

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Mahasiswa tingkat akhir berada pada fase transisi penting dari dunia pendidikan menuju dunia kerja, yang menuntut tidak hanya kompetensi akademik tetapi juga kesiapan psikologis dalam menghadapi dinamika kerja yang kompleks dan penuh ketidakpastian (Alissa & Akmal, 2019). Ketidakpastian ini semakin nyata seiring perkembangan kecerdasan buatan dan otomatisasi, yang menurut *World Economic Forum* (WEF) (2025) diperkirakan menggeser peran manusia di berbagai sektor pekerjaan, hingga WEF (2026) menempatkan pengangguran pemuda sebagai risiko global utama pada 2026-2028.

Asia Tenggara, Indonesia menghadapi dilema yang lebih tajam. Tingkat pengangguran sarjana Indonesia (6,23%) hampir tiga kali lipat Vietnam (2,24%) (GoodStats, 2025). Pada Februari 2025, jumlah sarjana menganggur mencapai 1.010.652 orang atau 6,23% dari total pengangguran, angka terburuk dalam empat tahun terakhir (Badan Pusat Statistik, 2025). Tren jangka panjang bahkan menunjukkan persentase "sarjana pengangguran" (D4-S3) meningkat dua kali lipat dalam satu dekade, dari 5,87% pada Februari 2013 menjadi 11,28% pada Agustus 2024 (GoodStats, 2024), yang menandakan sistem pendidikan Indonesia justru semakin kurang mampu menyerap lulusannya ke pasar kerja.

Persoalan ini bukan semata soal keterbatasan lapangan kerja, melainkan *skills mismatch* atau ketidaksesuaian kompetensi lulusan dengan kebutuhan dunia kerja (Mitra Utama Madani, 2025), yang di Indonesia terjadi baik secara vertikal pada tingkat pendidikan maupun horizontal pada bidang studi (Pintar., 2023). Fenomena ini juga tidak dapat dijelaskan oleh satu faktor tunggal, melainkan interaksi antara faktor struktural seperti kondisi pasar kerja dan kebijakan pendidikan (Quintini & Manfredi, 2009; Tomlinson, 2012), faktor sosial seperti latar belakang keluarga dan modal sosial (Blustein dkk., 2002; Portes, 1998), serta

faktor institusional seperti relevansi kurikulum dan kualitas pengalaman belajar (Bridgstock, 2009; Yorke & Knight, 2006). Namun kajian psikologi menekankan bahwa faktor internal individu, yakni kondisi psikologis, kognitif, dan motivasional, memainkan peran mendasar karena menentukan bagaimana seseorang memaknai dan merespons kondisi eksternal yang dihadapinya (Bandura, 1986; Lent dkk., 1994). Dua individu yang menghadapi kondisi pasar kerja yang sama dapat menghasilkan luaran karier yang sangat berbeda, bergantung pada kapasitas psikologis internal masing-masing.

Berangkat dari perspektif ini, penelitian ini berfokus pada *career adaptability* atau adaptabilitas karier, yang didefinisikan Savickas (1997) sebagai kesiapan psikososial individu mengatasi tugas perkembangan karier yang dapat diprediksi maupun perubahan tak terduga dalam pekerjaan. Konstruk ini mencakup model 4C yaitu *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence* (Savickas & Porfeli, 2012), yang bersama-sama membentuk kapasitas merespons tuntutan karier yang terus berubah. Signifikansinya terbukti empiris melalui meta-analisis Rudolph dkk. (2017) terhadap 90 studi internasional yang menunjukkan *career adaptability* berkontribusi positif terhadap kepuasan karier, *employability*, dan kinerja kerja, sekaligus menurunkan stres kerja dan intensi *turnover*.

Adaptabilitas karier tumbuh melalui akumulasi pengalaman nyata (Savickas & Porfeli, 2012), dan salah satu konteks paling relevan di lingkungan perguruan tinggi adalah keterlibatan dalam organisasi kemahasiswaan. Joesoef (1978) memandang organisasi kemahasiswaan sebagai wadah yang menampung aktivitas kemahasiswaan sekaligus sarana meningkatkan kemampuan bernalar, berorganisasi, dan kepemimpinan. Organisasi memberi pengalaman langsung dalam merencanakan karier, membangun jaringan profesional, melatih keterampilan non-akademik seperti kepemimpinan, komunikasi, kerjasama tim, pengambilan keputusan, dan manajemen konflik, serta menumbuhkan tanggung jawab dan disiplin (Wardah & Syarifuddin, 2022). Berlandaskan *Experiential Learning Theory* (Kolb, 2000), pengalaman langsung ini menghasilkan *performance accomplishments* yang memperkuat kepercayaan diri (Bandura, 1977), dan melalui siklus pengalaman serta refleksi, mahasiswa mengembangkan kemampuan adaptasi yang menjadi inti *career adaptability*.

Bukti empiris konsisten mendukung hubungan ini. Ohy dan Wibowo (2025) menemukan keterlibatan organisasi berkaitan positif dengan adaptabilitas karier, dengan 84% mahasiswa aktif berorganisasi berada pada kategori sedang hingga tinggi, sejalan dengan Fajrianthi dan Ramma (2017, dalam Ohy & Wibowo, 2025), Wardah dan Syarifuddin (2022), serta Asmarini (2015, dalam Ohy & Wibowo, 2025). Namun tidak semua mahasiswa aktif berorganisasi otomatis memiliki *career adaptability* tinggi. Ohy dan Wibowo (2025) menemukan hubungan tersebut bersifat tidak langsung dan dimediasi faktor psikologis internal, salah satunya efikasi diri, selaras dengan argumen Bandura (1986) bahwa pengalaman baru menghasilkan kapasitas adaptif nyata ketika berhasil diinternalisasi menjadi keyakinan diri.

Konstruk yang relevan menjawab kesenjangan ini adalah *career decision making self-efficacy* atau CDMSE, yang dikembangkan Taylor dan Betz (1983) sebagai bentuk spesifik teori *self-efficacy* Bandura (1977), merujuk pada keyakinan individu menyelesaikan tugas pengambilan keputusan karier secara efektif (Lent & Hackett, 1987). Purnama dan Ernawati (2021) mengoperasionalkan CDMSE ke dalam lima dimensi, yaitu *self-appraisal*, *occupational information*, *goal selection*, *planning*, dan *problem solving*. CDMSE rendah berkaitan dengan perilaku ragu-ragu dan sulit menyesuaikan diri terhadap perubahan karier (Repi & Kurniawati, 2022).

Keterkaitan CDMSE dan *career adaptability* dijelaskan melalui dua kerangka teori. Dalam *Career Construction Theory* (Savickas, 2013), CDMSE menjadi struktur internal penopang perilaku karier adaptif. Individu dengan CDMSE tinggi memiliki orientasi masa depan lebih jelas pada dimensi *concern*, regulasi diri lebih baik pada dimensi *control*, keaktifan eksplorasi pada dimensi *curiosity*, dan keyakinan menghadapi hambatan pada dimensi *confidence* (Savickas & Porfeli, 2012). Dalam *Social Cognitive Career Theory* (Lent dkk., 2000), *self-efficacy* menjadi komponen sentral yang menentukan pilihan, usaha, dan ketekunan menghadapi tantangan karier.

Bukti empiris memperkuat hubungan ini. Meta-analisis Rudolph dkk. (2017) menemukan CDMSE sebagai prediktor terkuat *career adaptability*, melampaui perencanaan dan eksplorasi karier. Di Indonesia, Hamdani dan

Satwika (2026) pada 114 mahasiswa berorganisasi menemukan korelasi kuat antara CDMSE dan *career adaptability* dengan $r = 0,604$ dan $p < 0,05$, dengan 77% responden berkategori tinggi pada CDMSE dan 93% pada *career adaptability*. Purnama dkk. (2024) menemukan *self-efficacy* sebagai prediktor adaptabilitas karier mahasiswa di Makassar. Salim dkk. (2023) menemukan CDMSE memediasi dukungan teman sebaya terhadap *career adaptability*, sementara Alissa dan Akmal (2019) menemukan CDMSE memediasi dukungan kontekstual. Ramli dkk. (2025) turut mengonfirmasi kontribusi CDMSE pada mahasiswa peserta magang bersertifikat.

Relevansinya dengan konteks organisasi juga didukung temuan Silitonga dan Simbolon (2025), bahwa mahasiswa tingkat akhir aktif berorganisasi memiliki rerata CDMSE signifikan lebih tinggi dibandingkan yang tidak berorganisasi dengan $t = 2,202$ dan $p = 0,028$. Meski selisihnya tidak terlalu besar, temuan ini menegaskan CDMSE tidak sepenuhnya terbentuk dari aktivitas organisasi, melainkan juga dipengaruhi pengalaman belajar lain selama masa studi, sehingga memperkuat alasan untuk mengkaji populasi mahasiswa berorganisasi secara spesifik.

Meski demikian, masih terdapat kesenjangan penelitian yang perlu diisi. Penelitian terdahulu umumnya menggunakan mahasiswa secara umum tanpa mempertimbangkan pengalaman organisasi sebagai karakteristik subjek yang bermakna secara teoritis, padahal berdasarkan *Experiential Learning Theory* (Kolb, 2000) dan SCCT (Lent dkk., 2000) pengalaman organisasi membentuk profil psikologis yang berbeda. Selain itu, replikasi di institusi pendidikan berbeda tetap diperlukan untuk memperkuat generalisasi temuan, dan penelitian yang mengintegrasikan CDMSE dengan pengalaman organisasi kemahasiswaan dalam satu kerangka terhadap *career adaptability* pun masih sangat terbatas di Indonesia.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- 1) Tingginya angka pengangguran sarjana di Indonesia yang terus meningkat mengindikasikan adanya kesenjangan antara kesiapan lulusan perguruan tinggi dengan tuntutan dunia kerja, khususnya pada dimensi kemampuan adaptasi terhadap perubahan sebagai inti dari adaptabilitas karier.
- 2) Tidak semua mahasiswa yang aktif berorganisasi secara otomatis memiliki adaptabilitas karier yang tinggi (Ohy & Wibowo, 2025), yang mengindikasikan adanya variabel psikologis internal yang berperan sebagai mekanisme penghubung antara pengalaman organisasi dan kemampuan adaptasi karier.
- 3) Penelitian yang secara spesifik mengkaji hubungan antara CDMSE dan adaptabilitas karier pada mahasiswa yang memiliki pengalaman organisasi kemahasiswaan masih sangat terbatas di Indonesia, sehingga terdapat kesenjangan empiris yang perlu diisi (Rudolph dkk., 2017; Hamdani & Satwika, 2026).
- 4) Replikasi dan perluasan kajian empiris mengenai hubungan CDMSE dan adaptabilitas karier di berbagai konteks institusional masih diperlukan untuk memperkuat generalisasi temuan, mengingat konteks budaya dan karakteristik mahasiswa di setiap perguruan tinggi dapat menghasilkan dinamika hubungan antar variabel yang berbeda (Savickas, 2013; Lent dkk., 2000).

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan, peneliti membatasi penelitian ini pada pengaruh *career decision-making self-efficacy* terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa dengan pengalaman organisasi.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dipaparkan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

"Apakah terdapat pengaruh antara *career decision making self-efficacy* terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa yang memiliki pengalaman organisasi?"

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *career decision-making self-efficacy* terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa dengan pengalaman organisasi.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan kajian psikologi karier di Indonesia, khususnya dalam memperkaya pemahaman mengenai hubungan antara *career decision making self-efficacy* (CDMSE) dan adaptabilitas karier pada mahasiswa dengan pengalaman organisasi.
- 2) Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bukti empiris yang memperkuat peran CDMSE sebagai faktor psikologis internal yang menopang terbentuknya adaptabilitas karier dalam konteks pendidikan tinggi.
- 3) Penelitian ini diharapkan menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji variabel-variabel lain yang berkaitan dengan adaptabilitas karier pada populasi mahasiswa dengan karakteristik pengalaman organisasi yang beragam.

1.6.2. Manfaat Praktis

- 1) Bagi mahasiswa, hasil penelitian ini diharapkan meningkatkan kesadaran akan pentingnya CDMSE sebagai bekal psikologis dalam menghadapi transisi menuju dunia kerja, sehingga mendorong mahasiswa mengembangkan keyakinan diri dalam pengambilan keputusan karier sejak dini.
- 2) Bagi institusi perguruan tinggi, temuan ini dapat menjadi pertimbangan dalam merancang program pengembangan karier mahasiswa yang tidak hanya berfokus pada kompetensi akademik, tetapi juga pada penguatan CDMSE dan adaptabilitas karier sebagai kesiapan psikologis menghadapi dunia kerja.

- 3) Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat menjadi referensi untuk kajian lebih lanjut, misalnya dengan menambahkan variabel mediator atau moderator, memperluas populasi, atau menggunakan pendekatan longitudinal untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai dinamika adaptabilitas karier mahasiswa di Indonesia.



Intelligentia - Dignitas