

## Bab 1 Pendahuluan

### Latar Belakang Masalah

Sebagai sivitas akademika, mahasiswa bertanggung jawab memenuhi kewajiban generasi penerus bangsa untuk menguasai disiplin ilmu yang sesuai dengan bidang studinya dan mampu menghadapi persaingan global setelah lulus (Sari dkk., 2016). Mahasiswa tidak hanya dituntut mempelajari bidang yang ia pelajari saja namun juga mampu mengaplikasikan serta menginovasi dan berkeaktivitas tinggi dalam bidang keahlian mereka (Kurniawan, 2021). Kemampuan seorang mahasiswa harus terus berkembang sesuai dengan tahapan perkembangan usianya.

Mahasiswa pada umumnya dikategorikan pada tahap *emerging adulthood*, yakni tahapan perkembangan pada masa peralihan yang tak menentu dan berkepanjangan menuju pekerjaan yang stabil dan membuka tahap kehidupan baru dari masa remaja yang memasuki masa dewasa awal dengan rentang usia 18-29 tahun (Arnett, 2015). Sepanjang proses perkembangannya, mahasiswa diharapkan dapat menghadapi dan mengantisipasi perubahan terhadap segala tantangan perkembangan karir yang tak terduga agar mampu bersaing di era global dengan bantuan pendidikan tinggi yang telah ditempuh.

Tantangan perkembangan karir yang dihadapi mahasiswa timbul berdasarkan banyak faktor, baik faktor internal juga eksternal yang mempengaruhi keputusan karir individu. Andersen dan Vandehey (2012) berpendapat bahwa ada tiga faktor utama yang mempengaruhi keputusan karir individu, antara lain: kecenderungan mengikuti *trend* politik dan sosial yang membuat karir tertentu lebih penting, perekonomian dunia dan teknologi yang berkembang semakin pesat sehingga informasi lebih mudah diakses, dan kecenderungan anak muda untuk sering berpindah pekerjaan atau jurusannya. Oleh karena itu, untuk mengatasi tantangan perkembangan karir tersebut, mahasiswa perlu memiliki kemampuan beradaptasi sehingga dapat menentukan strategi yang matang untuk menemukan karir yang sesuai, serta dapat meningkatkan kesuksesan karirnya di masa depan (Sulistiani dkk., 2018).

Kemampuan beradaptasi dalam menghadapi dunia kerja disebut sebagai kemampuan adaptabilitas karir. Adaptabilitas karir merupakan komponen psikososial sebagai sumber daya individu untuk menghadapi tantangan perkembangan karir saat ini dan masa yang akan datang, perubahan karir, serta trauma pribadi (Savickas, 2005). Adaptabilitas karir didefinisikan sebagai kesiapan individu untuk merencanakan tugas yang dapat diprediksi dan

berpartisipasi dalam peran kerja serta mampu menyesuaikan diri terhadap kondisi yang tidak terduga yang disebabkan oleh perubahan dalam pekerjaan (Savickas, 1997).

Adaptabilitas karir diklasifikasikan menjadi empat dimensi sebagai sumber daya untuk dimiliki individu dalam mempersiapkan karirnya, antara lain: (*concern*) yang mengacu pada kepedulian terhadap rencana karir di masa depan, (*control*) mencerminkan adanya rasa tanggung jawab untuk pengambilan keputusan dalam membangun karirnya, (*curiosity*) menggambarkan proses eksplorasi untuk memperoleh informasi tentang peluang dan minat karir yang sesuai, dan (*confidence*) yakni kepercayaan diri untuk mengelola keputusan karir, tugas, dan masa transisi (Savickas & Porfeli, 2012).

Individu yang mudah beradaptasi dalam karirnya dikarakteristikan sebagai individu yang peduli dengan arah masa depannya, bertanggung jawab dalam mengambil kendali terhadap persiapan karirnya, memiliki rasa ingin tahu untuk mengeksplorasi potensi diri dan peluang karir di masa depannya, serta menguatkan kepercayaan dirinya untuk mengejar karir yang sesuai dengan potensi diri dan peluang yang ada didepannya (Savickas & Porfeli, 2012). Bagi individu yang masih kurang dalam kemampuan adaptabilitas karir, cenderung tidak berdaya dan pesimis dalam memandang masa depan, ragu dalam menentukan karir untuk masa depannya, memiliki keinginan yang kurang realistis terhadap tantangan perkembangan karir dan citra diri yang akurat, serta tidak percaya diri dalam menghadapi tantangan karir yang adadidepannya (Savickas, 2005). Oleh karena itu, kemampuan adaptabilitas karir berperan penting bagi mahasiswa untuk mengarahkannya dalam menentukan tindakan dan strategi menghadapi tantangan karir yang berdinamika dan cenderung tidak pasti, agar mahasiswa dapat menemukan pilihan yang sesuai dengan kemampuannya dalam berkarir.

Kenyataannya tidak semua sarjana bekerja di bidang yang sesuai dengan keahliannya. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan mantan Menteri Ketenagakerjaan Hanif Dhakiri yang menyebutkan bahwa dari 2 juta angkatan kerja, hanya 37% yang bekerja di jurusan yang ditekuninya dan sisanya 63% tidak (Mardiana, 2017). Selain itu, banyak mahasiswa yang masih bertanya-tanya apa yang harus dilakukan dalam hidup mereka setelah lulus dari Perguruan Tinggi. Kondisi ini disebabkan dari kurangnya pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang dimiliki oleh mahasiswa saat memasuki dunia kerja sehingga kurang percaya diri dalam menghadapi tantangan karir kedepannya (Rachmawati, 2012). Hal tersebut menjadi salah satu penyebab permasalahan pengangguran di Indonesia yang terus meningkat. Badan Pusat Statistik (2020) memprediksi tingkat pengangguran terbuka pada agustus 2020 sebesar 7.07% atau 9.78 juta jiwa dari total 138.22 juta jiwa angkatan kerja.

Permasalahan tersebut menjadi salah satu tantangan nyata bagi mahasiswa untuk bersaing dengan sumber daya manusia lainnya setelah lulus dari bangku kuliah.

Agar mahasiswa optimal dalam menekuni ilmu, keterampilan, dan pengalaman yang dibutuhkan dalam pencapaian karirnya, mahasiswa perlu memiliki kemampuan beradaptasi yang memadai. Menurut Hirschi dkk. (2015) kemampuan beradaptasi sering dioperasionalkan sebagai proaktif atau fleksibilitas, Hal ini dipengaruhi oleh kesediaan individu untuk mengambil tindakan dalam menghadapi situasi yang kompleks, asing, dan tidak jelas. Situasi tersebut disebabkan oleh tugas perkembangan karir individu, masa transisi dan trauma kerja.

Bateman dan Crant (1993) berpendapat bahwa kepribadian proaktif cenderung stabil yang menggambarkan bahwa adanya inisiatif dan mampu memimpin dalam mempengaruhi lingkungan kearah yang lebih baik. Proaktif didefinisikan oleh Bateman dan Crant (1993) sebagai kepribadian yang relatif tidak dibatasi oleh keadaan situasional yang mempengaruhi perubahan lingkungan. Individu yang proaktif diyakini lebih siap untuk mengatasi tantangan perkembangan karir mereka, terutama pada masa transisi, daripada individu yang tidak menunjukkan karakteristik kepribadian proaktif. (Rudolph dkk, 2017).

Pada penelitian sebelumnya, Tolentino dkk (2014) menemukan bahwa ada keterkaitan antara kepribadian proaktif dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa di Australia. Dalam penelitiannya Tolentino dkk (2014) mengonseptualisasikan istilah *adaptivitas* salah satunya dalam hal kepribadian proaktif. Kepribadian proaktif berkontribusi pada meningkatnya bukti empiris yang mendukung kegunaan model konstruksi adaptabilitas karir. Dalam penelitian tersebut disimpulkan bahwa melakukan penelitian dan praktek terkait kemampuan adaptabilitas karir dapat memperluas pemahaman tentang kapasitas regulasi diri individu untuk berkembang ditengah kompleksitas dan ketidakpastian konteks karir di zaman yang terus berkembang.

Begitu pula penelitian Hou dkk (2014) juga menemukan pengaruh positif kepribadian proaktif dengan kemampuan adaptabilitas karir pada lulusan universitas di Cina. Dalam penelitiannya menunjukkan bahwa individu dengan kepribadian proaktif cenderung beradaptasi lebih mudah di masa transisi ketika mengambil langkah pertama untuk membangun karir. Oleh karena itu, Hou dkk (2014) menyimpulkan bahwa kemampuan adaptabilitas karir dapat ditingkatkan dengan menumbuhkan kepribadian proaktif dan membangun kepercayaan karir individu, mendorong individu untuk memilih pekerjaan yang lebih fleksibel dan mengatasi tantangan perkembangan karir secara positif.

Di Indonesia sendiri peneliti bernama Ulfah dan Akmal (2019) mengungkapkan hal yang serupa, dalam hasil penelitiannya ditemukan bahwa peran kepribadian proaktif terhadap adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir di wilayah Jabodetabek memiliki hasil yang signifikan. Oleh karena itu, salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan adaptabilitas karir adalah dengan mengembangkan kepribadian proaktif pada mahasiswa agar lebih percaya diri dalam menghadapi masa depannya.

Kondisi mahasiswa sebagai dewasa awal mengalami perkembangan yang kompleks terkait dengan peran orang dewasa dan proses psikologis yang mendasarinya (Shulman dkk., 2005). Berbagai tantangan di tahap *emerging adulthood* bermunculan, mahasiswa mulai dihadapkan dengan keadaan yang tidak sesuai dengan ekspektasi. Tidak semua mahasiswa siap menghadapi tantangan tersebut, akibatnya mengalami kebingungan dalam mengambil keputusan, memiliki penilaian negatif terhadap diri sendiri, timbulnya perasaan terjebak dalam situasi sulit, cemas dan tertekan, serta khawatir terhadap hubungan interpersonal. Hal tersebut biasa dikenal sebagai fase *quarter life crisis* (Robbins & Wilner, 2001). Survei yang dilakukan oleh Stapleton (2012) mengenai fenomena *quarter life crisis* ditemukan bahwa tantangan besar yang dialami individu pada tahap dewasa awal adalah seputar identitas, tekanan dari dalam diri sendiri, dan perasaan akan ketidakpastian.

Fenomena *quarter life crisis* ini Merupakan tantangan yang dialami mahasiswa tingkat akhir dalam menghadapi masa transisinya menuju dunia kerja. Seperti pada kasus seorang mahasiswa yang baru lulus kuliah di salah satu kota di Indonesia, pada surat kabar *online* Tirto.id didapatkan kasus seseorang yang bernama Teddy berusia 23 tahun merelakan mimpinya untuk berkarir dibidang yang Teddy sukai. Hal ini disebabkan oleh kondisi finansial yang tidak mendukung, karena selain kuliah Teddy juga menjadi tulang punggung keluarganya. Alhasil, Teddy menjalankan pekerjaannya dalam bidang yang tidak sesuai (Kirnandita, 2019). Kasus tersebut, menunjukkan bentuk kebingungan yang dialami oleh seorang yang baru lulus kuliah dan harus menghadapi kenyataan dalam kehidupannya. Selain itu, fenomena lain *quarter life crisis* juga terjadi di kota Surabaya, 55.6% dari 63 dewasa awal mengaku memiliki emosi negatif terkait kondisi perkembangan usianya. Sekalipun mereka terlihat biasa saja, tetapi mereka mengakui bahwa mereka merasa kosong jika membandingkan diri mereka dengan teman-teman yang lebih beruntung darinya. Bahkan, sebagian dari mereka juga merasa rendah diri dan kurang berharga (Artiningsing & Savira, 2021). Kasus tersebut, menunjukkan bentuk rasa ketidakpercayaan diri yang disebabkan dari kurangnya mengetahui identitas diri baik kekurangan maupun kelebihan dalam diri sendiri.

Studi awal juga dilakukan oleh peneliti guna pembuktian bahwa mahasiswa tingkat akhir di UIN Sunan Gunung Djati Bandung merasakan fenomena *quarter life crisis*, yakni peneliti memberikan tiga buah pertanyaan terbuka kepada 55 mahasiswa tingkat akhir di UIN Sunan Gunung Djati Bandung. Pertanyaan pertama menanyakan mengenai kelebihan dan kekurangan yang ada pada dirinya, pertanyaan ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah mahasiswa tingkat akhir mampu mendeskripsikan kemampuan dirinya, sebanyak 51% mahasiswa tingkat akhir belum mengetahui kemampuan yang dimilikinya. Pertanyaan kedua mengenai apakah jurusan yang dijalankan sesuai dengan apa yang diminati, sebanyak 84% mahasiswa tingkat akhir memberikan jawaban jurusan yang dijalannya kurang sesuai dengan apa yang menjadi harapannya. Lalu pertanyaan terakhir mengenai karir yang dituju setelah lulus, 58% mahasiswa tingkat akhir belum mengetahui akan kemana karirnya setelah lulus dari Perguruan Tinggi. Artinya banyak mahasiswa tingkat akhir UIN Sunan Gunung Djati Bandung masih mengalami kebingungan dalam kemampuan yang dimilikinya serta kurang mampu dalam membuat keputusan untuk masa depannya.

Dalam menghadapi tantangan perkembangan karir, dengan perubahan yang sedang berlangsung di dunia kerja, individu sering dihadapi dalam identitas mereka dan dipaksa untuk mengevaluasi kembali komitmen dalam profesinya atau peran mereka yang mengarah ke krisis identitas (Skorikov & Vondracek, 2011). Identitas yang stabil sangat diperlukan untuk membentuk jati diri individu sebagai benteng dalam mengatasi fenomena *quarter life crisis*. Ada tidaknya keyakinan suatu identitas yang melekat dalam diri, akan menentukan perilaku individu tersebut bahwa dirinya memiliki kemampuan untuk bisa melangkah yakin dengan perencanaan yang matang dalam menghadapi tantangan karir yang tak terduga kedepannya. Oleh karena itu, individu perlu menggali jati dirinyahingga mencapai identitas yang stabil agar dapat meningkatkan kemampuan adaptabilitas karir sehingga mampu berperan dalam menghadapi tantangan perkembangan karir di era global saat ini.

Marcia (1966) mengklasifikasikan empat status identitas untuk mengetahui perkembangan identitas diri individu dilihat dari proses krisis dan komitmen dalam fase perkembangannya. Terdiri dari *achievement identity*, *foreclosure identity*, *moratorium identity*, dan *diffusion identity*. Pada hasil penelitian Sari dkk (2016) menyimpulkan bahwa status identitas berpengaruh signifikan terhadap orientasi masa depan area pekerjaan. Orientasi masa depan dalam konsep adaptabilitas karir termasuk kedalam salah satu indikator dimensi *concern*, yang menandakan bahwa individu peduli terhadap karir masa depannya.

Berdasarkan uraian diatas, dari penelitian sebelumnya menemukan adanya keterkaitan antara kepribadian proaktif dan adaptabilitas karir, serta kebutuhan mahasiswa tingkat akhir

sebagai *emerging adulthood* untuk mengenal status identitas dirinya agar mampu meningkatkan kemampuan adaptabilitas karir sebagai benteng dalam menghadapi fenomena *quarter life crisis* dimasa transisinya. Hal tersebut menimbulkan ketertarikan peneliti untuk mengkaji variabel kepribadian proaktif dan status identitas sebagai prediktor terhadap adaptabilitas karir. Oleh karena itu, dalam penelitian ini akan diteliti “Pengaruh Kepribadian Proaktif dan Status Identitas Terhadap Adaptabilitas Karir”.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kepribadian proaktif terhadap adaptabilitas karir pada Mahasiswa tingkat akhir UIN Sunan Gunung Djati Bandung?
2. Apakah ada pengaruh status identitas terhadap adaptabilitas karir pada Mahasiswa tingkat akhir UIN Sunan Gunung Djati Bandung?
3. Apakah ada pengaruh kepribadian proaktif dan status identitas terhadap adaptabilitas karir pada Mahasiswa tingkat akhir UIN Sunan Gunung Djati Bandung?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dengan rumusan masalah diatas, maka penelitian yang dilakukan ini bertujuan sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh kepribadian proaktif terhadap adaptabilitas karir pada Mahasiswa tingkat akhir UIN Sunan Gunung Djati Bandung
2. Mengetahui pengaruh status identitas terhadap adaptabilitas karir pada Mahasiswa tingkat akhir UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
3. Mengetahui pengaruh kepribadian proaktif dan status identitas terhadap adaptabilitas karir pada Mahasiswa tingkat akhir UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

## Kegunaan Penelitian

Ada dua kegunaan pada penelitian ini, sebagai berikut:

### 1. Kegunaan Teoritis

Sebagai literatur tambahan dalam bidang psikologi industri dan organisasi mengenai teori konstruksi karir, khususnya peran kepribadian proaktif dan status identitas terhadap adaptabilitas karir.

### 2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat:

- a. Bagi Mahasiswa dapat mengetahui status identitasnya sebagai *emerging adulthood* dan berperan aktif dalam lingkungan karirnya, mengatasi tantangan karir yang tidak terprediksi serta merencanakan dan menentukan pilihan karir yang sesuai dalam hidupnya.
- b. Bagi Institusi Pendidikan agar mengoptimalkan peran Unit Pusat Karir atau Layanan Konseling sebagai wadah Mahasiswa dalam berkonsultasi untuk mendapatkan bimbingan dalam menentukan karir kedepannya.

