

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Memiliki karir yang baik dan sesuai dengan keinginan merupakan tujuan atau impian semua orang. Namun, terkadang merencanakan karir yang kita inginkan tidak selalu mulus dan sesuai harapan. Kita semua setuju jika karir yang baik perlu perencanaan yang matang, persiapan yang panjang, dan paham dengan keadaan diri sendiri. Karir identik dengan pekerjaan, dan jika kita membahas tentang pekerjaan tentu tidak bisa terlepas dari sumber daya manusia yang akan mengisi tempatnya.

Para pekerja atau bisa dibilang tenaga kerja ini merupakan salah satu aset yang penting dan mendasar bagi sebuah pekerjaan, mereka adalah modal berharga dalam menentukan maju atau tidaknya suatu perusahaan. Namun, sebelum kita berbicara yang ideal tentang para tenaga kerja ini, masih banyak permasalahan yang terjadi pada tenaga kerja itu sendiri. Misalnya saja, jumlah komposisi tenaga kerja di Indonesia yang terus mengalami perubahan karena proses demografis yang sedemikian pesatnya.

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2018 melalui data Survei Penduduk Antar Sensus (Supas) mengungkapkan jumlah penduduk Indonesia akan mencapai 269,6 juta jiwa pada 2020. Jumlah tersebut terdiri atas kategori usia belum produktif (0-14 tahun) sebanyak 66,07 juta jiwa, usia produktif (15-64 tahun) 185,34 juta jiwa, dan usia sudah tidak produktif (65+ tahun) 18,2 juta jiwa. Angkatan kerja merupakan penduduk yang memiliki usia yang sudah siap dan aktif bekerja, dan angka angkatan kerja itu sendiri selalu meningkat setiap tahunnya (Katadata.com, 2019).

Tidak mengherankan bahwa jumlah Angkatan kerja yang ada semakin meningkat, mengingat Indonesia diprediksi akan mengalami surplus demografi yang sangat besar diperkirakan akan dialami pada tahun 2030 hingga 2045 mendatang dan akan mencapai 318,96 juta jiwa penduduk Indonesia. Tentunya hal ini menjadi suatu tantangan bagi Indonesia apakah dapat memanfaatkannya dengan baik atau tidak bonus demografi yang akan terjadi.

Jika dilihat dari usia produktif bekerja, maka mahasiswa perguruan tinggi merupakan salah satu kelompok yang dapat masuk kedalam kategori usia produktif. Masih dalam analisis data oleh Badan Pusat Statistik (BPS) yang merilis data pengangguran terbuka menurut Pendidikan tertinggi yang ditamatkan. Secara mengejutkan jumlah pengangguran terbuka yang tercatat pada bulan Februari tahun 2019 sebanyak 839,019 jiwa dari lulusan Pendidikan tingkat universitas dan mengalami peningkatan dari bulan february tahun 2018 sebesar 112,418 jiwa (Badan Pusat Statistik, 2019).

Tabel 1.1 Jumlah Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi Yang Ditamatkan periode 2017 2019

Pendidikan tertinggi yang ditamatkan	2017	2018	2019
Tidak/belum pernah sekolah	92,331	42,039	35,655
Tidak/belum tamat SD	546,897	446,812	435,655
SD	1,292,234	967,630	954,010
SLTP	1,281,240	1,249,761	1,219,767
SLTA Umum	1,552,894	1,650,636	1,680,794
SLTA Kejuruan/SMK	1,383,022	1,424,428	1,381,964
Akademi/Diploma	249,705	300,845	269,976
Universitas	606,939	789,113	839,019

Sumber: Data Badan Pusat Statistik (2019)

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat pengangguran lulusan universitas selalu meningkat setiap tahunnya dengan kenaikan yang cukup signifikan, ini berarti semakin sedikitnya penyerapan kerja yang diserap dari lulusan universitas. Hal ini seharusnya menjadi perhatian yang

cukup serius bagi mahasiswa yang sedang menjalani Pendidikan di dalam universitas, bahwa kesempatan kerja semakin sedikit. Kembali kepada masalah karir, dapat digambarkan mahasiswa khususnya akan memiliki permasalahan dalam pengembangan karirnya jika dirinya tidak dapat bersaing dan memiliki perencanaan karir yang baik sejak dini.

Dikutip dalam Katadata.co.id menyatakan hal serupa bahwa terjadi penurunan pengangguran di tahun 2019, namun dari sisi pendidikannya, lulusan diploma dan universitas malah semakin banyak yang tidak bekerja. Hal ini dikarenakan 3 hal, yaitu keterampilan tidak sesuai dengan kebutuhan, ekspektasi penghasilan dan status yang lebih tinggi, dan penyediaan lapangan kerja terbatas. Tingkat pengangguran dari lulusan diploma dan universitas secara berurutan naik sebesar 8,5% dan 25%.

Apalagi diperparah dengan kondisi yang sedang dihadapi pada masa ini, yaitu pandemi covid-19. Hal ini membuat seluruh dunia mengalami dampak yang besar, tidak hanya dari segi kesehatan, namun dari segala aspek kehidupan, termasuk dari sisi ekonomi. Pembatasan pergerakan manusia yang diterapkan oleh pemerintah, membuat sektor perkenomian ini lumpuh, pedagang, buruh pabrik, karyawan, bahkan pengusaha yang besar sekalipun terkena dampaknya. Hal ini membuat semakin banyak dirumahkannya ribuan buruh dan karyawan yang akhirnya tidak lagi memiliki pekerjaan, dan berkurangnya pendapatan masyarakat dan membuat angka pengangguran naik.

Dampak pengangguran yang naik ini adalah persaingan dalam dunia kerja semakin ketat, sementara angkatan kerja baru juga akan hadir dan menambah jumlah calon tenaga kerja yang akan membutuhkan pekerjaan. Sementara itu jumlah lapangan pekerjaan yang tetap atau tidak sebanding dengan calon tenaga kerja menambah sulitnya mendapatkan pekerjaan, dan mungkin bisa menjadi suatu ancaman yang besar apabila seseorang tidak mempersiapkan perencanaan karir yang matang sejak dini.

Situasi dan kondisi yang terjadi saat ini membuat lulusan perguruan tinggi yang memang dari awal berharap selesai masa studinya dan ingin melanjutkan karir dengan memulai untuk bekerja mungkin saat ini harus lebih ekstra dalam memutuskan perjalanan karir kedepannya, berbagai tantangan harus dapat diidentifikasi dan dicari solusi terbaik atas permasalahannya.

Individu yang di dalam melewati tahapan perkembangannya tidak mampu merespons dengan baik berbagai persoalan yang dihadapi, diprediksi akan mengalami berbagai masalah psikologis, merasa terombang-ambing dalam ketidakpastian dan mengalami krisis emosional atau yang biasa disebut dengan *quarter-life crisis*. *Quarter-life crisis* adalah perasaan khawatir yang hadir atas ketidakpastian kehidupan mendatang seputar relasi, karier, dan kehidupan sosial yang terjadi sekitar usia 20-an, dimana umumnya dalam kaitannya dengan dunia Pendidikan pada usia ini seseorang akan berada dalam tingkat mahasiswa yang belajar di universitas. Menurut Alifandi “lompatan akademis yang sering dialami oleh mahasiswa ke dunia kerja terkadang menimbulkan luka dan ketidakstabilan emosi sehingga mengalami krisis emosional” (Habibie et al., 2019).

Perasaan ini sangat besar kemungkinannya dirasakan oleh para mahasiswa tingkat akhir yang memang kondisinya sudah berada pada fase atau tahapan terakhir dalam menjalani masa studinya di perguruan tinggi, yang mana sudah mulai harus memikirkan bagaimana mendapatkan karir yang baik setelah lulus nanti atau setidaknya langkah apa yang akan ditempuh selanjutnya setelah menempuh Pendidikan ini.

Saat ini kita telah memasuki babak baru dari dunia industri, teknologi yang semakin maju, informasi yang sangat terbuka lebar, dan percepatan perubahan yang terjadi saat ini dalam skala global dapat terjadi hanya dalam beberapa waktu. Hal ini menunjukkan bahwa standar kualitas sumber daya manusia saat ini sangat berbeda dibanding beberapa waktu lalu. Profesi yang ada pun sangat beragam, tidak terkecuali juga beberapa profesi yang saat ini telah tergantikan oleh ciptaan manusia itu sendiri. Kondisi ini menciptakan dua ujung, peluang atau hambatan bagi manusia, terkhususnya bagi para calon tenaga kerja yang akan menghadapi kondisi

seperti ini. Hal ini membuat para calon tenaga kerja harus lebih kreatif dan memiliki nilai yang lebih dibanding dengan orang lain, seperti yang disampaikan oleh *World Bank* (2017) melansir bahwa pasar kerja membutuhkan *multi-skills* lulusan yang ditempa oleh satuan dan sistem pendidikan, baik pendidikan menengah maupun pendidikan tinggi.

Menjadi manusia yang serba-bisa, mungkin sebuah manifestasi dari pernyataan yang dikeluarkan oleh *World Bank* kepada para tenaga kerja yang saat ini hidup pada masa perkembangan teknologi yang pesat dan jika kita tidak bisa mengikutinya sudah tentu kita akan tertinggal, setidaknya kita bisa ahli dalam sesuatu hal. Maka, salah satu kemampuan yang harusnya dimiliki oleh para calon tenaga kerja adalah kemampuan merencanakan karir dengan matang agar nantinya para tenaga kerja ini sudah mampu mengatasi setiap tugas atau masalah di tiap tahapan perkembangan karir.

Kemampuan seseorang akan merencanakan karir saat ini sangat bergantung kepada apa yang dirinya dapatkan saat ini dari berbagai input yang masuk kedalam dirinya. Upaya individu untuk dapat memilih, menentukan, dan merencanakan karir yang tepat untuk dirinya, diperlukan kematangan karir, hal ini meliputi pengetahuan akan diri, pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan mengatasi tugas, kemampuan memutuskan pilihan, dan kemampuan dalam merencanakan tahap pengembangan karir yang diharapkan. Rendahnya kematangan karir dapat menyebabkan kesalahan dalam menentukan dan merencanakan karir.

Maka dari itu pentingnya seseorang mengenal faktor faktor yang berhubungan dengan kematangan karir agar dirinya mampu merencanakan dan mencapai karir yang diinginkan. Faktor-faktor yang berhubungan dengan kematangan karir telah banyak disampaikan oleh para ahli sebelumnya, yaitu *self-efficacy*, *decision making* (Munir & Astri Tarigan, 2017), komitmen kerja, tingkat pendidikan, status ekonomi (Roy, 2015), dan *self-esteem* (Hasna & Anugerah, 2017). Adapun individu yang dikatakan matang atau siap untuk membuat keputusan karir jika pengetahuan yang dimilikinya untuk membuat keputusan karir didukung oleh informasi yang kuat mengenai pekerjaan berdasarkan pencarian yang telah

dilakukan. Kematangan karir terdiri dari empat aspek, yaitu perencanaan karir, eksplorasi karir, keputusan karir, dan pengetahuan tentang dunia kerja (Destiani & Aslamawati, 2018).

Peneliti membatasi objek pada penelitian ini bahwa yang dimaksud dengan mahasiswa Fakultas Ekonomi dalam penelitian ini ditujukan kepada mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta Angkatan 2016 sebagai bagian dari penduduk usia produktif yang akan menjadi sumber tenaga kerja atau calon tenaga kerja untuk nantinya menjalani perkembangan karirnya di dunia pekerjaan. Selain itu, lulusan ekonomi merupakan salah satu jurusan yang paling banyak dibutuhkan dalam dunia kerja, persaingan dalam mencari pekerjaan pun semakin ketat, maka dari itu mahasiswa Fakultas Ekonomi Angkatan 2016 atau calon tenaga kerja ini seharusnya sudah dapat merencanakan karirnya dengan matang, mengetahui kekurangan dan dapat mengembangkan kemampuan dirinya, sehingga dapat bersaing dalam dunia kerja nantinya. Untuk lebih memahami faktor yang mempengaruhi kematangan karir pada mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta Angkatan 2016, Peneliti melakukan wawancara terlebih dahulu dengan perwakilan dari mahasiswa Fakultas Ekonomi.

Hasil wawancara dengan perwakilan mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta Angkatan 2016, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kematangan karir mahasiswa Fakultas Ekonomi, diantaranya adalah kurangnya bekal dalam menetapkan perencanaan karir, minimnya pengetahuan tentang dunia kerja, belum adanya persiapan untuk melanjutkan karir, kurang percaya diri terhadap kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki, belum bisa menentukan pilihan karir, dan adanya perasaan belum mampu untuk menyelesaikan tugas pekerjaan.

Untuk memperkuat hasil wawancara terkait masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, Peneliti melakukan pra-riset terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karir mahasiswa, dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut

Tabel 1.2 Hasil Pra Riset Faktor yang Mempengaruhi Kematangan Karir

No.	Faktor-Faktor	Ya		Tidak		Jumlah	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1	Efikasi Diri	31	88,6%	4	11,4%	35	100%
2	Harga Diri	34	97,1%	1	2,9%	35	100%
3	<i>Decision Making</i>	23	65,7%	12	34,3%	35	100%
4	Tingkat Pendidikan	21	60%	14	40%	35	100%
5	Status Ekonomi	8	22,9%	27	77,1%	35	100%
6	Komitmen Karir	26	74,3%	9	25,7%	35	100%

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2020)

Pra-riset ini dilakukan kepada 35 responden yang merupakan mahasiswa Fakultas Ekonomi Angkatan 2016, table 1.2 menunjukkan faktor yang mempengaruhi kematangan karir adalah harga diri dengan persentase 97,1% dan harga diri dengan persentase 88,6%. Sedangkan faktor yang dianggap kurang mempengaruhi kematangan karir adalah status ekonomi dengan persentase 77,1%. Berdasarkan hasil pra-riset (Tabel 1.2) variabel yang akan diteliti oleh Peneliti untuk melihat hubungannya dengan kematangan karir adalah efikasi diri dan harga diri.

Schwarzer (1992) berpendapat efikasi diri global merupakan salah satu faktor yang dapat mengimbangi tuntutan lingkungan yang penuh tekanan dengan motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang. Apabila seseorang memiliki efikasi diri tinggi maka secara sadar dirinya akan bersedia mengeluarkan usaha yang besar dan sebanding untuk mengatasi hambatan dalam mencapai tujuan, sehingga keyakinan yang kuat akan menjadikannya menjadi pribadi yang optimis dan yakin dengan masa depannya sehingga pilihan karirnya untuk masa depan semakin matang (Fransisca et al., 2020).

Maka singkatnya, efikasi diri ini sangat penting dimiliki oleh setiap orang, karena dengan efikasi diri ini seseorang akan lebih percaya dengan kemampuannya

dalam menetapkan, dan merumuskan langkah yang tepat untuk mengatasi tugas atau pekerjaan yang sedang dihadapi.

Selain efikasi diri, harga diri juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kematangan karir seseorang, harga diri merupakan suatu penilaian terhadap dirinya yang mencerminkan sikap penerimaan atau penolakan yang dilakukan individu tersebut (Heo & Kim, 2016). Dwirahmawati & Suhana (2020) menjelaskan bahwa *self-esteem* merupakan suatu evaluasi atau hasil penilaian yang dilakukan oleh diri sendiri yang menunjukkan tingkat keyakinan diri sebagai seseorang yang mampu, penting, berhasil, dan berharga.

Harga diri ini merupakan satu hal yang penting untuk menunjang kematangan karir seseorang, karena dengan adanya harga diri ini seseorang akan secara sadar akan melakukan evaluasi dalam dirinya agar dapat menyesuaikan diri terhadap apa yang harusnya dirinya lakukan untuk menunjang karir nantinya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil topik Hubungan *Self-esteem* dan *Self-Efficacy* dengan Kematangan Karir Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta angkatan 2016.

1.2 Perumusan Masalah

Berlandaskan latar belakang masalah yang telah dibahas sebelumnya, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *self-esteem* memiliki hubungan dengan kematangan karir pada mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta Angkatan 2016?
2. Apakah *self-efficacy* memiliki hubungan dengan kematangan karir pada mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta Angkatan 2016?
3. Apakah *self-esteem* dan *self-efficacy* memiliki hubungan dengan kematangan karir pada mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta Angkatan 2016?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dalam penelitian ini, tujuan umum penelitian ini adalah untuk memperoleh data empiris mengenai variabel yang berpengaruh terhadap kematangan karir mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta Angkatan 2016, adapun secara khusus tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui hubungan *self-esteem* dengan kematangan karir pada mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta Angkatan 2016
2. Mengetahui hubungan *self-efficacy* dengan kematangan karir pada mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta Angkatan 2016
3. Mengetahui hubungan *self-esteem* dan *self-efficacy* dengan kematangan karir pada mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta Angkatan 2016

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi masukan bagi pengembangan ilmu terkait kematangan karir. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan referensi pada penelitian selanjutnya, untuk topik penelitian tentang kematangan karir.

2. Kegunaan praktis

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini akan dijadikan sebagai acuan untuk studi literatur, pengamatan maupun penelitian terkait sumber daya manusia dan Pendidikan dimasa mendatang.

- b. Bagi Pendidik

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dan bahan evaluasi untuk sistem Pendidikan di Fakultas Ekonomi dalam mendidik mahasiswa dan mempersiapkannya tidak hanya pintar dalam akademik tetapi memiliki kematangan karir untuk menunjang kehidupan pasca kampus.

c. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi, masukan, dan bahan evaluasi bagi mahasiswa yang sedang atau akan menempuh Pendidikan agar dapat memahami dirinya dan dapat merencanakan karir atau kehidupannya lebih baik lagi.

d. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi berupa kajian literatur yang dapat menambah pengetahuan dan keperdulian mahasiswa terhadap variabel yang Peneliti teliti, dan menjadikan perhatian oleh seluruh civitas akademika yang berfokus dalam bidang sumber daya manusia dan pendidikan serta menjadi bahan koleksi pustaka.

1.5 Kebaruan Penelitian

Dalam kasus penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Munir & Astri Tarigan (2017) subjek yang diteliti adalah Sekolah Menengah Atas dan objeknya adalah siswa. Dengan ini, Peneliti memiliki kebaruan penelitian yaitu subjek yang akan diteliti adalah Perguruan Tinggi dan objek yang diteliti adalah Mahasiswa. Karena Peneliti tertarik dengan kematangan karir mahasiswa yang ada di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta Angkatan 2016 yang akan bersaing dalam dunia kerja yang semakin ketat dan kebutuhan akan kompetensi sumber daya manusia yang terus berubah. Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan informasi terkait kematangan karir yang meliputi harga diri dan efikasi diri yang dimiliki oleh mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta Angkatan 2016 dalam merencanakan karir kedepan.

Pada penelitian ini juga menggunakan analisis deskriptif dan korelasi parsial yang dimana pada penelitian sebelumnya tidak menggunakan analisis ini, sampel dalam penelitian ini menggunakan metode yang berbeda karena menggunakan rumus Slovin dengan tingkat *margin of error* 5%, serta model dalam kuisisioner ini Peneliti menggunakan model skala Likert dengan modifikasi menjadi 4 alternatif jawaban.