

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Di setiap tahap perkembangan, manusia memiliki karakteristik, agenda, dan peluangnya sendiri yang membuat perkembangan menjadi sama bagi banyak individu, tetapi tantangan yang mereka hadapi dan adaptasi yang mereka lakukan berbeda dari individu ke individu lainnya (Berk, 2012). Berdasarkan konseptualisasi tentang perkembangan, mahasiswa berada dalam tahap *emerging adulthood* (18-25 tahun), tahap di mana mahasiswa diharapkan untuk melakukan berbagai kegiatan eksplorasi terkait karir dan mengembangkan keterampilan mereka untuk mengatasi berbagai tantangan dalam karir yang mereka pilih (Arnett, 2015). Mahasiswa yang masuk pada tahap dewasa awal, seharusnya sudah memiliki orientasi karir yang jelas terkait apa yang akan dilakukan dimasa depan (Denanti, Wijaya, & Purwantini, 2021). Mahasiswa diharapkan sudah memiliki tujuan yang jelas, terutama dalam menentukan karir mana yang akan ditekuni nantinya, karena tanpa tujuan yang jelas akan menghambat dan menunda potensi mahasiswa (Agusta, 2014).

Namun kenyataannya, gelar sarjana yang akan dimiliki mahasiswa tingkat akhir tidak menjamin akan mendapatkan pekerjaan dengan mudah. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan data yang menunjukkan bahwa jumlah pengangguran dari pendidikan perguruan tinggi cukup tinggi seperti yang dilaporkan oleh BPS (Badan Pusat Statistik) mencapai 7,99% atau 673,49 ribu orang pada tahun 2022.

Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa kesiapan untuk menghadapi dunia kerja sangat penting untuk mahasiswa tingkat akhir.

Diperkenalkan oleh Savickas (1997), konsep adaptasi karir sebagai kesiapan untuk mengatasi tugas-tugas yang dapat diprediksi untuk mempersiapkan dan berpartisipasi dalam peran kerja dengan penyesuaian tak terduga yang dibutuhkan oleh perubahan pekerjaan dan kondisi kerja. Adaptabilitas karir dibutuhkan oleh mahasiswa untuk menyesuaikan diri dan menyelesaikan kesulitan maupun tantangan yang dijumpai saat masuk pada bidang yang ditekuninya (Pasangkin & Huwae, 2022). Adaptabilitas adalah kualitas untuk mampu berubah tanpa banyak kesulitan agar sesuai dengan lingkungan dan keadaan yang baru (Savickas, 1997). Kemampuan adaptabilitas karir adalah konstruk psikososial yang berhubungan dengan kemampuan seseorang untuk mengatasi tugas dan tantangan karir (Zacher, 2014). Savickas dan Porfeli (2012) menjelaskan ada empat dimensi dalam adaptabilitas karir yaitu *Concern*, *Control*, *Curiosity*, *Confidence*.

Sejalan dengan data yang diperoleh dari Hutajulu dan Suhariadi (2021) menunjukkan bahwa partisipan memiliki tingkat adaptabilitas karir kategori tinggi berjumlah 32 partisipan (18,5%), kategori sedang atau rata-rata berjumlah 115 partisipan (66,5%), dan kategori rendah atau dibawah rata-rata berjumlah 26 partisipan (15%). Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal 20 Oktober 2022 di Universitas Mercu Buana Yogyakarta dengan sepuluh orang mahasiswa semester 7, dari sepuluh orang mahasiswa lima diantaranya belum merencanakan karir sesuai dengan minat dan kemampuannya, pernyataan tersebut sesuai dengan aspek *Concern* menurut Savickas dan Porfeli (2012) yaitu tentang

kecenderungan seseorang untuk teliti dalam mempersiapkan, merencanakan dan mengembangkan karir sesuai dengan minat dan kemampuannya. Menurut penuturan satu orang mahasiswa dari sepuluh orang mahasiswa yang peneliti wawancarai mengaku bahwa belum bisa mengontrol dan membentuk diri untuk menyesuaikan dalam lingkungan pekerjaan, sesuai dengan aspek *Control* menurut Savickas dan Porfeli (2012) yaitu bagaimana individu mengontrol dan membentuk diri agar dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan. Kontrol membuat individu memiliki tanggung jawab dalam karirnya. Menurut penuturan dua orang mahasiswa dari sepuluh orang mahasiswa yang peneliti wawancarai masih belum mencari informasi terkait karir kedepannya dan masih fokus pada dirinya sebagai seorang mahasiswa, sesuai dengan aspek *Curiosity* menurut Savickas dan Porfeli (2012) yaitu bagaimana mencari tahu informasi dan cara mengembangkan karir. Keingintahuan membantu individu meningkatkan peluang sosial untuk karir mereka.

Dua orang mahasiswa lainnya mengaku takut untuk menghadapi masalah kedepannya dan belum bisa keluar dari zona nyaman sebagai seorang mahasiswa, sesuai dengan aspek *Confidence* menurut Savickas dan Porfeli (2012) yaitu kemampuan individu dalam mempertahankan pendapatnya serta dapat memecahkan masalah ketika menghadapi hambatan dan rintangan. Jadi, dari data yang peneliti dapatkan dari mahasiswa semester 7 di Universitas Mercu Buana Yogyakarta menunjukkan adaptabilitas karir mahasiswa tingkat akhir belum maksimal. Menurut Hutajulu dan Suhariadi (2021) adaptabilitas karir dapat membantu mahasiswa dalam mempersiapkan diri untuk mengatur strategi dalam

menghadapi transisi karir. Sarjana yang memiliki adaptabilitas karir yang rendah akan sulit menentukan karir yang cocok, terutama dalam kondisi ekonomi yang tidak menentu dan dengan kemungkinan pengangguran yang tinggi (Azhar & Aprilia, 2018). Hirschi (2009) memaparkan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karir, yaitu: Usia, Gender, Pengalaman kerja, Dukungan sosial keluarga dan Institusi Pendidikan.

Menurut Friedman (1998) dukungan sosial keluarga adalah sikap, tindakan dan pengakuan keluarga terhadap pekerjaan dan tanggung jawab mahasiswa, anggota keluarga percaya bahwa orang yang mendukung selalu siap memberikan pertolongan dan bantuan bila diperlukan. Menurut Santrock (2003) dukungan sosial keluarga merupakan dukungan dari keluarga dengan memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk mengembangkan keterampilannya, mengambil inisiatif, membuat keputusan tentang apa yang ingin dilakukan dan belajar bertanggung jawab atas tindakannya. Dukungan sosial keluarga menurut Francis dan Satiadarma (2004) merupakan bantuan atau dukungan yang diterima seorang anggota keluarga dari anggota keluarga lainnya dalam menjalankan fungsi keluarga. Menurut Sarafino (1994) terdapat empat aspek dukungan sosial keluarga, antara lain: Dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dukungan informatif. Dari hasil penelitian Sylvania dan Anantasari (2022) terdapat hubungan yang positif antara dukungan sosial keluarga dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir.

Jadi, dari beberapa teori hasil penelitian sebelumnya dan berdasarkan data yang peneliti dapatkan dari Mahasiswa Tingkat Akhir sebagai objek dalam

penelitian ini bahwa dukungan sosial keluarga berhubungan dengan adaptabilitas karir. Berdasarkan latar belakang di atas maka masalah pokok dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara dukungan sosial dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir?

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara dukungan sosial keluarga dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini memberikan wawasan pengetahuan lebih lanjut mengenai psikologi industri organisasi khususnya sumber daya manusia serta memberikan bukti empiris tentang hubungan dukungan sosial keluarga dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, jika hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan sosial keluarga memiliki hubungan positif dengan adaptabilitas karir, maka hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk meningkatkan dukungan sosial keluarga dan adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir. Selain itu, penelitian ini dapat memberikan gambaran dan pemahaman baru bagi mahasiswa tingkat akhir sejauh manakah dukungan sosial keluarga dan adaptabilitas karir yang dimiliki.

