

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Tahap perkembangan manusia sangat kompleks, mulai dari tahap anak-anak, remaja, dewasa, hingga lanjut usia. Masing-masing tahap perkembangan memiliki karakteristik, tugas dan tuntutan yang harus dipenuhi individu sebagai konsekuensi dari adanya pertumbuhan dan perkembangan, serta harapan sosial (Sari, 2021). Pada tahap perkembangan, terdapat masa peralihan yang sangat penting bagi setiap individu, yaitu peralihan dari masa remaja akhir menuju masa dewasa awal atau yang disebut sebagai *emerging adulthood* (Hahuly, 2021). *Emerging adulthood* adalah suatu periode sekitar usia 18 hingga pertengahan dua puluhan (Arnett, 2004).

Selama periode *emerging adulthood*, individu dihadapkan pada berbagai tantangan yang mengarah pada kecemasan dan ketidakstabilan (Atqakum dkk., 2022), salah satunya yaitu berhubungan dengan karier (Zwagery & Yuniarrahmah, 2021). Karier menjadi aspek penting bagi setiap individu dalam memenuhi kebutuhan dan meningkatkan harga diri (Rahmi, 2019), menopang, mempertahankan, serta meningkatkan kesejahteraan hidup (Solichah & Setiaji, 2019). Namun, pada masa dewasa awal individu akan merasa khawatir pada saat memikirkan, merencanakan, dan mempersiapkan kariernya (Kusyadi, 2020). Selain itu, individu juga dihadapkan pada berbagai pilihan hidup, melepaskan diri untuk tidak bergantung pada orang lain, berada ditahap pencarian yang penuh dengan masalah, isolasi sosial, dan ketegangan

emosional, serta adanya perubahan nilai-nilai yang menuntut individu untuk menjadi dewasa, bertanggung jawab, dan mampu menyesuaikan diri dengan pola kehidupan (Syifa'ussurur dkk., 2021).

Individu dewasa awal diharuskan untuk dapat melakukan penyesuaian diri seperti dalam hal memilih jurusan dan memilih bidang kerja yang sesuai dengan minat, bakat, serta faktor psikologis. Hal ini penting karena ketika individu memilih bidang kerja akibat adanya pengaruh sosial dan tidak sesuai dengan minat dan bakat yang dimiliki, maka akan menimbulkan ketidakpuasan terhadap hasil karya, tidak mencintai tugas, dan menurunkan prestasi kerja (Hurlock, 1991; Syifa'ussurur dkk., 2021). Semakin cocok minat dan bakat individu dengan jenis pekerjaan yang dijalani, maka tingkat kepuasan yang dirasakan individu akan semakin tinggi pula (Hurlock, 1991). Oleh karena itu, individu dewasa awal harus sudah menentukan pilihan pekerjaannya di jauh-jauh hari sembari melatih dirinya sesuai dengan syarat yang dibutuhkan untuk pekerjaan yang cocok dengan minat dan bakatnya. Namun pada kenyataannya, masih banyak individu dewasa awal yang masih bingung dengan pilihan pekerjaannya setelah lulus dari pendidikan tinggi SLTA, akademi, maupun perguruan tinggi (Hurlock, 1991; Putri, 2012).

Boo & Kim (2020) mengatakan bahwa keragu-raguan karier, yang mana individu ragu mengenai minat pekerjaan atau jalur kariernya merupakan masalah kritis yang dihadapi mahasiswa. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hanim & Ahlas (2020) menunjukkan bahwa sebenarnya mahasiswa telah memikirkan masa depannya dan tidak ingin menjadi pengangguran terdidik.

Namun, 54,3% mahasiswa masih memiliki kecemasan yang tinggi dalam menghadapi dunia kerja. Hal ini dikarenakan mereka merasa kemampuan yang dimiliki belum memenuhi tuntutan dunia kerja, sulit mengambil keputusan dan sulit beradaptasi dengan lingkungan kerja. Fenomena ini menunjukkan bahwa mahasiswa belum siap menghadapi tugas perkembangan kariernya dan belum memiliki kematangan karier. Hal ini menjadi salah satu faktor tingginya pengangguran di Indonesia (Violina dkk., 2015).

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (2022), Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Indonesia per-Februari 2022 adalah sebesar 5,83% atau sebanyak 8,4 juta orang. Sedangkan TPT di Sumatera Barat per-Februari 2022 adalah sebesar 6,17%. Jika dilihat menurut Kabupaten/Kota yang ada di Sumatera Barat, Kota Padang memiliki persentase TPT paling tinggi selama tiga tahun terakhir (2019-2021), yaitu sebesar 8,74%, 13,64%, dan 13,37%. Dan jika dilihat dari lulusan perguruan tinggi, terdapat 884.769 orang yang mengalami pengangguran.

Di kutip dari liputan6.com, Verianty (2022) menjelaskan penyebab pengangguran di Indonesia, diantaranya kemajuan teknologi, pasar global, keterampilan pelamar yang tidak sesuai dengan kriteria, kurangnya pendidikan dan keterampilan, buruknya tingkat EQ dan sumber daya manusia, ketidakseimbangan antara jumlah tenaga kerja dan pekerjaan, harapan pencari kerja yang tinggi, dan lain sebagainya. Menurut Indrayana & Kumaidi (2021), faktor utama penyebab pengangguran bagi lulusan perguruan tinggi adalah kurangnya *soft skill* atau keahlian khusus yang dimiliki individu. Hal ini dapat

dilihat dari bagaimana individu memahami kondisi psikologisnya, mengatur pikiran, ucapan, dan sikapnya sesuai dengan lingkungan sekitar. Padahal, di Indonesia jumlah lulusan sarjana meningkat setiap tahunnya (Alissa & Akmal, 2019a), serta seiring dengan perubahan yang terjadi di era baru dunia industri atau yang disebut dengan *industry* 4.0, kebutuhan angkatan kerja yang terampil di bidangnya dan berkualitas mengalami peningkatan (Kusyadi, 2020; Martasari dkk, 2020).

Masalah umum yang dialami individu selama proses pengembangan karier adalah memilih dan mempertahankan pilihan karier yang telah diputuskan, termasuk pilihan pendidikan (Sulistiani dkk., 2020). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ebtanastiti & Muis (2014) diperoleh kesimpulan bahwa mahasiswa Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam memiliki beberapa pilihan karier, yaitu bekerja (70%), seperti menjadi guru, pramugari, petugas pemerintah, melanjutkan magister/S2 (53%), dan pendidikan profesi (38%). Selain itu, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sahala & Muis (2014), mahasiswa Fakultas Teknik juga memiliki pilihan karier yang berbeda-beda, yaitu bekerja (79%), seperti bekerja di perkantoran, di bidang pelayanan masyarakat, pekerja lapangan, serta di bidang teknik dan industri, magister/S2 (56%), dan pendidikan profesi (43%). Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa mahasiswa memiliki banyak pilihan karier, baik itu yang sesuai maupun tidak sesuai dengan jurusan yang di tempuh.

Menurut Kementerian Tenaga Kerja, tingkat pertumbuhan rata-rata pekerja baru adalah sekitar 2 juta per-tahun, dan 63% diantaranya bekerja tidak sesuai dengan jurusan mereka (Atqakum dkk., 2022). Padahal idealnya, mahasiswa sudah menjadikan jurusan yang dijalani saat ini sebagai arah kariernya, sehingga sebelum memasuki pendidikan ke perguruan tinggi individu telah melakukan eksplorasi dalam berbagai hal dan saat memasuki pendidikan di perguruan tinggi pun individu sudah tetap hatinya pada jurusan yang di pilih tersebut (Violina dkk., 2015). Disamping itu, Savickas (2013) berpendapat bahwa pemilihan jurusan dalam perjalanan karier individu saat ini dapat berevolusi dari pengalaman masa lalu ke pengalaman dan situasi sekarang ke masa depan yang lebih disukai. Rasa percaya akan pengalaman yang dimiliki saat ini membuat individu memiliki visi kerja dan harapan untuk berhasil di masa depan. Hal ini menjadi salah satu faktor yang membuat individu memilih bekerja tidak sesuai dengan jurusan yang dijalannya.

Fleksibilitas dan adaptasi karier penting bagi angkatan kerja baru, khususnya individu yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya saat memasuki dunia kerja (Alissa & Akmal, 2019). Permintaan tenaga di dunia kerja telah bergeser dari individu yang memiliki pengetahuan menjadi individu yang mau belajar dan memiliki kreatifitas. Untuk mewujudkan potensi karier, individu harus mengembangkan kompetensi baru yang berhubungan dengan pengelolaan diri dan karier. Selain itu, dalam mengejar karier, individu membutuhkan kesadaran dan tanggungjawab yang tinggi, serta proses perkembangan atau pembelajaran

untuk beradaptasi karena karier merupakan proses pembelajaran yang berkelanjutan (Hall, 1996). Oleh karena itu, konsep adaptabilitas karier dibutuhkan mahasiswa untuk dapat mencapai atau mempersiapkan kariernya (Giffari & Suhariadi, 2017), serta memproyeksikan diri secara langsung di dunia kerja (Martasari dkk., 2020).

Adaptabilitas karier adalah kemampuan individu untuk mengatasi tugas yang dapat diprediksi maupun tidak dapat diprediksi, berpartisipasi dan berperan dalam pekerjaan, serta mampu menyesuaikan dengan perubahan dan kondisi kerja (Ramdhani & Kiswanto, 2020). Menurut Negru-subtirica, dkk (2015), adaptabilitas karier dapat memfasilitasi transisi dari perkuliahan menuju dunia kerja (*school to-work transition*). Selain itu, adaptabilitas karier dapat membantu individu mengartikulasikan perjalanan karier secara adaptif dan fleksibel terhadap tugas perkembangan, trauma kejuruan, dan transisi pekerjaan, membantu individu mengembangkan kemampuan yang dimiliki guna mengantisipasi perubahan di masa depan, serta membantu individu menemukan cara untuk mencapai harapan yang dimiliki melalui keterlibatan diri sendiri dalam berbagai kegiatan (Savickas dkk., 2009).

Adaptabilitas karier terdiri dari empat dimensi, yaitu *concern*, *control*, *curiosity*, dan *self-confidence*. Individu yang memiliki *career concern* akan bersikap bijak dan berorientasi pada masa depan, individu yang memiliki *career control* akan bertanggung jawab dalam membangun dan mengelola kariernya, individu yang memiliki *career curiosity* akan mengeksplor dan mencari informasi mengenai dunia kerja mana yang cocok untuknya, individu

yang memiliki *career confidence* akan percaya pada kemampuannya dalam membuat dan memutuskan karier secara bijaksana dan realistis, serta mampu menyelesaikan masalah dan tantangan (Kusyadi, 2020a). Kemampuan adaptabilitas karier individu dapat dilihat dari kemampuannya dalam berpartisipasi dan mengatasi atau menyesuaikan diri dengan situasi kerja yang berubah-ubah (Ebenehi dkk., 2016).

Karier merupakan proses pembelajaran yang bersifat kontinu atau terus-menerus, maka individu harus memiliki pengetahuan dan kemampuan beradaptasi. Kemampuan beradaptasi dapat diperoleh individu dari bantuan pembelajaran relasional melalui hubungan dan interaksi dengan orang lain, baik dalam hal meminta bantuan maupun memberikan bantuan (Hall, 1996). Mahasiswa membutuhkan dukungan sosial sebagai fasilitator dalam mengatasi krisis dan beradaptasi dengan perubahan (Cobb, dalam Turner & Brown, 2009). Hal ini didukung oleh Ebenehi, dkk (2016) yang mengatakan bahwa salah satu hal yang mempengaruhi adaptabilitas karier adalah dukungan sosial.

Dukungan sosial adalah sumber daya sosial yang dapat diandalkan oleh individu pada saat berhadapan dengan permasalahan hidup dan stresor (Thoits, 1995). Definisi lain dari dukungan sosial adalah keberadaan, kesediaan, kepedulian yang didapatkan individu dari orang yang bisa diandalkan, dihargai, dan dicintainya (Kumalasari & Ahyani, dalam Martasari dkk., 2020). Dukungan sosial dibutuhkan individu untuk dapat memahami kepribadian diri, kemampuan yang dimiliki, minat dan bakat, serta keterampilan dan kecerdasan yang dikuasai (Atqakum dkk., 2022). Selain itu,

dukungan sosial juga dapat mengurangi stres dan membangun kepercayaan diri individu untuk dapat menyelesaikan semua tugas yang berhubungan dengan karier ketika dihadapkan pada segala perubahan selama transisi dari perguruan tinggi ke dunia kerja (Ebenehi dkk., 2016; Giffari & Suhariadi, 2017).

Dukungan sosial meliputi 2 hal, yaitu 1) kuantitas dukungan sosial yang tersedia merupakan persepsi individu mengenai jumlah orang yang dapat diandalkan pada saat ia membutuhkan bantuan, 2) tingkat kepuasan atau kualitas dukungan sosial yang didapatkan berkaitan dengan persepsi individu bahwa kebutuhannya akan terpenuhi. Dua hal di atas dapat diperoleh individu dari berbagai sumber, baik itu dari orang tua, sahabat, teman, guru, maupun orang-orang yang ada di lingkungan sekitar (Martasari dkk., 2020). Individu yang mendapatkan dukungan sosial akan merasa dicintai, diapresiasi, dan dipedulikan, kesehatan mentalnya akan meningkat, meminimalkan konsekuensi negatif, serta akan lebih mudah beradaptasi dengan krisis yang sedang dihadapi (Sarason, dkk, dalam Sari dkk., 2022). Selain itu, individu yang mendapatkan dukungan sosial yang baik berkemungkinan besar mendapatkan kemudahan yang lebih dalam pemilihan karier dibandingkan individu yang kurang atau tidak mendapatkan dukungan sosial (Saslanto, 2016), serta kesiapan kerja individu tersebut juga akan meningkat (Indrayana & Kumaidi, 2021a). Hal ini dikarenakan individu memperoleh dukungan sosial berupa masukan dari orang lain, sehingga kepercayaan diri individu dapat memprediksi *coping* yang tepat (Cutrona & Russell, 1987).

Super (1980) mengatakan bahwa sebagai mahasiswa, individu akan merasa memiliki tuntutan kerja yang lebih besar selama tahun-tahun terakhir perkuliahan daripada awal perkuliahan. Individu akan berada pada titik krisis transisi karier dari perkuliahan menuju dunia kerja dan meninggalkan perannya sebagai mahasiswa. Transisi dari perkuliahan menuju dunia kerja mendorong individu untuk membuat keputusan penting terkait kariernya, karena hal ini menentukan kesuksesan karier di masa depan (Koen dkk., 2012). Artinya, individu harus dapat melakukan eksplorasi karier selama tiga tahun di universitas (Krisdianto & Mulyanti, 2016).

Individu dapat mengevaluasi hasil eksplorasi karier dengan mempertimbangkan informasi-informasi ataupun pengalaman lama dan baru, mempertimbangkan alternatif karier, dan memilih karier yang disukai. Oleh sebab itu, penelitian ini ditujukan pada mahasiswa tingkat akhir, karena mahasiswa tingkat akhir akan menghadapi transisi dari dunia perkuliahan ke dunia kerja dan diasumsikan sudah mengembangkan kompetensi dalam mengelola diri, mengembangkan pengetahuan diri, serta beradaptasi dengan jurusan dan lingkungan. Hal ini didukung oleh pendapat Gunawan (dalam Baihaqi dkk., 2022) yang mengemukakan bahwa kemampuan adaptasi yang tinggi dapat membantu mahasiswa, khususnya mahasiswa tingkat akhir dalam beradaptasi dengan perubahan di dunia kerja yang akan dihadapi.

Dukungan sosial dan adaptabilitas karier memiliki hubungan positif yang signifikan, artinya semakin tinggi dukungan sosial yang diterima individu, maka semakin tinggi pula adaptabilitas karier individu tersebut

(Angelika & Gunawan., 2016; Safitri dkk., 2021). Lebih lanjut, hasil penelitian lain menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir, artinya semakin tinggi tingkat dukungan sosial yang didapatkan mahasiswa tingkat akhir, maka semakin tinggi pula tingkat adaptabilitas karier mahasiswa tingkat akhir tersebut (Giffari & Suhariadi, 2017; Fachri, 2022). Namun, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Creed, dkk (2011), dukungan sosial dan adaptabilitas karier tidak berpengaruh signifikan ataupun tidak berkorelasi positif. Oleh karena adanya perbedaan hasil pada penelitian sebelumnya, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier. Selain itu, penelitian mengenai dukungan sosial dan adaptabilitas karier belum pernah dilakukan di Universitas Andalas.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri (2017), sebagian besar mahasiswa Universitas Andalas mengalami kesulitan pengambilan keputusan karier. Kurangnya kesiapan (*lack of readiness*) merupakan kesulitan paling tinggi yang dialami mahasiswa Universitas Andalas. Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Mutia (2021), juga menunjukkan bahwa secara umum mahasiswa tingkat akhir Universitas Andalas mengalami *negative career thought*. Artinya, dalam membuat keputusan karier mahasiswa akhir Universitas Andalas memiliki pemikiran negatif yang cukup bermasalah. Hal ini menandakan bahwa adanya ketidakberfungsian kognisi yang berkaitan dengan pilihan karier, sehingga mengganggu individu dalam membuat keputusan karier dengan baik. Padahal,

salah satu tujuan dari Universitas Andalas adalah menghasilkan lulusan yang berdaya saing global yang memiliki karakter dan jiwa kewirausahaan (Unand.ac.id, 21 Desember 2022).

Selanjutnya, studi pendahuluan yang peneliti lakukan menunjukkan bahwa 7 dari 10 mahasiswa tingkat akhir di Universitas Andalas menunjukan keragu-raguan karier, yang mana mahasiswa tersebut mengatakan bahwa masih bingung dengan karier yang akan di tempuh setelah lulus. Mereka berencana untuk bekerja setelah lulus kuliah, namun tidak sesuai dengan jurusan yang di tempuh saat ini, ingin mencoba berwirausaha namun tidak tahu bagaimana cara memulainya, memilih untuk menjalani arus kehidupan atau pasrah akan takdir, bekerja dimanapun asalkan tidak menganggur. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan Universitas Andalas, sebelum lulus dari perguruan tinggi mahasiswa tingkat akhir Universitas Andalas dituntut untuk sudah dapat mengenali potensi diri yang dimiliki dan mengembangkan *skill* agar dapat mempersiapkan diri dalam menghadapi persaingan di dunia kerja. Apabila mahasiswa tidak mampu mengenali potensi dirinya, maka mahasiswa akan lebih sulit untuk memilih karier yang sesuai dengan minat, *values*, pengetahuan, dan keterampilan yang dimilikinya (Syifa'ussurur dkk., 2021).

Berdasarkan fenomena-fenomena dan penelitian-penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier pada Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas Andalas.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah penelitian ini yaitu apakah ada pengaruh dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier pada Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas Andalas.

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier pada Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas Andalas.

## 1.4 Manfaat Penelitian

### a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang psikologi sosial dan organisasi, serta referensi untuk penelitian selanjutnya.

### b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada individu dan pihak universitas terkait adaptabilitas karier dan dukungan sosial, sehingga individu dapat mempersiapkan diri untuk menghadapi dan mengatasi transisi atau perubahan karier, serta pihak universitas, khususnya pusat karier dapat membantu mahasiswa mengembangkan kemampuan adaptabilitas karier, memberikan pembekalan untuk menghadapi dunia kerja, serta mengedukasi masyarakat, khususnya orangtua untuk selalu memberikan dukungan kepada anaknya agar kepercayaan diri anak dalam menentukan

pilihan karier dapat meningkat, sehingga berperilaku adaptif saat memasuki transisi ke dunia kerja.

