

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Persaingan global membuat perusahaan dan lapangan pekerjaan lain meningkatkan kualitas perusahaan dengan menerima karyawan yang sesuai dengan tujuan. Sumber Daya Manusia (SDM) dapat menentukan kemenangan dalam bersaing di era global (Agustini, 2011). Dalam menghadapi persaingan ekonomi dunia, perusahaan berusaha untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kompetensi tinggi. Hal ini berdampak pada persyaratan yang tinggi bagi calon karyawan. Oleh karena itu, calon karyawan harus mampu menyiapkan kompetensinya sejak dini agar siap menghadapi persaingan di dunia kerja (Widyastuti & Widyowati, 2018). Kasih dan Suganda (dalam Rachmawati, 2012) mengatakan bahwa semakin banyaknya tantangan dan persaingan dalam dunia kerja tidak bisa dipungkiri akan menambah kecemasan mahasiswa menghadapi masa depan karinya yang pada akhirnya juga akan menambah jumlah pengangguran akademik di Indonesia.

Data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa pada tahun 2017 telah terjadi kenaikan jumlah pengangguran di Indonesia sebesar 10.000 orang menjadi 7,04 juta orang pada Agustus 2017 dari Agustus 2016 sebesar 7,03 juta orang (BPS, 2017). Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi mencatat sekitar 8,8% dari total 7 juta pengangguran di Indonesia adalah sarjana.

Kondisi tersebut sangat mengkhawatirkan mengingat persaingan untuk mendapatkan pekerjaan akan semakin ketat dengan datangnya Revolusi Industri 4.0 (Seftiawan, 2018). Dalam hal ini pendidikan tinggi merupakan jenjang yang paling tinggi pada sistem pendidikan di Indonesia, maka pada pendidikan tinggi ini diharapkan menjadi tempat untuk mempersiapkan sumber daya yang berkualitas, berprestasi tinggi, serta berorientasi ke masa depan yang lebih mantap dari jenjang sebelumnya. Artinya, diharapkan pendidikan tinggi mampu mencetak tenaga-tenaga terampil yang berkualitas, sehingga lulusan dari perguruan tinggi diharapkan untuk mampu mengembangkan ilmu yang didapat dengan maksimal, sehingga ada relevansi antara ilmu yang dipelajari dengan aplikasi di masyarakat, aplikasi ini tercermin dari pekerjaan yang ditekuni setelah lulus dari perguruan tinggi (Budiwati, 2012).

Berlandaskan tujuan adanya relevansi antara ilmu dengan pekerjaan yang ditekuni oleh lulusan dari perguruan tinggi, maka hendaknya sudah ada proses persiapan melakukan pilihan karier oleh individu sejak masih berstatus sebagai mahasiswa. Hal ini seperti dikemukakan oleh Komalasari (2012) bahwa salah satu kesuksesan yang diharapkan dibawa oleh mahasiswa adalah kesuksesan terhadap persiapan karier, yakni untuk dapat memasuki dunia kerja yang sesuai dengan bidang keahliannya. Pola pikir mahasiswa diarahkan untuk menjadi lebih matang dalam memecahkan permasalahan, termasuk masalah pekerjaan. Lebih jauh lagi, mahasiswa diharapkan mampu mengembangkan sikap membina ilmu demi kemajuan bangsa, dengan mengembangkan kepribadian

sesuai potensi yang dimiliki dan mampu merencanakan masa depan sesuai dengan keadaan dirinya.

Papalia (1998) menjelaskan bahwa individu pada usia mahasiswa S1 tingkat akhir (remaja akhir hingga dewasa awal usia 30-an) berada pada tahap pencapaian individu menggunakan pengetahuannya untuk mendapatkan kompetensi dan independensi dalam rangka mengejar target seperti karier dan keluarga. Masa dewasa awal dimulai pada usia 18 tahun sampai umur 40 tahun oleh karena itu perubahan dari tahap masa remaja menuju ke dewasa awal membuat individu cukup sulit beradaptasi dengan tugas perkembangan selanjutnya. Hurlock (2003) menjelaskan bahwa tugas perkembangan dewasa awal antara lain memilih pasangan hidup, belajar hidup bersama dengan suami atau istri membentuk suatu keluarga, membesarkan anak-anak, mendapatkan pekerjaan, mengambil tanggung jawab sebagai warga negara, dan menemukan suatu kelompok yang cocok. Hal ini didukung dengan pernyataan Havinghurst (dalam Yusuf, 2011) bahwa memilih dan menyiapkan lapangan pekerjaan atau karier merupakan tugas perkembangan yang harus diselesaikan dengan baik oleh seorang individu.

Savickas (2001) mendefinisikan kematangan karier sebagai suatu kesiapan seseorang untuk mencari informasi mengenai karier dan rencana sekolah selanjutnya yang sesuai dengan usianya. Sedangkan kematangan karier menurut Levinson, Ohler, Caswell dan Kierwa (dalam Saifuddin, 2018) merupakan kemampuan individu dalam membuat keputusan mengenai gambaran dan rencana karier di masa depan yang realistis, dengan disertai

kesadaran akan sumber daya yang dibutuhkan untuk mencapai rencana karier yang telah dipilih. Selain itu, Gonzalez (2008), menjelaskan kematangan karier merupakan perilaku individu untuk melaksanakan tugas-tugas berkarier sesuai dengan tahap perkembangan kariernya.

Aspek-aspek kematangan karier menurut Savickas (2001) adalah: 1) perencanaan, yaitu kesadaran individu bahwa dirinya harus menentukan pendidikan dan karier serta mempersiapkan diri untuk keputusan tersebut; 2) eksplorasi, yaitu individu aktif memanfaatkan berbagai sumber untuk memperoleh informasi dunia kerja dan memilih salah satu bidang pekerjaan atau studi lanjut; 3) kompetensi informasional, yaitu individu dengan kompetensi dan pengetahuan yang cukup untuk menggunakan informasi tentang studi lanjut dan karier yang dimiliki untuk dirinya, serta mulai mengkristalisasikan pilihan pada bidang dan tingkat pekerjaan tertentu; 4) pengambilan keputusan, yaitu individu dapat mempertimbangkan pilihan pendidikan dan karier kemudian membuat pilihan studi lanjut dan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya.

Berdasarkan dari hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 3 dan 7 Desember 2018 kepada 8 mahasiswa tingkat akhir di Universitas Swasta dan Negeri di Yogyakarta (2 orang Universitas Negeri dan 6 orang Universitas Swasta). Berdasarkan hasil wawancara, 6 dari 8 mahasiswa masih ragu mengenai rencana kariernya kedepan. Mahasiswa I, K, dan A memiliki kesamaan dengan mengatakan bahwa hal itu masih jauh untuk dipikirkan. I saat ditanya mengenai pekerjaan apa yang akan dilakukan menjawab “belum tahu,

saya nikmati saja alurnya dengan santai selagi masih jadi mahasiswa”. Sedangkan K menjawab “belum ada gambaran, tergantung teman dekat saya mau kemana”. A menjawab “saya belum tau cocoknya kerja dimana”. Jawaban-jawaban tersebut mengindikasikan bahwa mereka belum memiliki perencanaan yang matang mengenai arah kariernya, selain itu mengindikasikan juga tidak terpenuhinya ketiga aspek kematangan karier lainnya yaitu eksplorasi, kompetensi informasional dan pengambilan keputusan.

Sama halnya dengan I,K,A, mahasiswa S, F, dan P juga belum memiliki kematangan karier. Hal ini ditunjukkan dengan beberapa aspek kematangan karier yang belum terpenuhi. Mahasiswa K mengaku belum bisa membuat keputusan mengenai pekerjaan apa yang akan difokuskan karena masih bergantung pada keputusan atau keinginan orang tuanya. Sedangkan F dan P mengaku masih nyaman dengan status mahasiswanya sehingga belum memikirkan pekerjaan apa yang akan dipilihnya. Beberapa alasan seperti kurangnya perencanaan karier, informasi, eksplor karier dan pengambilan keputusan karier termasuk dalam aspek kematangan karier (Savickas, 2001). Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa keenam mahasiswa merasa kebingungan dan belum mempunyai arah tujuan karier yang jelas. Rasa bingung, kurangnya keterampilan dan pengalaman yang dirasakan cerminan dari kurang memilikinya *career maturity* atau kematangan karier (Rachmawati, 2012).

Mahasiswa S1 tingkat akhir seharusnya sudah berorientasi menuju ke dunia pekerjaan, hal ini sejalan dengan tugas perkembangan dan tujuan tahap perkembangan dewasa awal yang dijelaskan oleh Hurlock (2003). Karier

merupakan masalah yang penting dalam kehidupan manusia yang mencakup perkembangan dari proses pengambilan keputusan yang berlangsung seumur hidup (Suherman dalam Ratnaningsih dkk, 2016). Selain itu, Wijaya (dalam Widyastuti dan Widyowati, 2016) mengatakan bahwa rendahnya kematangan karier dapat menyebabkan kesalahan dalam mengambil keputusan karier. Kesulitan dalam beradaptasi dengan tugas-tugas perkembangan karier ini, akan berdampak pada kegagalan dan rasa frustrasi pada individu tersebut ( Winkel & Hastuti, 2004).

Faktor-faktor kematangan karier sendiri menurut Naidoo (1998) yaitu: a) tingkat pendidikan (*educational level*); b) ras (*race ethnicity*), c) *locus of control*; d) status ekonomi sosial (*social economi status*); e) makna bekerja (*work salience*); dan f) jenis kelamin. Berdasarkan dari faktor-faktor yang mempengaruhi, maka *locus of control* diasumsikan sebagai salah satu faktor yang turut mempengaruhi kematangan karier. *Locus of control* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kematangan karier. *Locus of control* (LOC) yaitu keyakinan individu mengenai hubungan antara perilaku dan konsekuensi yang diperolehnya (Slavin, 2011). Menurut Phares (dalam Widyastuti dan Widyowati, 2016) *Locus of control* (LOC) dibagi menjadi 2 yaitu *internal locus of control* dan *eksternal locus of control*. *Locus of control* (LOC) internal yaitu keyakinan individu terhadap segala sesuatu yang terjadi pada individu, karena faktor yang ada di dalam individu tersebut, sedangkan *eksternal locus of control* adalah faktor dari luar yang mempengaruhi keberhasilan. Zulkaida (2007). menyatakan bahwa tingkat usaha yang

dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam mencapai karier yang diinginkan dipengaruhi oleh *internal locus of control*.

Peneliti memilih *internal locus of control* sebagai variabel bebas, karena menurut Coertse & Schepers (dalam Suryanti, 2011) mengatakan bahwa individu dengan *internal locus of control* yang baik mempunyai gambaran yang lebih realistis dengan bakat serta kemampuan berinteraksi dengan lingkungan. Pemahaman mengenai bakat yang dimiliki serta kemampuan yang baik dalam berinteraksi dengan lingkungan memungkinkan seorang individu dalam mencapai kematangan karier. Individu dengan *internal locus of control* yakin bahwa kesuksesan dan kegagalan yang terjadi dalam hidup tergantung pada diri sendiri (Aji dalam Suryanti, 2011). Aspek individu yang mempunyai *internal locus of control* menurut Sarafino (1998) yaitu: kontrol, mandiri, tanggung jawab, dan ekspektansi.

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Prahesti (2018) pada siswa kelas XII mengatakan, bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *internal locus of control* dengan kematangan karier pada siswa. Penelitian tersebut menunjukkan, bahwa *internal locus of control* berpengaruh dalam kematangan karier pada siswa. Semakin tinggi *internal locus of control* seseorang, maka akan semakin tinggi pula kematangan kariernya. Kematangan karier adalah keberhasilan individu untuk menyelesaikan dan mengatasi tugas-tugas perkembangan karier yang khas pada tiap tahapan perkembangan karier (Super dalam Widyastuti dan Widyowati, 2016).

Dapat ditarik kesimpulan bahwa individu pada usia mahasiswa (remaja akhir hingga awal usia 30-an) berada pada tahap pencapaian individu menggunakan pengetahuannya untuk mendapatkan kompetensi dan independensi dalam rangka mengejar target seperti karier dan keluarga (Papalia, 1998). Untuk dapat memilih dan merencanakan karier secara tepat diperlukan adanya kematangan karier (Kurniati, Putri, Rahardjo, Muluk dan Rifameutia, 2006). Menurut Savickas (2001) kematangan karier merupakan suatu kesiapan seseorang untuk mencari informasi mengenai karier dan rencana sekolah selanjutnya yang sesuai dengan usianya. Rogers (dalam Syah, 2010) mengatakan bahwa untuk memenuhi tugas-tugas perkembangan karier, individu akan berhasil ketika belajar dari inisiatifnya sendiri kemudian akan mengumpulkan informasi tentang dunia kerja secara mandiri, dengan inisiatif dari dalam diri dengan melibatkan perasaan dirinya, maka individu akan memiliki kesadaran untuk terus mengembangkan wawasannya (*career orientation*). Jika individu kurang memiliki kematangan karier maka akan mengalami kebingungan dengan apa yang akan dilakukan di masa depan (Gonzalez, 2008). Kesulitan dalam beradaptasi dengan tugas-tugas perkembangan karier juga akan berdampak pada kegagalan dan rasa frustrasi pada individu tersebut (Winkel dan Hastuti, 2007).

Berdasarkan hal tersebut, *internal locus of control* berpengaruh terhadap kematangan karier karena individu yang memiliki *internal locus of control* akan memiliki kesadaran untuk mengembangkan karier dan wawasannya. Seperti yang dikatakan oleh Taganing (dalam Widyastuti dan Widyowati, 2016)



individu dengan *internal locus of control* yang baik ketika dihadapkan pada pemilihan karier maka akan melakukan usaha untuk mengenal diri, mencari tahu tentang pekerjaan dan langkah-langkah pendidikan, serta berusaha mengatasi masalah yang dihadapi dan membuat kematangan karier semakin tinggi.

Melihat latar belakang masalah tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara *internal locus of control* dengan kematangan karier pada mahasiswa S1 tingkat akhir perguruan tinggi di Yogyakarta?

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

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui adanya hubungan antara *internal locus of control* dengan kematangan karier pada mahasiswa S1 tingkat akhir perguruan tinggi di Yogyakarta.

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan pengetahuan khususnya psikologi pendidikan dan menambah pengetahuan baru mengenai kematangan karier.

### **2. Manfaat Praktis**

Melalui penelitian ini diharapkan mahasiswa dapat lebih menggali potensi dirinya untuk menunjang karier yang ingin diraih dengan menghubungkan *internal locus of control*.