada pengetahuan dan keterampilan akademik yang berfokus pada penguasaan teori. Pendekatan ini dilakukan dengan harapan setelah lulus para mahasiswa sarjana dapat menjadi *agent of change* yang dapat memberikan kontribusi positif kepada masyarakat melalui gagasan dan inovasi berdasarkan pengetahuan dan keterampilan akademik yang mereka miliki. Hal ini sendiri telah diatur dalam Permendikbudristek nomor 23 tahun 2023 pasal 9 ayat e yang menyatakan bahwa kompetensi seorang lulusan sarjana yaitu penguasaan teoritis pada bidang pengetahuan secara umum dan khusus untuk menyelesaikan permasalahan pada lingkup pekerjaannya.

Sementara itu, dunia industri yang lebih bersifat dinamis dan penuh dengan tantangan lebih berorientasi untuk memiliki pekerja yang praktis dan mampu beradaptasi dengan menyesuaikan dengan kebutuhan organisasi dan bisnis (Docherty & Fernandez, 2014). Perbedaan orientasi ini yang menjadi salah satu penyebab tidak adanya *link and match* antara perguruan tinggi dengan dunia industri. Meningkatnya jumlah serta persaingan antar para *fresh graduate* sarjana yang ingin segera bekerja setiap tahunnya tentunya dapat menjadi masalah yang

akan berdampak dan dirasakan langsung oleh para *fresh graduate* sarjana yang akan memasuki dunia kerja. Mereka akan mengalami masa transisi antara dunia pendidikan dengan dunia industri yang sangat berbeda.

Para *fresh graduate* sarjana yang ingin memasuki dunia kerja perlu bertransisi dan beradaptasi dengan cepat untuk dapat memenuhi berbagai kebutuhan dunia industri, sehingga mereka dapat dengan segera mendapatkan pekerjaan. Maka dari itu, salah satu solusi yang tepat adalah dengan meningkatkan adaptabilitas karier. Adaptabilitas karier atau *career adaptability* merupakan upaya perencanaan dan persiapan dalam menghadapi transisi dan perubahan dari dunia akademik ke dunia kerja (Savickas & Porfeli, 2012). Menurut Priyanto (2024), adaptabilitas karier adalah bentuk kesiapan individu dalam menangani atau mengantisipasi masalah karier yang disadari maupun tidak disadari dalam proses transisi dari lingkup pendidikan ke lingkup kerja serta mengatasi trauma dalam lingkup pekerjaan. Dengan memiliki adaptabilitas karier yang baik para *fresh graduate* sarjana dapat bertransisi dari dunia perguruan tinggi ke dunia industri dengan cepat serta dapat beradaptasi secara efektif dengan berbagai ekspektasi dunia industri.

Adaptabilitas karier membuka peluang bagi individu untuk dapat segera mendapatkan pekerjaan yang didambakan (Hartung & Taber, 2008). Menurut Savickas & Porfeli (2012) adaptabilitas karier terdiri dari 4 dimensi yaitu kepedulian karier (*career concern*), pengendalian karier (*career control*), keingintahuan karier (*career curiosity*), dan keyakinan karier (*career confidence*). Keempat dimensi ini diperlukan dalam meningkatkan adaptabilitas karier bagi seseorang dalam mengatasi berbagai tugas penting, adanya masa transisi, serta hambatan yang muncul dalam karier (Savickas, 2012; dalam Creed dkk., 2009).

Untuk mengetahui dan memperkuat fenomena masalah adaptabilitas karier pada *fresh graduate* sarjana saat ini. Peneliti melakukan survei awal yang bertujuan untuk melihat apakah terdapat masalah adaptabilitas karier pada *fresh graduate* sarjana. Survei ini berisikan beberapa pertanyaan dalam bentuk pernyataan yang dikembangkan oleh peneliti berdasarkan empat dimensi adaptabilitas karier Savickas (2012). Kriteria responden pada penelitian ini yaitu merupakan seorang *fresh graduate* atau lulusan baru sarjana yang belum bekerja maksimal 1 tahun sejak dinyatakan lulus secara resmi (wisuda), berusia 20 tahun sampai dengan 25

tahun, dan merupakan lulusan dari perguruan tinggi yang berada di Indonesia. Survei ini dilakukan sejak 22 Maret 2024 hingga 18 April 2024 dengan jumlah responden sebanyak 52 orang. Setelah dilakukan pembersihan responden yang tidak sesuai dengan kriteria, diperoleh sebanyak 37 responden dengan hasil survei sebagai berikut:

Tabel 1 Data Hasil Survei Adaptabilitas Karir

Adaptabilitas Karier	Menjawab Ya		Menjawab Tidak		Total	
	Jumla h	Persentas e	Jumla h	Presentas e	Jumla h	Presentas e
	Saya sudah memiliki gambaran tentang karir saya di masa depan	22	59,46%	15	40,54%	37
Saya sudah merencanakan langkah-langkah dalam mencapai tujuan karir saya	22	59,46%	15	40,54%	37	100%
Walaupun mengalami kesulitan, saya tetap optimis dapat berkarir pada bidang yang saya inginkan	30	81,08%	7	18,92%	37	100%
Saya sudah melakukan berbagai aktifitas	21	56,76%	16	43,24%	37	100%

yang dapat mendukung pencapaian tujuan karir saya						
Saya sudah mengetahui berbagai informasi yang diperlukan terkait dengan tujuan karir saya	23	62,16%	14	37,84%	37	100%
Saya percaya bahwa pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki sudah sesuai dengan tujuan karir saya	27	72,97%	10	27,03%	37	100%
Saya mampu beradaptasi pada tugas-tugas dan lingkungan baru	28	75,68%	9	24,32%	37	100%

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat dari 7 pertanyaan survei terhadap 37 responden, terdapat 15 responden yang menjawab tidak pada pernyataan “saya sudah memiliki gambaran tentang karir saya di masa depan” dengan presentase sebesar 40,54%. Pada pernyataan “saya sudah merencanakan langkah-langkah dalam mencapai tujuan karir saya”, terdapat 15 responden yang menjawab tidak dengan presentase 40,54%. Pada pernyataan “Walaupun mengalami kesulitan, saya tetap optimis dapat berkarir pada bidang yang saya inginkan”, terdapat 7 responden yang menjawab tidak dengan presentase 18,92%. Pada pernyataan “Saya sudah

melakukan berbagai aktivitas yang dapat mendukung pencapaian tujuan karir saya”, terdapat 16 responden yang menjawab tidak dengan presentase 43,24%. Pada pernyataan “saya sudah mengetahui berbagai informasi yang diperlukan terkait dengan tujuan karir saya”, terdapat 14 responden yang menjawab tidak dengan presentase 37,84%. Pada pernyataan “saya percaya bahwa pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki sudah sesuai dengan tujuan karir saya”, terdapat 10 responden yang menjawab tidak dengan presentase 27,03%. Pada pernyataan “Saya mampu beradaptasi pada tugas-tugas dan lingkungan baru”, terdapat 9 responden yang menjawab tidak dengan presentase 24,32%.

Data pada survei tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat *fresh graduate* sarjana yang memiliki masalah pada adaptabilitas karier. Hal ini ditunjukkan dari presentase jumlah responden yang menjawab tidak pada berbagai item pertanyaan survei yang telah dikembangkan oleh peneliti berdasarkan empat dimensi adaptabilitas karier Savickas (2012). Data pada survei ini dapat menjadi gambaran sekaligus urgensi dalam fenomena adaptabilitas karier pada *fresh graduate* sarjana yang belum bekerja. Selain itu, berbagai penelitian relevan terdahulu juga memberikan hasil yang selaras serta menguatkan fenomena ini.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fathian (2021) terhadap beberapa mahasiswa tingkat akhir di Yogyakarta, ditemukan temuan sebagai berikut: (1) Mahasiswa belum mempersiapkan diri untuk kariernya di masa yang akan datang, (2) Mahasiswa tidak memiliki keyakinan terhadap dirinya dalam mengambil tindakan untuk mengatasi hambatan dan tantangan karier yang dialaminya, (3) Mahasiswa tidak melakukan eksplorasi terhadap karier yang diminatinya, (4) Mahasiswa tidak memiliki kepercayaan diri dalam memutuskan karier apa yang dijalani di masa depan. Dalam penelitian lainnya mengenai kondisi adaptabilitas karier pada *fresh graduate* yang sudah bekerja. Pada studi pendahuluan yang dilakukan oleh Restiana (2023) dengan menggunakan metode wawancara terhadap 5 *fresh graduate* yang belum bekerja, didapati hasil bahwa 5 *fresh graduate* masih kesulitan dalam memperoleh pekerjaan disebabkan oleh berbagai dimensi adaptabilitas karier yang masih tergolong rendah.

Data-data pada penelitian di atas menunjukkan bahwa terdapat masalah adaptabilitas karier, baik pada mahasiswa tingkat akhir yang akan menjadi seorang

*fresh graduate* maupun pada *fresh graduate* sarjana yang belum mendapatkan pekerjaan. Masalah ini dapat berdampak signifikan pada berbagai aspek kehidupan jika tidak diberikan perhatian dan penanganan. Maka dari itu, diperlukan adanya solusi efektif untuk meningkatkan adaptabilitas karier pada *fresh graduate*. Terdapat beberapa solusi atau faktor yang dapat meningkatkan adaptabilitas karier.

Menurut Hirschi (2009), terdapat beberapa faktor demografis yang memengaruhi adaptabilitas karir, di antaranya yaitu gender, usia, institusi pendidikan, pengalaman kerja, keluarga, dan kondisi sosial-ekonomi. Othman dkk. (2018) mendapatkan temuan faktor-faktor yang memengaruhi adaptabilitas karier yaitu *hope, resilience, perceived social support, hardiness* dan *optimism*. Di antara faktor-faktor tersebut, optimisme dapat menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan adaptabilitas karier *fresh graduate* sarjana yang belum bekerja. Young (2012) menyatakan bahwa semakin lama seseorang tidak mendapatkan hasil yang signifikan dalam proses pencarian kerja atau terlalu lama menganggur dapat mengakibatkan seseorang tersebut kehilangan harapan atau menyerah. Situasi sulit ini dapat memberikan dampak negatif pada proses adaptabilitas karier *fresh graduate* sarjana yang belum bekerja. Maka dari itu, diperlukan adanya optimisme agar para *fresh graduate* sarjana yang belum bekerja memiliki pandangan positif dan motivasi untuk terus berupaya meningkatkan adaptabilitas karier yang dimiliki. Hal ini sejalan dengan pernyataan Cabras & Mondo (2017) di mana optimisme dapat memberikan kekuatan bagi individu dalam menghadapi berbagai situasi sulit.

Menurut Buyukgoze-Kavas (2016), optimisme merupakan faktor yang dapat meningkatkan adaptabilitas karier sehingga individu mampu mempersiapkan dirinya untuk memasuki dunia karier. Optimisme menurut Karademas (2006) adalah adanya harapan positif dalam diri seseorang terhadap berbagai potensi kejadian maupun capaian positif yang dapat diraih di masa depan. Seseorang yang optimis jauh lebih baik dalam beradaptasi terhadap tantangan dikarenakan seseorang tersebut memiliki keyakinan dan orientasi pada keunggulan yang dimilikinya (Tolentino et al, 2014).



Menurut Buyukgoze-Kavas (2016), optimisme mendorong seseorang dalam melakukan konstruk diri serta mempersiapkan kariernya di masa depan. Seseorang dengan tingkat optimisme yang baik cenderung memiliki tingkat adaptabilitas karier yang baik serta memiliki inisiatif dalam melakukan eksplorasi karier di masa depan (Buyukgoze-Kavas, 2016). Meskipun seseorang dihadapkan oleh berbagai kesulitan dan kegagalan dalam memperoleh pekerjaan, adanya optimisme dapat mendorong seseorang untuk terus berjuang dan memanfaatkan berbagai peluang yang ada, yang mana hal ini dapat mengarahkan seseorang untuk mendapatkan pekerjaan atau karier yang diinginkannya. Korelasi positif optimisme terhadap adaptabilitas karier juga didukung oleh beberapa hasil penelitian relevan terdahulu.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Putri (2021) dengan judul “Hubungan antara Optimisme Masa Depan dan Kepribadian Hardiness terhadap Adaptabilitas Karier Mahasiswa Psikologi Unissula”. Diperoleh hasil penelitian bahwa optimisme memiliki hubungan positif yang sangat signifikan terhadap adaptabilitas karier dengan nilai koefisien korelasi 0,218. Selanjutnya berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sulistiani dan Rahmania (2021) dengan judul “Hubungan Optimism dengan Career Adaptability Mahasiswa selama Pandemi Covid-19”. Diperoleh hasil penelitian bahwa optimism berhubungan positif dengan career adaptability dengan sumbangan efektif sebesar 53,8%.

Data-data hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara optimisme dengan adaptabilitas karier pada mahasiswa sarjana. Meskipun demikian, penelitian yang dilakukan oleh Suranto & Rojuaniah (2024) menemukan bahwa optimisme tidak memiliki pengaruh terhadap adaptabilitas karier mahasiswa. Suranto & Rojuaniah (2024) menjelaskan hasil temuan ini bahwa keberhasilan yang berasal dari internal diri tidak memiliki keterkaitan dengan rasa tanggung jawab atas pilihan karier dan kemampuan dalam mengatasi tantangan karier pada mahasiswa universitas swasta DKI Jakarta yang mengikuti program kampus merdeka (magang bersertifikat). Lebih lanjut, Suranto & Rojuaniah (2024) menyatakan bahwa temuan ini tidak sejalan dengan temuan-temuan sebelumnya di mana optimisme memiliki hubungan atau pengaruh terhadap adaptabilitas karier. Maka dari itu, atas dasar latar belakang yang sudah diuraikan, hasil studi pendahuluan mengenai fenomena adaptabilitas karier saat ini, adanya

*gap* penelitian, dan keterbatasan data penelitian pada topik penelitian yang sama pada subjek *fresh graduate* sarjana. Peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh optimisme terhadap adaptabilitas karier pada *fresh graduate* sarjana yang belum bekerja. Peneliti meyakini bahwa penelitian ini penting untuk dilakukan dikarenakan adanya urgensi untuk dapat meningkatkan keterserapan tenaga kerja *fresh graduate* sarjana yang belum bekerja di Indonesia. peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Optimisme terhadap Adaptabilitas Karier *Fresh Graduate* Sarjana yang Belum Bekerja”.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang sudah dipaparkan, maka terdapat beberapa identifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Terdapat kesenjangan antara peningkatan jumlah mahasiswa sarjana dengan rendahnya keterserapan kerja lulusan baru atau *fresh graduate* sarjana Indonesia
- b. Terdapat kesenjangan antara pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman kerja *fresh graduate* sarjana dengan kebutuhan dunia industri
- c. Terdapat masalah adaptabilitas karier pada *fresh graduate* sarjana yang belum bekerja
- d. Terdapat dugaan bahwa optimisme berpengaruh terhadap adaptabilitas karier pada *fresh graduate* sarjana yang belum bekerja

## 1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang sudah dipaparkan, diperlukan adanya pembatasan masalah agar penelitian mendapatkan hasil yang terarah dan spesifik. Maka dari itu, fokus utama dari penelitian adalah untuk meneliti pengaruh optimisme terhadap adaptabilitas karier pada *fresh graduate* sarjana yang belum bekerja.

## 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang sudah dipaparkan, maka rumusan masalah pada penelitian ini dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan berikut, yaitu apakah terdapat pengaruh optimisme terhadap adaptabilitas karier *fresh graduate* sarjana?

## 1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dipaparkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh optimisme terhadap adaptabilitas karier *fresh graduate* sarjana.

## 1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan garis besarnya, manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1.6.1 Manfaat Teoritis:

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi khazanah bagi penelitian-penelitian selanjutnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi, terutama pada penelitian yang berfokus dengan topik adaptabilitas karier serta berbagai faktor yang dimilikinya. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya, mengingat masih terbatasnya penelitian mengenai variabel dan subjek yang digunakan pada penelitian ini. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menambahkan wawasan bagi para pembacanya, terutama bagi para mahasiswa dalam menjalankan berbagai aktifitas serta tugas akademisnya.

### 1.6.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi penelitian selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan serta referensi bagi penelitian selanjutnya yang meneliti topik adaptabilitas karier dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

- b. Bagi mahasiswa, penelitian ini diharapkan dapat menjadi pendorong untuk membangun kesadaran serta mengembangkan adaptabilitas karier agar dapat jauh lebih siap setelah menjadi *fresh graduate*.
- c. Bagi *fresh graduate* sarjana, penelitian ini diharapkan dapat menjadi pendorong untuk membangun kesadaran serta mengembangkan adaptabilitas karier agar para *fresh graduate* sarjana dapat bertransisi dan beradaptasi dengan baik pada dunia industri yang berbeda dengan dunia perguruan tinggi.

