

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Mahasiswa yang sudah lulus sering disebut sebagai *fresh graduates*. Lebih lanjut lagi, Nurullaili (dalam Chalid, 2021) menjelaskan jika *fresh graduates* merupakan salah satu dari bagian pengangguran terdidik. *Fresh graduates* memiliki tugas setelah menyelesaikan masa studinya, yaitu mempersiapkan diri dalam bentuk *skill* dan pengetahuannya agar dapat memasuki dunia kerja. Oktaviani & Soetjningsih (2023) menyatakan jika status *fresh graduate* yang disandang oleh para lulusan yang sudah selesai menempuh pendidikan perguruan tinggi dan belum memiliki pengalaman kerja berlaku sampai 2 tahun.

Fresh graduates di Indonesia sedang mendapatkan tantangan berbentuk kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan. Hal tersebut disebabkan jumlah lapangan kerja yang tersedia tidak sebanding dengan jumlah para *fresh graduates* yang bertambah setiap tahunnya. Data dari detik.com (2023) data dari Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan jumlah pengangguran terbuka di Indonesia sebanyak 8,43 juta jiwa, kemudian pengangguran dari lulusan univesitas berjumlah 7,99% atau sekitar 673,49 ribu. Lebih lanjut, data dari Medcom.id (2022) pada bulan Agustus hanya terdapat 39.842 lowongan pekerjaan yang tersedia. Hal ini sesuai dengan penjelasan dari Ginting (2021), yang mengemukakan bahwa tingginya tingkat pengangguran disebabkan oleh ketidakseimbangan antara jumlah pelamar pekerjaan dan lapangan pekerjaan yang tersedia.

Ketidakseimbangan lowongan pekerjaan yang tersedia dengan jumlah *fresh graduate* ini mempengaruhi kepercayaan diri *fresh graduate*. Pada penelitian Marbon, et al (2023) terdapat 62 (83,8%) dari 75 *fresh graduate* yang mempunyai kepercayaan diri yang tinggi, sebab *fresh graduate* tersebut merasa dirinya memiliki keberanian, tidak merasa minder dan yakin dengan kemampuan diri untuk bersaing dan mendapatkan pekerjaan. Namun, hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri (2020) terdapat 225 (70%) dari 325 *fresh graduate* dan penelitian dari Aulia (2022) terdapat 222 (63,1%) dari 231 responden yang memiliki tingkat kepercayaan diri yang rendah sebab *fresh graduate* tersebut masih meragukan dirinya dan merasa tidak siap untuk bersaing mendapatkan pekerjaan. Jika dilihat dari hasil ketiga

penelitian sebelumnya, masih banyak *fresh graduate* yang memiliki kepercayaan diri yang rendah.

Fresh graduate dengan tingkat kepercayaan diri yang rendah dikarenakan rasa ragu akan dirinya sendiri dan merasa belum siap untuk bersaing dapat menimbulkan rasa kegelisahan yang berujung rasa cemas yang berlebihan dan dapat menghambat kemampuan dirinya untuk tampil maksimal ketika mencari pekerjaan (Putri, 2020). Menurut Nurjanah (2020) rasa cemas yang muncul pada *fresh graduate* ketika ingin melamar pekerjaan terjadi karena faktor lingkungan seperti masih banyaknya pengangguran yang terjadi pada alumni universitas, kualifikasi kerja yang menuntut untuk memiliki pengalaman dan kurangnya dukungan yang didapatkan. Selain faktor lingkungan, Hadi & Zubaidah (2015) menjelaskan jika rasa cemas yang didapat oleh *fresh graduate* ketika ingin melamar pekerjaan juga disebabkan oleh faktor internal seperti kurangnya *soft skill* dan *hard skill* yang dikuasai, kurangnya pengalaman yang dimiliki dan takut untuk mencoba. Sehingga faktor kecemasan yang dihadapi oleh *fresh graduate* dapat diatasi dengan meningkatkan persiapan kerja sebelum melamar pekerjaan (Nurjanah, 2020). Sehingga *fresh graduate* memerlukan kontrol karir untuk mengatasi ketidakpercayaan agar tidak menimbulkan kecemasan.

Menurut Wijaya dan Sinambela (2021) kontrol karir dapat dilakukan dengan bertanggung jawab atas karir yang ingin dituju serta menerapkan rencana karir yang sudah dibuat untuk memotivasi diri dengan cara mengatur emosi, meningkatkan keterampilan untuk menguasai tugas dalam karir dengan mengikuti *workshop*, *bootcamp*, serta melakukan pemecahan masalah jika terdapat hambatan terkait karir yang ingin dipilih. Namun terdapat faktor yang menyebabkan kontrol karir menurun yaitu *fresh graduate* belum mampu untuk mengambil keputusan dalam menyelesaikan masalah, dalam situasi seperti ini *fresh graduate* belum bisa mengambil keputusannya secara sendiri dan masih memerlukan diskusi dengan orang tua sehingga aspek yang berkaitan dengan pengambilan keputusan masih belum bisa dilakukan secara cepat. Maka *fresh graduate* sudah mulai mengasah kemampuan kontrol karir dalam dirinya agar dapat meningkatkan kepercayaan diri agar lebih mempercayai kemampuannya akan bersaing untuk mendapatkan pekerjaan serta dapat mentasi kegelisahan, kecemasan dan kemampuan dirinya.

Fresh graduate mencoba untuk meningkatkan kemampuan dirinya dengan mengikuti *bootcamp*, menurut Biantong dan Krisnandi (2020) *bootcamp* merupakan pelatihan intensif yang dilakukan secara online yang tidak hanya mempelajari keterampilan secara teori saja

namun dengan praktik melalui *work integrated learning* agar dapat menciptakan *fresh graduate* yang inovatif serta kompetitif dalam dunia kerja. *Bootcamp* yang dijalani oleh *fresh graduate* merupakan bentuk kesiapan *fresh graduate* untuk bekerja, sebab masih banyak *fresh graduate* yang belum memiliki kompetensi yang diperlukan untuk perusahaan, sehingga dengan meningkatkan keterampilan dengan mencari informasi dan mengikuti *bootcamp* sesuai dengan kondisi lowongan pekerjaan yang diminati akan menambah nilainya dimata perusahaan (Humairoh & Pinandito, 2023). Terdapat 1.000 *fresh graduate* yang mengikuti *bootcamp* dari *dibimbing.id* namun terdapat 317 (31,7%) *fresh graduate* yang merasa jika *bootcamp* yang dilakukan *dibimbing.id* yang diberikan merasa kurang memotivasi dan kurangnya instruksi yang diberikan, sehingga membuat dirinya untuk terus memastikan kembali kegiatan yang akan dilakukan selama *bootcamp* berlangsung (Fadhilah, 2023).

Sebelum mengikuti *bootcamp*, *fresh graduate* perlu meningkatkan kemampuan perhatian karirnya terlebih dahulu. Suciningrum, et al (2023) menjelaskan kemampuan *fresh graduate* dalam perhatian karir biasanya dilakukan dengan memperhatikan masa depannya seperti membuat perencanaan karir yang ingin ditekuni sesuai dengan kemampuannya dan menunjukkan rasa yang optimis dengan memperlihatkan kepercayaan dirinya atas kemampuan yang dimilikinya sehingga dapat bersaing dengan *fresh graduate* lainnya. Kemudian dalam penelitian Wibowo dan Yuwono (2021) perhatian karir dapat dilakukan dengan pembekalan pemahaman karir mengenali bakat, kelebihan serta kekurangannya, hal ini akan membantu *fresh graduate* untuk membentuk refleksi diri agar dapat mengembangkan minat *fresh graduate* untuk berorientasi dalam pekerjaan yang ingin ditekuni. Sehingga diperlukannya perhatian terhadap karir agar *fresh graduate* sudah memiliki gambaran mengenai pekerjaan yang ingin dituju. Maka, penting bagi *fresh graduate* untuk memiliki kemampuan tersebut untuk menghadapi masa transisi dari masa lulus dari pendidikan menuju dunia kerja. Kemampuan menghadapi masa transisi ini disebut dengan *career adaptability*.

Fenomena meningkatnya jumlah *fresh graduate* yang belum bekerja di Indonesia disebabkan oleh persyaratan lowongan kerja yang berat dan persaingan yang ketat di pasar kerja, banyak lowongan hanya membutuhkan satu kandidat, dengan kualifikasi yang tidak sesuai dengan realitas pekerjaan (Kompas.com, 2023). Persaingan kerja yang semakin kompetitif, jika tidak adanya kompetensi berupa *soft skill* dan *hard skill* akan membuat *fresh graduate* kesulitan untuk memenangkan pekerjaan. Sehingga dengan adanya *soft skill* dan *hard skill* yang dimiliki, dapat membantu *fresh graduate* untuk menciptakan peluang karirnya.

Penjelasan di atas sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan terhadap 3 orang *fresh graduate* berinisial M (23 tahun), V (25 tahun) dan Z (23 tahun) yang telah lulus pada tahun 2023 dan 2024 dan ketiga informan tersebut merupakan lulusan Psikologi. Mereka merasa kesulitan ketika ingin melamar pekerjaan dengan kurangnya pengalaman kerja yang mereka miliki. Informan M dan Z mengatakan bahwa ketika mereka melamar pekerjaan, hanya berhasil sampai tahap wawancara dan belum mendapatkan tawaran pekerjaan. Sewaktu proses wawancara sedang berlangsung M dan Z mengatakan ia melihat 5 calon kandidat lainnya untuk posisi yang sama dan sedang menunggu jadwal wawancara bersama user perusahaan. Hal ini terjadi karena setiap lowongan kerja sering kali dibanjiri oleh banyaknya pelamar yang saling bersaing untuk mendapatkan posisi yang sama, selain itu minimnya pengalaman mereka menjadi salah satu faktor mereka tidak dapat lanjut (Respati dan Setiawan, 2024).

Ketiga informan juga menjelaskan sering mendapati persyaratan lowongan pekerjaan yang tidak masuk akal, contohnya seperti persyaratan lowongan pekerjaan dengan posisi staf HRD yang membutuhkan calon pekerja dengan syarat *fresh graduate* namun diminta untuk memiliki pengalaman selama 2 tahun. Mereka juga menemukan lowongan pekerjaan sebagai *trainer* dengan memberikan kualifikasi *fresh graduate* namun dengan pengalaman selama 1,5 tahun. Nadhifah (2023) menjelaskan bahwa persyaratan kerja tidak masuk akal merupakan salah satu hal yang menyulitkan para *fresh graduate* untuk mendapatkan pekerjaan. Selain pengalaman, ketiga informan juga merasa kurang dalam *soft skill* dan *hard skill* mereka. Kedua informan V dan Z mengatakan jika *soft skill* yang kurang dari dirinya yaitu *communication skill* dan *problem solving skill*. Sedangkan informan M mengatakan jika *soft skill* yang masih kurang dikuasai oleh dirinya yaitu *communication skill* dan kerja sama tim.

Awodiji dan Magogodi (2023) menjelaskan bahwa *soft skill* mencakup berbagai kemampuan nonteknis seperti komunikasi, kerjasama tim, dan pemecahan masalah, yang sangat penting dalam lingkungan kerja yang dinamis. Aryani et al., (2021) *soft skill* dapat membantu individu dalam mengidentifikasi kesenjangan antara kebutuhan pembelajaran dan keberhasilan dalam mengembangkan karir untuk bersaing dalam dunia kerja. Menurut Awodiji dan Magogodi (2023), kemampuan *career adaptability* menjadi salah satu bagian penting dari *soft skill* yang perlu dimiliki serta dikembangkan oleh para *fresh graduate*. Kemampuan *career adaptability* juga berguna dalam membantu *fresh graduate* untuk dapat bersaing dengan *fresh graduate* lainnya pada pasar dunia kerja (Savickas & Porfeli, 2012). Selain *soft skill*, *fresh graduate* juga harus mempunyai *hard skill*.

Tegar (2014) menyatakan bahwa *hard skill* adalah kemampuan terhadap penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi dan keterampilan teknis yang berkaitan dengan bidang pendidikannya. Kemampuan *hard skill* yang dimiliki oleh *fresh graduate* akan memberikan manfaat kemampuan dalam menganalisis, wawasan dan pengetahuan yang luas sehingga dapat berfikir secara kritis (Putri, et al., 2023). Sehingga jika *fresh graduate* tidak memiliki kemampuan *hard skill* maupun *hard skill* akan memberikan dampak ketidak tahuan untuk memilih pekerjaan yang ingin dituju, tidak memiliki gambaran mengenai pekerjaan secara spesifik, kurangnya kepercayaan diri mengenai keterampilan yang dimiliki dan tidak dapat mengatur kepercayaan diri (Cahyadiana, 2020). Ketiga informan menjelaskan kurangnya *hard skill* yang dimiliki oleh mereka. V menjelaskan jika dirinya sangat kurang dalam menguasai alat test psikologi seperti kraepelin yang masih kurang mengerti mengenai skoring dan menginterpretasi hasil alat test terbut dan tes kepribadian yang masih kurang ketika menginstruksikannya serta masih kurang dalam menginterpretasi hasil test. Sementara M mengatakan jika *hard skill* yang kurang dalam dirinya yaitu observasi dan wawancara serta mengolah data. Lebih lanjut, Z mengatakan *hard skill* yang kurang dalam dirinya yaitu ketika menginterpretasikan hasil alat test psikologi seperti test kepribadian dan skoring.

Ketiga informan menceritakan pengalaman mereka semasa kuliah, ketiganya diberikan masa kerja profesi atau magang dari universitas yang mereka tempuh. M mengatakan jika dirinya magang sebagai staf HRD disebuah perusahaan, namun ketika menjalani masa kerja profesi M tidak mendapatkan tugas yang begitu mendalami ilmu psikologi Ia hanya melakukan tugas menyeleksi CV dari calon kandidat pelamar dan membuat keterampilan untuk beberapa divisi di perusahaan. V dan Z melakukan kerja profesi sebagai asisten psikolog, setelah mereka menjalani masa magang, V dan Z tidak diajari untuk memahami alat test psikologi yaitu tes minat dan tes sikap belajar, mereka hanya diminta untuk mencatat observasi ketika konseling sedang berlangsung. Hal ini membuat M, V dan Z kurang mengasah *hard skill* serta *soft skill* meskipun sudah menjalani kerja profesi. Hal ini sesuai dengan penjelasan Zulfikar (2023) yang menjelaskan pengalaman kerja dan keterampilan kerja yang dibutuhkan kurang cocok menyebabkan tidak tercapainya keterampilan.

Tidak semua *fresh graduate* memiliki keterampilan serta *career adaptability* yang rendah, wawancara dengan 3 informan lain yang merupakan *fresh graduate* tetapi sudah bekerja yaitu A (22 tahun), L (23 tahun) *fresh graduate* kelulusan tahun 2023 dan R (23 tahun) *fresh graduate* kelulusan tahun 2024 yang juga merupakan lulusan dari psikologi. Para ketiga informan menjelaskan jika mereka sudah mempunyai pengalaman sebelumnya. A dan L

mengatakan jika mereka melakukan magang selama 3 bulan dengan posisi staff HRD ketika sedang mengikuti masa kerja profesi yang diberikan oleh universitasnya dan ketika sedang libur perkuliahan A dan L mencoba magang sebagai staf HRD juga di perusahaan yang sama. Sementara R mengatakan jika dirinya mengikuti magang selama 6 bulan sebagai asisten psikolog ketika sedang menjalani masa perkuliahan. Ketiga ditanya mengenai *soft skill* dan *hard skill* yang mereka miliki, ketiga informan mengatakan jika *soft skill* mereka yaitu *communication skill*, *problem solving* dan kerja sama tim semakin bertambah, sementara *hard skill* yang dimiliki oleh A dan L yaitu *skoring*, *observasi* dan wawancara, instruksi dan alat test psikologi. Lebih lanjut lagi, R mengatakan jika *hard skill* yang bertambah dan terasah ketika sudah menjalani magang yaitu *skoring*, instruksi dan alat test psikologi, serta observasi.

Hasil wawancara di atas mengenai perbedaan *soft skill*, *hard skill* dan pengalaman seharusnya sudah mereka asah dan capai ketika sedang menjalani masa kuliah, bukan ketika sudah lulus dari universitas. Sebab, hal tersebut merupakan bentuk kepedulian mereka terhadap karir. Hal ini dapat dilihat dari informan A, L dan R yang tidak hanya magang ketika masa kerja profesi atau magang yang diberikan oleh universitasnya saja tetapi mereka mencoba untuk mengasah keterampilannya dengan mengikuti magang sewaktu libur kuliah dan sewaktu kuliah. Sementara informan M, V dan Z hanya mengasah keterampilannya sewaktu kerja profesi yang diberikan oleh universitasnya saja dan tidak mencoba mengikuti magang ketika berkuliah maupun sedang libur kuliah.

Bentuk kepedulian mereka seperti sudah membayangkan atau melihat kemungkinan terhadap karir yang ingin mereka tuju, menggali informasi mengenai pekerjaan yang sudah mereka tuju dengan mencari tahu *soft skill* dan *hard skill* yang diperlukan seperti apa, mengontrol dirinya ketika menghadapi tantangan untuk mencapai tujuannya, dan menunjukkan keyakinan atas dirinya jika ia mampu untuk mencapai pekerjaan tersebut dengan *soft skill* dan *hard skill* serta mau untuk mencobanya dalam bentuk magang. Penjelasan dari bentuk kepedulian terhadap karir itu dinamakan dengan *career adaptability*. Savickas dan Porfeli (2012) menjelaskan jika *career adaptability* menggambarkan individu dalam menyelesaikan masalah seperti menghadapi masa transisi lulus dari perkuliahan menuju dunia kerja, transisi pekerjaan, dan trauma kerja. Lebih lanjut lagi Nurrokhmah dan Kuncoro (2021) menekankan pentingnya *career adaptability* bagi *fresh graduates* untuk merencanakan karir, meningkatkan peluang pekerjaan, dan menghadapi tantangan di tempat kerja. Pada saat menganggur, mereka dapat berlatih untuk bisa memahami kompetensi diri, merencanakan dan

menentukan karirnya serta meningkatkan kemungkinan dalam mendapat pekerjaan sesuai dengan keinginan individu itu sendiri.

Dampak yang akan diberikan jika *career adaptability* menjadi rendah ketika sedang menjalani masa kuliah sampai lulus yaitu *career adaptability* yang dimiliki oleh *fresh graduate* akan rendah dan dapat mempengaruhi sumber daya manusia, sebab perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang dapat bersaing (Suranto & Rojuniah, 2024). Selain itu, terdapat enam faktor yang mempengaruhi *career adaptability*. Savickas dan Porfeli (2012) menyatakan jika faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan *career adaptability* yaitu usia, jenis kelamin, pengalaman kerja, keluarga, institusi pendidikan dan status ekonomi sosial. *Fresh graduate* yang sering kali memiliki sedikit pengalaman kerja, cenderung akan menghadapi tantangan dalam mengembangkan kemampuan *career adaptability* karena kurangnya pengalaman yang dapat membentuk kemampuan tersebut dan mereka tidak dapat bersaing dengan *fresh graduate* lainnya. Sehingga diperlukannya pengalaman kerja agar *career adaptability* menjadi naik.

Penelitian mengenai *career adaptability* telah dilakukan oleh peneliti lainnya dengan subjek yang beragam seperti penelitian *career adaptability* dengan subjek siswa SMA atau SMK, mahasiswa dan karyawan. Penelitian *career adaptability* memang sudah banyak dilakukan, namun peneliti-peneliti sebelumnya tidak menggali *career adaptability* secara keseluruhan namun menggabungkannya dengan variabel lain. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Sulistiani dan Rahmanja (2021) menghubungkannya dengan optimism terhadap mahasiswa dengan 157 responden, dengan hasil *career adaptability* yang tinggi. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Anggraini, Djudiyah, dan Syakarofath (2023) mengubungkannya dengan work engagement terhadap karyawan milenial sebanyak 400 responden dengan hasil *career adaptability* yang tinggi. Lebih lanjut lagi, penelitian yang dilakukan oleh Rahma, Priyatama, dan Kusumawati (2023) menghubungkan *career adaptability* dengan self perceived employability terhadap mahasiswa yang sedang magang sebanyak 83 responden, dengan hasil *career adaptability* yang tinggi.

Career adaptability sebelumnya belum ada yang berfokus kepada subjek *fresh graduate* yang belum bekerja, sehingga peneliti memutuskan untuk melibatkan "Gambaran *Career adaptability* pada *Fresh graduates* yang Belum Bekerja". Lebih lanjut, masih belum diketahui *career adaptability* yang dimiliki oleh *fresh graduate* tinggi atau rendah. Selain itu, *career adaptability* pada *fresh graduates* sangat penting dilakukan karena memberikan

pemahaman mendalam tentang bagaimana kemampuan ini dapat membantu para lulusan baru dalam mengatasi tantangan pengangguran dan beradaptasi dengan lingkungan kerja yang dinamis. Dengan meningkatnya persaingan di pasar kerja dan keterbatasan pengalaman kerja *fresh graduate*, *career adaptability* menjadi kunci untuk mempersiapkan mereka secara efektif dalam menghadapi transisi dari pendidikan ke dunia kerja. Penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi dalam mengembangkan *soft skill* dan *hard skill* yang esensial, tetapi *fresh graduate* yang tidak mendapatkan kerja akan membuat valuenya semakin turun dimata perusahaan serta akan menambah jumlah pengangguran yang tidak dapat teratasi sehingga menurunkan sumber daya manusia.

1. 2 Rumusan Penelitian

Permasalahan yang ingin diteliti yaitu “Bagaimana gambaran *career adaptability fresh graduate* ketika memasuki dunia pekerjaan?”

1. 3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui gambaran *career adaptability* terhadap *fresh graduate* ketika ingin memasuki dunia kerja.

1. 4 Manfaat Penelitian

1. 4. 1 Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu yang bermanfaat sebagai referensi ilmiah terhadap rumpun ilmu psikologi, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi khususnya dalam bidang karir agar dapat memperdalam pengetahuan serta wawasan terhadap peningkatan diri ketika mencari pekerjaan atau pengalaman terhadap *career adaptability*.

1. 4. 1 Manfaat Praktis

1. Hasil yang dapat diperoleh dari penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan pengetahuan mengenai pentingnya *career adaptability* bagi para mahasiswa dan *fresh graduate* agar lebih siap untuk menghadapi dunia kerja.
2. Hasil dari penelitian yang dilakukan diharapkan dapat berguna bagi universitas terutama prodi untuk bekerja sama membuat program meningkatkan *career adaptability* pada mahasiswa.