

KEMATANGAN KARIR KARYAWAN YANG SEDANG MENGHADAPI *QUARTERLIFE CRISIS* DI PERUSAHAAN X JAKARTA SELATAN

Chandra Yudistira Purnama¹⁾, Kelly Febriza Dwita Juwana²⁾, Afini Freudwi Asri³⁾

^{1,2,3}Fakultas Psikologi, Universitas Jenderal Achmad Yani

¹email: chandra.yudistira@lecture.unjani.ac.id

Informasi Artikel

Riwayat Artikel :

Submit, 25 Maret 2023

Revisi, 20 April 2023

Diterima, 24 Agustus 2023

Publish, 15 September 2023

Kata Kunci :

Karir

Kematangan Karir

Quarter life crisis

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran kematangan karir karyawan Perusahaan X yang sedang menghadapi quarterlife crisis. Teori yang digunakan pada penelitian ini yaitu kematangan karir milik Super (1953). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan menggunakan teknik pengambilan sampel Snowball Sampling dengan populasi sebanyak 41 karyawan. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dibuat oleh peneliti berdasarkan dimensi-dimensi dari teori Super. Reliabilitas dari alat ukur yang dibuat mempunyai koefisien 0.76. Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa 90,2% karyawan Perusahaan X Jakarta Selatan masuk kedalam kategori matang karir sedangkan 9,8% karyawan Perusahaan X Jakarta Selatan masuk kedalam kategori tidak matang karir. Karyawan Perusahaan X Jakarta Selatan yang masuk kedalam kategori tidak matang karir, hendaknya melakukan training untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian atau mengikuti berbagai seminar untuk memperluas wawasan terkait dunia karir.

This is an open access article under the CC BY-SA license



Corresponding Author:

Chandra Yudistira Purnama

Fakultas Psikologi, Universitas Jenderal Achmad Yani

Email: chandra.yudistira@lecture.unjani.ac.id

1. PENDAHULUAN

Fase setelah remaja adalah fase dimana seorang individu memasuki masa dewasa awal. Seorang individu pada masa dewasa awal biasanya sudah mulai memikirkan kehidupannya secara realistis. Masa remaja dikatakan sebagai masa pertumbuhan dan masa dewasa awal dikatakan sebagai masa pengaturan atau settle down. Ketika seorang individu sudah melewati masa remaja dan memasuki masa dewasa artinya individu tersebut sudah terlepas dari masa kebebasan dan sudah mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap kehidupannya. Masa dewasa awal disebut sebagai masa penyesuaian diri dan penyesuaian diri terhadap masalah-masalah yang timbul pada masa dewasa awal akan berpengaruh terhadap perkembangan seseorang. (Elizabeth Bergner Hurlock, 1953:247).

Seseorang yang tidak dapat menyesuaikan diri pada masalah-masalah baru yang timbul pada fase ini

kemungkinan terjadi karena kurangnya kemampuan untuk memecahkan suatu masalah atau kurangnya bantuan dari pihak lain. Kemungkinan lain adalah penolakan terhadap bantuan dan saran-saran dari orang lain. Di usia dewasa awal juga rawan terjadinya penyesalan dan ketidaksesuaian dalam hidup, seperti masa sekolah saat pemilihan jurusan untuk melanjutkan perkuliahan, pemilihan pekerjaan maupun pemilihan pasangan untuk pernikahan.

Masa dewasa awal adalah masa dimana seorang individu sudah mulai keluar dari dunia kenyamanannya atau yang disebut dengan comfort zone, yang dimana mereka harus mulai membuat banyak keputusannya sendiri tanpa bantuan dari teman, keluarga, atau lingkungan sekitar. Bahkan pada umumnya pada dewasa awal mulai menjalani hidupnya sendiri yang dimana mereka sudah tidak tinggal satu rumah bersama keluarganya seperti seseorang yang merantau ketika sudah masuk

perkuliahan. Saat ini jalan menuju masa dewasa mungkin ditandai oleh beragam kemajuan-memasuki masa kuliah (penuh atau paruh waktu), bekerja (penuh atau paruh waktu), berpindah jauh dari rumah, menikah, dan memiliki anak—dan urutan serta kapan waktu dari transisi tersebut beragam (Diane E. Papalia, 2015:82)

Pembicaraan yang bisa dibilang fenomenal saat ini adalah masa dewasa awal biasanya mengalami suatu krisis. Krisis adalah keadaan yang tidak stabil dan dapat menyebabkan dampak baik maupun buruk. Selama krisis, individu mengalami kesulitan dalam melakukan sesuatu dan terjadi suatu kecemasan dan depresi. Seorang individu yang menghadapi krisis akan mengalami tekanan yang tinggi. Krisis yang dimaksud adalah *quarterlife crisis*.

Quarterlife crisis pertama kali dibahas oleh Alexandra Robbins dan Abby Wilner pada bukunya yang dirilis pada tahun 2001 berdasarkan hasil penelitian mereka terhadap kaum muda di Amerika memasuki abad ke-20 yang ditulis pada buku yang berjudul *Quarter Life Crisis; The Unique Challenges on Life in Your Twenties*. Dibuku tersebut Robbins dan Wilner melakukan penelitian kepada beberapa responden yang usianya sekitar 20 sampai 30 tahun. Krisis yang terjadi pada masa dewasa awal ini sering dijuluki sebagai “*twentysomethings*”.

Salah satu tujuan Alexandra Robbins dan Abby Wilner menulis buku tersebut adalah membantu kaum muda khususnya dewasa awal yang disebut “*twentysomethings*” untuk mengetahui bahwa apa yang mereka alami itu ternyata dialami juga oleh banyak orang. Robbins dan Wilner menulis buku tersebut dengan harapan untuk memperluas pengetahuan pembaca terhadap *quarterlife crisis*, bahwa sesungguhnya topik ini seharusnya mulai dibahas dan dibicarakan oleh masyarakat umum baik itu untuk dewasa awal yang sedang mengalami *quarterlife crisis*, remaja yang merasa ingin tahu terhadap *quarterlife crisis* dan ingin mempersiapkan saat masa tersebut akan terjadi suatu hari nanti, maupun orangtua, keluarga, atau tetangga yang ingin tahu bagaimana dewasa awal yang mengalami *quarterlife crisis* pada generasi ini.

Individu yang sedang mengalami *quarterlife crisis* biasanya mulai memikirkan ‘apa yang cocok dengan saya’. Banyak orang yang mengatakan bahwa puncak untuk mencari jati diri adalah masa remaja, tetapi sesungguhnya masa dewasa awal adalah masa dimana seorang individu sedang mencari tahu lebih lanjut seputar dirinya. Seorang individu yang baru saja lulus kuliah akan berusaha untuk mencari pekerjaan yang sesuai dengan dirinya. Tetapi adapun individu yang merasa takut akan kegagalan yang akan terjadi di masa depan dan jika tujuan atau goal yang sudah dirancang tidak tercapai.

Namun, timbulah pertanyaan mengapa *quarterlife crisis* ini harus terjadi pada usia dewasa awal dan apakah mempengaruhi individu pada dunia karir (Alexandra Robbins dan Abby Wilner, 2001:20).

Banyak keputusan yang harus diambil pada saat usia 30 keatas, karena pada umumnya diatas umur 30 tahun seorang individu sudah mempunyai keluarga dan banyak yang harus dipikirkan dibandingkan seseorang yang baru berusia “*twentysomethings*”. Tetapi justru dengan usia dewasa awal ini yang membuatnya sulit untuk mengambil suatu keputusan. Pada usia 30 tahun keatas seseorang akan cenderung lebih mudah dalam pemilihan karir yang disesuaikan dengan kebutuhannya. Bedanya dengan pengambilan keputusan untuk usia dewasa awal adalah kebanyakan dari mereka belum mempunyai tujuan hidup yang pasti atau belum puas terhadap apa yang ada sekarang, sehingga banyak sekali keputusan yang harus diambil dengan banyaknya pilihan. Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, seorang individu yang baru saja lulus SMA akan mencaritahu lebih dalam tentang kepribadiannya karena banyak hal yang harus disesuaikan dengan dirinya terutama dalam bidang karir.

Alexandra Robbins dan Abby Wilner menjelaskan pada bukunya yang berjudul *Quarterlife Crisis: The Unique Challenges on Life in Your Twenties* bahwa *quarterlife crisis* adalah topik yang penting untuk dibicarakan dan dibahas karena *quarterlife crisis* bukanlah fase yang mudah untuk dilalui karena banyak sekali hal yang harus dipertimbangkan untuk membangun masa depan yang diinginkan terutama dalam bidang karir. Sehingga untuk memperkuat fenomena dengan menjelaskan terlebih dahulu apa saja yang mempengaruhi *quarterlife crisis* pada dewasa awal yaitu mereka mengalami keraguan pada bidang pendidikan, dunia karir, atau pernikahan. Peneliti memberi 3 pilihan tersebut untuk 48 responden dan hasilnya mengatakan bahwa 39 responden mengatakan bahwa mereka mengalami keraguan terkait dunia karir sedangkan 9 responden mengatakan bahwa dewasa awal mengalami keraguan dalam bidang pendidikan yang bisa ditarik kesimpulan bahwa mayoritas dari subjek-subjek tersebut mengalami keraguan seputar bidang karir.

Kematangan karir perlu dimiliki seorang individu khususnya dewasa awal yang sudah lulus kuliah karena ketika sudah lulus kuliah biasanya dihadapkan dengan pilihan antara ingin langsung bekerja, melanjutkan pendidikan, menikah ataupun yang lainnya. Berdasarkan teori Super pada buku Sharf tahun 2006, individu harus memiliki kepercayaan diri serta kemampuan untuk dapat belajar dari pengalaman, menyadari bahwa dirinya harus membuat pilihan pekerjaan, serta mempersiapkan diri untuk membuat pilihan tersebut. Jika individu belum mempergunakan sumber informasi untuk mencari tahu informasi terkait dunia karir seperti orang tua, teman, guru, dosen, atau dari sumber lainnya maka individu tersebut dikatakan rendah pada salah satu dimensi yaitu eksplorasi karir. Selanjutnya individu harus bisa mengambil suatu keputusan dengan mandiri dengan adanya beberapa pilihan pekerjaan.

Super (dalam Nuryanto, 2010:27) mengklasifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karir ke dalam lima kelompok yaitu faktor bio-sosial, yaitu informasi yang lebih spesifik, perencanaan, penerimaan, tanggung jawab dalam perencanaan karir, orientasi pilihan karir berhubungan dengan faktor bio-sosial seperti umur dan kecerdasan. Selanjutnya adalah Faktor lingkungan, yaitu indeks kematangan karir individu berkorelasi dengan tingkat pekerjaan orang tua, kurikulum sekolah, stimulus budaya dan kohesivitas keluarga. Faktor lingkungan, yaitu indeks kematangan karir individu berkorelasi dengan tingkat pekerjaan orang tua, kurikulum sekolah, stimulus budaya dan kohesivitas keluarga. Faktor vokasional, kematangan karir individu berkorelasi positif dengan aspirasi vokasional, tingkat kesesuaian aspirasi dan ekspektasi karir. Dan prestasi individu, meliputi prestasi akademik, kebebasan, partisipasi di sekolah dan luar sekolah.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metodologi non-eksperimental. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian ini yaitu pendekatan induktif. Metode pengambilan data yang dilakukan dalam penelitian ini yakni dengan menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah snowball sampling. Subjek dan populasi penelitian ini adalah dewasa awal yang sedang menghadapi *quarterlife crisis* di Perusahaan X Jakarta Selatan. Data utama penelitian ini adalah diperoleh melalui kuesioner kematangan karir.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut ini merupakan hasil pengolahan data mengenai gambaran Kematangan Karir pada karyawan Perusahaan X Jakarta Selatan yang sedang menghadapi *quarterlife crisis* berdasarkan sampel sebanyak 50 karyawan yang pada awalnya diberi kuesioner untuk menentukan seberapa banyak karyawan yang sedang menghadapi *quarterlife crisis*. Berdasarkan hasil kuesioner untuk menentukan *quarterlife crisis*, terdapat 41 karyawan yang sedang menghadapi *quarterlife crisis*. Kemudian 41 karyawan tersebut diberikan kuesioner dan soal isian berupa kasus.

Berikut adalah Gambaran Kematangan Karir pada Dewasa Awal yang sedang menghadapi *quarterlife crisis* di Perusahaan X Jakarta Selatan melalui penyebaran kuesioner.

Tabel 1
Gambaran Kematangan Karir

Norma	Frek.	%	Interpretasi
28 - 70	4	9,8%	Tidak Matang
71 - 112	37	90,2%	Matang
Jumlah Peserta	41	100%	

Terkait dengan setting yang diambil yaitu *quarterlife crisis*, peneliti melakukan penyaringan

kepada 50 karyawan untuk mengetahui berapa populasi dari 50 karyawan yang sedang menghadapi *quarterlife crisis* dengan dibagikan kuesioner mengenai *quarterlife crisis*. Hasilnya menunjukkan bahwa ada 41 karyawan dari 50 karyawan yang sedang menghadapi *quarterlife crisis*. Ternyata seseorang yang sedang menghadapi *quarterlife crisis* belum tentu tidak matang secara karir. Buktinya dari penyebaran kuesioner terdapat 37 dari 41 karyawan yang sedang menghadapi *quarterlife crisis* ternyata matang secara karir. Artinya walaupun mereka masih ragu dibidang karir, tetapi para karyawan sudah merencanakan karirnya dengan baik, mengeksplorasi karir, mampu membuat keputusan, dan mengetahui informasi terkait dunia kerja. Karyawan menjelaskan pekerjaan mereka saat itu belum sesuai dengan dirinya, tetapi belum tentu mereka belum merencanakan sebenarnya apa yang ingin dicapai selanjutnya dan mengetahui cara untuk mencapainya.

Setelah lulus kuliah dan sudah mendapatkan gelar S1 biasanya dihadapkan dengan berbagai pilihan yaitu langsung mencari pekerjaan, melanjutkan pendidikan S2, ataupun lainnya. Tetapi kebanyakan orang ingin mempunyai pengalaman bekerja terlebih dahulu. Maka dari itu pentingnya untuk merencanakan karir, mengeksplorasi terkait dunia karir, mempunyai kemampuan dan keberanian untuk mengambil suatu keputusan, dan mencari tahu informasi terkait dunia karir yang tercantum pada dimensi-dimensi teori Super untuk mengukur kematangan karir pada individu.

Secara keseluruhan, jumlah karyawan dari Perusahaan X Jakarta Selatan yang termasuk kedalam kategori matang karir (*mature*) lebih dominan dibandingkan dengan karyawan yang termasuk kedalam kategori tidak matang karir (*immature*) yang dilihat dari tabel 1. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada Perusahaan X Jakarta Selatan sudah mampu memenuhi tugas-tugas perkembangan karir antara lain mengenal, merencanakan, memperoleh informasi yang tepat mengenai karir yang direncanakan, mampu membuat keputusan mengenai pilihan karir, serta dapat mengidentifikasi tingkatan karir yang tepat baginya.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kematangan karir dari individu anatara lain faktor bio-sosial, lingkungan, kepribadian, aspirasi vokasional, dan presntasi individu yang sudah diraih. Faktor yang menonjol pada dewasa awal khususnya karyawan di Perusahaan X Jakarta setelah adalah faktor lingkungan khususnya pada faktor ekonomi. Terdapat 21 karyawan yang mengatakan bahwa tuntutan ekonomi menjadi patokan untuk memilih suatu pekerjaan dengan alasan agar dapat membiayai kehidupan diri maupun keluarganya terutama di kota besar yang metropolitan.

Selanjutnya ada faktor bio-sosial yaitu informasi yang lebih spesifik, perencanaan, penerimaan, tanggung jawab dalam perencanaan karir, orientasi pilihan karir dan yang berhubungan dengan

hal tersebut adalah usia dan kecerdasan. Berdasarkan data yang didapatkan, usia menjadi salah satu faktor dalam kematangan karir karena semakin bertambahnya usia maka semakin matang juga pemikirannya apalagi sudah didasari dengan tuntutan sosial dan ekonomi. Pengalaman kerjapun juga menjadi faktor kematangan karir karena semakin banyak pengalaman kerja maka individu tersebut semakin matang untuk memilih pekerjaan yang menjadi pilihannya.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian studi deskriptif mengenai kematangan karir pada dewasa awal yang sedang menghadapi *quarterlife crisis* di Perusahaan X Jakarta Selatan maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa, terdapat 37 karyawan (90,2%) dari 41 karyawan sudah matang karir sedangkan hanya ada 4 karyawan (9,8%) yang masuk kedalam kategori tidak matang karir. Menunjukkan bahwa angka dari karyawan yang masuk kedalam kategori matang karir lebih tinggi dibandingkan yang tidak matang karir.

SARAN

1. Para pembaca hasil penelitian ini maupun bagi peneliti lainnya yang berminat mengembangkan hasil penelitian ini lebih lanjut dengan mengkaitkan dengan variable psikologi lainnya.
2. Kepada peneliti lainnya yang berminat mengembangkan hasil penelitian ini diharapkan untuk lebih variatif dalam pengambilan data awal seperti usia atau yang lainnya unuk memastikan bahwa asumsi sesuai dengan hasil penelitian.
3. kepada pihak Perusahaan X Jakarta Selatan ialah masih ada beberapa karyawan yang tidak matang karir dan ada beberapa dimensi dari teori super yang perlu ditingkatkan yaitu dimensi career planning terutama pada karyawan yang berusia dibawah 25 tahun.

5. REFERENSI

- Greenhaus, Jeffrey H.; Callanan, Gerard A.; and Gibson, Donald E., (2006) Encyclopedia of Career Development. Business Faculty Book Gallery. 28. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Hurlock, Elizabeth B. (1980). Development psychology, A Life-Span Approach, Fifth Edition (Dra. Istiwidayanti dan Drs.Soedjarwo, M.Sc, penerjemah). Jakarta: Erlangga.
- Neuman, W. Lawrence (2014). Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches, seventh Edition. Edinburgh Gate: Pearson Education Limited.

- Papalia, Diane E. (2015). Experience Human Development 12th ed. New York: McGraw-Hill Companies.
- Robbin, Alexandra; Abby, Wilner, (2001) Quarter Life Crisis; The Unique Challenges on Life in Your Twenties. New York: Jeremy P. Tarcher/Putnam
- Sharf, Richard S. (2006) Applying Career Development Theory to Counselling. California: Brooks/Cole Publishing Company.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Penerbit Bandung:Alfabeta.
- Jatmika, Devi. (2015) Gambaran Kematangan Karir pada Mahasiswa Tingkat Akhir, Vol.8 No 2 oktober 2015 (Diunduh 4 Oktober 2018 Pukul 15:03 WIB)
- Mutiara, Yeni (2018) *Quarterlife crisis* Mahasiswa BKI Tingkat Akhir Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga (Diunduh 24 Juni 2019 Pukul 10.51 WIB)