

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Survei oleh Kemendikbudristek mengungkapkan, sepanjang tahun 2022 terdapat perguruan tinggi di Indonesia meluluskan mahasiswanya sebanyak 1.842.528 yang mencakup sarjana, sarjana terapan, dan diploma (Hapsari, 2023). Mahasiswa yang lulus dari perguruan tinggi biasa disebut dengan *fresh graduate*. Batasan *fresh graduate* menurut Oliver, (2022) adalah individu yang baru menyelesaikan studinya di perguruan tinggi dalam waktu satu hingga dua tahun terakhir. *Fresh graduate* akan mencari pekerjaan dan bekerja supaya bisa mencari uang serta menafkahi dirinya sendiri untuk dapat melanjutkan kehidupan yang lebih baik. Tetapi pada kenyataannya, mencari pekerjaan merupakan suatu tantangan yang berat bagi para *fresh graduate* (Satriatama, 2023).

Survei oleh Badan Pusat Statistik (BPS) mengungkapkan di Indonesia terdapat 7,2 juta individu yang menganggur, pengangguran dari kalangan sarjana sebesar 392.000 (5,45%), sedangkan persentase pengangguran dari kalangan diploma sebesar 330.480 (4,59%). Berdasarkan data tersebut dapat digambarkan bahwa kurang lebih sebanyak 722.480 individu dari lulusan sarjana dan diploma belum mempunyai pekerjaan dan masih dalam masa pencarian kerja atau sedang memulai untuk membuat suatu usaha baru (Silmi, 2023). Berdasarkan survei oleh Monster tahun 2021 (Monster, 2021) kepada 1000 *fresh graduate* mengungkapkan bahwa sebanyak 450 (45%) *fresh graduate* masih mencari pekerjaan meskipun mereka telah lulus dari perguruan tinggi selama setahun. Berdasarkan pernyataan oleh indeed.com mengatakan bahwa *fresh graduate* rata-rata perlu melamar kurang lebih 23 tempat kerja sebelum berhasil mendapatkan pekerjaan tetap (Indeed, 2023). Salah satu alasan dari mengapa *fresh graduate* terus mencari pekerjaan karena mereka tidak hanya mencari pekerjaan untuk dijadikan sebagai batu loncatan kariernya, melainkan mereka juga mempertimbangkan pekerjaan tersebut mampu

atau tidak membantu keberlangsungan hidup seperti, membayar tagihan maupun mempertahankan gaya hidup mereka (Seek employer, 2024).

Salah satu alasan *fresh graduate* sulit mendapatkan pekerjaan karena mereka sering kali dianggap oleh perusahaan sebagai pihak yang belum memiliki kesiapan bekerja. Survei oleh intelligent.com kepada 800 perusahaan (sebagaimana dikutip dalam Prima, 2023) mengungkapkan bahwa sebesar 320 (40%) perusahaan menganggap *fresh graduate* belum memiliki kesiapan untuk masuk ke dunia kerja, 56 (7%) perusahaan menghindari mempekerjakan *fresh graduate*, 216 (27%) perusahaan biasanya masih perlu mempertimbangkan untuk mempekerjakan *fresh graduate*. Indikator perusahaan yang menganggap *fresh graduate* tidak memiliki kesiapan untuk masuk ke dunia kerja karena kurangnya sikap profesionalisme dalam menghadapi wawancara kerja. Bentuk dari sikap tidak profesionalisme adalah tidak melakukan kontak mata dengan *recruiter* pada saat wawancara, menolak menyalakan kamera pada saat wawancara virtual, membawa orang tua saat wawancara kerja dan berpakaian tidak pantas (Kaplan, 2024).

Data yang dipaparkan sebelumnya menunjukkan bahwa sikap individu berkaitan dengan ketidaksiapan kerja. Pada sisi lain, *fresh graduate* perlu memiliki kesiapan menghadapi perubahan pada transisi pekerjaan agar dapat beradaptasi dalam mempersiapkan masa depan kariernya di mana salah satu aspek dari kesiapan karier adalah kepercayaan diri karier. Survei oleh Hepi pada tahun 2020 kepada 1000 *fresh graduate* mengungkapkan bahwa sebanyak 230 (23%) *fresh graduate* memiliki kepercayaan diri untuk mendapatkan pekerjaan (Hepi, 2020). Kepercayaan diri penting dimiliki oleh *fresh graduate* dalam mencari pekerjaan. Penelitian oleh Bashori dan Hidayat (sebagaimana dikutip dalam Putri, 2020) mengatakan kepercayaan diri penting untuk dimiliki *fresh graduate* ketika mencari pekerjaan dikarenakan kepercayaan diri yang tinggi mampu membuat seorang *fresh graduate* berpotensi mempunyai sikap objektif, optimis, serta bertanggung jawab dalam menanggung segala sesuatu yang sudah menjadi dampak atas segala keputusan ataupun tindakannya. *Fresh graduate* dikatakan dapat beradaptasi pada kariernya ketika memiliki kemampuan dalam melakukan serangkaian peralihan yang sukses ketika organisasi, pasar kerja serta dasar pengetahuan pekerjaan

mengalami perubahan besar. Dalam bidang psikologi hal ini dikenal sebagai konsep *career adaptability*.

Fenomena *career adaptability* perlu didalami kembali, Peneliti melakukan wawancara kepada dua subjek yang merupakan *fresh graduate*. Subjek Satu yaitu *fresh graduate* yang lulus tiga bulan lalu dan telah berhasil mendapatkan pekerjaan. Subjek Satu lulus dari program studi Psikologi dan bekerja sebagai staf bagian Sumber Daya Manusia di suatu perusahaan. Ia mengungkapkan bahwa saat berkuliah aktif berorganisasi dan mengikuti magang yang sesuai dengan kompetensi jurusannya. Setiap kali selesai magang, subjek selalu melakukan pemutakhiran CV yang dapat dipergunakan untuk melamar magang selanjutnya. Setelah menjalani yudisium subjek Satu telah mengirimkan CV terakhirnya ke delapan puluh sampai seratus perusahaan. Ia juga mengungkapkan bahwa setelah resmi dinyatakan lulus, ia mulai aktif mengikuti pelatihan-pelatihan yang sejalan dengan minat pekerjaan untuk mendapatkan sertifikat. Subjek Satu juga mengungkapkan aktif mencari informasi terkait lowongan-lowongan dan mencari tahu latar belakang perusahaan yang diminatinya. Subjek Satu mengungkapkan bahwa dirinya memiliki kepercayaan diri dapat diterima pekerjaan pada bidang yang diminatinya. Gambaran tersebut memperlihatkan bahwa subjek Satu telah mengeksplorasi kariernya sehingga memiliki kesiapan menghadapi transisi karier setelah lulus kuliah atau bahkan untuk menghadapi transisi perkembangan kariernya.

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada subjek Satu sejalan dengan Savickas (2005) yang menyatakan individu dikatakan memiliki adaptabilitas karier ketika memiliki kesiapan dalam menghadapi perubahan pada transisi pekerjaan. Hasil wawancara yang peneliti lakukan terlihat bahwa subjek Satu memiliki kepedulian terhadap kariernya (*career concern*), hal ini dapat dilihat bahwa dirinya mengikuti beberapa magang bersertifikat yang sesuai dengan program studinya dan pada masa kuliah dirinya aktif berorganisasi untuk membuat CV agar terlihat menarik *recruiter* berdasarkan pengalaman yang dimilikinya. Selain itu, subjek Satu juga terlihat memiliki keingintahuan terhadap kariernya (*career curiosity*), hal ini dapat dilihat bahwa dirinya mulai mencari lowongan-lowongan sesuai dengan kompetensinya, memperbaiki CV, dan mengirimkan CV kurang lebih delapan

puluh sampai seratus perusahaan dalam setiap bulan. Subjek Satu ketika dirinya merasa kurang memiliki *soft skill* maka yang dilakukan setelah yudisium Subjek Satu mengikuti pelatihan-pelatihan *soft skill* yang bersertifikat agar memiliki kemampuan dasar guna membantu tugas pekerjaan dengan lancar (*career control*). Upaya yang telah dilakukan Subjek Satu membuat ia memiliki kepercayaan diri akan mendapatkan pekerjaan sesuai dengan minatnya (*career confident*). Hal ini dapat membuktikan bahwa Subjek Satu memiliki adaptabilitas karier yang sejalan dengan (Savickas, 2005).

Peneliti melakukan wawancara kepada Subjek Dua, *fresh graduate* yang lulus dari prodi Arsitektur empat bulan lalu dan belum mendapatkan pekerjaan. Subjek Dua mengatakan bahwa ia mengikuti magang sesuai dengan kompetensinya hanya ketika diwajibkan oleh kampusnya. Subjek Dua juga mengatakan bahwa dirinya membuat CV hanya untuk keperluan magang tersebut dan setelah menjalani yudisium. Subjek Dua saat ini sedang menunggu panggilan *interview* dan berupaya melamar hanya ke biro arsitektur yang jumlahnya terbatas. Subjek Dua mengatakan kesehariannya saat ini menikmati ketenangan dan *hangout* bersama teman-teman selagi menunggu panggilan *interview*. Subjek Dua kemudian mengungkapkan bahwa dirinya tidak cukup memiliki rasa percaya diri untuk dapat diterima pada suatu pekerjaan yang diinginkan dengan *background* jurusan yang dimilikinya dan merasa masih kurang dalam memiliki keterampilan teknologi. Hal tersebut karena subjek dua telah merasakan sulitnya mendapatkan panggilan *interview* dari suatu perusahaan, kualifikasi perusahaan yang terlalu spesifik, gaji yang tidak sesuai serta biro yang kurang mensejahterkan pekerjanya. Berdasarkan hasil wawancara tersebut, menggambarkan bahwa Subjek Dua kurang memiliki kesiapan yang baik untuk menghadapi perubahan transisi pada kariernya dibandingkan dengan Subjek Satu yang telah memiliki pekerjaan setelah tiga bulan yudisium, Subjek Dua juga kurang mengeksplorasi pada minat kariernya untuk dapat bersaing dengan para pelamar lainnya. Hal ini dapat membuktikan bahwa Subjek Dua tidak memiliki adaptabilitas karier yang sejalan dengan (Savickas, 2005).

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada *fresh graduate* yang belum mendapatkan pekerjaan setelah empat bulan dari masa kelulusan tidak sejalan dengan (Savickas, 2005) seseorang yang memiliki kemampuan beradaptasi dalam

kariernya merupakan seseorang yang menampakkan keingintahuan terhadap kariernya dengan cara mencari tahu keinginan dirinya dan minat karier untuk masa depan dirinya. Hasil wawancara yang peneliti lakukan terlihat bahwa Subjek Dua kurang memiliki kepedulian terhadap kariernya (*career concern*). Hal ini dapat dilihat ketika Subjek Dua semasa kuliah hanya mengikuti magang sesuai dengan kompetensinya hanya ketika diwajibkan oleh kampusnya. Subjek Dua juga terlihat belum memiliki keingintahuan pada kariernya (*career curiosity*). Hal ini dapat dilihat ketika ia membuat CV hanya untuk keperluan magang tersebut dan setelah menjalani yudisium dan hanya melamar di biro arsitektur yang jumlahnya terbatas. Selain itu, Subjek Dua belum memiliki control terhadap kariernya (*career control*). Hal tersebut dapat dilihat ketika ia merasa kurang memiliki keterampilan teknologi dan hanya berupaya melamar di beberapa perusahaan, namun setelahnya subjek cenderung lebih banyak menggunakan waktu untuk *hangout* bersama dengan teman-teman ketika menunggu saatnya mendapat panggilan *interview*. Subjek Dua juga terlihat tidak memiliki kepercayaan diri pada kariernya (*career confidence*) hal ini dapat dilihat ketika subjek dua mengatakan tidak memiliki kepercayaan diri untuk dapat diterima pekerjaan sesuai dengan kompetensinya sehingga ketika tidak kunjung mendapatkan panggilan *interview* subjek mengungkapkan akan mencoba membuka usaha baru. Hal ini dapat membuktikan bahwa Subjek Dua tidak memiliki *career adaptability* yang sejalan dengan (Savickas, 2005).

Kepedulian karier, keingintahuan karier, kepercayaan diri karier, kontrol terhadap karier merupakan aspek pada adaptabilitas karier (*career adaptability*). Menurut Savickas (2005) *career adaptability* sebagai suatu kesiapan individu dalam menghadapi perubahan pada tahap perkembangan kejuruan, transisi dari pekerjaan serta trauma pribadi saat ini ataupun yang akan datang. *Career adaptability* memiliki faktor yang dapat mempengaruhi seseorang untuk dapat beradaptasi mengatasi transisi kerja, mengatasi pekerjaan yang berkaitan dengan suatu perubahan kondisi kerja dan tugas-tugas pekerjaan, yang berkaitan dengan karier yang secara spesifik berlandaskan pada konteks karier adalah *job search self-efficacy*.

Menurut Saks et al., (2015) *Job search self-efficacy* merupakan suatu keyakinan pada individu untuk terus melakukan tindakan mencari hingga mampu

mendapatkan suatu pekerjaan. Keyakinan diri dianggap sebagai sumber pengendalian diri penting yang dapat digunakan individu untuk berinteraksi dengan lingkungan eksternal secara efektif dan mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini karena keyakinan diri mengacu pada cara orang berpikir kemampuan mereka untuk melakukan aktivitas dan tugas, keyakinan diri dapat meningkatkan kemampuan untuk mengatasi kesulitan pada situasi stres selama proses pencarian kerja. Penelitian oleh Majitas dan Sersic (2021) juga mengungkapkan hal yang senada, individu yang memiliki keyakinan diri dalam mencari pekerjaan cenderung tinggi maka mereka mampu menghadapi rintangan dan transisi ke tempat kerja dengan lebih baik, individu cenderung mendapatkan informasi dan melamar di pekerjaan dengan baik, serta mampu menunjukkan performa yang baik pada saat proses wawancara.

Sebelumnya terdapat penelitian yang mengatakan terkait hubungan antara *job search self-efficacy* dengan *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir. Hartono dan Gunawan (2017) melakukan penelitian yang melibatkan kurang dari 200 mahasiswa pada tingkat akhir yang berada di universitas X. Penelitian tersebut mengatakan *job search self-efficacy* berhubungan positif yang signifikan dengan *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir. Ketika *job search self-efficacy* seorang tinggi maka *career adaptability* juga tinggi. Artinya, mahasiswa tingkat akhir di universitas X memiliki rasa kepedulian pada masa depan kariernya sebagai seorang pekerja. Mereka juga memiliki kemauan untuk menata strategi terhadap masa depan pekerjaannya. Mahasiswa dapat menunjukkan keingintahuannya dalam mencari tahu terkait diri dan karirnya di masa depan yang akan datang serta mahasiswa dapat mampu dalam memperkuat rasa percaya dirinya agar dapat mencapai tujuannya. Keterbatasan dalam penelitian tersebut adalah risetnya yang hanya dilakukan di satu universitas X sehingga perlu diperluas lagi subjeknya agar bisa diaplikasikan ke masyarakat luas.

Penelitian-penelitian terdahulu telah mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan pada *job search self-efficacy* terhadap *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir, maka penelitian ini akan berfokus pada subjek yaitu *fresh graduate*. Hal ini didasarkan pada isu-isu bahwa *fresh graduate* belum menunjukkan kesiapan dan sikap profesionalisme untuk menghadapi

pekerjaan sehingga membuat *fresh graduate* tidak memiliki keyakinan diri untuk mendapatkan pekerjaan. Penelitian pada kedua variabel juga masih terbatas, tidak hanya di Indonesia namun juga internasional. Penelitian terdahulu sudah seringkali meneliti terkait hubungan pada kedua variabel, dengan demikian, penelitian ini bertujuan melihat seberapa besar pengaruh *job search self-efficacy* terhadap *career adaptability* khususnya pada *fresh graduate*.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini, “Apakah terdapat pengaruh antara *job search self-efficacy* terhadap *career adaptability* pada *fresh graduate*?”

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk melihat adanya pengaruh antara *job search self-efficacy* terhadap *career adaptability* pada *fresh graduate*.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoretis

1. Penelitian diharapkan penelitian yang dilakukan bisa kontribusi pemikiran untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dasar dan secara teoritis terkait dengan bidang psikologi industri dan organisasi untuk memberikan informasi tentang *job search self-efficacy* dan *career adaptability* pada *fresh graduate*.
2. Penelitian yang dilakukan diharapkan memberikan manfaat untuk memperkaya wawasan serta menjadi literatur, acuan bagi penelitian selanjutnya terkait *job search self-efficacy* terhadap *career adaptability*.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk universitas dan unit alumni untuk bekerja sama membuat program dalam upaya meningkatkan *career adaptability* pada mahasiswa yang akan lulus.
2. Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi prodi untuk mengadakan kegiatan yang dapat mendukung untuk meningkatkan

kesiapan mahasiswa yang akan lulus dalam menghadapi transisi pada kariernya.

