BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini dunia sudah memasuki era revolusi industri 4.0 dimana teknologi hidup secara berdampingan dengan manusia sekaligus menjadi bagian dalam kehidupan. Schwab (dalam Rosyadi, 2018) memperkenalkan revolusi industri 4.0 sebagai revolusi yang mengubah hidup dan kerja manusia secara fundamental serta memiliki skala, ruang lingkup dan kompleksitas yang lebih luas. Indonesia sendiri telah memulai proses adaptasi terhadap revolusi industri 4.0 dengan peningkatan kompetensi sumber daya manusia melalui program *link and match* antara pendidikan dengan industri (Satya, 2018). Program ini dilakukan dengan tujuan agar ilmu pengetahuan dan keterampilan yang dipelajari oleh lulusan terdidik dari Perguruan Tinggi sesuai dengan bidang industri yang tersedia. Hal ini juga menjadi tantangan bagi generasi saat ini atau yang lebih dikenal dengan generasi millennial yang disebabkan oleh efek dari revolusi industri 4.0 seperti meningkatnya pengangguran, persaingan antara manusia dengan mesin, serta semakin tingginya tuntutan kompetensi seseorang (Rosyadi, 2018). Penggunaan mesin sebagai pengganti tenaga kerja manusia dan sedikitnya peluang pekerjaan yang tersedia memberikan dampak langsung pada peningkatan angka pengangguran.

Di Provinsi Sumatera Barat, pada bulan Agustus tahun 2019 tercatat 138,46 ribu orang yang menganggur. Pengangguran yang dimaksud dalam hal ini adalah angkatan kerja yang belum mendapatkan pekerjaan dan ingin mendapatkan pekerjaan

yang dikelompokkan ke dalam tiga jenis, salah satunya adalah pengangguran terbuka, yaitu orang yang sama sekali tidak memiliki pekerjaan atau tidak terikat jam kerja dengan suatu perusahaan (Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat, 2019). Di Indonesia masih terdapat banyak orang yang telah menyelesaikan studi di Perguruan Tinggi dan berada pada rentang usia dewasa awal atau usia produktif namun tidak kunjung mendapatkan pekerjaan dan menganggur. Angka pengangguran terbuka penduduk di Indonesia tergolong tinggi terutama individu dengan tingkat pendidikan menengah dan Perguruan Tinggi (Handayani, 2015).

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) mengenai Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia pada Februari tahun 2020 (Badan Pusat Statistik Indonesia, 2020), sebanyak 358,388 orang yang tamat dari Perguruan Tinggi tercatat sebagai Pengangguran Terbuka menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan, naik dibandingkan Februari tahun 2019 yang berjumlah 342,452 orang (Badan Pusat Statistik Indonesia, 2019). Kurangnya lapangan kerja saat pandemi COVID-19 juga menjadi salah satu penyebab meningkatnya jumlah pengangguran. Berdasarkan data yang diperoleh dari survei yang dilakukan oleh *International Labour Organization* (ILO) pada tahun 2020, diketahui bahwa krisis COVID-19 memberikan dampak pada kaum muda (usia 15 hingga 24 tahun) seperti gangguan terhadap pendidikan dan pelatihan, kehilangan pekerjaan dan pendapatan, serta kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan (International Labour Organization, 2020).

Mahasiswa yang baru menyelesaikan studi dan lulus dari Perguruan Tinggi biasa disebut sebagai *fresh graduate* atau lulusan baru. *Fresh graduate* yang baru menyandang gelar sarjana dari Perguruan Tinggi setiap tahunnya berasal dari berbagai

fakultas dan bidang studi yang berbeda. Ketika mahasiswa berhasil menyelesaikan studi yang mereka pelajari selama lebih kurang empat tahun di Perguruan Tinggi, maka mereka akan dihadapkan pada pilihan antara bekerja atau melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi (Montgomery & Cote, 2008). Beberapa *fresh graduate* strata-1 memilih melanjutkan studi ke jenjang strata-2 untuk memperdalam ilmu dan mendapatkan gelar magister. Namun, ada juga *fresh graduate* yang memilih untuk memasuki dunia kerja dan memanfaatkan ilmu yang mereka pelajari untuk bekerja.

Fresh graduate strata 1 Perguruan Tinggi pada umumnya berusia antara 23 sampai dengan 25 tahun dan bisa dikategorikan ke dalam masa dewasa awal. Masa dewasa awal (*young adulthood*) berkisar antara usia 20 sampai dengan 40 tahun dan salah satu tugas perkembangan pada masa dewasa awal adalah memasuki dunia kerja dan mendapatkan pekerjaan (Papalia, Old, & Feldman, 2008). Ilmu pengetahuan yang telah didapatkan oleh *fresh graduate* selama di Perguruan Tinggi nantinya akan digunakan dalam kehidupan bermasyarakat. Karena, harapannya individu yang telah mendapatkan gelar sarjana dapat kembali ke masyarakat dan memanfaatkan ilmu yang mereka pelajari selama di Perguruan Tinggi (Santrock, 2006). Sebelum memasuki dunia kerja, *fresh graduate* sebaiknya telah memiliki kematangan karir yang di dalamnya terdapat proses persiapan dan perencanaan terkait pilihan karir, menggali informasi terkait karir yang ingin dicapai hingga pengambilan keputusan pilihan karir.

Dalam penelitian yang telah dilakukan pada mahasiswa tingkat akhir, terdapat banyak mahasiswa yang masih bingung terkait hal yang akan mereka kerjakan dalam hidupnya setelah tamat dari Perguruan Tinggi yang disebabkan oleh ilmu pengetahuan yang minim, kurangnya keterampilan serta pengalaman yang dimiliki mahasiswa

ketika terjun dalam dunia kerja (Rachmawati, 2012). Kurangnya ilmu pengetahuan atau informasi yang dimiliki individu dapat mempengaruhi tingkat kematangan karir. Hal ini dikarenakan indikasi bahwa individu telah memiliki kematangan atau kesiapan karir menurut Super (dalam Savickas, 2001) adalah apabila pengetahuan yang dimiliki individu digunakan dalam membuat keputusan terkait karir yang diminati dan didukung oleh informasi yang memadai mengenai pekerjaan berdasarkan pencarian informasi yang dilakukan.

Lulusan yang telah mendapatkan ilmu pengetahuan di Perguruan Tinggi diharapkan telah mempunyai kemampuan untuk menentukan minat karir yang dapat membantu individu dalam membuat kompetensi yang kompleks (Rachmawati, 2012). Untuk memenuhi kompetensi yang dibutuhkan oleh suatu pekerjaan, *fresh graduate* harus mengenali potensi yang ada dalam dirinya agar sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan tersebut. Individu harus berusaha untuk mengenali kemampuan yang ada dalam diri mereka, menentukan minat, membuat pilihan untuk saat ini dan pilihan cadangan untuk masa yang akan datang, memikirkan aksesibilitas karir, serta identitas yang ingin dikembangkan dalam diri mereka sendiri (Bandura, 1977). Sehingga sebelum individu mengambil keputusan terkait karir yang diinginkan diperlukan adanya persiapan yang dilakukan untuk mengenali potensi yang dimiliki dengan tujuan mencapai karir yang diminatinya.

Proses kematangan karir akan mempengaruhi individu ketika akan mengambil keputusan terkait karir yang diminatinya (Rachmawati, 2012). Hal tersebut banyak terjadi pada *fresh graduate* yang kesulitan dalam mengambil keputusan karir dan banyak diantara mereka mengalami episode keraguan sebelum mantap pada suatu jalur

karir. Tingkat kematangan karir yang rendah dapat memberikan dampak kepada individu, seperti memilih pekerjaan secara asal-asalan dan kurang kompeten dalam pekerjaannya, tidak mampu menghadapi tantangan ketika memasuki dunia kerja, berpindah-pindah pekerjaan ketika sudah mendapatkan pekerjaan, kesalahan dalam mengambil keputusan pilihan karir, dan merasa khawatir ketika memasuki dunia kerja (Johnny & Yanuvianti, 2019).

Menurut Savickas (Savickas, 1984) kesiapan individu untuk membuat suatu keputusan mengenai karir yang tepat dan sesuai dengan usia individu tersebut untuk mengatasi tugas pengembangan karir disebut dengan kematangan karir (*career maturity*). Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Super & Jordaan (1973) yang mengatakan bahwa kematangan karir merupakan kesiapan individu untuk mengatasi tugas-tugas pengembangan dalam tahap kehidupan, membuat suatu keputusan karir yang dibutuhkan secara sosial, dan untuk mengatasi secara tepat tugas-tugas yang dihadapi dalam kehidupan bermasyarakat, baik pada usia anak-anak atau orang dewasa. Super & Jordaan (1973) menguraikan tahapan kehidupan dan tugas tiap tahap yang dilalui individu, yaitu 1) *Growth Stage,* dari saat individu lahir hingga usia 14 tahun dan mulai membentuk sikap dan proses tingkah laku yang penting dalam konsep dirinya, 2) *Exploration Stage,* dari usia 15 sampai 24 tahun, individu memikirkan alternatif jabatan, tapi belum mengambil keputusan yang mengikat, 3) *Establishment Stage,* dari usia 25 sampai 44 tahun, individu memantapkan diri menjalani pengalaman menjalani karir tertentu, 4) *Maintenance Stage,* dari usia 45 sampai 64 tahun, berusaha untuk menyesuaikan diri dalam pendalaman jabatannya, meneruskan dan menjaga situasi pekerjaannya, dan 5) *Decline Stage,* usia di atas 65

tahun, individu memasuki masa pensiun dan harus menemukan pola hidup baru sesudah melepaskan jabatannya. Berdasarkan tahap kehidupan yang dikemukakan oleh Super, *fresh graduate* atau lulusan baru dari Perguruan Tinggi masuk ke dalam tahap *exploration stage.*

Super (dalam Savickas, 2001) menjelaskan bahwa jika individu dapat menggunakan pengetahuan yang dimilikinya dan ditambah dengan informasi yang memadai untuk membuat suatu keputusan terkait pekerjaan yang sudah dipelajari sebelumnya maka individu tersebut bisa dikatakan sudah matang atau siap untuk membuat keputusan karir yang diinginkan. Ciri-ciri individu yang telah memiliki kematangan karir menurut Crites (dalam Linda, 2015) adalah individu dapat meningkatkan pengetahuan mengenai dirinya sendiri, pengetahuan mengenai pekerjaan, meningkatkan kemampuan dalam memilih pekerjaan, dan kemampuan untuk membuat rencana terkait tahapan untuk mencapai karir yang diinginkan. Jika individu masih belum bisa memilih karir berdasarkan kemampuan serta minat yang dimilikinya dan memiliki keraguan dalam membuat pilihan karir maka bisa dikatakan bahwa individu tersebut belum memiliki kematangan karir.

Kematangan karir yang dialami oleh *fresh graduate* bisa disebabkan oleh beberapa faktor. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *career maturity* individu yang dikemukakan oleh Naidoo (Naidoo, 1998), seperti faktor 1) *educational level* yaitu semakin tinggi tingkat pendidikan maka tingkat kematangan karir juga semakin tinggi, 2) *race ethnicity,* yaitu meskipun berasal dari keluarga minoritas namun jika dukungan dari orang tua kepada anak bagus maka anak tersebut tetap memiliki kematangan karir, 3) *locus of control,* yaitu tingkat kematangan karir akan semakin

tinggi ketika individu berusaha untuk memahami diri sendiri, mencari informasi terkait karir, tahap Pendidikan, dan menyelesaikan masalah yang dihadapi, 4) *social economy,* yaitu individu dengan latar belakang sosial ekonomi rendah cenderung memiliki kematangan karir yang rendah, 5) *work salience,* pentingnya pekerjaan mempengaruhi individu dalam membuat pilihan karir, kepuasan kerja yang merujuk pada komitmen kerja, dan kematangan karir pada individu, dan 6) *gender*, yaitu perbedaan kematangan karir pada laki-laki dan perempuan. Hasil penelitian yang dilakukan Patton dan Creed (Patton & Creed, 2001) menunjukkan bahwa semakin tinggi usia seorang perempuan, maka kematangan karirnya juga semakin tinggi jika dibandingkan dengan laki-laki. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan bahwa siswa dengan jenis kelamin perempuan memiliki kematangan karir dibandingkan dengan siswa laki-laki (Rahmi & Puspasari, 2017).

Menurut Super & Knasel (1981) terdapat empat indikator yang dapat menggambarkan *career maturity* yaitu, 1) perencanaan karir (*career planning*), untuk melihat tingkat kepedulian dan pemikiran individu dalam mencari informasi mengenai pekerjaan dan seberapa besar keterlibatan individu dalam proses tersebut, 2) eksplorasi karir (*career exploration*), kegiatan mencari informasi dan memanfaatkan sumber yang tersedia di sekitarnya seperti keluarga, teman yang sudah bekerja, konselor, buku, dan sebagainya, 3) pengambilan keputusan (*decision making*), kemampuan dalam menggunakan informasi yang dimiliki dan bagaimana cara individu untuk memutuskan rencana karirnya, dan 4) informasi dunia kerja (*world of work information*), yaitu pengetahuan mengenai bentuk-bentuk pekerjaan, cara untuk mencapai dan sukses dalam suatu pekerjaan, dan peran yang terdapat dalam pekerjaan.

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA

Jumlah Perguruan Tinggi Negeri (PTN) di Indonesia menurut data terakhir dari Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi (Kemenristekdikti) adalah sebanyak 122 Perguruan Tinggi (Kemenristekdikti, 2018). Universitas Andalas (UNAND) yang berlokasi di provinsi Sumatera Barat tepatnya di kota Padang merupakan salah satu PTN yang cukup banyak diminati dan menghasilkan cukup banyak lulusan tiap tahunnya. UNAND termasuk dalam kategori Perguruan Tinggi non-vokasi klaster 1 dan menduduki peringkat 11 dari 2.141 Perguruan Tinggi non-vokasi yang ada di Indonesia (Menristekdikti, 2019).

Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan terhadap sepuluh orang *fresh graduate* dari berbagai fakultas yang lulus dari Universitas Andalas dalam kurun waktu enam bulan terakhir, terdapat empat subjek yang sudah memiliki perencanaan terkait dengan apa yang akan mereka lakukan setelah lulus dari Perguruan Tinggi, namun mereka masih memiliki keraguan pada rencana yang mereka buat tersebut. Sedangkan enam subjek lainnya menyatakan bahwa mereka belum memiliki rencana yang pasti akan melakukan apa setelah lulus dari Perguruan Tinggi. Secara umum, *fresh graduate* yang diwawancarai mengalami kekurangan informasi terkait diri mereka dan pekerjaan yang akan mereka pilih nantinya. Mereka juga tidak mengetahui kemana mereka dapat mencari informasi terkait suatu pekerjaan. Pada umumnya, subjek menyatakan bahwa mereka sudah mengetahui ingin melakukan apa ketika lulus dari Perguruan Tinggi, namun ketika ditanyakan mengenai bagaimana karir yang mereka inginkan secara spesifik, subjek menjawab bahwa yang terpenting bagi mereka adalah mereka segera mendapatkan pekerjaan setelah lulus dari Perguruan Tinggi.

Berdasarkan pemaparan diatas peneliti menilai perlunya diketahui gambaran *career maturity* pada *fresh graduate* yang lulus dari Universitas Andalas. Penelitian ini dilakukan guna mengetahui gambaran tingkat *career maturity* yang dialami oleh *fresh graduate* yang lulus dari Universitas Andalas. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi Universitas Andalas dalam mempersiapkan mahasiswa yang masih menyelesaikan studi sebelum memasuki dunia kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian masalah pada latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang diangkat pada penelitian ini adalah seperti apa gambaran *career maturity* yang dialami oleh *fresh graduate* dari Universitas Andalas.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjawab rumusan masalah yaitu untuk mengetahui gambaran tingkat kematangan karir (*career maturity*) yang dialami oleh *fresh graduate* dari Universitas Andalas.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap ilmu pengetahuan di bidang psikologi industri dan organisasi, khususnya mengenai *career maturity* pada *fresh graduate* dan juga diharapkan dapat memberikan informasi

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA

tambahan kepada peneliti lain yang ingin meneliti lebih lanjut mengenai *career maturity* pada *fresh graduate*.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan sumbangan pikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi Universitas terkait kematangan karir pada mahasiswa yang masih menyelesaikan studi di Universitas Andalas.

b. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada mahasiswa Universitas Andalas tentang pentingnya kematangan pada perencanaan karir sehingga siap untuk mengambil keputusan dalam pilihan karir.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB 1 : PENDAHULUAN

Pendahuluan berisi penjelasan mengenai latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka menguraikan landasan teori yang berkaitan dengan variabel penelitian yaitu *career maturity, fresh graduate* dari Universitas Andalas, dan kerangka pemikiran.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai identifikasi variabel, definisi konseptual dan definisi operasional variabel penelitian, populasi sampel, lokasi penelitian, instrumen penelitian, proses pelaksanaan penelitian dan metode analisis data yang digunakan.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai hasil penelitian secara deskriptif dan pembahasan dari hasil penelitian.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai kesimpulan dari hasil penelitian.

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA