

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

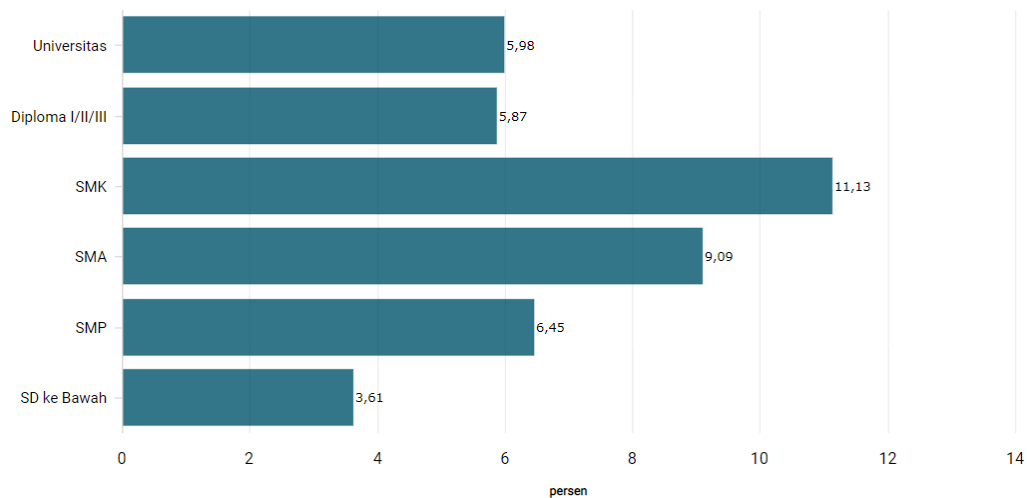
Pada perkembangan jaman seperti saat ini, pendidikan merupakan salah satu kebutuhan yang dikejar dan ingin dicapai oleh banyak orang. Sehingga, dalam menuntut ilmu dilakukan dari tingkatan terendah hingga tingkatan tertinggi dan dari umur yang masih kecil hingga tua nanti. Tingkatan mempelajari sesuatu yang tertinggi berada di jenjang perguruan tinggi/universitas. Menurut Papalia et al. (2009) seseorang memilih untuk melanjutkan pendidikan dijenjang perguruan tinggi karena universitas dianggap sebagai jalur yang dapat menghubungkan individu ke dalam dunia kerja, karena dengan melanjutkan pendidikan ke universitas maka akan meningkatkan kemungkinan individu untuk bekerja sesuai dengan pilihan dan meningkatkan kualitas kehidupannya di masa depan.

Menurut Sarwono (2003) individu yang sedang menuntut ilmu di perguruan tinggi baik negeri maupun swasta atau lembaga lain yang setingkat dengan perguruan tinggi disebut sebagai mahasiswa. Mahasiswa merupakan orang yang terdaftar untuk dapat mengikuti pelajaran di dalam perguruan tinggi dengan batasan usianya adalah 18-30 tahun. Dengan melanjutkan Pendidikan setelah sekolah menengah dapat memberikan kesempatan individu untuk mengembangkan diri dan dengan dapat menambah pengetahuan serta ketrampilan kerja sehingga dapat meningkatkan kesempatan kerja.

Namun, perlu diketahui juga bahwa meskipun menjadi mahasiswa atau lulusan sarjana individu tetap akan menghadapi tantangan karir saat memasuki dunia kerja. Scott (2015) menjelaskan bahwa kini tantangan karir yang semakin beragam yakni globalisasi, teknologi baru, migrasi, persaingan internasional, perubahan pasar, tantangan lingkungan, dan politik transaksional menjadi hambatan dalam kehidupan karir individu terutama bagi mahasiswa yang masuk kedalam kategori dewasa awal dan seringkali dihadapkan dengan tantangan hingga muncul ketidakstabilan dan ketidakpastian. Berdasarkan riset BPS, jumlah angkatan kerja Indonesia pada Agustus 2021 mencapai 140,15 juta orang, naik 1,93 juta orang dibanding Agustus 2020. Sementara jumlah penduduk usia kerja yang telah bekerja pada Agustus 2021 sebesar 131,05 juta orang. Jumlah itu naik 2,60 juta orang dibanding tahun sebelumnya.

Dari data tersebut dapat di lihat bahwa jumlah angkatan kerja mengalami peningkatan setiap tahunnya, maka dari itu persaingan angkatan kerja untuk mencari lapangan pekerjaan setiap tahunnya akan mengalami peningkatan. Sedangkan yang terjadi di lapangan ketimpangan jumlah angkatan kerja dan tersedianya lapangan pekerjaan yang terbatas yang akan menimbulkan masalah yaitu pengangguran. Salah satu kategori tingkat pengangguran terdidik adalah lulusan perguruan tinggi. Tingkat Pengangguran terdidik pada tamatan pendidikan Universitas di Indonesia sampai Agustus 2021 sebesar 5,98%. Berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah pengangguran di Indonesia pada Agustus 2021 adalah sebesar 9,10 juta penduduk. tingkat pengangguran terbuka (TPK) Indonesia pada Agustus 2021 adalah sebesar 6,49 persen (Kusnandar, 2021). Data tersebut

menunjukkan bahwa lulusan perguruan tinggi ikut berperan aktif dalam menambah angka pengangguran di Indonesia.



Gambar 1. Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan (Agustus 2021)
Sumber: (Kusnandar, 2021)

Suhariyanto (dalam Pusparisa, 2019) menjelaskan bahwa banyaknya pengangguran yang berasal dari lulusan perguruan tinggi ini disebabkan karena para lulusan baru banyak yang tidak memiliki keterampilan yang sesuai kebutuhan, para lulusan baru memiliki ekspektasi penghasilan dan status yang lebih tinggi, serta penyediaan lapangan kerja yang terbatas. Menurut Konstam et al. (2015) pengangguran yang ada saat ini dapat dikaitkan dengan rendahnya kemampuan dalam menerapkan *career adaptability*.

Adaptabilitas karir merupakan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan keadaan yang berhubungan dengan karir dan memprediksi kemajuan dalam pengembangan karir (Bocciardi et al., 2017). Sedangkan, konsep adaptabilitas karir didefinisikan oleh Savickas (dalam Maree, 2017) sebagai kesiapan untuk mengatasi tugas yang terprediksi untuk mempersiapkan dan turut

berperan dalam pekerjaan dan kondisi kerja. Pada dunia pendidikan sebagai pangkal dari karir di mana seseorang harus mempersiapkan diri dan berperan dalam pendidikannya agar sesuai dengan karir yang ingin dicapai. Sehingga artinya adaptabilitas karir tidak semata-mata terjadi di dalam dunia kerja saja, tetapi juga terjadi di berbagai rentang kehidupan lainnya. Misalnya pada mahasiswa perguruan tinggi yang setelah lulus memutuskan mau ke mana, ingin menekuni jurusan yang di ambilnya waktu kuliah atau bisa saja memutuskan untuk mencari pekerjaan sedapatnya dan tidak perlu linear dengan jurusan sewaktu kuliah. Proses-proses pengambilan keputusan ini merupakan salah satu bentuk adaptabilitas karir.

Andersen dan Vandehey (2012) menjelaskan bahwa tantangan-tantangan perkembangan karir mahasiswa sebagai *emerging adulthood* muncul dari faktor internal maupun faktor lingkungan yang berpengaruh terhadap keputusan karirnya. Dikatakan pula bahwa mahasiswa harus mempersiapkan kemampuan dan wawasan yang dibutuhkan untuk kariernya sejak awal. karena hal tersebut merupakan faktor penting bagi mahasiswa saat mengalami transisi dari sekolah (institusi perguruan tinggi/universitas) ke pekerjaan (*school to work transition*) (Wang & Fu, 2015). Sedangkan sumber dari kesiapan individu untuk menghadapi rintangan dalam kondisi transisi adalah *career adaptability* (Koen et al., 2012; Savickas & Porfeli, 2012).

Dari uraian diatas, maka didapati bahwa adaptabilitas karir sangat penting dimiliki karena dapat membantu mahasiswa dalam menghadapi dan mengantisipasi tantangan yang mungkin terjadi dalam memasuki dunia kerja. Selain itu, terdapat empat dimensi *career adaptability* yang juga adalah sumber daya yang harus

dimiliki individu untuk mempersiapkan kariernya. Dimensi tersebut antara lain *concern, control, curiosity, dan confidence* (Savickas & Porfeli, 2012). Kepedulian (*concern*) yaitu sejauh mana individu menyadari perlunya perencanaan karier di masa depan, pengendalian (*control*) merupakan tanggung jawab individu dalam membentuk diri, (*curiosity*) merupakan eksplorasi berbagai kemungkinan pembentukan diri dan kepercayaan diri (*confidence*) merupakan rasa yakin atas pilihan dan percaya diri terhadap keputusan yang dipilih.

Menurut Savickas dan Porfeli (2012), mahasiswa yang menerapkan konsep adaptabilitas karir dengan baik akan berdampak (1) Mahasiswa akan lebih perhatian terhadap apa yang akan terjadi pada karirnya di masa depan; (2) Mahasiswa akan lebih bisa mengontrol diri, seperti tidak tergesa-gesa dan tetap tenang terhadap apa yang dibutuhkan untuk karirnya nanti di masa depan; (3) Mahasiswa akan lebih mencari/ memiliki rasa ingin tahu yang tinggi terhadap apa yang harus dibutuhkan untuk karirnya nanti di masa depan, dan (4) Mahasiswa akan memiliki kepercayaan yang tinggi ketika nantinya dihadapkan dengan hambatan atau tantangan pada karirnya nanti di masa depan. Selain itu, menurut Hirschi (2009) kemampuan adaptabilitas karir dapat berguna bagi seseorang untuk menangani (*handle*) stres yang akan dialami nantinya saat mendapatkan karir. Sebaliknya Savickas (2005) mengatakan bahwa individu yang memiliki adaptabilitas karir yang rendah akan mengalami *career indifference, career indecision, dan career inhibition* yang menyebabkan individu mengalami ketidakberdayaan dan pesimisme tentang masa depan, ketidakmampuan untuk memilih karir, tidak realistis dengan tantangan dunia

kerja dan citra diri yang tidak akurat, tidak memiliki keyakinan dalam menghadapi tantangan dan mengatasi rintangan karir.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *career adaptability*, Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karir seperti: (1) *social support*, dikarenakan *social support* berpengaruh terhadap *career adaptability* pada masa dewasa awal (*young adults*) atau mahasiswa dalam memilih karir nantinya (Creed et al., 2009). (2) Pengalaman kerja, melalui pengalaman kerja yang telah mereka miliki seseorang yang ingin mencari atau mendalami karir atau pekerjaan akan memiliki tambahan informasi (Hirschi, 2009). (3) *Life satisfaction* yang berpengaruh positif terhadap *career adaptability*, dan selain itu *life satisfaction* akan berpengaruh terhadap keputusan mahasiswa dalam pemilihan karir (Konstam et al., 2015). (4) Institusi pendidikan/lingkungan belajar (Tian & Fan, 2014) lingkungan belajar yang didalamnya terdiri dari karyawan, dosen atau guru, teman-teman mahasiswa, orang lain yang ikut terlibat dalam proses belajar, memiliki pengaruh terhadap *career adaptability* karena situasi di lingkungan belajar dapat membantu mahasiswa mengambil keputusan mengenai karirnya. (5) Lingkungan tempat tinggal, karena lingkungan tempat tinggal yang mendukung dapat membantu mengembangkan kemampuan beradaptasi dalam karir (Atac et al., 2018).

Berdasarkan uraian faktor yang dapat mempengaruhi adaptabilitas karir yang telah disebutkan diatas, peneliti tertarik untuk memilih faktor tempat tinggal sebagai variable bebas. Peneliti mengkhususkan faktor lingkungan tempat tinggal mahasiswa, yang didalamnya adalah lingkungan pesantren dan kos-an. Pemilihan

variable tempat tinggal dikarenakan mahasiswa yang sedang dalam masa transisi membutuhkan lingkungan tinggal yang dapat mendukung mahasiswa dalam mengembangkan kemampuannya beradaptasi pada dunia kerja yang akan dihadapi kemudian. Dukungan yang diperoleh dari lingkungan tempat tinggal seperti keluarga, guru, teman, dan *significant other* akan berkontribusi secara signifikan terhadap adaptabilitas karir mahasiswa dan semakin banyak mendapatkan dukungan, maka semakin tinggi adaptabilitas karirnya (Wang & Fu, 2015), selain itu lingkungan tempat tinggal individu dapat memberikan dukungan yang turut membantu seseorang untuk persiapan karir dan cara melakukan transisi yang benar dari dunia sekolah ke dunia kerja (Han & Rojewski, 2015). Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan melakukan perbandingan *carrer adaptability* pada mahasiswa yang bertempat tinggal berbeda yaitu di kos dan pesantren.

Tempat tinggal sendiri dijelaskan Akbar (dalam Kholifah, 2017) merupakan keberadaan seseorang bernaung di sebuah rumah seperti rumah orang tua, sewa atau menumpang pada rumah orang lain. Disebutkan juga oleh Gottlieb (dalam Sa'idah & Laksmiwati, 2017) bahwa lingkungan subyek memberikan dukungan berupa informasi verbal dan nonverbal, saran, bantuan yang nyata atau tingkah laku yang diberikan orang-orang yang akrab dengan subjek atau yang berupa kehadiran dan hal-hal yang dapat memberikan keuntungan emosional atau berpengaruh terhadap perilaku penerimanya. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa tempat tinggal merupakan kediaman seseorang untuk bernaung yang dapat menghadirkan

dukungan yang dapat memberikan keuntungan emosional yang mempengaruhi perilaku subyek.

Tempat tinggal mahasiswa beragam, diantaranya ada yang tinggal di rumah, kos, dan ada pula yang memilih tinggal di pesantren. Peneliti memilih membandingkan lingkungan kos dengan pesantren dikarenakan tempat tinggal mahasiswa tersebut memiliki karakteristik yang sama namun juga memiliki perbedaan komponen dan tujuan. Kos dan pesantren memiliki kesamaan sebagai penyedia tempat tinggal sementara bagi para mahasiswa yang merantau dan jauh dari pengawasan orang tua. Persamaan karakteristik tempat tinggal tersebut diharapkan dapat mengurangi adanya variabel bebas tak terkontrol seperti keluarga, sehingga penelitian ini dapat lebih spesifik meneliti perbedaan variabel adaptabilitas karir yang disebabkan oleh faktor tempat tinggal mahasiswa yang berbeda.

Perbedaan komponen kos dan pesantren terlihat dari tujuan dan kegiatan didalamnya, kos merupakan tempat menetap atau tinggal dengan adanya kompensasi tarif yang harus diberikan kepada pemilik rumah (Thariq & Anshori, 2017), sehingga kos ini hanya berorientasi pada profit atau keuntungan saja. Sedangkan untuk pesantren, selain menyediakan tempat tinggal, menurut Sadali (2020) pesantren merupakan lembaga Pendidikan Islam yang dikelola secara konvensional dan dilaksanakan dengan system asrama (pondok) dengan kiai sebagai sentra utama serta masjid sebagai pusat lembaganya, dimana pesantren bukan semata-mata sebagai tempat tinggal atau asrama para santri untuk mengikuti pelajaran yang diajarkan oleh kyai, namun juga sebagai latihan bagi santri agar

mampu hidup mandiri dalam masyarakat. Dari definisi tersebut dapat dilihat bahwa, berbeda dengan kos yang hanya berorientasi pada profit, pesantren sekaligus bertujuan untuk mendidik agama islam pada penghuninya.

Menurut penelitian kualitatif yang dilakukan oleh Muslikah et al. (2022) masalah adaptabilitas karir yang dihadapi oleh santri/mahasiswa di pesantren adalah tidak semua mahasiswa dapat memiliki kemampuan beradaptasi karir mereka dengan mudah, hal tersebut dipengaruhi oleh kurangnya kesiapan mereka untuk hadir belajar, kurangnya pemahaman tentang beradaptasi dengan karir. Hal ini didukung oleh Aliyah et al. (2018) bahwa adaptasi karir terbentuk dari pengaruh budaya, pola pengajaran, doktrin diperoleh dari lingkungan. Hasil yang diperoleh bahwa Adaptabilitas karir di pesantren rendah dan faktor yang berkontribusi besar adalah budaya di pondok pesantren.

Menurut Munawaroh dan Khisbiyah (2018) mahasiswa yang berperan sebagai santri diharuskan mampu membagi antara kegiatan perkuliahan dan kegiatan di pondok pesantren seperti: rutinitas internal di pondok pesantren (muhadlarah amm, muhadlarah khos, talaran kosa kata, hadroh) dan kegiatan eksternal pondok seperti piket harian, kegiatan peringatan keagamaan serta diharuskan menjadi panitia dalam acara kepesantrenan lainnya, tuntutan akademik dan rutinitas yang padat tersebut menjadi salah satu penyebab tekanan yang dialami oleh mahasiswa santri, berbeda dengan rutinitas mahasiswa umumnya yang bukan santri. Bukan hanya itu saja, masih banyak hal lain yang menjadi sumber tekanan pada mahasiswa santri dibandingkan dengan mahasiswa kos, seperti adanya perubahan lingkungan, kehilangan jaringan dukungan sosial, tekanan akademik,

perkembangan hubungan dengan teman sebaya, dan bahkan juga masalah keuangan (Rokhim, 2017). Sedangkan tekanan yang diperoleh oleh mahasiswa berpengaruh positif terhadap tingkat kepercayaan karir mereka (Ebenehi et al., 2016).

Berdasarkan definisi yang telah disampaikan diatas, dapat diketahui bahwa lingkungan yang dimiliki oleh mahasiswa yang tinggal di kos dan pesantren memiliki persamaan dan perbedaan, tempat tinggal pesantren memiliki kegiatan dan peraturan yang lebih padat dibandingkan dengan kos, namun disisi lain tempat tinggal pesantren juga memiliki lingkup interpersonal yang lebih luas, dukungan sosial yang didapatkan oleh mahasiswa yang tinggal di pesantren bisa berasal dari teman mahasiswa, teman santri, dosen, ustad, ustadzah, dan kyai. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Maisaroh (2021) didapati bahwa dukungan sosial yang dimiliki sebagian besar santri dalam kategori sedang, dan sebagian kecil rendah. Hal ini dimungkinkan dipengaruhi oleh adanya orang yang sering diajak bercerita, sehingga santri mendapatkan dukungan dari teman dan sesama santri. Sedangkan dukungan sosial yang didapatkan oleh mahasiswa kos hanya berasal dari teman mahasiswa dan dosen. Sedangkan pada teori dukungan sosial yang telah disampaikan sebelumnya bahwa perbedaan dukungan sosial disekeliling mahasiswa akan mengarah pada adaptabilitas karir yang berbeda.

Melihat seluruh uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk membuktikan ada atau tidaknya perbedaan adaptabilitas karir berdasarkan tempat tinggal mahasiswa, yaitu di kost dan di pesantren, untuk itu peneliti mengambil judul **“Perbedaan Adaptabilitas Karir antara Mahasiswa yang Tinggal di Kost dan di Mahasiswa yang Tinggal di Pesantren”**, Dengan menyusun rumusan masalah

untuk penelitian ini yaitu, *apakah terdapat perbedaan adaptabilitas karir antara mahasiswa yang tinggal di kost dan mahasiswa yang tinggal di pesantren.*

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan adaptabilitas karir antara mahasiswa yang tinggal di kost dan mahasiswa yang tinggal di pesantren.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi kajian psikologi industri dan organisasi, khususnya pada bidang karir terutama *career adaptability*. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai sumber referensi bagi mahasiswa yang ingin mengkaji tema-tema berkenaan dengan karir khususnya *career adaptability*.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi mahasiswa dan pengelola lingkungan tempat tinggalnya dalam upaya meningkatkan adaptabilitas karir