

## **BAB 1 Pendahuluan**

### **Latar Belakang Masalah**

Menurut data dari BPS (Badan Pusat Statistik) Pengangguran di Indonesia dari tahun ke tahun semakin meningkat, contohnya pada bulan Februari 2017 di Indonesia ada 606.939 jiwa lulusan universitas atau perguruan tinggi yang menganggur, kemudian pada bulan Februari 2022 angka pengangguran ini meningkat menjadi 884.769 jiwa. Dewasa ini banyak individu yang melanjutkan pendidikannya ke perguruan tinggi, salah satu alasannya agar mendapatkan pekerjaan sesuai apa yang diinginkan dan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik apabila dibandingkan dengan yang tidak melanjutkan ke perguruan tinggi.

Jika membahas pendidikan itu tidak terlepas dari pekerjaan yang akan dipilih oleh seseorang nantinya, karena pendidikan bisa menunjang pekerjaan kedepannya. Menurut kolom.kontan.co.id, sekarang ini banyak perusahaan yang mempekerjakan orang-orang unggul namun tetap saja tidak dapat bersaing dengan perusahaan lain dan mendapatkan prestasi. Luthans (2014) hal ini disebabkan oleh kurangnya modal psikologi, salah satunya kepercayaan diri atau *self efficacy*, yaitu upaya keras dalam mengatasi tantangan-tantangan pada tugas. Menurut Hariandja (2002: 169) menyatakan bahwa jenjang pendidikan seseorang dapat meningkatkan daya saing dan kinerja perusahaan. Ahmad Siddiq Toha (dalam Antos Riady, 2014: 1) juga berpendapat jika pendidikan pada setiap individu mempunyai peranan penting dimasa depan dan dapat dijadikan acuan ketika memasuki dunia kerja. Berdasarkan pendapat ahli tersebut, pendidikan yang ditempuh akan berdampak pada dunia kerja yang akan diambil seseorang

nantinya. Sehingga alasan seseorang menempuh pendidikan khususnya perguruan tinggi sebagai upaya agar mendapatkan pekerjaan yang didambkannya.

Pekerjaan merupakan suatu hal yang harus dimiliki bagi setiap individu untuk menunjang kebutuhan primer seperti sandang, pangan, dan papan. Seperti yang dikemukakan oleh Herr dan Cramer (Isaacson, 1985; dalam Marriyatin, 2012) yaitu pekerjaan mempunyai peranan penting dalam rangka memenuhi kebutuhan primer manusia, seperti kebutuhan ekonomis, sosial, dan psikologis. Dilihat secara ekonomis orang yang memiliki pekerjaan akan mendapatkan gaji yang akan digunakan untuk mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari. Dari sudut pandang sosial orang yang memiliki pekerjaan akan lebih mendapatkan penghargaan dalam kehidupan bermasyarakat.

Untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkan tidaklah mudah, seperti yang sudah dipaparkan diatas bahwa angka pengangguran lulusan perguruan tinggi seperti universitas di Indonesia setiap tahun semakin bertambah. Sehingga saat ini individu harus memiliki strategi untuk mempersiapkan pemilihan karir kedepannya agar memiliki kematangan karir yang lebih baik.

Arthur et al (2015) berpendapat bahwa karir ialah runtutan pekerjaan yang berkembang atas pengalaman kerja seseorang dari waktu ke waktu. Super et al (2014) berpendapat kematangan karir sebagai kesiapan seseorang dalam menghadapi tugas-tugas perkembangan kejuruan yang bersangkutan dengan pemilihan keputusan karir.

Menurut Super (Savickas, 2013) apabila individu mempunyai pengetahuan dan kemampuan mengenai pengambilan keputusan karir berdasarkan pekerjaan,

maka karir tersebut bersumber pada eksplorasi yang telah dilakukan dengan mengindikasikan sikap perencanaan mengenai masa depan. Kematangan karir Super (dalam Coertse & Schepers, 2012:60) dapat dilihat dari aspek-aspek kematangan karir seperti pengetahuan terhadap diri sendiri, kemampuan dalam pengambilan keputusan dan merencanakan karir, rasa ingin tahu terhadap informasi karir, serta kemampuan mengimplikasikan kemampuan diri dan karir. Sedangkan Yost Corbishly (dikutip Rusmawati dkk, 2013) menyatakan bahwa kematangan karir ialah keberhasilan seseorang untuk beradaptasi dan membuat keputusan dalam pemilihan karir tepat yang sesuai dengan tahapan perkembangan karirnya.

Berdasarkan tahap perkembangan, individu yang sedang menjalani perkuliahan pada tingkat akhir berada pada rentang usia 21-25 tahun, usia tersebut merupakan tahap dewasa awal. Super (dalam Titis & Pambudi, 2013) menjelaskan bahwa tahap perkembangan remaja dan dewasa awal mulai memasuki tahap eksplorasi yang berada pada rentang usia 15-25 tahun. Dalam tahap ini individu akan mulai mencari informasi tentang pekerjaan, memilih karir, mengambil keputusan dan mulai bekerja.

Rendahnya kematangan karir yang dimiliki oleh individu dapat disebabkan kurangnya kesadaran atau kepedulian terhadap pilihan yang harus diambil suatu hari nanti (Savickas, 2014). Super (Supriyono, 2015) berpendapat bahwa faktor merupakan salah satu yang dapat mempengaruhi tingkat kematangan karir seseorang adalah konsep diri. Konsep diri yaitu pandangan diri individu mengenai lingkungan. Calhoun dan Acocella (Kristiono, 2015) menyatakan bahwa konsep

diri positif yang dimiliki oleh seseorang ditandai dengan mempunyai tujuan hidup yang realistic dan sesuai dengan minat dan bakat, cenderung menerima diri mereka apa adanya, mempunyai kesempatan untuk mencapai tujuannya dan merencanakan dirinya agar lebih baik. Konsep diri memiliki salah satu aspek penting yaitu *Self Efficacy*, (Supriyono, 2000) mendefinisikan *Self efficacy* merupakan persepsi seorang individu terhadap kemampuan fisik dan mental seseorang dalam menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi agar hidupnya lebih baik. Menurut Bandura (Jess Feist & Feist, 2012:212) *Self efficacy* merupakan keyakinan seseorang terhadap kompetensinya dalam melakukan bentuk kontrol yang berhubungan dengan fungsi individu itu sendiri atas kejadian yang terjadi dalam lingkungan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yuli Kusdaryanti (2016) tentang hubungan *Academic Self Efficacy* (ASE) dengan kematangan karir yang dilakukan pada subjek mahasiswa Bimbingan Konseling UKSW menunjukkan hasil positif yang signifikan anatar *self efficacy* dan kematangan karir pada mahasiswa bimbingan konseling UKSW. Penelitian lain yang dilakukan oleh Rachmawati (2012) tidak menghasilkan adanya hubungan positif antara *self efficacy* dan kematangan karir pada mahasiswa.

Melihat fenomena yang ada, peneliti melakukan penggalan data awal dengan menyebarkan kuesioner via online kepada 30 mahasiswa secara acak yang sedang mengerjakan tugas akhir di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung. Berdasarkan hasil survey tersebut didapatkan bahwa 40% dari 30 mahasiswa yakni sebanyak 12 merasa belum dapat

menentukan karir ke depannya setelah lulus kuliah, karena merasa tidak yakin terhadap kemampuan yang dimilikinya bisa menunjang karir seperti yang diharapkan. 60% sisanya yakni 18 orang menjawab dapat mencapai karir seperti yang diharapkan dengan mengikuti seminar mengenai pengenalan seputar *recruitment*, mengikuti kursus dan mendapatkan sertifikasi *Human resource development (HRD)*, pelatihan tersebut bisa mengembangkan *skill* yang dimiliki oleh mahasiswa dan dapat menambah wawasan mengenai dunia kerja dilingkup Psikologi industry dan organisasi (PIO).

Mengingat pentingnya pengembangan *skill* yang dibutuhkan oleh mahasiswa untuk dunia kerja maka, Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung sering mengadakan program pelatihan atau seminar dalam upaya menambah wawasan dan *skill* mahasiswa yang nantinya diharapkan dapat berguna didunia karir ke depannya. Seminar yang sudah pernah diadakan antara lain pelatihan karya ilmiah, seminar persiapan karier dengan tema “merintis karier, bisnis dan berwirausaha”, kuliah umum dengan menghadirkan dosen tamu Psikologi industry dan organisasi yang mengangkat topic kepemimpinan dalam konsep Islam, dan pengenalan dunia kerja dibidang *Human resource development*. Program ini diharapkan dapat menambah wawasan dan *skill* mahasiswa agar dapat bersaing didunia kerja kelak.

Tinggi atau rendahnya prestasi yang dimiliki oleh mahasiswa ketika menjalani perkuliahan dapat dipengaruhi *Self Efficacy* yang dimiliki oleh setiap individu yang menjalani perkuliahan, hal itu dapat mempengaruhi prestasi belajar pada mahasiswa. Hal ini senada dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan

oleh Yu dan Chen (2012), bahwa proses yang dilakukan oleh seseorang ketika mencapai tujuan yang sebelumnya telah ditetapkan mengenai kemampuan yang dibutuhkan dalam menciptakan kerangka kerja, seseorang yang memiliki *self efficacy* tinggi akan menargetkan tujuan yang tinggi, sebaliknya seseorang yang mempunyai *self efficacy* rendah maka akan menargetkan tujuan yang rendah. *Self efficacy* merujuk pada individu yang mempunyai keyakinan untuk dapat berhasil ketika melakukan suatu tugas (Bandura dkk, 2008).

Menurut Bandura *self efficacy* merupakan gambaran bagaimana orang merasakan, berpikir, memotivasi diri sendiri dan berperilaku (Bandura, 1994:2). Sedangkan menurut Baron dan Byrne menjelaskan bahwa *self efficacy* sebagai evaluasi seseorang terhadap kemampuan atau kompetensi individu tersebut dalam melakukan suatu tugas, dan memecahkan masalah atau halangan pada saat mencapai tujuan. Bandura dan Woods menyatakan bahwa *self efficacy* merujuk pada keyakinan terhadap kemampuannya untuk memunculkan motivasi, kemampuan kognitif, dan tindakan yang dibutuhkan dalam memenuhi tuntutan situasi (dalam Ghufron, 2010:74).

Seseorang dengan *self efficacy* tinggi percaya bahwa mereka mampu melakukan suatu hal yang dibutuhkan untuk merubah kejadian-kejadian disekitarnya, apabila dibandingkan individu dengan *self efficacy* rendah cenderung beranggapan bahwa individu tersebut tidak dapat melakukan hal atau tugas yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit, seseorang yang memiliki *self efficacy* yang rendah akan lebih mudah menyerah, sedangkan seseorang dengan *self efficacy* tinggi memiliki dorongan yang lebih besar untuk berjuang dalam

mengatasi tantangan yang ada. Hal senada juga sama terhadap tinggi rendahnya prestasi mahasiswa pada saat perkuliahan yang dipengaruhi oleh *self efficacy* pada mahasiswa yang mempunyai keyakinan akan kemampuannya untuk mengatasi tugas dan hambatan dalam perkuliahan sehingga mendapatkan prestasi pada bidang akademik.

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan sebelumnya dan didukung fenomena pada saat pengambilan data awal yang dilakukan oleh penulis, hal ini mendorong penulis untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh *self efficacy* terhadap kematangan karir pada mahasiswa Psikologi tingkat akhir Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung”.

### **Rumusan Masalah**

1. Bagaimana *self efficacy* yang dimiliki oleh mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung?
2. Bagaimana kematangan karir yang dimiliki oleh mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung?
3. Apakah terdapat pengaruh *Self efficacy* terhadap kematangan karir pada mahasiswa Psikologi tingkat akhir Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung?

### **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah seberapa besar pengaruh antara *self efficacy* terhadap kematangan karir pada mahasiswa Psikologi tingkat akhir UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

### **Kegunaan Penelitian**

Peneliti berharap dari penelitian ini bisa bermanfaat dan memberikan dampak positif seperti teoritis maupun praktis

#### Secara Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi, menambah wawasan pengetahuan mengenai *self efficacy* dan kematangan karir yang berdampak pada pengembangan ilmu psikologi, khususnya psikologi industry dan organisasi.

#### Secara Praktis

Bagi mahasiswa, dapat menentukan perencanaan karir dan menyesuaikan pilihan karir berdasarkan kemampuan yang dimiliki dengan lebih baik berdasarkan penelitian yang telah dilakukan.

Bagi instansi, memberikan masukan mengenai materi yang perlu diajarkan kepada mahasiswa agar dapat meningkatkan *self efficacy* dan kematangan karir, serta memberikan gambaran mengenai perencanaan karir kepada mahasiswa ke depannya.

Bagi peneliti, memberikan bahan pertimbangan dan perbandingan ke depannya apabila peneliti lain ingin melakukan penelitian mengenai *self efficacy* dan kematangan karir.