

BAB I

PENDAHULUAN

BAB I membahas pendahuluan yang berisi latar belakang penelitian, identifikasi serta perumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi dari skripsi ini.

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manusia merupakan makhluk yang terus berkembang sepanjang kehidupannya, mulai dari saat lahir hingga akhir hayat. Perkembangan manusia melibatkan berbagai aspek, termasuk fisik, intelektual, emosional, sosial, dan spiritual. Selama perjalanan kehidupan, manusia dihadapkan pada berbagai tantangan yang mempengaruhi perkembangan dan kesejahteraannya. Salah satu dari berbagai tantangan yang dihadapi oleh manusia timbul selama masa dewasa awal, terutama pada rentang usia 18 hingga 25 tahun. Periode ini menandai transisi resmi menuju kedewasaan, di mana individu dihadapkan pada sejumlah tantangan dan peluang baru yang perlu dihadapi dan dimanfaatkan. Dalam hal ini, mahasiswa termasuk dalam periode tersebut. Seorang mahasiswa dapat didefinisikan sebagai individu yang sedang menuntut ilmu ditingkat perguruan tinggi, atau lembaga lain yang setingkat dengan perguruan tinggi. Hal tersebut merupakan salah satu upaya individu untuk mempersiapkan diri sebelum memasuki dunia kerja.

Dalam konteks perkembangan, salah satu tanggung jawab yang dihadapi oleh mahasiswa adalah menetapkan dengan kokoh arah hidupnya. (Yusuf, 2012). Menurut Santrock (2015), tugas perkembangan awal dewasa termasuk melakukan pekerjaan, dan Havighurst (1948, dalam Mayseless, O., & Keren, E., 2014) menyoroti pekerjaan sebagai domain utama di antara tugas-tugas perkembangan tersebut. Oleh karena itu, mahasiswa perlu mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja, yang memiliki kondisi berbeda dengan lingkungan perkuliahan, di mana sebagai mahasiswa, tanggung jawab terbatas pada mencapai prestasi akademis yang baik yang tidak selalu berdampak langsung pada karir (Wang & Fu, 2015). Relevansi kemampuan adaptabilitas karier diperkuat oleh sejumlah fenomena yang berkaitan dengan adaptasi dalam lingkungan kerja.

Dalam pandangan Menteri Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pertumbuhan angkatan kerja baru mencapai rata-rata 2 juta orang per tahun, di mana 63% dari mereka adalah warga Indonesia yang bekerja di sektor yang tidak sesuai dengan bidang keahliannya (Mardiana, 2017). Kesulitan mahasiswa dalam mendapatkan pekerjaan sesuai bidangnya saat memasuki dunia kerja juga diakui oleh Koen, Klehe, & Vianen (2012). Penelitian oleh Wu, Y., Sang, dkk. (2020) menunjukkan bahwa mahasiswa, terutama pada tahap akhir studi, mengalami perubahan lingkungan dan masa transisi yang dapat menyebabkan lebih banyak emosi negatif. Rencana pasca-kelulusan, termasuk mencari pekerjaan, menjadi salah satu sumber kecemasan utama bagi mahasiswa. Studi menunjukkan bahwa mahasiswa tingkat akhir mengalami peningkatan tingkat depresi dan kecemasan mendekati kelulusan, terutama karena tekanan untuk menemukan pekerjaan atau memutuskan melanjutkan studi pascasarjana. Selain itu, perkembangan teknologi yang pesat turut memengaruhi dunia kerja, mengubah karakter pekerjaan menjadi lebih dinamis, tidak stabil, dan tidak pasti. Proses mencari pekerjaan sendiri merupakan tantangan yang penuh kecemasan, terutama bagi mereka yang mencari pekerjaan pertama kali. Selain sebagai upaya untuk mencapai stabilitas ekonomi, memperoleh pekerjaan juga dianggap sebagai validasi nilai individu (Brown, 2014).

Pemahaman mengenai perubahan dalam lanskap karir saat ini sangat penting karena berdampak signifikan pada karir sementara. Greenhaus dan Kossek (dalam De Vos et al., 2016) menyatakan bahwa banyak perubahan dalam dunia karir yang memengaruhi karir sementara, termasuk: pertama, perubahan besar dalam lingkungan bisnis yang mengakibatkan penurunan pekerjaan, peluang promosi yang berkurang, dan lebih banyak orang berpindah tempat kerja. Kedua, kemajuan teknologi informasi membuat pekerjaan lebih mudah dipindahkan. Kecerdasan buatan dan robotika di tempat kerja semakin memperkuat kemungkinan perubahan konsep pekerjaan dan karir (Lent & Brown, 2020). Seiring dengan perkembangan tersebut, Sudaryanto, A. P., & Hanny, S. (2023) menyatakan bahwa dampak evolusi teknologi melibatkan munculnya kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence/AI*) yang signifikan dalam ranah publik dan manajemen sumber daya manusia (SDM). Perkembangan teknologi AI menantang kemampuan

organisasi sektor publik dalam mengelola tenaga kerjanya. Selain itu, variasi struktur keluarga yang semakin beragam menimbulkan kebutuhan untuk mempertimbangkan berbagai jenis pendapatan dan kebutuhan perawatan pada setiap fase kehidupan. Peningkatan usia pensiun juga mendorong individu untuk memperpanjang durasi karier mereka. Situasi ketenagakerjaan yang penuh ketidakpastian dan tingginya tingkat pengangguran menunjukkan pentingnya fleksibilitas dan kemampuan adaptasi di kalangan pekerja, terutama bagi mereka yang bekerja di luar bidang keahlian mereka.

Mahasiswa perlu menyesuaikan diri dengan beragam perbedaan, termasuk perbedaan budaya, lingkungan sosial, interaksi, dan tuntutan tugas (Wendlandt & Rochlen, 2008). Menghadapi variasi ini, mahasiswa harus dipersiapkan secara baik, khususnya dalam kemampuan beradaptasi di lingkungan kerja, yang juga dikenal sebagai kemampuan adaptabilitas karier. Adaptabilitas karier, menurut beberapa peneliti, dapat didefinisikan sebagai suatu proses di mana seseorang mengatur dirinya sendiri, membangun hubungan dengan lingkungannya, dan mengelola masalah yang dihadapi (Goodman, 1994; Creed dkk, 2009; dalam Kardafi & Rakhmawati, 2017). Savickas & Porfeli (2012) menyatakan bahwa adaptabilitas karier terdiri dari empat aspek, yakni kepedulian karier (*career concern*), pengendalian karier (*career control*), keingintahuan karier (*career curiosity*), dan keyakinan karier (*career confidence*). Kemampuan beradaptasi dan kesiapan untuk memasuki dunia kerja menjadi hal krusial bagi individu, khususnya bagi mahasiswa. Pendapat ini diperkuat oleh pandangan Savickas & Porfeli (2012), yang menyatakan bahwa kemampuan penyesuaian diri dapat membantu seseorang dalam mengantisipasi masalah-masalah yang muncul selama masa transisi tersebut.

Penelitian sebelumnya mengindikasikan bahwa banyak mahasiswa yang masih belum siap dan mengalami kebingungan dalam menentukan jalur karier mereka. Temuan dari penelitian yang dilakukan oleh Ramdhani dkk., (2019) terhadap 65 orang mahasiswa Pendidikan Manajemen Bisnis menunjukkan bahwa secara keseluruhan, tingkat adaptabilitas karier mahasiswa dapat dikategorikan sebagai sedang. Mahasiswa menunjukkan karakteristik memiliki aspek-aspek adaptabilitas karier seperti kepedulian karir (*career concern*), pengendalian karir (*career control*), keingintahuan karir (*career curiosity*), dan keyakinan karir

(*career confidence*). Meskipun demikian, masih terdapat kekurangan atau perilaku yang belum sepenuhnya mencerminkan keempat aspek tersebut. Pertama, mahasiswa sudah menunjukkan kepedulian terhadap karirnya, namun masih merasa bingung dengan pilihan pendidikannya. Mereka juga belum sepenuhnya memikirkan masa depan karier dan masih mengikuti alur kehidupan yang terkait dengan karir mereka. Kedua, mahasiswa telah memiliki kontrol atas arah karirnya, tetapi masih merasa kurang yakin dan belum mampu bertanggung jawab terhadap keputusan dan tindakan yang diambil untuk mengontrol karier mereka. Ketiga, mahasiswa telah menunjukkan keingintahuan terhadap karir, meskipun masih kurang dalam mencari informasi lebih lanjut tentang prospek dan peluang karier yang sesuai dengan jurusan mereka. Mereka juga belum sepenuhnya memiliki motivasi untuk terlibat dalam kegiatan organisasi. Keempat, meskipun mahasiswa sudah yakin terhadap arah karier mereka di masa depan, masih ada keraguan terkait lulus tepat waktu, mendapatkan pekerjaan, serta keyakinan diri terkait kemampuan yang dapat membantu mereka dalam pekerjaan di masa depan.

Hasil penelitian Afifah & Salim (2020) terhadap mahasiswa tingkat akhir di Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi menunjukkan adanya tantangan dalam adaptabilitas karier yang dihadapi mahasiswa, seperti permasalahan terkait kepedulian karier (*career concern*), meskipun mahasiswa memiliki pemahaman tentang pekerjaan yang sesuai dengan bidang studi mereka, namun mereka lebih cenderung memilih pekerjaan lain karena kurang tertarik dan tidak mendalami pekerjaan yang sejalan dengan jurusan mereka. Permasalahan dalam pengendalian karier (*career control*), mahasiswa memilih pekerjaan yang berbeda dengan jurusan mereka karena materi perkuliahan tidak sesuai dengan minat mereka. Selain itu, permasalahan terkait keingintahuan karier (*career curiosity*) bahwa mahasiswa masih kurang bertanggung jawab terhadap pilihan karir mereka. Mereka tidak mempersiapkan diri dengan baik terkait masa depan, dan kurang aktif dalam kegiatan seperti job fair dan workshop yang dapat membantu mengembangkan keterampilan yang mendukung keberhasilan karier. Permasalahan dalam keyakinan karier (*career confidence*), meskipun yakin bahwa pilihan karier mereka dapat mendukung kesuksesan hidup, mahasiswa memilih pekerjaan yang tidak sesuai dengan jurusan mereka. Ini disebabkan pandangan bahwa pekerjaan yang sesuai

dengan jurusan tidak memberikan kontribusi dalam adaptasi mereka dan tidak menarik minat mereka.

Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Fathian (2021) terhadap mahasiswa tingkat akhir di Yogyakarta juga mengidentifikasi beberapa isu terkait adaptabilitas karir. Pertama, dalam aspek kepedulian karir (*career concern*), mahasiswa tingkat akhir menunjukkan kurangnya kesiapan untuk mempersiapkan masa depan mereka. Kedua, pada dimensi pengendalian karir (*career control*), mahasiswa tingkat akhir kurang memiliki rasa percaya diri untuk bertanggung jawab dalam membuat keputusan terkait masa depan mereka. Ketiga, dalam aspek keingintahuan karir (*career curiosity*), mahasiswa tingkat akhir kurang aktif dalam mencari informasi tentang karir yang diminati. Keempat, dalam dimensi keyakinan karir (*career confidence*), mahasiswa tingkat akhir kurang memiliki keyakinan dan kepercayaan diri untuk mengambil keputusan dalam menghadapi hambatan yang mungkin muncul.

Menyikapi informasi tersebut, diperlukan usaha untuk meningkatkan kemampuan adaptabilitas karir mahasiswa, salah satunya melalui bantuan layanan bimbingan karir. Bimbingan karir adalah suatu bentuk bimbingan dan konseling yang bertujuan untuk membantu individu dalam merencanakan dan mengembangkan karirnya, memahami kondisi dan potensi diri, serta mengatasi berbagai masalah yang terkait dengan perkembangan karir (Nurihsan, 2006). Suherman (2013) menyatakan bahwa layanan bimbingan dan konseling karir di perguruan tinggi bertujuan memberikan kemudahan kepada mahasiswa untuk memperoleh pengetahuan, sikap, dan keterampilan sebagai persiapan untuk kehidupan pribadi dan kontribusi pada masyarakat serta bangsanya. Sejalan dengan ini, Subhan M., dkk. (2019) menyoroti manfaat besar bimbingan karir di perguruan tinggi, yang melibatkan pemberian informasi terkait dunia kerja, perencanaan karir, dan untuk membantu individu dalam menyelesaikan masalah-masalah yang terkait dengan karir mereka. Dari uraian tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa adaptabilitas karier memiliki peranan yang sangat penting bagi mahasiswa guna meningkatkan kesuksesan dan kesejahteraan karir mereka. Van Vianen, De Pater, & Preenan, (2009) menegaskan bahwa kemampuan beradaptasi karir menjadi fokus dalam teori dan praktik karir, membantu dalam pengambilan keputusan karir yang

sehat.

Penelitian mengenai kemampuan adaptabilitas karir di tingkat perguruan tinggi, khususnya mahasiswa, masih tergolong sedikit jika dibandingkan dengan penelitian yang lebih umum dilakukan di tingkat SMA/SMK. Terdapat kecenderungan bahwa fokus penelitian lebih sering tertuju pada tingkat pendidikan menengah. Namun, keunggulan penelitian ini terletak pada partisipasi mahasiswa dari Fakultas Ilmu Pendidikan, memungkinkan untuk mendeskripsikan kemampuan adaptabilitas karir mahasiswa dari berbagai program studi, tidak terbatas hanya pada satu program studi tertentu. Melibatkan mahasiswa dari berbagai latar belakang prodi dapat memberikan gambaran yang lebih holistik dan representatif tentang kemampuan adaptabilitas karir di lingkungan perguruan tinggi. Selain itu, penelitian ini tidak hanya sebatas pada analisis kemampuan adaptabilitas karir, melainkan juga menyajikan output berupa program bimbingan karir yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan tersebut. Oleh karena itu, diharapkan penelitian ini mampu memberikan kontribusi yang signifikan dengan memberikan pemahaman mendalam tentang kondisi adaptabilitas karir mahasiswa dan menyediakan solusi praktis melalui program bimbingan karir.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Kata "beradaptasi" berasal dari bahasa Latin yang artinya adalah "menyesuaikan". Penting bagi mahasiswa memiliki kemampuan adaptabilitas karir yang kuat mengingat kompleksitas dunia kerja saat ini. Kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang terus berubah merupakan kunci untuk mencapai kepuasan dan stabilitas dalam karir. Seiring dengan perkembangan dan perubahan di berbagai sektor pekerjaan, mahasiswa perlu beradaptasi dengan perubahan dan tantangan yang muncul dalam perjalanan karir mereka. Menurut Savickas (dalam Brown & Lent, 2020), ada tiga tantangan utama dalam beradaptasi sebagai aktor sosial, yaitu tugas pengembangan kejuruan, transisi pekerjaan, dan masalah kerja.

Tugas pengembangan kejuruan melibatkan komunikasi tentang harapan sosial terhadap transisi yang wajar sesuai usia. Masyarakat membantu remaja dan orang dewasa muda menyelaraskan diri dengan budaya pekerjaan dengan memberi

panduan tentang persiapan dan peralihan ke dunia kerja. Dengan ini, tugas pengembangan kejuruan memberikan harapan yang kuat, sehingga kaum muda dapat membayangkan dan mempersiapkan diri untuk pekerjaan yang sesuai dengan minat dan bakat mereka. Secara sederhana, tugas ini melibatkan memilih bidang dan tingkat kejuruan yang diinginkan, menetapkan preferensi pekerjaan, memasuki pekerjaan yang sesuai, dan kemudian memajukan diri dalam karir, mungkin melalui perpindahan ke pekerjaan berikutnya.

Transisi pekerjaan adalah peralihan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya, bisa menjadi pilihan yang diinginkan atau tidak, direncanakan atau tidak, serta melibatkan promosi atau penurunan pangkat. Sementara itu, masalah kerja melibatkan tantangan dan perubahan yang tidak terduga dan tidak diinginkan, seperti penutupan pabrik, kecelakaan kerja, atau pelanggaran kontrak, yang dapat dianggap sebagai trauma kerja.

Secara teoritis, individu seharusnya mendekati tugas, transisi, dan masalah dengan berbagai strategi adaptasi. Ini melibatkan perhatian terhadap masa depan, rasa kontrol atas hidup mereka, rasa ingin tahu untuk mencoba berbagai pilihan dan peluang, serta keyakinan dalam merencanakan masa depan dan karir mereka. Namun, dalam kenyataannya, perkembangan dalam keempat dimensi kemampuan beradaptasi ini bisa berjalan dengan kecepatan yang berbeda, bahkan mungkin ada keterlambatan atau ketidakseimbangan dalam menerapkan strategi adaptasi. Hal ini dapat menyebabkan masalah dalam menentukan preferensi karir dan membuat keputusan mengenai pilihan pekerjaan (Brown & Lent, 2020).

Oleh karena itu, sebagai mahasiswa, penting untuk mengembangkan kemampuan adaptabilitas karir yang kuat melalui rasa ingin tahu, keberanian untuk mencoba berbagai peluang, dan keyakinan dalam merencanakan masa depan. Dengan memiliki kemampuan adaptasi yang baik, mahasiswa akan lebih siap dan sukses ketika dihadapkan pada perubahan dan tantangan di dunia kerja yang dinamis ini.

Berdasarkan penjelasan yang telah dikemukakan, pertanyaan-pertanyaan pokok yang menjadi fokus penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1.2.1 Bagaimana profil/gambaran kemampuan adaptabilitas karir mahasiswa Angkatan 2019 Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia

Tahun Akademik 2022-2023?

- 1.2.2 Bagaimana program bimbingan dan konseling karir yang dapat meningkatkan kemampuan adaptabilitas karir mahasiswa Angkatan 2019 Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia Tahun Akademik 2022-2023?

1.3 Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1.3.1 Mendeskripsikan dan menganalisis profil/gambaran kemampuan adaptabilitas karir mahasiswa Angkatan 2019 Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia tahun ajaran 2022/2023.
- 1.3.2 Menyusun program layanan bimbingan dan konseling karir di jenjang perguruan tinggi untuk meningkatkan kemampuan adaptabilitas karir mahasiswa Angkatan 2019 Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia Tahun Akademik 2022-2023.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Dari segi manfaat teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi secara ilmiah terhadap pengembangan layanan bimbingan dan konseling, khususnya dalam konteks karir. Hal ini diharapkan dapat memperkaya pemahaman dan konsep mengenai kemampuan adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir.

1.4.2 Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini adalah diharapkan dapat memberikan peningkatan wawasan bagi para pembaca sekaligus menjadi bahan refleksi kepada para pembaca akan pentingnya kemampuan adaptabilitas karir yang harus dimiliki, mengingat keterampilan adaptabilitas karir merupakan keterampilan yang penting terutama dalam mengembangkan keterampilan karir. Bagi konselor diharapkan dapat memberikan inspirasi berharga dalam membantu klien menghadapi tantangan karir dan perubahan dalam dunia kerja. Konselor dapat menggunakan hasil penelitian ini untuk merancang program atau sesi konseling yang lebih efektif dalam membantu klien mengembangkan kemampuan adaptasi

Selena Selfi Maynard, 2024

LAYANAN BIMBINGAN KARIR UNTUK MENGENALKAN ADAPTABILITAS KARIR MAHASISWA
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

dan menghadapi transisi karir dengan lebih percaya diri. Bagi mahasiswa diharapkan dapat memahami betapa pentingnya kemampuan adaptabilitas karir dalam mencapai kesuksesan dan kepuasan dalam karir mereka. Dengan pemahaman ini, mahasiswa akan lebih termotivasi untuk mengembangkan kemampuan adaptasi mereka selama masa kuliah dan mempersiapkan diri untuk mengatasi tantangan yang akan dihadapi di dunia kerja di masa depan.

1.5 Struktur Organisasi Skripsi

Penulisan skripsi ini dilakukan secara terstruktur dengan terbagi ke dalam lima BAB. Pada BAB I, terdapat pembahasan mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, manfaat penelitian, dan struktur organisasi skripsi. Sedangkan pada BAB II, terdapat kajian pustaka yang mencakup definisi adaptabilitas karir, aspek-aspek adaptabilitas karir, faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan adaptabilitas karir, dampak dari adaptabilitas karir, serta program layanan bimbingan dan konseling karir yang bertujuan meningkatkan kemampuan adaptabilitas karir. Pada BAB III, terdapat uraian mengenai metode penelitian yang mencakup desain penelitian, partisipan, populasi dan sampel, instrumen penelitian, prosedur penelitian, dan analisis data. Sedangkan pada BAB IV, terdapat eksposisi mengenai temuan dan pembahasan yang mencakup profil atau gambaran mengenai kemampuan adaptabilitas karir dari seluruh mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia pada Tahun Akademik 2022-2023. Juga disertakan informasi mengenai program bimbingan karir yang diadakan untuk meningkatkan kemampuan adaptabilitas karir. Pada BAB V, terdapat rangkuman kesimpulan, implikasi, dan rekomendasi yang menggambarkan penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian. Selain itu, bab ini juga menyajikan aspek-aspek penting yang dapat diambil manfaatnya dari hasil penelitian.