

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Problematika terkait ketenagakerjaan di Indonesia belakangan ini semakin bervariasi. Perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan yang semakin pesat membuat teknologi semakin banyak memasuki aspek dalam kehidupan manusia mulai dari industri ekonomi kreatif dan digital, analisis *big data*, *artificial intelligence*, serta dunia robotik dan mesin yang semakin banyak digunakan dalam industri kerja (Kamil et al., 2018).

Penerapan berbagai teknologi dilakukan untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas hidup manusia di bidang industri. Salah satunya adalah *artificial intelligence* atau kecerdasan buatan. *Artificial intelligence* mengacu pada kemampuan mesin yang dirancang untuk meniru kecerdasan manusia seperti kemampuan belajar, memecahkan masalah, dan mengambil keputusan yang telah banyak diterapkan dalam berbagai macam sektor seperti transportasi, kesehatan, keuangan, manufaktur, pendidikan, dan masih banyak lagi (Masrichah, 2023). Terbukti dari hasil data survei yang dilakukan *Eurostat statistics explained* (2022) bahwa pada tahun 2021 sebanyak 53% Perusahaan di Uni Eropa menggunakan *artificial intelligence* untuk membantu pekerjaan diperusahannya. *Artificial Intelligence* menciptakan tantangan baru bagi organisasi, salah satunya pada divisi *Human Resource* banyak peran-peran pekerjaan yang tergantikan seperti menganalisis CV dan surat lamaran secara otomatis, memberikan penilaian dan peringkat kandidat calon karyawan, serta menghimpun data-data administrasi karyawan (Fajriyani et al., 2023)

Menurut Adha et al., (2020) Indonesia diprediksi akan mengalami dampak terbesar dari pengalihan pekerjaan yang semula menggunakan tenaga manusia beralih ke teknologi tinggi. Bagi para tenaga kerja, kemajuan teknologi ini memberikan dampak yang berat untuk kehidupannya. Pabrik-pabrik pintar nyaris tidak lagi membutuhkan tenaga manusia, pergeseran

peran pekerjaan inilah yang membuat lapangan pekerjaan menjadi sedikit, hal tersebut tidak sebanding dengan persentase jumlah kelulusan mahasiswa setiap tahunnya yang membuat persaingan untuk mendapatkan pekerjaan juga semakin berat.

Diperoleh data dari Biro Kemahasiswaan bahwa sebanyak 3.724 alumni mahasiswa telah diluluskan oleh Universitas Bhayangkara Jakarta Raya pada tahun 2022 dan 2023. Berdasarkan data tersebut, jumlah kelulusan mahasiswa meningkat diakibatkan tuntutan dari universitas untuk meluluskan mahasiswa secepat mungkin. Menurut data Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (2020) Jumlah lulusan sarjana dan diploma dari perguruan tinggi di Indonesia sekitar 1,5 juta setiap tahunnya, sedangkan lapangan pekerjaan yang tersedia hanya sebanyak 300 sampai 400 ribu pertahun. Berdasarkan hasil survei *World Economic Forum* pada 800 perusahaan di 45 negara, dalam lima tahun kedepan diperkirakan 23% atau sebanyak 14 juta pekerjaan di dunia akan tergantikan karena adanya teknologi *artificial intelligence*. Dilihat dari sektor pekerjaan, peralihan profesi paling tinggi diperkirakan terjadi pada industri telekomunikasi, media hiburan dan jasa keuangan, adapun beberapa peran pekerjaan yang banyak akan tergantikan seperti petugas administrasi, akuntan, pekerja pabrik, teller bank, dan lain-lain. Oleh karena itu, banyak tenaga kerja yang akan menjadi pengangguran karena terbatasnya peluang kerja dan standar kompetensi tenaga kerja yang semakin tinggi (Lavinda, 2023).

Menurut data dari Badan Pusat Statistik (2023) menunjukkan bahwa pada Februari 2023 tingkat pengangguran di Indonesia sebesar 7,99 juta dari total penduduk usia kerja sejumlah 208,54 juta orang. Jumlah tersebut turun sekitar 410 ribu orang dari Februari tahun lalu, namun masih terbilang tinggi. Ditinjau dari tingkat pendidikan, jenjang Diploma I/II/III dan Diploma IV, S1, S2, S3 persentase jumlah status pengangguran mencapai 11,43%. Dengan adanya jumlah pengangguran di Indonesia pada lulusan diploma dan sarjana sudah seharusnya permasalahan ini menjadi atensi para-alumni mahasiswa yang akan memasuki dunia kerja. Para alumni diharapkan untuk lebih perhatian dan peduli terhadap minat yang sesuai dirinya, mengembangkan bakat yang dimiliki, serta mampu menentukan bidang dan jenis karir seperti

apa yang diinginkan, sehingga alumni dapat mempersiapkan dirinya dengan baik agar memenuhi kualifikasi untuk memasuki dan mampu bersaing di dunia kerja.

Pergeseran pekerjaan akibat perkembangan teknologi yang pesat menjadi tantangan besar untuk semua individu. Kondisi tenaga kerja yang tidak terlatih dan kurang memiliki daya saing menjadi persoalan dalam menghadapi perkembangan di era digitalisasi. Untuk mengatasi tantangan, setiap individu diharapkan meningkatkan kompetensinya terutama penguasaan teknologi komputer, keterampilan berkomunikasi, kreativitas, kemampuan bekerjasama secara kolaboratif, Serta kemampuan belajar dan adaptif terhadap perubahan lingkungan (Harahap, 2019).

Salah satu strategi yang dibutuhkan untuk menghadapi berbagai tantangan mahasiswa yang baru lulus untuk menghadapi dunia kerja adalah kematangan karir atau disebut dengan *career maturity* (Efendy & Haryanti, 2020). Kematangan karir sangat penting dimiliki oleh alumni mahasiswa, karena menjadi modal utama dalam mempertimbangkan dengan baik hal-hal yang berkaitan dengan pengambilan keputusan karir serta memberikan pemahaman bagi individu untuk mempersiapkan hal apa yang dibutuhkan terkait dengan pilihan karirnya. Kematangan karir dimulai dari bagaimana individu tersebut mengenali dirinya, potensi yang dimiliki, pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan memilih pekerjaan, dan perencanaan menuju karir yang diharapkan sehingga membuat alumni mahasiswa tidak lagi bingung dalam menentukan karir yang akan ditempuh setelah lulus kuliah serta keputusan karir yang diambil benar-benar sesuai dengan kondisi diri mereka dan yang dimanati.

Menurut Adiba dan Kusumaningrum (2022) individu yang memiliki kematangan karir yang tinggi, akan mudah mengambil keputusan karier dan meningkatkan efektivitas pencarian kerja, sebaliknya individu yang memiliki kematangan karir yang rendah menimbulkan kecemasan dalam membuat keputusan karir di masa depan dan meningkatkan tingkat stres. Hal ini dapat dilihat karena para-alumni yang tidak memiliki kematangan karir

cenderung belum mengetahui karir yang diinginkan, belum memahami potensi diri, merasa cemas dan takut apabila tidak mendapatkan pekerjaan, serta belum memiliki perencanaan yang matang untuk masa depan. Sehingga sangatlah penting bagi para-alumni untuk mengumpulkan informasi yang berkaitan dengan minat serta bakatnya. Hal ini akan mempengaruhi *career maturity* individu tersebut apabila tidak dilakukan akan berdampak pada pemilihan pekerjaan yang salah dan tidak sesuai.

Menurut Rini dan Atmaja (2023) individu dengan *career maturity* yang tinggi sangat konsisten dalam pengambilan keputusan, mampu menyesuaikan kemampuan karir berdasarkan sifat kepribadian dan sosial ekonomi, serta memiliki aspek kompetensi pengetahuan karir yang membantunya dalam perencanaan, pemecahan masalah, dan mengevaluasi kemampuan diri. Shafira dan Sartika (2020) mendefinisikan *career maturity* sebagai perilaku individu untuk mengidentifikasi, memilih, dan merencanakan tujuan karir sesuai dengan usia tahap perkembangan karirnya. Dari definisi di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa *career maturity* merupakan kesiapan individu untuk menentukan pilihan karir dimasa depan sesuai dengan kondisi dirinya.

Untuk mendalami penelitian dan memperkuat data di lapangan, peneliti telah melakukan survei dengan menggunakan teknik wawancara untuk mendalami permasalahan yang terdapat pada alumni mahasiswa Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Proses wawancara dilakukan pada September 2022. Wawancara tersebut dilakukan terhadap 15 alumni mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya yang lulus pada tahun 2022 dan 2023. Sebelum melangsungkan proses wawancara, peneliti meminta kesediaan para informan terlebih dahulu. Hal ini dilakukan agar tidak adanya unsur keterpaksaan yang dirasakan oleh informan yang akan diwawancarai.

Berdasarkan hasil survei di lapangan, 12 dari 15 responden belum memiliki kematangan karir. Para alumni belum mengetahui secara pasti karir apa yang akan dipilih setelah lulus kuliah, terbatasnya lapangan pekerjaan, kurangnya pengetahuan dan keterampilan, serta tingginya kualifikasi menjadi permasalahan utama bagi alumni untuk memasuki dunia kerja. Hal

ini membuat alumni cenderung menerima apa saja pekerjaan yang dapat di jalani asalkan cepat bekerja. Para alumni rata-rata berusia 21-25 tahun, usia tersebut masih berada dalam tahapan *exploration*, pada tahapan ini individu mulai mampu menentukan pilihan karir berdasarkan kemampuannya, berusaha mencari informasi mengenai dunia kerja yang sesuai dengan bakat dan minatnya, mencoba berbagai peran serta mencari banyak pengalaman dari penjelajahan pekerjaan (Rahmawati & Djamhoer, 2022). Peneliti juga mendapatkan tambahan informasi dari fakultas psikologi bahwa mahasiswa lulusan tahun 2022 dan 2023 di bulan oktober belum secara maksimal mendapatkan program pembekalan atau sertifikasi, namun program sertifikasi ini sedang disusun dan direncanakan oleh fakultas untuk mahasiswa yang akan lulus disemester ganjil tahun ajaran 2023/2024, hal tersebut dilakukan agar alumni lebih siap untuk menghadapi persaingan dunia kerja dan memenuhi kualifikasi industri.

Permasalahan tersebut dapat diatasi dengan adanya kecerdasan dalam mengatasi setiap kesulitan dan tantangan yang dikenal dengan *adversity quotient*. Runtu et al., (2019) mendefinisikan *adversity quotient* sebagai kecerdasan individu dalam menghadapi rintangan atau kesulitan secara rutin. Kecerdasan inilah yang membantu individu memperkuat kemampuan dan kegigihannya dalam menghadapi tantangan kehidupan. *Adversity quotient* digunakan untuk mengetahui sejauh mana individu mampu bertahan menghadapi kesulitan dan bagaimana kemampuan individu tersebut untuk mengatasinya.

Menurut Hanifa (2017) Individu yang memiliki *adversity quotient* tinggi akan memiliki ketahanan dalam hidup, tidak mudah menyerah menghadapi masalah, serta tidak terpengaruh dalam membuat keputusan. *Adversity quotient* adalah faktor pribadi yang mempengaruhi pengetahuan, kreativitas, motivasi, daya tahan, dan pengambilan risiko untuk menghadapi kesulitan dalam hidup, sehingga *adversity quotient* memiliki peranan penting dalam kehidupan dan karir individu.

Adversity quotient digunakan untuk mengukur respon individu terhadap kesulitan, serta melihat individu mana yang mempunyai kemampuan mengatasi kesulitan dan mana yang tidak. Menurut Khusna et al., (2017) dengan adanya *adversity quotient* yang tinggi, individu dapat mempersiapkan karirnya tanpa terlalu memikirkan hambatan yang dihadapi dan tetap optimis dalam meraih kesuksesannya. Namun sebaliknya, dengan *adversity quotient* yang rendah individu cenderung menghindari tantangan dan mudah menyerah. Oleh karena itu, setiap individu harus berusaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka untuk menghadapi persaingan yang ketat dalam mempertahankan masa depan.

Berdasarkan uraian fenomena yang telah dipaparkan dan diperkuat dengan adanya data empiris dalam penelitian. Peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang “Pengaruh *Adversity Quotient* Terhadap *Career Maturity* pada Alumni Psikologi Universitas X”.

1.2 Rumusan Masalah

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

Penelitian pertama berjudul “*Contribution of Adversity Quotient, Self-Awareness and Demographic Factors to Student Career Maturity*” yang diteliti oleh Wahyu Kurniawan, Daharnis, dan Yeni Karneli (2020). Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 198 siswa kelas dua belas di SMKN 6 Padang yang diambil menggunakan teknik *purposive sampling*. Berdasarkan hasil pengujian terdapat hubungan positif yang signifikan antara *adversity quotient* dengan *career maturity*.

Penelitian kedua berjudul “Hubungan antara *Adversity Quotient* dengan Kematangan Karir pada Peserta didik di Mandiri *Entrepreneur Center* (Mec) Surabaya” yang diteliti oleh Niqya Rasyida Amalia dan Muhari (2013). Jenis Penelitian adalah kuantitatif korelasional. Jumlah sampel penelitian ini adalah

70 peserta didik. Hasil penelitian ini adanya hubungan positif dan signifikan antara *adversity quotient* dengan kematangan karir

Penelitian ketiga berjudul “*Adversity Quotient and Career Maturity among Undergraduate Students during the COVID-19 Pandemic*” yang dilakukan oleh Nahwa Adiba dan Fitri Ayu Kusumaningrum (2022). Jenis Penelitian adalah kuantitatif korelasional. Jumlah sampel penelitian ini adalah 120 mahasiswa berusia 18-23 tahun yang diambil dengan menggunakan teknik *convenience sampling*. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis dengan menggunakan *metode Pearson Correlation* terdapat hubungan positif dan signifikan antara *adversity quotient* dengan *career maturity*.

Penelitian keempat berjudul “Hubungan antara *Adversity Quotient* dan Dukungan Keluarga dengan Kematangan Karir Remaja Yatim di SMA di Surakarta” yang diteliti oleh Naila Khusna, Nugraha Arif Karyanta, dan Arif Tri Setyanto (2017). Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Jumlah sampel sebanyak 98 orang yang diambil menggunakan teknik *purposive sampling*. Hasil menunjukkan hubungan antara *adversity quotient* dengan kematangan karir tergolong lemah berdasarkan pengkategorisasian interpretasi koefisien korelasi namun memiliki hubungan yang signifikan.

Penelitian kelima berjudul “Pengaruh Kecerdasan Adversitas terhadap Kematangan Karir Siswa SMKN Kelas XII di Bandung” yang diteliti oleh Shania Dara Shafira dan Dewi Sartika (2020). Jenis penelitian ini adalah kausalitas dengan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dengan tingkat pengaruh yang sedang antara kecerdasan adversitas terhadap kematangan karir.

Penelitian keenam berjudul “Hubungan antara Kecerdasan Adversitas dan efikasi Diri dengan Kematangan Karir pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Universitas Sebelas Maret” yang diteliti oleh Kartika Dwi Aryani, Bagus Wicaksono, dan Partista Arya Satwika (2017). Jenis penelitian ini kuantitatif korelasional. Jumlah sampel sebanyak 100 mahasiswa yang diambil dengan teknik *cluster random sampling*. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis

terdapat hubungan positif dan signifikan antara kecerdasan adversitas dengan kematangan karir.

Penelitian ketujuh berjudul “*Do Adversity Intelligence have Roles in Career Maturity for Accounting Pre-Service Teacher?*” yang diteliti oleh Nurdian Susilowati, Ida Nur Aeni, Saringatun Mudrikah (2021). Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Jumlah sampel sebanyak 65 mahasiswa yang diambil dengan teknik *simple random sampling*. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi moderasi, *Adversity intelligence* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *career maturity*.

Penelitian kedelapan berjudul “Hubungan Antara *Adversity Intelligence* dan Kematangan Karir Pada Mahasiswa Bidikmisi Tahun Ketiga di Fakultas Peternakan dan Pertanian Universitas Diponegoro” yang diteliti oleh Muhammad Fikri Taufik Ardiaputra dan Dian Ratna Sawitri (2020). Jenis penelitian ini kuantitatif korelasional. Sampel penelitian terdiri dari 82 mahasiswa yang diperoleh dengan teknik *convenience sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *adversity intelligence* dengan kematangan karir.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dapat dikatakan bahwa *adversity quotient* berkorelasi kearah positif terhadap *career maturity*, namun terdapat variasi pada klasifikasinya mulai dari tinggi, sedang, hingga rendah. Selain itu subjek dalam penelitian ini berbeda dari penelitian terdahulu. Artinya terdapat *gap research* penelitian, dengan demikian masalah dalam penelitian ini akan dirumuskan menjadi bagaimana pengaruh *adversity quotient* terhadap *career maturity* pada alumni Psikologi Universitas X?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *adversity quotient* terhadap *career maturity* pada alumni Psikologi Universitas X.

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 terkait dengan pengaruh *adversity quotient* (kecerdasan adversitas) terhadap *career maturity* (kematangan karir). Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana ilmu pengetahuan untuk masyarakat atau mahasiswa yang membutuhkan dan diharapkan dapat menjadi 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 mengenai gambaran terkait *adversity quotient* (kecerdasan adversitas) dan *career maturity* (kematangan karir). Para pencari kerja terutama alumni dapat memahami bagaimana beradaptasi dengan masa sekarang dan menentukan karir yang sesuai dengan minat di masa mendatang, serta meningkatkan efektivitas pencarian kerja.