

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pelaksanaan aktivitas pembelajaran di perguruan tinggi salah satunya ditujukan untuk mengembangkan sumber daya manusia atau human resource development, agar mahasiswa setelah lulus memiliki kompetensi, keahlian, dan keterampilan di suatu bidang. Tahap yang dilalui mahasiswa sebelum menjadi sarjana yaitu menjadi mahasiswa akhir. Syarat menjadi mahasiswa akhir yaitu telah menyelesaikan enam semester, sudah mengambil Kuliah Kerja Nyata (KKN), dan mengambil mata kuliah skripsi (Widyatama & Aslamawati, 2015). Secara umum, pengertian dari mahasiswa tingkat akhir yaitu seorang individu yang telah menyelesaikan beberapa semester dan berada dalam tahap penyusunan tugas akhir berupa skripsi maupun artikel jurnal yang harus diselesaikan sampai mendapatkan gelar sarjana.

Mahasiswa akhir berusaha menyesuaikan diri dengan tantangan tambahan yang akan mereka hadapi. Tantangan yang akan dihadapi termasuk perubahan penekanan dari bidang pendidikan ke bidang pekerjaan. Mahasiswa akhir berada dalam periode perkembangan dewasa awal, yang dimulai saat mereka berusia antara 18 sampai 40 tahun (Hurlock, 2009). Pada fase ini, individu memasuki tahap eksplorasi (Sharf, 2013). Pada tahap eksplorasi, individu harus menyelesaikan sejumlah tugas termasuk penentuan, permulaan, dan pengembangan karir (Santrock, 2009). Tugas-tugas tersebut merupakan tahapan untuk mencapai kematangan karir.

Kemampuan untuk melaksanakan tanggung jawab pengembangan karir sesuai dengan tahapan perkembangan karir dikenal sebagai kematangan karir. Hal ini dapat ditunjukkan dengan perilaku yang diperlukan untuk perencanaan karir,

pengumpulan informasi, kesadaran pengambilan keputusan karir, dan wawasan terkait pekerjaan (Crites, 1973).

Berdasarkan penjelasan (Hasan (2006); Richard (2006)), untuk meningkatkan kemampuan seseorang dalam membuat keputusan karir, seseorang harus menunjukkan kematangan karir, yang ditunjukkan dalam sikap dan kompetensinya. Savickas dalam (Sungadi, 2005) menjabarkan bahwa penyesuaian karir yang merujuk pada kesiapan pribadi dan penggunaan sumber daya yang tersedia untuk menyelesaikan tujuan perkembangan karir, perpindahan pekerjaan, dan trauma kerja, identik dengan kematangan karir.

Menurut Super (W.S Winkle dan Sri Hastuti, 2006) kematangan karir adalah keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karir yang khas bagi tahap perkembangan karir. Perkembangan karir sendiri adalah teori yang dasarnya perwujudan dari konsep diri. Perkembangan karir berfokus pada pertumbuhan dan arah dari sejumlah persoalan karir individu sepanjang rentang hidupnya.

Berdasarkan pengertian di atas, kematangan karir merupakan kapasitas individu dalam menguasai tugas-tugas pengembangan karir pada tahap pengembangan karir dengan menunjukkan ciri-ciri dan perilaku yang dibutuhkan untuk perencanaan karir, eksplorasi karir, pengambilan keputusan karir, serta memiliki pengetahuan tentang karir dan tempat kerja.

Mahasiswa akhir yang telah mencapai kematangan karir biasanya berpartisipasi dalam kegiatan perencanaan karir, memiliki dorongan untuk mempelajari dan mengeksplorasi beberapa jalur karir, memiliki pengetahuan tentang pengambilan keputusan karir, menyadari dunia kerja, dan mampu menyelidiki pekerjaan yang mereka minati. Sedangkan, ciri mahasiswa akhir yang belum memiliki kematangan karir yaitu belum memiliki rencana masa depan, tidak tergabung dalam aktivitas perkembangan karir dan memiliki dorongan yang minimal untuk

menggali informasi mengenai karir yang diinginkan (Nurillah, 2017).

Super (dalam Winkle, 2006) menyebutkan bahwa pada penentuan kematangan karir terdapat lima aspek yang terlibat yaitu, merencanakan, mengeksplorasi, membuat keputusan terkait karir, mempunyai informasi terkait lingkungan kerja, dan memiliki wawasan mengenai pekerjaan yang diinginkan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, didapati adanya ketidak cukupan kematangan karir pada diri mahasiswa akhir. Hal ini dikarenakan kurangnya informasi mengenai karir yang diinginkan, tidak yakin terhadap kemampuan yang dimiliki dan masih terlalu fokus menyelesaikan tugas akhir. Mahasiswa akhir yang belum memiliki rencana masa depan, tidak tergabung dalam aktivitas perkembangan karir dan memiliki dorongan yang minimal untuk menggali informasi mengenai karir yang diinginkan. . Selain itu terdapat beberapa faktor yang dapat menentukan kematangan karir.

Shertzer dan Stone (dalam Winkel & Hastuti, 2006), membagi dua faktor yang berpengaruh terhadap kematangan karir secara langsung maupun tidak yaitu, faktor eksternal dan internal. Adapun faktor internal yang berpengaruh terhadap kematangan karir terbagi kedalam 11 faktor, diantaranya intelegensi, bakat, minat, sikap, kepribadian, nilai kehidupan yang dipegang, penggunaan waktu senggang, pengalaman kerja, keadaan fisik, pengetahuan tentang dunia kerja, aspirasi dan pendidikan lanjutan. Selanjutnya, terdapat 5 faktor eksternal yang bisa berpengaruh terhadap perkembangan karir, diantaranya status sosial ekonomi keluarga, dukungan dan harapan keluarga, pertemanan, lingkungan sosial dan budaya, kondisi ekonomi suatu negara maupun daerah.

Individu pasti menghadapi tantangan dan hambatan saat mereka berusaha menyelesaikan fase pengembangan karir untuk mendapatkan karir yang diinginkan. Faktor internal dan eksternal

dapat berkontribusi terhadap rintangan dan tantangan yang dihadapi. Individu mungkin menghadapi hambatan internal seperti gangguan mental dan fisik. Keadaan keluarga, faktor lingkungan, atau apa pun yang terjadi di luar dirinya adalah contoh hambatan eksternal (Stoltz, 2000). Saat memilih pekerjaan, mahasiswa tingkat akhir sering menghadapi sejumlah tantangan. Adapun metode yang bisa diimplementasikan dalam mengatasi tantangan tersebut yaitu mahasiswa harus memiliki keterampilan atau kemampuan yang diperlukan. Kemampuan untuk mengatasi tantangan disebut sebagai adversity quotient.

Kemampuan untuk bertahan menghadapi perubahan, tekanan, dan tantangan lain disebut sebagai adversity quotient (Noviani, 2017). Salah satu ukuran kemampuan seseorang untuk mengatasi hambatan dan tantangan yang dihadapi adalah adversity quotient. Kemampuan seseorang untuk mengatasi hambatan dan tantangan dalam hidupnya dikenal sebagai adversity quotient. Adapun upaya yang harus dilakukan seseorang agar bisa mencapai tujuan yang diinginkan yaitu mempunyai kemampuan dalam menangani tantangan dan hambatan (Stoltz, 2000).

Terdapat 4 aspek adversity quotient, menurut penjelasan Stoltz (2000) yakni, aspek C (Control), O2 (Origin dan Ownership), R (Reach), dan E (Endurance). Beberapa faktor yang berpengaruh terhadap adversity quotient, diantaranya yaitu faktor bakat, faktor kemauan dan faktor kecerdasan. Faktor bakat merupakan gabungan dari keterampilan, kompetensi dan pengetahuan individu. Faktor kemauan, menggambarkan motivasi, antusiasme, ambisi dan dorongan individu untuk menjadi pribadi yang hebat. Faktor kecerdasan, apabila individu mempunyai adversity quotient yang tinggi akan menjadikan individu tersebut memiliki motivasi, lebih produktif, dan mempunyai tingkat keputusan yang rendah.

Berdasarkan hasil penemuan Shafira & Sartika (2020) mendapati adanya tingkat kematangan karir siswa SMKN di Bandung kelas XI dipengaruhi oleh adversity quotient secara signifikan. Penelitian selanjutnya dilakukan Khusna dkk. (2017) merepresentasikan adanya tingkat kematangan karir remaja yatim di SMA Surakarta dipengaruhi oleh adversity quotient secara signifikan .

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap adversity quotient dan kematangan karir karena adversity quotient menjadi hal yang penting dalam tahapan kematangan karir. Sedangkan kematangan karir harus diselesaikan pada rentang usia 21-25 tahun. Dari segi usia, tahapan kematangan karir mahasiswa tingkat akhir berada pada tahap eksplorasi yang mana keputusan individu sangat berpengaruh terhadap kehidupan setelahnya (Sharf, 2013).

B. Rumusan Masalah

1. Seberapa tingkat adversity quotient pada mahasiswa akhir psikologi islam Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung?
2. Seberapa tingkat kematangan karir pada mahasiswa akhir psikologi islam Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung?
3. Apakah terdapat pengaruh adversity quotient terhadap kematangan karir pada mahasiswa akhir psikologi islam di Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tingkat adversity quotient pada mahasiswa akhir psikologi islam Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung?

2. Untuk mengetahui tingkat kematangan karir pada mahasiswa akhir psikologi islam Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung?
3. Untuk mengetahui pengaruh adversity quotient terhadap kematangan karir pada mahasiswa akhir psikologi islam di Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan tentang adversity quotient dan kematangan karir dalam kajian ilmu Psikologi.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan tentang adversity quotient dan kematangan karir dalam kehidupan. Dan juga dapat menjadi bahan rujukan bagi penelitian yang akan datang mengenai adversity quotient dan kematangan karir.