

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Perguruan tinggi sangat penting untuk melatih mahasiswa agar bisa bekerja dengan baik, memiliki skill yang dibutuhkan oleh perusahaan atau industri. Diinginkan agar para lulusan perguruan tinggi bisa mendapatkan pekerjaan yang selaras dengan latar pendidikan dan keterampilan mereka (Mailangkay, Mandang & Naharia, 2024). Berdasarkan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tujuan pendidikan tinggi adalah untuk membantu mahasiswa mengembangkan potensi diri mereka agar dapat menjadi individu yang memiliki kekuatan spiritual, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, dan keterampilan yang berguna bagi diri sendiri, masyarakat, bangsa, dan negara.

Menurut Badan Pusat Statistik pada Februari 2023 terdapat 753.732 lulusan perguruan tinggi yang menganggur, meningkat menjadi 787.973 orang pada Agustus 2023, dengan total pengangguran terbuka mencapai 1.541.705 orang. Pada Februari 2024, jumlah pengangguran terbuka kembali meningkat menjadi 871.860 orang. Namun, pada Agustus 2024 angka tersebut menurun menjadi 842.378 orang. Meskipun penurunan angka pengangguran ini belum signifikan, hal ini memberikan harapan untuk perbaikan di masa depan. Penurunan ini terjadi oleh beberapa faktor yang saling berkaitan seperti pertumbuhan ekonomi, upah, inflasi, investasi dan beberapa faktor lain yang belum diketahui.

Kenaikan jumlah pengangguran di Indonesia mencerminkan tantangan yang dihadapi dalam sektor ketenagakerjaan, menunjukkan bahwa banyak lulusan perguruan tinggi belum memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan oleh dunia kerja (Mailangkay, Mandang & Naharia, 2024). Menurut Kepala Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XVI Gosulutteng, Munawir Sadzali Razak pengangguran sarjana terjadi karena kurikulum pendidikan tinggi yang relatif belum maksimal mengarah pada tuntutan dunia kerja, atau belum mampu menciptakan kompetensi yang diharapkan pasar. Situasi ini menimbulkan kekhawatiran dan memerlukan penanganan yang segera. Salah satu solusi untuk mengatasi kesenjangan ini adalah dengan mendorong mahasiswa untuk melakukan perencanaan karier. Dengan perencanaan karier yang matang, diharapkan mahasiswa dapat memiliki tujuan dan arah yang jelas, serta menemukan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keterampilan mereka setelah menyelesaikan pendidikan. Selain itu, mereka juga dapat mempersiapkan diri dengan berbagai keterampilan dan kompetensi yang akan mendukung karier mereka di masa depan. Perencanaan karier yang efektif akan membantu mahasiswa dalam memilih jalur karier yang berkualitas dan memfasilitasi mereka menuju kedewasaan dalam kehidupan sosial (Mailangkay, Mandang & Naharia, 2024).

Salah satu tugas yang perlu dilakukan selama dewasa awal adalah memilih dan menjalankan karier (Hurlock, 2002). Perencanaan awal bisa dimulai saat seseorang masih kuliah, saat sudah dewasa. Pada masa dewasa awal, yang berlangsung antara usia 21-24 tahun, pada fase ini individu sedang menghadapi tantangan perkembangan, salah satunya yaitu karier (Hurlock, 2002).

Perencanaan karier dapat dimulai pada saat kuliah, ketika individu mempersiapkan diri untuk mencapai kesuksesan di masa depan (Hervy, 2015). Dengan rencana karier yang baik tentu akan memotivasi seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Sari, 2021). Romadhon (2022) menekankan bahwa mahasiswa harus mengambil peran penting dan tanggung jawab untuk mencapai keberhasilan akademik, lebih mengenali diri dan mengeksplorasi kehidupan untuk menjadi individu yang lebih matang. Dengan memiliki rencana karier, mahasiswa dapat mencapai tujuan setelah lulus, mengurangi kebingungan mengenai dunia kerja, menghadapi berbagai tantangan, dan mengatasi kecemasan saat memasuki dunia kerja.

Oleh karena itu karier merupakan tahap penting dalam memasuki dunia kerja, sehingga perencanaan karier menjadi krusial. Diperlukan motivasi dan pandangan positif terhadap masa depan untuk membentuk kematangan karier yang solid (Kurniawati & Dewi, 2022). Dengan demikian, perencanaan karier yang baik tidak hanya membantu individu dalam meraih kesuksesan, tetapi juga membekali mereka dengan sikap mental yang positif dan kesiapan untuk menghadapi tantangan di dunia kerja.

Menurut Khasanah dan Hakim (2022) mahasiswa tingkat akhir seringkali dihadapkan pada pertanyaan mengenai rencana mereka setelah menyelesaikan studi, dan beberapa dari mereka masih berada dalam proses memilih pekerjaan atau menentukan jalur karier. Memilih karier atau pekerjaan merupakan aspek penting dalam siklus kehidupan, karena keputusan yang diambil akan berdampak pada cara mereka menjalani sisa hidupnya. Banyak individu yang melanjutkan pendidikan ke

perguruan tinggi tanpa memiliki pemahaman yang jelas tentang jalur karir mereka, setelah menentukan program studi yang diambil (Khasanah & Sayekti, 2020).

Hal ini sering disebabkan oleh ketidaksesuaian antara minat dan bakat yang dimiliki. Disamping itu, masih banyak mahasiswa yang bingung mengenai masa depan setelah lulus dari perguruan tinggi. Hal tersebut terjadi kurangnya pengetahuan, keterampilan, serta pengalaman yang cukup ketika akan bekerja (Rachmawati, 2012). Banyak mahasiswa tingkat akhir yang merasa ragu terhadap kemampuan yang mereka miliki, yang mengakibatkan kurangnya rasa percaya diri saat menghadapi dunia kerja. Sebagai mahasiswa yang akan segera memasuki dunia profesional, mereka seharusnya sudah memiliki berbagai keterampilan yang dapat membantu mereka menghadapi berbagai tantangan yang akan muncul. Salah satu tantangan yang akan dihadapi oleh mahasiswa tingkat akhir yang siap bekerja adalah proses penyesuaian diri atau adaptasi dengan lingkungan baru, yang dikenal sebagai masa transisi (Ningsih & Musoli, 2023).

Menurut Super (1977) kematangan karier ditentukan oleh kemampuan seseorang dalam menangani tugas-tugas perkembangan karier yang dihadapi sesuai dengan tahap kehidupannya melalui perilaku dan sikap. Tugas perkembangan karier bisa seperti, melakukan apa yang disukai sehingga memperoleh hasil yang diinginkan. Kesadaran untuk mengatasi tugas-tugas yang terkait dengan usia, masalah yang mungkin terjadi, perubahan dalam hidup, serta tentang realita hidup apa yang mereka lakukan. Adapun menurut Gonzalez (2008) kematangan karier merupakan suatu konsep perkembangan yang mengalami kemajuan seiring bertambahnya usia dan lama pendidikan. Sedangkan menurut Brown (2012)

perkembangan karier dapat dilihat sebagai suatu proses yang berlangsung sepanjang hampir seluruh kehidupan individu, dimulai sejak masa kanak-kanak. Proses ini melibatkan pengalaman baik formal maupun informal yang membentuk bakat, minat, nilai, dan pemahaman mengenai dunia kerja, serta terus berlanjut hingga masa dewasa dengan adanya perubahan dalam perilaku karier individu. Menurut Super (1983) aspek-aspek kematangan karier mencakup lima elemen yaitu, Perencanaan karier, Sumber eksplorasi, Informasi, Pengambilan keputusan dan Berorientasi pada realita.

Dari penelitian yang dilakukan oleh Patanduk, Gismin dan Nurhikmah (2022) terhadap 350 responden mahasiswa tingkat akhir menunjukkan bahwa kematangan karier pada mahasiswa cenderung berada pada kategori sedang yaitu 42,3%. Kemudian pada penelitian Kurniawati dan Dewi (2022) juga menunjukkan kematangan karier berada pada kategori sedang yaitu sebesar 73,4% dari 127 responden. Lalu penelitian Djunaedi, dkk (2022) terdapat 309 responden (77,3%) dalam kategori kematangan karier sedang.

Berdasarkan data penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa kematangan karier pada mahasiswa masih cenderung pada kategori sedang, namun dengan persentase yang bervariasi. Penelitian yang juga dilakukan oleh Aji (2019) menyatakan bahwa kematangan karier yang sedang dipengaruhi oleh beberapa hal yakni peserta didik yang belum menyiapkan perencanaan karier, memiliki pengetahuan yang sedikit serta belum mengetahui potensi yang dimiliki dalam dirinya. Kemudian dengan rendahnya tingkat kematangan karier pada mahasiswa,

tentu dapat berdampak negatif pada kesiapan mereka dalam memasuki dunia kerja dan mencapai kesuksesan dalam karier mereka.

Dari data lapangan yang diperoleh melalui wawancara pada 02 November 2024 di lingkungan kampus dan tempat tinggal peneliti dengan lima mahasiswa tingkat akhir, ditemukan bahwa pada aspek perencanaan karier kelima responden belum merencanakan karier dengan jelas, namun mereka sudah memiliki gambaran atau keinginan mengenai karier di masa depan. Mereka belum konsisten mengenai rencana karier yang akan dijalani. Mereka juga belum mempertimbangkan berbagai rencana rencana yang bisa mendukung karier mereka di masa depan. Tetapi mereka senantiasa mencoba berbagai hal yang ada, sehingga membantu mereka memiliki gambaran terkait masa depan.

Dalam aspek sumber-sumber eksplorasi, kelima responden hanya mengandalkan informasi dari lingkungan sekitar, media sosial serta pengalaman hidup mereka. Mereka telah mempertimbangkan berbagai aspek terkait eksplorasi peluang karier, namun mereka belum mengambil langkah konkret untuk mengeksplorasi atau memanfaatkan kesempatan yang ada.

Dalam aspek informasi, kelima mahasiswa tersebut belum cukup baik dalam mencari informasi tentang perencanaan karier. Beberapa dari mereka hanya mendengarkan pendapat dari orang-orang di sekitar mereka tanpa melakukan riset mendalam. Hanya beberapa yang benar-benar memeriksa apakah informasi yang mereka terima itu relevan dan akurat. Akibatnya, tidak semua informasi yang mereka dapatkan bisa dikatakan benar, sehingga ada kemungkinan mereka menerima informasi yang salah atau tidak tepat.

Dalam aspek pengambilan keputusan, kelima mahasiswa tersebut telah berusaha untuk mencari tahu dan meminta saran dari orang tua atau teman dekat. Namun mereka masih merasa ragu dan tidak yakin dengan keputusan yang harus diambil. Salah satu penyebabnya adalah mereka belum sepenuhnya memahami diri mereka sendiri, sehingga merasa bingung saat harus memilih.

Dalam aspek berorientasi pada realitas, meski begitu mereka sudah menyadari tentang persaingan kerja dan tantangan kedepan. Beberapa dari mereka juga telah memikirkan beberapa rencana dan berusaha mempersiapkan diri untuk masa depan. Namun, mereka masih membutuhkan bimbingan, masukan, dan dorongan dari orang-orang di sekitar mereka untuk membantu mereka membuat keputusan yang lebih baik.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti dengan mahasiswa tingkat akhir menunjukkan bahwa mereka masih menghadapi tantangan dalam kematangan karier, mereka sudah memiliki gambaran mengenai masa depan yang diinginkan. Namun mereka belum memiliki rencana yang jelas dan konsisten, serta kurang mempertimbangkan berbagai pilihan yang dapat mendukung karier mereka. Kematangan karier mencakup kemampuan individu untuk merencanakan dan mengelola langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan karier. Hervy (2015) menekankan pentingnya persiapan yang baik untuk memasuki fase dewasa awal, sehingga mahasiswa diharapkan dapat memilih dan mempersiapkan pekerjaan dengan baik setelah menyelesaikan studi.

Menurut Hurlock (2002) mahasiswa tingkat akhir sebaiknya memiliki rencana karier untuk melatih diri sesuai kebutuhan dunia kerja, dengan

mempertimbangkan minat, bakat, dan kemampuan. Persiapan yang matang sangat penting saat memasuki fase dewasa awal, sehingga mahasiswa tingkat akhir diharapkan siap memilih dan mempersiapkan diri untuk dunia kerja setelah menyelesaikan pendidikan Hervy (2015).

Rendahnya tingkat kematangan karier dapat menyebabkan kesalahan dalam perencanaan dan pengambilan keputusan, seperti memilih pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan. Kematangan karier yang buruk bisa mengakibatkan ketidaksesuaian dalam pilihan karier mahasiswa. Seperti, memilih jurusan tanpa memiliki pengetahuan, minat, bakat atau karakteristik dunia kerja. Mahasiswa yang memiliki kematangan karier yang cenderung kurang baik, disebabkan kurangnya memahami keterampilan dasar (bakat, minat, sikap, kemampuan, aspirasi) yang terkait dengan dunia kerja. Sehingga tidak membentuk kematangan karier yang baik, dengan pemahaman karier yang kurang jelas, akan membuat mereka kebingungan saat memilih karier, meningkatkan kecemasan, serta memicu krisis identitas (Asri & Afdal, 2021). Ketika mahasiswa tingkat akhir menghindari atau kesulitan menghadapi tugas perkembangan di masa transisi ini, mereka akan sulit mencapai kematangan karier yang optimal. Ketidakoptimalan pencapaian tugas perkembangan ini pada akhirnya akan berdampak signifikan pada kesejahteraan psikologis mereka (Khasanah & Hakim, 2022).

Sementara, mahasiswa dengan kematangan karier tinggi cenderung memilih karier yang sesuai dengan minat, bakat, dan kompetensi mereka, sehingga tidak bingung setelah lulus (Hasanah, Ramdhani & Taufiq, 2023). Kematangan karier merupakan aspek penting bagi mahasiswa. Beberapa faktor yang mempengaruhi

kematangan karier meliputi taraf kehidupan, pengalaman, tingkat pendidikan, intelegensi, nilai akademik, status sosial ekonomi, komitmen pekerjaan (Super, 1977), internal *locus of control* (Indasari, Pratitis, & Arifiana, 2023), dukungan keluarga (Aisyah & Pratama, 2024), harga diri (Purnasari & Abdullah, 2018), efikasi diri (Rahman & Nurfarhanah, 2022), kecerdasan emosional (Rifki & Anisah, 2021), dukungan teman sebaya (Hendayani & Abdullah, 2018), future time perspective (Kurniawati & Dewi, 2022), dan kesadaran diri (Rumengan & Soejiningsih). Berdasarkan faktor-faktor tersebut, peneliti memilih internal *locus of control* sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kematangan karier. Menurut Indasari, Pratitis, dan Arifiana (2023) hubungan antara *internal locus of control* dan kematangan karier sangat berpengaruh bagi mahasiswa tingkat akhir dalam mengatasi tantangan yang dihadapi.

Penting bagi mahasiswa tingkat akhir untuk memiliki internal *locus of control* guna meningkatkan kematangan karier. Kematangan karier mencakup kemampuan membuat keputusan pekerjaan yang stabil dan menyelesaikan tugas dengan perilaku yang tepat. Mahasiswa perlu bertanggung jawab atas hidup mereka, mengutamakan prestasi akademik, dan mempersiapkan karier. Seseorang dengan kontrol internal cenderung lebih mengenali diri, memahami tahap kerja dan pembelajaran, serta menyelesaikan masalah pilihan karier. Jika mahasiswa memiliki internal *locus of control* yang tinggi, maka tingkat kematangan karier mereka juga akan tinggi (Indasari, Pratitis & Arifiana, 2023).

Menurut Rotter (1966) *Internal locus of control* adalah ketika individu menganggap perilaku dan karakteristik kepribadian mereka sebagai penyebab dari hasil tindakan mereka, sehingga mereka percaya pada *locus of control internal*. Phares (1965) *Internal locus of control* adalah sejauh mana individu merasa memiliki kendali atas penguatan yang terjadi terhadap perilakunya. Sementara menurut Lefcourt (1966) *internal locus of control* adalah persepsi individu terhadap peristiwa positif atau negatif yang terjadi menjadi konsekuensi dari tindakan mereka sendiri serta menjadi kendali pribadi. (Tentama & Abdussalam, 2020) *Internal locus of control* yaitu ketika individu menganggap dirinya mampu mengontrol tindakannya dengan kemampuan, usaha, dan keterampilan yang dimiliki akan menentukan masa depannya. Menurut Rotter (1966) *internal locus of control* mencakup tiga aspek yaitu kecakapan, kemampuan dan usaha.

Kematangan karier mencerminkan sikap dan kemampuan individu dalam membuat keputusan terkait pilihan karier (Kamil dan Daniati, 2017). Kematangan karier sangat penting bagi mahasiswa, karena membantu mereka mengidentifikasi minat, bakat, kemampuan, dan potensi yang dimiliki. Selain itu, kematangan karier memungkinkan mahasiswa memperoleh informasi relevan mengenai bidang karier yang diminati, sehingga dapat mengambil keputusan yang tepat mengenai karier yang ingin dijalani (Mailangkay, Mandang & Naharia, 2024).

Menurut Hasanah, Ramadhani, dan Taufiq (2023) kematangan karier yang rendah dapat menyebabkan kesalahan dalam merencanakan dan mengambil keputusan karier. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kematangan karier adalah *internal locus of control* (Aisyah dan Pratama, 2024). Mahasiswa dengan

internal *locus of control* tinggi akan menyadari pentingnya pemilihan karier dan berusaha mempersiapkan diri untuk membuat keputusan tersebut dengan mengumpulkan informasi, mempertimbangkan berbagai aspek, serta mengenali minat dan kemampuan yang dimiliki. Semua ini mencerminkan kematangan karier yang baik. Penelitian Siregar (2021) juga menunjukkan bahwa individu dengan internal *locus of control* tinggi berusaha memahami diri sendiri, belajar tentang pekerjaan, mengatasi masalah, dan meningkatkan kematangan kariernya. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah Apakah Ada Hubungan Antara Internal *Locus Of Control* Dengan Kematangan Karier Pada Mahasiswa Tingkat Akhir.

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Antara Internal *Locus Of Control* Dengan Kematangan Karier Pada Mahasiswa Tingkat Akhir.

2. Manfaat

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dan berkontribusi dalam pengembangan psikologi pendidikan dan perkembangan yang terkait dengan internal *locus of control* dan kematangan karier pada mahasiswa tingkat akhir

b. Manfaat Praktis

Serta dapat memberi masukan bagi pembaca, khususnya mahasiswa tingkat akhir atau dewasa awal. Serta dapat memberikan sumber informasi untuk meningkatkan kematangan karier yang dihadapi melalui internal *locus of control*.