

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Globalisasi dan revolusi yang membentuk perubahan teknologi serta pasar kerja secara cepat dan signifikan menjadikan tantangan tersendiri bagi tenaga kerja. Menurut laporan dari World Economic Forum (2022), ada sekitar 85 juta pekerjaan diperkirakan akan tergantikan oleh otomatisasi pada tahun 2025, sementara 97 juta pekerjaan baru dengan keterampilan yang lebih tinggi. Kondisi ini menyebabkan kekhawatiran akan tergantikannya tenaga kerja manusia nantinya dengan *Artificial Intelligence* atau AI, dilansir dari Penn Foster (2024) menyebutkan bahwa kemajuan teknologi dan pergeseran ekspektasi karyawan seperti keterlibatan AI yang terintegrasi dalam operasi bisnis maupun kondisi kejenuhan karyawan yang berpengaruh pada produktifitas juga menjadi faktor lain, sehingga tenaga kerja saat ini dituntut memiliki kemampuan beradaptasi yang baik dan sadar teknologi.

Di tengah arus perubahan dan perkembangan yang terjadi, kemampuan dalam penyelesaian masalah terkait pekerjaan secara efektif sangat dibutuhkan (Maree, 2017). Individu harus mampu beradaptasi dan berkembang dalam dunia karir (Hartung & Cadaret, 2017). Hal ini dikarenakan Individu yang sukses adalah ia yang dalam karirnya selalu dapat menyesuaikan diri dengan dunia kerja walaupun pada keadaan sulit sekalipun (Mahardika & Kistyanto, 2020). Transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja merupakan salah satu langkah paling penting dalam penentuan hasil kejuruan dan kesuksesan karir di masa depan (Koen dkk.,

2012). Pendidikan kejuruan memiliki tujuan untuk mempersiapkan siswa dapat bekerja pada bidang tertentu, sesuai dengan kompetensi yang dimiliki (Putri dkk., 2017). Hal ini karena keberadaan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) diasumsikan bahwa lulusannya mampu mengembangkan kecakapan dan keterampilan kerja (Ningsih, 2016). Siswa SMK dalam masa pembelajaran akan dilatih untuk disiplin agar lebih mudah melakukan penyesuaian diri dengan dunia kerja. Meskipun begitu, kesadaran siswa dalam pengendalian *softskill* masih lebih rendah dari kemampuan *hardskill* yang dimiliki, padahal keduanya merupakan poin penting dalam perekrutan calon tenaga kerja (Arif dkk., 2021).

Selain kurangnya pengendalian *softskill*, hasil studi menurut A'yunina dkk. (2020) menjelaskan faktor pengangguran siswa SMK terdiri dari faktor internal seperti rendahnya kepercayaan diri, terlalu memilih pekerjaan, cepat bosan dan kurang eksploratif. Serta faktor eksternal seperti kurikulum dan ketersediaan pekerjaan. Pada february 2023, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) tamatan SMK masih merupakan yang paling tinggi dibandingkan tamatan jenjang pendidikan lainnya, yaitu sebesar 9,60 %. Sementara itu, pengangguran dari lulusan SMA sebesar 7,69%, lulusan DI/II/III 5,91%, lulusan diploma IV, S1, S2, S3 sebanyak 5,52% dan SMP 5,41% (CNN Indonesia, 2023). Dikutip dari Jawa Pos (2022), Kepala Seksi (Kasi) SMK, Cabang Dinas (Cabdin) Pendidikan dan Kebudayaan Wilayah VI Jawa Tengah Pangarso Yuliatmoko mengungkapkan bahwa sebenarnya sudah banyak program dan lowongan pekerjaan yang diberikan, namun ada beberapa siswa yang masih pilih – pilih pekerjaan dan adapula karena terhalang usia yang belum mencukupi.

Mengacu pada isu yang telah dibahas, Savickas dkk. (2009) mengungkapkan bahwa tidak peduli seberapa stabilnya karakteristik individu, ia harus bisa menyesuaikan diri karena lingkungan berubah dengan cepat. Sehubungan dengan hal itu, adaptabilitas karir khususnya siswa SMK sangat diperlukan untuk membantu siswa dalam menghadapi dan mengantisipasi tantangan yang mungkin terjadi dalam memasuki dunia kerja (Febrianingrum & Wibowo, 2021).

Kata beradaptasi dapat ditelusuri melalui bahasa latin dan bahasa Prancis, *toad uptare*, yang artinya “cocok”. Adaptasi artinya membuat lebih banyak hal yang cocok (atau kongruen) dengan perubahan, juga bertepatan dengan perkembangan perspektif karir (Savickas, 1997). Sedangkan adaptabilitas karir merupakan konstruksi psikososial yang mencakup kesiapan dan sumber daya untuk menghadapi tugas, transisi dan tantangan pekerjaan (Johnston, 2016).

Sebagai langkah berikutnya dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara untuk mendapatkan perspektif yang lebih mendalam kepada tiga partisipan penelitian siswa SMK. Wawancara tahap pertama dilakukan dengan partisipan S yang memiliki latar belakang bersekolah di SMK dengan jurusan saat ini bukan berdasarkan pilihan sendiri namun karena tergeser dari SMA Negeri dan tergeser dari jurusan yang diminatinya, S mengatakan bahwa ia sempat menangis serta mengurung dirinya ketika harus menerima bahwa ia harus bersekolah di jurusan yang tidak diminatinya. Ketika ditanyakan terkait dunia SMK yakni yang erat kaitannya dengan praktik dan pekerjaan, S mengaku ia belum terfikir sama sekali terkait PKL, entah apa yang dipelajari dan apa yang disiapkan. Saat menjalani

kehidupannya sebagai siswa SMK, S pun mengaku cenderung membatasi sikap dirinya dengan lingkungan sekitar karena takut penilaian buruk oranglain terhadapnya. Ketika S ditanya terkait agenda setelah lulus SMK, S mengaku tidak ingin langsung bekerja karena ia beranggapan pekerjaan saat ini lebih mudah jika berasal dari lulusan S1 bukan SMK.

Partisipan penelitian kedua dalam penelitian ini yaitu A, ia mengungkapkan hal yang hampir sama dengan partisipan S, yakni bahwa ia masuk ke SMK saat ini karena tidak bisa masuk ke SMA yang diinginkan. Ia merasakan bahwa pelajaran saat SMK susah dan harus pulang sore yang mana menjadikan partisipan kelelahan. Bayangan PKL di benak A juga merupakan sesuatu yang menyusahkan karena harus berhubungan dengan banyak hitungan uang, A menyatakan bahwa ia belum memiliki pandangan akan bekerja atau berkuliah setelah lulus nantinya, tetapi jika nantinya akan bekerja ia tidak ingin bekerja di luar kota dan ingin bekerja sesuai dengan jurusan yakni menjadi admin. Jika tidak menjadi admin dan tidak bekerja di dalam ruangan, ia merasa tidak nyaman dan ragu akan bisa melewatinya. A mengalami kontrol emosi yang dinilai rendah, hal ini ia nyatakan karena saat emosi, maka akan mudah meledak – ledak dan mampu berpengaruh pada kegiatan sehari – harinya terutama saat bersekolah. A juga mengaku akan mudah minder ketika melihat orang yang memiliki kemampuan di atasnya.

Partisipan penelitian yang ketiga adalah R, R merupakan siswa yang rajin dalam mengerjakan tugas di sekolah. Kendati demikian, R mengaku ia tidak tertarik mengikuti organisasi maupun lomba – lomba yang diadakan untuk menambah skillnya, ia merasa hal itu menjadikan manajemen waktu nya berantakan jadi lebih

baik menghindarinya. R pun mengaku belum memiliki bayangan mau kerja di perusahaan yang seperti apa setelah lulus nantinya. Ia mengatakan bahwa jikapun harus berkuliah atau bekerja dulu harus sesuai dengan jurusannya saat ini dan di lingkup pekerjaan dalam ruangan sesuai dengan zona nyaman nya.

Berdasarkan hasil preliminari dari wawancara yang dilakukan, peneliti menyimpulkan bahwa adaptabilitas karir yang mengacu pada kontrol, keingintahuan, kepedulian dan kepercayaan diri karir siswa masih menjadi tantangan yang harus ditaklukkan agar dapat berkembang dan maju dalam karirnya. Menurut Rottinghaus dkk. (2005), adaptabilitas karir merupakan kecenderungan yang mempengaruhi cara seseorang memandang kapasitasnya untuk merencanakan dan menyesuaikan diri terhadap perubahan rencana karir serta tanggung jawab pekerjaan, terutama dalam menghadapi kejadian yang tidak terduga. Ahli lain menyebutkan bahwa adaptabilitas karir merupakan kesiapan menghadapi segala tuntutan untuk menyiapkan dan berpartisipasi pada pekerjaan dan kemampuan dalam menyesuaikan diri dengan perubahan yang tak terduga pada kondisi pekerjaan (Savickas & Porfeli, 2012).

Salah satu faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karir menurut Guan dkk. (2017) adalah *core self evaluation* (CSE), ia menyebutkan bahwa CSE berfungsi sebagai prediktor terkuat untuk adaptasi karir. CSE merujuk pada bagaimana individu menilai kapasitas pengaturan dirinya dan mempengaruhi perilaku serta emosi untuk mencapai tujuan yang direncanakan (Johnson dkk., 2008). Individu yang memiliki penilaian diri positif diyakini mampu menghargai diri sendiri, memiliki keyakinan bahwa dirinya sendiri lah yang menentukan nasib hidupnya,

serta mampu dengan tenang mengatasi permasalahan yang dihadapi. Hal ini membuat individu lebih mudah dalam mempersiapkan perjalanan karir selanjutnya (Widyowati & Hadjam, 2014). Hal ini sejalan dengan yang disampaikan oleh Meiliyandrie dkk. (2021) bahwa mereka yang mempunyai CSE tinggi akan memiliki kepribadian yang positif di lingkungannya serta mampu bekerja seoptimal mungkin dengan memberikan hasil terbaik. Sebaliknya, rendahnya CSE dapat menimbulkan dampak buruk bagi individu karena disebabkan oleh ketidakpekaan terhadap rangsangan positif (Chang dkk., 2012), hal ini diperkuat dengan penelitian oleh Damayanti dkk. (2015) yang menyatakan bahwa jika individu tidak memiliki sifat kepribadian CSE yang baik, maka kinerja yang dihasilkan buruk.

Penelitian yang dilakukan oleh Hannes Zacher (2014) berjudul “*Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations*” menemukan adanya keterkaitan positif antara CSE dengan adaptabilitas karir. Hal ini selaras dengan penelitian oleh Bahtiar (2015) yang berjudul “Hubungan *Core Self-Evaluation* dengan *Career adaptability* pada Karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk, Perusahaan Cabang Gresik” menunjukkan hubungan positif yang signifikan.

Selain CSE, faktor kedua yang mempengaruhi adaptabilitas karir menurut Buyukgoze-Kavas (2016) adalah optimisme, ia mengatakan dalam penelitiannya bahwa adaptasi karir dipengaruhi secara signifikan oleh optimisme. Adanya hubungan antara optimisme dengan adaptabilitas karir mahasiswa Generasi Z juga membuktikan bahwa setiap aspek optimisme memberikan sumbangan positif terhadap adaptabilitas karir (Putri & Yuniasanti, 2023).

Optimisme adalah sebuah sikap yakin dari diri individu mengenai sesuatu yang belum terjadi akan terwujud dengan lebih baik (Nuzulia & Nursanti, 2012). Sedangkan menurut Carver dkk. (2010) optimisme merupakan karakteristik individu yang mencerminkan sejauh mana individu menaruh harapan terhadap masa depan mereka. Selanjutnya, individu yang memiliki rasa optimisme tinggi dapat melalui kesulitan yang dialami dalam dunia kerja, tetapi individu yang memiliki optimisme rendah akan mengalami hambatan dalam perjalanan karirnya (Wulandari & Hasanati, 2024). Di sisi lain, orang yang pesimis akan merasa khawatir tentang masa depan, serta rentan terkena gangguan mental contohnya depresi (Schueller & Seligman, 2008).

Merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Karacan–Ozdemir dan Guneri (2017) yang berjudul “*The Factors Contribute to Career Adaptability of High-School Students*” menyatakan bahwa optimisme menjadi salah satu faktor dari adaptabilitas karir. Sejalan dengan hal itu, penelitian yang berjudul “Hubungan Optimism Dengan Career Adaptability Mahasiswa Selama Pandemi Covid-19” membuktikan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara optimisme dan adaptabilitas karir, hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya adaptabilitas karir ditentukan oleh tinggi rendahnya optimisme individu (Sulistiani & Rahmania, 2021).

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah disampaikan, penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam melalui penelitian dengan judul “Hubungan antara CSE dan Optimisme dengan Adaptabilitas karir Siswa SMK”.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara empiris tentang hubungan antara CSE dan Optimisme terhadap Adaptabilitas karir siswa SMK.

C. Manfaat Penelitian

Penulis berharap hasil dari penelitian ini dapat bermanfaat secara teoritis maupun manfaat secara praktis. Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam pengembangan ilmu psikologi terutama dalam psikologi pendidikan dan dapat memperluas pemahaman pembaca mengenai CSE serta optimisme yang berinteraksi dalam mempengaruhi adaptabilitas karir.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi siswa SMK

1. Penelitian ini dapat membuka wawasan dan strategi kepada siswa SMK mengenai peningkatan adaptabilitas karir melalui pengembangan CSE dan optimisme untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi tantangan dunia kerja serta dapat memotivasi para lulusan SMK menjadi lulusan yang siap kerja.
2. Memberikan kesadaran kepada siswa untuk meningkatkan kemampuan diri dalam mengevaluasi potensi yang dimiliki dengan memperkuat sikap positif untuk menghadapi dunia kerja.

3. Siswa mengetahui pentingnya menambah *softskill* maupun *hardskill* serta memiliki emosi positif yang baik untuk persiapan terjun ke dunia kerja.
 4. Memberikan wawasan pentingnya pemanfaatan fasilitas sekolah secara maksimal oleh siswa.
- b. Bagi sekolah
1. Pihak sekolah mampu mengembangkan program bimbingan khususnya pada calon siswa yang akan mengikuti PKL mengenai eksplorasi dan perencanaan karir.
 2. Guru mendapat pelatihan khusus dari sekolah mengenai teknik pengajaran yang efektif untuk meningkatkan adaptabilitas karir siswa.
 3. Pihak sekolah dapat membentuk jaringan khusus alumni serta hubungan industri secara intensif dan membuat program – program yang mendukung peningkatan adaptabilitas karir siswa.
- c. Bagi peneliti selanjutnya
1. Peneliti selanjutnya dapat mengidentifikasi lebih lanjut faktor lain dari adaptabilitas karir, CSE maupun optimisme.
 2. Peneliti selanjutnya mampu memperlebar jangkauan populasi dan sampel agar hasilnya menjadi lebih baik.