

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Kekhawatiran dan isu akan hilangnya pekerjaan tingkat pemula (*entry-level*) akibat standar rekrutmen kerja yang semakin tinggi, kini tengah ramai menjadi topik pembicaraan di media sosial belakangan ini. Jika dahulu pekerjaan *entry-level* dianggap sebagai jalan pintas bagi para lulusan baru yang akan memulai karir dikarenakan rendahnya kualifikasi atau persyaratan yang dibutuhkan untuk melamar pekerjaan. Namun kini, seiring dengan perkembangan teknologi, tren rekrutmen tersebut mulai mengalami banyak pergeseran dalam mekanisme perekrutannya. Pesatnya kemajuan teknologi dan perubahan tren industri yang terjadi saat ini telah mendorong banyak perusahaan dalam menetapkan standar kompetensi yang lebih spesifik dalam merekrut calon tenaga kerja baru (Azzahra et al., 2024). Hal tersebut mereka lakukan agar perusahaan mampu untuk bertahan serta memiliki sumber daya manusia (SDM) yang kompeten, siap secara fisik maupun mental, untuk bersaing dan beradaptasi mengikuti perubahan kondisi dalam dunia kerja. Akibatnya, proses pencarian kerja saat ini dinilai lebih sulit, selektif, dan kompetitif dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya.

Tingginya kebutuhan angkatan kerja yang berkualitas dan mumpuni tersebut tentu menjadi tantangan tersendiri yang harus dihadapi oleh individu maupun mahasiswa yang baru saja lulus atau yang kerap disebut dengan *fresh graduate*. Setelah lulus dari perguruan tinggi, umumnya *fresh graduate* akan

dihadapkan pada dua pilihan, yakni melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi atau terjun langsung ke dalam dunia kerja (Montgomery, 2005). Hal ini sejalan dengan teori perkembangan yang mengatakan bahwa mahasiswa yang baru saja lulus (berusia 22-25 tahun) tergolong kedalam masa dewasa awal (Yusuf, 2012). Masa ini merupakan masa terbentuknya perkembangan karir, kemandirian pribadi, pelajaran hidup, serta pemikiran akan masa depan yang mendorong mereka untuk terlibat langsung dalam berbagai kegiatan pencarian pilihan karir (Santrock, 2012).

Bagi *fresh graduate* yang memilih untuk terjun langsung dalam dunia kerja, mendapatkan pekerjaan pertama setelah menyandang gelar sarjana merupakan sebuah impian bagi mereka. Namun, tingginya jumlah pengangguran terdidik yang terjadi saat ini menunjukkan bahwa mencari pekerjaan bukanlah suatu hal yang mudah bagi mereka. Badan Pusat Statistik (BPS, 2024) mencatat, jumlah pengangguran di Indonesia masih kerap mengalami kenaikan secara signifikan di tiap tahunnya. Tercatat pada Agustus 2023, jumlah pengangguran lulusan perguruan tinggi mengalami kenaikan sebanyak 1,13 juta orang atau dari 6,73 juta orang di bulan Agustus 2022 menjadi 7,86 juta orang di bulan Agustus 2023. Menurut Rosliani dan Ariati (2016), meningkatnya jumlah pengangguran lulusan perguruan tinggi tersebut terjadi dikarenakan kurangnya perencanaan dan persiapan karir dari para *fresh graduate* ketika mereka masih menjalani studi di perguruan tinggi. Minimnya pengalaman magang, organisasi, dan relasi dengan orang sekitar juga seringkali membuat para *fresh graduate* merasa ragu dan kesulitan dalam menentukan arah tujuan karir ingin mereka capai. Kegelisahan dan keraguan tersebut umum terjadi dikarenakan rendahnya rasa percaya diri mereka terhadap

potensi yang dimilikinya (Novitasari & Yuliawati, 2019). Oleh sebab itu, penting adanya peran dari lembaga pendidikan, khususnya perguruan tinggi, dalam membantu proses pengembangan diri dan persiapan karier calon lulusannya.

Salah satu perguruan tinggi swasta di Yogyakarta yang saat ini turut berperan aktif dalam mempersiapkan karir calon lulusannya adalah Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Peran aktif yang mereka lakukan diantaranya yaitu mengadakan kegiatan seminar dan kuliah umum, baik secara *online* maupun *offline* dengan menghadirkan para ahli atau narasumber yang berpengalaman dan memberikan kesempatan bagi mahasiswanya untuk mengikuti kegiatan magang yang bertujuan untuk memberikan gambaran seputar dunia karier, meningkatkan skill dan rasa percaya diri mahasiswanya, serta membangun koneksi dengan para ahli/ professional (Berita Kampus Universitas Mercu Buana Yogyakarta, 2024). Hal ini sejalan dengan visi mereka yakni “Menjadi Universitas Unggul di bidang *Sociopreneur* di tingkat Nasional yang Berwawasan Internasional pada tahun 2029”. Komitmen mereka dalam menghasilkan lulusan berkualitas juga terlihat dari capaiannya. Pada bulan April 2024, Universitas Mercu Buana Yogyakarta telah berhasil meluluskan 944 mahasiswanya yang berasal dari 16 program studi, terdiri dari 923 mahasiswa sarjana strata 1 (S1) dan 21 pascasarjana strata 2 (S2), serta berhasil menembus peringkat 10 besar sebagai universitas terbaik di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) (Dian, 2024).

Ketatnya persaingan, banyaknya tuntutan baik dari keluarga maupun lingkungan sekitar, ditambah rasa cemas dan malu jika terlalu lama menganggur juga kerap membuat para lulusan baru yang pada akhirnya terpaksa untuk memilih

pekerjaan yang bertolak dengan latar belakang pendidikannya. Hal ini didukung oleh data *tracer study* yang dilakukan oleh UPT. PERKASA (Unit Pelaksana Tugas Pengembangan Karir dan Kewirausahaan) di Universitas Mulawarman pada tahun 2022, yang menunjukkan bahwa dari 2373 orang atau 66,9% lulusan, terdapat 24,8% atau 880 orang yang memiliki tingkat hubungan kurang erat hingga tidak berhubungan sama sekali antara bidang studi dengan pekerjaannya saat ini. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Rahardjo (2013) yang menunjukkan bahwa para *fresh graduate* saat ini belum sepenuhnya mempertimbangkan kemampuan, minat, dan kepribadiannya dalam memilih suatu pekerjaan.

*Fresh graduate* sendiri adalah sebutan bagi individu yang baru saja menempuh jenjang pendidikan tertentu atau telah memperoleh gelar dari suatu perguruan tinggi, baik diploma maupun sarjana, dalam kurun waktu kurang dari enam bulan sejak diwisuda (Sari et al., 2015). Menurut Agus Herta, Peneliti *Institute for Development of Economics and Finance* (INDEF), terdapat dua faktor utama yang menyebabkan para *fresh graduate* kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan formal di sebuah perusahaan atau instansi. Faktor pertama, disebabkan oleh jumlah lapangan pekerjaan yang tidak sebanding dengan banyaknya jumlah lulusan baru tiap tahunnya. Kemudian, faktor kedua, disebabkan oleh adanya ketidakcocokan (*mismatch*) antara kompetensi atau keterampilan yang dimiliki para *fresh graduate* dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh pasar tenaga kerja, Adanya ketidakcocokan tersebut mengakibatkan perputaran tenaga kerja di sejumlah industri atau perusahaan berjalan menjadi lambat, bahkan terdapat juga beberapa

perusahaan yang cenderung memilih untuk memperpanjang masa kontrak bagi pekerja yang sudah akan pensiun guna meminimalisir biaya/ pengeluaran pelatihan ketika merekrut calon tenaga kerja baru. Disamping itu, lelucon seputar bantuan orang dalam yang mengatakan “mereka yang berprestasi akan dikalahkan oleh keponakan direktur, manajer, atau pemilik perusahaan” juga kerap menunjukkan kesesuaian dengan fakta yang tengah terjadi di lapangan saat ini (Mediana, 2023).

Berdasarkan beberapa fenomena dan fakta yang telah diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa tantangan *fresh graduate* dalam mendapatkan pekerjaan pertamanya saat ini tidak hanya lagi disebabkan oleh minimnya lapangan pekerjaan yang tersedia, melainkan dikarenakan adanya gap antara realita kebutuhan pasar kerja dengan nilai atau kompetensi diri yang *fresh graduate* miliki. Hal ini kemudian menimbulkan perasaan cemas, khawatir, tidak percaya diri yang kemudian berakibat pada sulitnya penyesuaian diri mereka terhadap berbagai perubahan kondisi dalam dunia kerja dan sulitnya mencari pekerjaan yang cocok dengan kompetensi diri mereka. Oleh karena itu, untuk dapat menghadapi kompleksnya permasalahan tersebut, bersaing guna mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan posisi yang mereka inginkan, dan mampu menghadapi konflik di lingkungan kerja nantinya, maka dibutuhkan adanya *career adaptability* dari para *fresh graduate*.

Savickas dan Porfeli (2012) mendefinisikan *career adaptability* sebagai suatu kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam mempersiapkan diri guna menghadapi suatu tugas atau pekerjaan, baik yang dapat diprediksi maupun tidak

dapat diprediksi, serta mampu mencari solusi atas permasalahan yang ditimbulkan dari perubahan kondisi tersebut. Kemampuan ini menekankan pada suatu proses atau respon individu yang memiliki peran penting dalam membangun kesuksesan karier. Hal ini mencakup kemampuan untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, serta sikap fleksibilitas dalam menghadapi berbagai kondisi atau situasi kerja. Adanya *career adaptability* dapat memudahkan *fresh graduate* dalam memahami kompetensi dirinya, memudahkan mereka dalam melakukan perencanaan karier, menentukan pekerjaan yang sesuai dengan minat bakat, serta dapat memudahkan mereka dalam beradaptasi di lingkungan kerja nantinya. Dengan memperkuat *career adaptability*, *fresh graduate* dapat memiliki pondasi yang kuat dalam menghadapi tantangan guna mencapai keberhasilan karier di tengah ketidakpastian yang terjadi dalam dunia kerja (Rottinghaus et al., 2005).

Pentingnya *career adaptability* dalam transisi menuju dunia kerja telah dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan Darmawani dan Suryahadikusumah (2021), hasilnya kemampuan ini mampu mendorong calon pekerja dalam mengeksplorasi diri mereka lebih jauh terhadap minat, pengalaman, dan nilai pribadi, sehingga hal ini dapat memudahkan mereka dalam memahami kompetensi yang ada pada dirinya, memudahkan dalam melakukan perencanaan karier, menentukan pekerjaan sesuai dengan minat dan bakat, serta dapat memudahkan mereka dalam beradaptasi di lingkungan kerja nantinya. Kemampuan *career adaptability* juga dapat memudahkan individu dalam mengendalikan pikiran, dorongan hati, maupun perasaan guna mencapai tujuan karier yang sudah ditetapkan oleh diri mereka sendiri (Savickas & Porfeli, 2012).

Menurut Savickas dan Porfeli (2012) terdapat empat aspek dalam *career adaptability*, diantaranya: a) kepedulian karier (*career concern*) yaitu bentuk kesiapan atau sikap kecenderungan yang dimiliki individu dalam menyadari, merencanakan, dan mempersiapkan diri guna mencapai tujuan karier di masa depan, b) pengendalian karier (*career control*) yaitu bentuk keyakinan dan kedisiplinan yang dimiliki individu dalam mengelola, membangun, dan mempertanggung jawabkan keputusan karier yang akan mereka ambil, c) keingintahuan karier (*career curiosity*) yaitu perilaku aktif seorang individu dalam mencari informasi, mengeksplorasi berbagai jenis pilihan karier, serta memanfaatkan peluang atau kesempatan yang ada guna mencapai tujuan karier yang ingin mereka raih, d) keyakinan karier (*career confidence*) yaitu perrefleksian dari sikap kepercayaan diri, kegigihan, dan ketekunan yang dimiliki seorang individu ketika akan mengambil suatu keputusan atau sedang menghadapi suatu tantangan yang berhubungan dengan dunia karier.

Penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Rahardjo (2013) mengungkapkan bahwa saat ini, masih banyak ditemukan para *fresh graduate* yang belum sepenuhnya mempertimbangkan kemampuan, minat, dan nilai pribadi dalam memilih suatu pekerjaan. Penelitian Darmawani dan Suryahadikusumah (2021) menemukan bahwa hanya 30% *fresh graduate* yang memiliki kemampuan *career adaptability* yang memadai, sedangkan 70% lainnya masih mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan berbagai tuntutan dalam transisi menuju dunia kerja. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Nurul dan Suhariadi (2021) menunjukkan bahwa 65% *fresh graduate* merasa tidak siap menghadapi perubahan

yang cepat dalam lingkungan kerja, yang mencerminkan kurangnya kesiapan mereka dalam menghadapi berbagai tantangan dan dinamika dunia kerja. Berdasarkan hasil dari beberapa temuan penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar *fresh graduate* saat ini masih memiliki tingkat *career adaptability* yang rendah.

Selanjutnya, guna mendapatkan informasi tambahan yang memperkuat fenomena yang terjadi, peneliti melakukan wawancara online pada tanggal 26-29 September 2024 dengan beberapa subjek *fresh graduate* yang telah lulus dari Universitas Mercu Buana Yogyakarta kurang dari enam bulan setelah diwisuda, melalui *Google-Meet*. Pertanyaan yang diajukan mengacu pada aspek-aspek *career adaptability* yang dikemukakan oleh Savickas dan Porfeli (2012). Dari wawancara tersebut ditemukan bahwa 8 dari 10 subjek masih memiliki *career adaptability* yang rendah. 6 dari 10 subjek mengungkapkan bahwa dirinya masih kerap merasa kesulitan dalam mencari pekerjaan, bimbang antara memilih pekerjaan yang sudah lama mereka cita-citakan atau memilih pekerjaan sesuai dengan kemampuan/keterampilan yang dimilikinya saat ini, kerap merasa cemas ketika akan menghadapi proses wawancara kerja dan merasa stuck atau kurang percaya diri ketika akan mengambil suatu keputusan yang berkaitan dengan dunia kerja dikarenakan kurangnya pengalaman dan relasi yang mereka miliki. 4 dari 6 subjek tersebut mengatakan bahwa kesulitan yang mereka rasakan saat ini disebabkan karena selama masih menjadi mahasiswa, mereka cenderung tidak aktif dalam mengikuti berbagai kegiatan organisasi maupun magang.

Selanjutnya, 2 subjek yang sudah bekerja selama kurang lebih 2 bulan mengatakan bahwa dirinya kerap merasa ketakutan dan tidak bersemangat ketika akan berangkat kerja, mereka merasa bahwa beban kerja yang diberikan terkadang berlebih dan kurang sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki, sehingga tidak jarang mereka berfikir untuk keluar atau berhenti dari pekerjaannya saat ini. Sementara sisanya, 2 subjek yang juga sudah bekerja mengungkapkan bahwa dirinya merasa senang dan nyaman dengan pekerjaan yang mereka lakukan saat ini. Satu subjek mengatakan bahwa dirinya merasa senang dan cukup puas mengawali kariernya dengan bekerja di salah satu biro psikologi, hal ini dikarenakan sudah sesuai dengan pilihan karier yang telah subjek persiapkan selama masih menjalani studi di perguruan tinggi. Menurut kedua subjek tersebut, pelatihan skill yang mereka asah dan pelajari di masa perkuliahan, pengalaman magang, relasi, dan dukungan berupa pemberian informasi dari keluarga maupun teman sangat bermanfaat pada proses persiapan karier mereka. Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa *fresh graduate* Universitas Mercu Buana Yogyakarta masih memiliki *career adaptability* yang rendah.

Individu dengan *career adaptability* tinggi umumnya akan cenderung memiliki kontrol diri yang baik, perhatian lebih, skenario, serta rasa kepercayaan diri tinggi terhadap keinginannya di masa depan (Savickas & Porfeli, 2012). *Career adaptability* yang tinggi juga dapat memudahkan individu dalam merespon berbagai tuntutan karier di masa sekarang, seperti turbulensi atau ketidakstabilan, kejadian tak terduga, dan situasi yang kerap berubah di tempat kerja (Coetzee & Harry, 2015). Dampak positif yang dihasilkan yaitu individu menjadi lebih tenang,

percaya diri, memiliki penyesuaian diri yang baik, serta memiliki strategi yang kuat dalam meraih tujuan karier yang sudah mereka rencanakan sebelumnya (Rosulin & Paramita, 2016). Sementara itu, rendahnya *career adaptability* dapat berpengaruh pada proses pengembangan karier, individu akan cenderung memiliki kepercayaan diri yang rendah, kesulitan dalam mengambil keputusan, serta memiliki komitmen yang rendah dalam mengaktualisasikan atau mencapai tujuan karier yang sudah mereka pilih atau rencanakan sebelumnya (Germeijs & Verschueren, 2007). Individu yang tidak memiliki kemampuan beradaptasi akan cenderung mengalami perasaan yang mengarah pada kecemasan, ketidakpastian, frustrasi, serta pengasingan pada diri sendiri (Martin et al., 2005).

Menurut Hirschi (2009) terdapat beberapa faktor yang memengaruhi *career adaptability*, diantaranya yaitu usia, jenis kelamin (*gender*), pengalaman kerja, keluarga, institusi pendidikan, dan status sosial ekonomi. Keluarga didefinisikan sebagai lingkungan pertama yang ditemui oleh yang memiliki peran penting dalam membersamai proses pembentukan diri dan perkembangan karier seorang individu (Smet, 1994). Sementara dukungan sosial diartikan sebagai bentuk dari rasa penerimaan, rasa aman, kasih sayang, perhatian, kenyamanan, serta dukungan yang diterima individu dari orang lain, baik teman dekat, keluarga, maupun suatu kelompok tertentu yang membuat mereka merasa diterima, dihargai, dan dicintai (Sarafino, 2011). House dan Khan (1987) mengartikan dukungan sosial keluarga sebagai suatu tindakan membantu yang diberikan oleh anggota keluarga dalam bentuk pemberian informasi, bantuan instrumental, dukungan emosional, dan

penilaian positif ketika individu sedang menghadapi suatu kendala atau permasalahan.

Berdasarkan perspektif teori perkembangan, pemberian dukungan sosial yang diberikan oleh keluarga pada fase *emerging adulthood*, dapat membantu dalam meningkatkan kepercayaan diri *fresh graduate* dalam mengeksplorasi karier mereka lebih jauh dan memudahkan mereka dalam mengambil keputusan krusial yang berkaitan dengan masa depan kariernya (Handayani & Kurniawati, 2023). Tingginya dukungan sosial keluarga yang diterima oleh *fresh graduate* dapat membuat mereka merasa didukung dan dihargai oleh lingkungan sekitarnya, sehingga hal ini dapat memudahkan mereka dalam beradaptasi atau menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan kondisi yang mungkin terjadi atau tidak dapat diprediksi ketika akan terjun dalam dunia kerja (Han & Rojewski, 2015). Dengan melibatkan keluarga pada proses persiapan, berdiskusi, mencari informasi, dan meminta arahan atau masukan, *fresh graduate* dapat menjadi lebih percaya diri dan memiliki keyakinan yang kuat dalam menjelajahi jalur karier yang ingin mereka tuju setelah lulus dari perguruan tinggi (Guan et al., 2016).

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat ditarik kesimpulan, bahwasanya *fresh graduate* yang menerima dukungan sosial besar dari lingkungan di sekitarnya, khususnya keluarga, maka mereka akan memiliki kesiapan dan kepercayaan diri yang tinggi dalam mengelola tanggung jawab karier, baik pada saat mengembangkan kemampuan diri, mengeksplorasi peluang karier, hingga mengemban tugas-tugas lain dalam proses transisi menuju dunia kerja, sehingga hal

ini dapat berpengaruh positif pada tingkat *career adaptability* yang dimilikinya, yang mana *fresh graduate* yang mendapatkan dukungan sosial yang besar dari keluarganya akan lebih memungkinkan memiliki *career adaptability* yang tinggi pula (Hou et al., 2019; Elis et al., 2022). House dan Khan (1987) membedakan dimensi/ aspek dukungan sosial keluarga menjadi empat bagian, diantaranya yaitu dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dan dukungan informatif.

Terdapat beberapa penelitian mengenai hubungan antara dukungan sosial keluarga dengan *career adaptability* yang pernah dilakukan sebelumnya. Penelitian pertama yaitu penelitian dari Sylvania dan Anantasari (2022), hasilnya terdapat hubungan positif yang signifikan antara dukungan sosial keluarga dan adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir. Penelitian yang dilakukan oleh Veronika (2023) menunjukkan adanya hubungan negatif antara dukungan sosial dengan adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Negeri Manado. Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Fitri (2024) menemukan adanya hubungan positif antara dukungan sosial dengan *career adaptability* pada karyawan *early career*. Dari ketiga penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat ketidakkonsistenan dari hasil penelitian antara hubungan dukungan sosial dengan *career adaptability*. Dua diantara penelitian tersebut juga masih meneliti hubungan antara dukungan sosial secara umum. Menurut Heaney (2008) sumber dari dukungan sosial merupakan hal penting yang perlu dipertimbangkan, hal ini dikarenakan berbeda sumber maka berbeda pula hasil penelitiannya.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dipaparkan dan kesenjangan dari hasil penelitian di atas, peneliti memandang bahwa penelitian mengenai hubungan antara dukungan sosial yang berfokus pada keluarga sebagai sumber utama masih perlu untuk dilakukan. Selain itu, peneliti juga melihat bahwa penelitian yang berfokus pada *fresh graduate* sebagai subjek penelitian juga masih sedikit ditemukan. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk dilakukan guna mengetahui apakah dukungan sosial keluarga berpengaruh terhadap *career adaptability* pada *fresh graduate* Universitas Mercu Buana Yogyakarta.

Dengan demikian, rumusan permasalahan pada penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan antara dukungan sosial keluarga dengan *career adaptability* pada *fresh graduate* Universitas Mercu Buana Yogyakarta?”.

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

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial keluarga dengan *career adaptability* pada *fresh graduate* Universitas Mercu Buana Yogyakarta.

### **2. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

#### **a. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi, menjadi sumber referensi, memperluas wawasan, serta keilmuan di bidang psikologi, khususnya pada ranah psikologi industri dan organisasi terkait variabel dukungan sosial keluarga dan *career adaptability*.

b. Manfaat Praktis

Apabila hasil dari penelitian ini terbukti benar, harapannya penelitian ini dapat bermanfaat, menjadi tambahan informasi, serta menjadi bahan pembelajaran atau masukan bagi para *fresh graduate*, keluarga, maupun pihak terkait tentang pentingnya dukungan sosial yang diberikan oleh keluarga dalam membantu adaptabilitas karier (*career adaptability*) *fresh graduate* pada proses transisi menuju dunia kerja.