

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Pada rentang kehidupan manusia terdapat tahap-tahap perkembangan yang harus dilalui mulai dari sejak lahir sampai meninggal. Dalam setiap tahapan perkembangan tersebut terdapat tugas-tugas perkembangan yang menuntut individu untuk mampu melalui setiap tugas tersebut. Seperti yang dikemukakan oleh Super (Dalam Utami, 2019) meyakini bahwa dalam setiap tahap-tahap terdapat tugas-tugas yang harus dipenuhi. Remaja berada pada tahap perkembangan karir eksplorasi yang melibatkan proses-proses seperti: kristalisasi dari pemenuhan tahap pertumbuhan, spesifikasi pilihan terkait pekerjaan dan implementasi dari ide-ide menjadi tindakan. Sedangkan menurut Havighurst (Yusuf, 2006) salah satu tugas yang harus dipenuhi remaja adalah memilih dan mempersiapkan diri untuk berkarir, yang apabila remaja mampu menyelesaikan tugas ini, maka remaja tersebut dikatakan telah mencapai kematangan karir.

Papalia, Olds, dan Feldman (2009) membahas isu pendidikan lanjutan dan vokasi juga dalam tahap perkembangan remaja, dimana mereka mulai mempertanyakan identitasnya, salah satunya melalui hal-hal yang dikerjakannya, apakah itu berguna baginya dan berhasil dilakukan dengan baik, hal ini sesuai dengan yang ditulis Hirschi (2009) yang mengutip dari berbagai sumber, bahwa mempersiapkan masa depan vokasional adalah salah satu tugas perkembangan dalam remaja, sehingga penting mendampingi remaja dalam adaptabilitas karir.

Fungsi perguruan tinggi dalam mempersiapkan kebutuhan tenaga kerja yang diperlukan untuk mengembangkan perekonomian daerah mencakup dua dimensi. Pertama, dimensi kuantitatif yang berkaitan dengan fungsi program pendidikan perguruan tinggi dalam memasok tenaga kerja terdidik dan terampil sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja yang ada di daerah. Kedua, dimensi kualitatif menyangkut fungsinya sebagai penghasil tenaga kerja terdidik, terlatih dan terampil yang akan menjadi sumber penggerak pengembangan perekonomian daerah. Tata kelola suatu lembaga perguruan tinggi dengan berbagai masalah yang menyertainya ibarat membicarakan gelombang dan buih air laut yang menghempas ke tepi pantai tanpa henti. Ini berarti tidaklah berlebihan karena berbagai masalah yang dapat ditemukan di dalamnya serta banyak pula kendala yang membutuhkan pemikiran dan upaya untuk memecahkan persoalan dalam dunia pendidikan tinggi tersebut (Nurziah, 2016).

Setiap mahasiswa akan mengalami akhir dari pendidikan dan menjadi lulusan *fresh graduates*. *fresh graduates* akan menghadapi transisi dari dunia pendidikan ke dunia karir, dan dalam masa transisi dibutuhkan penyesuaian diri dengan peran pekerjaan yang sesuai (Wang & Fu, 2015), hal ini merupakan tantangan besar bagi *fresh graduates*. Di Indonesia *Fresh graduates* merujuk pada lulusan perguruan tinggi, baik jenjang diploma atau sarjana, yang baru menyelesaikan studinya dalam periode kurang dari enam bulan sejak diwisuda (Mitra, 2017). Adapun tantangan yang harus dihadapi *fresh graduates* yaitu beban kerja yang tinggi, menghadapi atasan, dan mendapat tekanan dari atasan sehingga akan dibutuhkan adaptasi untuk dunia kerja yang baru yang berbeda dengan dunia

perkuliahan. Untuk melewati masa transisi dibutuhkan kemampuan beradaptasi yang baik. Menurut Rottinghaus (Duffy, 2010) kemampuan adaptabilitas karir sebagai kemampuan untuk mengatasi dan memanfaatkan perubahan dalam dunia kerja. Kemampuan beradaptabilitas karir merupakan hal yang penting untuk *fresh graduates*, karena adaptasi karir sangat dibutuhkan untuk menunjang kesuksesan karir seseorang di dunia kerja.

Karir merupakan hal yang penting dalam kehidupan manusia dan akan terus berkembang. Seseorang mengalami peningkatan karir apabila terjadi sebuah perkembangan atau kemajuan kualitas dalam dunia pendidikan, pekerjaan dan jabatan pekerjaan. Menurut Herr & Cramer dalam Isaacson (1985), pekerjaan memiliki peran yang sangat besar dalam memenuhi kebutuhan hidup manusia, terutama kebutuhan ekonomi, sosial dan psikologis. Adaptasi merupakan proses penting bagi mahasiswa atau lulusan perguruan tinggi untuk masuk dunia kerja selain kemampuan interpersonal, kemampuan kognitif dan kemampuan praktis (Jusoh, Simun & Chong, 2011). Lulusan perguruan tinggi di Indonesia yang mengalami banyak kesulitan dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja (Gewati & Latief, 2016). Jusoh, Simun dan Chong (2011) menyebutkan bahwa proses transisi dan penyesuaian diri masuk ke dunia kerja menyebabkan perasaan tertekan dan traumatik bagi lulusan perguruan tinggi. Kristof (1996, dalam Zahra, 2018) mengungkapkan bahwa seseorang yang tidak cocok dengan pekerjaan cenderung merasa tidak sejahtera, *burnout*, intensi turnover yang tinggi, dan penurunan produktivitas kerja. Salah satu contohnya, lulusan tidak mampu mengaplikasikan teori perkuliahan dan komunikasi di lingkungan pekerjaan

sehingga mereka kesulitan dalam beradaptasi. Hal ini menunjukkan ketidaksiapan lulusan perguruan tinggi masuk ke dunia kerja.

Teori konstruk karir Savickas (1997) mengungkapkan bahwa kemampuan adaptasi merupakan faktor penting yang memengaruhi keberhasilan individu beradaptasi di lingkungan pekerjaan. Kemampuan ini tercermin dalam perilaku individu merencanakan tindakan, mengeksplorasi situasi lingkungan, dan membuat keputusan dari informasi yang dikumpulkan (Savickas, 1997). Kemudian, Savickas (Dalam Zahra, 2018) merumuskan kemampuan adaptasi pada konteks transisi kerja ke dalam konsep *career adaptability*.

Kadiyono (2013, dalam Dharmariana & Fajrianti, 2015) mengungkapkan bahwa hal penting yang menentukan lulusan perguruan tinggi terserap dunia kerja berasal dari masing-masing individu. Koen, Klehe dan Vianen (2012) menyatakan bahwa salah satu cara untuk sukses masuk ke dunia kerja dengan mempersiapkan diri. Lulusan perguruan tinggi yang mempersiapkan diri mampu bersaing dan menyesuaikan diri di dunia kerja. Individu yang memiliki kesiapan beradaptasi ke dunia kerja akan menemukan pekerjaan yang sesuai (Hirschi, Niles & Akos, 2011) dan sukses masuk dalam pasar tenaga kerja (Koen, Klehe & Vianen, 2012). Menurut Savickas (1997), kesiapan beradaptasi ke dunia kerja berkaitan erat dengan kemampuan adaptasi seseorang. Hartung (2008) menyatakan bahwa kemampuan adaptasi meningkatkan daya saing individu mencapai kesuksesan kerja.

Fenomena yang sering terjadi dalam hal memilih karir di kalangan mahasiswa, baik yang berhubungan studi lanjut atau pekerjaan bahwa mahasiswa

pada umumnya cenderung kurang mempertimbangkan beberapa hal dalam memilih suatu fokus pada studi atau pekerjaan. Seorang Mahasiswa tentunya telah berada pada tahap perkembangan di mana ia mulai memikirkan tentang masa depannya termasuk menentukan ke arah mana dan bagaimana mereka mencapai karirnya. Savickas (Dalam Zahra, 2018) mendefinisikan adaptabilitas karir sebagai kesiapan untuk mengatasi tugas yang terprediksi untuk mempersiapkan dan turut berperan dalam pekerjaan, pendidikan, serta mampu mengatasi situasi yang tidak terduga yang mungkin muncul sebagai perubahan dalam pekerjaan, kondisi kerja dan pendidikan. Savickas memperkenalkan konstruk adaptabilitas karir sebagai konstruk pengganti kematangan karir.

Savickas (dalam Zahra, 2018) mendefinisikan adaptabilitas karir sebagai kesiapan untuk mengatasi tugas yang terprediksi untuk mempersiapkan dan turut berperan dalam pekerjaan dan kondisi kerja. Dalam hal ini dapat pula dianggap sebagai kesiapan untuk mengatasi perubahan dalam pekerjaan dan kondisi kerja. Pada dunia pendidikan sebagai pangkal dari karir dimana seseorang harus mempersiapkan diri dan berperan dalam pendidikannya agar sesuai dengan karir yang ingin dicapai seorang mahasiswa. Sehingga adaptabilitas karir tidak semata-mata terjadi di dalam dunia kerja saja, tetapi juga terjadi di berbagai rentang kehidupan lainnya.

Seperti hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 10 September 2020 dengan 8 mahasiswa di Yogyakarta. wawancara dengan salah satu mahasiswa yang mengatakan bahwa “saya sendiri juga mulai memikirkan setelah saya lulus kuliah nanti ini saya mau melanjutkan ke S2 atau bekerja kalau

dari orangtua saya sendiri menginginkan saya untuk melanjutkan ke S2 tetapi didalam diri saya itu saya cocoknya langsung bekerja atau ingin membuka bisnis saja karena kan saya ini sudah terbiasa cari uang sendiri nah saya itu sebenarnya ingin meneruskan bekerja ditempat saya PKL dulu, sebenarnya ingin melanjutkan ke S2 juga dan bekerja tapi takut saya tidak bisa mengatur waktu saya untuk bekerja nantinya”.

Mahasiswa lain mengatakan bahwa “Untuk saat ini orangtua saya menyarankan saya segera cepat lulus dan mencari pekerjaan, karena biaya perkuliahan itu mahal yah. Selanjutnya wawancara dengan mahasiswa lainnya mengatakan “Saya selama masa perkuliahan alhamdulillah sudah bekerja sebagai *freelance* dan orangtua mendukung itu asalkan saya bisa membagi waktu, menurut saya kita sebagai mahasiswa tentu harus beradaptasi sesegera mungkin, tidak harus menunggu lulus kuliah”. Mahasiswa selanjutnya mengatakan hal serupa, bahwa “Mahasiswa itu berkewajiban untuk mengembangkan pengetahuan dan beradaptasi dengan dunia kerja, untuk orangtua tentu mendukung jika anaknya berkembang. Mahasiswa berikutnya mengatakan bahwa “Orangtua saya melarang saya untuk bekerja sebagai *freelance*, mereka menyuruh saya untuk fokus pada study S1 dan melanjutkan ke jenjang S2”.

Savickas (2012) mengatakan adaptabilitas karir memiliki 4 dimensi yang dapat menggambarkan individu yang memiliki adaptabilitas karir yaitu kepedulian karir (*career concern*), pengendalian karir (*career control*), keingintahuan karir (*career curiosity*) dan keyakinan karir (*career confidence*). Kepedulian karir (*career concern*) mengacu pada sejauh mana individu menyadari perlunya

perencanaan karir di masa depan; pengendalian karir (*career control*) mencakup tanggung jawab individu dalam membentuk diri dari lingkungannya untuk mengambil keputusan secara tegas dan mencapai tujuannya melalui disiplin diri, usaha dan ketekunan; keingintahuan karir (*career curiosity*) merujuk pada eksplorasi berbagai kemungkinan pembentukan diri berdasarkan berbagai situasi dan peran di lingkungannya; keyakinan karir (*career confidence*) merupakan rasa yakin atas pilihan dan percaya diri bahwa individu tersebut mampu mengaktualisasikan pilihan-pilihannya.

Berdasarkan hasil wawancara yang lebih mendalam pada 5 Mei 2021 dengan mahasiswa di Yogyakarta ditemukan bahwa mahasiswa belum menerapkan konsep dari *career concern*, *career control*, *career curiosity* dan *career confident*. Beberapa mahasiswa mengatakan bahwa belum memikirkan dengan dengan jelas mengenai karir mereka kedepannya atau karir mana yang akan mereka pilih. Hal ini tidak sesuai dengan konsep *career concern* yang menyebutkan bahwa mahasiswa seharusnya memiliki kepedulian terhadap karir mereka, menyadari untuk mengembangkan karir, menghadapi transisi kerja dan perencanaan jangka pendek dan juga jangka panjang.

Selanjutnya mahasiswa mengatakan “saya memikirkan karir kak, inginnya menjadi psikolog, tetapi saya khawatir bisa engga ya kerja dibidang itu, apakah kemampuan saya sudah cukup atau belum, gimanapun pengalaman saya masih kurang” mahasiswa lain mengatakan “saya ingin usaha mandiri kak, tapi untuk usaha yang seperti apa saya belum tau, masih labil” lalu mahasiswa selanjutnya mengatakan “kerja di dinas mba, tapi saya masih bingung karena pengen usaha

thrift baju juga, jadi ya belum tau kedepannya mba”. Berdasarkan pernyataan tersebut, mahasiswa di Yogyakarta belum mempunyai *career control*. Konsep *career control* mengharuskan mahasiswa untuk lebih bertanggung jawab dalam membentuk diri dari lingkungan sekitar untuk menghadapi perubahan yang terjadi di masa depan dengan menggunakan disiplin diri, usaha, dan ketekunan. Kurangnya pengendalian karir sering disebut keragu-raguan pada karir. Savickas menjelaskan bahwa seseorang yang tidak memiliki pengendalian karir yang baik diistilahkan sebagai seseorang yang memiliki kebingungan karir (*career indecision*) yang menampilkan perilaku kebingungan, penundaan (prokrastinasi).

Di dalam wawancara juga ditemukan bahwa mahasiswa memiliki keingintahuan karir yang rendah, mahasiswa mengatakan “saya belum mencari tau sih mba tentang pekerjaan itu”. Dalam hal ini berarti mereka juga belum menerapkan konsep *career curiosity*. *Career Curiosity* mengacu pada tentang rasa keingintahuan dan mengeksplorasi kesesuaian antara diri dan dunia kerja. Ketika bertindak, rasa ingin tahu mahasiswa akan menghasilkan pengetahuan yang dapat digunakan untuk membuat pilihan yang sesuai dengan situasi. Sikap keingintahuan tersebut membuat mahasiswa dalam memindai lingkungan untuk mempelajari lebih lanjut tentang diri dan situasi.

Koen et al. (2012) menyatakan bahwa *Career confidence* sebagai rasa kepercayaan diri pada keberhasilan dalam melakukan kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai karir yang dipilih. *Career confidence* merefleksikan perilaku gigih, berusaha keras dan tekun dalam mencapai karir. Dalam hal ini mahasiswa juga belum menerapkan konsep *career confidence*. Mahasiswa mengatakan “saya

belum yakin, saya masih takut nyoba lagi karena pernah gagal”, “saya kurang percaya diri kak, dalam karir yang saya mau dituntut untuk bisa berkomunikasi dengan baik, tapi saya masih belum punya kemampuan itu”, “sebenarnya saya kurang percaya diri, entah kenapa saat sudah tau mengenai karir tersebut malah buat saya semakin khawatir dan meragukan diri sendiri”.

Dari hasil studi pendahuluan dengan melakukan wawancara dengan beberapa Mahasiswa diatas maka dapat disimpulkan bahwa mahasiswa di Yogyakarta belum merefleksikan dimensi-dimensi dari adaptabilitas karir, yaitu *career concern*, *career control*, *career curiosity* dan *career confident* sehingga kemampuan adaptabilitas karir mereka bisa dikatakan masih rendah. Selain itu, dukungan orangtua menjadi pemicu bagi mahasiswa untuk melangkah dalam mengambil keputusan dan mempersiapkan karir kedepannya.

Hirschi (2009) memaparkan faktor-faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karir yaitu usia, gender, pengalaman kerja, keluarga, institusi pendidikan, dan status sosial ekonomi. Keluarga menjadi salah satu sarana yang paling mudah dicapai untuk anak mendapatkan informasi mengenai minat dan bakat anak terhadap karir tertentu, oleh karena itu orangtua memiliki pengaruh yang sangat besar dalam adaptabilitas karir mahasiswa (Santrock, 2003). Keluarga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi adaptabilitas karir, hal ini terjadi karena hubungan antara mahasiswa dan keluarga merupakan lingkungan pertama yang memberikan pengaruh besar terhadap berbagai aspek adaptabilitas karir.

Dinamika hubungan antar variabel adaptabilitas karir dan dukungan orangtua telah ditinjau melalui beberapa penelitian terdahulu. Dukungan orangtua memiliki pengaruh yang signifikan terhadap adaptabilitas karir. Semakin tinggi dukungan keluarga, maka semakin tinggi pula adaptabilitas karir, sebaliknya semakin rendah dukungan keluarga, maka semakin rendah pula adaptabilitas karir (Hasaniah, 2017). Hal tersebut sejalan dengan pendapat Hidayah, (2012), yang mengatakan bahwa dukungan orangtua adalah persepsi seseorang bahwa dirinya menjadi bagian dari jaringan sosial yang di dalamnya tiap anggotanya saling mendukung. Sejalan juga dengan pendapat Utami (2009) yang mengatakan bahwa dukungan orangtua adalah bantuan atau dukungan yang diberikan oleh orangtua yang bermanfaat bagi individu untuk merespon kebutuhan orang lain dukungan yang diberikan orangtua bertujuan agar setiap mahasiswa yang mengalami kesulitan dalam belajar mampu menghindari dari segala gangguan atau hambatan yang dapat menghalangi kelancaran aktifitasnya dalam belajar, baik sekolah dan di rumah, serta mampu mengatasi dan menyelesaikan persoalan tersebut, dengan potensi yang ada pada dirinya. Mahasiswa yang mendapatkan beban kesulitan membutuhkan adanya dukungan sosial dari berbagai pihak misalnya orangtua, karena kondisi tersebut dapat memicu ketegangan dan kecemasan (Tri & Sri, 2013).

Penelitian mengenai adaptabilitas karir telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Beberapa diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Dina Nurhindazah, Erin Ratna Kustanti (2016) yang berjudul hubungan antara dukungan orangtua dengan *adversity intelligence* pada mahasiswa kuliah akhir,

mengemukakan hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara dukungan sosial orangtua dengan *adversity intelligence* pada mahasiswa yang menjalani mata kuliah skripsi atau tugas akhir di Fakultas Teknik Universitas Diponegoro. Dukungan sosial orangtua memberikan sumbangan efektif sebesar 25,2% terhadap *adversity intelligence*.

Penelitian dilakukan oleh Afrilaili Zahra (2018) mengatakan bahwa terdapat hubungan antara dukungan orangtua dengan adaptabilitas karir pada siswa SMK IPIEMS Surabaya. Dalam penelitian ini juga menunjukkan koefisien korelasi positif maka arah hubungannya adalah positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat dukungan orangtua, maka adaptabilitas karir semakin tinggi, begitu juga sebaliknya, semakin rendah tingkat dukungan orangtua, maka adaptabilitas karir cenderung semakin rendah. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Hastoprojokusumo (2016) mengatakan bahwa semakin tinggi *perceived sosial support* maka meningkatkan *career adaptability* mahasiswa tingkat akhir. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa pengaruh positif dan signifikan dari *perceived sosial support* pada *career adaptability*.

Berdasarkan uraian di atas, maka muncul pertanyaan pada peneliti, yaitu apakah ada hubungan antara persepsi terhadap dukungan orangtua dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa di Yogyakarta?.

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah hubungan antara persepsi terhadap dukungan orangtua dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa di Yogyakarta.

2. Manfaat Penelitian

Dilihat dari manfaat yang ada, peneliti ini diharapkan mampu memberikan kontribusi pemikiran secara teoritis maupun praktis:

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian diharapkan dapat memberikan masukan dalam aplikasi teori dan menggunakan teori yang telah ada guna memperluas wacana dalam bidang psikologi baik pendidikan, perkembangan, sosial, maupun psikologi sumber daya manusia dalam pembahasan tentang hubungan persepsi terhadap dukungan orangtua dengan adaptabilitas karir.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk para guru pihak universitas, orangtua dan mahasiswa itu sendiri dalam memperhatikan beberapa hal termasuk adaptabilitas karir seorang mahasiswa. Jika penelitian ini terbukti maka diharapkan menjadi sumber informasi mengenai hubungan dukungan orangtua dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa.