

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Mahasiswa tingkat akhir berada pada tahap perkembangan dewasa awal. Menurut Santrock (2002) tugas perkembangan dewasa awal adalah mulai hidup berkeluarga, mulai bekerja dalam suatu jabatan, dan memperoleh kelompok sosial yang seirama. Dengan kata lain masa dewasa awal adalah masa dimana seseorang semestinya sudah mulai bekerja atau memikirkan karier dimasa depannya. Sebagai individu yang akan bekerja, mahasiswa perlu mempunyai kompetensi dasar seperti; kemampuan komunikasi yang efektif terhadap atasan, bawahan dan sesama pekerja, lalu mahasiswa juga perlu mempunyai jiwa kepemimpinan yang baik, mempunyai inisiatif yang tinggi, menjadi tim kerja yang baik, fleksibel dan mampu beradaptasi dengan lingkungan sekitar (Fitriani, 2018).

Pada kenyataannya, sebagian dari mahasiswa belum memiliki kompetensi tersebut. Hal ini sejalan dengan pernyataan Putra (2013) yang mengungkapkan bahwa lulusan baru cenderung tidak siap untuk langsung bekerja. Selain itu, terdapat masalah lain yang seringkali muncul pada lulusan baru di generasi milenial yaitu cenderung akan berpindah-pindah pekerjaan atau kutu loncat. Fenomena ini muncul karena lulusan baru cenderung menginginkan sesuatu secara instan, seperti ingin memiliki pekerjaan yang jabatannya tinggi (Fitriani, 2018). Menurut Suryaratri dan Abadi (2018) seseorang yang terlalu cepat keluar dari tempat kerja atau kutu loncat dianggap pribadi yang tidak memberikan kontribusi yang cukup terhadap organisasi, tidak mempelajari keterampilan baru, dan mereka dianggap tidak dapat beradaptasi terhadap budaya organisasi.

Selain munculnya fenomena kutu loncat, terdapat pula lulusan baru yang bekerja tidak sesuai dengan jurusannya. Menurut menteri ketenagakerjaan pertumbuhan angkatan kerja baru rata-rata sekitar 2 juta orang per tahunnya. Dari 2 juta orang tersebut, sebanyak 63% orang Indonesia bekerja tidak sesuai dengan jurusannya

(Mardiana, 2017). Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa mahasiswa perlu dibekali kemampuan untuk menyesuaikan diri di lingkungan kerja.

Mahasiswa belum mampu mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja dikarenakan individu tersebut berada pada masa transisi sekolah ke pekerjaan (Koen, Klehe, & Vianen, 2012). Masa transisi sekolah ke pekerjaan merupakan hal yang akan dirasakan oleh para mahasiswa yang akan beralih ke dunia pekerjaan. Informasi mengenai dunia kerja sangat penting bagi siswa dan mahasiswa agar mereka dapat terbantu untuk menyesuaikan diri ke dalam pekerjaan (Sziraczki & Reerink, 2004). Berdasarkan data survei yang dilakukan oleh ILO dan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Depnakertrans) pada tahun 2003 dengan sampel berjumlah 2.180 remaja dan mahasiswa serta 90 pekerja dari berbagai perusahaan, cenderung tidak memiliki pengetahuan yang cukup tentang kesempatan-kesempatan yang ada di pasar kerja, sehingga membuat mereka kurang bisa untuk mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja.

Dalam masa transisi, mahasiswa tingkat akhir akan mengalami kesulitan dalam menemukan pekerjaan yang sesuai saat mulai memasuki dunia kerja (Koen, Klehe, & Vianen, 2012). Untuk mengurangi kesulitan dalam menemukan pekerjaan, mahasiswa perlu mengetahui perbedaan antara dunia perkuliahan dengan dunia kerja. Menurut Sherly (2017) perbedaan yang terlihat pada dunia perkuliahan dan dunia kerja diantaranya mahasiswa dapat meminta bantuan rekan atau dosen ketika mengalami kesulitan, sedangkan pekerja dituntut untuk lebih mampu menyelesaikan tugasnya secara mandiri. Mahasiswa tidak memiliki tugas rutin, sedangkan pekerja mempunyai tugas yang rutin setiap harinya. Perbedaan dunia perkuliahan dengan dunia kerja tersebut diharapkan dapat membuat mahasiswa benar-benar menyiapkan diri pada dunia kerja.

Menurut Wurianda (2016) kemampuan untuk beradaptasi merupakan hal penting bagi lulusan baru untuk dapat mempersiapkan diri sebelum masuk ke dunia kerja, agar mudah berkomunikasi dengan orang lain dan dapat mempersiapkan diri pada situasi kerja. Menurut Wang dan Fu (2015) memiliki kemampuan beradaptasi pada dunia kerja juga merupakan hal penting bagi mahasiswa yang sedang berada di

masa transisi sekolah ke pekerjaan. 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).

Kemampuan beradaptasi pada dunia kerja dapat disebut juga sebagai adaptabilitas karier. Savickas dan Porfeli (2012) melihat bahwa adaptabilitas karier merupakan kesiapan individu untuk mengatasi tugas-tugas, masa transisi pekerjaan, dan trauma dalam peran pekerjaan mereka. Teori tersebut dapat menjelaskan bahwa adaptabilitas karier individu adalah kemampuan menghadapi tugas yang terduga maupun tidak terduga dari pekerjaan tersebut. Individu yang memiliki adaptabilitas karier yang baik yaitu individu yang mampu melihat dan mempersiapkan diri untuk menghadapi masa depan, lalu individu tersebut juga mampu mengendalikan masa depan mereka dengan bertanggung jawab dalam membuat keputusan karier, serta mampu mengeksplorasi diri sendiri dengan lingkungan kerjanya, dan individu juga mampu untuk memecahkan masalah yang mereka hadapi untuk mengejar kesuksesan karier mereka (Savickas & Porfeli, 2012; Koen, Klehe, & Vianen, 2012).

Adaptabilitas karier merupakan bagian dari perkembangan karier seseorang (Savickas, 1997). Menurut Lent, Brown, & Hackett (2000), *Social Cognitive Career Theory* (SCCT) adalah teori yang menjelaskan perkembangan karier seseorang. Dalam teori tersebut pemilihan karier serta proses-proses terkait karier seseorang termasuk kemampuan beradaptasi dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang dapat mempengaruhi karier seseorang yaitu efikasi diri, penilaian terhadap hasil yang diharapkan, dan orientasi masa depan, hal ini juga dapat diartikan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya sendiri. Sedangkan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi yaitu faktor kontekstual yang diartikan sebagai keyakinan individu mengenai adanya faktor orang lain dan lingkungan yang dapat meningkatkan kemampuan dirinya sendiri (Lent, Brown, & Hackett, 1994).

Penelitian ini berfokus pada peran faktor eksternal, dikarenakan individu dengan budaya kolektifis perlu memiliki dukungan psikologis yang kuat dari orang

lain agar individu tersebut mampu beradaptasi dalam kariernya (Gorodnichenko & Roland, 2011 dalam Omar & Noordin, 2014). Faktor eksternal yang didapatkan oleh individu disebut juga sebagai faktor kontekstual, yang terdiri atas dukungan dan hambatan kontekstual. Menurut Lent, Brown, & Hackett (2000) beberapa aspek yang termasuk dalam dukungan dan hambatan kontekstual adalah gender, etnis, status ekonomi, institusi pendidikan, dan lingkungan sosial. Lent dkk (2002) juga mengatakan bahwa teman, anggota keluarga adalah faktor pendukung yang penting lainnya.

Beberapa hasil penelitian dari luar Indonesia mengungkapkan bahwa dukungan kontekstual dapat meningkatkan adaptabilitas karier. Berdasarkan penelitian Guan, dkk (2013) diketahui bahwa dukungan orang tua dapat meningkatkan adaptabilitas karier pada mahasiswa di China. Adanya interaksi antar keluarga yang baik dan adanya apresiasi dari perusahaan dapat meningkatkan adaptabilitas karier pada seseorang yang sedang ditahap masa transisi sekolah-pekerjaan (Ebberwein, Krieshok, Prosser, & Ulven, 2004). Berdasarkan penelitian Hirschi (2009) pada remaja di Swiss, dukungan kontekstual merupakan prediktor yang kuat untuk meningkatkan adaptabilitas karier dibandingkan dengan prediktor yang lain yaitu disposisi emosi, penentuan tujuan masa depan, dan kemampuan keyakinan diri.

Dalam Islam, dukungan sangat berperan penting disaat individu ingin melakukan sesuatu. Selain dukungan, hambatan juga seringkali datang disaat individu ingin melakukan sesuatu. Islam meyakini bahwa Allah SWT akan menguji umatnya dengan berbagai halangan supaya Allah SWT dapat melihat amal baik seorang hambaNya. Dan amal baik tersebut dapat dilihat dari bagaimana individu dapat beradaptasi dengan lingkungan dan bersikap saling menyayangi sesama umat manusia.

Beberapa hasil penelitian dari luar Indonesia mengungkapkan bahwa hambatan kontekstual dapat menurunkan adaptabilitas karier seseorang. Berdasarkan penelitian Lent, dkk (2002) hambatan kontekstual dapat mempengaruhi tindakan terkait karier seseorang. Sejalan dengan penelitian tersebut, penelitian Soresi, Nota, &

Ferrari (2012) terdapat korelasi negatif antara adaptabilitas karier dengan hambatan yang dirasakan oleh remaja di Italia, semakin individu tersebut mempunyai adaptabilitas karier yang tinggi maka individu tersebut juga akan merasakan hambatan yang lebih rendah.

Selain itu, perbedaan peran budaya yang dimiliki individu mampu mempengaruhi kemampuan beradaptasi seseorang (Savickas & Porfeli, 2012). Peran budaya tersebut dapat diartikan bahwa setiap individu akan berbeda-beda dalam menanggapi hal terkait adaptabilitas karier tergantung dengan budaya apa yang dianut, pemikiran, perilaku dan sifat orang tertentu. Seperti dalam penelitian Omar dan Noordin (2014) yang mengungkapkan bahwa terdapat perbedaan adaptabilitas karier pada karyawan di Malaysia antara seseorang yang memiliki budaya individualis dan kolektivis. Menurut Omar dan Noordin (2014) pengambilan keputusan karier seorang yang menganut budaya kolektivis didasarkan pada persepsi orang lain dalam kelompoknya, berbeda dengan seorang yang menganut budaya individualis, keputusannya didasarkan oleh pilihan internal dan kurang bergantung pada sosial. Cara kerja seseorang cenderung berubah-ubah sehingga diperlukan individu yang fleksibel dan mampu beradaptasi dengan karier untuk dapat sukses dalam kariernya (Gallivan, 2004; Hom, Leong, & Golubovich, 2010; Van Der Vyver, 2009 dalam Omar & Noordin, 2014). Budaya kolektivis dan budaya individual sangat berbeda dalam hal beradaptasi dalam dunia kerja. Penelitian sebelumnya cenderung dilakukan di negara dengan budaya individualis, sementara itu penelitian di Negara kolektivis baru dilakukan di Malaysia.

Di Indonesia, penelitian mengenai dukungan sosial dengan adaptabilitas karier sudah dilakukan namun penelitian terdahulu umumnya menggunakan populasi remaja. Salah satu contohnya yaitu penelitian Angelika dan Gunawan (2016) yang mengungkapkan bahwa dukungan sosial mampu meningkatkan adaptabilitas karier pada remaja di Gorgol, Jakarta Barat. Selanjutnya penelitian lain dilakukan oleh Zulfiani (2017) menemukan bahwa dukungan dari orangtua juga dapat meningkatkan adaptabilitas karier, dimana semakin tinggi dukungan dari orangtua maka semakin

tinggi juga adaptabilitas karier pada remaja. Dukungan keluarga, dukungan orang tua, dan dukungan sosial merupakan aspek-aspek yang mewakili dukungan kontekstual.

Selain itu, hambatan kontekstual diduga juga turut berperan terhadap adaptabilitas karier, sehingga aspek ini perlu diikutsertakan dalam penelitian ini. Penelitian hambatan kontekstual masih jarang dilakukan di Indonesia, sehingga penelitian mengenai hambatan kontekstual juga perlu dilakukan. Mahasiswa memiliki karakteristik yang berbeda dengan remaja, mahasiswa dianggap dapat lebih proaktif terhadap perubahan karier dan dapat mencakup penilaian yang realistis terhadap karier dan pribadi orang lain (Ebberwein, Krieschok, Prosser, & Ulven, 2004). Hal inilah yang membuat penelitian mengenai dukungan dan hambatan kontekstual perlu juga dilakukan pada sampel mahasiswa.

Berdasarkan uraian sebelumnya peneliti bermaksud untuk melihat peranan dukungan dan hambatan kontekstual terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir di Jadebotabek. Pemilihan lokasi jabodetabek dilatarbelakangi oleh data dari Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2017, wilayah Jakarta dan sekitarnya memiliki peringkat mahasiswa terbanyak di Indonesia.

## **1.2 Pertanyaan Penelitian**

- Apakah dukungan kontekstual dapat berperan terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir ?
- Apakah hambatan kontekstual dapat berperan terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir ?
- Apakah dukungan dan hambatan kontekstual dapat berperan terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir menurut pandangan Islam ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

- Untuk melihat peran dukungan kontekstual terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir.
- Untuk melihat peran hambatan kontekstual terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir.

- Untuk melihat peran dukungan dan hambatan kontekstual terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir menurut pandangan Islam.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1.4.1 Manfaat Ilmiah**

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai peranan dukungan dan hambatan kontekstual terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir
2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan untuk penelitian selanjutnya dengan tema yang sama.

##### **1.4.2 Manfaat Praktis**

1. Untuk orang tua dan teman sebaya, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan mengenai pentingnya faktor dukungan dan hambatan kontekstual dalam adaptabilitas karier mahasiswa tingkat akhir.
2. Untuk institusi perguruan tinggi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai peranan dukungan dan hambatan kontekstual dalam adaptabilitas karier mahasiswa tingkat akhir dan dapat menjadi acuan untuk memberikan informasi mengenai kesiapan dalam menghadapi karier untuk mahasiswa yang ingin mengikuti program magang dan dapat menjadi acuan dosen pembimbing akademik untuk memberikan konseling karier terhadap mahasiswanya.

## 1.5 Kerangka Berfikir

