

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang Masalah

Teori pengembangan karier (*the theory of career development*) yang dikembangkan oleh Super (1981) menyebutkan bahwa individu yang berada di perguruan tinggi maupun yang berasal lulusan universitas berada pada kelompok usia dewasa awal (*early adults*) dan berada dalam tahap pemilihan karier serta mulai mengembangkan *career expectations*. Mahasiswa pada tahap perkembangan ini sudah mulai mempersiapkan kemampuan maupun wawasan yang dibutuhkan dalam pemilihan karier sejak dari perguruan tinggi yaitu melalui belajar dan mengembangkan keterampilan yang mereka miliki agar dapat diterapkan secara efektif dalam dunia kerja (Maio, 2018). Mahasiswa yang berada dalam tahap perkembangan pemilihan karier memiliki tantangan yang besar dalam membuat keputusan mengenai karier mereka sebelum mereka mulai mencari pekerjaan di masa yang akan datang (Kulcsár dkk. 2020).

Tantangan dalam membuat pilihan karier selama transisi dari perguruan tinggi ke dunia kerja dapat muncul dalam proses mempersiapkan diri membentuk karier pada mahasiswa (Zaman dkk., 2021). Terutama dengan munculnya Covid-19 *outbreak* sejak bulan Desember 2019 menyebabkan mahasiswa menjadi lebih sulit dalam mempersiapkan diri mereka dalam menghadapi karier. Peralihan dari sistem

pembelajaran langsung (tatap muka) ke pembelajaran melalui *platform online* menyebabkan mahasiswa dituntut untuk dapat beradaptasi dan menyesuaikan diri dengan keadaan pandemi Covid – 19 (Gewin, 2020). Pandemi Covid-19 memiliki pengaruh yang besar terhadap akademik mahasiswa dan apabila pandemi ini masih akan berlanjut dalam waktu yang lama maka dapat menyebabkan munculnya perubahan pemilihan karier dan keterlambatan *graduation timelines* pada mahasiswa (Aucejo dkk., 2020).

Memilih karier yang cocok dengan minat, nilai (*values*), pengetahuan dan keterampilan mahasiswa akan sulit tercapai ketika mahasiswa merasa tidak mampu dalam membentuk keputusan karier yang sesuai dengan potensi mereka, merasa belum siap dalam menghadapi dunia kerja, kurangnya mendapatkan informasi mengenai pekerjaan dan merasa akan memiliki karier yang tidak pasti di masa yang akan datang (Boo & Kim, 2020). Ketidakpastian mengenai karier di masa depan pada saat pandemi Covid-19 berdampak pada kualitas kehidupan individu, sehingga menyebabkan mahasiswa menjadi cemas ketika mempertimbangkan karier mereka (Mahmud dkk., 2020).

Karier telah menjadi topik yang terkait dengan munculnya kecemasan pada individu yang berada dalam tahap perkembangan dewasa awal, karena pada tahap ini individu terutama pada mahasiswa yang berada tingkat akhir di perguruan tinggi sedang mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja. Individu yang berada dalam kelompok usia dewasa awal (*early adults*) mengalami tingkat gejala *stress* tertinggi

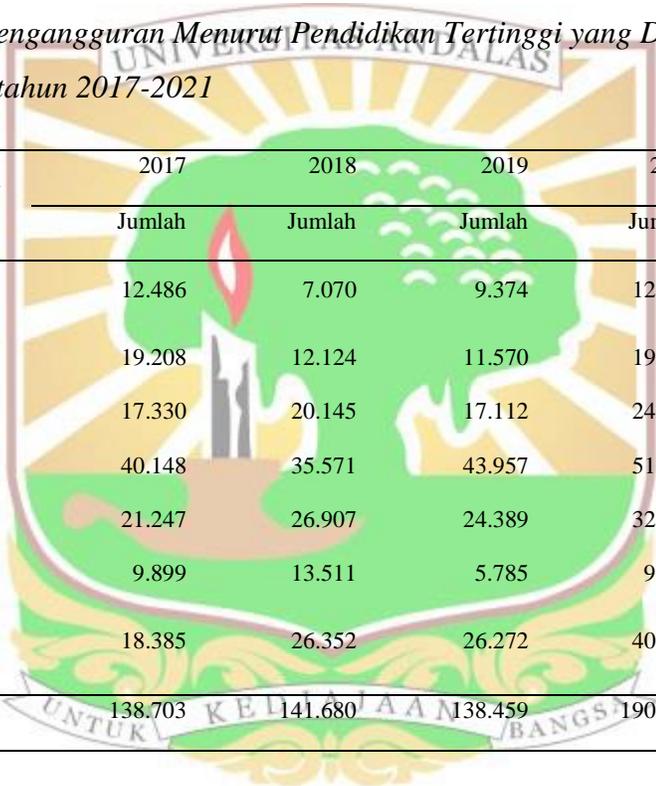
dalam menghadapi Covid-19 dibandingkan dengan kelompok usia lainnya (Qiu dkk., 2020; Sundarasen dkk., 2020). Sejalan dengan Kazmi dkk. (2020) yang menyebutkan bahwa individu yang berada di tahap perkembangan dewasa awal mengalami peningkatan *stress* karena akan menghadapi kehidupan karier di dunia kerja selama pandemi COVID -19. Kecemasan terhadap karier (*career anxiety*) dianggap sebagai kecemasan yang tertanam dalam diri individu yang berkaitan dengan proses pengembangan karier terutama ketika menghadapi masalah karier (Pisarik dkk., 2017). Atkinson dkk. (1983) juga menambahkan bahwa kecemasan dalam menghadapi masa depan (*career anxiety*) merupakan situasi dimana individu merasa cemas, takut, dan tidak percaya diri dengan kemampuan mereka dan mulai memiliki pemikiran yang negatif mengenai karier mereka di masa depan.

Individu yang akan menghadapi dunia kerja seperti mahasiswa tingkat akhir mengalami kecemasan pada karier mereka di masa depan, disebabkan oleh semakin sedikitnya peluang untuk mendapatkan kerja yang tersedia dan tingkat pengangguran yang juga semakin meningkat akibat pandemi Covid-19 (Satpathy & Ali, 2020; Zaman dkk., 2021). Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh *Strada Education Network* dalam Anderson dkk. (2020) menyebutkan bahwa lulusan baru (*fresh graduates*) yang berasal perguruan tinggi menunjukkan kecemasan terhadap meningkatnya jumlah pengangguran, *economic recession*, dan penurunan upah di setiap industri pekerjaan akibat pandemi Covid-19. Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh Morris (2020) menunjukkan bahwa kecemasan yang dirasakan oleh

mahasiswa dan *fresh graduates* terhadap karier mereka benar-benar telah berubah (*altered*) akibat pandemi Covid-19. Mahasiswa yang berada di tahun akhir juga dituntut untuk menjadi mandiri baik secara finansial maupun dalam memenuhi kebutuhan mereka di masa depan (Rahmadani & Sahrani, 2021).

**Tabel 1.1**

*Jumlah Angka Pengangguran Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan di Sumatera Barat tahun 2017-2021*



Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan	2017	2018	2019	2020	2021
	Jumlah	Jumlah	Jumlah	Jumlah	Jumlah
Tidak punya ijazah SD	12.486	7.070	9.374	12.855	10.930
SD/MI	19.208	12.124	11.570	19.049	24.080
SLTP	17.330	20.145	17.112	24.943	30.487
SMU	40.148	35.571	43.957	51.021	46.437
SMK	21.247	26.907	24.389	32.889	30.239
D I/II/II/Akademi	9.899	13.511	5.785	9.701	9.053
Universitas/D IV/S1/S2/S3	18.385	26.352	26.272	40.151	28.722
Total	138.703	141.680	138.459	190.609	179.948

*Note.* Merujuk pada artikel “Survei Angkatan Kerja Nasional (Sukernas) Bulan Agustus 2017 – 2021” oleh Badan Pusat Statistik Sumatera Barat.

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa jumlah pengangguran tertinggi di Sumatera Barat sebagian besar berasal dari penduduk dengan latar belakang lulusan pendidikan menengah keatas dan perguruan tinggi. Selain itu juga data menunjukkan

bahwa tingkat pengangguran yang berasal dari universitas mengalami fluktuasi dari tahun ke tahun. Sejak tahun 2017 jumlah pengangguran yang berasal dari lulusan universitas mengalami peningkatan terutama pada tahun 2020 dengan jumlah pengangguran yang berasal dari universitas mengalami kenaikan pesat yaitu sebanyak 13.879 ribu orang dengan total 40.151 orang sehingga menjadi tahun dengan jumlah pengangguran tertinggi selama 3 tahun terakhir. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat pengangguran yang berasal dari perguruan tinggi mengalami peningkatan pesat sejak munculnya pandemi Covid-19 dan terdapat banyaknya jumlah individu yang berasal dari lulusan universitas memiliki kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan di Sumatera Barat semenjak pandemi Covid-19. Tingginya tingkat pendidikan pada mahasiswa di Sumatera Barat tidak dapat menjamin mereka untuk bisa mendapatkan pekerjaan dengan mudah terutama saat pandemi Covid-19.

Banyaknya lulusan universitas menganggur disebabkan oleh kurangnya keterampilan kerja (*employability skill*) yang mereka miliki meskipun keterampilan tersebut sudah mulai dikembangkan pada individu sejak mereka berada dalam bangku perkuliahan seperti mengembangkan keterampilan komunikasi dan *soft skills* yang dapat membantu mereka dalam beradaptasi dalam lingkungan kerja (Kadir dkk., 2020; Zaman dkk., 2021). Kurangnya keahlian dan pengalaman mahasiswa tingkat akhir dalam menghadapi bidang pekerjaan dapat menyebabkan mahasiswa akan merasa sulit dalam menghadapi persaingan dalam angkatan kerja dan kesulitan tersebut dapat menyebabkan kecemasan pada mahasiswa (Rahmawati & Dwityanto, 2017).

Selain itu, mendapatkan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kualifikasi diri (*job mismatch*) juga merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap tingkat pengangguran yang berasal dari lulusan universitas karena sulitnya menguasai bidang pekerjaan yang berada diluar bidang kualifikasi pada individu (Nabila & Indianti, 2019; Kadir, 2020). Oleh karena itu, individu yang akan lulus dari perguruan tinggi diharapkan untuk tidak memulai pekerjaan yang sangat asing bagi mereka dan tidak sesuai dengan kualifikasi diri mereka.

Faktor lain yang menjadi penyebab meningkatnya angka pengangguran pada lulusan universitas yaitu perusahaan berusaha mengurangi penambahan tenaga kerja sejak Covid-19 dan tidak merekrut tenaga kerja baru dalam perusahaannya sehingga berdampak pada semakin sedikitnya kesempatan pada individu yang baru berasal dari lulusan universitas dalam mendapatkan pekerjaan (Zaman dkk., 2021). Ada atau tidaknya peluang kerja, keterlambatan individu bergabung dengan perusahaan, munculnya pandemi Covid-19, dan keterlambatan dalam memulai karier dapat menjadi penyebab munculnya perasaan khawatir pada mahasiswa dan meningkatnya angka pengangguran yang berasal dari lulusan perguruan tinggi (Satpathy & Ali, 2020).

Lulusan universitas yang ingin mencari pekerjaan pada tahun 2021 mengalami gangguan akibat pandemi Covid - 19. Selain itu juga mahasiswa tahun akhir yang berkeinginan untuk lulus tahun ini juga mengalami gangguan yang berdampak pada penilaian akhir yang mestinya lebih baik bisa mereka dapatkan ketika dalam kondisi lingkungan yang normal (Aji, 2020). Peralihan pada sistem pembelajaran *online*,

terutama pada mata kuliah yang membutuhkan perhatian secara langsung (*offline*) dapat meningkatkan stress pada mahasiswa. Pembelajaran yang membutuhkan interaksi dan pengalaman secara langsung seperti pratikum dan *artistic performance* mengalami kesulitan terutama ketika dalam memberikan evaluasi mahasiswa (Sahu, 2020; Cao dkk., 2020; Owusu-Fondjour dkk., 2020). Sejalan dengan pernyataan Livana dkk. (2020) yang menyebutkan bahwa "*learning assignment*" adalah salah faktor yang menyebabkan munculnya *stress* pada mahasiswa di Indonesia selama pandemi Covid-19.

Dalam menghadapi pandemi COVID - 19 mahasiswa yang akan menjadi lulusan universitas perlu mempersiapkan diri dalam menghadapi kariernya di masa yang akan datang, karna meskipun pada awalnya mereka memprediksi dirinya akan mendapatkan pekerjaan dengan mudah, mereka menjadi perlu berfikir ulang tentang kualifikasi yang mereka miliki akibat pandemi Covid - 19 (Aji, 2020). Menurut Savickas dan Porfelli (2012) kemampuan yang dapat membantu individu dalam mempersiapkan kariernya dan mengatasi permasalahan dalam bekerja adalah adaptabilitas karier (*career adaptability*).

Adaptabilitas karier (*career adaptability*) merupakan kesiapan individu dalam menghadapi tugas-tugas yang dapat diprediksi (*the predictable task*) dan dapat berpartisipasi dalam peran kerja serta dapat menyesuaikan diri dalam situasi yang tidak terduga yang muncul karena adanya perubahan dalam kondisi kerja (Savickas, 2005; Savickas & Porfelli, 2012). *Career construction theory* (CCT) berasumsi bahwa karier

pada individu dapat diperoleh melalui bagaimana individu tersebut bersedia atau siap (*adaptive readiness*) dan mampu (*adaptability result*) untuk bereaksi terhadap perubahan situasi dalam pekerjaannya (*adapting responses*) (Savickas, 2013).

Individu dengan adaptabilitas karier (*career adaptability*) yang tinggi memiliki kepedulian dan pengendalian terhadap masa depan kariernya, menunjukkan keingintahuan melalui eksplorasi diri di lingkungan karier, dan mampu memperkuat keyakinan diri untuk mewujudkan harapan maupun tujuan untuk mencapai keberhasilan di masa depan (Savickas dalam Brown & Lent, 2013). Sedangkan rendahnya adaptabilitas karier (*career adaptability*) dapat menjadi masalah dalam pengembangan karier, individu mengalami kesulitan dalam penyesuaian akademik, memiliki komitmen yang rendah terhadap pilihan karier dan terkendala dalam mengaktualisasikan pilihan kariernya (Germeijs & Verschueren, 2007)

Pada situasi munculnya pandemi Covid – 19, adaptabilitas karier (*career adaptability*) berperan dalam menentukan bagaimana mahasiswa memandang pasar kerja dan bagaimana mereka memandang kemampuan mereka dalam mencari peluang dan melamar pekerjaan (Al-Jubari dkk., 2021). Selain itu adaptabilitas karier (*career adaptability*) juga berperan sebagai *individual resource* agar individu dapat terlibat dan beradaptasi dengan kondisi kerja, prospek kerja, dan dapat menyesuaikan diri secara akademik dan personal sehingga keberhasilan dalam adaptabilitas karier (*career adaptability*) pada individu dapat mempengaruhi keyakinan mereka terhadap tujuan hidup yang mereka inginkan di tengah keadaan munculnya pandemi Covid -19 (Rivela

dkk., 2021). Adaptabilitas karier (*career adaptability*) juga berpengaruh pada kesuksesan karier (Pan dkk., 2018) seperti kepuasan akademik (Zacher, 2014; Celik & Storme, 2018; Jadidian & Duffy, 2012), intensitas untuk keluar dari pekerjaan menjadi rendah (Zhu dkk., 2019), *career engagement* (Nilforooshan & Salimi, 2016) dan *career motivation* (Fang dkk., 2018).

Erkovan (2017) mengungkapkan bahwa individu dengan perencanaan karier yang matang akan membuat keputusan yang efisien terhadap kemampuan dirinya untuk mengatasi keraguan atas pilihan yang ada melalui tahap eksplorasi karier. Individu yang mampu beradaptasi dalam karier ditemukan juga mampu menemukan kesempatan kerja yang lebih baik, berhasil dalam mengatasi rintangan pekerjaan, serta mendapatkan pekerjaan yang bagus (Klehe dkk., 2012). Individu yang memiliki *career adaptability* berisiko lebih kecil menjadi pengangguran dan membuat pilihan karier yang lebih baik (Creed dkk., 2013; Gemberjis & Verschueren, 2007; Patton dkk., 2002; Fouad, 2007; Hirschi dkk., 2011).

Lingkungan juga dapat menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan adaptabilitas karier (*career adaptability*), demikian juga dengan dukungan dari pasangan, orang tua maupun orang terdekat (Guan dkk., 2018; Ocampo dkk., 2018). Jenis dukungan yang dapat berdampak pada proses adaptabilitas karier (*career adaptability*) seseorang yaitu melalui dukungan pada diri sendiri dimana individu menjadi pribadi yang proaktif yang tidak hanya menerima tekanan yang dari lingkungan tetapi juga selalu bersedia untuk mengambil tindakan dalam mengatasi

tantangan dan memulai perubahan (Bateman & Crant, 1993), selain itu juga individu dapat berfikir tentang diri sendiri, merasa nyaman dalam mengontrol hidup mereka dan percaya diri dalam berperilaku (Zacher, 2014).

Adapun dukungan eksternal yang didapatkan individu yaitu melalui dukungan emosional dan dukungan informasi mengenai pekerjaan yang didapatkan dari orang yang lebih berpengalaman dalam pekerjaan, seperti senior atau orang terdekat seperti orang tua, teman sebaya, mentor dan *role model* (Eby dkk., 2013; Renn dkk., 2014). Rivela dkk. (2021) juga menyebutkan bahwa individu membutuhkan dukungan agar dapat menciptakan harapan dan ketahanan secara mental sehingga dapat memperkuat kepercayaan mereka terhadap kemampuan mereka untuk mencari dan memperoleh pekerjaan yang dapat berkontribusi terhadap kepuasan hidup mereka secara keseluruhan selama pandemi Covid – 19. Individu membutuhkan dukungan sebelum memutuskan akan mengambil jalur karier mana yang cocok untuk mereka kejar (Gati & Asher, 2001). Hirschi, Niles dan Akos (2011) menyatakan bahwa *perceived social support* terlibat secara aktif dalam memprediksi individu dalam mempersiapkan karier. *Perceived social support* mengacu pada penilaian kognitif individu mengenai dukungan yang diterima individu tersebut dalam lingkungan sosialnya (Lopez & Cooper, 2017).

*Perceived social support* dapat meningkatkan kemampuan beradaptasi dalam berkarier pada mahasiswa di masa depan. *Perceived social support* dari keluarga dan sekolah mampu mempengaruhi adaptabilitas karier (*career adaptability*) yaitu pada

perencanaan karier dan eksplorasi karier serta memfasilitasi keberhasilan dalam menghadapi transisi dari mahasiswa ke dunia kerja (Han & Rojewsky, 2015). Selain itu *perceived social support* dapat meningkatkan kemampuan beradaptasi secara sosial (Isik, 2013) dan dapat membantu mahasiswa dalam mengatasi frustrasi, meningkatkan daya tahan mereka terhadap stress dan mengurangi efek negatif dari *career stress*, sehingga semakin individu merasa bahwa dia mendapatkan dukungan emosional, maka semakin kuat kepercayaan dan keyakinannya untuk dapat menghadapi tantangan karier dan transisi karier di masa depan (Glozah & Pevalin, 2014; Hou dkk., 2019 ; Mai dkk., 2021). *Perceived social support* dapat meringankan masalah kecemasan terhadap karier yang dialami individu dan meningkatkan kemampuan *self-regulation* (Creed dkk., 2009).

*Social support* dapat membantu mahasiswa untuk mengatasi tantangan hidup dan mengatasi *online learning shock* selama pandemi Covid-19. Mahasiswa yang mendapatkan dukungan dari keluarga, teman, dan orang terdekat cenderung dapat bertahan dan bersikap positif terhadap kesulitan (*optimism*), berpegang teguh pada rencana pembelajaran mereka dan mengatasi hambatan (*hope*), membangun kepercayaan diri dalam melakukan tugas (*efficacy*), dan mempertahankan upaya untuk terus maju meskipun menghadapi kegagalan (*resilience*) (Huang & Zhang, 2021). Selama pandemi Covid- 19 mahasiswa menggunakan strategi *coping* pilihan mereka untuk mengurangi stress seperti mencari bantuan dari orang lain (keluarga, teman dan orang terdekat) dan mencoba untuk memecahkan masalah mereka (Huang dkk., 2021).

Beberapa penelitian menyebutkan bahwa *perceived social support* memiliki peranan penting dalam membentuk *career adaptability* pada mahasiswa. Penelitian yang dilakukan oleh Hui dkk. (2018) menyatakan bahwa dukungan sosial yang didapatkan dari anggota keluarga, teman dan orang terdekat lainnya merupakan faktor yang signifikan berhubungan dengan kemampuan adaptabilitas karier pada mahasiswa seperti menyediakan informasi mengenai jalur karier dan pasar kerja yang dapat membantu mahasiswa dalam perencanaan karier dan manajemen diri. Hou (2019) dalam penelitiannya juga menyebutkan bahwa *perceived social support* berperan dalam meningkatkan kemampuan beradaptasi karier mahasiswa.

Disaat pandemi seperti saat ini, *perceived social support* sangat dibutuhkan. Kesehatan mental mahasiswa bergantung pada sejauh mana mahasiswa dapat beradaptasi terhadap perubahan dalam rutinitas harian mereka dan dukungan sosial yang mereka terima (Zimet dkk., 1988; Chen dkk., 2020; Ma & Miller, 2020). Dukungan sosial (*perceived social support*) berperan dalam meningkatkan kemampuan beradaptasi karier mahasiswa (Hou, 2019) sehingga dengan mempertahankan kontak sosial, mahasiswa dapat membantu orang lain dan diri mereka sendiri dalam mempertahankan hubungan sosial dan kesehatan mental selama pandemi Covid - 19 (Cao dkk., 2020; Zimet dkk., 1988).

Tingkat persaingan karier yang tinggi pada masa pandemi Covid - 19 menyebabkan munculnya kecemasan terhadap pencarian pekerjaan pada mahasiswa (Aji, 2020). Mahasiswa yang berada di tahun akhir juga dituntut untuk menjadi mandiri

baik secara finansial maupun dalam memenuhi kebutuhan mereka (Rahmadani & Sahrani, 2021). Oleh karena itu dukungan sosial yang didapatkan melalui keluarga dan teman dekat diharapkan dapat meringankan tekanan yang didapatkan dan membantu mahasiswa dalam mempersiapkan karier mereka di masa depan.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: bagaimana pengaruh *perceived social support* terhadap *career adaptability* mahasiswa Psikologi Universitas Andalas yang berada di tahun akhir selama pandemi Covid - 19?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

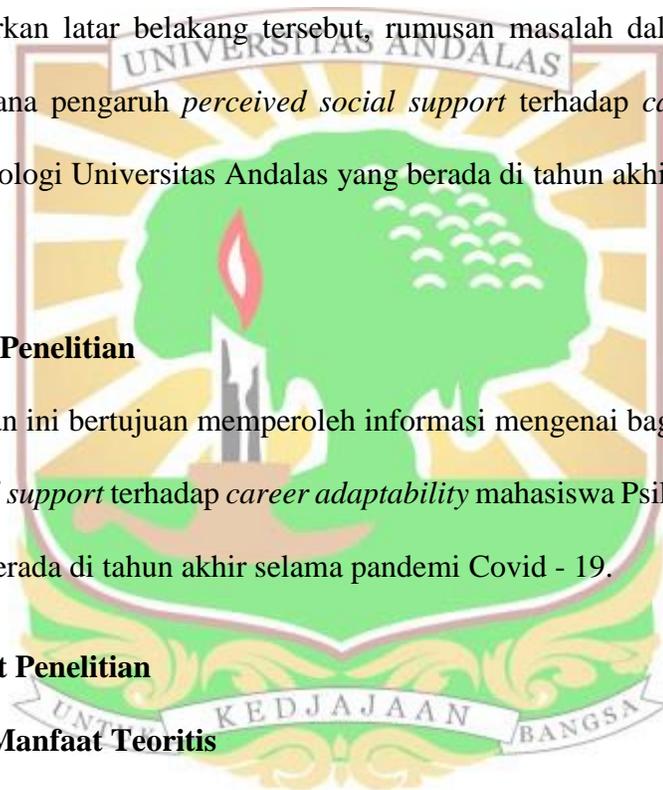
Penelitian ini bertujuan memperoleh informasi mengenai bagaimana pengaruh *perceived social support* terhadap *career adaptability* mahasiswa Psikologi Universitas Andalas yang berada di tahun akhir selama pandemi Covid - 19.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Menambah ilmu pengetahuan dalam bidang psikologi, khususnya mengenai *perceived social support* dan *career adaptability* mahasiswa selama pandemi Covid – 19

### **1.4.2. Manfaat Praktis**



1. Sebagai pedoman bagi mahasiswa akan pentingnya mempersiapkan *career adaptability* sebagai salah satu keterampilan yang dibutuhkan untuk menghadapi perubahan di dunia kerja.
2. Sebagai motivasi bagi keluarga dan masyarakat untuk memberikan dukungan sosial kepada mahasiswa sehingga mahasiswa memiliki kepercayaan dan keyakinan untuk dapat menghadapi tantangan dalam berkarier di masa depan.

### 1.5. Sistematika Penulisan

- Bab I : Pendahuluan berisikan uraian singkat mengenai latar belakang, permasalahan, perumusan masalah, hipotesis, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.
- Bab II : Tinjauan pustaka berisi teori-teori yang berkaitan dengan variabel yang diteliti, dan kerangka pemikiran.
- Bab III : Metode penelitian, berisi uraian mengenai metode yang digunakan peneliti.
- Bab IV : Hasil dan pembahasan, berisi uraian singkat hasil penelitian, interpretasi data dan pembahasan.
- Bab V : Penutup yang mencakup kesimpulan dan saran

