

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Fresh Graduate merupakan masa dimana seorang mahasiswa lulus kuliah serta bersiap untuk merambah dunia kerja (Kusuma, 2010). Seorang individu dapat dikatakan sebagai *fresh graduate* setelah lulus Pendidikan tingkat diploma maupun sarjana dalam kurun waktu enam bulan setelah diwisuda (Iskandik, 2021). Mahasiswa sebagai lulusan perguruan tinggi (sarjana) memiliki lebih banyak pilihan, harapan peluang kerja, serta pengembangan karir yang lebih terbuka dibandingkan individu lulusan sekolah (Kusuma, 2010). *Fresh Graduate* secara tidak langsung dituntut agar memperoleh bidang karier yang cocok berdasarkan skill serta ilmu yang sudah didapat selama perkuliahan, sehingga timbul bermacam kecemasan yang dirasakan seseorang *freshgraduate* semacam tingginya persaingan antara para pencari kerja dan sedikitnya pengalaman yang dimiliki seseorang *fresh graduate* dengan para pencari kerja yang lain (Prihastuty, 2012).

Herr dan Cramer (1997) menuturkan bahwa pekerjaan memiliki peran yang sangat besar dalam memenuhi kebutuhan hidup manusia, terutama kebutuhan ekonomi, sosial, dan psikologis. Isaacson dan Brown (1997), mengungkapkan bahwa di masa yang akan datang akan banyak pekerjaan yang berubah dan berbeda secara signifikan, hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya pekerjaan baru yang muncul dan menggeser pekerjaan-pekerjaan yang lama, bahkan akan banyak pula pekerjaan yang akan mengubah orientasi pekerjaannya.

Santrock (2002) menyatakan bahwa masa dewasa awal termasuk pada masa transisi, baik secara fisik, intelektual, ataupun kedudukan sosial. Penelitian yang dilaksanakan oleh Savickas serta Porfeli menerangkan bahwa individu dengan keahlian menyesuaikan diri akan lebih siap dalam menjalankan ikatan dengan karier, perubahan organisasi serta trauma pekerjaan (Savickas & Porfeli, 2012). Namun pada fase ini, *fresh graduate* mendapat tekanan dari lingkungan yang menimbulkan permasalahan dalam penyesuaian diri pada dunia kerja. Salah satunya ialah upaya untuk bisa mandiri secara finansial dengan mendapatkan pemasukan lewat bekerja (Santrock, 2002). *Career adaptability* sangat berguna bagi *fresh graduate* menghadapi bermacam tantangan yang akan dihadapi dikala hendak merambah pasar tenaga kerja (Anas & Hamzah, 2022).

Career adaptability merupakan persiapan dalam menghadapi bermacam rintangan dan perubahan pada masa transisi karier dari lulus akademi besar mengarah dunia kerja (Savickas & Porfeli, 2012). *Career Adaptability* adalah kemampuan untuk berubah agar sesuai dengan keadaan yang berhubungan dengan perencanaan karier (Koen, 2012). *Career adaptability* sangat penting dalam membantu individu untuk merencanakan masa depan mereka yang tidak pasti, menghadapi kondisi kerja yang tidak menguntungkan, beradaptasi dengan perubahan kondisi pasar tenaga kerja, dan nantinya juga akan berdampak meningkatkan kesejahteraan (Savickas, 2009).

Menurut Savickas dan Porfeli (2012), *career adaptability* adalah persiapan dalam menghadapi bermacam rintangan dan perubahan pada masa transisi karier dari lulus akademi besar mengarah dunia kerja. *Career adaptability* adalah kesiapan

seorang individu dalam menghadapi tugas-tugas dan mempersiapkan diri untuk menjalani suatu pekerjaan, serta tugas-tugas yang akan muncul sebagai bentuk penyesuaian diri terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dalam dunia karir (Savickas, 1997). Menurut Brown dan Lent (2013), adaptasi karir merupakan karakteristik pribadi untuk menjelaskan kesiapan dalam membangun karir.

Seseorang yang memiliki kemampuan *career adaptability* yang tinggi merupakan orang yang memiliki perhatian terhadap hal-hal yang ada di masa depan mereka, karena mereka memiliki kontrol diri atas diri mereka sendiri dimasa depan. Menurut Brown dan Lent (2005), *career adaptability* merupakan bagian dari teori konstruksi karir, yaitu bagaimana individu dapat membangun karirnya sendiri. Menurut Hirschi (2009), kemampuan *career adaptability* dapat berguna bagi seseorang untuk menangani (*handle*) stres yang akan dialami nantinya saat mendapatkan karir.

Berdasarkan penelitian dampak positif dari adaptabilitas karir pada individu adalah memiliki rasa keingintahuan pada masa depan, mengelola serta mempersiapkan masa depan, dan menggali kemampuan serta kemungkinan masa depan, membangun keyakinan diri untuk mengejar harapan serta tujuan untuk keberhasilan pada masa depan (Savickas, 2019). Penelitian oleh Koen, Klehe, dan Vianen (2012) menemukan bahwa sarjana perguruan tinggi sering kali menghabiskan waktu lebih banyak untuk menemukan pekerjaan yang sesuai bagi dirinya dan sering mengalami ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan karakteristik diri. Menurut Hidayat (2011) secara umum permasalahan yang dihadapi mahasiswa dalam bidang karir dan pekerjaan adalah belum memahami

potensi diri, kurangnya memahami bidang kerja yang diinginkan, khawatir tidak mendapat pekerjaan dan, belum merencanakan masa depan.

Menurut Savickas dan Porfeli (2014) terdapat empat dimensi pada *career adaptability*, yaitu *career concern*, *career control*, *career curiosity*, dan *career confidence* (Savickas, 2014). Empat dimensi tersebut dapat mempengaruhi mahasiswa akhir maupun *fresh graduate* secara positif jika diterapkan. Dampak yang akan didapatkan jika konsep tersebut diterapkan adalah tenaga kerja *fresh graduate* akan lebih perhatian terhadap apa yang akan terjadi dimasa depan, tenaga kerja *fresh graduate* akan cenderung mengontrol diri dan tidak tergesa-gesa dalam mengambil keputusan dimasa depan, tenaga kerja *fresh graduate* akan mencari tahu dan memiliki rasa ingin tahu yang tinggi tentang pekerjaan dan apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan yang akan dijalankan, tenaga kerja *fresh graduate* memiliki kepercayaan diri yang tinggi ketika dihadapkan dengan tantangan atau hambatan pada karirnya di masa depan (Savickas & Porfeli, 2014).

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal 20 oktober 2022 di Universitas Mercu Buana Yogyakarta dengan sepuluh orang *fresh graduate*, lima diantaranya masih belum mencari informasi terkait karir kedepannya, 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.

Menurut penuturan dua orang dari sepuluh *fresh graduate* mengaku takut untuk menghadapi masalah kedepannya dan belum bisa keluar dari zona nyaman

sebagai seorang mahasiswa, sesuai dengan aspek *Confidence* menurut Savickas dan Profeli yaitu kemampuan seorang individu terhadap kepercayaan dirinya untuk hidup sesuai dengan tujuannya.

Menurut keterangan dua orang dari sepuluh *fresh graduate*, masalah yang hadapi adalah belum adanya perencanaan karir yang sesuai dengan minat dan kemampuan dari individu, pernyataan tersebut sesuai dengan aspek *concern* menurut Savickas dan Profeli yaitu individu memiliki kepedulian terhadap karirnya di masa depan sesuai dengan minat dan kemampuannya.

Menurut satu orang *freshgraduate* mengungkapkan bahwa kesulitan yang dirasakannya adalah belum bisa mengontrol dan membentuk diri sesuai dengan lingkungan serta kontrol dalam memiliki tanggung jawab dalam karirnya, sesuai dengan aspek *control* menurut Savickas dan Profeli yaitu individu dapat meningkatkan pengendalian atas masa depan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara yang di dapatkan dari sepuluh *fresh graduate* di Universitas Mercu Buana Yogyakarta menunjukkan bahwa permasalahan tertinggi adaptabilitas karir pada *fresh graduate* adalah keingintahuan untuk mencari tahu tentang karir pada masa depan yang masih rendah.

Menurut penelitian Purnama (2022), faktor-faktor pada *career adaptability* dipengaruhi oleh efikasi diri. Bandura (1997) mendefinisikan efikasi diri adalah keyakinan individu terkait kemampuan dirinya dalam mengatur dan menjalankan tugas serta tindakan yang diinginkan dalam mencapai hasil maksimal.

Menurut Bandura (1997) efikasi diri merupakan kepercayaan seorang individu terhadap kemampuan dirinya untuk mencapai suatu hasil yang diinginkan.

Baron dan Byrne (2003) mengemukakan bahwa efikasi diri merupakan evaluasi seseorang mengenai kemampuannya atau kompetensi dirinya untuk melakukan tugas, dan mencapai tujuan atau mengatasi suatu hambatan yang dialami oleh individu. Menurut Wanberg, Zhu, dan Hooft (2010), ketika seseorang memiliki nilai efikasi diri yang tinggi dan suasana hati yang positif, maka kemungkinan untuk menyerah sangatlah kecil, bahkan akan lebih meningkatkan kembali daya dan usaha dalam meraih sesuatu. Efikasi diri sebagai ekspektasi atau keyakinan mengenai sejauh apa individu mampu dalam melaksanakan suatu perilaku pada suatu situasi tertentu (Bandura, 2009). Kanfer dan Hulin (2013) mendefinisikan efikasi diri mencari pekerjaan sebagai keyakinan bahwa seseorang mampu melakukan perilaku yang diperlukan untuk mendapatkan pekerjaan baru atau bekerja kembali dalam kaitannya dengan proses pencarian pekerjaan.

Menurut Bandura (1997) efikasi diri memiliki 3 aspek yaitu tingkatan (*level*), kekuatan (*strength*), dan generalitas (*generality*). Level berkaitan dengan individu yang merasa mampu menyelesaikan tugas dari yang ringan hingga tugas yang berat. Seseorang mampu menyelesaikan tugas yang diberikan baik tugas yang ringan hingga tugas yang berat sesuai dengan instruksi yang diberikan oleh atasan. Kekuatan yaitu berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan individu mengenai kemampuannya dalam menjalankan tugasnya. Individu memiliki kekuatan dalam keyakinan diri bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada dirinya. Generalitas yaitu perasaan yakin individu akan kemampuannya pada setiap situasi yang berbeda. Individu memiliki

perasaan yakin bahwa dia mampu menghadapi situasi yang berbeda-beda yang ada di tempatnya bekerja (Bandura 1997).

Menurut Bandura (dalam Friedman & Schustack, 2008) jika seseorang tidak memiliki keyakinan dapat menghasilkan atau mencapai sesuatu yang diinginkan, maka mereka hanya memiliki sedikit saja motivasi untuk meraihnya. Efikasi diri merupakan faktor penting yang menentukan mampu atau tidaknya untuk mencapai sesuatu (Santrock, 2010). Menurut Savickas (dalam Lent dan Brown, 2012) kepercayaan diri menunjukkan perasaan efikasi diri terkait kemampuan seseorang untuk berhasil melaksanakan tindakan yang diperlukan. Individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi dan suasana hati yang positif memiliki kemungkinan menyerah yang kecil, dan akan berupaya untuk meningkatkan usahanya untuk meraih sesuatu yang diinginkannya.

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa efikasi diri menjadi variabel dalam membentuk *career adaptability*. Efikasi diri yang tinggi dapat membuat individu yakin akan kemampuannya untuk dapat berhasil dalam mengambil peran dan tugas-tugas yang akan dihadapi dalam dunia pekerjaan.

Peneliti memfokuskan kajiannya bahwa ada hubungan yang positif antara efikasi diri dengan *career adaptability* pada *fresh graduate*. Berdasarkan uraian tersebut, maka permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara efikasi diri terhadap *career adaptability* pada *fresh graduate*?

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri terhadap *career adaptability* pada *fresh graduate*

C. Manfaat Penelitian

A. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi referensi terhadap tenaga kerja *fresh graduate* dalam menyiapkan diri dan melakukan perencanaan sebelum memasuki dunia kerja serta menumbuhkan rasa percaya diri pada kemampuan dan keyakinan diri pada diri tenaga kerja *fresh graduate* agar mampu bersaing dengan tenaga kerja yang memiliki pengalaman.

B. Manfaat Praktis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi *fresh graduate* terkait *career adaptability* dalam memaksimalkan perencanaan karir.

