

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi mendorong terciptanya iklim persaingan yang kompetitif, sehingga diperlukan pendekatan *internal* dan *external environment* yang mampu mempengaruhi organisasi pelayanan kesehatan (Nursalam, 2007). Ilmu pengetahuan merupakan usaha sadar untuk menyelidiki, menemukan dan meningkatkan pemahaman manusia dari berbagai segi kenyataan dalam alam manusia (Surajiyo, 2010). Ilmu (*knowledge*) merujuk kepada kefahaman terhadap sesuatu perkara, dimana ilmu merupakan kefahaman yang sistematis dan diusahakan secara sadar, sehingga memiliki potensi untuk dimanfaatkan demi kebaikan manusia melalui sumber daya manusia yang berkompeten (Sugihartono, 2007).

Sumber daya manusia yang berkompeten memiliki pengaruh dalam semua aspek kehidupan salah satunya adalah dalam memberikan pelayanan kesehatan. Pelayanan kesehatan dituntut agar dapat menyediakan suatu aktivitas atau serangkaian alat yang bersifat tidak kasat mata (tidak dapat diraba), yang terjadi akibat interaksi antara konsumen dengan karyawan atau hal-hal lain yang disediakan oleh perusahaan pemberi pelayanan yang dimaksudkan untuk memecahkan persoalan konsumen termasuk keperawatan (Ratminto dan Winarsih, 2005). Keperawatan merupakan salah satu profesi yang berperan banyak dalam upaya menjaga mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit, oleh karena itu perawat memiliki kontribusi yang sangat besar dalam menentukan kualitas pelayanan keperawatan dan menjadi tolak ukur kinerja perawat yang dipengaruhi oleh *factor external* salah satunya adalah kualitas perguruan tinggi untuk meningkatkan sumber daya lulusan mahasiswa perawat (Ners) yang berkompeten (Khaidir, 2010).

Program profesi Ners menghasilkan calon lulusan perguruan tinggi yang diharapkan mampu bersaing untuk menghadapi dunia kerja dan memiliki kematangan kerja yang lebih baik (Apriliyan, 2011). Berdasarkan data pada tahun

2013 terdapat sekitar 610.000 atau sekitar 49%-63% pengangguran intelektual di Indonesia yang merupakan lulusan perguruan tinggi (Widhyastuti, 2013). Berbeda dengan yang ada di Indonesia, Ifadil (2010) mengatakan terdapat 30% mahasiswa belum memutuskan pilihan karir di Amerika Serikat, penemuan tersebut serupa dengan tingkat kematangan karir mahasiswa di salah satu perguruan tinggi negeri di Indonesia dengan prosentase sebesar 52,8% responden pada kategori belum matang (Pinasti, 2011). Mahasiswa program profesi diharapkan telah menyiapkan diri dalam kemampuan *hard skill* dan *soft skill*, sehingga mampu bersaing di dunia kerja. Kesuksesan seseorang tidak hanya ditentukan oleh kemampuan *hard skill* yang memuat pengetahuan dan ketrampilan teknis, tetapi kematangan karir yang merupakan bagian dari *soft skill* (Utomo, 2010).

Kematangan karir merupakan keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karir pada tahap perkembangan pekerjaan yang dipilih (Lestari, 2010). Pemilihan, pengetahuan diri terhadap pekerjaan dan kemampuan merencanakan karir dengan langkah-langkah terencana diharapkan mampu menumbuhkan kematangan karir yang lebih baik (Taganing, 2007). Indikasi yang relevan dengan kematangan karir adalah kemampuan untuk membuat rencana, kerelaan untuk memikul tanggung jawab, serta kesadaran akan segala faktor internal dan eksternal yang harus dipertimbangkan dalam membuat pilihan pekerjaan atau memantapkan diri dalam suatu pekerjaan (Winkel & Hastuti, 2006).

Kematangan karir yang rendah akan berakibat pada kesalahan pemilihan jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang studi (Setiawan, 2010). Menurut penelitian Lestari (2010) salah satu faktor yang mempengaruhi kematangan karir individu yaitu memiliki tujuan yang realistis dan sesuai dengan bakat dan minat, lebih bisa menerima dirinya sendiri secara apa adanya, memiliki kemungkinan yang besar untuk mencapai tujuan dan bisa merencanakan dirinya untuk lebih baik. Hal di atas dapat diartikan sebagai *self efficacy* yang merupakan penilaian terhadap diri sendiri, sehingga mempengaruhi keyakinan dan kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan (Alwisol, 2011).

Self efficacy didasarkan pada bahwa individu membuat penilaian tentang kapasitas diri untuk terlibat dalam perilaku untuk menghasilkan sesuatu yang diinginkan. Penilaian ini memberikan jembatan antara pengetahuan dan perilaku, membantu menentukan usaha yang dikeluarkan seseorang, kekuatan bertahan dalam menghadapi rintangan dan situasi yang merugikan (Setyorini, 2011). Berdasarkan Badura (1994) dalam Setyorini (2011) menyatakan bahwa *self efficacy* mencakup penilaian terhadap sumber, proses pembentukan, demensi, dan perkembangan *self efficacy*. Penilaian tersebut dapat mempengaruhi tindakan kedepan yang dipilih dan menjadi satu kesatuan yang utuh untuk menilai *self efficacy* individu. *Self efficacy* merupakan kepercayaan individu untuk sukses dalam menghadapi masalah dan berperilaku positif sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mengorganisasikan dan melaksanakan kegiatan yang mendukung kesehatan berdasarkan pada tujuan dan harapan yang diinginkan. (Gitawati, 2013; Tomey&Alligood, 2006).

Mahasiswa program profesi diharapkan dapat menumbuhkan *self efficacy* agar mempunyai kemandirian dalam menentukan karir di masa depan yang sesuai dengan bidang pendidikan yang ditempuh (Alwisol, 2011). Keyakinan mahasiswa program profesi terhadap diri sendiri sangat diperlukan dalam berusaha untuk pemilihan karir, kemampuan sebagai pengusaha, keuletan individu dan berperilaku positif (Anwar, 2009). Berdasarkan penelitian Zulkaida (2007) bahwa *self efficacy* dapat meningkatkan keyakinan akan kemampuan individu, sehingga terdapat hubungan positif antara *self efficacy* dengan kematangan karir sebesar 87%. Sejalan dengan uraian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa *self efficacy* merupakan suatu keyakinan yang dimiliki individu tentang kemampuan dirinya sendiri dalam menghadapi sesuatu termasuk dalam merencanakan karir yang dipilih (Megarani, 2009).

Berdasarkan studi pendahuluan tanggal 23 Juli 2015 pada 10 mahasiswa profesi Ners Stikes Achmad Yani Yogyakarta terdapat 7 responden belum memiliki tujuan pekerjaan yang jelas hal ini dikarenakan belum mengetahui tujuan instansi pekerjaan atau mau bekerja di mana nanti setelah lulus, merasa belum siap, tidak percaya dengan kemampuan yang ada. Hal tersebut

menunjukkan alumni Stikes Jenderal Achmad Yani Yogyakarta masih belum memiliki kematangan karir yang baik setelah lulus dari profesi Ners. Sedangkan 3 orang responden mengatakan sudah percaya akan kemampuan yang dimiliki dalam mencari pekerjaan, serta sudah ada rencana akan bekerja di rumah sakit setelah lulus profesi ners.

Pernyataan-pernyataan di atas, menunjukkan bahwa pemilihan karir harus dipersiapkan dengan matang oleh mahasiswa sebagai dewasa muda yang salah satu tugas perkembangannya adalah pemilihan pekerjaan. Pekerjaan yang dipilih akan mempengaruhi berbagai aspek kehidupan seperti gaya hidup, hubungan sosial, status atau posisi dalam masyarakat dan perkembangan harga diri yang dipengaruhi oleh *self efficacy* individu (Tomey & Alligood, 2006), oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti hubungan *self efficacy* dengan kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir (profesi Ners).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah hubungan *self efficacy* terhadap kematangan karir mahasiswa Profesi Ners Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Jenderal Achmad Yani Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mengetahui hubungan *self efficacy* terhadap kematangan karir mahasiswa Profesi Ners Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Jenderal Achmad Yani Yogyakarta

2. Tujuan Khusus

- a. Mengetahui gambaran karakteristik responden mahasiswa Profesi Ners Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Jenderal Achmad Yani Yogyakarta
- b. Mengetahui gambaran *self efficacy* mahasiswa Profesi Ners Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Jenderal Achmad Yani Yogyakarta

- c. Mengetahui gambaran kematangan karir mahasiswa Profesi Ners Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Jenderal Achmad Yani Yogyakarta
- d. Mengetahui keeratan hubungan *self efficacy* dengan kematangan karir mahasiswa Profesi Ners Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Jenderal Achmad Yani Yogyakarta

D. Manfaat Penelitian

- 1. Teoritis

Memperkuat konsep teori hubungan-hubungan *self efficacy* terhadap kematangan karir mahasiswa tingkat akhir sebagai literature keperawatan.
- 2. Praktis
 - a. Peneliti

Mengaplikasikan ilmu yang didapat untuk menganalisa dan mencari solusi terhadap masalah yang ada dan memberikan informasi bagi peneliti berikutnya.
 - b. Responden Mahasiswa Ners Stikes Jenderal Achmad Yani Yogyakarta

Mampu untuk menetapkan pilihan karir dengan meningkatkan *self efficacy*.
 - c. Institusi pendidikan Ketua Prodi Ners Stikes Jenderal Achmad Yani Yogyakarta

Memberi masukan bagi profesi keperawatan sehingga dapat meningkatkan kualitas lulusan keperawatan dan mengantisipasi setiap masalah pada mahasiswa tingkat akhir dalam menentukan pilihan karir.

E. Keaslian Penelitian

Beberapa penelitian yang pernah dilakukan mengenai topik yang akan peneliti lakukan adalah sebagai berikut:

- 1. Lestari (2010) Dengan judul “Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kematangan Karir Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Ahmad Dahlan”. Alat pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala berupa pernyataan *favourable* dan

unfavourable. Ada dua jenis skala yang digunakan sebagai instrumen pengumpulan data yaitu skala efikasi diri dan skala kematangan karir. Metode analisis yang digunakan teknik korelasi *product moment Pearson*. Hasil dari analisis data menunjukkan bahwa skala efikasi diri memiliki reabilitas sebesar 0,938 dan skala kematangan karir memiliki reliabilitas sebesar 0,917. Berdasarkan dari hasil uji korelasional adalah 0,346 pada taraf signifikansi 0,01. Koefisien determinasi yang dihasilkan adalah sebesar 0,11972 (11,972%). Hasil tersebut menunjukkan sumbangan variabel efikasi diri terhadap kematangan karir adalah sebesar 11,97%. Hasil dari pengujian tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara efikasi diri dengan kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir. Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel efikasi diri dan kematangan karir, teknik yang digunakan korelasi *product moment Pearson*. Perbedaan dalam penelitian ini adalah penilaian dalam efikasi diri yang hanya menilai dimensi, tidak menilai efikasi diri berdasarkan sumber, proses pembentukan dan perkembangan *self efficacy*.

2. Saputro (2010) Dengan Judul "Hubungan Antara Kepercayaan Diri Dengan *Employability* Pada Mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia Yogyakarta". Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala kepercayaan diri dengan mengacu pada aspek-aspek yang dikemukakan oleh Lauster dan Guilford (Afiatin dan Martaniah, 1998) dan skala *employability* yang mengacu pada aspek-aspek yang dikemukakan oleh Pool dan Sewell (2007). Hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan positif antara kepercayaan diri dengan *employability*, yang ditunjukkan dari analisis korelasi *product moment Pearson* yaitu $r = 0,659$ ($p > 0,01$), serta sumbangan efektif sebesar 43,4%. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Persamaan dalam penelitian ini adalah kepercayaan diri yang merupakan bagian dari *self efficacy*. Perbedaan dalam penelitian ini adalah penilaian dalam efikasi diri berdasarkan Teori Badura.

3. Wibisono (2010). Dengan Judul "Pengaruh Keyakinan Diri dan Pusat Kendali terhadap Kematangan Karir (Kasus Siswa SMK Negeri 6 Jakarta)". Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling* dengan cara *multistage random sampling*. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatif. Dalam penelitian ini digunakan Konsep pusat kendali yang dikembangkan oleh Levenson (1972) yang membagi pusat Kendali kedalam tiga dimensi, yaitu *Internal* (I), *Powerful-others* (P), dan *Chance* (C). Konsep keyakinan diri keputusan karir yang digunakan merupakan konsep yang telah dikembangkan oleh Betz dan Taylor (2000) yang menunjukkan tingkat keyakinan individu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibutuhkan dalam membuat keputusan karir. Untuk mengukur kematangan karir digunakan instrumen yang dikembangkan Super et al. (1981) yang dikenal sebagai *career development inventory* (CDI). Analisis statistika yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pusat kendali dimensi internal mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keyakinan diri keputusan karir. Siswa yang memiliki pusat kendali internal merasa bahwa hasil kerja serta karirnya tergantung dari faktor internal, antara lain usaha, kemampuan, dan pengambilan keputusan sehingga akan meningkatkan keyakinan diri siswa dalam mengambil keputusan karir. Keyakinan diri keputusan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kematangan karir. Siswa yang mempunyai keyakinan diri keputusan karir yang tinggi akan berpikir bahwa hambatan atau kendala selalu dapat diatasi melalui pengembangan diri dan ketekunan, sehingga akan menghasilkan kesiapan dalam menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karir. Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel keyakinan diri dan kematangan karir. Perbedaan adalah dengan adanya Pusat Kendali serta responden tingkat SMK dan Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling* dengan cara *multistage random sampling* sementara teknik yang digunakan dalam penelitian *total sampling*.