

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Salah satu tugas perkembangan dewasa awal menurut Santrock (2002) adalah melakukan sebuah pekerjaan atau memasuki dunia karier. Mahasiswa tingkat akhir telah memasuki tahapan dewasa awal, sehingga harus mempersiapkan dirinya untuk menghadapi dunia kerja. Diketahui bahwa dunia kerja memiliki perbedaan kondisi dengan dunia perkuliahan yang dijalani, antara lain; ketika menjadi mahasiswa tanggung jawab hanya sebatas memperoleh nilai akademis yang baik yang mana hal ini tidak bermanfaat secara langsung pada dunia karier (Wang, & Fu, 2015). Selain itu, tanggung jawab sebagai pekerja semakin bertambah, pekerja harus menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan jabatannya dalam batas waktu yang ditentukan. Tugas pada masa perkuliahan akan berpengaruh pada nilai individu, sedangkan di dunia kerja tugas individu berkontribusi besar untuk mencapai tujuan kelompok yang akan mempengaruhi keberhasilan tujuan perusahaan (Fitriani, 2018). Mahasiswa memiliki kesempatan untuk tidak hadir di kelas perkuliahan umumnya sebanyak 3 kali, sedangkan ketika memasuki dunia kerja kehadiran harus dioptimalkan kecuali ia siap diberikan sanksi berupa pemotongan gaji (Manullang, 2016).

Adapula perbedaan lain seperti ruang lingkup pertemanan dimana mayoritas teman masa kuliah memiliki rentang usia yang hampir sama satu sama lain, sedangkan di dunia kerja, rekan kerja memiliki rentang usia yang beragam. Selain itu, ketika menjadi mahasiswa yang harus diperoleh hanyalah sebatas pengetahuan dan mengetahui banyak hal, sedangkan menjadi pekerja harus mempelajari banyak hal dan mengasah kompetensi diri (Fitriani, 2018). Kompetensi diri yang dimaksud mencakup sikap, keahlian dan pengetahuan (Fitriani, 2018). Berdasarkan perbedaan kondisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa menjadi pekerja harus lebih bertanggungjawab dan lebih mandiri dibandingkan

ketika masih menjadi mahasiswa. Oleh karena itu, para mahasiswa tingkat akhir yang merupakan calon pekerja membutuhkan beberapa persiapan, salah satunya adalah penyesuaian diri terhadap kondisi dalam situasi kerja.

Engineering Career Center (ECC) UGM melakukan survey untuk mengetahui lama waktu adaptasi karyawan baru dalam semua bidang pekerjaan. Survey ini diikuti oleh 219 responden yang menunjukkan 77% karyawan baru membutuhkan waktu untuk menyesuaikan dirinya selama kurang lebih 6 bulan, 21% responden lainnya perlu waktu 6-12 bulan, dan 2% lainnya butuh waktu lebih dari setahun untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja baru (77% Bisa Adaptasi Kurang dari Enam Bulan, 2012). Berdasarkan hal tersebut, karyawan baru akan membutuhkan waktu untuk menyesuaikan diri di lingkungan kerjanya. Melihat hal ini, mahasiswa tingkat akhir yang sedang berada dalam masa transisi, harus mulai menyiapkan dirinya untuk menyesuaikan diri di dunia kerja.

Selain itu, terdapat fenomena lain terkait proses adaptasi dalam dunia kerja. Menteri ketenagakerjaan mengatakan bahwa pertumbuhan angkatan kerja baru rata-rata 2 juta orang per tahunnya, dan 63% diantaranya adalah orang Indonesia yang bekerja tidak sesuai dengan jurusannya (Mardiana, 2017). Kondisi ini menekankan pentingnya fleksibilitas dan kemampuan adaptasi pada angkatan kerja baru, terutama bagi mereka yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki. Oleh karena itu, beradaptasi dan siap dalam memasuki dunia kerja adalah hal yang penting bagi individu terutama pada mahasiswa tingkat akhir. Hal ini didukung oleh pendapat Savickas & Porfeli (2012) yang mengatakan bahwa kemampuan penyesuaian diri yang dimiliki seseorang dapat mengantisipasi beberapa masalah yang terjadi di ketika dalam masa transisi.

Ployhart & Bliese (dalam Savickas & Porfeli, 2012) mengemukakan bahwa penyesuaian diri adalah perilaku atau kemampuan seseorang dalam mengatasi suatu perubahan kondisi. Perilaku adaptif seseorang dalam lingkungan kerja dapat disebut sebagai *career adaptability* atau adaptabilitas karier. Adaptabilitas karier dapat diartikan sebagai sumber daya yang dimiliki seseorang untuk mengantisipasi dan memecahkan masalah di lingkungan kerja yang bersifat tidak terprediksi atau sebagai kesiapan seseorang dalam menyelesaikan tugasnya, menghadapi masa

peralihan pekerjaan, dan mengatasi trauma dalam pekerjaannya (Savickas & Porfeli, 2012). Menurut Duffy (dalam Wang & Fu, 2015), memiliki kepercayaan akan kemampuan menyesuaikan diri terhadap perubahan adalah hal yang sangat dibutuhkan mahasiswa tingkat akhir, dalam hal ini adalah kemampuan adaptabilitas karier.

Paradnike & Bandzeviciene (2016) mengemukakan bahwa adaptabilitas karier adalah hal yang penting dalam dunia pekerjaan atau dunia karier. Kemampuan beradaptasi yang baik akan meningkatkan kesempatan untuk menemukan pekerjaan yang sesuai, sehingga akan meningkatkan kesuksesan dan kesejahteraan karier seseorang (Hartung & Taber, 2008; Hirschi, 2010; Skorikov, 2007 dalam Koen, Khele, & Vianen, 2012). Individu dengan adaptabilitas karier yang tinggi dapat mempersiapkan diri untuk perubahan lingkungan yang akan datang dan mengambil langkah untuk meningkatkan karier mereka di lingkungan kerja kelak (Savickas, 2013). Pendapat yang sama juga dikatakan oleh Hall (2002) bahwa adaptabilitas karier dapat memberikan hasil yang positif dalam pekerjaan dan karier, seperti menyelesaikan tugas-tugas tepat pada waktunya. Selain itu, adaptabilitas karier adalah salah satu kompetensi yang dibutuhkan perusahaan untuk merekrut karyawan baru (Fitriani, 2018).

Adaptabilitas karier merupakan bagian dari perkembangan karier seseorang (Savickas, 1997). Adaptabilitas karier dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor eksternal yang dimaksud dapat berupa dukungan dari luar diri. Duffy, 2010; Hou, dkk, 2014 (dalam Wang, & Fu, 2015) mengatakan sebagian besar peneliti berfokus pada peranan karakteristik individual dan kepribadian terhadap adaptabilitas karier, sehingga kurang berhasil mendalami efek dari faktor sosial. Berdasarkan hasil penelitiannya, Blustein (2011) menyarankan untuk penelitian selanjutnya lebih mendalami faktor sosial. Ditinjau dari teori yang dikemukakan oleh Lent, Brown, & Hackett (2000) mengenai *Social Cognitive Career Theory* (SCCT), lingkungan individu menentukan aktivitas karier seseorang yang berpengaruh terhadap perkembangan kariernya (Lent dkk, 1994). Selain itu, Wang & Fu (2015) yang meneliti tentang dukungan sosial menyarankan agar penelitian berikutnya mengkhususkan variabel dukungan, yaitu dukungan

kontekstual. Hal ini diperkuat dalam SCCT yang menjelaskan bahwa proses pemilihan, perkembangan karier seseorang, dan kemampuan beradaptasi dapat dipengaruhi oleh *contextual support* atau dukungan kontekstual.

Dukungan kontekstual merupakan faktor eksternal atau lingkungan yang mempengaruhi proses peminatan akademik, menentukan pilihan karier, dan mencapai kesuksesan dalam aspek pendidikan dan pekerjaan (Lent, Brown, & Hackett, 2000). Dukungan kontekstual merupakan dukungan yang didapatkan seseorang dari lingkungan sosialnya, seperti teman, keluarga, guru, dan *role model* (Lent dkk, 2002). Menurut Arieza (2017), memberikan dukungan terhadap karyawan dalam perusahaan dapat membangun semangat, mempertahankan kinerja dan produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan kontekstual adalah komponen penting dalam mempertahankan kinerja seseorang.

Garcia, Restubog, Bordia, Bordia, Roxas (2015) mengatakan bahwa dukungan kontekstual dapat berupa saran, bantuan moral, dan bantuan keuangan. Penelitian yang dilakukan oleh Hirschi (2009) menunjukkan hasil bahwa dukungan sosial (dalam hal ini adalah dukungan kontekstual) merupakan hal yang penting untuk meningkatkan kemampuan adaptabilitas karier. Lingkungan yang mendukung dapat membantu seseorang dalam mengasah kemampuan adaptabilitas kariernya dan meningkatkan harapan masa depannya (Higgins, Dobrow & Roloff, 2010). Hal yang sama dikemukakan juga oleh Savickas & Porfeli (2012) melalui penelitiannya yang mengatakan bahwa budaya dan dukungan kontekstual dapat memberikan pengaruh terhadap kemampuan seseorang untuk beradaptasi. Dalam penelitian Wang & Fu (2015) menunjukkan pentingnya dukungan kontekstual dalam membantu individu untuk mengatasi keadaan yang sangat kompetitif di lingkungan karier. Dalam meningkatkan adaptabilitas karier, mahasiswa harus memperluas koneksi sosial dan mengeksplorasi dukungan sosial selama berada pada masa transisi (Wang & Fu, 2015).

Islam mengajarkan bahwa setiap manusia memiliki perbedaan, sehingga harus saling mengenal dan memiliki hubungan yang baik. Allah SWT telah menciptakan manusia bersuku-suku, berbangsa-bangsa, laki-laki dan perempuan untuk saling mengenal. Allah SWT memerintahkan agar orang-orang mukmin

bukan hanya untuk saling mengenal, melainkan juga saling mendukung atau membantu dalam kebaikan. Bahkan Allah SWT menghususkan lagi bagi kaum mukmin bahwa mereka bukan hanya saling mendukung, tetapi mereka bersaudara.

Membahas tentang dukungan kontekstual, beberapa peneliti telah mengusulkan bahwa variabel kontekstual pada perilaku karier sebaiknya dimediasi oleh *self-efficacy* (Parker, Bindl, & Strauss, 2010). Dalam kerangka teori SCCT, pengambilan keputusan karier dan kemampuan adaptasi berfokus pada kognitif individu (salah satunya adalah *self-efficacy*) dan variabel kontekstual. Menurut teori sosial kognitif, penilaian *self-efficacy* dibentuk berdasarkan empat sumber pengalaman belajar: a) pencapaian kinerja pribadi, b) pembelajaran melalui model, c) dukungan emosional dari orang lain, dan d) dorongan verbal orang lain (Bandura, 1986). Hal ini menjelaskan bagaimana dukungan dari orang lain dan faktor eksternal dapat meningkatkan *self-efficacy* seseorang.

Self-efficacy adalah hal yang dapat dikaitkan dengan penyesuaian diri (Feldt, dkk, 2011), dalam hal ini adalah adaptabilitas karier. Bartley & Robitschek (2000) mengindikasikan bahwa *self-efficacy* dapat menjadi prediktor dalam peningkatan adaptabilitas karier. Selain itu, Hackett & Lent, 1992; Multon, Brown & Lent, 1991; Sadri & Robertson, 1993 (dalam Lent, Brown, & Hackett, 1994) mengatakan bahwa *self-efficacy* dapat memprediksi prestasi akademik, pilihan, dan indeks kinerja seseorang sebagai bukti bahwa seseorang telah berhasil dalam melakukan adaptabilitas karier.

Self-efficacy seseorang dalam proses pengambilan keputusan karier dalam kerangka teori SCCT, disebut sebagai *career decision making self-efficacy* yang selanjutnya akan disebut CDMSE. Taylor & Betz (dalam Wang & Fu, 2015) menjelaskan bahwa CDMSE mencerminkan kepercayaan diri atau keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas terkait rencana kerjanya dan pengambilan keputusan. CDMSE memiliki pengaruh yang signifikan, tidak hanya terhadap proses pengambilan keputusan karier, tetapi CDMSE juga berpengaruh dalam peningkatan adaptasi seseorang (Di Fabio, Palazzeschi, Asulin-Peretz, & Gati, 2013 dalam Jiang, 2014). Telah dibuktikan bahwa CDMSE yang tinggi berkaitan dengan bagaimana individu menampilkan performa kerja yang baik

dan mendapatkan hasil-hasil positif (Flores, Ojeda, Huang, Gee, & Lee 2006). Dengan demikian hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi CDMSE, memungkinkan seseorang untuk melakukan adaptasi sehingga bisa menampilkan kinerja yang baik di lingkungan kerjanya (Flores, Ojeda, Huang, Gee, & Lee 2006).

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa dukungan dari orangtua dan guru secara positif meningkatkan CDMSE seseorang (Gushue & Whitson, 2006; Restubog dkk, 2010). Hal ini disebabkan karena orang tua dan guru adalah sumber dari dukungan kontekstual. Misalnya, orang tua dan guru dapat memberikan dukungan berupa bantuan keuangan dan nasihat yang memfasilitasi pencapaian-pencapaian kinerja seseorang (Garcia, Restubog, Bordia, Bordia, Roxas, 2015). Sumber dukungan kontekstual dapat mendorong perkembangan karier seseorang melalui peningkatan keyakinan seseorang bahwa ia dapat berhasil melakukan tugas-tugas penting terkait karier.

Dalam penerapannya, ketika CDMSE menjadi mediator antara dukungan kontekstual dan adaptabilitas karier dapat terlihat pada dukungan yang diberikan orang tua dapat meningkatkan keyakinan mahasiswa tingkat akhir untuk menentukan keputusan kariernya. Selain itu, guru atau dosen dapat memberikan kesempatan pada mahasiswa untuk menguasai keterampilan terkait pilihan kariernya (Garcia, dkk., 2015). Kemudian, teman sebaya juga dapat memberikan bantuan positif dalam bentuk verbal seperti dorongan yang memungkinkan seseorang agar yakin atas pengambilan keputusan yang terkait dengan kariernya. Sehingga, CDMSE mahasiswa tingkat akhir dapat ditingkatkan dari beberapa dukungan yang didapatkan dari lingkungannya. Ketika CDMSE yang dimiliki seseorang sudah cukup tinggi, maka kemampuan adaptabilitas kariernya akan tinggi pula karena mereka cenderung telah menerapkannya sebelum memasuki dunia kerja. Misalnya dengan mendalami *skill* terkait karier yang akan dipilihnya. Oleh karena itu, CDMSE dibuktikan dapat memediasi hubungan antara dukungan kontekstual dan adaptabilitas karier (Wang & Fu, 2015). Hal yang sama juga dikatakan oleh Garcia, dkk. (2015) bahwa pengaruh positif dari dukungan kontekstual pada adaptabilitas karier dimediasi oleh CDMSE.

Ketika memediasi dukungan kontekstual, CDMSE seseorang yang berbudaya kolektifis biasanya dibentuk berdasarkan persepsi orang lain (Markus & Kitayama, 1991). Hal ini juga didukung oleh Brown (dalam Wang & Fu, 2015) mengatakan bahwa dalam budaya kolektifis lebih banyak menekankan pada kelompok dan interaksi sosial yang terjadi, maka faktor sosial akan berperan penting dalam mempengaruhi CDMSE seseorang yang tengah melakukan adaptabilitas karier (Wang & Fu, 2015).

Di samping itu, penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wang & Fu (2015) meneliti tentang bagaimana dukungan sosial secara umum dapat meningkatkan CDMSE seseorang, kemudian menyarankan untuk mendalami faktor sosial di negara lain. Wang & Fu (2015) menyarankan agar penelitian selanjutnya mengkhususkan faktor sosial yaitu dukungan kontekstual, sehingga peneliti ingin melihat peranan dukungan kontekstual terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir dengan *career decision-making self-efficacy* (keyakinan dalam pengambilan keputusan karier) sebagai mediatornya. Peneliti ingin melakukan penelitian dengan tema yang sama, namun dengan faktor sosial dan pada sampel yang berbeda, yakni mahasiswa tingkat akhir di JABODETABEK. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS), pada tahun 2017 wilayah Jakarta (Pusat, Timur, Barat, Selatan, Utara) dan Jawa Barat berada di peringkat dua besar dengan jumlah mahasiswa terbanyak di Indonesia.

1.2. Pertanyaan Penelitian

1. Apakah terdapat peran dukungan kontekstual terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir dengan *career decision making self-efficacy* (CDMSE) sebagai variabel mediator?
2. Apakah terdapat peran dukungan kontekstual terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir dengan *career decision making self-efficacy* (CDMSE) sebagai variabel mediator menurut Islam?

1.3. Tujuan Penelitian

- Tujuan penelitian ini adalah ingin mengetahui peran dukungan kontekstual terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir dengan *career decision making self-efficacy* (CDMSE) sebagai variabel mediator
- Tujuan penelitian ini adalah ingin mengetahui peran dukungan kontekstual terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir dengan *career decision making self-efficacy* (CDMSE) sebagai variabel mediator menurut Islam

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ide dan referensi untuk penelitian selanjutnya dengan adaptabilitas karier, khususnya pada mahasiswa tingkat akhir.

1.4.2. Manfaat Praktis

- Bagi universitas (khususnya pusat karier), hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi, masukan, dan pandangan mengenai pentingnya adaptabilitas karier. Informasi ini dapat dijadikan bahan materi untuk disampaikan melalui seminar, konseling individual maupun kelompok, dll, sehingga dapat membantu meningkatkan adaptabilitas karier mahasiswa.

1.5. Kerangka Berpikir

Gambar 1.1 Kerangka Berpikir

