

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Pendidikan bukan hanya berorientasi pada saat ini, melainkan bersifat dinamis dan antisipatif akan terjadinya perubahan pola kehidupan (Ningrum, 2016). Pendidikan bertujuan untuk membantu individu melatih dirinya agar mampu mempersiapkan diri menghadapi tuntutan dunia dan masyarakat dalam menghadapi dunia kerja (Agusta, 2014). Undang-Undang Perguruan Tinggi No. 13 tahun 2012 menjelaskan bahwa mahasiswa merupakan individu yang memiliki kesadaran dalam melakukan pembelajaran, aktif melakukan pencarian, pengembangan dan pengamalan pembelajaran, kemampuan memilih dan mempertanggungjawabkan pilihan, disiplin dan mengenali bakat minat untuk dikembangkan (Muslim, dkk., 2014). Bagi pendidikan tinggi, mahasiswa semester akhir pada tingkat sarjana akan lulus dan kemudian melanjutkan ke dunia kerja, dituntut untuk mampu mengimbangi mutu dan kualitas yang dibutuhkan oleh perusahaan, namun sayangnya mahasiswa lulusan perguruan tinggi banyak yang tidak memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan (Agusta, 2014).

Berdasarkan laporan media berita online kompasiana.com yang dipublikasikan tanggal 8 April 2011, menyatakan bahwa persaingan dalam mencari pekerjaan di Indonesia semakin ketat. Hal ini salah satu penyebabnya adalah jumlah dari lulusan mahasiswa dari setiap perguruan tinggi tidak sebanding

dengan lowongan pekerjaan yang disediakan. Apabila setiap tahunnya, satu perguruan tinggi swasta bisa meluluskan sekitar lebih dari 1000 orang dan di Indonesia terdapat lebih dari 3.000 perguruan tinggi swasta, maka terdapat lebih dari 3 juta lulusan baru setiap tahunnya. Sementara itu, data hasil statistika pertumbuhan ekonomi di Indonesia hanya 5,5% yang artinya tidak akan tersedia lapangan kerja yang cukup untuk menampung lulusan baru setiap tahunnya (Hidayat, 2015).

Menghadapi persaingan ekonomi yang ada, perusahaan akan berusaha untuk memperoleh karyawan yang berkompentensi tinggi. Maka dari itu syarat yang di ajukan kepada calon pekerja pun semakin tinggi. Oleh karena itu, calon karyawan perlu untuk mengembangkan kompetensi sejak dini agar, menjadi individu yang siap dalam menghadapi persaingan di dunia kerja (Widyastuti & Widyowati, 2015) . Kasih dan Suganda (dalam Rachmawati, 2012) mengatakan bahwa semakin banyaknya tantangan dan persaingan yang akan di hadapi di dalam dunia kerja dapat memicu kecemasan pada mahasiswa untuk menghadapi masa depan kariernya yang pada akhirnya juga akan menambah jumlah pengangguran akademik di Indonesia.

Data Badan Pusat Statistik (BPS) mengenai Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan di Indonesia pada tahun 2019 - 2021 mengalami peningkatan yang cukup tinggi. Data dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1 Data Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan 2019-2021

No.	Pendidikan Tertinggi Yang Ditamatkan	2019		2020		2021	
		Agustus	Februari	Agustus	Februari	Agustus	Februari
1	Tidak/belum pernah sekolah	40,771	35,761	31,379	20,461		
2	Tidak/belum tamat SD	347,712	346,778	428,813	342,734		
3	SD	865,778	1,006,744	1,410,537	1,219,494		
4	SLTP	1,137,195	1,251,352	1,621,518	1,515,089		
5	SLTA Umum/SMU	2,008,035	1,748,834	2,662,444	2,305,093		
6	SLTA Kejuruan/SMK	1,739,625	1,443,522	2,326,599	2,089,137		
7	Akademi/Diploma	218,954	267,583	305,261	254,457		
8	Universitas	746,354	824,912	981,203	999,543		
	Total	7,104,424	6,925,486	9,767,754	8,746,008		

Sumber: Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari Badan Pusat Statistik tingkat pengangguran terbuka pada pendidikan universitas pada agustus 2019 mencapai 746.354 orang. Mengalami kenaikan pada tahun february 2020 menjadi 824.912 orang, kemudian mengalami kenaikan kembali pada tahun yang sama pada bulan agustus menjadi 981.203 orang. Pada tahun 2021 bulan february mengalami kenaikan kembali menjadi 999.543 orang. Kondisi yang terjadi akan mengkhawatirkan mengingat persaingan dalam mendapatkan pekerjaan pada Revolusi Industri 4.0 sangat ketat. Tingginya angka pengangguran dan ketatnya persaingan dalam dunia kerja mengharuskan individu untuk dapat bersaing, membekali diri dengan kemampuan dan wawasan yang berkompeten.

Winkel dan Hastuti (2006) mengatakan bahwa karier bukan hanya mengenai pekerjaan akan tetapi lebih dari itu, karier mencakup suatu proses dari perjalanan hidup seseorang termasuk di dalamnya pekerjaan. Definisi karier menurut Arthur dan Lawrence (dalam Rachmawati, 2012) adalah serangkaian sikap, aktivitas atau perilaku yang diasosiasikan dengan peran pekerjaan sepanjang kehidupan seseorang. Savickas (2001) mendefinisikan kematangan

karier merupakan kesiapan seseorang individu dalam mencari informasi mengenai karier dan rencana sekolah lanjutan yang sesuai dengan usianya. Menurut Super tahap perkembangan karier mahasiswa termasuk dalam fase spesifikasi antara usia 18 - 22 tahun, di mana individu itu sendiri mulai menspesifikasikan pilihan karier dan juga mengarahkan tingkah laku agar dapat bekerja berdasarkan pada pilihan karier tertentu (Hanun, dkk., 2015). Havinghurst (dalam Yusuf, 2006) mengatakan bahwa memilih dan menyiapkan lapangan pekerjaan atau karier merupakan tugas perkembangan yang harus diselesaikan dengan baik oleh seorang individu.

Tahap perkembangan karier menurut Super (Winkel dan Hastuti, 2006) terdapat 5 tahap yaitu fase pengembangan (*growth*), yaitu sejak lahir sampai kurang lebih usia 15 tahun, ketika anak-anak mengembangkan berbagai potensi, pandangan khas, sikap, minat, dan kebutuhan – kebutuhan yang dipadukan dalam struktur gambaran diri. Fase eksplorasi (*eksploration*) remaja berusia 15 hingga 25 tahun, tahap ini, merupakan tahap dimana remaja diharapkan dapat membuat perencanaan pekerjaan, berfikir berbagai alternatif pekerjaan, dan mempersiapkan diri untuk memasuki pekerjaan tersebut. Fase pemantapan (*establishment*), yaitu sejak seseorang berusia 25 - 44 tahun dengan ciri-ciri usaha tekun untuk memantapkan diri melalui seluk beluk pengalaman selama menjalani karier tertentu. Fase pembinaan (*maintenance*), yaitu sejak seseorang berusia 45 – 64 tahun ketika seseorang yang sudah dewasa menyesuaikan diri dalam penghayatan jabatan dan pekerjaannya. Dan terakhir fase kemunduran (*decline*), yaitu ketika seseorang memasuki masa pension dan harus menemukan pola hidup baru setelah melepaskan jabatannya.

Sunardi (dalam Susantoputri dkk., 2014) mengatakan bahwa individu perlu memiliki karier yang matang untuk mendapatkan jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, bakat, dan minatnya. Sedangkan kematangan karier (*career maturity*) menurut Super (dalam Rachmawati, 2012) merupakan kesiapan individu dan kapasitas dari individu sendiri untuk menangani tugas - tugas perkembangannya mengenai keputusan karier. Kematangan karier menurut Levinson, Ohler, Caswell dan Kierwa (dalam Syaifudin, 2020), kemampuan individu untuk membuat keputusan dalam kariernya mengenai gambaran dan juga rencana yang realistis di masa depan, dengan kesadaran akan apa yang dibutuhkan dalam mencapai karier yang telah dipilih. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kematangan karier merupakan keberhasilan dari individu dalam menyelesaikan dan mengatasi setiap tugas perkembangan karier pada tiap tahapan perkembangan kariernya.

Aspek - aspek kematangan karier, menurut Crites dan Savickas (1995) terdapat empat aspek, yaitu: 1. Kepedulian , sejauhmana individu dapat berorientasi dan ikut serta dalam menentukan keputusan kariernya. 2. Rasa Ingin Tahu, sejauhmana individu mengeksplorasi dunia kerja maupun mencari informasi mengenai pekerjaan serta kebutuhannya. 3. Keyakinan, sejauhmana seseorang memiliki keyakinan akan potensi yang dimilikinya dalam melakukan pengambilan keputusan karier yang bijaksana maupun memilih pekerjaan yang realistis. 4. Konsultasi, sejauhmana individu meminta saran kepada orang lain mengenai pembuatan keputusan karier serta opsi pekerjaan. Saran yang dibutuhkan dari orang lain yaitu terkait dengan informasi mengenai cara

menentukan pilihan yang realistis serta bijaksana, bukan pekerjaan spesifik yang sebaiknya individu pilih.

Permasalahan karier yang dihadapi oleh para pekerja muda disebabkan karena kesiapan dari individu dalam menghadapi dunia kerja atau yang biasa disebut dengan kematangan karier masih bisa dibilang kurang pada saat menjadi mahasiswa (Rachmawati, 2012). Penelitian yang dilakukan oleh Hami, dkk (dalam Ningrum & Ariati, 2013) di Universitas Padjajaran menunjukkan hasil bahwa 52,8 % mahasiswa tingkat akhir belum mampu mencapai kematangan karier. Mahasiswa dapat dikatakan belum siap dalam menentukan pilihan karier. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Fleming dan Barkin di Amerika Serikat pada pelajar menunjukkan hasil hanya 49 % siswa yang memiliki tujuan karier di masa depan.

Peneliti melakukan wawancara tanggal 27 Mei 2022 pada 3 orang mahasiswa S1 fakultas psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta sebelum melakukan penelitian, berikut ini merupakan fenomena yang ditemukan pada saat wawancara berlangsung yaitu belum sepenuhnya mahasiswa memiliki persiapan untuk mencapai kematangan karier.

Wawancara Subjek I mengatakan :

“Saya pribadi ingin lanjut magister profesi, akan tetapi untuk persiapannya sendiri saya masih belum ada hanya belajar saja. Makanya kadang saja merasa belum matang dalam rencana karier kedepannya. Saya juga masih sering merasa gugup apabila dihadapkan rencana kedepan”

Wawancara Subjek II mengatakan :

“saya pribadi berfikiran untuk melanjutkan perkuliahan S2 akan tetapi saya mempunyai minat yang berbeda dengan yang saja ambil di

jurusan SI, saya belum melakukan persiapan apapun terkait dengan rencana kedepannya”

Wawancara Subjek III mengatakan :

“saya mempunyai rencana untuk melanjutkan karier kerja di perusahaan dibidang manufaktur atau finance yang berkaitan dengan HR. Untuk persiapannya sendiri sejauh ini belum ada”

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan mengindikasikan bahwa mahasiswa belum mempunyai perencanaan karier yang matang mengenai arah tujuan kariernya. Permasalahan yang dihadapi mahasiswa dalam mencapai kematangan karier yang baik dikarenakan kurangnya pengetahuan tentang bidang pekerjaan yang sesuai dengan bidang perkuliahannya. Banyak kasus mahasiswa tingkat akhir yang memiliki minat kerja berbeda dengan bidang pendidikan pada saat kuliah. Permasalahan tersebut dikarenakan mahasiswa tingkat akhir kurang dalam mempunyai bekal pengetahuan, keterampilan, dan juga kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki oleh mahasiswa ketika akan memasuki dunia kerja (Rachmawati, 2012).

Kurangnya persiapan dalam mempersiapkan keputusan pengambilan karier akan menyebabkan tidak terpenuhinya tugas perkembangan (Pinasti, 2011). Oleh karena itu, kematangan karier seseorang dapat dipengaruhi dari beberapa faktor, menurut Naidoo (1998) terdapat 6 faktor yang mempengaruhi kematangan karier, yaitu: *Educational level, Race ethnicity, Locus of Control, Social economi status, Work salient, Gender*. Sedangkan menurut Patton dan Creed (dalam Susantoputri, dkk., 2014), terdapat 6 faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karier seseorang ,yaitu : a) komitmen terhadap karier, individu menghabiskan waktu lebih banyak dalam pengembangan keahliannya. b) nilai kerja, pengetahuan

individu mengenai jenis - jenis pekerjaan c) harga diri, seseorang akan mendapatkan penilaian berdasarkan criteria dan standar tertentu. d) efikasi diri, individu merasa mampu untuk melakukan suatu hal e) *gender*, Individu lahir dengan peran dan atribut gendernya masing - masing, dan f) kemampuan memutuskan pilihan karier, individu untuk membuat pilihan pekerjaan sesuai dengan minat dan kemampuan.

Berdasarkan aspek kematangan karier yang telah dipaparkan terdapat aspek *self efficacy* yang mempengaruhi kematangan karier. Menurut Bandura (1997), *self efficacy* dapat menumbuhkan rasa yakin individu ketika menghadapi pilihan karier sehingga individu akan mampu melakukan langkah-langkah yang tepat untuk mencapai kematangan karier. Menurut Azwar (1996) mengatakan bahwa *self efficacy* merupakan keyakinan individu dalam melakukan tugas tertentu dengan baik. *Self efficacy* mempunyai keefektifan, yaitu individu mampu menilai dirinya sendiri guna menghasilkan pengaruh yang diinginkan. Jadi menurut definisi yang dijabarkan oleh ahli, *self efficacy* merupakan keyakinan seseorang dengan kemampuan atau kompetensi yang dimilikinya atas kinerja dari tugas yang di berikan, dalam mencapai tujuan dan mengatasi sebuah hambatan yang terjadi.

Ada 3 dimensi *self efficacy* di dalam diri seseorang menurut (Bandura, 1997) yaitu : 1) dimensi tingkat level (*Level*), merupakan dimensi yang berkaitan dengan aspek kesulitan tugas ; 2) dimensi kekuatan (*strenght*), Aspek ini berkaitan dengan tingkat dari kekuatan individu itu sendiri tentang keyakinan dan pengharapan mengenai kemampuan individu ; 3) dimensi generalisasi (*generality*), Aspek ini

berkaitan mengenai sejauh mana individu mempunyai keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri.

Seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi memiliki kepercayaan atas dirinya akan mampu mengerjakan sesuatu sesuai dengan tuntutan dalam kehidupannya. Sebaliknya, seseorang yang memiliki *self efficacy* yang rendah akan menyebabkan individu tersebut mengalami perasaan tak berdaya dan pasrah (Rachmawati, 2012). Individu dengan *self efficacy* yang akan mempunyai cita - cita yang tinggi, mampu mengatur rencana dan berkomitmen untuk mencapai tujuan tersebut. Seseorang dengan *self efficacy* yang kuat juga akan mempengaruhi bagaimana individu tersebut dalam menyiapkan langkah - langkah antisipasi apabila usaha yang pertama menemui kegagalan. Individu dengan *self efficacy* yang tinggi memiliki kepercayaan diri bahwa ia akan merasa mampu dalam perkembangan kariernya, sebaliknya individu dengan *self efficacy* yang rendah akan mengalami kebingungan dalam mengambil keputusan karier (Bunda, 2018).

Berdasarkan uraian penjelasan di atas, maka *self efficacy* memiliki hubungan positif dengan kematangan karier. Semakin tinggi *self efficacy* maka semakin tinggi kematangan kariernya. Begitupun sebaliknya. Hal ini sesuai dengan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati (2012) pada 124 mahasiswa angkatan 2010 menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara *self efficacy* dengan kematangan karir pada mahasiswa.

Locus of control juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kematangan karier. Phares (1991) mendefinisikan apabila prestasi yang diraih

individu dirasa karena faktor keberuntungan, nasib, dan berada di bawah kontrol kekuatan lain atau sesuatu yang tidak dapat diprediksi karena suatu keadaan di sekelilingnya yang memaksa individu tersebut maka di namakan *external locus of control*. Individu yang merasa bahwa kejadian terjadi dikarenakan tingkah lakunya sendiri disebut *internal locus of control*. Menurut Lefcourt (dalam Smet, 1994) mengatakan bahwa *internal locus of control* merupakan keyakinan individu akan peristiwa - peristiwa yang terjadi dalam hidupnya akibat dari perbuatan yang dilakukan sehingga dapat terkontrol. Lau (1988) berpendapat bahwa *internal locus of control* merupakan kontrol diri terhadap hal - hal yang berkaitan dengan masalah perilaku dari individu yang bersangkutan. Individu yang mempunyai *internal locus of control* yang tinggi akan dapat mengatur perilakunya.

Menurut Phares (1992) aspek dari *internal locus of control*, yaitu: Kemampuan, Individu yang memiliki *internal locus of control* percaya pada kemampuan yang dimilikinya. Kesuksesan dan kegagalan merupakan pengaruh dari kemampuan diri individu itu sendiri. Minat, Individu yang memiliki *internal locus of control* mempunyai minat terhadap kontrol perilaku, kejadian, maupun tindakannya. Usaha, Individu mempunyai kemampuan untuk bersikap pantang menyerah serta melakukan usaha yang maksimal yang dapat membantu individu tersebut untuk mengontrol perilakunya.

Menurut Sarafino (1998) ada 4 aspek yang dimiliki individu ketika mempunyai *internal locus of control*, yaitu: a) kontrol, individu merasa yakin bahwa apa yang terjadi dalam hidupnya merupakan hasil dari faktor internal atau kontrol personal dirinya; b) mandiri, usaha yang dilakukan oleh individu dalam

mencapai suatu tujuan maupun hasil dengan percaya akan kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya; c) tanggung jawab, individu mampu menerima segala sesuatu sebagai akibat yang ditimbulkan dari sikap atau tingkah laku yang dilakukannya, serta berusaha memperbaiki sikap atau tingkah lakunya guna mencapai hasil yang lebih baik lagi; d) ekspektasi, individu mempunyai keyakinan bahwa konsekuensi positif diperoleh sebagai imbalan dari tingkah lakunya pada situasi tertentu.

Individu yang mempunyai pemahaman akan bakat yang dimilikinya serta kemampuan yang baik dalam melakukan interaksi dengan lingkungan akan membuat individu tersebut mampu untuk mencapai kematangan karier. Aji, dkk (2010) mengatakan bahwa Individu dengan *internal locus of control* mempunyai keyakinan akan kesuksesan dan juga menjadikan kegagalan yang telah terjadi dalam perjalanan hidupnya tergantung pada diri sendiri. Dapat disimpulkan bahwa *internal locus of control* merupakan keyakinan individu dalam mencapai keberhasilan yang akan diraih sebanding dengan usaha yang dilakukannya dan sebagian besar dapat dikendalikan oleh diri sendiri.

Seseorang dengan *internal locus of control* yang tinggi cenderung percaya bahwa kemampuan dan usaha yang akan menentukan keberhasilannya. Rasa yakin akan kemampuan dan usahanya akan mendorong individu untuk bekerja keras, memiliki inisiatif untuk melakukan usaha secara mandiri. Individu dengan *internal locus of control* yang tinggi akan mampu berfikir efektif dalam mengatasi masalah dan percaya bahwa diperlukan usaha untuk mencapai keberhasilan Crider, (O'Driscoll, 2006).

Berdasarkan uraian penjelasan di atas, maka *internal locus of control* memiliki hubungan positif dengan kematangan karier. Semakin tinggi *internal locus of control* maka semakin tinggi kematangan kariernya. Begitupun sebaliknya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyastuti dan Widyowati (2015) pada siswa XI SMK Negeri 1 Bantul dari 5 kelas yang dipilih secara acak dengan jumlah responden 150 orang memperoleh hasil terdapat hubungan positif yang signifikan antara *internal locus of control* dengan kematangan karier pada siswa. Dari penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa *internal locus of control* berpengaruh dalam kematangan karier pada siswa XI.

Berdasarkan permasalahan terjadi, peneliti merasa tertarik untuk meneliti lebih jauh tentang bagaimana hubungan antara *self efficacy* dan *internal locus of control* dengan kematangan karier mahasiswa, maka berdasarkan latar belakang masalah di atas peneliti memberi judul penelitian ini dengan “Hubungan antara *Self efficacy* dan *Internal locus of control* dengan Kematangan Karier pada Mahasiswa Semester Akhir Universitas Mercu Buana Yogyakarta”. Dari latar belakang, maka dapat disimpulkan bahwa, rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

Apakah terdapat hubungan antara efikasi diri dan pusat kendali internal dengan kematangan karier pada mahasiswa semester akhir Universitas Mercu Buana Yogyakarta?

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan

Mengacu pada latar belakang serta rumusan masalah yang telah dibuat maka tujuan dari penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan *self efficacy* dan *internal locus of control* dengan kematangan karier.

2. Manfaat

Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1) Manfaat Teoritis

Pada penenelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan pengetahuan untuk khususnya dalam bidang Psikologi Industri dan Instansi dapat mengenai hubungan antara *Self efficacy* dan *Internal locus of control* dengan Kematangan Karier.

2) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi peneliti dalam melihat dan mengetahui hubungan yang antara *self efficacy* dan *internal locus of control* dengan kematangan karier, bagi mahasiswa Universitas Mercu Buana Yogyakarta penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bahwa kematangan karier sangat penting dalam mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dimanfaatkan sebagai acuan dan bahan bacaan apabila melakukan penelitian dengan topik yang sama.