

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Mahasiswa vokasi merupakan peserta didik pada jenjang perguruan tinggi yang dipersiapkan guna menguasai keahlian terapan tertentu maksimal setara dengan program sarjana dalam dunia kerja sesuai Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang pendidikan tinggi. Menurut Sudiyono, Ralisa, dan Raziqin (2022) kurikulum akademik program pendidikan vokasi diadaptasi dari kebutuhan dalam dunia kerja yang lebih mengedepankan praktik dengan komposisi 70% dibanding teori dengan komposisi 30%. Hal tersebut berarti mahasiswa vokasi dipersiapkan untuk terjun dalam dunia kerja dan harus mampu mengaplikasikan keterampilan khusus yang telah diajarkan dengan menerapkan pendekatan pendidikan berbasis kompetensi dalam mengatasi berbagai persoalan di dunia kerja (Suarta et al., 2024).

Tuntutan yang dihadapi dalam dunia kerja seiring dengan perkembangan zaman pada abad ke-21 ini dunia usaha dan dunia industri di seluruh dunia terus mengalami perubahan (McComb & Viviers, 2012). Lingkungan kerja yang berubah dengan cepat, struktur kerja dan pengenalan teknologi baru telah menghasilkan kebutuhan individu untuk memperoleh keterampilan karir yang baru (Vos, 2019). Menurut hasil survey *World Economic Forum* (WEF) 2023 tenaga kerja sebagai sumber daya utama dituntut untuk mempunyai wawasan dan kecakapan dalam dunia digital, sudut pandang yang inovatif dan kreatif guna memenuhi kebutuhan pasar, serta memiliki resiliensi, fleksibilitas, dan kelincahan yang tinggi agar

mampu bertahan menghadapi tuntutan pekerjaan (Schwab & Zahidi, 2023). Mahasiswa vokasi juga harus bersaing dengan tingginya angkatan kerja di Indonesia yang mana pada Agustus tahun 2023 jumlah angkatan kerja Indonesia meningkat sekitar 3,99 juta orang menjadi 147,71 juta orang dari tahun 2022 (Badan Pusat Statistik, 2023).

Berdasarkan hasil survey BPS (Badan Pusat Statistik, 2024) tingkat pengangguran terbuka (TPT) pada jenjang pendidikan vokasi meningkat 7,78% dari yang semula 159.490 menjadi 171.897. Menurut Sudyono, Relisa, dan Raziqin (2022) dalam Rencana Strategis Pendidikan Vokasi 2020-2024 menyatakan bahwa proporsi tenaga kerja Indonesia yang memiliki keahlian khusus hanya sekitar 40%, hal tersebut berarti bahwa lulusan pendidikan vokasi belum menjadi salah satu lulusan yang dipertimbangkan dalam dunia kerja. Berdasarkan laporan panitia kerja pendidikan vokasi komisi X DPR RI pada tahun 2020 menyatakan bahwa banyak lulusan pendidikan vokasi kurang memiliki kompetensi sesuai harapan pelaku usaha sehingga terjadi kesenjangan antara kebutuhan dunia kerja dengan skill yang dimiliki mahasiswa vokasi. Dengan demikian lulusan vokasi belum mampu memenuhi kompetensi sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri. (Panitia Kerja Pendidikan Vokasi Komisi X DPR RI, 2020)

Dalam menyikapi tantangan karir yang ada menunjukkan bahwa kompetensi beradaptasi bagi para calon tenaga kerja khususnya mahasiswa vokasi menjadi lebih relevan. Secara khusus, kemampuan tenaga kerja untuk fleksibel terhadap tuntutan pekerjaan yang terus berubah, tempat kerja yang semakin beragam dan tersebar serta lingkungan yang berbeda semakin penting untuk

dikuasai (Bocciardi et al., 2017). Sebagai manusia yang hidup di dunia yang dinamis, individu harus dapat menghadapi perubahan transformasi karir dan beradaptasi sepanjang perjalanan hidup untuk merespons secara efektif terhadap perubahan kebutuhan pribadi dan tuntutan serta peluang lingkungan agar tetap produktif, memiliki tujuan, dan bekerja secara menguntungkan (Maree, 2017). Kesiapan seseorang dalam menghadapi masa transisi dari masa pendidikan menuju pekerjaan dipengaruhi oleh adaptabilitas karir (Anggraini & Iswari, 2022).

Individu yang memiliki tingkat adaptabilitas karir yang tinggi dipandang sebagai orang yang visioner memiliki perhatian terhadap masa depannya, orang yang mau mengambil kendali atas masa depannya, dan orang yang memiliki kepercayaan bahwa ia mampu mewujudkan keinginannya di masa depan (Giffari & Suhariadi, 2017). Adaptabilitas karir merupakan kemampuan yang menunjukkan sumber daya individu untuk mengatasi tugas saat ini dan yang akan datang, transisi, dan trauma dalam pekerjaan mereka (Savickas & Porfeli, 2012). Menurut Mardiyati dan Yuniawati (2015) konsep adaptabilitas karir ini tidak terbatas pada individu yang sudah bekerja saja melainkan juga individu yang masih dalam proses menempuh pendidikan sebagai langkah awal seseorang untuk mempersiapkan diri dalam dunia kerja.

Selama masa tempuh pendidikan mahasiswa vokasi masih memiliki waktu yang cukup dan kesempatan yang banyak untuk dapat mempelajari dan mengenal lebih dekat karir yang akan ditekuni nantinya. Menurut Boo, Wang, dan Kim (2021) mahasiswa dengan tingkat kepedulian dan keingintahuan yang tinggi memiliki lebih banyak sumber daya psikologis yang dapat membantu mereka mengatasi

tantangan dan mengurangi kekhawatiran mereka terhadap dunia kerja. Kemampuan beradaptasi terhadap karir yang ditekuni menekankan kebutuhan individu untuk dapat fleksibel dan selalu siap terhadap segala perubahan yang terjadi, siap untuk segala kemungkinan yang akan terjadi di masa depan, tetap terbuka terhadap semua peluang dan mau untuk mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan. Individu dengan karakter tersebut dimungkinkan untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan baru dan beradaptasi dengan cepat di dunia kerja yang terus berubah mengikuti perkembangan zaman (Vos, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Nisa, Sulistiani, Aquarisnawati (2022) pada 100 mahasiswa vokasi menunjukkan bahwa mayoritas adaptabilitas karir berada pada kategori rendah sebanyak 65 mahasiswa dan kategori tinggi sebanyak 35 mahasiswa. Dalam data tersebut menunjukkan masih banyak mahasiswa yang berada pada kategori adaptabilitas karir rendah. Apabila mahasiswa kurang dapat beradaptasi dengan karir yang akan ditekuninya nanti maka dampak yang diterima yaitu sulit mendapatkan kerja dan meningkatkan pengangguran (Konstam et al., 2015). Menurut Ulfah dan Akmal (2019) seseorang yang tidak memiliki adaptabilitas karir yang baik akan membentuk individu menjadi orang yang apatis (kurang peduli terhadap lingkungan sekitar), kurang dapat mengambil keputusan-keputusan dalam hidupnya sehingga terhambat dalam mencapai karir yang diinginkan.

Di sisi lain dalam kanal berita tempo.co, Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) menanggapi pemberitaan menteri ketenagakerjaan yang menyebutkan sumbangan angka pengangguran dari lulusan sarjana dan vokasi sebanyak 12%.

Ketua APINDO menyatakan apabila sistem pendidikan vokasi sudah sesuai dan dijalankan dengan benar serta kompetensi lulusan vokasi sesuai dengan standar dari dunia usaha dan dunia industri, maka lulusan tersebut akan cepat mendapatkan pekerjaan. Pemberitaan yang ada menggambarkan kemampuan beradaptasi terhadap karir merupakan bekal yang penting bagi individu agar individu tersebut siap bertransisi ke dunia kerja sehingga dapat memperkecil tingkat pengangguran. Akan tetapi, peneliti menemukan realita di lapangan bahwa masih banyak mahasiswa vokasi yang masih bingung bahkan belum memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan karirnya di masa depan.

Berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan penulis pada tanggal 19 April 2023 melalui proses wawancara dengan partisipan pertama berinisial (MN) yang merupakan seorang mahasiswa vokasi diploma 3 jurusan akuntansi, menyatakan bahwa partisipan belum memiliki perencanaan untuk mewujudkan karirnya. Partisipan juga mengaku bahwa ia tidak pernah mengikuti kursus, workshop, ataupun memanfaatkan kesempatan Kampus Merdeka untuk mendukung karirnya, maka dari itu ia merasa kurang familiar dengan aplikasi-aplikasi akuntansi diluar yang telah diajarkan di perkuliahan. Partisipan juga merasa kesusahan dalam menguasai materi perkuliahan sehingga saat ada sertifikasi kompetensi ia diminta mengulang. Meskipun ia menemui berbagai tantangan dalam mencapai tujuan karirnya, tetapi ia masih merasa belum memikirkan rencana lain untuk mengatasi hal itu. Hal tersebut membuat ia merasa khawatir dan tidak yakin bisa menekuni karir sebagai akuntan di BUMN.

Selanjutnya pada tanggal 2 Juni 2023 peneliti melakukan wawancara dengan partisipan kedua berinisial (AD) yang merupakan seorang mahasiswi vokasi diploma 3 jurusan farmasi. Ia mengaku tidak tahu dari mana ia harus mendapatkan sumber informasi ketika memilih akan berkarir di bidang Tenaga Teknis Kefarmasian (TTK), dan tidak ada niatan untuk mencari tahu lebih dalam tentang hal itu, ia cenderung pasrah dan terlihat lesu. Ia juga tidak pernah mengikuti kursus, memanfaatkan kesempatan kampus merdeka, dan program-program lain di luar perkuliahan untuk mendukung karirnya karena ia tidak mengetahui mengenai informasi-informasi tersebut. Hal itu yang kemudian membuatnya ragu apakah kemampuan yang sangat minim ia miliki ini mampu mewujudkan karirnya atau tidak. Selain itu, tidak adanya formasi CPNS untuk posisi D3 Farmasi membuat ia kehilangan harapan untuk berkarir menjadi seorang TTK. Jika harus bekerja di pabrik obat, harus berada di luar kota sedangkan ia tidak diperbolehkan orang tuanya untuk bekerja di luar kota. Beberapa hal tersebut membuat ia merasa tidak ada lagi harapan untuk dapat mencapai karir sesuai minatnya. Maka dari itu ia memilih untuk belum memikirkan karir masa depannya karena membuat ia pusing sendiri dan ia juga merasa belum siap terjun di dunia kerja.

Selanjutnya pada tanggal 4 Juni 2023 peneliti melakukan wawancara dengan partisipan ketiga berinisial (MK) yang merupakan seorang mahasiswa vokasi diploma 3 jurusan ilmu perpustakaan. Ia mengaku bahwa ia tidak membuat perencanaan apapun terkait proses mencapai karir impiannya, ia merasa malas, dan lebih memilih menjalani hidup apa adanya dan tidak terlalu berambisi. Meskipun ia sering mengikuti webinar terkait bidang ilmu yang ia tekuni tetapi ia mengaku

tidak memahami materi yang disajikan. Ia juga tidak pernah mengikuti kursus atau kelas online, sharing dengan alumni, dan tidak pernah mengikuti program lain di luar program kuliah untuk mendukung karirnya. Ia mengaku bahwa menjadi seorang pegawai perpustakaan di perguruan tinggi negeri memiliki pesaing yang tidak hanya dari jurusan yang sama melainkan dari jurusan lain juga. Ancaman yang ada tersebut tidak lantas membuat ia ingin meningkatkan diri mempelajari skill baru agar bisa bersaing dengan lulusan lain, ia justru lebih memilih pasrah dan tidak yakin akan kemampuan dirinya untuk bersaing dengan jurusan lain. Selain itu ia juga mudah menyerah setiap kali mendapati soal yang susah saat mengerjakan ulangan karena merasa tidak memiliki harapan lagi. Maka dari itu, jika ia tidak bisa mewujudkan karir yang ia inginkan ia ingin beralih menjadi buruh pabrik.

Adaptabilitas karir merupakan konstruk sentral dari *career construction theory* (CCT). Pada faktor *adapting* dalam CCT, menekankan pada kemampuan individu untuk mengarahkan perilaku mereka agar dapat menghadapi tugas perkembangan karir serta perubahan kondisi kerja (Savickas & Porfeli, 2012). Hal ini kemudian selaras dengan konsep *personal growth initiative* yang menggambarkan kemauan individu untuk mengaktifkan perubahan perilaku dalam pertumbuhan pribadi dan membantu individu mempertahankan keterlibatan mereka (Gong et al., 2022).

Personal growth initiative atau PGI merupakan inisiasi pertumbuhan individu mengacu pada keterlibatan individu yang disengaja dan aktif dalam proses pertumbuhan karir yang ingin dicapai (Weigold et al., 2018). Individu dengan tingkat PGI yang tinggi tidak hanya mempunyai kesadaran untuk bertumbuh tetapi

juga lebih mungkin untuk mengenali dan mencari peluang untuk bertumbuh (Borowa et al., 2020). Individu dengan tingkat PGI yang rendah cenderung merasa kurang percaya terhadap kemampuan dirinya untuk mengatasi segala tantangan dari perubahan yang terjadi sehingga, ia cenderung takut untuk merencanakan dan menetapkan target-target dalam proses pertumbuhannya (Salim & Livia, 2021).

Penyesuaian karir individu dengan tuntutan kerja itu sendiri merupakan proses pertumbuhan pribadi. Maka dari itu semakin selaras seseorang dengan proses pertumbuhan maka akan semakin besar kemungkinan perolehan keterampilan yang diperlukan untuk beradaptasi dengan karirnya (Ashton, 2013). Mutiasari dan Sunawan (2021) mengatakan bahwa individu yang memiliki PGI tinggi justru cenderung lebih khawatir terhadap karir masa depannya, akan tetapi ia dapat mengolah rasa khawatirnya dengan memunculkan inisiatif untuk mengembangkan dirinya. Sebaliknya, individu yang memiliki PGI rendah mayoritas acuh terhadap masa depannya sehingga ia kurang mempersiapkan dirinya dalam menghadapi berbagai tuntutan kerja di masa depan.

Soylu, Siyez, dan Ozeren (2021) dalam penelitiannya menyatakan adanya inisiatif pertumbuhan pribadi terhadap pengembangan karir yang terencana dan terarah akan berpengaruh positif terhadap kemampuan beradaptasi karir karena membuat individu sadar akan perubahan yang terjadi pada diri mereka dan akan secara aktif mencari peluang yang memudahkan mereka menuju target karirnya. Saat individu berusaha memanfaatkan peluang di dunia kerja, proses peningkatan diri juga diperlukan guna membangun kesesuaian antara kompetensi individu dan tuntutan lingkungan kerja. Proses peningkatan diri ini menuntut individu tidak

hanya harus sadar akan kebutuhan untuk tumbuh dan berubah tetapi juga harus secara aktif terlibat dalam perilaku yang akan menghasilkan pertumbuhan (Ashton, 2013).

Penelitian yang dilakukan oleh Ashton (2013) terhadap 795 mahasiswa dalam penelitiannya yang berjudul "*Career Adaptability in Emerging Adults: A Foundation of Personal Growth*" menyatakan bahwa individu yang memiliki PGI tinggi akan memiliki tingkat kemampuan adaptabilitas karir yang tinggi juga. Mahasiswa dengan tingkat PGI yang tinggi akan merencanakan, mengeksplorasi, dan membuat keputusan karir. Selain itu, penelitian serupa yang dilakukan oleh Soyulu dkk (2021) pada 2.255 mahasiswa dalam penelitiannya yang berjudul "*Gender Perception, Career Optimism and Career Adaptability among University Students: The Mediating Role of Personal Growth Initiative*" menyatakan bahwa seorang individu yang memiliki persepsi gender yang lebih egaliter memiliki *personal growth initiative* yang tinggi agar dapat beradaptasi dengan karir masa depannya. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa Adaptabilitas karir memiliki hubungan yang positif terhadap PGI.

Sementara, harapan merupakan salah satu trait psikologi positif yang memiliki korelasi dengan adaptabilitas karir (Maree, 2017). Harapan merupakan sebuah variabel afektif yang dapat memotivasi tindakan dan mempengaruhi pikiran (Santilli et al., 2014). Harapan berkaitan erat dengan karir individu karena dianggap sebagai perasaan positif yang mendukung dalam menghadapi lingkungan yang tidak pasti dan menuntut individu untuk dapat beradaptasi (Othman et al., 2018). Terlebih hal tersebut menjadi harapan bagi mahasiswa vokasi yang telah dibekali

berbagai keahlian terapan untuk dapat beradaptasi di dunia kerja (Sudiyono et al., 2022).

Harapan merupakan sebuah kekuatan hidup untuk mencapai masa depan yang tidak pasti yang dicirikan oleh keyakinan yang kuat dan pertumbuhan pribadi yang signifikan, kemudian hal tersebut akan menjadi realistis bagi orang yang memiliki harapan (Slezackova, 2017). Harapan erat kaitannya dengan pencapaian karir di dunia kerja yang akan ditempuh nantinya oleh mahasiswa vokasi. Melalui harapan individu akan termotivasi untuk bertindak dalam menghadapi ketidakpastian dalam dunia kerja. Individu yang memiliki tingkat harapan tinggi memandang hal yang memicu stres sebagai sebuah tantangan dan akan berusaha mencari solusi untuk memecahkan masalah tersebut (Rivera et al., 2021). Menurut Santili (2014) harapan merupakan stimulus psikologis yang positif untuk menopang proses pencarian kerja seseorang karena memungkinkan orang tersebut untuk terus percaya terhadap 'kemungkinan diri' dalam menghadapi hambatan dan tetap terlibat dalam proses pencarian kerja mereka.

Individu yang memiliki tingkat harapan yang tinggi cenderung dapat menetapkan tujuan karir masa depannya, terlibat dalam aktivitas eksplorasi dan pengembangan karier, serta menunjukkan ketahanan dan keterampilan mengatasi masalah yang lebih besar ((Ding & Li, 2023). Sebaliknya, Individu yang mempunyai tingkat harapan yang rendah cenderung tidak berjuang untuk masa depan mereka dan menyerah pada keputusan (Santilli et al., 2014). Mereka juga cenderung memandang hambatan sebagai suatu perangkat yang sulit untuk dilepaskan dan menghambat mereka mencapai tujuan (Slezackova, 2017).

Sehingga mereka cenderung lebih sering mengalami kecemasan, kehilangan kepercayaan diri dan merasa dirinya kurang berharga untuk mencapai tujuannya (Snyder et al., 2002).

Santili (2017) dalam hasil penelitiannya yang berjudul “*Career adaptability, hope, optimism, and life satisfaction in Italian and Swiss adolescents*” terhadap 1.259 remaja di Swiss dan Italia yang menyatakan bahwa Harapan merupakan faktor penting dalam kemampuan beradaptasi karir. Buyukgoze (2016) dalam studinya dengan judul “*Validation of the career adapt-abilities scale-Turkish form and its relation to hope and optimism*” menunjukkan bahwa harapan memiliki peran penting dalam membantu seseorang percaya bahwa mereka mampu mengambil langkah-langkah spesifik untuk mencapai tujuan karir di masa depannya.

Berdasarkan uraian masalah yang telah disampaikan, penulis tertarik untuk melakukan kajian lebih mendalam melalui penelitian dengan judul “Hubungan antara *Personal Growth Initiative* dan Harapan dengan Adaptabilitas Karir Pada Mahasiswa Vokasi”.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara empiris hubungan *personal growth initiative* dan harapan dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa vokasi.

C. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaatnya antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam membantu perkembangan ilmu psikologi, terutama dalam bidang psikologi pendidikan yang berkaitan dengan hubungan hubungan *personal growth initiative* dan harapan dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa vokasi

2. Manfaat Praktis

a. Bagi subjek

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan informasi tentang hubungan *personal growth initiative* dan harapan dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa vokasi.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya dalam mengkaji bidang yang sama sehingga dapat menyempurnakan hasil penelitian ini.