

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Permasalahan**

Pelajar mempunyai kiprah, tanggung jawab dan tugas yang berkaitan dengan pencapaian prestasi akademik, serta dapat memahami kehidupan untuk menjadi pribadi yang lebih dewasa (Romadhon, 2022). Adapun salah satu tahapan yang dilewati oleh individu pada perkembangan dewasanya adalah keterlibatan dengan dunia kerja. Terutama bagi mahasiswa tingkat akhir yang harus berpandangan positif dan berpartisipasi aktif dalam menuntaskan berbagai permasalahan, baik akademik maupun non akademik (Angraeni, 2022). Hal ini sejalan dengan pernyataan Grashinta (2018) bahwa mahasiswa tingkat akhir juga diharapkan mempunyai keahlian berkualitas yang relevan dengan latar belakang akademik atau bidang studi yang relevan dengan karir di dunia kerja.

Menurut Darmono (dalam Efendy & Haryanti, 2020) sesudah lulus dari kuliah, mahasiswa ditantang untuk mempersiapkan diri agar dapat bersaing dalam persaingan kerja yang ketat. Dengan bertambahnya jumlah penduduk, jumlah lapangan pekerjaan yang ada juga berkurang, sehingga perguruan tinggi mengajarkan *soft skill* kepada mahasiswa, agar mereka dapat bersaing dengan ketat pada era revolusi industri 5. Era ini membawa perubahan struktur pasar kerja yang mengancam tenaga kerja yang memiliki keterampilan rendah karena menitikberatkan pada integrasi antara teknologi canggih seperti AI, IoT, dan teknologi robot teknologi dengan keahlian manusia dan inovasi yang dapat

mendorong perkembangan sistem produksi yang lebih efisien, fleksibel, berkelanjutan, dan meningkatkan kesejahteraan. Hal ini sejalan dengan pernyataan Havighurst (dalam Krenke & Gelhaar, 2008) bahwa Individu harus mempersiapkan pilihan karir saat masih berstatus sebagai mahasiswa. Untuk dapat merencanakan dan memilih karir yang tepat, individu perlu memiliki kematangan karir.

Kematangan karir menurut Super (2006) merupakan keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas perkembangan karir yang khas di setiap tahap perkembangan yang ditunjukkan dengan kesesuaian perilaku karir individu dengan perilaku karir yang diharapkan. Sementara berdasarkan pernyataan Saifuddin (2018) kematangan karir merupakan suatu tahap persiapan individu menghadapi masa depan, persiapan yang dilakukan termasuk mengumpulkan informasi karir, mengerti dirinya dengan mencari dan menemukan keterampilan serta minat, dan dipilihnya karir di masa depan dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai karier yang cocok.

Super dan Jordaan (1985) menyimpulkan tahap-tahap perkembangan karir terdiri atas empat tahap, yaitu: 1. Tahap pertumbuhan (growth), yaitu antara usia 0-14 tahun, dimana pada tahap ini anak mengembangkan berbagai potensi, pandangan, sikap, minat, dan kebutuhan yang dipadukan dalam struktur konsep diri. Konsep diri dibangun melalui proses identifikasi terhadap figur kunci baik di keluarga maupun di sekolah. 2. Tahap eksplorasi (exploration), yaitu antara usia 15-24 tahun, pada ada tahap ini individu mulai menilai diri, mencoba peran, dan mengeksplorasi pekerjaan yang mungkin dimasuki setelah lulus sekolah, melakukan aktivitas di waktu luang, dan bahkan bekerja paruh waktu (part-time work). 3.

Tahap Penentuan, yaitu usia 25-44 tahun, dalam tahap ini individu sudah mulai dewasa untuk menyesuaikan diri dan menghayati terhadap jabatannya. 5. Tahap kemunduran (decline), yaitu usia 65 tahun ke atas, tahap ini individu mulai memasuki masa pensiun dan harus menemukan pola hidup baru setelah melepaskan masa jabatannya.

Dapat dilihat dari perkembangan karir menurut Super dan Jordaan (1985), maka remaja dalam hal ini mahasiswa termasuk ke dalam tahap eksplorasi. Pada tahap ini masa remaja sudah mampu memfokuskan minat, nilai-nilai dan kapasitas dirinya dalam mengambil keputusan secara tepat, jelas dan terarah sehingga dapat memiliki kematangan karir yang tinggi. Kematangan karir juga merupakan faktor penting yang wajib dipunyai oleh semua individu, khususnya mahasiswa karena berimplikasi pada persiapan memasuki dunia kerja (Tekke, 2013).

Super (dalam Savickas, 2001) menyebutkan kematangan karir terdiri dari empat aspek, yaitu: (1) Perencanaan karir, kesadaran individu untuk memilih pilihan pendidikan dan karier, serta mempersiapkan diri untuk memasuki karir tertentu. (2) Eksplorasi karir, individu melakukan survey atau menganalisis segala informasi yang mereka butuhkan tentang dunia kerja dari berbagai sumber. (3) Pengumpulan Informasi, sikap individu mencari informasi dan pengetahuan tentang pendidikan, pekerjaan atau karir serta dapat menggunakan informasi tersebut. (4) Pengambilan keputusan, kemampuan individu untuk mengambil keputusan tentang karir dengan sebaik-baiknya.

Savickas (2013) berpendapat bahwa seseorang yang belum mencapai kematangan karir sesuai dengan kegiatan perkembangannya akan menemui

hambatan dalam karirnya. Hal ini dapat dilihat pada ketidakmampuan dalam merencanakan karir secara efektif, keengganan untuk mengeksplorasi karir, dan kurangnya pengetahuan tentang karir. Yunitri & Jatmika (2015) juga ikut menambahkan bahwa Individu yang sulit merencanakan karir akan mengakibatkan dirinya kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan pengangguran.

Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa jumlah orang yang menganggur setelah lulus dari universitas meningkat dari tahun 2020 ke 2022. Peningkatan ini sebesar 884.769 orang. Pada Agustus 2022 jiwa pengangguran di Kota Batam mencapai 81.121 jiwa. Kondisi ini bertentangan dengan tujuan pendidikan perguruan tinggi dalam Peraturan pemerintah Nomor 20 Tahun 2003 yaitu :

“Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”

Tujuan pendidikan ini mengandung arti bahwa lulusan perguruan tinggi seharusnya lebih siap dalam menentukan dan menjalani pilihan karirnya sehingga dapat langsung bekerja setelah lulus. Namun berdasarkan data BPS yang didapatkan kenyataannya masih banyak lulusan perguruan tinggi yang menjadi pengangguran dikarenakan kurangnya perencanaan karir, kualitas lulusan yang

tidak sesuai dengan standar pekerjaan (Oebaidillah, 2018). Selain itu, dari hasil survey yang sudah dilakukan oleh Pusat Karir Universitas HKBP Nommensen menyatakan pada tahun 2018 dan 2019 lebih dari 41 persen lulusan S1 tidak memiliki gambaran karir kedepannya (Hotpascaman, 2019). Pernyataan tersebut sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Purnasari & Abdullah (2018) menyatakan bahwa banyak mahasiswa tingkat akhir yang merasa bingung akan melakukan apa setelah tamat kuliah.

Data di atas menunjukkan bahwa kematangan karir mahasiswa S1 tingkat akhir di Kota Batam masih rendah, dimana pengetahuan dan keinginan untuk memperoleh informasi dan wawasan tentang studi lanjutan serta kemampuan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan studi lanjut atau karir masih belum dapat diandalkan guna menentukan karir yang akan dijalannya kelak, oleh karena itu peneliti melakukan wawancara kepada 10 mahasiswa S1 tingkat akhir di Kota Batam pada tanggal 20 November 2022 untuk melihat tingkat kematangan karier, hasil wawancara sebagai berikut :

Berdasarkan informasi yang diperoleh dapat diketahui 3 mahasiswa tingkat akhir diantaranya belum memiliki gambaran mengenai pilihan karir yang akan ditempuh setelah lulus kuliah karena subjek merasa bahwa dirinya kurang memiliki pengetahuan yang luas mengenai dunia kerja sesuai jurusannya (aspek ke-2, aspek ke-3 dan aspek ke-4). Kemudian 2 diantaranya mengalami ketidaksiapan untuk melanjutkan tahap setelah lulus kuliah karena subjek merasa bahwa dirinya belum memiliki rencana karir (aspek ke-1, aspek ke-2) dan 1 mahasiswa tingkat akhir mengalami keraguan dalam dirinya setelah lulus kuliah karena merasa kurang

memiliki pengetahuan tentang dunia kerja seperti tugas pekerjaan dibidang tertentu hingga saat ini dirinya belum dapat membuat keputusan karirnya (aspek ke-1, aspek ke- 2 dan aspek ke-3). Dinyatakan belum memiliki kematangan karir karena masing-masing mahasiswa memenuhi 3 aspek dari kematangan karir.

Hasil dari wawancara yang sudah dilakukan, disimpulkan 6 dari 10 subjek menunjukkan kematangan karir yang rendah karena informasi yang diperoleh dari mahasiswa tingkat akhir mengarah pada aspek-aspek kematangan karir. Pernyataan subjek juga mendukung hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti dalam lingkungan kampus perguruan tinggi di Kota Batam, dimana ditemukan bahwa subjek sering tidak mengikuti perkuliahan, dan apabila mengikuti perkuliahan subjek memilih untuk bermain sosial media sehingga tidak fokus terhadap penjelasan dari dosen, subjek juga selalu ingin terburu-buru keluar dari kelas untuk dapat mengikuti kegiatan lainnya.

Memvisualisasikan apa yang terjadi merupakan tantangan besar yang harus ditaklukan oleh seorang mahasiswa untuk mempunyai posisi karir yang baik. Apabila mahasiswa dapat menunjukkan kemampuan terbaiknya maka individu tersebut dapat menghadapi berbagai tantangan untuk mencapai karir (Umma, 2016). Sesuai dengan fakta yang didapat dari hasil wawancara, tampak bahwa kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir tergolong rendah. Kondisi ini dapat mengarahkan mereka pada kesalahan ketika membuat keputusan mengenai karir, termasuk dalam memutuskan pendidikan lanjut (Anggraini, 2019). Kompetisi yang semakin meningkat dan ketimpangan antara jumlah lapangan kerja yang tersedia dan para pencari kerja juga berarti mengharuskan mahasiswa untuk lebih berusaha

menyiapkan diri agar siap menghadapi dunia kerja dengan mencapai kematangan karir. Oleh karena itu mengenai kematangan karir penting untuk diteliti (Saraswati & Ratnaningsih, 2016).

Menurut Seligmen (1994) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kematangan karir seseorang terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang dapat mempengaruhi kematangan karir yaitu: *locus of control*, *self esteem*, bakat khusus, minat, kepribadian, dan usia. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi kematangan karir ialah lingkungan sosial budaya, pengaruh keluarga, pergaulan dengan teman sebaya dan tuntutan yang melekat pada pekerjaan. Berdasarkan faktor-faktor kematangan karir yang dipaparkan, peneliti memilih faktor konsep diri sebagai variabel bebas yang merupakan aspek dari kepribadian yang memainkan peran penting dalam tingkat perkembangan kematangan karir (Coertse dan Scepers, 2004). Hal ini relevan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Harumi dan Marheni (2018) dalam judul “Peran Konsep Diri dan Efikasi Diri terhadap Kematangan Karir Mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Udayana” yang menyatakan adanya hubungan yang signifikan dari konsep diri dan efikasi terhadap kematangan karier mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Udayana. Adapun alasan peneliti memilih faktor ini untuk diteliti karena dalam lingkup psikologi, hal-hal yang berasal dari dalam diri seseorang selalu menarik untuk dikaji secara mendalam.

Menurut Calhoun dan Acocella (2002) konsep diri merupakan gambaran mental setiap individu yang berisi pengetahuan mengenai dirinya, harapan dan penilaian mengenai dirinya. Sementara Sadeghi, Azizi, dan Poor (2015)

menjelaskan konsep diri sebagai anggapan bahwa individu memiliki evaluasi diri yang mencakup kombinasi emosi, pandangan umum tentang penerimaan sosial, dan perasaan terhadap diri sendiri. Hal ini berkaitan dengan aspeknya, adapun aspek dari yang diungkapkan oleh Calhoun dan Acocella (1990) yaitu pengetahuan mengenai dirinya, pengharapan diri sendiri, dan penilaian diri.

Konsep diri memegang peranan yang penting dalam kehidupan seseorang, karena keyakinan bahwa keberhasilan bersumber dari usaha, kemahiran, dan bakat, maka orang tersebut akan berusaha mengembangkan ciri-ciri unggulnya tersebut untuk menjadi persyaratan karir (Pratama dkk, 2014). Lebih lanjut, Lawrence dan Vimala (2013) menambahkan jika seseorang merasakan perasaan positif terhadap diri sendiri dan kemampuannya, itu adalah prediksi bahwa hidupnya akan berhasil. Sebaliknya, apabila seseorang mengembangkan rasa tidak mampu, pengetahuan yang terhambat karena suatu motif, peristiwa/tindakan tertentu, atau oleh sifat dari kepribadian, maka dengan mudah individu dapat dibuat bingung dengan tuntutan, konflik, ataupun problem yang dihadapinya sehingga individu akan mengalami kegagalan dalam mencapai kematangan karir.

Hal ini didukung oleh temuan penelitian sebelumnya yaitu hasil penelitian yang dilakukan oleh Efendy dan Haryanti (2020) yang menunjukkan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara konsep diri dengan kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir, yang artinya semakin tinggi konsep diri seseorang maka akan semakin tinggi pula kematangan karirnya. Dapat juga dilihat dari penelitian lainnya yang dilakukan oleh Kulsum, Witurachmi, & Muchsini (2017) yang



menunjukkan juga adanya pengaruh positif dan signifikan konsep diri terhadap kematangan karir mahasiswa.

Berdasarkan penjabaran tersebut, maka peneliti menyimpulkan rumusan masalah sebagai berikut: *“Apakah ada hubungan konsep diri dengan kematangan karir pada mahasiswa S1 tingkat akhir?”*

## **B. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan penelitian, dengan mengetahui serta mengidentifikasi hubungan antara kedua variabel konsep diri dengan kematangan karir pada mahasiswa S1 tingkat akhir.

### **2. Manfaat Penelitian**

- a. Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah dapat memberikan kontribusi bagi ilmu psikologi, khususnya psikologi positif dan psikologi industri mengenai hubungan konsep diri dengan kematangan karir.
- b. Manfaat praktis penelitian ini adalah sebagai sumber informasi dan gambaran tentang hubungan antara konsep diri dengan kematangan karir pada mahasiswa S1 tingkat akhir, sehingga dapat mempersiapkan diri untuk memilih karir dengan hati-hati sesuai dengan kemampuannya.