

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bekerja merupakan kebutuhan utama individu yang tidak bisa dipisahkan dalam kehidupan. Bekerja adalah suatu bentuk aktivitas yang melibatkan kesadaran individu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya guna mencapai suatu hasil yang diinginkan, sehingga aktivitas kerja yang dilakukan akan menempatkan individu pada keadaan yang lebih baik dan memenuhi kebutuhan ekonomi dan sosialnya (Jannati & Amusti, 2022). Kategori usia orang yang bekerja yaitu mulai dari usia 21 tahun – 25 tahun, dimana usia tersebut termasuk kedalam kategori dewasa awal. Menurut Havighurst dalam Atqakum et al (2019), salah satu tugas perkembangan dewasa awal adalah menentukan dan merencanakan pekerjaan atau karir yang sesuai dengan kemampuannya. Pada masa ini individu akan mungkin dihadapkan dengan hambatan dan tantangan untuk mencapai tugas perkembangannya, individu diharapkan mampu mengatasi hambatan dan tantangan dalam mempersiapkan karir yang mereka inginkan (Arnett, dalam Panjaitan & Sahrah, 2023) . Namun demikian, nyatanya tidak semua kelompok dewasa awal dapat mempersiapkan karir untuk mendapatkan pekerjaan.

Berdasarkan data hasil survei Badan Pusat Statistik Indonesia, pada tahun 2021 jumlah pengangguran di Indonesia yaitu sebanyak 8,75 juta orang dan mencapai 8,4 juta pada tahun 2022 atau sekitar 5,86% dari seluruh angkatan kerja nasional. Sebanyak 2,54 juta orang pengangguran berasal dari kelompok usia 20 – 24 tahun, angka ini setara dengan 30,12% dari jumlah total pengangguran nasional. Pada tahun 2023, jumlah pengangguran di Indonesia mencapai 7,99 juta orang, turun sekitar 410 ribu orang dibandingkan tahun 2022. Disamping itu, survei pada tahun 2021 juga mencatat bahwa 6,97% pengangguran di Indonesia merupakan lulusan universitas (Badan Pusat Statistik).

Pada mulanya pengangguran identik dengan minimnya pendidikan, akan tetapi saat ini lulusan perguruan tinggi sekalipun belum menjamin orang tersebut mudah untuk mendapatkan pekerjaan. Hal ini tentunya menjadi kekhawatiran bagi

masyarakat terutama angkatan kerja. Selain pendidikan, minimnya kesempatan kerja juga menjadi penyebab masih banyaknya pengangguran di Indonesia. Disamping itu, tuntutan terhadap kemampuan dan keterampilan yang dimiliki para pencari kerja akan terus meningkat seiring dengan perkembangan dunia industri yang semakin pesat bersamaan dengan teknologi yang terus berkembang (Anggraini & Iswari, 2022). Hal ini didukung oleh Kurniawati & Dewi (2022) yang menyatakan bahwa banyak lulusan perguruan tinggi belum mempunyai kemampuan sesuai dengan kebutuhan yang ditetapkan perusahaan.

Masih banyaknya lulusan perguruan tinggi yang menganggur, bukan berarti lulusan perguruan tinggi tidak bisa memiliki pekerjaan. Namun demikian saat ini mereka yang sudah bekerja pun, tidak semuanya bekerja di bidang yang sesuai dengan kemampuannya. Hal ini didukung oleh pernyataan Menteri Ketenagakerjaan dalam penelitian terdahulu yang dilakukan Ulfah & Akmal (2019), dari 2 juta angkatan kerja hanya 37% angkatan kerja yang bekerja sesuai dengan jurusannya sedangkan sebanyak 63% lainnya bekerja tidak sesuai dengan jurusannya. Kondisi ini tentu akan menimbulkan permasalahan tersendiri, misalnya perbedaan antara pengetahuan yang diperoleh saat berada di tingkat pendidikan dengan lingkungan kerja.

Hal ini juga diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kurniawati & Dewi (2022), yang menjelaskan bahwa penyebab dari tingginya angka pengangguran pada lulusan perguruan tinggi adalah karena kurangnya perencanaan karir. Individu dengan perencanaan karir yang kurang cenderung akan mengalami kebingungan dan keraguan dalam memilih pekerjaan yang diinginkannya di masa depan. Perencanaan karir idealnya mulai disiapkan saat jenjang pendidikan, bukan saat mencari pekerjaan. Menurut penelitian lain yang dilakukan oleh Soyoung & Soon-Ho (2020), mahasiswa mengalami keraguan karir karena kurangnya persiapan, informasi yang tidak konsisten, dan kurangnya informasi tentang pilihan kerja atau karir mahasiswa tersebut. Berdasarkan penjelasan tersebut terlihat bahwa masih banyak mahasiswa yang kebingungan dan khawatir dalam menentukan karir, merencanakan karir, dan mengambil keputusan tentang karir. Hal ini juga terjadi pada mahasiswa Universitas Bhakti Kencana,

dimana berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui bahwa mayoritas mahasiswa masih mengalami kebingungan untuk menentukan karir kedepannya akan seperti apa. Mahasiswa cenderung ragu terhadap kemampuannya sendiri, sehingga mahasiswa juga mengalami keraguan untuk menentukan, merencanakan, dan mengambil keputusan terkait karir yang diinginkan.

Sebagai upaya untuk mengatasi keraguan karir dan kebingungan dalam berkarir, menurut Kurniawati & Dewi (2022) maka di butuhkanlah kemampuan adaptabilitas karir pada mahasiswa. Menurut Savickas (1997), adaptabilitas karir adalah kemampuan individu untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi berbagai macam tuntutan dan perubahan yang ada pada pekerjaan dan lingkungan kerja. Savickas dalam Kurniawati & Dewi (2022) menambahkan bahwa individu yang memiliki adaptabilitas karir merupakan individu yang berorientasi pada masa depan, memiliki kontrol diri untuk membayangkan masa depan, ingin tahu tentang kemampuannya dengan melihat peluang yang ada, dan percaya diri terhadap kemampuannya. Berdasarkan penjelasan tersebut, penting bagi individu untuk meningkatkan kemampuan adaptabilitas karir guna mempercepat proses adaptasi terhadap peraturan baru, rekan kerja, dan lingkungan kerja baru (Savickas, dkk, dalam Panjaitan & Sahrah, 2023). Terdapat empat aspek adaptabilitas karir menurut Savickas dalam (Sharf, 2014), yaitu *career concern* (kepedulian karir), *career control* (pengendalian karir), *career curiosity* (keingintahuan karir), dan *career confidence* (keyakinan karir).

Berdasarkan data hasil pra survei dengan metode wawancara terhadap 4 orang mahasiswa tingkat akhir di Universitas Bhakti Kencana, menunjukkan bahwa 2 dari 4 subjek mengatakan subjek masih bingung dengan rencana karirnya setelah lulus. Subjek 1 mengatakan bahwa subjek masih belum menemukan minatnya di kampus, sedangkan subjek 2 mengatakan bahwa subjek takut untuk memulai dan tidak tahu batasan kemampuannya ada dimana. Adapun 2 subjek lainnya mengatakan bahwa subjek sudah memiliki rencana karirnya setelah lulus, subjek juga mengatakan bahwa saat ini subjek sudah melakukan persiapan terkait rencana karirnya kedepan, seperti mengikuti organisasi dan mengikuti kegiatan magang baik di dalam kampus maupun di luar kampus. Hal ini tidak memenuhi aspek pertama dari adaptabilitas

karir yaitu *career concern* (kepedulian karir). Hasil pra survei juga menunjukkan bahwa ke 4 subjek mengatakan, subjek harus mempunyai persiapan lebih saat nanti dihadapkan dengan kegagalan. Subjek menambahkan, bahwa subjek sudah memiliki rencana lain ketika salah satu rencana tidak dapat terlaksana dengan baik. Namun demikian, 2 dari 4 subjek juga mengatakan bahwa apa yang akan subjek lakukan tergantung bagaimana nantinya. Hal ini tidak memenuhi aspek kedua dari adaptabilitas karir yaitu *career control* (kepedulian karir). Selain itu, hasil pra survei juga menunjukkan bahwa 2 dari 4 subjek mengatakan subjek belum mencari tahu dan mengeksplorasi terkait pekerjaan yang diinginkannya. Adapun 2 subjek lainnya mengatakan bahwa subjek sudah mencari tahu dan mengeksplorasi terkait pekerjaan yang diinginkannya nanti, namun belum maksimal. Subjek menambahkan bahwa saat ini subjek ingin fokus terlebih dahulu diperkuliahan dan mempersiapkan untuk kelulusannya nanti. Hal ini tidak memenuhi aspek ketiga dari adaptabilitas karir yaitu *career curiosity* (keingintahuan karir). Selanjutnya, hasil pra survei juga menunjukkan bahwa ke 4 subjek mengatakan subjek ingin bekerja sesuai dengan *basic* dan kompetensi yang mereka miliki. Namun demikian, 3 dari 4 subjek juga mengatakan, bahwa tidak menuntut kemungkinan subjek akan menerima pekerjaan yang diluar *basic* dan kompetensinya. Mereka menambahkan bahwa meskipun mereka tidak bekerja sesuai dengan *basic* dan kompetensinya, subjek akan tetap mendapatkan pengalamannya. Hal ini tidak memenuhi aspek keempat dari adaptabilitas karir yaitu *career confidence* (keyakinan karir).

Berdasarkan data hasil pra survei tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa 2 diantara 4 mahasiswa tingkat akhir di Universitas Bhakti Kencana belum memiliki kemampuan adaptabilitas karir yang baik. Menurut Savickas dalam Aridha et al (2017), kurangnya kemampuan adaptabilitas karir dapat menyebabkan munculnya sikap apatis, kesulitan dalam pengambilan keputusan, ketidakpraktisan dan karir yang terhambat. Adaptabilitas karir berkaitan juga dengan pembentukan identitas pendidikan tinggi. Lulusan yang dapat menyesuaikan diri, mempunyai lebih banyak kesempatan untuk menambah keterampilan dan akan lebih terorganisir dalam memilih bidang pekerjaan yang diminati (Savickas dan Porfeli, dalam Aridha et al 2017).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karir berdasarkan penelitian terdahulu diantaranya *self-efficacy* (A Nomina, 2021), *work value* (Widarianti A & Hadi C, 2019), *hardiness* (Pasangkin & Huwae, 2022) dan *perceived social support* (Fachri et al., 2022). Pada penelitian ini, peneliti tertarik untuk mendalami terkait faktor *self-efficacy*. *Self-efficacy* dipilih karena mengacu pada hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh A Nomina (2021), yang menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan adaptabilitas karir memiliki hubungan positif yang signifikan. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien yang diperoleh yaitu sebesar ($r = 0,299$ dengan signifikan $0,000$ ($p < 0,05$)). Sehingga dapat dikatakan bahwa, semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki maka akan semakin tinggi pula adaptabilitas karir. Sebaliknya semakin rendah *self-efficacy* maka adaptabilitas karir juga akan rendah.

Menurut Bandura dalam (Bandura, 1995), *self-efficacy* adalah kepercayaan diri individu pada kemampuannya untuk melakukan suatu hal yang diperlukan sehubungan dengan kondisi tertentu yang mungkin terjadi. Terdapat beberapa aspek *self-efficacy* diantaranya kognitif, motivasi, afeksi, dan seleksi. Bandura menambahkan bahwa *self-efficacy* berkaitan dengan keyakinan pada kemampuan yang dimiliki individu untuk melakukan sesuatu, daripada apa yang akan dilakukan individu tersebut. *Self-efficacy* yang tinggi dibutuhkan individu untuk menghadapi berbagai rintangan dalam mencapai tujuan.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wanberg et al (2010), mengatakan bahwa individu dengan tingkat efikasi diri yang tinggi dan suasana hati yang positif cenderung memiliki kemungkinan rendah untuk menyerah, bahkan akan berusaha keras untuk meningkatkan upaya mereka dalam meraih tujuan. Sementara itu, dalam penelitian yang dilakukan oleh Isnain (2018), mengatakan bahwa individu dengan kepercayaan diri yang rendah cenderung lebih fokus pada hambatan dan kegagalan, terutama saat merencanakan karir, yang dapat menghambat kemampuan mereka untuk membuat pilihan karir yang tepat.

Sehingga, dalam hal ini dapat dikatakan bahwa *self-efficacy* merupakan keterampilan yang harus dimiliki individu. Salah satu metode yang dapat digunakan untuk meningkatkan *skill*, keterampilan maupun pengetahuan individu yaitu

dengan metode pelatihan. Metode pelatihan adalah proses yang dilakukan oleh organisasi untuk membantu anggotanya dalam mempelajari kompetensi terkait dengan pekerjaan yang mencakup dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku (Noe, 2007). Pada pelaksanaannya, pelatihan melibatkan proses belajar dan praktik langsung melalui tindakan maupun partisipasi individu/ peserta. Hal ini menjadi dasar peneliti untuk melihat *self-efficacy* sebagai faktor dapat mempengaruhi tingkat adaptabilitas karir mahasiswa. Oleh karena itu, penelitian ini akan melihat bagaimana efektivitas pemberian pelatihan *self-efficacy* untuk meningkatkan kemampuan adaptabilitas karir.

1.2 Rumusan Masalah

Peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut, banyaknya jumlah pengangguran di Indonesia meliputi angkatan kerja yang merupakan lulusan dari perguruan tinggi. Kurangnya perencanaan karir dapat menjadi salah satu penyebab banyaknya jumlah pengangguran dari lulusan perguruan tinggi. Perencanaan karir yang kurang berakibat pada individu yang kebingungan dan khawatir dalam berkarir. Maka dari itu, dalam hal ini dibutuhkan kemampuan adaptabilitas karir untuk mengatasi keraguan karir dan kebingungan dalam berkarir pada individu.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karir, salah satunya yaitu *self-efficacy*. *Self-efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat adaptabilitas karir individu. Semakin tinggi *self-efficacy* maka adaptabilitas karir juga akan tinggi. Untuk meningkatkan adaptabilitas karir, dapat dilakukan pelatihan dengan memberikan perlakuan untuk memodifikasi perilaku dengan melibatkan proses belajar dan praktik langsung melalui tindakan maupun partisipasi individu/ peserta.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka permasalahan yang akan diajukan dalam penelitian ini yaitu “Bagaimana efektivitas pelatihan *self-efficacy* untuk meningkatkan kemampuan adaptabilitas karir (*career adaptability*) pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Bhakti Kencana?”.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana efektivitas pelatihan *self-efficacy* untuk meningkatkan kemampuan adaptabilitas karir (*career adaptability*) pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Bhakti Kencana.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih informasi guna menambah wawasan para pembaca mengenai efektivitas pelatihan *self-efficacy* untuk meningkatkan kemampuan adaptabilitas karir (*career adaptability*) pada mahasiswa tingkat akhir.
- b) Bagi prodi S1 Psikologi Universitas Bhakti Kencana, diharapkan penelitian ini dapat menambah referensi pustaka terkait efektivitas pelatihan *self-efficacy* untuk meningkatkan kemampuan adaptabilitas karir (*career adaptability*) pada mahasiswa tingkat akhir.

2. Manfaat Praktis

- a) Bagi Universitas Bhakti Kencana, diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai batu loncatan untuk meningkatkan dan mempersiapkan kemampuan adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir sebelum lulus dan memasuki dunia pekerjaan.
- b) Bagi masyarakat umum, adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan memperluas wawasan masyarakat terkait efektivitas pelatihan *self-efficacy* untuk meningkatkan kemampuan adaptabilitas karir (*career adaptability*) pada mahasiswa tingkat akhir.