

BAB I

Pendahuluan

Latar Belakang Penelitian

Pandemi virus corona (Covid-19) mengakibatkan banyak sekali dampak serius utamanya di sektor perekonomian Indonesia. Agustus 2020, Badan Pusat Statistik (BPS) mendeskripsikan ada 7,07% pengangguran terdidik di Indonesia, jika dibandingkan pada bulan Agustus 2019 jumlah ini mengalami kenaikan sebesar 1,84%. Pandemi menghasilkan banyak perusahaan di Indonesia mengalami pelemahan ekonomi yang mengakibatkan perusahaan mengambil tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK). Tercatat 2,56 juta jiwa mengalami pengangguran yang disebabkan oleh pandemi covid-19. Apabila perusahaan mengalami kerugian atau *force majeure* selama 2 tahun berturut-turut, maka pihak perusahaan bisa memberhentikan karyawan. Hal ini sesuai dengan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang menjelaskan mengenai ketenagakerjaan (bplawyers, 2020).

Badan Pusat Statistik (BPS) memberikan informasi bahwa pada tahun 2020 didapatkan data pengangguran terbuka sebanyak 6,9 juta jiwa, dimana 3 juta *fresh graduates* sedang membutuhkan pekerjaan di masa pandemi. Pengangguran tidak hanya terbatas pada individu yang belum bekerja tetapi individu yang bekerja namun pekerjaannya tidak produktif dapat digolongkan sebagai pengangguran. Berdasarkan data tersebut, maka kondisi seperti ini mempunyai dampak yang besar dalam dunia karir terutama bagi *fresh graduates*. Pandemi saat ini menghasilkan persaingan pada dunia kerja semakin ketat serta dapat mengganggu karir para lulusan sarjana. Bersumber dari hasil survei angkatan kerja nasional Februari 2020, BPS mencatat taraf pengangguran terdidik mengalami peningkatan yang signifikan. Dari data tersebut menandakan bahwa pengangguran terbuka mendapati eskalasi dari 3,96% menjadi 7,07% dalam waktu 1 tahun.

Fresh graduates saat ini dikenal juga generasi Y, yaitu generasi yang memilih berpindah kerja setelah 1 tahun bekerja. Munculnya kesenjangan antara harapan serta kenyataan hidup yang dialami oleh generasi Y pada perusahaan tempat mereka bekerja mengakibatkan banyak dari mereka yang menetapkan untuk pindah kerja. Kecenderungan berpindah kerja ini memperlihatkan bahwa *fresh graduate* belum mampu beradaptasi dengan mudah di lingkungan kerjanya (edukasi.okezone, 2016). Banyak faktor yang menyebabkan generasi Y memilih berpindah tempat bekerja, ketidakmampuan menerima tuntutan pekerjaan yang berat di kemudian hari menjadi kekhawatiran tersendiri bagi sebagian individu. Gaya hidup menjadi salah satu faktor eksternal bagi generasi Y dalam memilih karir, sesuai dengan penelitian Adeliyanti & Khoirunnisa (2019) dalam penelitiannya mengatakan *life style* juga dapat membentuk persepsi individu mengenai suatu pilihan karir.

Sebelum menjadi *fresh graduate*, mahasiswa tingkat akhir diharuskan menuntaskan tugas akhirnya yaitu skripsi. Ketika mahasiswa tingkat akhir sedang mengerjakan skripsi, usia mereka lazimnya berada di usia lebih kurang 21- 25 tahun. Usia tersebut merupakan usia dewasa awal, dimana tugas perkembangan masa dewasa awal adalah mahasiswa telah memikirkan serta merencanakan karirnya sendiri (Hurlock, 1999, dalam Rosleny Marlioni, 2013). Berdasarkan fakta hanya sebagian mahasiswa yang sudah memikirkan dan merencanakan karirnya sendiri. Padahal untuk mendapatkan sebuah pekerjaan yang layak di tengah-tengah kondisi pandemi seperti ini bisa memakan waktu lebih lama. *Institute For Fiscal Studies*, memprediksi bahwa *fresh graduate* yang lulus pada masa pandemi covid-19 akan mengalami kesulitan dalam mencari mata pencaharian dan terpaksa memulai pekerjaan pertama mereka menggunakan bayaran yang rendah (depok.pikiran-rakyat, 2020). Menjadi pengangguran yang terlalu lama akan menyebabkan para pencari kerja menjadi menyerah dalam upaya mencari pekerjaan (Young, 2012, dalam Rosleny Marlioni, 2013).

Mahasiswa tingkat akhir akan menghadapi tuntutan dalam pemilihan karir. Memilih pekerjaan yang tidak berdasarkan kemampuan, minat serta kepribadian dapat memperlambat proses beradaptasi dalam pekerjaan. Kesulitan menentukan karir menandakan ketidakmatangan dalam merencanakan karir, yang berdampak pada ketidaksiapan memasuki dunia kerja. Lestari & Rahardjo (2013) menemukan fenomena banyak *fresh graduates* dalam memilih pekerjaan tidak berdasarkan pertimbangan minat, kemampuan serta kepribadiannya. Mereka cenderung memilih suatu pekerjaan berdasarkan rasa cemas bila terlalu lama menganggur. Selain itu mahasiswa tingkat akhir sedang memasuki usia dewasa awal, dimana sering kali dihadapkan dengan tantangan sehingga munculnya ketidakpastian dan ketidakstabilan (Del Corso, 2017). Menghindari fenomena tersebut, mahasiswa tingkat akhir perlu memiliki keterampilan maupun *skill* untuk dapat bertahan dalam menghadapi tantangan karir yang semakin beraneka ragam. Kemampuan beradaptasi seperti ini, memandang suatu masalah yang muncul dapat mengubah hal yang tak terduga menjadi *profit*, menghasilkan solusi kreatif dan inovasi dapat membantu memenuhi kebutuhan abad 21 (Trilling & Fadel, 2009).

Career adaptability diartikan sebagai *skill* yang dimiliki individu dalam mengatasi masalah yang terjadi sewaktu-waktu di dalam pekerjaannya dan keahlian yang dimiliki individu dalam menyelesaikan berbagai macam tugas pekerjaan serta peran aktif di dalam pekerjaan tersebut (Savickas & Porfeli, 2012, dalam Giffari & Suhariadi, 2017). Savickas memperkenalkan konstruk *career adaptability* sebagai konstruk pengganti *career maturity*. *Adaptability* menggambarkan kemampuan individu dalam mengambil keputusan berkarir dan dunia kerja (Duffy, 2010). Mahasiswa yang memiliki *career adaptability* tinggi maka mahasiswa tersebut memiliki kepedulian terhadap karirnya. Hal itu dapat terlihat dari dimensi-dimensi *career adaptability* yaitu kepedulian pengendalian, keingintahuan, dan keyakinan (Savickas & porfeli, 2012, dalam Sisca & William Gunawan, 2015).

Terkait dengan fenomena penelitian tersebut, peneliti telah dilakukan studi awal pada tanggal 29 - 30 Januari 2021 menggunakan metode kuesioner yang disebar secara *online* menggunakan aplikasi *Google form*. Berdasarkan hasil studi awal, ditemukan beberapa informasi yang terkait dengan dimensi-dimensi dalam *career adaptability* pada subjek.

Pada dimensi *career concern* ditemukan terdapat 44% mahasiswa tingkat akhir belum memikirkan perencanaan karir. Mereka masih berfokus terhadap perkuliahan dan organisasi, sehingga subjek belum memikirkan *planning* karirnya. Subjek yang memiliki *career concern* rendah cenderung belum mempersiapkan serta mengetahui tujuan karir mereka.

Dilihat dari dimensi *career control* terdapat 20% subjek tidak mempercayai bahwa membangun karir adalah tanggung jawab diri sendiri. Subjek yang memiliki pengendalian karir rendah, mereka cenderung lebih mudah mengalami tekanan apabila rencana karir yang dikerjakannya gagal. Faktor lainnya adalah kurangnya pengalaman dalam dunia kerja, menjadikan para fresh graduate berkarir tidak berdasarkan jurusan maupun minat diri sendiri.

Data yang diperoleh dari dimensi *career curiosity* ditemukan 50% atau setengah dari subjek belum mencoba mencari tahu berbagai macam alternatif pekerjaan setelah mereka lulus di tengah-tengah pandemi covid-19. Mahasiswa tingkat akhir yang memiliki keingintahuan rendah lazimnya cenderung memiliki sikap apatis serta tidak memiliki motivasi untuk mencari tahu berbagai peluang pekerjaan.

Terakhir berdasarkan dimensi *career confidence*, peneliti mengajukan pertanyaan mengenai apakah adanya pandemi membuat subjek mencari berbagai macam alternatif pekerjaan. Ditemukan 36% mahasiswa tingkat akhir belum membuat keputusan karir yang lebih baik. Para subjek belum memanfaatkan kesempatan pembelajaran daring dengan mengasah *skill* atau *berbagai macam keterampilan baru*. Mahasiswa tingkat akhir yang memiliki keyakinan karir rendah cenderung menyebabkan kegagalan dalam meraih tujuan.

Terbentuknya *career adaptability* dipengaruhi oleh banyak faktor, misalnya eksplorasi karir dan *locus of control* (Duffy, 2010). Dari penelitian tersebut ditemukan bahwa *career adaptability* memiliki hubungan yang kuat dengan *locus of control*. Dari hasil studi awal juga ditemukan bahwa terdapat 80% mahasiswa tingkat akhir meyakini bahwa dirinya di masa depan akan sukses dalam berkarir. Para subjek memiliki keyakinan bahwa mereka akan menemukan titik keberhasilan dalam perjalanan karirnya, terlepas dari faktor *internal* maupun *eksternal*.

Dideskripsikan dari 80% subjek meyakini akan berhasil dalam berkarir, meskipun mereka dihadapkan dengan pandemi covid-19. Hal ini selaras dengan definisi dari *locus of control* yaitu cara seseorang dalam mempersepsikan hubungan antara tingkah laku dan hasil yang diperoleh dari dalam atau luar diri seseorang tersebut (Rotter, 1990 dalam Masuna & Indianti, 2015). *Locus of control* (LOC) terbagi menjadi dua kelompok, yaitu internal dan eksternal. Perbedaan diantara keduanya terletak pada keyakinan individu dalam memandang penentu masa depan karirnya. Mahasiswa yang memiliki LOC internal yang tinggi, mahasiswa tersebut akan berusaha untuk mengenali pribadinya, mencari tahu mengenai minat karirnya, dan selalu berupaya untuk mengatasi masalah yang berkaitan dengan pemilihan karirnya (Zulkaida, dkk., 2007). Sebaliknya, jika mahasiswa cenderung dominan dengan LOC eksternal maka mahasiswa tersebut berpikiran jika keberhasilan karir ditentukan dari faktor luar seperti, keberuntungan, nasib, ataupun takdir.

Dalam keadaan pandemi, *locus of control* memiliki peran yang penting untuk menentukan karir seseorang. Mahasiswa tingkat akhir sudah seharusnya memiliki keyakinan yang baik dalam dirinya, sehingga dapat menambahkan rasa optimis dan motivasi dalam mencari pekerjaan di tengah wabah covid-19. Perbedaan aspek-aspek kepribadian yang dimiliki mahasiswa dapat dilihat dari sisi LOCnya. *Fresh graduates* yang memiliki LOC internal, ketika mencari pekerjaan maka mereka akan melakukan usaha dengan cara belajar,

memiliki inisiatif yang tinggi, dan berusaha untuk mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan karirnya. Lain halnya dengan *fresh graduates* yang memiliki LOC eksternal, mereka cenderung kurang percaya diri atas keahlian yang dimilikinya. Sehingga, kebanyakan dari mereka akan memanfaatkan keadaan dengan bergantung pada orang lain (temukanpengertian, 2019).

Ditinjau berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Duffy, 2010) menemukan bahwa *career adaptability* mempunyai hubungan dengan LOC. Penelitian ini memberikan penjelasan bahwa semakin tinggi LOC internal, maka semakin tinggi pula *career adaptability*nya. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa LOC dimiliki setiap orang namun dengan tingkatan yang berbeda-beda. Selain itu, individu dengan LOC internal akan memiliki *self-esteem* yang lebih tinggi sehingga membuat dirinya yakin mampu bekerja keras meskipun sedang berada dibawah tekanan yang berat serta dapat mengatasi berbagai macam tantangan pekerjaan. Hal ini sangat berpengaruh dalam kemampuan *career adaptability*. Sebaliknya, individu dengan kecenderungan LOC eksternal meyakini bahwa hasil yang mereka dapatkan dipengaruhi oleh faktor luar dirinya. Dalam penelitian ini, individu dengan LOC eksternal cenderung menaruh harapan terhadap orang lain.

Terdapat penelitian serupa dari Indianti & Masuna (2015) bahwa adanya hubungan signifikan antara *locus of control* dengan *career adaptability* pada lulusan sarjana UI. Dalam penelitian ini mengungkapkan, jika individu dengan kecenderungan LOC internal yang tinggi, maka memiliki *career adaptability* yang tinggi pula. Hal ini terjadi dikarenakan *fresh graduates* yang baru bekerja dapat merampungkan berbagai tugas pada pekerjaannya serta mampu melewati masa transisi dengan baik.

Selanjutnya, hasil penelitian dari Ningrum dkk., (2021) juga menjelaskan bahwa adanya hubungan signifikan antara LOC internal dengan kematangan karir. Penelitian ini menjelaskan jika semakin tinggi LOC internal mahasiswa tingkat akhir, maka kematangan karirnya semakin tinggi.

Selain faktor *locus of control*, peneliti memiliki dugaan bahwa faktor *religiosity* memiliki peran dalam *career adaptability* pada mahasiswa Psikologi UIN Sunan Gunung Djati Bandung. Dugaan ini didukung dari hasil studi awal yang peneliti lakukan kepada mahasiswa Angkatan 2017 dan 2018 bahwa 100% subjek meyakini dan mempercayai akan adanya peran Tuhan atas segala peristiwa di kehidupan mereka, terkhusus dalam pencapaian suatu karir. Keyakinan tersebut merupakan bentuk dari perilaku *religiosity*. Banyaknya faktor yang membuat individu merasakan ketenangan dan kebahagiaan dalam pekerjaan salah satunya peran *Religiosity*.

Menurut Glock & Stark, *religiosity* adalah bentuk keyakinan individu akan adanya hubungan antara individu dengan penciptanya, dapat dilihat dari perilaku atau aktivitas sehari-hari menggunakan aturan ajaran agamanya. Terdapat dimensi-dimensi dari ahli yang sama yaitu keyakinan, ritualitas, pengalaman, pengetahuan agama, dan konsekuensi (Glock & Stark, dalam, Ancok & Suroso, 2011). Sikap *religiosity* sudah seharusnya diaplikasikan pada segala rutinitas manusia. Kegiatan *religiosity* tidak hanya terjadi ketika individu melaksanakan ibadah saja, melainkan sebagai landasan dalam berperilaku maupun melakukan berbagai aktivitas lainnya. Oleh karena itu pentingnya bagi mahasiswa tingkat akhir untuk mengkaji suatu perilaku berdasarkan dengan ajaran Islam.

Mahasiswa yang mempunyai *religiosity* yang tinggi maka akan memaknai segala jenis pekerjaan dengan baik pula sehingga mereka meyakini jika segala perbuatan serta tingkah lakunya mempunyai balasan nilai ibadah di sisi Tuhan. Seperti firman Allah yang dijelaskan dalam surah QS. Al-Bayyinah ayat 5:

وَمَا أُمِرُوا إِلَّا لِيَعْبُدُوا اللَّهَ مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ حُنَفَاءَ وَيُقِيمُوا الصَّلَاةَ وَيُؤْتُوا الزَّكَاةَ وَذَلِكَ دِينُ الْقَيِّمَةِ

Artinya: “Padahal mereka hanya diperintah menyembah Allah dengan ikhlas menaati-Nya semata-mata karena (menjalankan) agama, dan juga agar melaksanakan shalat dan menunaikan zakat; dan yang demikian itulah agama yang lurus (benar).”

Ayat di atas menerangkan agar setiap umat islam untuk mempercayai mengenai isi Al-Qur’an dan menjalankan segala perintah Allah SWT. Dalam kehidupan sehari-hari, sikap *religiosity* memiliki peran yang penting. Manusia harus memiliki keyakinan terhadap agamanya sendiri, yakni sebagai penyelamat dalam hidupnya. Sikap *religiosity* juga berguna untuk memenuhi kebutuhan rohani serta ketentraman diri. Mahasiswa yang senantiasa berpikiran positif dalam menjalankan kehidupan cenderung merasa puas dan bahagia dengan kehidupannya. Sikap positif tersebut sudah diajarkan oleh baginda rasulullah dan sebagai pengikutnya hendaklah mengikuti segala bentuk perilakunya, dimana hal ini dijelaskan dalam QS. Al-Ahzab ayat 21:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

Artinya: “Sungguh, telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari Kiamat dan yang banyak mengingat Allah.”

Sebagaimana dari ayat di atas, menerangkan bahwa Rasulullah merupakan contoh yang baik bagi umat islam. Sikap Rasulullah merupakan cerminan dari iman yang sempurna, sebaik-baiknya umat ialah yang memiliki akhlakul karimah. Dalam perilaku *religiosity*, akhlak mempunyai kedudukan yang penting dalam memandu aktivitas sehari-hari.

Sebagaimana firman Allah di dalam surat An-Nahl ayat 90:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايَ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ

تَذَكَّرُونَ

Artinya: “*Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi bantuan kepada kerabat, dan Dia melarang (melakukan) perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.*”

Terdapat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rosleny Marliani (2013) bahwa terdapat korelasi positif dan signifikan antara religiusitas dengan orientasi pada masa depan bidang pekerjaan. Penelitian ini mempunyai arti jika individu dengan tingkatan *religiosity* tinggi maka mereka memikirkan dengan jelas orientasi masa depannya. Sebaliknya, jika individu memiliki tingkatan *religiosity* rendah maka mereka cenderung acuh dengan orientasi masa depannya.

Penelitian juga dilakukan oleh Yusuf & Ernayani (2018), jika *religiosity* dan penyesuaian diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan perbankan. Penelitian ini mempunyai arti jika *religiosity* yang diikuti dengan *career adaptability* yang tinggi maka menunjukkan kondisi kerja yang memuaskan.

Peneliti menduga bahwa adanya fenomena yang menunjukkan keterkaitan antara *locus of control* dan *religiosity* dengan *career adaptability*. Dimana *career adaptability* pada mahasiswa psikologi akan terbentuk ketika memiliki *locus of control* yang tinggi dan juga diiringi sikap *religiosity* yang tinggi pula. Berdasarkan studi pendahuluan ditemukan kegagalan, dimana individu memiliki keyakinan tinggi akan berhasil dalam berkarir tetapi tidak mempersiapkan dan merencanakan perjalanan karirnya. Kemudian mahasiswa psikologi UIN Sunan Gunung Djati Bandung juga memiliki tingkat keyakinan tinggi dengan ketetapan Tuhan tetapi mereka hanya sekedar memiliki keyakinan saja tanpa diiringi dengan perilaku yang sesuai dengan aturan agamanya.

Berdasarkan uraian yang sudah dipaparkan di atas dan didukung dari penelitian sebelumnya maka penulis mengambil sebuah judul yaitu “Hubungan *Locus of Control* dan *Religiosity* dengan *Career Adaptability* Pada Mahasiswa Psikologi Di Masa Pandemi Covid-19”.

Rumusan Masalah

“Apakah terdapat hubungan antara *locus of control* dan *religiosity* berhubungan dengan *career adaptability* pada mahasiswa psikologi di masa pandemi covid-19?”

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *locus of control* dan *religiosity* dengan *career adaptability* pada mahasiswa psikologi di masa pandemi covid-19.

Kegunaan Penelitian

1. Secara teoritis, diharapkan dapat menambah pengetahuan dan keilmuan dalam kajian ilmu Psikologi. Khususnya pada Psikologi Industri dan organisasi.
2. Secara praktis, diharapkan mampu menjadi acuan bagi mahasiswa yang akan menghadapi penyelesaian studi dan diharapkan dapat menjadi masukan untuk Fakultas Psikologi UIN Sunan Gunung Djati Bandung agar mempersiapkan mahasiswa tingkat akhir untuk siap berkompetisi dengan dunia luar sehingga mahasiswa tingkat akhir memiliki perencanaan karir yang lebih matang.