

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pekerjaan memiliki peran yang sangat besar dalam memenuhi kebutuhan hidup manusia, terutama kebutuhan ekonomi, sosial dan psikologis (Menurut Herr dan Cramer dalam Isaacson, 1985). Di masa depan akan banyak pekerjaan yang berubah dan berbeda secara jelas, banyaknya pekerjaan baru yang muncul akan mengubah orientasi pekerjaan seseorang. Salah satunya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang membawa perubahan dalam cara kerja karyawan.

Pada tahap perkembangan manusia, individu yang telah mencapai tahapan dewasa awal merupakan tahap individu dalam penyesuaian terhadap pola-pola kehidupan baru dan harapan-harapan sosial baru. Individu yang telah mencapai tahap dewasa awal memiliki tanggung jawab terhadap tindakan yang dilakukan, serta tidak bergantung pada orang lain. Pada tahapan perkembangan ini, individu memiliki tugas utama yang harus diselesaikan, seperti memilih dan mempersiapkan karir.

Menurut Santrock (1999), dewasa awal termasuk masa transisi, baik secara fisik, intelektual, dan peran sosial (<http://www.psychoshare.com/file-119/psikologi-dewasa/perkembangan-dewasa-awal.html>, diakses 20 agustus 2017). Hurlock (1990) mengatakan bahwa dewasa awal dimulai pada usia 18 – 40 tahun. Di Indonesia umumnya usia 20 – 24 tahun adalah usia produktif untuk lulusan perguruan tinggi dalam memulai karirnya seperti memilih karir dan mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan minat, namun pada kenyataannya tidak

semua lulusan perguruan tinggi pada usia tersebut siap terjun ke dunia kerja (<https://ekbis.sindonews.com/read/971440/34/usia-produktif-dominasi-pengangguran-di-indonesia-1425366116>, diakses 20 Agustus 2017).

Masa dewasa awal adalah masa untuk mencapai puncak prestasi. Dengan semangat yang tinggi, individu bekerja keras dan bersaing dengan teman sebaya atau kelompok yang lebih tua untuk menunjukkan prestasi kerja. Setelah menyelesaikan pendidikan formal setingkat SMU, Universitas atau Perguruan Tinggi. Setelah itu mereka memasuki dunia kerja, guna menerapkan ilmu dan keahliannya. Mereka berupaya menekuni karir sesuai dengan minat dan bakat yang dimiliki, serta memberi jaminan masa depan yang baik. Bila mereka merasa cocok dengan kriteria tersebut, mereka akan merasa puas dengan pekerjaan dan tempat kerja. Bila belum cocok antara minat atau bakat dengan jenis pekerjaan, mereka akan berhenti dan mencari jenis pekerjaan yang sesuai dengan selera. Tetapi terkadang ada individu yang menemukan pekerjaan yang sesuai meskipun tidak cocok dengan latar belakang pendidikan namun pekerjaan tersebut memberi kenyamanan secara psikologis dan financial, individu akan bertahan dengan pekerjaan tersebut.

Karir merupakan hal yang penting dalam kehidupan manusia dan akan terus berkembang. Seseorang mengalami peningkatan karir apabila terjadi sebuah perkembangan atau kemajuan kualitas dalam dunia pendidikan, pekerjaan dan jabatan pekerjaan (Habsari, 2005). Mempersiapkan pilihan karir agar mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan harapan merupakan proses penting dalam memasuki dunia kerja. Adaptasi merupakan proses penting bagi lulusan perguruan tinggi

untuk masuk dunia kerja selain kemampuan interpersonal, kemampuan kognitif dan kemampuan praktis (Jusoh, Simun & Chong, 2011). Kemampuan individu untuk bisa beradaptasi atau menyesuaikan diri dengan lingkungan baru sangat berpengaruh pada kesuksesan karirnya kelak (<http://careernews.id/issues/view/1140-beradaptasi-di-tempat-kerja> , diakses 8 Juni 2017).

Kemampuan adaptasi atau penyesuaian diri terhadap perubahan-perubahan yang dialami dalam tuntutan kerja dan lingkungan kerja dikenal dengan adaptabilitas karir. Penelitian mengenai adaptabilitas karir pertama kali diusulkan oleh Super dan Kinsel (1981). Adaptabilitas karir digunakan sebagai proses pengembangan karir di masa dewasa awal. Kemudian Savickas (1997) mengembangkan adaptabilitas karir menjadi sebuah konstruksi yang dapat memprediksi terhadap pengembangan karir yang menunjukkan transisi secara berulang-ulang.

Menurut Savickas (1997) adaptabilitas karir merupakan karakteristik yang menunjukkan fleksibilitas atau keinginan untuk memenuhi tugas-tugas karir, transisi karir, dan menghadapi trauma karir dengan langkah yang tepat. Dengan adanya transisi karir tersebut membuat individu mengevaluasi kembali tujuan, sikap, identitas, dan rutinitas. Adaptabilitas karir juga merupakan konstruk psikososial yang mencerminkan sumber daya pekerja untuk mengelola pekerjaan yang sekarang dan yang akan datang serta tantangan karir yang dapat mempengaruhi integrasi pekerja dalam lingkungan sosialnya (Savickas, 1997).

Adaptabilitas karir merupakan sumber daya individu baik berupa sikap, keyakinan, dan kompetensi yang digunakan untuk merespon potensi stres yang

berhubungan dengan pekerjaan dan tantangan (Johnson, dkk, 2013). Menurut Savickas (1997) adaptabilitas karir sebagai cara individu dalam mempersiapkan prediksi terhadap tugas-tugas dan berpartisipasi dalam peran kerja serta menyesuaikan diri dalam perubahan yang terjadi dalam pekerjaan maupun kondisi kerja.

Savickas (1997, 2009, 2013) membagi adaptabilitas karir menjadi empat dimensi, yaitu *perhatian, kontrol, keingintahuan, dan kepercayaan diri*. Seseorang yang memiliki adaptabilitas karir akan fokus pada masa depan, memiliki rasa pengendalian diri untuk mencapai masa depan, memiliki rasa ingin tahu untuk mencoba kemampuan diri, mencari peluang sosial, dan memiliki rasa percaya diri untuk merealisasikan masa depan mereka. Namun sebaliknya, seseorang yang kurang memiliki adaptabilitas karir maka orang tersebut menjadi pesimis, tidak mampu mengambil keputusan sendiri, tidak realistis dalam menghadapi masalah atau hambatan, sehingga menahan diri untuk mencapai karirnya.

Koen, dkk (2012) mengungkapkan bahwa pelatihan adaptabilitas karir meningkatkan keberhasilan lulusan perguruan tinggi menghadapi transisi dari kegiatan perkuliahan ke dunia kerja dengan kualitas pekerjaan yang lebih baik. Adaptabilitas karir harus dikembangkan sejak mahasiswa berkuliah melalui metode pembelajaran dan kegiatan kampus, sehingga pandangan terhadap karirnya sudah tertanam sejak individu menjalani masa perkuliahan. Hal tersebut membantu lulusan menjadi lebih matang dalam menentukan pilihan karirnya sehingga ketika memasuki dunia kerja, diharapkan individu dapat lebih mudah beradaptasi atau menyesuaikan diri dengan rekan kerja, tuntutan kerja dan lingkungan kerja yang

tidak terprediksi. Selain itu dengan adanya kemampuan adaptabilitas karir diharapkan lulusan juga dapat mengembangkan diri dengan berbagai keterampilan tambahan agar lebih dinamis dalam bidang pekerjaan yang di sedang ditekuni.

Adaptabilitas karir dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah institusi pendidikan (Super & Thompson, 1984). Institusi pendidikan berpengaruh besar terhadap keberhasilan individu dalam menentukan pilihan karir untuk masa depannya. Menurut Savickas & Porfeli (2012) mengungkapkan adaptabilitas karir menjadi modal individu yang berasal dari akumulasi kompetensi dan pengetahuan yang bersumber dari pendidikan dan pengalaman.

Aspek yang berkaitan dengan institusi pendidikan adalah prestasi. Chaplin (2006) menyatakan bahwa prestasi adalah suatu tingkatan khusus dari kesuksesan karena mempelajari tugas-tugas, atau tingkat tertentu dari kecakapan atau keahlian dalam tugas-tugas sekolah atau akademis. Prestasi tidak akan pernah dihasilkan selama seseorang tidak melakukan suatu kegiatan.

Dalam dunia pendidikan prestasi menjadi tolak ukur keberhasilan individu dalam bidang ilmu akademik. Menurut Setiawan (2000) prestasi akademik adalah tingkat pencapaian keberhasilan terhadap suatu tujuan, karena suatu usaha belajar yang telah dilakukan secara optimal. Prestasi akademik yang tinggi menggambarkan keberhasilan individu selama proses belajar melalui adaptasi atau penyesuaian dirinya selama kegiatan belajar. Seperti teman-teman selama menempuh pendidikan, kemudian cara guru atau dosen saat memberikan materi

pelajaran, serta lingkungan sekolah atau kampus yang mendukungnya proses belajar mengajar.

Menurut Gayuh (2014) individu dengan kemampuan akademik atau skor kecerdasan intelektual tinggi dan diatas rata-rata memang mampu mendapatkan posisi pekerjaan yang lebih baik. Sebuah komunitas penyedia informasi pekerjaan menyebutkan bahwa salah satu faktor yang menyebabkan lulusan perguruan tinggi kesulitan mendapatkan pekerjaan adalah prestasi akademik di bawah rata-rata (<http://www.qerja.com/journal/view/3750-apakah-ipk-penting-dalam-pencarian-kerja/>, diakses 15 Juni 2017).

Individu yang memiliki prestasi akademik tinggi pasti memiliki pandangan terhadap karirnya dimasa depan, karena selama masa menempuh perkuliahan individu tersebut sudah mempersiapkan diri dengan cara mendapatkan nilai terbaik untuk menunjang prestasi akademiknya. Prestasi akademik yang tinggi tidak hanya menjadi kebanggaan tersendiri namun dengan prestasi akademik yang baik akan mempermudah lulusan dalam memilih karir dan mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidang serta minatnya. Penelitian ini ingin melihat apakah prestasi akademik berkorelasi positif dengan adaptabilitas karir pada lulusan Perguruan Tinggi di Kota Surabaya?

B. Rumusan Masalah

Adaptasi merupakan proses penting bagi lulusan perguruan tinggi untuk masuk ke dunia kerja. Lulusan perguruan tinggi adalah pihak yang mengalami masa adaptasi terhadap perubahan-perubahan dari masa perkuliahan ke kondisi kerja.

Istilah tentang kemampuan individu dalam beradaptasi atau menyesuaikan diri dengan tuntutan kerja dan lingkungan kerja disebut dengan *adaptabilitas karir*. Salah satu faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karir seseorang adalah institusi pendidikan. Aspek yang terdapat dalam institusi pendidikan yaitu prestasi akademik. Prestasi akademik lulusan perguruan tinggi merupakan skor akhir yang didapatkan lulusan selama proses belajar mengajar. Skor tersebut didapatkan dari tugas-tugas yang diberikan dosen, ujian tengah semester, ujian akhir semester, dan termasuk keaktifan individu dalam kegiatan non-akademik lainnya. Prestasi akademik di institusi pendidikan diwujudkan dalam bentuk kuantitatif (nilai atau angka) dan disebut dengan Indeks Prestasi Kumulatif (IPK). IPK dikeluarkan secara resmi oleh Universitas atau Perguruan Tinggi yang sesuai dengan peraturan Kementerian Pendidikan Republik Indonesia. Individu yang memiliki IPK baik dianggap lebih berpeluang mendapatkan pekerjaan dalam jangka waktu yang cepat. Untuk mendapatkan nilai yang memuaskan, individu dengan prestasi akademik baik tidak lantas mendapatkannya dengan mudah. Selama proses belajar mengajar, untuk mendapatkan nilai yang memuaskan individu dituntut mampu beradaptasi atau menyesuaikan diri dengan peraturan selama perkuliahan seperti tugas-tugas yang diberikan dosen, cara dosen dalam memberikan materi perkuliahan, sikap dan perilaku selama perkuliahan, memahami karakter teman saat mengerjakan tugas individu dan kelompok serta lingkungan perkuliahan. Hal tersebut menggambarkan bahwa individu yang memiliki IPK baik dianggap sudah memiliki tujuan untuk masa depannya, disiplin, bertanggung jawab atas keputusan yang dipilih dan percaya diri terhadap kemampuannya. Berdasarkan penjelasan diatas IPK memiliki

keterkaitan dengan adaptabilitas karir, maka peneliti tertarik untuk mengungkap lebih jauh tentang apakah ada hubungan antara prestasi akademik dan adaptabilitas karir pada lulusan perguruan tinggi di Kota Surabaya.

C. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara prestasi akademik dan adaptabilitas karir pada lulusan Perguruan Tinggi di Kota Surabaya.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat yang baik secara teoritis maupun praktis, antara lain:

a) Manfaat Teoritis

Manfaat teori penelitian ini untuk perkembangan ilmu Psikologi Sosial, Psikologi Belajar dan juga Psikologi Sumber Daya manusia dalam pembahasan tentang prestasi akademik dan adaptabilitas karir.

b) Manfaat Praktis

Pada penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam pembinaan bagi mahasiswa dan untuk lulusan agar dapat mempersiapkan diri saat memasuki dunia kerja.

Selain itu penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi dunia pendidikan tentang pentingnya transisi dari masa kuliah ke dunia kerja pada fresh

graduate dan lulusan agar dapat mempersiapkan diri sedini mungkin sebelum memasuki dunia kerja.

D. Keaslian Penelitian

Penelitian ini diajukan pada Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya guna memenuhi syarat-syarat untuk memenuhi derajat Strata-I Psikologi. Penelitian yang sejenis banyak dilakukan oleh peneliti terdahulu, namun dalam penelitian ini, penulis menggunakan subyek dan tempat penelitian yang berbeda serta hipotesa dan hasil yang berbeda.

Penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh :

1. Penelitian Melissa Angelia (2012) menyimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara adaptabilitas karir dengan prestasi akademik pada mahasiswa tingkat satu di Universitas Indonesia.
2. Hasaniah Zulfiani (2017) menyimpulkan bahwa ada hubungan positif dukungan keluarga dengan adaptabilitas karir pada siswa MA, SMA dan SMK.
3. Maximilianus Bimo Hastoprojokusumo (2016), ada pengaruh positif dan signifikan dari perceived social support pada career adaptability pada mahasiswa tingkat akhir.
4. Arnie Miftah Faadilah (2016), terdapat hubungan yang positif antara learning goal orientation dengan semua dimensi adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir jurusan sasa jepang universitas airlangga.

5. Rayvina (2016), terdapat hubungan yang signifikan antara positive Emosional Dispositions dengan adaptabilitas karir pada lulusan jurusan psikologi universitas airlangga.
6. Alfiah (2012), terhadap hubungan yang signifikan antara prestasi akademik dengan motivasi belajar.
7. Sartini Nuryoto (1998), mengungkapkan bahwa terdapat perbedaan prestasi akademik antara laki-laki dan perempuan pada studi di wilayah Yogyakarta
8. Dwi Nur Rachmah (2012), dalam penelitian yang dilakukan kepada mahasiswa jurusan psikologi angkatan 2012 di Universitas Lambung Mangkurat terdapat hubungan yang signifikan antara self efficacy, coping stress dan prestasi akademik.