

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tahun 2020 memberikan kejutan sekaligus tantangan pada dunia dengan mewabahnya virus COVID-19. Kecepatan penyebaran virus ini membuat *World Health Organization* (WHO) pada tanggal 12 Maret 2020 menetapkan status pandemi. Tujuan dari penetapan status pandemi oleh *World Health Organization* (WHO) adalah agar setiap negara dapat mempersiapkan strategi untuk melakukan pencegahan serta penanganan (Jannah, 2020). Berdasarkan hal tersebut, maka langkah yang diambil oleh pemerintah Republik Indonesia adalah dengan menerbitkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 21 Tahun 2020 yang mengatur tentang kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Dalam pasal 4 dijelaskan bahwa paling sedikit Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) ini meliputi: (1) peliburan sekolah dan tempat kerja, (2) pembatasan kegiatan keagamaan dan /atau, (3) pembatasan kegiatan di tempat atau fasilitas umum.

Kebijakan tersebut menjadi salah satu protokol kesehatan yang perlu dilakukan untuk menekan laju penyebaran COVID-19. Namun di sisi lain, Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) justru memberikan dampak yang cukup buruk bagi perekonomian. Mengutip portal berita CNBC Indonesia (Julita, 2020), Menteri Keuangan, Sri Mulyani Indrawati menjelaskan bahwa kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) menyebabkan kontraksi pada

perekonomian nasional. Pada kuartal II-2020 perekonomian nasional mengalami kontraksi yang cukup dalam hingga minus 5,32 persen. Sedangkan pertumbuhan ekonomi di DKI Jakarta minus 8,22 persen pada kuartal II-2020. Kontraksi ini merupakan kontraksi pertama sejak krisis pada tahun 1999, ketika Indonesia mengalami kontraksi sebesar 6,13 persen. Hal ini disebabkan karena ketika Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) diterapkan, semua aktivitas perekonomian cenderung melambat. Bahkan, pada kuartal III-2020, berdasarkan laman berita *daring* Kompas (Fauzia, 2020), di tanggal 5 November 2020 Negara Indonesia resmi masuk ke jurang resesi setelah Badan Pusat Statistik (BPS) melaporkan pertumbuhan produk Domestik Bruto (PDB) minus 3,49 persen secara tahunan. Selanjutnya, pada kuartal I-2021, Menteri Keuangan Sri Mulyani memproyeksi pertumbuhan ekonomi masih berada di zona negatif dan mengalami kontraksi di kisaran minus 1 persen hingga minus 0,1 persen (Fauzia, 2021).

Situasi pandemi saat ini memberi efek domino bagi seluruh sektor dalam kehidupan, termasuk salah satunya adalah meningkatnya angka pengangguran. Menurunnya kegiatan produksi jelas berakibat bagi keberlangsungan perusahaan atau organisasi. Melansir portal berita daring Kumparan (2020), Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) mencatat terdapat sekitar 39,4% usaha yang terhenti atau gulung tikar dan 57,1% usaha mengalami penurunan produksi, hanya 3,5% saja yang tidak terdampak. Hal ini masih tetap menjadi penyebab utama bagi perusahaan untuk mengambil keputusan pemutusan hubungan kerja di tahun 2021. Mengutip laman Warta Ekonomi (Hidayat, 2021), Ida Fauziyah, Menteri Ketenagakerjaan (Menaker), menyebut terdapat setidaknya 29.120.000 penduduk

usia kerja terdampak pandemi COVID-19 dengan rincian sejumlah 9.770.000 orang berstatus sebagai pengangguran terbuka. Dari angka tersebut pula, Badan Pusat Statistik (BPS) melaporkan bahwa sekitar 24.030.000 orang masih berstatus sebagai pekerja meski mengalami pengurangan jam kerja, 2.560.000 orang kehilangan pekerjaannya atau menganggur, 1.770.000 orang sementara tak lagi bekerja, dan sekitar 760.000 orang masuk dalam bukan angkatan kerja sebagai akibat dari pandemi. Lebih lanjut, portal berita daring Detik (Kusuma, 2021), menjelaskan apabila dilihat berdasarkan kelompok usia, penduduk kelompok usia muda dari rentang usia 12-24 tahun merupakan kelompok terdampak pemutusan hubungan kerja paling tinggi yaitu mencapai 20,46% dan rentang usia 25-29 tahun meningkat 5,04%. Sementara kelompok usia tua yakni 60 tahun ke atas merupakan yang terendah dengan kisaran 1,70% saja.

Hampir serupa dengan pemberitaan nasional, media internasional seperti Forbes (Patton, 2020) juga mengungkapkan bahwa peningkatan pengangguran terbesar sejak pandemi COVID-19 berdasarkan kelompok usia memanglah terjadi pada pekerja yang berusia di bawah usia 25 tahun yakni pada kelompok usia 16-19 tahun sebesar 17,3% dan 20-24 tahun sebesar 16,2%. Hal ini dapat dijelaskan melalui tiga faktor, Forbes menjelaskan pekerja yang lebih muda biasanya memiliki lebih sedikit keterampilan yang dapat dijual kepada organisasi atau perusahaan, memiliki lebih sedikit pengalaman kerja, dan jauh dari kata senior karena usianya yang masih terbilang sangat muda. Laman berita daring CNBC (Blake, 2020) mengungkapkan pula bahwa lulusan perguruan tinggi baru saat ini memasuki pasar kerja paling buruk dalam lebih dari satu dekade dengan persaingan yang lebih tinggi dan gaji awal

yang lebih rendah akibat merebaknya virus corona. Dalam laman yang sama pula, mereka sepakat bahwa tingkat pengangguran yang melonjak pada bulan Juni hingga menyentuh di angka 19,8% memanglah terjadi pada mereka yang berada pada rentang usia 20-24 tahun. Untuk itu bagi kebanyakan orang, hal ini seharusnya menjadi penyebab baginya agar memikirkan kembali jalur kariernya. Terutama di tengah banyaknya perusahaan yang membekukan hampir semua jenis rekrutmen baik penawaran pekerjaan maupun aktivitas magang bagi lulusan baru atau *fresh graduate* S1 (Byrne, 2020).

Dalam beberapa jurnal ilmiah (Shulman, et al., 2014; Konstam, Celen-Demirtas, Tomek, & Sweeney, 2015), angkatan kerja muda dikenal dengan istilah *emerging adult*. Seseorang yang berada dalam kelompok usia *emerging adult* ini, merupakan individu yang tergolong dalam rentang usia 18-29 tahun dan memiliki kecenderungan akan ketidakstabilan, optimisme, kebebasan pribadi, kesempatan, fokus diri, dan harapan yang begitu tinggi (Arnett, 2000, 2006; Arnett & Fishel, 2013 dalam Konstam, Celen-Demirtas, Tomek, & Sweeney, 2015). Pada dasarnya, ini merupakan masa di mana seorang individu cenderung menganggap diri mereka terlalu tua untuk menjadi remaja, tetapi belum dewasa sepenuhnya. Selain itu, periode *emerging adulthood* ini digambarkan pula sebagai salah satu periode yang paling penuh dengan tekanan karena tingkat ketidakstabilan dan ketidakpastian yang begitu tinggi (Kuwabara, Van Voorhees, Gollan, & Alexander, 2007). Mereka juga berada dalam proses mengeksplorasi dan mengkonsolidasikan identitasnya dalam hubungannya dengan pandangan akan dunia, kehidupan sosial, romantisme, dan pekerjaan mereka, transisi dari *emerging adult* itu sendiri, dan beradaptasi

dengan lingkungan baru serta peran dalam hidup (Arnett, 2000, 2003; Konstam, 2014 dalam Konstam, Celen-Demirtas, Tomek, & Sweeney, 2015) Akibatnya pada beberapa orang dapat timbul perasaan ambivalen (Nelson & Barry, 2005).

Apabila dikaitkan dengan konteks penelitian ini, mereka yang masuk ke dalam kategori perkembangan *emerging adult* lebih rentan terhadap tekanan psikologis ketika menyandang status sebagai seorang pengangguran; mereka cenderung merasa tidak terikat atau tanpa jangkar (Bynner, Ferri, & Shepherd, 1997; Konstam, 2014 dalam Konstam, Celen-Demirtas, Tomek, & Sweeney, 2015). Sejalan dengan hal tersebut, McKee Ryan, dkk. (2005), Paul dan Moser (2009), Price, Choi, dan Vinokur (2002) menjelaskan pula dalam penelitian mereka masing-masing bahwa menjadi seorang pengangguran atau menganggur itu merupakan sebuah pengalaman yang membuat stres, menyedihkan, sekaligus memuakkan dan seringkali diasosiasikan dengan peningkatan terhadap kecemasan, depresi, dan perasaan terisolasi (Konstam, Celen-Demirtas, Tomek, & Sweeney, 2015). Sehingga, kesehatan mental individu dapat mengalami diskontinuitas dalam periode *emerging adulthood* karena status pengangguran yang melekat padanya itu.

Santili, Nota, Ginevra, dan Soresi (2014) menegaskan bahwa situasi *job loss* atau kehilangan pekerjaan adalah salah satu kondisi yang paling sulit, stres, dan negatif yang mungkin dialami oleh seseorang dalam kehidupan kerjanya. Namun situasi sulit semacam kehilangan pekerjaan ini dapat dilalui dengan mudah apabila seseorang mengembangkan kemampuan adaptabilitas karier (Santili, Nota, Ginevra, & Soresi, 2014). Dalam penelitian yang sama dijelaskan bahwa adaptabilitas karier sangat membantu seseorang selama masa transisi yang

menyiratkan adanya pergeseran dari situasi ketika seseorang menganggur atau menjadi pengangguran ke masa dimana mereka mendapatkan pekerjaan kembali dan menjadi seorang karyawan atau pekerja. Sebagai contoh, dalam penelitian yang dilakukan oleh Koen, Klehe, Van Vianen, Zikic, dan Nauta (2010), mereka memprediksikan bahwa subjeknya yang berjumlah 218 orang yang menganggur namun memiliki *career planning* atau perencanaan karier, *career control* atau kontrol karier, dan *confidence* atau kepercayaan diri yang baik akan memiliki kualitas yang lebih baik pula ketika telah mendapatkan pekerjaan kembali, kepuasan kerja yang baik, dan intensi *turnover* yang jauh lebih rendah. Selain itu, Koen, Klehe, Van Vianen, Zikic, dan Nauta (2010) menemukan bahwa kemampuan adaptabilitas karier dapat mempengaruhi cara bagaimana seseorang mencari pekerjaan yang baru. Yang mana artinya, individu dengan tingkat kemampuan adaptabilitas karier yang lebih tinggi mampu menggunakan strategi pencarian kerja yang lebih baik atau sering ditargetkan. Sedangkan, mereka yang memiliki tingkat kemampuan adaptabilitas karier yang lebih rendah cenderung menggunakan strategi acak untuk perluasan yang lebih besar, yang mana hal tersebut menyiratkan adanya usaha *trial and error* yang kurang terarah dalam pencarian kerja.

Sejalan dengan hal tersebut, Konstam, dkk. (2015) menyebutkan bahwa adaptabilitas karier merupakan salah satu solusi yang relevan bagi para *emerging adult* untuk bertahan dan berkembang dalam lingkungan kerja yang menantang (Konstam, Celen-Demirtas, Tomek, & Sweeney, 2015), yang mana seseorang dengan tingkat adaptabilitas karier yang tinggi akan lebih mungkin untuk mendapatkan pekerjaan dengan cepat (Koen J. , Klehe, Van Vianen, Zikic, & Nauta,

2010). Namun, berdasarkan apa yang ada dalam pemberitaan nasional dapat dikatakan bahwa sampai di tahun 2021 ini, angka pengangguran akibat terdampak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) masih terus ada dan tidak menunjukkan tanda-tanda pengurangan. Penulis menduga bahwa kemungkinan besar kemampuan adaptabilitas karier pada *emerging adult* belum berkembang dengan sempurna, sehingga angka pengangguran akibat terdampak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidaklah berkurang seiring dengan berjalannya waktu. Koen, dkk., (2010) menyebut bahwa seseorang dengan kemampuan adaptabilitas karier yang rendah cenderung mudah menyerah dalam usaha pencarian kerja sehingga seringkali berhenti berusaha tepat di tempat mereka baru saja memulai usahanya. Bahkan, apabila mereka telah memiliki pekerjaan kembali, seseorang dengan kemampuan adaptabilitas karier yang rendah cenderung menunjukkan niat untuk keluar atau *turnover intentions* yang lebih besar serta kepuasan kerja yang rendah (Koen J. , Klehe, Van Vianen, Zikic, & Nauta, 2010).

Pada dasarnya, adaptabilitas karier didefinisikan sebagai kemampuan untuk berubah agar sesuai dengan keadaan yang berhubungan dengan tapak karier yang baru (Koen J. , Klehe, Van Vianen, Zikic, & Nauta, 2010). Adaptabilitas karier adalah sebuah konstruk psikologis yang menunjukkan kesiapan dan kemampuan individu untuk menghadapi tugas-tugas perkembangan kejuruan pada masa sekarang maupun masa mendatang, menghadapi transisi pendidikan atau pekerjaan, dan menghadapi trauma pribadi yang mana adaptabilitas juga membentuk eksistensi diri ke dalam lingkungan sosial (Savickas, 2005). Konsep yang disajikan oleh Savickas ini sangat membantu dalam memahami proses pencarian kerja karena

umumnya, adaptabilitas karier mewakili kesiapan seseorang dan merupakan bentuk sumber daya adaptif yang berbeda yang dapat membantu individu untuk mempersiapkan dan mengelola transisi karier seperti perpindahan dari pengangguran ke masa dimana seseorang dipekerjakan kembali (Koen J. , Klehe, Van Vianen, Zikic, & Nauta, 2010). Mengutip dari Savickas (2005), kemampuan adaptabilitas karier termasuk melihat dan merencanakan karier untuk masa depan seseorang (*planning*), mengetahui karier seperti apa yang akan dikejar (*decision making*), melihat-lihat berbagai pilihan karier yang ada (*exploration*), dan memiliki perasaan yakin (*self-efficacy*) untuk berhasil melaksanakan kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan karier seseorang (*confidence*). Seorang individu dengan kemampuan adaptabilitas karier yang luar biasa memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk mendapatkan pekerjaan (Koen, Klehe, & Vianen, 2012).

Apabila dikembangkan dengan sempurna, adaptabilitas karier memiliki banyak manfaat bagi seorang individu. Adaptabilitas karier dapat membantu dan meningkatkan kemampuan individu dalam mentoleransi, menangani ketidakpastian dan untuk mengatasi serta mengatur ketakutan di masa depan, baik untuk pendidikan maupun karier (Rosier, 2015). Selain itu, adaptabilitas karier dapat membantu seseorang dalam mengatasi perubahan yang diharapkan atau tak terduga dalam proses transisi karier dan untuk beradaptasi dengan peran yang baru. Sejalan dengan hal tersebut, penemuan oleh Pouyaud, Vignoli, Dosnon, dan Lallemand (2012) menunjukkan bahwa kemampuan adaptabilitas karier berkorelasi secara negatif dengan rasa takut akan kegagalan dalam karier akademis maupun profesional. Yang mana artinya adalah, ketika seseorang memiliki tingkat

kemampuan adaptabilitas yang tinggi maka, rasa takut akan kegagalan dalam kariernya nanti akan lebih rendah dan sebaliknya, apabila seseorang memiliki tingkat kemampuan adaptabilitas karier yang rendah maka, rasa takut akan kegagalan dalam kariernya nanti akan jauh lebih tinggi.

Kemudian selain individu diharapkan untuk siap menghadapi rintangan dalam kondisi transisi dengan adaptabilitas karier, penelitian yang dilakukan oleh Wilkins (2014) membuktikan bahwa seseorang juga diharapkan untuk berkembang di tengah-tengah kondisi stres yang sedang dialami karena pada dasarnya seseorang secara alamiah memiliki kemampuan untuk berhasil. Dengan kata lain, berkembangnya seseorang di tengah kondisi stres merupakan implementasi keberhasilan dari ekspektasinya saat kondisi individu tersebut stres (Rayvina, 2012). Hal ini serupa dengan optimisme yang mana merupakan bagian dari modal psikologis yakni respon seseorang yang memiliki ekspektasi untuk masa depan mereka (Scheier, Carver, & Bridges, 1994; Luthans, dkk., 2015). Selanjutnya, hal ini jadi memungkinkan bahwa modal psikologis baik *self-efficacy*, *resilience*, *hope*, dan *optimism* dapat mendukung adaptabilitas karier.

Penemuan yang sama juga dikemukakan oleh Safavi dan Bouzari (2019) di dalam penelitiannya yang dilakukan pada karyawan hotel garda depan bahwa modal psikologis dengan dimensinya yaitu *self-efficacy*, *resilience*, *optimism*, dan *hope* dapat mendukung kemampuan adaptabilitas karier. Safavi dan Bouzari (2019) telah membuktikan bahwa terdapat hubungan yang positif di antara kedua variabel tersebut. Dimana melalui modal psikologis, kapasitas seorang individu untuk dapat menangani tuntutan, tekanan karier di dalam dunia kerja dan kemampuan untuk

mengatasi masalah di tempat kerja dapat meningkat. Seorang individu yang demikian menjadi lebih siap untuk organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja di masa depan, membuat pilihan yang lebih tepat, mengamati berbagai cara dalam melakukan sesuatu, dan meningkatkan kemampuan mereka dalam pekerjaan (Safavi & Bouzari, 2019). Yang mana, kesiapan seseorang dalam menghadapi tuntutan dalam peran sebuah pekerjaan dan kondisi kerja merupakan salah satu bentuk dari kemampuan adaptabilitas karier (Savickas, 1997 dalam Koen, dkk., 2012).

Modal psikologis menurut Chen & Lim (2012) dapat membuat seseorang yang baru saja kehilangan pekerjaan menjadi lebih percaya diri tentang keterampilan dan kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaan baru, memiliki pandangan yang optimis tentang peluang kerjanya kembali di masa depan, dapat menemukan jalan untuk mencapai tujuan yaitu dipekerjakan kembali, dan tahan terhadap kemunduran. Pemikiran yang positif seperti ini memungkinkan individu untuk mempertahankan tingkat persepsi kelayakan kerja yang tinggi dan meningkatkan motivasinya untuk mencari pekerjaan kembali meski kariernya mengalami kemunduran. Di sisi lain, seseorang yang baru saja kehilangan pekerjaan namun memiliki tingkat modal psikologis yang rendah cenderung pesimis, tidak percaya diri dengan keterampilan dan kemampuannya, tidak dapat mengarahkan energi mereka untuk memenuhi tujuan pengangkatan pekerjaan kembali, dan kurang tahan terhadap kemunduran. Orang-orang seperti ini cenderung melihat diri mereka sebagai seseorang yang tidak dapat dipekerjakan dan mudah menyerah untuk mencari pekerjaan kembali.

Luthans, dkk. (2007) mendefinisikan modal psikologis sebagai suatu kondisi psikologis yang positif pada individu yang dapat membantunya berkembang dan ditandai ketika seseorang memiliki komponen seperti kepercayaan diri (*self-efficacy* atau efikasi diri) untuk menghadapi dan memberi usaha untuk menyelesaikan tugas yang menantang dengan sukses, membuat atribusi positif tentang kesuksesan di masa kini dan masa depan (*optimism* atau optimisme), tekun dalam mencapai tujuan (*hope* atau harapan) dan mengalihkan jalan untuk mencapai tujuan apabila diperlukan, serta ketika individu mampu menghadapi kesulitan dengan bertahan dan bangkit kembali bahkan lebih baik dari sebelumnya apabila menghadapi permasalahan atau kesulitan (*resilience* atau resiliensi).

Berdasarkan paparan sebelumnya, maka dapat dikatakan adaptabilitas karier sangatlah penting untuk dimiliki *emerging adult* terdampak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam prosesnya mendapatkan pekerjaan kembali, dimana tinggi dan rendahnya adaptabilitas karier didukung oleh kontribusi modal psikologis. Modal psikologis akan membantu *emerging adult* untuk lebih percaya diri akan keterampilan dan kemampuannya dalam pekerjaan dan dapat meningkatkan motivasinya untuk mencari pekerjaan kembali meski kariernya mengalami kemunduran. Penelitian sebelumnya dengan topik serupa memang telah dilakukan, namun kepada mereka yang telah memiliki pekerjaan yakni karyawan hotel garda depan.

Oleh karena itu, penulis ingin mengetahui lebih mendalam mengenai bagaimana hubungan antara modal psikologis dengan adaptabilitas karier bahkan jika dikaitkan dengan seseorang yang tidak memiliki pekerjaan sekalipun seperti

pada *emerging adult* terdampak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di masa pandemi COVID-19.

1.2 Identifikasi Masalah

Penjabaran latar belakang di bagian sebelumnya telah memberikan gambaran nyata tentang bagaimana pandemi COVID-19 berdampak cukup signifikan pada kondisi perekonomian di Indonesia. Masih teringat jelas bagaimana kontraksi yang terjadi pada perekonomian nasional hingga resmi dinyatakan masuk ke jurang resesi di tahun 2020 menyebabkan ledakan gelombang pemutusan hubungan kerja. Meski satu tahun telah berselang, faktanya angka pengangguran di tahun 2021 tidak menunjukkan adanya pengurangan dan angkatan kerja muda masih merupakan kelompok terdampak pandemi paling berat melalui adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Dalam beberapa jurnal ilmiah (Shulman, et al., 2014; Konstam, Celen-Demirtas, Tomek, & Sweeney, 2015), angkatan kerja muda dikenal dengan istilah *emerging adult*. Seseorang yang berada dalam kelompok usia *emerging adult* ini, merupakan individu yang tergolong dalam rentang usia 18-29 tahun dan memiliki kecenderungan akan ketidakstabilan, optimisme, kebebasan pribadi, kesempatan, fokus diri, dan harapan yang begitu tinggi (Arnett, 2000, 2006; Arnett & Fishel, 2013 dalam Konstam, Celen-Demirtas, Tomek, & Sweeney, 2015). Mereka yang masuk ke dalam kategori perkembangan *emerging adult* menjadi lebih rentan terhadap tekanan psikologis ketika menyandang status sebagai seorang

pengangguran; mereka cenderung merasa tidak terikat atau tanpa jangkar (Bynner, Ferri, & Shepherd, 1997; Konstam, 2014 dalam Konstam, Celen-Demirtas, Tomek, & Sweeney, 2015). Sejalan dengan hal tersebut, McKee Ryan, dkk. (2005), Paul dan Moser (2009), Price, Choi, dan Vinokur (2002) menjelaskan pula dalam penelitian mereka masing-masing bahwa menjadi seorang pengangguran atau menganggur itu merupakan sebuah pengalaman yang membuat stres, menyedihkan, sekaligus memuakkan dan seringkali diasosiasikan dengan peningkatan terhadap kecemasan, depresi, dan perasaan terisolasi (Konstam, Celen-Demirtas, Tomek, & Sweeney, 2015). Sehingga, kesehatan mental individu dapat mengalami diskontinuitas dalam periode *emerging adulthood* karena status pengangguran yang melekat padanya itu.

Sejalan dengan hal tersebut, Konstam, dkk. (2015) menyebutkan bahwa adaptabilitas karier merupakan salah satu solusi yang relevan bagi para *emerging adult* untuk bertahan dan berkembang dalam lingkungan kerja yang menantang (Konstam, Celen-Demirtas, Tomek, & Sweeney, 2015), yang mana seseorang dengan tingkat adaptabilitas karier yang tinggi akan lebih mungkin untuk mendapatkan pekerjaan dengan cepat (Koen J., Klehe, Van Vianen, Zikic, & Nauta, 2010). Namun, berdasarkan apa yang ada dalam pemberitaan nasional dapat dikatakan bahwa sampai di tahun 2021 ini, angka pengangguran akibat terdampak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) masih terus ada dan tidak menunjukkan tanda-tanda pengurangan. Penulis menduga bahwa kemungkinan besar kemampuan adaptabilitas karier pada *emerging adult* belum berkembang dengan sempurna, sehingga angka pengangguran akibat terdampak Pemutusan Hubungan Kerja

(PHK) tidaklah berkurang seiring dengan berjalannya waktu. Koen, dkk., (2010) menyebut bahwa seseorang dengan kemampuan adaptabilitas karier yang rendah cenderung mudah menyerah dalam usaha pencarian kerja sehingga seringkali berhenti berusaha tepat di tempat mereka baru saja memulai usahanya. Bahkan, apabila mereka telah memiliki pekerjaan kembali, seseorang dengan kemampuan adaptabilitas karier yang rendah cenderung menunjukkan niat untuk keluar atau *turnover intentions* yang lebih besar serta kepuasan kerja yang rendah (Koen J. , Klehe, Van Vianen, Zikic, & Nauta, 2010). Maka dari hal tersebut perlu dilakukan penelitian terkait adaptabilitas karier pada *emerging adult* terdampak pemutusan hubungan kerja (PHK) di masa pandemi COVID-19.

Salah satu variabel yang dapat mendukung pengembangan adaptabilitas karier adalah modal psikologis. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Safavi dan Bouzari (2019) pada karyawan hotel garda depan disebutkan bahwa modal psikologis dengan dimensinya yaitu *self-efficacy*, *resilience*, *optimism*, dan *hope*, berhubungan positif dengan adaptabilitas karier. Dimana melalui modal psikologis, kapasitas seorang individu untuk dapat menangani tuntutan, tekanan karier di dalam dunia kerja dan kemampuan untuk mengatasi masalah di tempat kerja dapat meningkat. Seorang individu yang demikian menjadi lebih siap untuk organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja di masa depan, membuat pilihan yang lebih tepat, mengamati berbagai cara dalam melakukan sesuatu, dan meningkatkan kemampuan mereka dalam pekerjaan (Safavi & Bouzari, 2019). Yang mana, kesiapan seseorang dalam menghadapi tuntutan dalam peran sebuah pekerjaan dan

kondisi kerja merupakan salah satu bentuk dari kemampuan adaptabilitas karier (Savickas, 1997 dalam Koen, dkk., 2012).

Kendati demikian, penelitian Safavi dan Bouzari (2019) dilakukan kepada mereka yang telah memiliki pekerjaan yang mana berbeda dengan konteks penelitian yang ingin penulis cari tahu lebih dalam yakni *emerging adult* terdampak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada masa pandemi COVID-19. Oleh karena itu, penulis ingin mencari tahu lebih lanjut apakah hubungan antara modal psikologis dengan adaptabilitas karier benar adanya bahkan jika dikaitkan dengan seseorang yang tidak memiliki pekerjaan sekalipun seperti *emerging adult* yang terdampak PHK di masa pandemi COVID-19 ini. Dari berbagai uraian yang ada maka, dihasilkan pertanyaan, apakah terdapat hubungan antara modal psikologis dengan adaptabilitas karier pada *emerging adult* terdampak PHK di masa pandemi COVID-19?

1.3 Batasan Masalah

1.3.1 *Emerging adult* terdampak PHK

Emerging adulthood merupakan perpanjangan periode perkembangan diri seorang individu pada masa antara remaja dan dewasa muda dalam rentang usia 18-29 tahun (Arnett, 2013) yang seringkali dikarakteristikan dengan periode usia eksplorasi identitas, *feeling in-between* atau merasa “di tengah-tengah”, mengalami ketidakstabilan, fokus diri dan terbukanya berbagai macam kemungkinan dalam hidup.

Pada penelitian ini penulis membatasi subjek penelitian hanya pada *emerging adult* yang terdampak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di masa pandemi COVID-19.

1.3.2 Modal psikologis

Modal psikologis merupakan suatu kondisi psikologis yang positif pada individu yang ditandai ketika seseorang memiliki kepercayaan diri untuk menghadapi tugas yang menantang, membuat atribut positif tentang kesuksesan di masa kini dan masa depan, tekun dalam mencapai tujuan, serta ketika individu mampu menghadapi kesulitan dengan bertahan untuk mencapai kesuksesan (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007).

1.3.3 Adaptabilitas Karier

Adaptabilitas karier menurut Savickas dan Porfeli (2012) adalah kemampuan seorang individu dalam mempersiapkan dirinya untuk menyelesaikan berbagai macam tugas terprediksi saat ini dan masa depan. Lebih lanjut lagi, adaptabilitas karier didefinisikan sebagai kombinasi dari sikap, kompetensi, dan perilaku yang dimiliki oleh individu untuk menyelaraskan dirinya dengan lingkungan kerjanya. Sebagai kontrak psikososial, adaptabilitas diri merupakan sumber daya individu yang berasal dari kekuatan regulasi diri dan interaksinya dengan lingkungan (Savickas & Porfeli, 2012).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara modal psikologis dengan adaptabilitas karier pada *emerging adult* terdampak PHK di masa pandemi COVID-19?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris apakah terdapat hubungan antara modal psikologis dengan adaptabilitas karier, utamanya pada *emerging adult* yang terdampak PHK di masa pandemi COVID-19 di Indonesia.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah bahan kajian dalam ilmu psikologi, khususnya bidang industri dan organisasi, mengenai variabel modal psikologis dan adaptabilitas karier. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya khususnya terkait dengan adaptabilitas karier pada *emerging adult* yang terdampak PHK di masa pandemi COVID-19.

1.6.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan strategi bagi individu khususnya *emerging adult* dalam menghadapi fenomena PHK sebagai dampak dari situasi krisis akibat pandemi COVID-19 agar dapat mengembangkan kemampuan adaptabilitas karier saat masa transisi hingga akhirnya mendapatkan pekerjaan kembali. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan agar dapat menjadi acuan bagi perusahaan atau organisasi untuk mengadakan *Psychological Capital Intervention* guna meningkatkan kemampuan adaptabilitas karier pekerjanya.