

**HUBUNGAN ANTARA *EMPLOYABILITY* DENGAN *CAREER*
ADAPTABILITY PADA MAHASISWA GENERASI Z
DI FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS DIPONEGORO**

**Diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
untuk Memenuhi Sebagian Syarat Mencapai Derajat Sarjana**

Psikologi

SKRIPSI



Disusun oleh:

Alethiary Famosani

15000119140186

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS DIPONEGORO**

SEMARANG

2023

**HUBUNGAN ANTARA *EMPLOYABILITY* DENGAN *CAREER*
ADAPTABILITY PADA MAHASISWA GENERASI Z
DI FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS DIPONEGORO**

Alethiary Famosani^{1,2}, Novi Qonitatin²

^{1,2}Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro,
Jalan Prof. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275

alethiaryfamosani@gmail.com

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia yang berkualitas diharapkan dapat terbentuk melalui pendidikan karena tantangan dan perubahan dunia kerja akibat Revolusi 4.0 atau Globalisasi. Mahasiswa Generasi Z akan menjadi *fresh graduate* dan diharapkan mampu untuk mendapatkan pekerjaan, mempertahankan pekerjaan, serta menghadapi perubahan dalam pekerjaan. Individu yang memiliki *career adaptability* yang baik dapat membantu mempersiapkan dan menghadapi perubahan. Di dalam *career adaptability*, individu juga memerlukan *skill*, salah satunya adalah *employability* yang dapat membantu individu di dalam dunia pekerjaan. Sampel pada penelitian ini sejumlah 209 mahasiswa diperoleh dari teknik sampel berstrata proporsional dengan mengambil secara random sebanyak 10% dari tiap sub – sub kelompok. Metode pengumpulan data menggunakan Skala *employability* (25 aitem; $\alpha = 0.950$) dan Skala *career adaptability* (24 aitem; $\alpha = 0.906$). Analisis statistik menggunakan SPSS 26.0. Pada Uji Hipotesis *Rank Spearman* memperlihatkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *employability* dengan *career adaptability* ($r_s = 0.356; p < 0.05$). Artinya, semakin tinggi kecenderungan *employability* maka akan diikuti dengan kecenderungan *career adaptability* yang semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah kecenderungan *employability* maka akan diikuti dengan kecenderungan *career adaptability* yang rendah.

Kata kunci: Career Adaptability; Employability; kesiapan karier mahasiswa

**RELATIONSHIP BETWEEN EMPLOYABILITY AND CAREER
ADAPTABILITY ON GENERATION Z UNIVERSITY STUDENTS IN
FACULTY OF PSYCHOLOGY, DIPONEGORO UNIVERSITY**

ABSTRACT

The best quality of Human Resources are expected to be formed through education because of the challenges and changes in the world of work due to the Revolution 4.0 or Globalization. Generation Z University students will become fresh graduates and are expected to be able to get jobs, maintain jobs, and deal with changes in work. Individuals who have good career adaptability can help prepare for and deal with change. In career adaptability, individuals also need skills, one of the skill is employability which can help individuals in the world of work. The sample in this study was 209 students obtained from the proportional stratified sampling technique by randomly taking 10% of each sub-group. The data collection method used the employability scale (25 item; $\alpha = 0.950$) and the career adaptability scale (24 item; $\alpha = 0.906$). Statistical analysis using SPSS 26.0. The Spearman Rank Hypothesis Test shows that there is a significant positive relationship between employability and career adaptability ($r_s=0.356;p<0.05$). That is, the higher the tendency of employability, the higher the tendency of career adaptability. Conversely, the lower the tendency of employability, the lower the tendency of career adaptability.

Keywords: Career Adaptability; Employability; Student's readiness of Career

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Adanya Revolusi Industri 4.0 menandakan kita berada di era globalisasi. Seperti negara-negara lainnya, saat ini Indonesia sedang menghadapi tantangan dan persiapan global akibat perkembangan teknologi informasi yang berada di era Revolusi Industri 4.0. Sumber daya manusia yang mampu menyelesaikan masalah secara inovatif, kritis, dan logis diharapkan mampu diperoleh melalui pendidikan yang berkualitas. Perguruan Tinggi memiliki peran dan tanggung jawab dalam menghasilkan sumber daya yang unggul dan kompeten agar dapat menghadapi era *society 5.0*. Ketidakpastian menjadi salah satu karakteristik utama di era *society 5.0*. Ketidakpastian ini berkaitan dengan ketidakpastian era digital yang mengacu kepada kecepatan perubahan teknologi informasi yang berpengaruh terhadap berbagai sektor kehidupan (Chen & Tian, 2022). Clark dan Cooke (2014) menyatakan bahwa Revolusi Industri 4.0 bisa membuat perubahan dalam bidang pekerjaan, bisnis, teknologi, manufaktur, gaya hidup konsumen, dan ekonomi.

Era Revolusi Industri 4.0 juga berdampak kepada karier individu. Di masa depan akan mulai bermunculan pekerjaan – pekerjaan yang berbeda dan berubah secara signifikan dibandingkan periode – periode sebelumnya. Pekerjaan jenis baru banyak bermunculan dan dapat menggantikan jenis pekerjaan yang sudah lama (Isaacson & Brown, dalam Hartono & Gunawan, 2017). *World Economic Forum* melakukan survei bahwa pada tahun 2022

beberapa pekerjaan diproyeksikan dapat berkembang hingga 33% yang menunjukkan di Revolusi 4.0 akan muncul banyak tantangan karier sehingga mahasiswa perlu mempersiapkan dan menyesuaikan dengan perubahan yang ada.

Dunia kerja telah mengalami perubahan (Savickas, 2012). Pekerjaan pada abad 21 berkaitan dengan tidak hanya komitmen terhadap satu pekerjaan, melainkan perlunya berganti pekerjaan atau memahami beberapa pekerjaan akibat perubahan yang terjadi. Pekerja kini perlu untuk menghadapi perubahan yang terjadi akibat banyak perusahaan yang berfokus pada perkembangan teknologi serta peningkatan persaingan global. Individu perlu untuk menyesuaikan terhadap perubahan yang muncul serta tantangan dalam menjalani karier dengan kemampuan *career adaptability*. *Career adaptability* dapat membantu individu dalam mempersiapkan masa depan dan mengatasi permasalahan yang dihadapi.

Pada masa penuh perubahan sekarang ini beberapa masalah dalam karier muncul seperti sulitnya mendapatkan pekerjaan, dan meningkatnya jumlah pengangguran. 1 juta dari 8 juta orang pengangguran di Indonesia adalah lulusan sarjana (BPS, 2021). Jumlah pengangguran diharapkan dapat berkurang melalui pendidikan yang berkualitas, harapannya semakin tinggi kualitas individu maka peluangnya untuk mendapatkan pekerjaan menjadi lebih besar (Adriyanto, dkk., 2020). Ariadi (2013) mengemukakan bahwa salah satu penyebab utama terjadinya pengangguran adalah ketidaksesuaian kualifikasi sarjana dengan kebutuhan perusahaan. Lulusan perguruan tinggi

harus dapat memenuhi kualifikasi sehingga dapat memasuki dunia pekerjaan, jika tidak memenuhi maka akan menjadi pengangguran terdidik. Sebanyak 64,24% dari pengangguran di Indonesia merupakan pengangguran terdidik (BPS, 2020). Kemudian pada tahun 2022 pengangguran di Indonesia yang berusia 15 – 29 tahun tercatat lebih dari 59% (BPS 2022). Berdasarkan buku profil ketenagakerjaan dari BPS, rasio jumlah individu dengan pendidikan SLTA, sarjana muda serta sarjana yang tidak bekerja dapat menjadi indikator tingkat pengangguran terdidik. Perguruan tinggi sebagai transisi dari sekolah ke pekerjaan belum berfungsi sebagaimana mestinya menjadi salah satu faktor terjadinya pengangguran terdidik (Rahmawati & Hadiwiyono dalam Astuti 2014). Adanya fenomena pengangguran terdidik disebabkan oleh lulusan sarjana yang memiliki tingkat *career adaptability* yang rendah sehingga kesulitan dalam mencari pekerjaan.

Perubahan dari pendidikan ke dunia kerja memerlukan persiapan yang baik karena persiapan ini akan menentukan keberhasilan karier di masa mendatang. Koen, dkk (2012) menyatakan mahasiswa yang memiliki persiapan karier yang matang, dan tepat akan mampu untuk mencari pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya sehingga meningkatkan kesuksesan dalam berkarier. Fakta di lapangan menunjukkan bahwa mahasiswa akhir masih banyak yang bingung untuk menentukan profesi yang sesuai minat bakat mereka. Azhar dan Aprilia (2018) menemukan sebagian mahasiswa belum memikirkan pekerjaan dengan matang, mengalami kesulitan untuk menjalani

dunia kerja serta belum cukup mempersiapkan diri tentang apa yang akan dilakukannya setelah masa kuliah berakhir.

Pada mahasiswa yang berada pada tahapan transisi dari sekolah ke bekerja, Savickas dan Porfeli (2012) menyatakan *career adaptability* membantu meningkatkan kepedulian individu, kontrol perilaku, memiliki peningkatan pada keingintahuan dan kepercayaan diri, bersemangat, serta lebih berdedikasi hingga individu dapat menyesuaikan dengan situasi dan keadaan di dunia pekerjaan.

Penelitian Koen, et al. (2012) menunjukkan bahwa individu lebih mampu untuk menghadapi masa perubahan dari sekolah ke dunia pekerjaan, karena memiliki tingkat *career adaptability* yang tinggi sehingga mampu memilih karier dengan keputusan yang lebih baik dan pada akhirnya berpeluang lebih rendah menjadi pengangguran. Peningkatan kesempatan dalam menemukan pekerjaan yang sesuai hingga mencapai kesuksesan didapatkan dengan adanya *career adaptability*. Maka dari itu, memiliki dan meningkatkan kecenderungan *career adaptability* dapat membantu mahasiswa dan juga sarjana dalam menemukan pekerjaan yang cocok dan sesuai. Hartung dan Cadaret (2017) menemukan *career adaptability* dapat membantu individu untuk mempersiapkan strategi dalam melakukan pencarian kerja yang penting bagi individu ketika sedang mencari pekerjaan dan juga transisi dari sekolah ke dunia pekerjaan. Monteiro, et al (2019) dalam penelitiannya mendapatkan bahwa mahasiswa dengan *career adaptability* yang lebih tinggi maka lebih besar kemungkinannya untuk dapat dipekerjakan dalam rentang waktu 18

bulan semenjak lulus hingga memperoleh pekerjaan pertama. Hal ini tentunya dapat mengurangi pengangguran terhadap individu yang baru lulus dari Universitas.

Generasi Z merupakan Generasi yang mendominasi penduduk Indonesia berdasarkan Sensus Penduduk 2020. Penduduk Generasi Z mencapai 27,94% dari total penduduk Indonesia. Hal ini tercatat sebagai Generasi yang paling mendominasi, disusul dengan Millennial di urutan kedua, Gen X di urutan ketiga, dan Baby Boomer di urutan keempat. Generasi Z saat ini belum semuanya produktif karena diperkirakan berusia 8 hingga 23 tahun. Namun, usia produktif akan dialami oleh seluruh Generasi Z dalam rentang waktu sekitar tujuh tahun lagi. Mahasiswa yang akan menjadi *fresh graduate* dalam 5 tahun ke depan adalah mahasiswa Generasi Z. Martin, dkk, (2005) menyatakan bahwa *Fresh graduate* cenderung akan mengalami perasaan – perasaan yang mengarah pada ketidakpastian, frustrasi, tekanan serta kecemasan terhadap dirinya sendiri apabila tidak siap dalam beradaptasi terhadap dunia kerja.

Mahasiswa Generasi Z merupakan individu yang lahir di era perkembangan teknologi dan juga menjadikan teknologi sebagai bagian dari kehidupannya (Dingli & Seychell, 2015). Perkembangan teknologi ini berdampak pada ketidakpastian dan juga lingkungan yang kompleks bagi Generasi Z sehingga berpengaruh pada cara kerja, belajar, dan juga dalam hal kehidupan lainnya. Generasi Z perlu untuk memiliki dan meningkatkan *career adaptability* untuk menghadapi ketidakpastian dan lingkungan yang kompleks.

Tantangan dalam Revolusi Industri 4.0 dan 5.0 menyebabkan individu harus memiliki kompetensi yang semakin tinggi, terutama pada Generasi Z, sehingga Generasi Z membutuhkan perencanaan karier yang baik. Asriandi dan Putri (2020) mengemukakan terdapat beberapa kompetensi yang dibutuhkan untuk menghadapi tantangan global, diantaranya yaitu dapat memecahkan masalah yang kompleks, kecerdasan emosional, kreativitas, manajemen manusia, pengambilan keputusan, serta kemampuan bernegosiasi.

Darmawani dan Suryahadikusumah (2021) menyebutkan bahwa Generasi Z memiliki beberapa masalah yaitu Generasi Z cenderung lebih tidak sabaran, berpikiran instan, dan juga individualistik (Singh & Dangmei, 2016). Kecepatan kerja Generasi Z kadang membuat akurasi dari pekerjaan yang dilakukan kurang baik (Arar & Oneren, 2018). Akurasi dalam pekerjaan diperlukan untuk menjaga stabilitas dan mempertahankan pekerjaan bagi Generasi Z. Generasi Z seringkali takut akan kehilangan sesuatu di media sosial sehingga sulit dalam menjaga fokus untuk jangka waktu yang lama (Stillman & Stillman, 2017). Generasi Z tidak bisa memecahkan masalah, menganalisis situasi, dan juga memberikan keputusan (Pebryawan, 2018). Generasi Z memiliki keresahan dan juga mengalami beberapa krisis dibandingkan Generasi milenial. Generasi Z memiliki pola pikir yang pragmatis dalam melakukan perencanaan dan juga mengorganisir masa depan. Pada kenyataannya, Generasi Z membutuhkan mental yang kuat serta dapat memecahkan masalah secara bijak di tengah ketidakpastian Revolusi Industri 4.0

Hal-hal diatas menjadi sumber permasalahan personal dan interpersonal bagi Generasi Z pada pekerjaan. Jika Generasi Z tidak dapat beradaptasi, maka berdampak pada stres pekerjaan bagi Generasi Z. Savickas dan Porfeli (2012) menyebutkan bahwa untuk mencapai kesuksesan karir diperlukan *career adaptability* yang baik. *Career adaptability* adalah kemampuan yang dibutuhkan dan perlu dikembangkan bagi Generasi Z sebelum memasuki dunia pekerjaan. Berdasarkan penelitian yang ditemukan oleh Hardianto dan Sucihayati (2018) *career adaptability* yang tinggi hanya dimiliki oleh 37% dari total responden mahasiswa, sehingga memperlihatkan bahwa masih rendahnya tingkat *career adaptability* yang dimiliki mahasiswa.

Savickas (dalam Brown & Lent, 2013) mengemukakan teori tentang *career adaptability* sebagai kemampuan individu dalam beradaptasi terkait perubahan di pekerjaan. Individu cenderung lebih dapat menyesuaikan diri secara stabil dalam berbagai keadaan di lingkungan pekerjaan ketika memiliki *career adaptability* yang baik, sehingga individu dengan mudah menyelesaikan berbagai macam tantangan dalam lingkup pekerjaan yang diberikan. Dalam penelitian ini berfokus pada tantangan dan perubahan yang ada pada transisi dari perkuliahan ke pekerjaan. Tantangan mahasiswa yang dialami adalah eksplorasi terhadap karier yang sesuai dengan dirinya, dapat bertanggung jawab atas keputusannya terhadap karier, serta keyakinan dan kepercayaan dirinya dalam mengatasi tantangan – tantangan khususnya pada kariernya. Mahasiswa dapat meningkatkan kecenderungan *career adaptability* dengan perilaku, kepercayaan, dan juga *skill* untuk mengatasi tantangan karier.

Salah satu hal yang penting dalam memenuhi kualifikasi pekerjaan adalah *skill* (McCoy dalam Singh, 2008). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh De Guzman & Choi (2013) bahwa *employability skills* berhubungan dengan *career adaptability*.

Mahasiswa juga memiliki tantangan dalam memenuhi kualifikasi dari penyedia lapangan kerja sehingga dapat dipilih untuk bekerja. Maka dari itu pengetahuan, *skill*, dan attitude diperlukan bagi sarjana perguruan tinggi. Mahasiswa perlu *employability* untuk membantu dalam mendapatkan pekerjaan. *Employability* diartikan sebagai kemampuan, *skill*, dan *attitude* yang dimiliki individu, serta bagaimana individu tersebut dapat mempresentasikannya kepada penyedia lapangan kerja. Penelitian menemukan bahwa lulusan baru bisa jadi sudah memiliki *employability* yang baik namun tidak mengetahuinya (Jackson, 2013; Strachan, 2016). Penelitian lain juga menemukan bahwa terdapat *skill gap*, dimana lulusan tidak dapat mengartikulasikan atau menyampaikan *skill* nya sesuai dengan kebutuhan perusahaan (Harrison, 2017). Perguruan Tinggi sebaiknya dapat membantu mahasiswa untuk mengetahui *employability*-nya serta bagaimana cara menyampaikan *employability*-nya kepada orang lain. Peneliti menyebut *skill gap* dengan sebutan “*articulation of skills*” gap.

Terdapat peningkatan *employability* pada individu yang memiliki keterampilan dalam berkomunikasi, kemampuan dalam memecahkan masalah, bekerjasama dalam sebuah tim, kemampuan dalam berpikir secara kritis, memiliki kreativitas serta terus berupaya melakukan inovasi (Wilton, 2014;

Mansour & Dean 2015), kemampuan dalam membuat suatu keputusan, kemampuan dalam beradaptasi (Hashim, 2015), serta keterampilan dalam menggunakan teknologi (Kulkarni & Chachadi, 2014; Paadi, 2014). Selain itu, Pool dan Sewell (2007) mengatakan bahwa individu akan cenderung merasa nyaman dalam bekerja serta melakukan pekerjaannya dengan lebih baik apabila individu sudah memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaannya.

Penelitian ini dilakukan terhadap mahasiswa secara keseluruhan yaitu dari mulai mahasiswa baru hingga mahasiswa akhir. Penelitian terdahulu meneliti mahasiswa akhir karena mereka yang akan memasuki dunia pekerjaan dalam waktu dekat sehingga akan lebih *concern* terhadap pekerjaannya di masa depan, sedangkan pada penelitian ini melihat individu sejak awal memasuki perguruan tinggi berada pada tahap eksplorasi yaitu berusia 18 – 24 tahun (Sharf, 2006), dimana individu akan mencoba untuk mengklarifikasikan tujuan karier dan minat karier serta mulai membuat rencana secara lebih objektif sehingga sudah mulai terjadi proses pencarian kerja yang tetap. Mahasiswa tingkat awal seringkali mengalami *career indecision* atau kebingungan karier (Gati, dkk 1996) yang disebabkan oleh tiga kategori utama yaitu kurangnya motivasi untuk mulai memilih karier, kebingungan dalam memilih karier secara umum, serta pemahaman terhadap mitos terkait pemilihan karier (contoh: sebaiknya karier dipilih oleh yang ahlinya). Selain itu juga ada subkategori yang disebabkan oleh kurangnya informasi terkait pemilihan karier, serta adanya informasi yang tidak konsisten. Mahasiswa

tahun pertama dan tahun kedua ditemukan tidak merasa topik ataupun pengetahuan tentang *employability* penting pada tahap ini (tahap mahasiswa awal) (Tymon, 2013). Meskipun begitu, Goodwin et al (2019) menemukan bahwa angkatan mahasiswa (mahasiswa awal maupun mahasiswa akhir) tidak mempengaruhi kemampuannya dalam menyampaikan atau *articulate employability* yang dimilikinya. Dapat diketahui bahwa mahasiswa tingkat awal memang belum memiliki *concern* terhadap *employability* dan juga seringkali mengalami *career indecision*, namun bisa saja bahwa mahasiswa tersebut sudah memiliki *employability* hanya saja tidak menyadarinya.

Penelitian sebelumnya dalam Zacher (2014) dan Johnston et al (2013) mengungkapkan bahwa *career adaptability* secara positif mengarah kepada kepuasan karir, hubungan positif dengan kebahagiaan dalam bekerja dan kualitas kehidupan, serta adanya hubungan negatif antara *career adaptability* dengan level stres dalam pekerjaan. Selain *career adaptability*, *Employability* juga penting untuk dimiliki mahasiswa, *employability* diartikan sebagai kemampuan, *skill*, dan *attitude* yang dimiliki individu, serta bagaimana individu tersebut dapat mempresentasikannya kepada penyedia lapangan kerja sehingga individu mendapatkan kesempatan lebih tinggi untuk memperoleh pekerjaan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lowden, dkk, (2011) bahwa *employability* membantu dalam persiapan individu untuk memperoleh pekerjaan serta dapat menjalankan perannya sebagai seorang karyawan.

Dengan permasalahan yang ada, peneliti menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara *employability* dengan *career adaptability*. Peneliti memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai hubungan antara *employability* dan *career adaptability* pada mahasiswa Generasi Z karena pada penelitian terdahulu biasanya fokus penelitian adalah mahasiswa tingkat akhir, sedangkan tidak hanya mahasiswa akhir saja yang membutuhkan *employability* dan *career adaptability*.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah Apakah terdapat hubungan antara *employability* dengan *career adaptability* pada mahasiswa Generasi Z?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *employability* dengan *career adaptability* pada mahasiswa Generasi Z.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi terhadap bidang Psikologi Industri dan Organisasi berupa pengetahuan mengenai persiapan karier pada mahasiswa-

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan mengenai pentingnya *employability* dan *career adaptability* khususnya pada mahasiswa Generasi Z

sehingga bisa meningkatkan kesempatan untuk memperoleh *skill*, memperoleh pekerjaan dan mempertahankan pekerjaan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan informasi pada lembaga-lembaga pendidikan lain dan lembaga konseling karier tentang *employability* dan *career adaptability*.