

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengangguran usia muda di Indonesia akhir-akhir ini mengalami peningkatan. Data yang dilansir oleh Badan Pusat Statistik (2016) menunjukkan jumlah individu muda yang menganggur dengan rentang usia 20-24 tahun dalam tiga tahun terakhir, yaitu dari tahun 2014-2016, mengalami peningkatan secara konsisten dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Pada tahun 2014, sebanyak 2.207.102 orang mengalami pengangguran, kemudian meningkat menjadi 2.454.384 orang di tahun 2015, dan terakhir di tahun 2016 sebanyak 2.475.889 orang. Bila dilihat dari data BPS (2016) tersebut, jumlah pengangguran individu muda di Indonesia dalam rentang usia 20-24 tahun ini menyumbang paling banyak jumlah orang yang menganggur dari total pengangguran di Indonesia.

Pengangguran usia muda yang tinggi menurut *International Labour Organization* (2015) merepresentasikan beberapa hal, salah satunya adalah dari aspek individu itu sendiri. Dalam aspek individu, pengangguran usia muda yang tinggi menunjukkan adanya kekurangan dalam aspek tertentu diri individu yang membuatnya sulit untuk mendapatkan pekerjaan (ILO, 2015). Di Indonesia, salah satu kekurangan atau tantangan tersebut yang dialami para individu muda dalam hal pekerjaan adalah ketidaktahuan ataupun kebingungan mengenai apa yang harus mereka lakukan kedepannya (ILO, n.d.). Kondisi ketidaktahuan akan apa yang harus

dilakukan di masa mendatang ini jika ditinjau dari pernyataan Kashdan dan McKnight (2009) dapat merupakan salah satu dampak dari ketiadaan tujuan hidup yang jelas dalam diri individu.

Tujuan hidup didefinisikan McKnight dan Kashdan (2009) sebagai hal utama yang ingin dicapai manusia dalam hidupnya. Hal utama ini mengarahkan dan menstimulasi perilaku serta memberikan makna bagi individu tersebut. Damon, Menon, dan Bronk (2003) menyatakan tujuan hidup sebagai bentuk intensi yang stabil dan luas dalam mencapai hal-hal yang dianggap bermakna bagi diri. Terdapat beberapa konsep mengenai tujuan hidup salah satunya adalah dari Victor Frankl. “*Will to meaning*” merupakan terminologi yang diciptakan oleh Frankl yang artinya adalah pencarian makna hidup (Frankl, 2000). *Will to meaning* berkaitan dengan konsep eksistensi dan merupakan dasar motivasi yang signifikan dalam diri manusia. Menurut Frankl (dalam Molasso, 2006), setiap orang pada dasarnya memiliki keinginan untuk mengembangkan tujuan hidup dalam dirinya. Tujuan hidup setiap individu berbeda dan unik satu dengan yang lainnya dan oleh karena itu setiap individu bertanggung jawab untuk mencari sendiri tujuan dalam hidupnya (Frankl, 1992).

Kashdan dan McKnight (2009) menyatakan bahwa merupakan hal yang penting untuk individu memiliki tujuan hidup dikarenakan terdapatnya tujuan hidup dalam diri membuat individu dapat menyadari hal-hal yang ingin dicapai dalam hidupnya sehingga dapat kemudian membantu individu tersebut dalam mengambil berbagai keputusan dalam hidupnya. Tujuan hidup yang dimiliki membuatnya lebih dapat bertahan menghadapi tantangan-tantangan yang terjadi dalam hidupnya

(Frankl, 1992). Senada dengan Frankl (1992), Schaefer et al. (2013) juga menyatakan individu menjadi lebih dapat mengatasi hal-hal buruk yang dapat saja terjadi dalam hidupnya apabila individu tersebut memiliki tujuan hidup yang jelas dalam dirinya. Kepuasan hidup juga lebih dapat dirasakan ketika individu memiliki tujuan hidup yang jelas (Bronk, Hill, Lapsley, Talib, & Finch, 2009).

Sebaliknya, apabila individu belum memiliki tujuan hidup, ia dapat saja mencapai hal-hal yang diinginkannya dalam hidup, namun setelah mencapai hal-hal yang diinginkannya tersebut, individu akan susah menemukan target lain yang ingin dicapainya karena ia tidak memiliki tujuan utama dalam hidupnya (McKnight & Kashdan, 2009). Ketika individu belum menemukan tujuan hidupnya, menurut Frankl (1992) individu tersebut sedang berada dalam kondisi kekosongan jiwa yang dinamakan *existential vacuum*. Dalam kondisi ini, individu rentan melakukan berbagai perilaku yang menyimpang dari norma sosial untuk mengkompensasi rasa kosong dalam dirinya tersebut. Dalam kondisi tersebut, individu juga merasa hidup tidak ada gunanya karena tidak ada hal yang diharapkan dari hidupnya (Frankl, 1992). Kondisi ini yang akhirnya membuat individu lebih rentan mengalami depresi sampai dengan keinginan bunuh diri (Heisel & Flett, 2004).

Walaupun begitu, memang tidak dapat dipungkiri bahwa terdapat beberapa individu yang memang tidak bisa mengembangkan tujuan hidup dalam diri mereka. Menurut Carver dan Scheier, ini biasanya terjadi karena adanya keterbatasan dalam diri individu seperti kurangnya kemampuan kognitif (dalam McKnight & Kashdan, 2009). Selain itu, cedera dan penyakit tertentu yang berkaitan dengan sistem otak juga dapat membuat seseorang tidak dapat mengembangkan tujuan hidupnya.

Kemudian Frankl (1992) menyatakan di samping pengalaman yang dialami, penderitaan hidup, ataupun agama, pekerjaan merupakan salah satu hal dalam bagaimana individu dapat menemukan tujuan hidupnya. Frankl (dalam Marshall 2011) mengemukakan bahwa dalam menemukan tujuan hidup, bukan jenis pekerjaan yang membuat individu dapat menemukan tujuan hidupnya, namun sikap individu itu sendiri dalam mengerjakan pekerjaan ini. Individu dapat menemukan tujuan hidupnya melalui pekerjaannya apabila ia tidak hanya sekedar mengerjakan pekerjaannya namun ketika ia juga berusaha memaknai pekerjaannya tersebut (Pattakos, 2010).

Mengenai pekerjaan, Savickas dan Porfeli (2012) menyatakan bahwa saat ini, dunia pekerjaan menjadi semakin tidak menentu di mana semakin lama dunia pekerjaan semakin kompetitif dan dinamis. Hal ini disebabkan oleh arus globalisasi dan perkembangan teknologi informasi yang sangat pesat sehingga hal ini akhirnya turut memengaruhi juga dunia pekerjaan di mana kemudian banyak perubahan dan transisi dalam pekerjaan yang terjadi (Duarte dalam Savickas et al., 2009). Savickas dan Porfeli (2012) menyatakan bahwa dalam menghadapi kondisi yang seringkali tidak pasti ini, individu perlu mempersiapkan diri di mana persiapan ini salah satunya dapat meliputi pengembangan kemampuan untuk dapat beradaptasi dengan karier agar individu dapat masuk maupun bertahan dalam dunia pekerjaan. Kemampuan ini mencakup sikap, kepercayaan, dan kompetensi yang digunakan individu dalam mengatasi berbagai tuntutan karier maupun perubahan-perubahan yang ditemui dalam kariernya.

Kemampuan untuk dapat secara sadar menggunakan sumber daya yang terdapat dalam diri seperti sikap, kompetensi, dan kepercayaan, dalam menyesuaikan

diri terhadap lingkungan agar tercipta kecocokan antara diri dengan profesi pekerjaannya didefinisikan oleh Ferreira sebagai *career adaptability* (dalam Harry & Coetzee, 2013). Savickas (2013) mendefinisikan *career adaptability* sebagai penggunaan sumber daya secara psikososial yang ada dalam diri individu untuk dapat mengatasi tugas-tugas perkembangan karier, transisi peran pekerjaan, maupun trauma dalam pekerjaan yang dapat mengubah integrasi antara diri dan sosial. Secara keseluruhan *career adaptability* dapat dikatakan sebagai kemampuan individu untuk dapat beradaptasi terhadap berbagai transisi maupun tuntutan pekerjaan yang ditemui dalam karier individu.

Career adaptability memiliki empat dimensi yang mencerminkan sumber daya psikososial dalam diri individu yaitu *career concern*, *career control*, *career curiosity*, serta *career confidence* (Savickas, 2013). *Career concern* dinyatakan oleh Savickas dan Porfeli (2011) sebagai orientasi individu ke masa depan dengan ciri-ciri individu beranggapan penting untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi masa depan terkait dengan kariernya. Kemudian *career control* mempunyai makna bahwa individu merasa ada tanggung jawab untuk membangun kariernya melalui tindakan-tindakan yang terencana dan yang telah dipikirkan sebelumnya.

Selanjutnya *career curiosity* merupakan sikap inisiatif individu untuk mempelajari dunia pekerjaan dengan ciri-ciri individu mencari informasi dan pengetahuan terkait dengan dunia pekerjaan. Kemudian yang terakhir, Savickas dan Porfeli (2011) menyatakan bahwa *career confidence* merupakan keyakinan terhadap kesuksesan dalam menyelesaikan berbagai permasalahan individu terkait dengan pengambilan keputusan dan pilihan kariernya. Keempat dimensi ini

merepresentasikan sumber dan strategi dari kemampuan beradaptasi yang individu gunakan untuk mengatasi tugas, transisi, dan trauma yang mereka alami dalam membangun karier mereka (Savickas, 2013). Dimensi-dimensi ini menurut Savickas dan Porfeli (2012) teraktivasi oleh interaksi antara diri dengan lingkungan.

Kemudian terdapat beberapa hal yang memengaruhi berkembangnya *career adaptability* dalam diri individu seperti faktor lingkungan, faktor pendidikan, serta *perceived social support*. Faktor lingkungan seperti tempat tinggal, negara, dan kultur dapat memengaruhi *career adaptability* (Savickas & Porfeli, 2012). Ini dikarenakan terdapat tuntutan dan peluang yang dapat muncul dari lingkungan untuk mengembangkan kemampuan adaptasi dalam diri individu. Kemudian, pendidikan juga merupakan hal yang dapat memengaruhi *career adaptability* (Bocciardi, Caputo, Fregonese, Langher, & Sartori, 2017). Hal ini dikarenakan pendidikan yang dimiliki mampu meningkatkan kemampuan individu untuk membuat rencana secara lebih efektif dan memperoleh peluang di masa depan. Kemudian *perceived social support* juga diketahui memengaruhi *career adaptability* individu di mana *perceived social support* berfungsi sebagai hal yang memfasilitasi transisi yang terjadi, sehingga individu dapat lebih mudah melewati proses transisi (Murphy, Blustein, Bohlig, & Platt, 2010).

Career adaptability penting untuk dimiliki individu di mana menurut Savickas dan Porfeli (2012), *career adaptability* membuat individu dapat menyelesaikan tugas perkembangan kariernya, dapat mengatasi berbagai transisi peran pekerjaan yang dialaminya, dan dapat menyesuaikan diri pada kemungkinan *trauma* yang dapat dialami dalam pekerjaan. *Career adaptability* membuat individu

dapat lebih siap untuk mengatasi perubahan-perubahan yang dapat saja terjadi pada peran pekerjaan ataupun lingkungan pekerjaan. Selain itu dampak dari *career adaptability* ini dapat dirasakan juga pada hasil pekerjaan dan karier individu yaitu kesuksesan karier (Rossier et al. dalam Harry & Coetzee, 2013).

Dalam dunia pekerjaan, saat ini generasi Y merupakan generasi paling muda yang mulai memasuki dunia pekerjaan (*Johnson Controls*, 2010). Generasi Y atau yang seringkali disebut dengan “*the millennial generation*” menurut *National Chamber Foundation* (2012) adalah para individu yang lahir pada tahun 1980 sampai dengan tahun 1999. Black (2010) menyatakan kelahiran generasi Y adalah dari tahun 1981 sampai dengan tahun 2001. Sedangkan menurut *Genworth Financial* (n.d.), kisaran kelahiran generasi Y adalah dari tahun 1987 sampai dengan tahun 1998. Secara keseluruhan dapat dikatakan generasi Y adalah para individu yang lahir pada rentang tahun 1980 sampai dengan tahun 2000 yang berarti para generasi Y saat ini berusia dalam rentang 16-37 tahun.

Rentang usia yang cukup luas tersebut membuat peneliti akhirnya membatasi dan menentukan sampel yang akan dipakai dalam penelitian ini yaitu generasi Y dengan rentang usia 18-25 tahun di mana rentang usia ini merupakan rentang usia yang penting bagi perkembangan diri serta karier individu. Hal ini dinyatakan oleh Arnett (2000) yang menurutnya, rentang usia ini merupakan rentang usia di mana individu sedang banyak mengeksplorasi serta mempertimbangkan pandangannya terhadap dunia. Selain itu, rentang usia ini juga menurutnya merupakan masa-masa individu sedang mengeksplorasi kariernya sebelum nantinya akan mengambil

berbagai keputusan yang lebih stabil dan matang terkait dengan karier di akhir rentang usia ini.

Menurut *PricewaterhouseCoopers* (2011), generasi Y merupakan generasi yang nantinya akan meneruskan dunia pekerjaan di masa mendatang. Generasi ini diperkirakan akan nantinya menduduki sebesar 50% dari total pekerja secara global di tahun 2020. Selain itu generasi Y juga diketahui memiliki beberapa karakteristik yang unik dan berbeda dengan generasi-generasi sebelumnya. Dibandingkan generasi-generasi sebelumnya, generasi Y merupakan generasi pertama yang tumbuh dalam perkembangan zaman yang cepat di mana pertumbuhan mereka diiringi oleh perkembangan teknologi dan sistem informasi yang berkembang secara pesat (PWC, 2011). Paparan secara terus-menerus pada teknologi yang akhirnya juga memengaruhi generasi Y dalam karakteristik perilaku mereka (Rikleen, n.d.).

Salah satu karakteristik tersebut adalah generasi Y cenderung ingin cepat sukses juga dalam hal pekerjaan, namun dalam realita mereka banyak menuntut perusahaan untuk dapat memenuhi keinginan dan ekspektasi mereka ketimbang mempersiapkan diri untuk dapat berubah dan beradaptasi dengan perusahaan (*The Employers Forum on Age*, n.d.). Hanya sekitar 26% generasi Y yang percaya bahwa untuk menjadi sukses diperlukan adaptasi terhadap ekspektasi dan keinginan perusahaan.

Generasi Y juga memiliki karakteristik unik lainnya yaitu mereka sangat mementingkan adanya makna dalam pekerjaan mereka. Karakteristik ini berbeda dari karakteristik generasi-generasi sebelumnya di mana menurut Spiro (2006) generasi-generasi sebelumnya lebih mengutamakan loyalitas ataupun gaji ketika bekerja. Levit

dan Licina (2011) menampilkan data bahwa sebesar 71% generasi Y menyatakan makna dalam pekerjaan merupakan salah satu aspek yang paling penting dalam pekerjaan yang sukses bagi mereka. Kemudian menurut EFA (n.d.), generasi Y, khususnya yang berusia di bawah 25 tahun, juga diketahui memiliki karakteristik ingin memiliki pengalaman pekerjaan yang banyak, ingin bekerja dalam lingkungan pekerjaan yang tidak monoton, penuh dengan inovasi, dan lingkungan kerja yang dapat membuat mereka merasa lebih berkembang.

Selanjutnya peneliti menetapkan Jakarta sebagai lokasi tempat dilakukannya penelitian ini dikarenakan Jakarta merupakan ibukota sebagai pusat perekonomian di Indonesia. Menurut Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta (2014), Jakarta merupakan daerah penggerak perekonomian nasional di mana Jakarta merupakan daerah yang menyumbang pendapatan dan pertumbuhan ekonomi tertinggi dibandingkan daerah lainnya di Indonesia. Jakarta juga merupakan kota besar yang menjadi tujuan utama urbanisasi di mana masyarakat banyak berlomba-lomba datang dan menetap di Jakarta untuk mencari pekerjaan (Purnamaraya, 2013).

Secara keseluruhan, berdasarkan fenomena peningkatan pengangguran usia muda di Indonesia yang terjadi beberapa tahun belakangan ini, peneliti merasa perlu melakukan penelitian mengenai tujuan hidup dan *career adaptability* ini. Selain itu, peneliti tertarik untuk meneliti subyek generasi Y dalam penelitian ini dikarenakan generasi ini memiliki beberapa karakteristik unik yang menarik untuk diteliti, terutama yang berkaitan dengan diri dan perkembangan karier mereka.

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan oleh peneliti sebelumnya, rumusan permasalahan dari penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara tujuan hidup dengan *career adaptability* pada generasi Y di Jakarta?”

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara tujuan hidup dengan *career adaptability* pada generasi Y di Jakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu memperkaya ilmu Psikologi khususnya di bidang Psikologi Positif, Psikologi Karier, Psikologi Perkembangan, dan Psikologi Industri/Organisasi, yang berkaitan dengan tujuan hidup, *career adaptability*, serta generasi Y.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran kepada generasi Y mengenai pentingnya tujuan hidup serta *career adaptability*. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan informasi kepada para pemberi kerja mengenai karakteristik generasi Y sehingga para pemberi kerja dapat lebih memahami serta lebih dapat bekerjasama dengan para pekerja generasi Y.

Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang baru maupun berfungsi sebagai pengingat kepada para konselor mengenai pentingnya tujuan hidup yang dimiliki serta *career adaptability* yang dimiliki klien, sehingga nantinya para konselor diharapkan dapat lebih membantu klien dalam mengembangkan kedua hal ini.

