

Kompetensi Kerja dan Penyesuaian Diri Pada *Fresh Graduate* Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan yang Tidak Bekerja Sebagai Guru

Rika Humapi Parerungan¹

*Program Studi Psikologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Mulawarman Samarinda*

ABSTRACT. *This research aims to find out how the image of work competency and self-adjustment fresh graduate faculty of education science that does not work as a teacher. The research method used is a qualitative method with a case study approach. Retrieval of respondents in this study using purposive sampling with data collection methods using observation and in-depth interviews with all four subjects. The results showed that of the four subjects in this research had doubts by their colleagues because of having a different background from their work. Differences in educational background require individuals to have competence and good self-adjustment in order to be able to compete in the world of work. CJ subjects chose to resign from their jobs because they felt unable to accept the increasingly heavy workload. While the AE, EM and IS subjects choose to survive in the current job. The difficulty of getting a job as a teacher, the lack of wages received when becoming a teacher and the demands of life which are increasingly becoming the reason for the four subjects to choose to work is not in accordance with their educational background.*

Keywords: *work competency, adjustment*

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana gambaran kompetensi kerja dan penyesuaian diri mahasiswa baru fakultas ilmu pendidikan yang tidak bekerja sebagai guru. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Pengambilan responden dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling dengan metode pengumpulan data menggunakan observasi dan wawancara mendalam dengan keempat subjek. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari keempat subjek penelitian ini memiliki keraguan oleh rekan kerjanya karena memiliki latar belakang yang berbeda dengan pekerjaannya. Perbedaan latar belakang pendidikan menuntut individu memiliki kompetensi dan penyesuaian diri yang baik agar mampu bersaing di dunia kerja. Subjek CJ memilih mundur dari pekerjaannya karena merasa tidak mampu menerima beban kerja yang semakin berat. Sedangkan subjek AE, EM dan IS memilih untuk bertahan dalam pekerjaan saat ini. Sulitnya mendapatkan pekerjaan sebagai guru, minimnya upah yang diterima saat menjadi guru dan tuntutan hidup yang semakin menjadi alasan keempat mata pelajaran memilih bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

Kata Kunci: kompetensi kerja, penyesuaian

¹ Email: rikahumapiparerungan@gmail.com

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan suatu kebutuhan yang posisinya menjadi sangat penting agar generasi Indonesia dimasa akan datang mampu bersaing baik ditingkat lokal maupun internasional, namun saat ini pendidikan di Indonesia mendapat tantangan yang tidaklah ringan. Organisasi Kerjasama Ekonomi dan Pengembangan (OECD) menyatakan Indonesia akan menjadi negara dengan jumlah sarjana muda terbanyak kelima di masa depan. Hal ini diprediksi akan terwujud pada tahun 2020 mendatang. Tidak sedikit lulusan perguruan tinggi yang memiliki nilai bagus bingung terhadap apa yang harus dilakukan ketika kembali ke masyarakat. Selain itu, terdapat juga lulusan perguruan tinggi yang merasa dirinya belum siap dan mampu memasuki dunia kerja, terutama bagi sarjana muda (fresh graduate).

Lapangan kerja yang tersedia baik milik pemerintah maupun swasta sepertinya tidak mampu menampung seluruh pencari kerja yang jumlahnya terus meningkat dan menyebabkan terjadinya peningkatan jumlah pengangguran. Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan (Mahardika, 2008) bahwa jumlah pengangguran makin banyak, karena tidak seimbangnya antara supply dan demand di dunia kerja. Menurut Sugiharto dan Siahaan (2005), untuk memperoleh sebuah pekerjaan bukanlah hal yang mudah karena lapangan pekerjaan yang tersedia tidak sebanding dengan jumlah pencari kerja. Seseorang yang telah menempuh pendidikan tinggi belum tentu dapat bekerja sesuai dengan bidangnya.

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2014–2015 jumlah pengangguran di Indonesia meningkat 300 ribu orang, sehingga total mencapai 7,45 juta orang yang mengalami kesulitan mendapatkan lapangan pekerjaan yang mengakibatkan banyaknya sarjana yang hanya menjadi pengangguran. Berdasarkan penjelasan

diatas, dapat dilihat bahwa dunia kerja hanya membuka lapangan kerja yang terbatas yang belum mampu menampung semua lulusan perguruan tinggi yang minim keahlian dan keterampilan kerja. Dengan jumlah angka pengangguran yang tercatat diatas, menyebabkan instansi maupun perusahaanakan semakin ketat dalam memilih tenaga kerja dan pada akhirnya hanya akan memilih mereka yang handal dan berkompentensi dibidangnya.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, bahwa kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Saat ini banyak instansi maupun perusahaan menerima pekerja yang tidak hanya memilih calon pekerja yang cakap dalam kemampuan akademik (hard skills), tetapi juga sangat memperhatikan nilai-nilai kecakapan diantaranya nilai kejujuran, tanggung jawab, sopan santun, disiplin, komitmen, rasa percaya diri, etika kerja sama kreativitas, komunikasi dan kepemimpinan (soft skills). Bagi perusahaan, karyawan berprestasi secara optimal adalah individu yang meningkatkan kompetensi, harus mempunyai KSA (Knowledge, Skill dan Attitude) dapat menjamin individu agar dapat mencapai performansi yang baik. Jika individu mempunyai kompetensi yang baik, dia juga akan kompetitif dalam pasar tenaga kerja.

Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan, Universitas Mulawarman Samarinda merupakan salah satu fakultas yang diminati oleh para pelajar. Hal ini dapat di lihat dari hasil rekapitulasi data jumlah penerimaan mahasiswa Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Mulawarman Samarinda per tahun 2012 – 2016 berikut:

Tabel 1. Rekapitulasi Data Jumlah Penerimaan Mahasiswa FKIP Per Tahun 2012 -2016

Keterangan	Tahun				
	2012	2013	2014	2015	2016
Jumlah	1384	2069	1219	1513	1289

Berdasarkan hasil wawancara dengan mahasiswa *fresh graduate* yang berjumlah 3 orang dapat disimpulkan alasan mereka tertarik untuk masuk fakultas keguruan dan ilmu pendidikan adalah karena ketertarikan untuk menjadi seorang guru yang berkompeten dan ingin mengasah kemampuan bahasa asingnya. Hal inni sesuai

dengan VISI Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Mulawarman yang ingin menghasilkan lulusan tenaga pendidik profesional dan berkarakter untuk memperoleh rekognisi internasional di tahun 2024. Namun, pada akhirnya mereka tidak menjadi guru dengan alasan sulitnya mencari pekerjaan yang sesuai dengan

jurusan yang dimiliki mereka serta minimnya upah yang diterima ketika menjadi seorang guru, sehingga hal ini lah yang menyebabkan mereka berpaling ke pekerjaan yang tidak sesuai dengan jurusan mereka.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi Kerja

Becker, Huselid and Ulrich (dalam Tjutju Yuniarsih & Suwatno 2008), menyatakan bahwa kompetensi kerja merupakan pengetahuan, kemampuan dan keahlian (keterampilan) atau ciri kepribadian yang dimiliki seseorang yang dimana secara langsung mempengaruhi kinerjanya.

Mulyasa (2017) mengemukakan bahwa aspek-aspek kompetensi kerja adalah 1) pengetahuan (*knowledge*) kesadaran dalam bidang kognitif misalnya, seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada diperusahaan; 2) pemahaman (*understanding*) kedalaman kognitif, dan efektif yang dimiliki oleh individu misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien; 3) kemampuan (*skill*) sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien; 4) nilai (*value*) suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain); 5) sikap (*attitude*) perasaan (senang-tidak senang, dan suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji, dan sebagainya) 6) minat (*interest*) kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan.

Penyesuaian Diri

Fatimah (2008) menyatakan bahwa penyesuaian diri sebagai kemampuan individu untuk menerima dirinya sendiri sehingga tercapai hubungan yang harmonis antara dirinya dan lingkungan di sekitarnya.

Fatimah (2008) menyatakan pada dasarnya penyesuaian diri memiliki empat aspek, yaitu: 1) menerima diri sendiri, kemampuan individu untuk

mengetahui dan memahami kelebihan serta kelemahan yang dimiliki sehingga mampu mengembangkan potensi diri secara penuh; 2) menerima lingkungan, kemampuan individu untuk menerima dan menyesuaikan diri sesuai dengan aturan, hukum, nilai dan norma sosial yang berlaku di lingkungan ia berada 3) menyesuaikan diri dengan lingkungan, kemampuan individu untuk mengubah atau memperbaiki perilakunya agar dapat sesuai dengan keadaan lingkungan 4) lingkungan menyesuaikan dengan diri individu, kemampuan individu untuk mengubah lingkungan agar sesuai dengan keadaan atau keinginan diri.

Faktor-faktor yang memengaruhi penyesuaian diri menurut Fatimah (2008) adalah 1) faktor fisiologis, jasmaniah merupakan kondisi primer bagi tingkah laku, dapat diperkirakan bahwa sistem syaraf, kelenjar, dan otot merupakan faktor yang penting bagi proses penyesuaian diri; 2) faktor psikologis, yaitu faktor pengalaman, hasil belajar, kebutuhan-kebutuhan, aktualisasi diri, frustrasi, depresi, dan konflik yang dialami dapat mempengaruhi penyesuaian diri individu; 3) faktor perkembangan dan kematangan, mempengaruhi setiap aspek kepribadian individu, seperti emosional, sosial, moral, keagamaan, dan intelektual; 4) faktor lingkungan, kondisi lingkungan keluarga, sekolah, masyarakat, kebudayaan, dan agama berpengaruh kuat terhadap penyesuaian diri seseorang; 5) faktor budaya dan agama, lingkungan budaya tempat tinggal dan tempat berinteraksi serta ajaran agama merupakan sumber nilai, norma, kepercayaan dari pola tingkah laku yang akan memberikan tuntutan bagi hidup dan akan menentukan pola penyesuaian dirinya.

Fatimah (2008), menyatakan bahwa terdapat pembagian pada penyesuaian diri, yaitu: 1) penyesuaian diri yang positif, individu yang mempunyai penyesuaian diri yang positif adalah mampu mengarahkan dan mengatur dorongan-dorongan dalam pikiran, kebiasaan, emosi, sikap dan perilaku individu dalam menghadapi tuntutan dirinya dan masyarakat, mampu menemukan manfaat dari situasi baru dan memenuhi segala kebutuhan secara sempurna dan wajar; 2) penyesuaian diri yang negatif, individu dengan penyesuaian diri yang negatif adalah tidak mampu mengarahkan dan mengatur dorongan-dorongan dalam pikiran, kebiasaan, emosi, sikap dan perilaku individu dalam menghadapi tuntutan dirinya dan masyarakat, serta tidak mampu menemukan manfaat

dari situasi baru dalam memenuhi segala kebutuhan secara sempurna dan wajar.

METODE PENELITIAN

Penelitian kualitatif dalam penelitian ini menggunakan *setting* alamiah dengan menggunakan metode wawancara sebagai alat pengumpul data utama terhadap subjek yang berkaitan erat dengan lingkungannya. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus (*case study*). Subjek dalam penelitian ini adalah 4 orang wanita dengan kriteria; a) *fresh graduate* lulusan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Mulawarman yang tidak bekerja sebagai guru, karena Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan ingin mencetak lulusan-lulusan yang siap untuk menjadi seorang guru; b) memiliki rentang usia 22-25 tahun; c) tidak memiliki gangguan dalam berkomunikasi; d) bersedia untuk berpartisipasi dalam penelitian secara utuh.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Subjek CJ (23 Tahun, S1 Bahasa Inggris-Operational Staf)

CJ memilih untuk tidak bekerja sebagai guru karena ingin mencari pengalaman kerja dan pada akhirnya CJ mendapatkan lowongan untuk bekerja disalah satu perbankan. Sulitnya mendapatkan pekerjaan sebagai guru dan minimnya upah yang diterima ketika menjadi guru merupakan alasan CJ mengapa tidak bekerja sebagai guru. Adapun yang menjadi alasan CJ mengapa berkuliah di jurusan Bahasa Inggris karena keinginan untuk memperdalam kemampuan bahasa asing sehingga nantinya dapat bekerja diperusahaan asing namun tidak menutup kemungkinan akan bekerja sebagai guru.

Gambaran kompetensi kerja yang di tunjukkan CJ di pekerjaannya adalah dimana dalam mengatasi kompetensi yang berbeda dengan *background* pendidikan yang dilakukan dengan mengikuti training yang disediakan oleh perusahaan serta mencoba belajar atau memiliki inisiatif dalam mencari tahu mengenai *job desk* di pekerjaannya dan agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan lebih mudah tidak lupa membuat catatan sebagai pengingat agar dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Adapun nilai standar perilaku CJ dalam pekerjaannya berupa tanggung jawab dan bersikap loyal terhadap pekerjaannya dan terkadang CJ juga merasa

kelelahan dan merasa khawatir terhadap pekerjaan yang sulit untuk ditangani. Selain itu, untuk dapat memanfaatkan peluang kerja yang diterima, CJ berusaha lebih disiplin, bersikap jujur terhadap pekerjaan serta tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga perusahaan tidak merasa kecewa telah memilih CJ untuk bekerja.

Dalam konsep penyesuaian diri CJ termasuk individu yang dalam mempelajari suatu pekerjaan harus detail, sulit mengatakan tidak kepada orang lain, terkadang merasa canggung jika harus bertemu dengan orang-orang baru. Akan tetapi CJ adalah individu yang mampu fokus dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat waktu. Untuk dapat mengatasi kekurangan yang dimilikinya, CJ berusaha bertanya kepada atasan maupun rekan kerja mengenai pekerjaan yang sulit dimengerti serta mencoba untuk membaurkan diri dengan orang baru sehingga tidak merasa canggung. Dalam menghadapi masalah CJ tidak segan untuk meminta bantuan kepada atasan dan sesama rekan kerja jika mengalami kesulitan. Agar lingkungan kerja menjadi nyaman CJ berusaha menjalin hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja dan walaupun pada awalnya lingkungan kerja sempat meragukan dirinya namun CJ tidak mendapatkan penolakan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi penyesuaian diri CJ dalam melakukan pekerjaannya adalah faktor psikologis dimana CJ merasa kesulitan mencari pekerjaan dengan upah yang sesuai demi memenuhi kebutuhan hidup. Namun akhirnya CJ memilih untuk tidak bertahan dalam melakukan pekerjaannya sehingga memilih untuk *resign* disebabkan beban kerja yang semakin bertambah dan menyulitkan CJ. Sehingga dapat dikatakan penyesuaian diri CJ adalah negatif, hal ini sejalan dengan yang diungkap oleh Fatimah (2008) bahwa individu dikatakan tidak mampu menyesuaikan diri apabila perasaan sedih, rasa kecewa, atau rasa putus asa berkembang dan mempengaruhi fungsi-fungsi fisiologi serta psikologinya, sehingga menjadi tidak mampu menggunakan pikiran dan sikap dengan baik, serta tidak mampu mengatasi tekanan-tekanan yang muncul dengan cara yang baik.

Subjek AE (23 Tahun, S1 Bimbingan Konseling-Supervisor)

AE memilih untuk tidak bekerja sebagai guru karena sulitnya mendapatkan pekerjaan sebagai guru, minimnya upah yang diterima ketika menjadi guru dan menganggap kebutuhan biaya hidup lebih besar diperantauan. Selain itu, awalnya hanya AE

hanya ingin mencoba dan menjalani pekerjaan tersebut hanya untuk sementara waktu namun setelah menekuni bidang pekerjaan saat ini, AE merasa senang dan nyaman sehingga membuatnya tetap bertahan dipekerjaan ini. Adapun yang menjadi alasan mengapa AE memilih untuk berkuliah di jurusan Bimbingan Konseling karena melihat kebutuhan di daerah asal yang membutuhkan guru khususnya bagian bimbingan konseling.

Gambaran kompetensi kerja yang di tunjukkan AE di pekerjaannya adalah dimana dalam mengatasi kompetensi yang berbeda dengan *background* pendidikan yang dilakukan dengan mengikuti training yang disediakan oleh perusahaan serta mencoba belajar atau memiliki inisiatif dalam mencari tahu mengenai *job desk* di pekerjaannya dan agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan lebih mudah dibutuhkan perencanaan target dalam menyelesaikan pekerjaan agar sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Adapun nilai standar perilaku AE dalam pekerjaannya berupa disiplin, bertanggung jawab dan memperhatikan penampilan. Terkadang AE juga merasa kesulitan dan merasa stres terhadap pekerjaan yang sulit untuk ditangani. Selain itu, untuk dapat memanfaatkan peluang kerja yang diterima, AE berusaha lebih giat dalam bekerja dan memberikan performa kinerja yang baik sehingga perusahaan tidak merasa kecewa telah memilih AE untuk bekerja.

Dalam konsep penyesuaian diri AE termasuk individu yang kurang teliti dalam perhitungan barang, terkadang sulit memahami apa yang dimaksudkan oleh orang lain, individu yang ramah terhadap orang lain namun tidak menutup kemungkinan akan menegur jika ada yang berbuat salah. Untuk dapat mengatasi kekurangannya subjek berusaha untuk lebih fokus dalam melakukan pekerjaan sehingga berusaha untuk tidak melakukan kesalahan. Dalam menghadapi masalah AE tidak segan untuk meminta bantuan kepada atasan dan sesama rekan kerja jika mengalami kesulitan. Agar lingkungan kerja menjadi nyaman AE berusaha menjalin hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja dan walaupun pada awalnya lingkungan kerja sempat meragukan dirinya namun AE tidak mendapatkan penolakan. Akhirnya EM memilih untuk bertahan dipekerjaannya sehingga dapat dikatakan penyesuaian diri AE adalah positif, hal ini sejalan dengan yang diungkap oleh Fatimah (2008) bahwa individu penyesuaian diri yang baik memiliki ciri-ciri antara lain: mampu beradaptasi, mampu

berusaha mempertahankan diri secara fisik, mampu menguasai dorongan emosi, perilakunya menjadi terkendali dan terarah, motivasi tinggi dan sikapnya berdasarkan realitas.

Faktor-faktor yang mempengaruhi penyesuaian diri AE dalam melakukan pekerjaannya adalah faktor psikologis dan faktor lingkungan dimana AE merasa kesulitan mencari pekerjaan dengan upah yang sesuai demi memenuhi kebutuhan hidup serta dukungan yang didapatkan dari rekan kerja dan keluarga.

Subjek EM (24 Tahun, S1 Bahasa Inggris–Teller Bank)

EM memilih untuk tidak bekerja sebagai guru karena ketidaksesuaian dengan apa yang terjadi dilapangan dimana subjek merasa kesulitan mendapatkan pekerjaan menjadi guru dan minimnya upah yang diterima ketika menjadi guru. Selain itu, EM merasa bekerja diperbankan tidak terlalu menyulitkan karena siapapun dan dari jurusan manapun akan mampu bekerja disana. Adapun yang menjadi alasan mengapa EM memilih untuk berkuliah di jurusan Bahasa Inggris karena keinginan untuk menjadi guru dari bangku SMA dan menyukai bahasa asing khususnya Bahasa Inggris serta menganggap bahasa asing sangat berguna ketika terjun didunia kerja.

Gambaran kompetensi kerja yang di tunjukkan EM di pekerjaannya adalah dimana dalam mengatasi kompetensi yang berbeda dengan *background* pendidikan yang dilakukan dengan mengikuti training yang disediakan oleh perusahaan serta memiliki inisiatif dalam mencari tahu mengenai *job desk* di pekerjaannya dan agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan lebih mudah dibutuhkan perencanaan target khususnya dalam manajemen waktu agar dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Adapun nilai standar perilaku EM dalam pekerjaannya berupa jujur, disiplin dan bertanggung jawab. Terkadang EM juga merasa kelelahan dan khawatir terhadap pekerjaan yang sulit untuk ditangani. Selain itu, untuk dapat memanfaatkan peluang kerja yang diterima, EM berusaha lebih disiplin, bersikap jujur dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga perusahaan tidak merasa kecewa telah memilih EM untuk bekerja.

Dalam konsep penyesuaian diri EM termasuk individu yang disiplin akan pekerjaan, jujur, berkomitmen, bertanggung jawab serta suka belajar hal-hal baru. Namun terkadang subjek termasuk

orang yang mudah lupa dan terkadang merasa ragu akan kemampuannya sehingga membuat ia menjadi kurang percaya diri. Untuk dapat mengatasi kekurangannya dalam pekerjaan, subjek berusaha untuk bekerja lebih giat dan tidak lupa untuk membuat catatan akan apa yang harus dikerjakan. Dalam menghadapi masalah EM tidak segan untuk meminta bantuan kepada atasan dan sesama rekan kerja jika mengalami kesulitan. Agar lingkungan kerja menjadi nyaman EM berusaha menjalin hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja dan walaupun pada awalnya lingkungan kerja sempat meragukan dirinya namun EM tidak mendapatkan penolakan. Akhirnya EM memilih untuk bertahan dipekerjaannya sehingga dapat dikatakan penyesuaian diri EM adalah positif.

Faktor-faktor yang mempengaruhi penyesuaian diri EM dalam melakukan pekerjaannya adalah faktor psikologis dan faktor lingkungan dimana EM merasa kesulitan mencari pekerjaan dengan upah yang sesuai demi memenuhi kebutuhan hidup serta keinginan untuk dapat membahagiakan orangtuanya.

Subjek IS (24 Tahun, S1 Matematika–Staf Pajak)

IS memilih untuk tidak bekerja sebagai guru karena karena awalnya sulitnya mendapatkan pekerjaan menjadi guru dan minimnya upah yang diterima sehingga ketika mendapatkan tawaran dari rekannya subjek pun menerimanya. Selain itu, IS juga sempat merasa bahwa dirinya menjadi salah satu dari sekian banyak mahasiswa/i yang merasa salah jurusan namun karena keinginan untuk bisa mengajar orang lain, ketertarikannya terhadap pelajaran matematika menjadi salah satu alasan mengapa subjek memilih untuk berkuliah di jurusan Matematika.

Gambaran kompetensi kerja yang di tunjukkan IS di pekerjaannya adalah dimana dalam mengatasi kompetensi yang berbeda dengan *background* pendidikan yang dilakukan dengan memiliki inisiatif dalam mencari tahu mengenai *job desk* di pekerjaannya serta mempraktekkan apa yang telah didapatkannya pada. Selain itu, agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan lebih mudah tidak lupa membuat catatan sebagai pengingat agar dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Adapun nilai standar perilaku IS dalam pekerjaannya adalah bertanggung jawab. Terkadang IS juga merasa stres terhadap pekerjaan yang sulit untuk ditangani. Selain itu, untuk dapat memanfaatkan peluang kerja yang diterima, IS

berusaha lebih giat dan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang maksimal sehingga perusahaan tidak merasa kecewa telah memilih IS untuk bekerja.

Dalam konsep penyesuaian diri IS termasuk individu yang bekerja keras dengan berusaha memberikan hasil yang lebih baik dan termasuk individu sebagai pendengar yang baik bagi rekan-rekannya. Namun terkadang subjek merasa kurang percaya diri jika harus bertemu dengan klien, mudah lupa serta sulit untuk mengatakan tidak kepada orang lain. Untuk dapat mengatasi kekurangannya dalam pekerjaan, subjek mencoba untuk mengajak rekan jika harus bertemu dengan klien dan tidak lupa membuat catatan sebagai pengingat akan tugas pekerjaannya. Dalam menghadapi masalah IS tidak segan untuk meminta bantuan kepada atasan dan sesama rekan kerja jika mengalami kesulitan. Agar lingkungan kerja menjadi nyaman IS berusaha menjalin hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja dan walaupun pada awalnya lingkungan kerja sempat meragukan dirinya namun IS tidak mendapatkan penolakan. Akhirnya IS memilih untuk bertahan dipekerjaannya sehingga dapat dikatakan penyesuaian diri IS adalah positif.

Faktor-faktor yang mempengaruhi penyesuaian diri IS dalam melakukan pekerjaannya adalah faktor psikologis dan faktor lingkungan dimana IS merasa kesulitan mencari pekerjaan dengan upah yang sesuai demi memenuhi kebutuhan hidup serta dukungan yang didapatkan dari keluarga dan ingin membuktikan kepada lingkungan sekitarnya bahwa IS mampu bekerja dengan *background* pendidikan yang berbeda.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi penyesuaian diri pada *fresh graduate* yang tidak bekerja sebagai guru dalam penelitian ini adalah faktor psikologis dan faktor lingkungan.
2. Subjek CJ dalam mengatasi kompetensi yang berbeda dengan *background* pendidikannya yang dilakukan adalah dengan mengikuti training yang diberikan perusahaan serta belajar atau mencoba mencari tahu mengenai *job desk* di pekerjaannya. Selain itu, CJ berharap pekerjaannya dapat berjalan dengan lancar meskipun terkadang kemampuan kerjanya sempat diragukan oleh beberapa rekan kerja dan untuk membuktikan

bahwa CJ mampu bekerja dengan *background* pendidikan yang berbeda dengan memberikan hasil kinerja yang lebih baik. CJ juga terkadang merasa kelelahan dan kesulitan dengan beban kerja yang diterima sehingga seiring berjalannya waktu subjek akhirnya memilih untuk *resign* dari pekerjaannya saat ini karena merasa bahwa beban kerja yang diterima semakin berat dan menyulitkan subjek sehingga membuat dirinya tidak mampu untuk bertahan di pekerjaannya.

3. Subjek AE dalam mengatasi kompetensi yang berbeda dengan *background* pendidikannya yang dilakukan adalah dengan mengikuti training yang diberikan perusahaan serta mencari tahu mengenai *job desk* di pekerjaannya. Selain itu, AE berharap dengan menekuni pekerjaan ini bisa mendapatkan promosi jabatan dengan upah yang sesuai. Meskipun terkadang kemampuan kerjanya sempat diragukan AE membuktikan dengan memberikan performa kinerja yang lebih baik walaupun memiliki *background* pendidikan yang berbeda. Walaupun terkadang mengalami kesulitan dan stres terhadap pekerjaan yang sulit ditangani namun AE tetap memilih untuk bertahan dengan pekerjaan saat ini dikarenakan dukungan yang di terima dari keluarga dan lingkungan kerja.
4. Subjek EM dalam mengatasi kompetensi yang berbeda dengan *background* pendidikannya yang dilakukan adalah dengan mengikuti training yang diberikan perusahaan serta mencari tahu mengenai *job desk* di pekerjaannya. Selain itu, EM berharap dengan menekuni pekerjaan ini bisa semakin mendalami ilmu perbankan dengan lebih baik. Meskipun terkadang kemampuan kerjanya sempat diragukan oleh beberapa rekan kerja namun EM membuktikan bahwa ia mampu bekerja dengan *background* pendidikan yang berbeda dengan memberikan hasil kinerja yang lebih maksimal. Walaupun terkadang mengalami kelelahan dan merasa khawatir terhadap pekerjaan yang sulit untuk ditangani namun EM memilih untuk bertahan dengan pekerjaannya dikarenakan untuk memenuhi kebutuhan hidup.
5. Subjek IS dalam mengatasi kompetensi yang berbeda dengan *background* pendidikannya yang dilakukan adalah dengan mencoba mencari tahu mengenai *job desk* di pekerjaannya. Selain itu, IS berharap dengan menekuni pekerjaan ini bisa semakin mendalami ilmu perpajakan dengan lebih baik. Meskipun awalnya kemampuan kerjanya sempat diragukan oleh rekan kerja

namun IS membuktikan bahwa ia mampu bekerja dengan *background* pendidikan yang berbeda dengan berusaha lebih giat dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik. Walaupun terkadang mengalami stres di pekerjaan yang sulit untuk ditangani namun IS memilih untuk bertahan dengan pekerjaannya karena merasa kesulitan mendapatkan pekerjaan sebagai guru.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi *fresh graduate* diharapkan agar mampu meningkatkan kompetensi yang dimiliki dengan cara mengikuti berbagai pelatihan pengembangan diri (*soft skill* dan *hard skill*) serta meningkatkan penyesuaian diri dalam lingkungan yang baru dengan cara berusaha lebih membuka diri dan belajar untuk lebih fleksibel terhadap suatu perubahan.
2. Bagi *Fresh graduate* yang memilih untuk bertahan pada pekerjaan yang berbeda dengan *background* pendidikan, diharapkan untuk dapat mempersiapkan atau meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan *job desk* pada pekerjaannya dengan cara mengikuti pelatihan atau seminar yang berkaitan dengan *job desk* pekerjaannya serta memiliki inisiatif untuk mendalami ilmu bersama atasan maupun rekan kerja yang lebih berpengalaman pada bidangnya.
3. Bagi *fresh graduate* yang akhirnya memilih untuk *resign* dari pekerjaan saat ini, diharapkan agar dapat mencari pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi dan minat yang dimiliki individu. Selain itu diharapkan untuk lebih memperluas pencarian informasi mengenai dunia pendidikan tidak hanya melihat pada informasi yang ditujukan untuk sekolah negeri namun juga pada sekolah swasta
4. Bagi *fresh graduate* yang memilih untuk bertahan pada pekerjaan yang berbeda dengan *background* pendidikan namun tidak memiliki minat pada bidang pekerjaan tersebut diharapkan agar mampu menyalurkan minatnya pada bidang pekerjaan lainnya dengan harapan dapat menyalurkan kejenuhannya pada hal-hal yang disukai.
5. Bagi tenaga pengajar atau pendidik diharapkan mampu membantu mahasiswa tingkat akhir untuk lebih siap bersaing di dunia kerja dengan

cara mengadakan praktek, pelatihan (*soft skill* dan *hard skill*) dan seminar tentang dunia kerja agar mahasiswa mendapat pengetahuan dan pengalaman yang lebih tentang dunia kerja sehingga dapat memaksimalkan potensi yang ada dalam diri mereka.

6. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk membahas mengenai *fresh graduate* dalam dunia kerja diharapkan agar dapat lebih berfokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi dan penyesuaian diri subjek yang dikaitkan dengan teori kebutuhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fatimah, E. (2008). *Psikologi Perkembangan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Mahardhika, T. N. (2008). "Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Ditinjau Dari Prestasi Akademik Dan Kecerdasan Emosi." Naskah Publikasi. *Skripsi*. Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Mulyasa, H. E. (2017). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiharto., & Siahaan, R. (2005). *BUMN Indonesia: Isu, Kebijakan dan Strategi*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Tjutju, Y., & Suwatno. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.