

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Jumlah sarjana yang diluluskan perguruan tinggi setiap tahunnya selalu mengalami peningkatan. Pasca lulus dari perguruan tinggi, para alumni mahasiswa akan dihadapkan pada tantangan selanjutnya, yakni dunia kerja. Setiap alumni mahasiswa yang baru lulus menjadi sarjana berharap dapat bekerja sesuai dengan bidang atau keahlian yang dimiliki dan juga mempunyai keinginan untuk sukses di masa depan dan tidak menjadi seorang pengangguran (Putri, 2020).

Diperoleh data dari Biro Kemahasiswaan bahwa sebanyak 2.797 alumni mahasiswa telah diluluskan oleh Universitas Bhayangkara Jakarta Raya pada tahun 2021 dan 2022. Berdasarkan data tersebut, jumlah kelulusan mahasiswa meningkat diakibatkan tuntutan dari universitas untuk meluluskan mahasiswa secepat mungkin. Menurut Sari (2022), para alumni yang sudah lulus perlu mempersiapkan diri dengan pengetahuan dan skill yang dibutuhkan di dunia kerja. Namun, ekspektasi tidak selalu sesuai dengan kenyataan. Tidak sedikit alumni mahasiswa yang merasa tidak yakin akan kemampuan yang dimilikinya dan kepercayaan terhadap dirinya untuk melaksanakan apa yang diinginkan, direncanakan, dan diharapkan. Tuntutan untuk segera mendapatkan pekerjaan semakin terasa berat bagi para alumni mahasiswa.

Persentase lulusan sarjana yang segera mendapatkan pekerjaan tidak sebanding dengan jumlah lulusan itu sendiri. Hal ini menjadi perhatian bagi pemerintah, karena bertambahnya jumlah pengangguran yang sebagiannya adalah individu dengan gelar sarjana. Terbukti dengan melihat data yang dipublikasikan oleh Badan Pusat Statistik (2022) yang menyatakan bahwa penduduk bekerja di Indonesia masih didominasi oleh tamatan SD ke bawah (tidak/belum pernah sekolah/belum tamat SD/tamat SD), yaitu sebesar 39,10 persen. Sementara penduduk bekerja tamatan diploma I/II/III dan universitas

sebesar 12,60 persen. Data terbaru Badan Pusat Statistik (BPS) per Februari 2022 menunjukkan tingkat pengangguran Indonesia tercatat sebesar 5,83% dari total penduduk usia kerja sejumlah 208,54 juta orang. Yang mencengangkan, dari 208,54 juta orang tersebut hampir 14%-nya adalah lulusan jenjang diploma dan sarjana (Faustinus Nua, 2022).

Perkembangan yang terus terjadi sudah sepantasnya menjadi atensi bagi alumni mahasiswa yang akan memasuki dunia kerja. Para alumni mahasiswa dituntut untuk lebih perhatian dan peduli terhadap minat yang ada pada dirinya, mengembangkan bakat yang dimiliki, serta mampu menentukan jurusan dan jenis karir yang diinginkan, sehingga alumni mahasiswa mampu menjawab apa yang dibutuhkan oleh dunia kerja. Apabila para alumni mahasiswa tidak dapat mengikuti perkembangan yang ada, maka akan berdampak pada ketidakmampuan para lulusan baru atau alumni mahasiswa untuk bersaing memasuki dunia kerja (Area, 2022).

Fenomena tersebut dapat dilihat dari persentase penduduk bekerja menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan. Terbukti bahwa penduduk bekerja dengan tingkat pendidikan SMP, SMA, SMK, diploma I/II/III, dan universitas mengalami penurunan persentase, dengan penurunan pada diploma dan universitas sebesar 0,32 persen (Badan Pusat Statistik, 2022). Selain itu, dilansir dari Jurnal Perguruan Tinggi (2022), ketimpangan lapangan pekerjaan dengan jumlah lulusan perguruan tinggi saat ini semakin jauh perbandingannya. Lapangan pekerjaan yang tersedia setiap tahunnya hanya 300-400 ribu, sedangkan jumlah lulusan perguruan tinggi di Indonesia sekitar 1,2 juta. Hal ini menjadi sebuah tantangan yang dihadapi pada masa transisi dari perguruan tinggi ke dunia karir, sehingga membutuhkan penyesuaian diri dan persiapan yang matang. Untuk dapat menghadapi tuntutan ini, diperlukan strategi untuk memungkinkan alumni mahasiswa menghadapi masalah pada masa transisi karir dari dunia pendidikan ke dunia kerja (Sari et al., 2022).

Salah satu strategi yang dibutuhkan untuk menghadapi berbagai tantangan pada masa transisi karir adalah adaptabilitas karir atau disebut dengan *career adaptability* (Arifin et al., 2022). Adaptabilitas karir sangat

penting dimiliki oleh seorang alumni mahasiswa, sehingga ketika mereka memiliki adaptabilitas karir yang tinggi, mereka akan mampu menyesuaikan diri dengan mudah dan dapat memecahkan masalah dalam berbagai macam keadaan yang akan dihadapinya ketika masuk kerja. Individu yang memiliki adaptabilitas karir tinggi tentunya akan lebih mudah dalam menghadapi masa transisi ketika bekerja. Hal ini dapat dilihat karena para lulusan cenderung belum mengetahui hal yang diinginkan, belum memahami potensi diri, merasa takut dan cemas apabila tidak mendapatkan pekerjaan, serta belum memiliki perencanaan untuk masa depan. Sehingga sangatlah penting bagi para lulusan untuk mengumpulkan informasi yang berkaitan dengan minat serta bakatnya. Hal ini akan mempengaruhi *career adaptability* individu tersebut apabila tidak dilakukan yang akan berdampak pada pemilihan pekerjaan yang tidak sesuai dan salah.

Menurut Savickas (2013), orientasi masa depan dan pemahaman akan pentingnya mempersiapkan diri untuk masa depan merupakan hal yang penting dalam mempengaruhi *career adaptability*, karena hal tersebut menyebabkan individu sadar akan tugas-tugas, transisi, serta keputusan-keputusan terkait pekerjaan yang harus diambil di masa depan. Savickas & Porfeli (2012) mendefinisikan *career adaptability* sebagai kekuatan atau kemampuan regulasi diri untuk memecahkan masalah yang tidak biasa, kompleks, dan tidak jelas dalam tugas perkembangan, transisi pekerjaan atau trauma kerja. Dari definisi di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa *career adaptability* merupakan kesiapan individu untuk menyelesaikan dan mengatasi perubahan-perubahan yang mungkin terjadi dalam pekerjaan ataupun dari kondisi kerjanya.

Permasalahan tersebut dapat diatasi dengan adanya kecerdasan dalam mengatasi setiap kesulitan dan tantangan yang dikenal dengan *adversity quotient* (kecerdasan adversitas) yang didefinisikan oleh Stoltz (2020) sebagai kemampuan untuk mengubah hambatan-hambatan yang ada pada dirinya menjadi sebuah peluang. *Adversity quotient* digunakan untuk mengetahui seberapa jauh individu mampu bertahan menghadapi kesulitan dan bagaimana kemampuan individu tersebut untuk mengatasinya.

Menurut Stoltz (2020), individu yang mempunyai kemampuan untuk terus bergerak maju dan dapat menghadapi kesulitan yang dialaminya akan mempunyai *adversity quotient* yang tinggi. *Adversity quotient* adalah faktor pribadi yang berguna untuk memperkirakan kinerja, ketekunan, ketahanan, dan tanggapan terhadap perubahan, sehingga *adversity quotient* memiliki peranan penting dalam kehidupan dan karir individu.

Stoltz menyatakan bahwa *adversity quotient* adalah kemampuan seseorang dalam menghadapi kesulitan dan tantangan hidup, mampu mengubah kesulitan menjadi peluang. *Adversity quotient* digunakan untuk mengukur respon individu terhadap kesulitan, dan untuk memprediksi individu mana yang mampu mengatasi kesulitan dan mana yang tidak. *Adversity quotient* juga dapat digunakan untuk memahami apakah individu mampu memenuhi potensi dan mencapai tujuannya. Individu yang terus berjuang dalam situasi apapun akan mencapai kesuksesan. Karena setiap individu memiliki respon yang berbeda dalam merespon perubahan. Individu dengan tingkat *adversity quotient* yang rendah cenderung untuk menolak perubahan. Namun, berbanding terbalik dengan individu yang tingkat *adversity quotient*-nya tinggi, individu tersebut akan menyambut perubahan dengan baik. Para lulusan memahami bahwa perubahan adalah kenyataan yang tidak akan dapat dihindari oleh siapapun. Oleh sebab itu, para lulusan yakin bahwa dengan adanya perubahan tersebut akan mendorong para lulusan untuk lebih berkembang lagi. Setiap individu memiliki tingkat *adversity quotient* yang berbeda, karena itu terdapat individu yang mampu bertahan sementara, individu lain gagal atau bahkan mengundurkan diri. Oleh karena itu, individu berusaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilan untuk menutupi rasa cemas akibat persaingan yang ketat untuk mempertahankan masa depan.

Untuk mendalami penelitian dan memperkuat data di lapangan, peneliti telah melakukan wawancara untuk mendalami permasalahan yang terdapat pada alumni mahasiswa Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Proses wawancara dilakukan pada Oktober 2022. Wawancara tersebut dilakukan terhadap 10 alumni mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Bhayangkara

Jakarta Raya yang lulus pada tahun 2021 dan 2022. Sebelum melangsungkan proses wawancara, peneliti telah meminta kesediaan para informan. Hal ini dilakukan agar tidak adanya keterpaksaan yang dirasakan oleh informan yang akan diwawancara.

Peneliti mengajukan beberapa pertanyaan, yaitu yang pertama adalah cara mempersiapkan dan merencanakan karir setelah lulus kuliah. Kedua, semua keputusan terkait karir merupakan pilihan diri sendiri atau ada campur tangan orang lain, seperti orang tua, teman, atau orang terdekat lainnya. Ketiga, selama ini dari mana saja sumber untuk mencari informasi tentang pekerjaan. Keempat, untuk kedepannya akan memilih untuk harus selalu bekerja pada pekerjaan yang sesuai dengan jurusan atau ingin mencoba hal baru. Kelima, yakin dan percaya diri dengan keputusan yang diambil. Keenam, hambatan yang dialami selama mempersiapkan karir. Ketujuh, hambatan yang dialami berasal dari faktor dalam diri sendiri atau lingkungan sekitar. Kedelapan, cara menghadapi dan mengatasi kesulitan dari hambatan-hambatan.

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan di atas. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang “Hubungan Antara *Adversity Quotient* dengan *Career Adaptability* pada Alumni Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Tahun 2021 dan 2022”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada penelitian sebelumnya, penulis merumuskan beberapa perbedaan dari penelitian-penelitian terdahulu.

Penelitian pertama berjudul “*Adversity Quotients, Environmental Variables, and Career Adaptability in Student Nurses*” yang diteliti oleh Yan Tian dan Xiuzhen Fan (2014). Penelitian ini menggunakan metode penelitian studi *cross-sectional*. Subjek penelitian ini adalah mahasiswa perawat yang berjumlah 431 mahasiswa. Peserta menyelesaikan kuesioner tentang demografi, kemampuan beradaptasi karir, *adversity quotient*, lingkungan belajar klinis, dan dukungan sosial. Hasil dari penelitian ini adalah adanya temuan yang mengungkapkan bahwa kecerdasan siswa perawat, lingkungan

belajar klinis individual, dan dukungan sosial keluarga terkait secara positif dengan tingkat kemampuan beradaptasi karir para lulusan, bahkan setelah beberapa penyesuaian. Selain itu, skor kemampuan beradaptasi karir lebih tinggi diantara rekanan mahasiswa perawat dan para lulusan yang pernah menjabat sebagai pemimpin mahasiswa. Temuan ini mungkin memberikan bukti referensi untuk sekolah dan pendidik untuk meningkatkan kemampuan beradaptasi karir mahasiswa perawat.

Penelitian kedua berjudul “Hubungan *Adversity Quotient* dengan *Career Adaptability* pada Koas Angkatan 2015 FKG “X” di RSGM” yang diteliti oleh Yoga Hardianto dan Rizka Bella Sucihayati (2019). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *correlational research* dan pendekatan deduktif. Jumlah sampel sebanyak 65 orang dan menggunakan teknik sampel *probability sampling*, yaitu *total population sampling*. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis dengan menggunakan metode *correlation matrix spearman's rho* terdapat hubungan positif yang signifikan antara *adversity quotient* dengan *career adaptability* dengan kategori sedang ($r = 0,580$) Artinya, semakin tinggi *adversity quotient* yang dimiliki oleh koas, maka semakin tinggi pula *career adaptability*-nya.

Penelitian ketiga berjudul “*The Relationship Between Adversity Quotient and Career Adaptability of Internship Nursing Students*” yang diteliti oleh Annida Nur Shalihah, Kurniawan Yudianto, dan Nur Oktavia Hidayati (2018). Penelitian ini menggunakan metode deskriptif korelatif. Responden penelitian melakukan 181 orang mahasiswa program angkatan 32 dan 33 di Fakultas Keperawatan Universitas Padjadjaran yang diambil dengan teknik *total sampling*. Walaupun secara umum tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *adversity quotient* dan *career adaptability*, namun dimensi *career adaptability* dan *adversity quotient* dari *reach* dan *endurance* memiliki $p\text{-value} < 0,05$ (0,001 dan 0,004) yang berarti ada hubungan antara *career adaptability* dengan dimensi jangkauan dan daya tahan, sedangkan untuk dimensi kontrol, asal dan kepemilikan memiliki $p\text{-value} > 0,05$ (0,603 dan 0,913) yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara kemampuan

beradaptasi karir dengan dimensi kontrol, asal, dan kepemilikan dalam penelitian ini.

Penelitian keempat berjudul “Hubungan antara Kecerdasan Adversitas dengan Adaptabilitas Karir pada Karyawan BNI Cabang Rengat” yang diteliti oleh Ifani Candra, Jimmi Bernhard, dan Harri Kurniawan (2021). Jenis penelitian ini adalah kuantitatif korelasional. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan BNI Cabang Rengat yang berjumlah 35 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh, karena teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, sehingga diperoleh 35 karyawan sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan adversitas dengan adaptabilitas karir pada karyawan BNI Cabang Rengat dengan arah positif. Artinya, jika kecerdasan adversitas tinggi, maka adaptabilitas karir juga tinggi. Begitu juga sebaliknya, jika kecerdasan adversitas rendah, maka adaptabilitas karir juga rendah. Hubungan yang signifikan ini menunjukkan hubungan positif antara kecerdasan adversitas dengan adaptabilitas karir tergolong sedang berdasarkan pengkategorisasian interpretasi koefisien korelasi.

Penelitian kelima berjudul “Hubungan Antara *Adversity Quotient* dan *Career Adaptability* pada Mahasiswa Tingkat Akhir Prodi Psikologi Islam IAIN Batusangkar” yang diteliti oleh Dhea Salsabila, Desmita, Irman, dan Sisrazeni (2022). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa tingkat akhir prodi Psikologi Islam IAIN Batusangkar yang berjumlah 34 orang dengan 28 orang perempuan dan 6 orang laki-laki. Hasil penelitian ini tidak ada hubungan yang signifikan antara *adversity quotient* dengan *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir prodi Psikologi Islam IAIN Batusangkar dengan tanda pada hasil adalah positif yang berarti semakin tinggi *adversity quotient* mahasiswa tingkat akhir, maka akan semakin tinggi pula *career adaptability*-nya.

Berlandaskan penjelasan peneliti tentang hasil dari penelitian terdahulu, dengan demikian masalah dalam penelitian ini akan dirumuskan menjadi

apakah terdapat hubungan antara *adversity quotient* dengan *career adaptability* pada alumni mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya tahun 2021 dan 2022?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini untuk mengidentifikasi ada atau tidaknya hubungan antara *adversity quotient* dengan *career adaptability* alumni mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya tahun 2021 dan 2022.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dalam bidang ilmu Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya pada alumni mahasiswa terkait dengan hubungan *adversity quotient* (kecerdasan adversitas) dengan *career adaptability* (adaptabilitas karir). Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana ilmu pengetahuan untuk masyarakat atau mahasiswa yang membutuhkan terutama bagi yang masih dalam masa usia produktif, serta sebagai bahan acuan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan riset dengan tema yang sama.

1.4.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi atau wawasan mengenai gambaran terkait *adversity quotient* (kecerdasan adversitas) dan *career adaptability* (adaptabilitas karir). Para pencari kerja terutama alumni mahasiswa dapat memahami bagaimana beradaptasi dengan masa sekarang dan mengantisipasi tugas yang akan datang, perubahan mengenai karir yang ditempuh, serta trauma pekerjaan yang pernah dialaminya baik kecil ataupun besar.