

BAB I

PENDAHULUAN

Bab I menguraikan deskripsi latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi skripsi.

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perguruan tinggi memiliki peran penting untuk menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas. Artinya, diharapkan perguruan tinggi dapat menghasilkan individu yang ahli dan berkualitas tinggi, mampu mengembangkan pengetahuan yang dimilikinya, dan menerapkan pengetahuan tersebut dalam pekerjaan atau karier yang akan dijalani di masa depan (Ash-Shiddiqy et al., 2019; Nurmi, 2011). Mahasiswa yang menjalani pendidikan di perguruan tinggi rata-rata berusia 18 - 25 tahun, yang mana pada usia tersebut berada pada masa dewasa awal (Hurlock, 1980).

Pada masa dewasa awal individu dihadapkan dengan tugas perkembangan yang berkaitan dengan perkembangan karier yaitu mendapatkan suatu pekerjaan (Hurlock, 1980). Santrock (2011) menjelaskan bahwa memulai karier, memilih karier, dan mengembangkan karier adalah tugas perkembangan karier yang harus diselesaikan pada masa dewasa awal. Maka dari itu, mahasiswa harus memiliki kesiapan untuk menyelesaikan tugas perkembangan yang berkaitan dengan karier tersebut. Super (Nurillah, 2017) menyatakan bahwa kesiapan individu dalam membuat keputusan karier yang tepat disebut dengan kematangan karier.

Kematangan karier pertama kali dikemukakan oleh Donald Edwin Super adalah seorang ahli psikologi konseling dan karier. Super (Alvarez, 2008) menyatakan bahwa kematangan karier adalah keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas perkembangan karier yang berbeda pada setiap tahap perkembangan karier. Kamil dan Daniati (2016) juga berpendapat bahwa kematangan karier merupakan gambaran sikap dan kompetensi setiap individu dalam menentukan pilihan kariernya. Artinya, kematangan karier dapat memengaruhi individu dalam menentukan pilihan karier dan keputusan karier. Hal

ini dipahami bahwa kematangan karier merupakan aspek yang perlu dimiliki oleh setiap mahasiswa untuk mencapai tujuan kariernya, karena sebagian besar waktu pada masa dewasa akan dihabiskan untuk bekerja (Abidin & Firtriyah, 2017; Santrock, 2011), serta menjadikan mahasiswa menjadi individu yang siap untuk menghadapi berbagai tantangan pekerjaan, mampu memilih profesi dan mencapai perkembangan yang stabil dalam profesinya kelak.

Fenomena yang muncul pada mahasiswa secara umum mengungkapkan bahwa masih banyak mahasiswa yang belum memiliki kematangan karier. Hasil survei pada penelitian Jeong dan Jung (2021) menunjukkan bahwa mahasiswa di Korea mengeluhkan kesulitan dalam mengambil keputusan karier. Hal ini menghambat mereka dalam mempersiapkan karier. Penelitian Subhan et al. (2019) menunjukkan bahwa kematangan karier mahasiswa Prodi Ekonomi di UIN Sulthan Syarif Kasim Riau dalam menentukan pilihan kariernya berada pada tahap belum matang. Faktor yang menyebabkan mahasiswa memiliki karier yang belum matang adalah banyaknya mahasiswa yang kurang pengetahuan dan pemahaman tentang dunia pekerjaan. Senada dengan penelitian Sefianmi et al. (2019) yang menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa Prodi Psikologi UNJANI masih belum memiliki karier yang matang, hal ini dikarenakan masih rendahnya keinginan dalam mencari informasi tentang karier.

Selain itu, pada penelitian Johnny dan Yanuvianti (2019) menunjukkan bahwa sebanyak 76% mahasiswa dari tiga fakultas yaitu fakultas Hukum, Psikologi, dan Ilmu Komunikasi memiliki kematangan karir pada kategori tidak matang. Serta, berdasarkan hasil wawancaranya pada 28 dari 40 mahasiswa menyatakan bahwa mereka belum mengetahui pekerjaan yang akan ditekuni setelah lulus di bangku perkuliahan nanti. Selama ini, mereka terlalu fokus dalam mengikuti kegiatan perkuliahan tanpa perencanaan di masa yang akan datang. Selain itu, mahasiswa kurang menggunakan sumber daya yang bervariasi, seperti dosen atau dosen walinya untuk memperoleh informasi yang menyeluruh terkait peluang kerja. Kemudian, ada juga mahasiswa yang beranggapan bahwa tidak terlalu penting mempertimbangkan minat dan kemampuan diri dalam memutuskan pekerjaan yang akan dijalani. Hal tersebut dikarenakan mereka berpikir untuk mencoba saja terlebih dahulu, terkait kemampuan dapat menyusul dan di tempat

kerja individu dapat bekerja karena sudah terbiasa, sehingga membuat informasi yang dimiliki terkait dunia kerja masih sedikit.

Permasalahan lapangan kerja pun menjadi suatu fenomena yang terjadi di Indonesia. Tingkat kebutuhan untuk bekerja sangat tinggi yang tidak diimbangi dengan ketersedianya lapangan pekerjaan menjadi salah satu penyebab bagi setiap pencari kerja tidak dapat bekerja sesuai dengan latar belakang pendidikannya dan jumlah pengangguran yang tinggi. Hal ini ditunjukkan oleh data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (2022) menyatakan bahwa jumlah sarjana yang menganggur di Indonesia pada tahun 2022 meningkat dibandingkan tahun 2021, yang mana sarjana yang menganggur pada 2022 mencapai hampir 1 juta orang yakni sebanyak 884.769 orang, sedangkan pada tahun 2021 sebanyak 848.657 orang. Hal ini membuktikan bahwa tingkat kematangan karier yang dimiliki oleh mahasiswa di Indonesia berada pada kategori belum matang, artinya sebagian besar mahasiswa masih berada pada taraf belum memiliki kesiapan untuk menentukan pilihan karier dan keputusan kariernya.

Berdasarkan studi pendahuluan dengan melakukan wawancara terhadap mahasiswa Program Studi Bimbingan dan Konseling angkatan 2021, sebagian mahasiswa belum mampu menentukan karier yang akan ditekuni setelah lulus di perguruan tinggi, masih bingung memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, khawatir tidak dapat bekerja karena bersaing dengan yang lain, belum menggali dan mengumpulkan informasi terkait karier, dan cenderung pasrah dengan karier karena fokus menyelesaikan studi terlebih dahulu. Dapat dikatakan bahwa fenomena tersebut merupakan ciri-ciri mahasiswa yang memiliki karier belum matang, padahal mahasiswa sebagai individu dewasa awal yang segera memasuki dunia pekerjaan seharusnya memiliki kematangan karier, sehingga hal tersebut tidak akan menghambat mahasiswa dalam menyelesaikan tugas perkembangan kariernya.

Individu yang memiliki karier yang belum matang akan mengalami kesalahan dalam perencanaan karier dan mengambil keputusan karier, seperti salah memiliki pekerjaan atau bekerja tidak sejalan dengan latar belakang pendidikannya. Apabila mahasiswa tidak memiliki karier yang matang, maka tidak akan mampu menentukan pilihan karier yang tepat. Sebaliknya, apabila mahasiswa memiliki

kematangan karier maka akan mampu memilih karier yang sejalan dengan latar belakang pendidikannya, minat, dan kemampuannya, sehingga mereka memiliki kepastian dalam menentukan karier yang akan ditempuh setelah lulus dari perguruan tinggi (Nashriyah et al., 2014). Dipahami bahwa mahasiswa yang memiliki kematangan karier akan mampu menentukan pilihan karier dan membuat keputusan karier yang tepat bagi dirinya. Maka dari itu, kematangan karier sangat penting dimiliki oleh para mahasiswa. Hal ini senada dengan yang dinyatakan Crites (1981) bahwa kematangan karier sangat penting untuk pemilihan karier seseorang. Oleh karena itu, agar mahasiswa dapat memilih jalur karir yang tepat, penting untuk mengetahui tingkat kematangan karir yang mereka miliki.

Faktor kepribadian yang memengaruhi kematangan karier salah satunya adalah *locus of control* (Osipow, 1983; Super, 1975). *Locus of control* merupakan keyakinan individu dalam memandang sumber penyebab keberhasilan maupun kegagalan yang dialami, termasuk penghargaan dan hukuman yang diperolehnya (Bahri et al., 2020). Di bidang karier, Abidin dan Fitriyah (2017) menyatakan bahwa *locus of control* merupakan pandangan individu terkait keyakinan dirinya terhadap usaha yang dilakukannya untuk meraih karier. Ditegaskan bahwa *locus of control* merupakan usaha yang dilakukan individu dalam menyelesaikan tugas perkembangan kariernya dan hambatan yang dihadapinya. Rotter (1966) menyatakan bahwa *locus of control* terbagi menjadi dua dimensi, yaitu internal dan eksternal.

Individu yang memiliki kecenderungan *locus of control* internal bertanggung bahwa keberhasilan yang dicapai ditentukan oleh usaha yang dilakukan dirinya (Kreitner dan Kinichi, 2003). Sementara itu, individu yang memiliki kecenderungan *locus of control* eksternal bertanggung bahwa keberhasilan yang dicapai ditentukan oleh faktor di luar dirinya. Maka dari itu, mahasiswa yang memiliki kecenderungan *locus of control* internal, ketika menghadapi masalah terkait pilihan karier akan melakukan usaha untuk mengenali dirinya, mencari informasi sebanyak-banyaknya tentang pekerjaan yang diinginkannya, meningkatkan keterampilan yang dimiliki, meningkatkan kemampuan akademik yang dimiliki, serta berusaha dalam mewujudkan karier

yang diinginkan. Hal tersebut merupakan ciri-ciri individu yang memiliki kematangan karier.

Berdasarkan pemaparan sebelumnya, dapat ditegaskan bahwa *locus of control* internal berperan penting terhadap kematangan karier mahasiswa. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian Siregar (2015) dan Amalia (2020) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *locus of control* internal dengan kematangan karier, artinya semakin tinggi *locus of control* internal, maka semakin tinggi kematangan karier. Lebih lanjut, dalam penelitian Iskandar dan Anggraeni (2022), Nuryatin (2016), Permatasari (2020) menunjukkan bahwa *locus of control* internal memiliki pengaruh positif terhadap kematangan karier pada mahasiswa. Di sisi lain, apabila *locus of control* eksternal lebih dominan cenderung menganggap bahwa keberhasilan yang dicapai dikendalikan oleh faktor di luar dirinya. Sejalan dengan penelitian Abidin & Fitriyah (2017) yang menyatakan bahwa *locus of control* eksternal tidak memiliki pengaruh positif terhadap kematangan karier mahasiswa.

Sementara itu, penelitian lain yang dilakukan oleh Pratama (2015) menunjukkan bahwa ada perbedaan kematangan karier antara siswa yang memiliki kecenderungan *locus of control* internal dan eksternal pada siswa kelas XI di SMK Negeri 1 Magelang. Berdasarkan kategorisasi pada masing-masing indikator kematangan karir, siswa yang memiliki kecenderungan *locus of control* internal memiliki kematangan karier cenderung lebih tinggi daripada siswa yang memiliki kecenderungan *locus of control* eksternal. Namun, penelitian lain yang bertolak belakang dengan hasil tersebut, yaitu penelitian Pratiwi (2018) yang menyatakan bahwa tidak ada perbedaan kematangan karier antara siswa yang memiliki kecenderungan *locus of control* internal dan siswa yang memiliki kecenderungan *locus of control* eksternal.

Kesenjangan penelitian yang ditemukan adalah variasi hasil penelitian dalam penelitian sebelumnya dengan variabel yang sama yakni kematangan karier dan *locus of control*, serta dengan partisipan yakni siswa di sekolah. Oleh karena itu, peneliti ingin mengisi kesenjangan dalam membuktikan bahwa terdapat perbedaan kematangan karier antara mahasiswa yang memiliki kecenderungan *locus of control* internal dan eksternal.

Semakin kompleksnya isu-isu yang berkaitan dengan perkembangan karier di kalangan mahasiswa, maka perlu dilakukan penelitian inovatif yang mengangkat aspek kematangan karier pada mahasiswa. Hal ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan mereka sebagai individu dewasa awal yang menghadapi tanggung jawab dalam merencanakan perkembangan karier mereka. Kematangan karier akan mendorong para mahasiswa untuk lebih fokus dalam mencari informasi mengenai karier dan menyesuaikan antara minat dan kemampuan yang dimiliki dengan pemahaman mengenai dunia kerja, sehingga mampu membuat keputusan karier yang tepat. Keputusan karier yang tepat dipengaruhi oleh keyakinan mahasiswa itu sendiri.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, dapat diambil kesimpulan bahwa setiap penelitian menunjukkan hasil yang berbeda-beda satu sama lain. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan perbedaan kematangan karier ditinjau dari *locus of control* pada mahasiswa dan implikasinya bagi layanan bimbingan dan konseling.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Fenomena banyaknya mahasiswa yang belum mampu menentukan karier yang akan mereka tekuni setelah lulus di perguruan tinggi, masih bingung memilih bidang pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, khawatir tidak dapat bekerja karena bersaing dengan yang lain, belum menggali dan mengumpulkan informasi terkait karier, cenderung pasrah dengan karier karena fokus menyelesaikan studinya terlebih dahulu, dan tingginya jumlah sarjana pengangguran mengindikasikan bahwa banyak mahasiswa yang memiliki ketidakmatangan karier. Padahal mahasiswa sebagai individu dewasa awal yang akan segera memasuki dunia pekerjaan dan memiliki salah satu tugas perkembangan yang perlu diselesaikan yaitu mendapatkan suatu pekerjaan, seharusnya memiliki kematangan karier.

Ketidakmatangan karier pada mahasiswa dipengaruhi oleh keyakinan mereka terhadap usaha yang dilakukannya untuk mencapai karier yang diinginkan. Keyakinan tersebut disebut *locus of control*. Individu memiliki kematangan karier akan cenderung menanamkan keyakinan dalam dirinya bahwa untuk mencapai

karier diperlukan usaha sendiri, artinya *locus of control* internalnya lebih dominan. Namun, apabila *locus of control* eksternal lebih dominan cenderung menganggap bahwa keberhasilan yang dicapai dikontrol oleh faktor dari luar dirinya. Oleh karena itu, perlu penelitian lebih lanjut mengenai perbedaan kematangan karier berdasarkan *locus of control* internal dan eksternal pada kalangan mahasiswa di perguruan tinggi.

Berdasarkan uraian tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana kecenderungan *locus of control* yang dimiliki mahasiswa Bimbingan dan Konseling Universitas Pendidikan Indonesia angkatan 2020 s.d 2022?
2. Bagaimana tingkat kematangan karier ditinjau dari *locus of control* internal dan eksternal pada mahasiswa Bimbingan dan Konseling Universitas Pendidikan Indonesia angkatan 2020 s.d 2022?
3. Apakah terdapat perbedaan kematangan karier ditinjau dari *locus of control* internal dan eksternal pada mahasiswa Bimbingan dan Konseling Universitas Pendidikan Indonesia angkatan 2020 s.d 2022?
4. Bagaimana rancangan layanan bimbingan dan konseling untuk meningkatkan kematangan karier mahasiswa Bimbingan dan Konseling Universitas Pendidikan Indonesia angkatan 2020 s.d 2022?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mendeskripsikan kecenderungan *locus of control* internal dan eksternal yang dimiliki mahasiswa Bimbingan dan Konseling Universitas Pendidikan Indonesia angkatan 2020 s.d 2022.
2. Untuk mendeskripsikan tingkat kematangan karier ditinjau dari *locus of control* internal dan eksternal pada mahasiswa Bimbingan dan Konseling Universitas Pendidikan Indonesia angkatan 2020 s.d 2022.
3. Untuk mendeskripsikan perbedaan kematangan karier ditinjau dari *locus of control* internal dan eksternal pada mahasiswa Bimbingan dan Konseling Universitas Pendidikan Indonesia angkatan 2020 s.d 2022.

Dhila Ihsanul Hasanah, 2023

PERBEDAAN KEMATANGAN KARIER DITINJAU DARI LOCUS OF CONTROL PADA MAHASISWA DAN IMPLIKASINYA BAGI LAYANAN BIMBINGAN DAN KONSELING

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

4. Untuk mendeskripsikan rancangan layanan bimbingan dan konseling untuk meningkatkan kematangan karier mahasiswa Bimbingan dan Konseling Universitas Pendidikan Indonesia angkatan 2020 s.d 2022.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan bidang keilmuan bimbingan dan konseling, terutama yang berhubungan dengan kematangan karier, *locus of control*, dan layanan bidang karier.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian diharapkan dapat membantu mahasiswa menambah wawasan dan mampu meningkatkan kematangan kariernya, serta sebagai referensi bagi organisasi kemahasiswaan dalam membuat program terkait peningkatan karier mahasiswa.

2. Bagi Konselor/Dosen Pembimbing Akademik

Hasil penelitian diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai referensi tambahan dalam melakukan bimbingan dan konseling untuk meningkatkan kematangan karier mahasiswa.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian diharapkan dapat memperluas pemahaman peneliti mengenai adanya perbedaan kematangan karier pada setiap tingkatan satuan pendidikan yang ditinjau dari *locus of control* baik internal maupun eskternal, serta diharapkan hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai referensi yang mendukung penelitian selanjutnya.

1.5 Struktur Organisasi Skripsi

Sistematika penulisan skripsi ini disusun mengacu pada sistematika Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah Universitas Pendidikan Indonesia Tahun Akademik 2019. Adapun struktur organisasi dalam penelitian ini dibagi menjadi lima bab dengan beberapa subbab di dalamnya, di antaranya yaitu Bab I adalah pendahuluan

Dhila Ihsanul Hasanah, 2023

PERBEDAAN KEMATANGAN KARIER DITINJAU DARI LOCUS OF CONTROL PADA MAHASISWA DAN IMPLIKASINYA BAGI LAYANAN BIMBINGAN DAN KONSELING

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

yang menguraikan latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi skripsi. Bab II terdiri atas kajian pustaka yang membahas kajian teoritik mengenai teori dari variabel penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pikir, dan hipotesis. Bab III terdiri atas metode penelitian yang membahas desain penelitian, partisipan, populasi dan sampel, instrument penelitian, prosedur penelitian, dan analisis data. Bab IV terdiri atas temuan dan pembahasan yang membahas temuan penelitian berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data disertai pembahasan. mencakup hasil-hasil penelitian. Bab V terdiri atas simpulan dan rekomendasi untuk Dosen Pembimbing Akademik dan peneliti selanjutnya, serta keterbatasan penelitian yang telah dilakukan.