

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu tugas perkembangan dewasa awal menurut Havighurst (dalam Lemme, 1995) adalah memulai karier. Individu yang berusia dewasa awal adalah 21 tahun – 25 tahun. Agar memiliki modal karier yang baik, individu pada usia 21 – 25 tahun umumnya mengikuti perkuliahan. Ketika kemudian lulus kuliah, terdapat beberapa perubahan kondisi yang akan dialami oleh mahasiswa ketika bekerja, dibandingkan saat di tempat kuliah. Di dunia kerja, individu dituntut untuk disiplin dan mandiri dalam menyelesaikan pemasalahannya. Sebagai contoh ketidakhadiran kuliah kurang dari 75% berdampak pada mahasiswa yang tidak diperbolehkan untuk mengikuti ujian dan berdampak pada tidak lulus mata kuliah. Dalam dunia kerja ketidakhadiran akan berdampak pada pemotongan gaji dan menumpuknya pekerjaan. Selain itu, ketika menghadapi masalah mahasiswa dapat menanyakan kepada dosen sedangkan di dunia kerja seseorang dituntut untuk lebih mengoptimalkan diri dengan mencari tahu segala sesuatunya sendiri atau lebih mandiri dalam mencari informasi (Sherly, 2017).

Perbedaan lainnya terlihat pada interaksi dalam pertemanan dimana saat kuliah pertemanan terjadi antara rentang usia yang tidak jauh berbeda, namun saat sudah bekerja akan memiliki teman dengan rentang usia yang lebih beragam dan lintas generasi. Dunia perkuliahan biasanya menekankan pada penguasaan pengetahuan dan informasi sedangkan dalam dunia kerja lebih menekankan pada pengembangan kompetensi atau kemampuan individu dalam menyelesaikan masalah spesifik terkait pekerjaannya (Fitriani, 2018). Selain itu, di dunia kerja tugas individu berkontribusi untuk mencapai tujuan kelompok yang akan mempengaruhi keberhasilan tujuan perusahaan. Tugas individu maupun kelompok pada masa

perkuliahan pada umumnya bersifat individu yang akan berpengaruh pada nilai individu (Fitriani, 2018). Adanya perubahan-perubahan kondisi tersebut mengharuskan individu untuk mempersiapkan dan menyesuaikan diri dalam menghadapi perubahan peran dari mahasiswa menjadi pekerja.

Selain karena perbedaan signifikan antara kehidupan mahasiswa dan pekerja, terdapat kemungkinan yang dihadapi individu yang lulus kuliah, kemudian diterima bekerja di tempat yang tidak sesuai dengan jurusannya ketika kuliah. Hal ini dapat terlihat dari pernyataan Menteri Ketenagakerjaan yang menyatakan hanya 37% angkatan kerja yang sesuai dengan jurusan yang ditekuni sedangkan sebanyak 63% orang bekerja tidak sesuai dengan jurusannya (Mardiana, 2017). Adanya perbedaan ilmu pengetahuan saat kuliah dengan pekerjaan yang dijalani membuat pekerja lebih bisa beradaptasi.

Savickas & Porfeli (2012) mengatakan bahwa kemampuan beradaptasi pada lingkungan kerja dapat disebut juga sebagai *career adaptability* (adaptabilitas karier). Menurut Savickas & Porfeli (2012) adaptabilitas karier adalah kemampuan individu dalam beradaptasi untuk mengatasi tugas-tugas, masa transisi pekerjaan, dan trauma dalam peran pekerjaan mereka. Savickas (2013) mengatakan bahwa seseorang yang memiliki adaptabilitas karier merupakan orang yang fokus terhadap masa depan, mempunyai rasa penguasaan terhadap diri sendiri untuk mencapai masa depan, mempunyai rasa ingin tahu mengenai kemampuan dirinya dan melihat peluang yang ada, dan mempunyai rasa percaya diri untuk merealisasikan masa depannya.

Paradnike & Bandzeviciene (2016) mengatakan bahwa adaptabilitas karier adalah hal yang penting dalam dunia pekerjaan atau dunia karier. Tolentio, Garcia, Lu, Restubog, Bordia, dan Plewa (2014) mengemukakan bahwa adaptabilitas karier merupakan kompetensi penting bagi individu dewasa untuk berhasil dalam menghadapi tuntutan kerja dan persaingan yang terjadi karena perubahan perkembangan yang tidak dapat dihindari serta perubahan lingkungan. Dampak dari seseorang yang tidak memiliki adaptabilitas karier akan menjadi seseorang

yang apatis (tidak mempedulikan terhadap sekitar), tidak dapat memutuskan, tidak realistis dan tidak dapat mencapai kariernya. Oleh karena itu, adaptabilitas karier menjadi hal yang penting untuk diteliti dan dipersiapkan pada mahasiswa.

Terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi adaptabilitas karier diantaranya jenis kelamin, usia, kepribadian, *self-efficacy*, status ekonomi dan *social support*. Penelitian ini akan fokus membahas peran faktor kepribadian dalam mempengaruhi adaptabilitas karier. Alasan memilih faktor kepribadian adalah karena kepribadian merupakan salah satu alasan mengapa *fresh graduate* tidak mendapatkan pekerjaan, mereka kurang dapat berinteraksi dengan orang lain, sulit beradaptasi dan kurang inisiatif (Fitriani, 2018). Selain itu, kepribadian merupakan mekanisme pada diri individu yang relatif bertahan yang dapat mempengaruhi interaksi dan adaptasi individu didalam lingkungan (Larsen & Buss, 2002 dalam Mastuti, 2005). Peneliti melakukan wawancara dengan *fresh graduate*, menurut salah satu dari mereka menjadi proaktif itu penting karena apabila tidak proaktif akan menyulitkan mereka dalam beradaptasi dan cenderung melakukan kesalahan-kesalahan dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Selain itu, dalam dunia kerja semua mempunyai kesibukannya masing-masing dimana jika tidak bertanya dianggap sudah mengerti dan tidak perlu bantuan namun terkadang ada teman atau senior yang perhatian sehingga membantu.

Major, Turner dan Fletcher (2006) mengatakan ciri kepribadian yang secara khusus berkaitan dengan karier seseorang adalah kepribadian proaktif. Menurut Bateman dan Crant (1993) proaktif merupakan kemampuan individu untuk mempengaruhi lingkungan di sekitar mereka dengan perubahan yang dilakukan individu. Bateman dan Crant (1993) mendefinisikan kepribadian proaktif sebagai kepribadian yang relatif tidak dibatasi oleh kekuatan situasional dan yang mempengaruhi perubahan lingkungan. Kepribadian proaktif yang tinggi dicirikan dengan tindakan langsung yang berani, yang akan mempertahankan usaha mereka dalam eksplorasi karier dan dapat secara aktif menentukan karier di masa depan dan kemampuan beradaptasi karier. Ketika dihadapkan pada kebutuhan akan

adaptasi karier, individu yang proaktif cenderung berhasil mempersiapkan dan menegosiasikan perubahan terkait karier karena kecenderungan mereka untuk mengidentifikasi peluang dan menciptakan lingkungan kerja yang sesuai (Seibert, Crant, & Kraimer, 1999). Individu yang proaktif mengidentifikasi peluang dan bertindak terhadap peluang tersebut, menunjukkan inisiatif, dan bertahan sampai terjadi perubahan yang berarti. Sebaliknya, orang yang tidak proaktif menunjukkan pola yang berlawanan: mereka gagal mengidentifikasi peluang, dan tidak secara aktif melakukan perubahan.

Allah SWT mengajarkan bahwa semua umat muslim diminta untuk berinteraksi, mengenali serta beradaptasi dengan lingkungan sekitarnya. Dalam hal berinteraksi dan beradaptasi di dunia kerja menurut ilmu psikologi disebut adaptabilitas karier. Islam mengajarkan bahwa manusia diperintahkan untuk mengubah keadaannya sendiri karena Allah tidak akan mengubah keadaan manusia itu sendiri. Dalam hal ini umat muslim diminta untuk berinisiatif merubah keadaannya atau keadaan sekitarnya, agar dapat menjalankan kehidupan dengan baik. Hal ini dalam ilmu psikologi disebut dengan kepribadian proaktif.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tolentio, dkk, (2014) pada mahasiswa fakultas *management* dan bisnis di dua universitas Australia Selatan, ditemukan bahwa kepribadian proaktif berhubungan secara positif dengan kemampuan beradaptasi karier. Sikap proaktif diperlukan dalam penyesuaian diri terhadap perubahan kondisi, seperti yang telah ditemukan kesiapan untuk mengambil tindakan untuk mengubah karier seseorang dan mempersiapkan perubahan terkait pekerjaan yang akan terjadi (Savickas, 2013; dalam Tolentio, dkk, 2014). Pada penelitian yang dilakukan Cai, Guan, Li, Shi, Guo, Liu, Li, Han, Jiang, Fang & Hua (2014) menunjukkan hasil bahwa kepribadian proaktif memprediksi adaptabilitas karier di masa depan, yaitu semakin tingginya tingkat kepribadian proaktif dapat memotivasi individu untuk terlibat dalam kegiatan yang meningkatkan kemampuan adaptabilitas mereka.

Cai, dkk (2014) melakukan penelitian terkait kepribadian proaktif sebagai prediktor adaptabilitas karier di China, yang sampelnya merupakan mahasiswa dari seluruh tingkatan di salah satu universitas di China. Salah satu saran dari penelitian Cai, dkk (2014) menyarankan agar topik serupa dapat diteliti di negara yang berbeda, dikarenakan penelitian belum dapat di generalisasikan di negara lain.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti tertarik meneliti peran kepribadian proaktif terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir. Sampel yang ingin diteliti dalam penelitian adalah mahasiswa tingkat akhir di JABODETABEK, karena menurut Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2017, wilayah Jakarta dan Jawa Barat memiliki peringkat mahasiswa terbanyak di Indonesia.

1.2 Pertanyaan Penelitian

Apakah terdapat peran kepribadian proaktif terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir serta tinjauan dalam Islam?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran kepribadian proaktif terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir serta tinjauan dalam Islam.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

- Penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan kontribusi serta acuan yang baru untuk penelitian selanjutnya dengan tema kepribadian proaktif dan adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir.
- Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sumber informasi bagi mahasiswa tingkat akhir terkait pentingnya kepribadian proaktif dalam adaptabilitas karier.

1.4.2 Manfaat Praktis

- Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar intervensi pihak universitas terutama dosen dalam mengembangkan terkait kepribadian proaktif dan adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir.
- Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengembangan dalam meningkatkan kepribadian proaktif serta adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir untuk pihak universitas.

1.5 Kerangka Berpikir

