

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kondisi ekonomi yang fluktuatif telah menimbulkan dampak yang signifikan terutama dalam hal meningkatnya angka pengangguran serta *insecurity* bagi para angkatan kerja (Leong & Ott-Holland, 2014). Saat ini, arah karier individu menjadi sulit diprediksi dan frekuensi transisi pekerjaan menjadi tinggi (Guo *et al.*, 2014). Hal tersebut menunjukkan bahwa tantangan pada pekerjaan dan karier menjadi semakin tinggi dan perlu dipersiapkan oleh para individu. Sehingga, sumber daya individu menjadi sangat penting untuk bertahan dalam kehidupan karier jangka panjang (Savickas, 1997, 2005, 2013; Savickas *et al.*, 2009).

Terdapat empat sumber daya psikologi dalam *career adaptability* yang dapat membantu individu dalam menghadapi tantangan karier (Savickas & Porfeli, 2012), yaitu *career concern* (kemampuan dalam melihat peluang karier dan mempersiapkannya), *career control* (kemampuan dalam membuat keputusan dan mengambil tindakan), *career curiosity* (kemampuan dalam mengeksplorasi keadaan dan potensi diri), dan *career confidence* (percaya pada kemampuan diri dalam menyelesaikan masalah). *Career adaptability* telah terbukti bahwa berdampak positif terhadap karier individu dalam berbagai penelitian (contoh: Guan *et al.*, 2013, 2014; Johnston *et al.*, 2013; Tolentino *et al.*, 2013). Selain *career adaptability*, terdapat beberapa pertanyaan yang sering muncul pada saat seseorang memutuskan untuk memulai karier, yaitu mengenai tujuan hidup dan makna dari karier yang dijalani saat ini (Weiss *et al.*, 2004). Namun, hanya ada dua sumber daya psikologi pada *career adaptability* yang menentukan bagaimana seseorang

merencanakan tujuan kariernya, yaitu *career concern* dan *career curiosity*. Sedangkan sisanya, *career control* dan *career confidence* merupakan bagian dari bagaimana cara untuk mencapai tujuan karier yang telah ditentukan (Guo *et al.*, 2014).

Seseorang yang dapat menerapkan tujuan hidup dan makna karier dapat dikatakan dirinya telah menerapkan *career calling* (Colozzi dan Colozzi, 2000). *Career calling* menjadikan seseorang melihat kariernya saat ini sebagai bagian dari tujuan hidup dan pekerjaannya saat ini dirasa bermakna, bukan hanya sekedar memberikan keuntungan material (Wrzesniewski *et al.*, 1997; Hall & Chandler, 2005). Penelitian menunjukkan bahwa seseorang yang memandang pekerjaan sebagai sebuah panggilan (*calling*) cenderung merasa lebih puas terhadap pekerjaan dan karier mereka (Wrzesniewski *et al.*, 1997; Dobrow, 2006; Duffy & Sedlacek, 2007).

Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Sedangkan dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat. Kedua perbandingan tersebut menunjukkan bahwa ruang kontribusi dosen yang lebih luas dibandingkan dengan guru yang mana guru bertanggung jawab terhadap peserta didik, sedangkan dosen bertanggung jawab pada peserta didik dan masyarakat secara luas.

Sementara, orang-orang yang memiliki *career calling* menganggap pekerjaan mereka sangat bermakna dan menjalaninya dengan penuh perasaan serta keinginan yang kuat untuk berkontribusi kepada banyak orang dalam berbagai macam cara (Dik & Duffy, 2009; Hall & Chandler, 2005; Steger, Pickering, Shin, & Dik, 2010). Sehingga, dosen memiliki peran yang begitu penting untuk kemajuan pendidikan dan pengembangan kehidupan di masyarakat.

Di Indonesia, terdapat 2.141 Perguruan Tinggi di bawah Kemenristekdikti 2019 (<https://www.ristekbrin.go.id>), dengan jumlah dosen mencapai 308.193 orang (<https://forlap.ristekdikti.go.id/dosen/homegraphjk>). Sehingga, jumlah dosen yang cukup besar ini memiliki tanggung jawab yang besar pula terhadap kualitas pendidikan dan integritasnya sebagai tenaga pendidik. Menurut Moran *et al* (2001), salah satu motivasi seseorang untuk memilih profesi sebagai tenaga pendidik adalah keinginan untuk berkontribusi terhadap perkembangan orang lain. Hal ini tentu sejalan dengan konsep *career calling* yaitu keinginan untuk berkontribusi kepada orang lain (Dik dan Duffy, 2009). Jika menjadi dosen tanpa memiliki *career calling* sejak awal, maka profesi tersebut tidak akan memberikan makna dan tujuan hidup pada pribadinya. Sehingga, profesi dosen ini akan menjadi objek pada penelitian ini.

Menurut Hall dan Chandler (2005), kemauan yang kuat akan pencapaian tujuan (*career calling*) memungkinkan individu untuk mengatasi segala hambatan dalam kariernya, beradaptasi ke dalam berbagai situasi, serta mudah menyesuaikan dalam segala perubahan yang dianggap sebagai keberhasilan dalam karier. Sederhananya, pernyataan oleh Hall dan Chandler (2005) tersebut menunjukkan

bahwa memiliki *calling* dapat menciptakan *career adaptability* yang membantu seseorang untuk bisa memaksimalkan dirinya dalam karier serta perubahannya.

Selanjutnya, *career adaptability* berhubungan positif dengan *perceived marketability* (Spurk *et al.*, 2015). *Protean career theory* (Hall, 2002) menggambarkan bahwa *career adaptability* sebagai kompetensi utama dalam menunjukkan perilaku adaptasi pada pekerjaan. Perilaku adaptasi tersebut diekspresikan dengan perencanaan aktivitas, melakukan kinerja dengan efektif dalam berbagai situasi, memberikan respon dalam berbagai situasi pekerjaan, dan eksplorasi tantangan baru. Perilaku-perilaku tersebut yang kemudian memunculkan *perceived marketability*. *Perceived marketability* ini merupakan keyakinan yang terdapat dalam diri bahwa ia berharga di organisasinya saat ini (*internal marketability*) dan atau di organisasi lain (*external marketability*) (Eby *et al.*, 2003). Jadi, pada dasarnya *perceived marketability* itu ada dua macam yaitu *internal marketability* dan *external marketability*. Munculnya kepercayaan diri seseorang akan nilainya pada perusahaan merupakan hasil dari kemampuannya dalam mengaktualisasikan perencanaan arah kariernya (Savickas *et al.*, 2012). Hal ini merupakan salah satu bagian dari komponen *career adaptability* yang dapat meningkatkan kepercayaan diri untuk bekerja dengan baik dan turut berkontribusi dalam keberhasilan organisasinya saat ini maupun organisasi lain (De Cuyper *et al.*, 2012; Eby *et al.*, 2003).

Selain itu, peneliti di sini menggabungkan 2 jurnal penelitian terdahulu yaitu milik Guo *et al.*, (2014) dan Spurk *et al.*, (2015). Penggabungan 2 jurnal ini bisa dilakukan dengan dasar penelitian yang lain yaitu milik Praskova *et al.*, (2014) yang menyatakan hubungan antara variabel *career calling* pada *career adaptability*.

Pembahasan dalam penelitian tersebut adalah bagaimana *career calling* pada diri seseorang dibutuhkan untuk membantu individu dalam menentukan motivasi karier serta menjalani karier dengan orientasi tujuan yang ditentukan. Selain itu, proses individu dalam menjalani karier dan mengejar tujuan kariernya diperlukan kemampuan untuk menghadapi perubahan serta mengatasi tantangan yang ada pada karier (Rottinghaus *et al.*, 2005). Selanjutnya, dari hubungan antara *career calling* dengan *career adaptability* ini perlu diperiksa apa saja yang dapat membentuk *career calling* pada diri seseorang dan bagaimana dampak pada diri seseorang yang memiliki *career adaptability*.

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini memiliki kontribusi penting untuk meneliti hubungan antara variabel *concern* dengan *career calling*, *curiosity* dengan *career calling*, *career calling* dengan *career adaptability*, *career adaptability* dengan *perceived marketability* (*internal* dan *external*). Sehingga, untuk dapat melihat kualitas dosen-dosen yang ada di Indonesia, maka penelitian ini dilakukan di beberapa universitas yang ada di Indonesia.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini antara lain:

1. Apakah variabel *concern* berpengaruh terhadap *career calling*?
2. Apakah variabel *curiosity* berpengaruh terhadap *career calling*?
3. Apakah variabel *career calling* berpengaruh terhadap *career adaptability*?
4. Apakah variabel *career adaptability* berpengaruh terhadap *perceived internal marketability*?

5. Apakah variabel *career adaptability* berpengaruh terhadap *perceived external marketability*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka tujuan penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel *concern* terhadap *career calling*.
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel *curiosity* terhadap *career calling*.
3. Untuk mengetahui pengaruh variabel *career calling* terhadap *career adaptability*.
4. Untuk mengetahui pengaruh variabel *career adaptability* terhadap *perceived internal marketability*.
5. Untuk mengetahui pengaruh variabel *career adaptability* terhadap *perceived external marketability*.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh melalui penelitian ini antara lain:

1. Memberikan wawasan mengenai pengaruh variabel *concern* dan *curiosity* terhadap *career calling*, pengaruh variabel *career calling* terhadap *career adaptability*, serta pengaruh variabel *career adaptability* terhadap *perceived internal* dan *external marketability*.
2. Bagi para peneliti di bidang sumber daya manusia di Indonesia, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi tambahan dalam mengembangkan penelitian yang sudah ada.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Penulisan skripsi ini terdiri dari lima bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB 1: PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan skripsi.

BAB 2: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan mengenai teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini. Teori-teori tersebut berkaitan dengan variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu *career concern*, *career curiosity*, *career calling*, *career adaptability*, *perceived internal marketability*, serta *perceived external marketability*. Selanjutnya, bab ini menjelaskan mengenai hubungan antar variabel serta hipotesis yang terbentuk, penelitian sebelumnya dan kerangka berpikir.

BAB 3: METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai metode yang digunakan dalam penelitian yang meliputi pendekatan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen yang dipakai, dan teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB 4: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai hasil dan pembahasan penelitian yang meliputi deskripsi karakteristik responden, deskripsi jawaban responden, pengujian hipotesis, serta pembahasan berdasarkan data dan teori yang ada.

BAB 5: SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan mengenai simpulan hasil penelitian yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis yang diajukan. Serta terdapat saran yang dapat digunakan untuk pengembangan penelitian selanjutnya.