

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebagai negara yang berada dalam tahap berkembang, Indonesia saat ini dihadapkan pada dinamika transformasi yang signifikan sebagai konsekuensi dari arus globalisasi yang semakin intensif. Perubahan tersebut memberikan dampak yang luas terhadap berbagai dimensi kehidupan, mencakup bidang sosial, ekonomi, hingga kebudayaan. Dalam konteks ini, pendidikan memegang peranan strategis dalam membentuk kualitas sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten secara intelektual, tetapi juga memiliki tanggung jawab sosial, kemandirian, serta orientasi masa depan yang terarah. Perguruan tinggi, sebagai institusi pendidikan tertinggi, memiliki mandat fundamental untuk menghasilkan lulusan yang tidak hanya memiliki landasan pengetahuan yang kokoh, melainkan juga menjunjung tinggi integritas, berdaya cipta, dan adaptif dalam merespons dinamika serta kompleksitas dunia kerja, khususnya di era revolusi industri 4.0. (Efendy & Haryanti, 2020).

Tantangan globalisasi juga turut memengaruhi dinamika persaingan di pasar kerja. Akibatnya, mahasiswa diharapkan dapat mempersiapkan diri sebaik mungkin untuk menghadapi karir mereka. Mahasiswa dapat memulai persiapan karir dengan menelaah sumber pengetahuan yang terpercaya tentang karir dan dunia kerja melalui proses eksplorasi yang efektif, sehingga mereka siap saat menentukan pilihan karir (Rustanto, 2017). Pendidikan yang berkualitas sangat penting dalam membantu individu meraih masa depan yang cerah dengan memperbaiki proses pembelajaran secara optimal (Islamuddin, 2012).

Persiapan karir mahasiswa tidak hanya terbatas pada penguasaan pengetahuan akademis. Lebih dari itu, mereka juga dituntut untuk mengembangkan kemampuan yang mencerminkan nilai-nilai kehidupan, seperti tanggung jawab, kemandirian, dan integritas. Dengan kata lain, usia mahasiswa adalah periode transisi menuju harapan sosial dan pola hidup di masa dewasa (Pinasti, 2011). Masa ini menjadi momen penting untuk membangun fondasi kehidupan di masa depan.

Memasuki masa dewasa awal, yang menurut Hurlock (1996) terjadi pada rentang usia 18 hingga 25 tahun, individu biasanya tengah melanjutkan pendidikan atau mulai memasuki dunia kerja.

Santrock (2011) menegaskan bahwa tugas utama pada tahap dewasa awal meliputi memilih, memulai, dan mengembangkan karir, yang sangat menentukan perjalanan karir seseorang di masa depan. Namun demikian, realitas menunjukkan bahwa sejumlah besar mahasiswa masih berada pada tahap kematangan karir yang belum optimal. Kondisi ini berpotensi menjadi hambatan serius dalam proses adaptasi terhadap dinamika pasar kerja yang semakin kompetitif dan menuntut kesiapan tinggi. Ketidakmatangan dalam perencanaan dan pengambilan keputusan karir ini turut menimbulkan kekhawatiran akan meningkatnya angka pengangguran di kalangan lulusan perguruan tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Azhar dkk (2006) menyatakan bahwa tingginya jumlah pengangguran terdidik menunjukkan karena adanya ketidakmatangan karir mahasiswa akhir sebagai calon sarjana.

Tabel 1. 1 : Tingkat Pengangguran Berdasarkan Pendidikan Tahun 2021-2024

Pendidikan tertinggi yang ditamatkan	Besaran Berdasarkan Tahun			
	2021	2022	2023	2024
SD ke bawah	3,61	3,59	2,56	2,38
SMP	6,45	5,95	4,78	4,28
SMA Umum	9,09	8,57	8,15	6,73
SMA Kejuruan	11,13	9,42	9,31	8,62
Diploma I/II/III	5,87	4,59	4,79	4,87
Universitas	5,98	4,80	5,18	5,63
Total	42,13	36,92	34,77	32,51

Sumber: *Berita Resmi Statistik No. 36/05/Th. XXVII, 6 Mei 2024*

Badan Pusat Statistik Indonesia, menjelaskan tentang kondisi ketenagakerjaan di Indonesia selama bulan Februari 2023 hingga Februari 2024. Berdasarkan hasil data yang disampaikan oleh BPS, tingkat pengangguran terbuka (TPT) di Indonesia tahun 2023 adalah sebesar 5,35%, di tahun 2024 turun sebesar 0,02% menjadi 4,82%. Namun, hal ini justru berbanding terbalik dengan besaran tingkat pengangguran terbuka (TPT) dengan lulusan universitas yang justru meningkat dari 5,18% pada februari 2023, menjadi sebesar 5,63% di bulan februari 2024 (Statistik, 2024). Kondisi ini semakin diperparah di beberapa daerah seperti Kabupaten Bangkalan, Jawa Timur, yang mengalami lonjakan pengangguran terdidik sebesar 4,25% pada tahun 2023.

Tabel 1. 2 : Jumlah Lowongan Kerja Terdaftar di Indonesia

No	Provinsi	Jumlah
1.	Jawa Timur	51,163
2.	Jawa Tengah	35,191
3.	Sumatera Barat	20,516
4.	DKI Jakarta	12,802
5.	Banten	7,697

Sumber: *Badan Pusat Statistika Nasional, 21 Februari 2024*

Data pusat statistika nasional tahun 2024, Jawa Timur sendiri tercatat sebagai wilayah dengan jumlah lowongan pekerjaan tertinggi di Indonesia pada tahun 2024, mencapai 51,163 posisi. Tercatat sebanyak 56.171 individu berhasil mendapatkan pekerjaan di provinsi ini. Namun, meskipun angka penyerapan tenaga kerja cukup tinggi, peluang kerja bagi lulusan baru tetap terbatas. Salah satu penyebab utamanya adalah tingginya migrasi tenaga kerja dari daerah lain yang datang ke Jawa Timur untuk mencari pekerjaan, sehingga memperketat persaingan. Di provinsi ini, jumlah pengangguran di kalangan pemuda mencapai sekitar 1,3 juta orang, dengan 6,1 juta di antaranya merupakan lulusan SMA dan sarjana yang berada di usia produktif (Asikin, 2022). Meningkatkan pelatihan dan memperbaiki fasilitas pendidikan bisa dijadikan terobosan untuk meningkatkan kualitas siswa atau mahasiswa sebagai seorang calon tenaga kerja terdidik.

Tabel 1. 3 : Tingkat Indeks Pembangunan Manusia Provinsi Jawa Timur 2023

IPM Tertinggi		IPM Terendah	
Kota Malang	84,00	Kabupaten Sampang	66,19
Kota Surabaya	83,99	Kabupaten Bangkalan	66,82
Kota Madiun	83,71	Kabupaten Sumenep	69,13

Sumber: *Berita Resmi Statistik No. 74/12/35/Th. XXI, 1 Desember 2023*

Jawa timur merilis tingkat IPM tertinggi dan terendah, di mana Kabupaten Bangkalan, tempat Universitas Trunojoyo Madura (UTM) berada, juga menghadapi tantangan serius dalam hal kualitas sumber daya manusia. Berita resmi statistik yang dirilis oleh BPS Jawa Timur tahun 2023, juga turut menyebutkan bahwa Kabupaten Bangkalan berada pada posisi kedua dengan tingkat indeks pembangunan manusia terendah di provinsi dengan indeks IPM sebesar 66,82, jauh di bawah rata-rata IPM Jawa Timur sebesar 72,49. Hal ini berbeda dengan universitas seperti Universitas Negeri Surabaya (UNESA) di Kota Surabaya dan Universitas Negeri Malang (UM) di Kota Malang, yang berada di daerah dengan

IPM tinggi, masing-masing sebesar 84,00 dan 83,99. Perbedaan ini memberikan dampak signifikan terhadap akses pendidikan, kualitas mahasiswa, dan daya saing lulusan dari masing-masing institusi. Universitas di wilayah dengan IPM tinggi cenderung memiliki akses yang lebih baik terhadap fasilitas pendidikan, infrastruktur modern, dan dukungan teknologi. Lulusan universitas di daerah dengan IPM tinggi sering kali memiliki daya saing yang lebih kuat di pasar kerja karena akses yang lebih baik terhadap pelatihan, magang, dan kolaborasi dengan dunia industri (Baka & Agus, 2024).

Tabel 1. 4 : Survey di Universitas Trunojoyo Madura

No	Instansi	Seberapa yakin tentang pilihan karir yang akan anda ambil setelah lulus kuliah	
		Sangat Yakin	Tidak Yakin
1.	Universitas Trunojoyo Madura	31%	69%

Sumber: *Hasil survey awal, 17 Oktober 2024, data diolah*

Survei yang dilakukan oleh peneliti terhadap mahasiswa akhir Universitas Trunojoyo Madura mengenai kematangan karir, terdapat total 100 responden, di mana 69% dari 69 mahasiswa masih merasa ragu terhadap pilihan karir mereka setelah lulus. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pemahaman tentang keterampilan yang dibutuhkan di pasar kerja serta kurangnya pengalaman. Mereka hanya memiliki keinginan untuk bekerja tanpa mengetahui jalur karir apa yang ingin diambil di masa depan. Sementara itu terdapat 31% dari 31 mahasiswa menyatakan bahwa mereka telah merasa yakin dengan pilihan karir yang akan diambil setelah lulus. Hal ini dikarenakan mereka sudah memiliki pengalaman bekerja paruh waktu, telah mencoba dunia profesional melalui magang atau pelatihan kerja, atau memiliki mentor karir setelah menyelesaikan studi di universitas.

Penelitian yang dilakukan oleh Ismawati (2024) juga mendukung temuan pada pra-penelitian yang dilakukan oleh peneli, dengan judul "*Pengaruh Konsep Diri Terhadap Kematangan Karir Fresh Graduate Universitas Trunojoyo Madura*". Hasil penelitiannya menemukan bahwa sebanyak 34,5% *fresh graduate* memiliki kematangan karir yang tinggi, 51,7% berada di kategori sedang, dan hanya 13,8% yang tergolong rendah. Hal ini menunjukkan adanya kemungkinan pengukuran terhadap tingkat kematangan karir mahasiswa akhir di Universitas Trunojoyo

Madura sebagai calon sarjanah. Menurut Alti (dalam Ismawati, 2024), Seseorang yang telah mencapai tingkat kematangan karir yang memadai akan memiliki kemampuan untuk merancang jalur karir yang sejalan dengan potensi dan kesiapan dirinya. Dengan demikian, berbagai tantangan karir, baik yang bersumber dari faktor *internal* maupun eksternal, dapat dihadapi dan diselesaikan secara efektif.

Kurangnya kesiapan dalam merancang karir dapat mengakibatkan kesalahan dalam memilih pekerjaan, seperti terjun ke profesi yang tidak sesuai dengan minat pribadi atau bertolak belakang dengan latar belakang akademik yang dimiliki. Sebaliknya, mahasiswa dengan tingkat kematangan karir yang tinggi cenderung menetapkan pilihan pekerjaan yang relevan dengan disiplin ilmu yang mereka pelajari, sehingga arah karir mereka menjadi lebih jelas setelah lulus dari perguruan tinggi (Nashriyah dkk., 2014). Oleh karena itu, mahasiswa yang telah mencapai kematangan karir yang optimal umumnya mampu menentukan jalur karir yang paling cocok dengan potensi diri mereka. Sebaliknya, mereka yang masih berada pada tingkat kematangan karir yang rendah sering mengalami kebingungan dalam mengambil keputusan terkait masa depan profesional mereka. Dengan demikian, penting bagi setiap mahasiswa untuk mengembangkan kematangan karir yang memadai. Pandangan ini juga sejalan dengan pemikiran Crites (dalam Coertse & Schepers, 2004) yang menegaskan bahwa kematangan karir merupakan faktor krusial dalam proses pengambilan keputusan karir seseorang.

Konsep kematangan karir sendiri pertama kali diperkenalkan oleh Donald Edwin Super, seorang psikolog terkemuka di bidang psikologi karir dan konseling. Kematangan karir, sebagaimana dijelaskan oleh Super (1977), adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas-tugas perkembangan yang berkaitan dengan tahap karir yang tengah dijalani. Diantara tugas itu mencakup perencanaan langkah-langkah untuk mencapai tujuan karir, pengambilan keputusan yang tepat terkait karir, serta mengatasi hambatan yang mungkin muncul sepanjang perjalanan karir. Levinson dkk (1998) kematangan karir juga mencakup kemampuan menguasai pengetahuan serta keterampilan yang diperlukan guna mengambil keputusan karir yang tepat dan sesuai dengan realitas. Artinya, individu dengan tingkat kematangan

karir yang tinggi tidak hanya memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan karir mereka, tetapi juga memiliki pemahaman yang jelas tentang apa yang mereka cari.

Menurut Super (1977), kematangan karir seseorang mencakup lima aspek utama, yaitu perencanaan karir (*career planning*), eksplorasi karir (*career exploration*), pengambilan keputusan (*decision making*), informasi dunia kerja (*world of work information*), serta pengetahuan mengenai pekerjaan yang diminati (*knowledge of the preferred occupation*). Namun, seringkali individu mengalami kesulitan dalam memilih karir karena kurangnya pemahaman mengenai konsep karir itu sendiri. Misalnya, mereka bisa bingung mengenai bakat dan minat yang dimiliki, minimnya informasi tentang prospek karir yang tersedia, atau merasa kemampuan mereka belum cukup untuk membuat keputusan yang tepat (Izzawati & Lisnawati, 2015).

Rendahnya kematangan karir seringkali membuat lulusan sarjana cenderung memilih dan menerima pekerjaan yang sering kali bertentangan atau tidak selaras dengan latar belakang akademis mereka. Romadhon (2022), menyatakan bahwa seseorang yang belum mencapai kematangan karir yang optimal cenderung mengalami kesulitan dalam menentukan pilihan pekerjaan yang sesuai, yang kemudian dapat berdampak pada menurunnya kualitas kinerja mereka. Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, Nadiem Makarim, pernah menyebutkan bahwa 80% mahasiswa Indonesia tidak bekerja di bidang yang sesuai dengan keahlian mereka (Abiyoso, 2024). Oleh karena itu, kematangan karir dipandang sebagai elemen krusial yang harus dimiliki setiap mahasiswa guna menunjang pencapaian pekerjaan yang sejalan dengan harapan mereka di masa mendatang (Hasan, 2006).

Kematangan karir juga ditandai dengan keyakinan penuh akan kemampuan individu untuk mencapai tujuan karirnya, berlandaskan pada kesadaran dan perencanaan yang matang terhadap pilihan karir yang mereka buat. Suryanti, Yusuf, dan Priyatama (2010), menyatakan bahwa dalam perjalanan menuju kematangan karir, mahasiswa akan dihadapkan pada berbagai faktor yang berpotensi memengaruhi proses tersebut. Osipow (1973) menjelaskan bahwa ada berbagai faktor yang mempengaruhi kematangan karir seseorang, di antaranya adalah

kecerdasan, status sosial ekonomi orang tua, konsep diri, pola asuh, pola karir orang tua, harapan mereka terhadap pekerjaan, lingkungan sekolah, bakat khusus, dan proses pendidikan yang dilalui. Di sisi lain, Naidoo dkk (1998) menambahkan bahwa selain faktor-faktor tersebut, usia, ras, etnis, jenis kelamin, dan *locus of control* juga memiliki peran penting dalam kematangan karir.

Julian B. Rotter (1966), menjelaskan bahwa *locus of control* merujuk pada keyakinan seseorang bahwa hasil atau penghargaan atas perilaku mereka ditentukan oleh tindakan yang mereka lakukan atau oleh sifat pribadi yang dimiliki. Mahasiswa yang tengah meniti jalan menuju karir impian mereka perlu melakukan lebih dari sekadar merencanakan dan mengeksplorasi berbagai pilihan karir. Rotter (1966) juga turut mengklasifikasikan *locus of control* ke dalam dua aspek utama yaitu *locus of control internal* dan *locus of control eksternal*. Penelitian ini memfokuskan kajian pada konsep *internal locus of control*. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Rotter (1966), *locus of control internal* merupakan suatu keyakinan individu bahwa berbagai peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya merupakan konsekuensi dari kemampuan, usaha, serta tindakan yang ia lakukan sendiri. Individu dengan *locus of control internal* cenderung meyakini bahwa mereka memiliki kapasitas untuk mengendalikan arah hidupnya, serta menilai bahwa keberhasilan yang dicapai merupakan hasil dari kerja keras dan dedikasi pribadi.

Penelitian mengenai hubungan *locus of control internal* dan kematangan karir telah dilakukan oleh Indasari dkk., (2023) dalam studi berjudul "*Kematangan Karir pada Mahasiswa Tingkat Akhir: Menguji Peran Internal Locus of control*". Hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *internal locus of control* dan kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir. Artinya, semakin tinggi tingkat *internal locus of control* yang dimiliki mahasiswa, maka semakin tinggi pula tingkat kematangan karirnya, dan sebaliknya, semakin rendah *internal locus of control* maka semakin rendah pula tingkat kematangan karir yang dimiliki. Hasil analisis dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa *internal locus of control* memberikan sumbangan efektif sebesar 65,93% terhadap kematangan karir mahasiswa tingkat akhir. Selain itu, penelitian yang dilakukan

oleh Mailangkay dkk., (2024) dengan judul "*Hubungan Locus of control Internal dengan Kematangan Karir Mahasiswa Akhir Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado*". Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *internal locus of control* dan kematangan karir pada mahasiswa angkatan tahun 2020 Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi *internal locus of control* yang dimiliki mahasiswa, maka semakin tinggi pula tingkat kematangan karirnya, begitu pula sebaliknya.

Penelitian ini memiliki urgensi tersendiri mengingat mahasiswa tingkat akhir berada dalam fase transisi menuju dunia kerja, di mana kesiapan dalam merencanakan dan menentukan arah karir sangat diperlukan. Untuk itu, diperlukan kemampuan untuk mengenali potensi diri dan mengelola berbagai tantangan yang mungkin timbul dalam proses perencanaan karir. Salah satu faktor psikologis yang diyakini berperan dalam proses tersebut adalah *internal locus of control*. Mahasiswa yang meyakini bahwa hasil dari setiap usaha berasal dari kemampuan dan tindakan pribadinya cenderung memiliki kematangan karir yang lebih baik. Sebaliknya, jika seseorang merasa bahwa hal-hal yang terjadi dalam hidupnya bergantung pada faktor eksternal, maka kemungkinan untuk memiliki kematangan karir yang rendah pun meningkat. Dengan memiliki *internal locus of control* yang kuat, individu tidak hanya dapat bertanggung jawab atas keberhasilan, tetapi juga mampu menerima dan belajar dari kegagalan dalam perjalanannya meraih karir yang diinginkan. Oleh karena itu, berlandaskan fenomena tersebut, peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **"Pengaruh *Internal Locus of control* Terhadap Tingkat Kematangan Karir Mahasiswa Tingkat Akhir di Universitas Trunojoyo Madura"**.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan yang telah diuraikan sebelumnya, oleh sebab itu peneliti ingin mengetahui apakah terdapat pengaruh *internal locus of control* terhadap tingkat kematangan karir mahasiswa akhir di universitas Trunojoyo Madura?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi apakah terdapat pengaruh *internal locus of control* terhadap tingkat kematangan karir mahasiswa akhir di Universitas Trunojoyo Madura.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah untuk memperkaya data empiris, memberikan informasi baru, dan memperluas pemahaman dalam perkembangan ilmu psikologi, khususnya dalam bidang psikologi sosial serta psikologi industri dan organisasi, terutama yang berhubungan dengan *internal locus of control* dan kematangan karir mahasiswa tahun terakhir.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Universitas Trunojoyo Madura

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai pengaruh *internal locus of control* terhadap kematangan karir, yang nantinya dapat menjadi pertimbangan dalam pengambilan kebijakan di masa depan.

b. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan, baik secara teori maupun praktik, dalam bidang sumber daya manusia, khususnya mengenai *internal locus of control* dan kematangan karir.

c. Bagi subjek dalam penelitian ini

Melalui hasil penelitian ini, mahasiswa diharapkan memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai kesiapan karir mereka serta menyadari faktor-faktor *internal* yang memengaruhi proses pengambilan keputusan karir.

d. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan referensi bagi peneliti yang berminat untuk meneliti isu serupa, serta penelitian ini dapat dikembangkan lebih lanjut berdasarkan fenomena yang ada, responden maupun metode penelitian lainnya agar dapat menciptakan penemuan baru yang lebih baik.