

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Relevansi keterampilan lulusan perguruan tinggi dengan kebutuhan pasar kerja penting diperhatikan. Hal ini semakin krusial pada era globalisasi dan disrupsi teknologi. Lulusan harus memiliki kompetensi sesuai permintaan industri agar mudah terserap. Dengan demikian, mereka dapat berkontribusi pada kemajuan bangsa. Kompetensi yang tepat menjadi kunci menghadapi tantangan kerja.

Dunia kerja menuntut tanggung jawab, integritas, fokus, dan penyelesaian tugas. Persaingan yang semakin ketat menjadi hambatan tersendiri bagi pencari kerja baru, terlebih dengan hadirnya tenaga kerja asing dari negara-negara ASEAN yang turut menambah tingkat kompetisi. Kondisi ini membuat ijazah saja tidak cukup untuk mendapat pekerjaan. Lulusan perguruan tinggi perlu mempersiapkan diri lebih matang agar mampu bersaing di pasar kerja.

Lulusan perlu memahami kompetensi yang dibutuhkan dunia kerja saat ini. Mereka harus mengenali potensi diri dan membangun citra positif. Hal ini penting saat menghadapi proses seleksi pekerjaan. Rasa cemas kerap muncul ketika mengikuti wawancara kerja pertama. Memberikan kesan baik saat wawancara menjadi penentu utama keberhasilan.

Suciningrum et al. (2023) menjelaskan bahwa *fresh graduate* adalah sebutan bagi mahasiswa yang baru menyelesaikan pendidikan pada jenjang diploma atau sarjana. Mereka juga menekankan bahwa masa transisi dari mahasiswa menjadi pekerja

merupakan fase yang memerlukan waktu untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja. Berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik (2023) dalam Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2023, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) memang mengalami penurunan pada hampir semua tingkat pendidikan dibanding Februari 2023. Penurunan terbesar terjadi pada lulusan Sekolah Menengah Pertama yang mencapai 1,13 persen poin. Namun, lulusan Diploma IV, S1, S2, dan S3 justru mengalami kenaikan TPT sebesar 0,11 persen poin, ini menunjukkan tantangan yang signifikan bagi lulusan perguruan tinggi dalam mendapatkan pekerjaan.

Miradji et al. (2024) menyebutkan bahwa mahasiswa *fresh graduate* sering menghadapi berbagai kendala saat memasuki dunia kerja. Beberapa kendala tersebut antara lain minimnya pengalaman kerja, ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan pekerjaan yang dilamar, serta keterbatasan keterampilan yang dimiliki. Selain itu, persaingan ketat di antara para pencari kerja dan terbatasnya jumlah lowongan juga menjadi tantangan tersendiri. Kondisi ini membuat *fresh graduate* perlu menyesuaikan diri dengan tuntutan dunia kerja agar dapat bertahan dan berkembang. Chalid (2021) mengungkapkan bahwa banyak perusahaan mensyaratkan pengalaman kerja minimal satu hingga dua tahun, sehingga menyulitkan *fresh graduate* dalam proses seleksi awal.

Di sisi lain, tahap wawancara kerja juga menjadi momok tersendiri. *Fresh graduate* sering merasa cemas karena ini dianggap tahap paling menegangkan (Chalid, 2021). Koen et al. (2012) menekankan pentingnya persiapan karier yang matang untuk meningkatkan keberhasilan transisi dari pendidikan ke dunia kerja. Hirschi (2010) dan Savickas (2012) pun menegaskan pentingnya adaptabilitas karier yang meliputi

kesadaran diri, kejelasan tujuan, rasa percaya diri, serta keterampilan perencanaan, untuk membantu individu menghadapi dinamika dunia kerja.

Savickas (1997) mendefinisikan adaptabilitas karier sebagai kesiapan individu dalam menghadapi tugas-tugas yang dapat diprediksi ketika mempersiapkan serta menjalani peran kerja, sekaligus kemampuan menyesuaikan diri terhadap perubahan tak terduga dalam pekerjaan dan lingkungan kerja. Cabras & Mondo (2017) memperluasnya menjadi sikap, kemampuan, dan perilaku yang membantu individu menemukan pekerjaan yang memuaskan. Adaptabilitas karier mencakup empat dimensi utama yang dikenal dengan 4C (*concern, control, curiosity, dan confidence*), yakni kepedulian terhadap masa depan, kemampuan mengendalikan pengembangan diri, keingintahuan mengeksplorasi kemungkinan karier, serta kepercayaan diri dalam mewujudkan aspirasi (Savickas & Profeli, 2012).

Penelitian sebelumnya oleh Cabras et al. (2021) pada karyawan BNI menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di BNI Cabang Regat memiliki tingkat adaptabilitas karier dalam kategori sedang, yaitu 77% atau sekitar 27 orang dari total 35 karyawan yang menjadi sampel penelitian. Sebanyak 20% karyawan menunjukkan adaptabilitas karier rendah, sementara hanya 3% berada pada kategori tinggi. Selaras dengan itu, penelitian Atqakum, Daud, dan Nurdin (2022) terhadap mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar juga mengungkapkan bahwa sebagian besar mahasiswa *fresh graduate* memiliki adaptabilitas karier pada tingkat sedang, dengan persentase sebesar 71%, sedangkan 18% berada dalam kategori tinggi, dan 11% berada pada kategori rendah. Kedua temuan ini memperlihatkan bahwa, baik di kalangan karyawan maupun

mahasiswa tingkat akhir, adaptabilitas karier umumnya berada pada tingkat yang masih perlu ditingkatkan untuk mencapai hasil yang lebih optimal. Sebagian besar belum memiliki perhatian serius pada perencanaan masa depan, merasa tidak memiliki kendali, kurang minat mengeksplorasi potensi, serta rendah keyakinan diri untuk menghadapi dunia kerja.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap sepuluh mahasiswa fresh graduate, tingkat adaptabilitas karier mereka belum optimal pada keempat dimensi yang dikemukakan Savickas dan Profeli (2012), yakni *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence*. Pada dimensi kepedulian (*concern*), tujuh responden belum memiliki perhatian serius terhadap perencanaan masa depan karier, sehingga dorongan untuk mempersiapkan masa depan secara terarah masih rendah. Mereka lebih terfokus pada keinginan segera mendapatkan pekerjaan tanpa disertai perencanaan yang matang. Sementara itu, tiga responden lainnya mulai menunjukkan kepedulian, tetapi belum sampai tahap merumuskan rencana jangka panjang yang konkret. Selain itu, para responden cenderung belum siap mengambil tanggung jawab penuh atas keputusan kariernya dan kurang teliti dalam mempertimbangkan pilihan yang diambil.

Pada dimensi kontrol (*control*), delapan dari sepuluh responden menyatakan bahwa merasa tidak memiliki kendali penuh atas arah perkembangan kariernya. Responden lebih cenderung mengikuti arus dan menerima peluang yang ada, tanpa usaha proaktif yang konsisten. Padahal, dimensi ini berkaitan erat dengan kemampuan individu untuk mengambil tanggung jawab atas pengembangan diri melalui disiplin, usaha, dan

ketekunan. Hanya dua responden yang tampak berupaya mengarahkan kariernya, meskipun dengan keterbatasan dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuannya.

Selanjutnya, pada dimensi keingintahuan (*curiosity*), delapan responden menunjukkan minat yang rendah terhadap eksplorasi informasi karier, khususnya di luar bidang studi yang telah dijalani. Responden belum secara aktif mencari tahu tentang bagaimana kemungkinan jalur karier atau potensi diri lainnya. Hal ini menandakan masih lemahnya dorongan untuk mengeksplorasi berbagai skenario masa depan. Dua responden lainnya menyatakan memiliki rasa ingin tahu, namun belum cukup kuat untuk melakukan eksplorasi secara aktif dan mendalam.

Pada aspek kepercayaan diri (*confidence*), sembilan dari sepuluh responden menyampaikan bahwa responden belum yakin dengan kemampuan dan kesiapan diri untuk bersaing di dunia kerja. Responden merasa kurang pengalaman dan kompetensi untuk memenuhi tuntutan lapangan kerja. Hanya satu responden yang menyatakan memiliki sedikit rasa percaya diri, namun tetap menyampaikan keraguan terhadap kemampuannya dalam mewujudkan tujuan karier. Hal ini menunjukkan masih lemahnya keyakinan untuk merancang dan mengejar aspirasi karier secara konkret. Secara keseluruhan, data ini mengindikasikan bahwa keempat dimensi adaptabilitas karir pada sebagian besar responden masih berada pada tingkat rendah, yang dapat menjadi penghambat dalam menghadapi transisi pendidikan ke dunia kerja dan dalam menghadapi tantangan karier di masa depan.

Padaahal, adaptabilitas karier sangat penting untuk memfasilitasi transisi efektif dari dunia kuliah ke dunia kerja (Tesalonia & Wibowo, 2023). Suciningrum et al. (2023)

menekankan adaptabilitas karier membantu *fresh graduate* menyesuaikan diri dengan perubahan kondisi kerja. Sari et al. (2022) juga menggarisbawahi bahwa adaptabilitas karier rendah berkorelasi dengan lamanya periode pencarian kerja.

Berbagai faktor memengaruhi adaptabilitas karier, seperti kepribadian, kecerdasan emosional, nilai kerja (Agustini, 2022), dukungan sosial, harga diri (Suciningrum et al., 2023), serta *career search self-efficacy* (Rahmaningtiyas et al., 2021). *Career search self-efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas pengambilan keputusan karier, yang berperan penting membantu individu lebih proaktif mengevaluasi opsi karier dan membuat rencana konkrit (Rahmaningtiyas et al., 2021). Wang & Fu (2015) juga menunjukkan *self-efficacy* ini memediasi pengaruh dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier.

Taylor et al. (1983) merinci empat dimensi *career search self-efficacy*, yaitu *job search efficacy*, *interviewing efficacy*, *networking efficacy*, dan *personal exploration efficacy*. Dimensi ini membantu individu menilai sejauh mana mereka percaya diri dalam mencari informasi lowongan, menghadapi wawancara, membangun jaringan, serta mengeksplorasi diri untuk memahami minat dan nilai pribadi. Hal ini sejalan dengan pandangan Bandura (1977) dalam Lent & Hackett (1987) mengenai evaluasi *self-efficacy* yang dilihat dari tingkat, kekuatan, dan keumuman keyakinan individu atas kemampuannya.

Dengan demikian, *career search self-efficacy* menjadi variabel penting yang diyakini mempengaruhi adaptabilitas karier pada *fresh graduate*. Individu dengan *self-efficacy* tinggi lebih proaktif dalam merencanakan karier, menghadapi wawancara, dan

memanfaatkan jaringan, sehingga lebih mudah beradaptasi dengan tantangan dunia kerja yang dinamis.

Namun demikian, penelitian sebelumnya di Indonesia sebagian besar hanya menitikberatkan pada dukungan sosial, harga diri (Suciningrum et al., 2023), prokrastinasi akademik (Rahmaningtiyas et al., 2021), atau kecerdasan emosional (Agustini, 2022) terhadap adaptabilitas karier. Kajian yang secara spesifik meneliti hubungan *career search self-efficacy* dengan adaptabilitas karier pada *fresh graduate* dalam menghadapi transisi dari perguruan tinggi ke dunia kerja masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan sebagai pembaharuan dengan fokus pada bagaimana *career search self-efficacy* mempengaruhi adaptabilitas karier pada *fresh graduate*, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis maupun praktis untuk membantu *fresh graduate* mempersiapkan diri memasuki dunia kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas, penulis mengajukan rumusan masalah apakah ada hubungan antara *career search self-efficacy* dengan adaptabilitas karir pada *fresh graduate* perguruan tinggi.

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *career search self-efficacy* karier dengan adaptabilitas karier pada *fresh graduate* perguruan tinggi.

2. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat teoritis pada penelitian ini adalah untuk pengembangan psikologi pada umumnya, terutama dibidang psikologi industri dan organisasi tentang hubungan antara *career search self-efficacy* karier dengan adaptabilitas karier pada *fresh graduate* perguruan tinggi.
- b. Manfaat Praktis dalam penelitian ini adalah untuk memberikan informasi pada *fresh graduate* untuk lebih meningkatkan *career search self-efficacy* kariernya supaya dapat meningkatkan adaptabilitas karier dalam transisi mahasiswa menjadi pekerja.