BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang masalah

Perguruan tinggi memiliki peran yang efektif dalam mengembangkan mahasiswa, oleh karena itu peran perguruan tinggi tidak hanya menghasilkan sumber daya manusia yang terampil, terdidik dan cakap bagi organisasi-organisasi potensial tapi juga merupakan gudang dari pengetahuan yang memberi dan mempromosikan kebutuhan sumber daya manusia agar dapat dikontribusikan oleh mahasiswa (Narzi, Mustafa & Omar, 2019). Perguruan tinggi secara khusus dikembangkan untuk melatih mahasiswa dengan kemampuan bekerja yang terkait dengan tuntutan industri di dunia kerja. Dunia kerja membutuhkan karyawan yang memiliki potensi tinggi termasuk *hardskill* dan *softskill* (Ching, Siswanto & Febriana, 2019).

Parerungan (2018) mengatakan bahwa persediaan lapangan kerja dari pemerintah maupun swasta tidak mampu menampung calon tenaga kerja karena tidak seimbangnya penawaran dan permintaan di dunia kerja. Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2019 mencatat lowongan kerja yang tersedia di Jawa Tengah mencapai 268.562 lowongan, dengan angka pengangguran sebanyak 814.347 dan 64.991 diantaranya merupakan sarjana. Persaingan kerja yang akan dihadapi oleh calon lulusan sarjana atau *fresh graduate* akan semakin ketat.

Konsep pekerjaan yang terus berevolusi dan membutuhkan peningkatan kompetensi mengakibatkan *fresh graduate* akan berhadapan dengan situasi yang tidak pasti. Sehingga untuk menjawab kebutuhan dunia kerja maka *fresh graduate* harus memperhatikan minat, kemampuan, dan keterampilan untuk memilih bidang

kerja yang sesuai dengan dirinya (Hartono & Gunawan, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Sa'diyah (2019) menjelaskan kemampuan adaptabilitas karir pada mahasiswa di Semarang masuk ke dalam kategori sedang. Hal tersebut membuktikan bahwa terdapat perilaku yang belum mencerminkan 4 dimensi adaptabilitas karir.

Ketatnya persaingan di dunia kerja menjadikan *fresh graduate* hanya menerima lowongan yang tersedia saja. Hal tersebut kemudian menjadikan adanya kesenjangan antara bidang pekerjaan yang diterima dengan keterampilan yang dimiliki. Dalam rangka menghadapi transisi yang akan dialami oleh *fresh graduate* oleh karena itu mahasiswa diminta untuk memiliki kemampuan beradaptasi yang baik dalam dunia kerja atau yang biasa disebut juga dengan adaptabilitas karir (Hartono & Gunawan, 2017). Pada penelitian yang dilakukan oleh Guan, Deng, Sun, Wang, Chai, Ye..., dan Li (2013) mengatakan bahwa seseorang yang memiliki kemampuan adaptabilitas karir yang tinggi cenderung mengetahui usaha – usaha yang akan dilakukan dalam pencarian pekerjaan dan status pekerjaan yang baik.

Savickas (2013) mengatakan bahwa seorang yang memiliki tingkat adaptabilitas karir yang tinggi dipandang sebagai individu dengan kepedulian terhadap masa depan sebagai seorang pekerja atau pegawai dan mampu meningkatkan keyakinan diri untuk mewujudkan harapan dan juga tujuan dalam rangka mencapai kesuksesan karir pada masa yang akan datang. Semakin tinggi kemampuan adaptabilitas karir seseorang dalam kepeduliannya dengan karir masa depan, maka tingkat kesuksesan karir subjektif semakin tinggi (Nurhaq & Nugrohoseno, 2019).

Menurut Sarvickas dan Porfeli (2012) Adaptabilitas karir merupakan kesiagaan seseorang untuk mengatasi kesulitan pada pengembangan kejuruan termasuk peristiwa traumatik dan transisi, sangat penting bagi lulusan universitas agar dapat berhasil menghadapi masa transisi pekerjaan dan tantangan yang sedang terjadi. Menurut Savickas dan Porfeli (2012) Adaptabilitas karir terdiri dari 4 dimensi yaitu *concern* (membuat rencana untuk masa depan), *control* (membuat keputusan), *curiosity* (memiliki keingintahuan), dan *confident* (*self-efficacy* dalam pemecahan masalah).

Menurut Savickas dan Porfeli (dikutip Umairah & Murkhana, 2021) seseorang dengan kemampuan adaptabilitas karir yang baik akan peduli dengan masa depannya, memegang kendali dalam mempersiapkan masa depannya, menunjukan keingintahuannya dengan melakukan eksplorasi beberapa alternatif skenario masa yang akan datang, dan menguatkan kepercayaan dalam diri.

Untuk memahami kemampuan seseorang dalam beradaptasi karir, penelitian yang dilakukan oleh Sulistiani (2018) menjelaskan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh terhadap adaptabilitas karir, dimana dukungan yang akan didapatkan berupa dukungan instrumental dan emosional akan berguna dalam melakukan eksplorasi dan perencanaan terkait karir. Zhuang, Jiang & Chen (2021) mendapatkan hasil bahwa *psychological capital* memiliki hubungan positif dengan kesuksesan karir melalui adaptabilitas karir, sehingga *psychology capital* juga harus dimasukan sebagai prediktor dari kemampuan adaptabilitas karir.

Psychological capital dapat dipahami sebagai “siapa anda” dan “apa yang anda bisa” pada satu saat yang bersamaan. Menurut Luthan (dikutip Ibrahim & Amari, 2018) *psychological capital* didefinisikan sebagai mengimplementasikan kapasitas dari sumber daya manusia yang positif dan kemampuan psikis yang

positif yang dapat diukur, dikelola maupun dikembangkan dengan efektif dalam rangka meningkatkan kinerja seseorang. *Psychological capital* memiliki empat dimensi yang disingkat dengan H.E.R.O (*hope, self-efficacy, resilience and optimism).*

Penelitian yang dilakukan sebelumnya terkait dengan adaptabilitas karir dan *psychological capital* yang dilakukan oleh Umairah dan Murkhana (2021) mendapatkan hasil bahwa *psychological capital* yang baik akan mendorong adaptabilitas karir para karyawan frontliner perbankan BUMN Aceh. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Pajic dkk. (2018) mendapatkan hasil bahwa *psychological capital* secara tidak langsung berhubungan dengan *self-efficacy* seseorang dalam mencari pekerjaan melalui kemampuan adaptabilitas karir. Dijelaskan ketika seseorang memiliki harapan, optimis, ulet, dan memiliki *self-efficacy* dalam perilaku mereka dalam mencari pekerjaan akan meningkatkan kemampuan dalam mempersiapkan pekerjaan yang akan datang.

Penelitian hubungan *psychological capital* dengan adaptabilitas karir yang dilakukan oleh Zhuang, Jiang dan Chen (2021) hasil dari penelitian yang dilakukan adalah *psychological capital* dapat memprediksi kemampuan adaptabilitas karir seseorang. Pada kenyataannya, pada fresh graduate masih ada yang menghadapi permasalahan *psychological capital* yang didalamnya termasuk harapan, optimis, *self-efficacy,* resiliensi yang mempengaruhi adaptabilitas karir mereka. Temuan ini didukung oleh wawancara singkat terkait adaptabilitas karir yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 06 November 2021 dan 20 April 2022 terhadap 16 *fresh graduate* didapatkan 9 orang masih belum mengetahui target pekerjaan seperti apa yang akan didapatkan dan juga usaha apa yang dibutuhkan dalam mencapai target tersebut.

Kemudian didapatkan juga hasil bahwa mereka belum memiliki harapan yang spesifik tentang pekerjaan apa yang akan mereka capai di masa mendatang, menjadikan mereka tidak mengembangkan potensi yang menunjang untuk mencapai kesuksesan karir. Kurangnya keingintahuan akan informasi tentang pekerjaan yang sesuai dengan bidang akademik mempengaruhi pandangan mereka, yaitu kurangnya kemampuan yang dimiliki sehingga kesulitan untuk mencapai target pekerjaan yang diharapkan.

Empat dari 16 *fresh graduate* memiliki pengalaman dalam ketidaksesuaian antara jurusan dengan *job desk* pekerjaannya. Disimpulkan bahwa kesusahan beradaptasi dengan *job desk* yang tidak sesuai dengan jurusan, membuat seseorang merasa tertekan dan harus terus-menerus melakukan eksplorasi. Tidak hanya eksplorasi terkait *job desk* yang diberikan namun juga budaya perusahaan atau lingkungan yang baru.

Hasil eksplorasi yang dilakukan secara otomatis membuat karyawan mempelajari kembali hal-hal diluar jurusan mahasiswa, akibat hal tersebut membuat karyawan baru merasa tertekan, kehilangan kepercayaan diri dan kegigihan. Didukung oleh penelitian Umairah dan Murkhana (2021) kurangnya kemampuan adaptabilitas karir pada karyawan mengharuskan mereka untuk memiliki sumber daya lebih untuk bisa menangani tuntutan dan tekanan pekerjaan. Sehingga dapat disimpulkan dari hasil wawancara yang dilakukan beberapa permasalahan yang dimiliki *fresh graduate* dalam menghadapi dunia kerja adalah tidak memiliki harapan dan kurangnya rasa ingin tahu, keyakinan dalam diri, *self-efficacy*, optimisme.

Dalam penelitian ini subjek yang akan dituju merupakan *fresh graduate*, karena *fresh graduate* akan menghadapi jenjang tahap pemilihan karir dan pada

kenyataanya masih ada *fresh graduate* yang menghadapi permasalahan mencakup *self-efficacy*, rasa optimis, resiliensi dan harapan sehingga menjadi satu variabel dalam penelitian ini *psychological Capital.* Berdasarkan latar belakang diatas yang sudah dijelaskan, peneliti tertarik untuk meneliti "Hubungan *Psychological Capital* terhadap Adaptabilitas Karir pada *fresh graduate*"

1.2 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *psychological capital* terhadap Adaptabilitas Karir pada *fresh graduate.*

1.3 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

   Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberi tambahan ilmu pengetahuan di bidang psikologi, khususnya dalam psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

   Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menambah pengetahuan bagi *fresh graduate* khususnya berkaitan dengan adaptabilitas karir dan *psychological capital.*