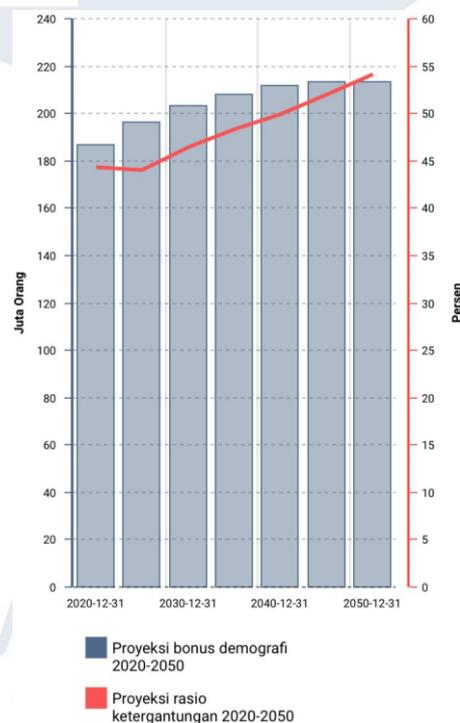


BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Visi Indonesia Emas 2045 merupakan gagasan untuk memajukan Indonesia menjadi negara yang berkembang pesat di tahun 2045. Momentum tersebut digunakan sebagai peringatan negara Indonesia yang berusia 100 tahun (Viska, 2022). Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2021 memperoleh data bahwa Indonesia telah memasuki era bonus demografi, artinya adalah penduduk usia produktif atau angkatan kerja lebih banyak (15-64 tahun) dibandingkan dengan usia non-produktif berusia (0-15 tahun) atau di atas 65 tahun. BPS juga menyatakan bahwa bonus demografi semakin meningkat setiap tahunnya sekitar 2-4 juta penduduk usia produktif bertambah setiap 5 tahun sekali dan akan mencapai puncak pada 2025.



Gambar 1.1 Data Bonus Demografi
Sumber: databoks.katadata (2021)

Menurut laman Menpan.go.id (2022), Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) Abdullah Azwar Anas mengatakan negara ini akan mendapatkan bonus demografi, hal ini dapat menjadi modal besar karena generasi muda seperti Generasi Z dan Milenial yang berada pada usia produktif diharapkan dapat memiliki kompetensi yang baik dan keterampilan yang dapat bermanfaat bagi dirinya sendiri serta bangsa Indonesia.

Potensi tersebut harus dapat dimanfaatkan secara optimal dengan cara memaksimalkan produktivitas generasi muda, sehingga menjadi Generasi Emas dan menjadikan posisi Indonesia yang semakin kuat di mata dunia. Namun, apabila generasi muda tidak dapat mampu mempersiapkan diri dan berdaya saing tinggi, bonus demografi justru akan menjadi bumerang untuk Indonesia. Dikhawatirkan munculnya risiko tinggi, seperti kemiskinan, kriminalitas, pengangguran, dan penurunan tingkat kesehatan (Rajani, 2023)

Wakil Presiden Indonesia, K.H.Ma'ruf Amin dalam acara Pengurus Pusat Perhimpunan Mahasiswa Katolik Republik Indonesia (PMKRI), berdasarkan laman Kominfo.go.id (2022) mengatakan bahwa “Melalui SDM yang memiliki kemampuan, melalui pendidikan yang tinggi, melalui perguruan tinggi, [dapat lahir SDM] yang memiliki cara berpikir yang inovatif, transformatif, dan mempunyai keterampilan. Ini yang kita harapkan nanti bisa melanjutkan sehingga cita-cita Indonesia Emas itu bisa tercapai.”

SDM dari penduduk usia produktif seperti generasi muda diharapkan memiliki kematangan karier yang baik untuk dapat berkontribusi dan berpartisipasi dalam membangun ekonomi dan inovasi di negeri ini (Caesaria & Kasih, 2022). *Fresh graduate* yang berada di usia *emerging adulthood* yaitu masa perkembangan remaja menuju dewasa dengan kategori usia 20-25 tahun yang tentunya tidak mudah untuk menentukan pekerjaan atau jenjang karier di masa depan (Anastiani & Primana, 2019). Kematangan karier menjadi tantangan yang besar bagi *fresh graduate* (Miradji et al., 2024). Menurut Super

dalam Wahyu et al (2023), kematangan karier merupakan aspek yang perlu dimiliki remaja untuk menunjang karier di masa depan. Sejauh mana individu memiliki kesiapan secara fisik, psikologis dan sosial dalam menentukan keputusan kariernya (Fadilla & Abdullah, 2019). Super mengatakan bahwa setiap individu pada jenjang usia tertentu mempunyai peran yang harus dijalankan sesuai dengan tahapan perkembangannya (Wahyu et al., 2023).

Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi (Mendikbud Ristek) Nadiem Makarim dalam tayangan Universitas Sumatera Utara (USU) menyatakan bahwa, mahasiswa yang bekerja tidak sesuai dengan jurusan sebesar 80%. Artinya hanya 20% yang bekerja sesuai dengan jurusan (Caesaria & Kasih, 2022). Berdasarkan Indonesia Career Center Network (ICCN) tahun 2017 mahasiswa mengaku salah memilih jurusan sebesar 87% dan pekerja yang berprofesi tidak sesuai prodinya sebesar 71,7% (Murdaningsih, 2019).

Yohana Elizabeth Hardjadinata sebagai pemerhati pendidikan dari Universitas Pelita Harapan (UPH) mengatakan bahwa dampak salah jurusan yaitu, ketidakmaksimalan dalam pekerjaan yang nanti akan digeluti. Yohan lanjut mengatakan, bahwa banyak faktor yang menyebabkan hal tersebut, yaitu hampir 50,55 persen faktor eksternal karena dorongan orangtua, ikut teman atau bahkan anggapan mudah dalam mencari pekerjaan (Murdaningsih, 2019).

Selain itu, salah satu ancaman besar bagi bangsa Indonesia saat ini adalah pengangguran terbuka. Menurut Menteri Tenaga Kerja (Menaker) RI, Ida Fauziya terdapat 12% pengangguran yang didominasi oleh lulusan sarjana dan diploma. Menurutnya, pengangguran yang dialami sarjana disebabkan karena tidak adanya link dan match antara perguruan tinggi negeri dengan pasar kerja (Aisyah, 2023). Kelompok generasi Z yang terlalu selektif dan mengutamakan *work life balance* dapat menjadi faktor tingginya angka pengangguran (Wulandhari, 2023). Alasan lain sarjana menganggur karena kurang pengalaman, kurang mencari informasi dan terlalu pilih-pilih (Anwar, 2022).

Dari fakta-fakta tersebut, bahwa *fresh graduate* dengan kesiapan secara usia untuk memiliki kematangan karier yang baik, nyatanya masih banyak yang mengalami permasalahan seperti kurangnya pengalaman, ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan pekerjaan, skill yang dimiliki dan tingginya persaingan kerja yang dikhawatirkan akan berdampak pada ketidakmaksimalan dalam menempuh karier atau bekerja. (Miradji et al., 2024). Selain faktor internal dari dalam diri *fresh graduate*, seperti *soft skill* dan *hard skill*, terdapat juga lingkungan perkuliahan dan keluarga, khususnya orang tua sebagai faktor eksternal (Cahyani & Ratnaningsih, 2020).

Salah satu peran orang tua dalam kehidupan anak *fresh graduate* adalah membimbingnya dari kecil hingga dewasa. Hal ini disebabkan karena orangtua merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam proses pembentukan dan perkembangan diri anak (Handayani, 2021). Begitu juga dalam penentuan proses kematangan karier, karena bagi *fresh graduate*, hal tersebut bukanlah sesuatu yang mudah. Keraguan dalam proses pengambilan keputusan karir terjadi karena adanya hambatan dan ketidakpastian di dalam proses pengambilan keputusan (Sukrisnawati, 2022).

Orang tua sebagai anggota keluarga yang berada di dekat *fresh graduate* tentunya mempunyai peran dalam menentukan kematangan karier. Menurut Purnama et al., (2022), setiap orang tentunya memiliki harapan untuk menjadi pribadi yang mandiri dan sukses dalam karier di masa depan, termasuk harapan setiap orangtua agar anaknya dapat sukses dalam karier. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Purnama et al., (2022), orangtua memiliki harapan dalam masa depan karier anaknya dan terlibat untuk membantu dalam proses kematangan karier anaknya. Seperti memberi nasihat, memberikan pandangan positif serta pemberian sarana untuk mewujudkan keinginan anaknya dalam berkarier. Melihat hal ini, sebagai seorang anak diharapkan juga dapat aktif untuk membuka obrolan mengenai perencanaan dan informasi mengenai karier yang anak inginkan kepada orang tuanya (Septiani et al., 2019).

Hubungan kelekatan di dalam keluarga antara anak dengan orangtua, turut berkontribusi dalam proses keterbukaan diri anak (Nurikhyana et al., 2022). Hubungan kelekatan yang berjalan baik akan memberikan dorongan yang kuat untuk terjadinya pola komunikasi seperti proses keterbukaan diri anak kepada orangtuanya (Nurikhyana et al., 2022). Proses komunikasi interpersonal dengan orangtua sangat penting untuk membuat keputusan karir (Suryono et al., 2023).

Proses komunikasi interpersonal antara orangtua dan anak mempengaruhi bentuk keterbukaan diri dari anak tersebut. Beberapa hasil penelitian (Irsa, 2023), menjelaskan bahwa anak akan lebih terbuka seperti meminta saran mengenai rencana dimasa depan, menceritakan keluh kesahnya, dan mengajak untuk berdiskusi terkait suatu hal kepada orang tuanya. Hal tersebut bisa terjadi apabila hubungan komunikasi interpersonalnya berjalan dengan baik dan faktor hubungan kelekatan yang kuat antara anak dengan orangtua (Nurikhyana et al., 2022).

Dalam proses penentuan kematangan karier, sikap orang tua terhadap anaknya menentukan seperti apa atau bagaimana anak tersebut menghadapi kesulitan dan proses penentuan kariernya. Menurut Dietrich dan Kracke (2009) dalam (Wibowo, 2022), sikap orang tua terhadap anaknya mengenai permasalahan karier dibedakan menjadi tiga tipe yaitu, dukungan (*support*), gangguan (*interference*), dan kurangnya keterlibatan (*lack of engagement*). Hal tersebut juga yang menjadi faktor seorang anak akan melakukan keterbukaan diri atau tidak kepada orang tuanya (Wibowo, 2022).

Menurut Devito (2018, p. 237), keterbukaan diri atau *self-disclosure* merupakan upaya untuk mengkomunikasikan informasi tentang diri sendiri kepada orang lain. Informasi yang disampaikan bisa juga sesuatu yang disimpan sendiri. Tindakan keterbukaan diri akan berbeda, tergantung dengan siapa seseorang melakukan keterbukaan diri. Misalnya seperti teman, pacar dan orang tua (DeVito, 2018, p. 238). Komunikasi antar pribadi dapat dikatakan

komunikasi yang sehat apabila terjadi keterbukaan di dalam komunikasi tersebut (Swarnawati, 2021).

Melakukan keterbukaan diri atau *self-disclosure*, dapat memberikan manfaat positif seperti, mendapatkan informasi, kesejahteraan fisiologis, komunikasi dan hubungan lebih efektif, (DeVito, 2018, p. 239). Penelitian yang dilakukan oleh Novitarum et al., (2022) menjelaskan bahwa keterbukaan diri dapat memberikan efek mengurangi stres kepada mahasiswa tingkat akhir yang sedang mengerjakan tesis serta menambah pengetahuan mahasiswa tersebut mengenai permasalahannya.

Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengkaji tentang komunikasi interpersonal yaitu keterbukaan diri *fresh graduate* kepada orang tuanya mengenai proses kematangan karier. Sebagai seseorang yang baru saja mendapat gelar sarjana, tentunya ingin memiliki masa depan karier yang baik. Selain itu, kekhawatiran mereka mengenai masa depan kariernya, dapat bermasalah kepada diri *fresh graduate* serta harapan orang tua kepada dirinya.

1.2 Rumusan Masalah

Generasi muda seperti Generasi Z dan Milenial diharapkan mampu memberikan kontribusi besar bagi Indonesia, usia produktif menjadi potensi yang besar untuk membantu perekonomian negeri ini dan menciptakan generasi emas 2045. Penting sekali untuk *fresh graduate* segera mengetahui kemampuan dan keinginannya. Dalam proses menentukan masa depan karier, bagi *fresh graduate* tidaklah mudah. Orang tua sebagai anggota keluarga, diharapkan dapat memberi kontribusi dalam proses kematangan karier anaknya. Proses keterbukaan diri *fresh graduate* juga dapat dilihat bagaimana hubungan dengan orang tuanya. Oleh karena itu, peneliti ingin mengetahui proses keterbukaan diri anak *fresh graduate* dengan orang tuanya dalam proses kematangan karier serta peran orang tua dalam mendorong keterbukaan diri anak.

1.3 Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana proses komunikasi keterbukaan diri *fresh graduate* kepada orang tua terhadap proses kematangan kariernya?
2. Bagaimana peran orang tua dalam mendorong komunikasi keterbukaan diri *fresh graduate* dalam proses kematangan kariernya?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui bagaimana proses komunikasi keterbukaan diri *fresh graduate* kepada orang tua terhadap proses kematangan kariernya
2. Mengetahui bagaimana peran orang tua dalam mendorong komunikasi keterbukaan diri *fresh graduate* dalam proses kematangan kariernya

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Akademis

Penelitian ini secara akademis dapat memberikan tambahan ilmu komunikasi khususnya komunikasi interpersonal dari keterbukaan diri anak dengan orang tua untuk menentukan proses kematangan karier. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan bisa menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang menggunakan konsep kematangan karier, keterbukaan diri dan komunikasi interpersonal dengan orang tua.

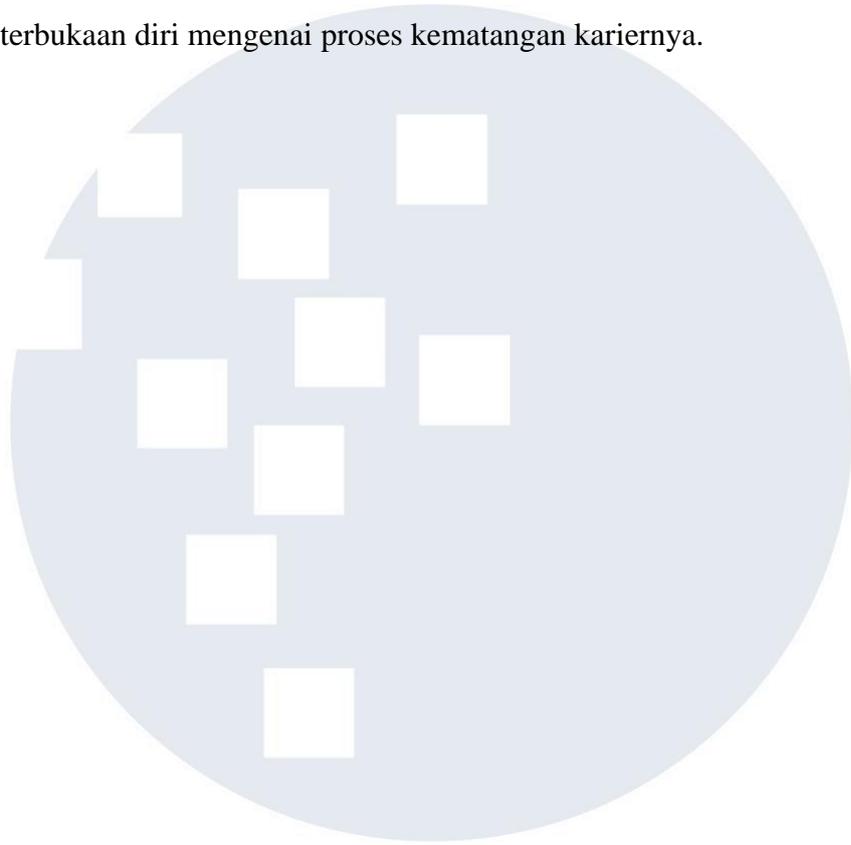
1.5.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini secara praktis berguna untuk menambah pengetahuan baru terkait proses komunikasi keterbukaan diri *fresh graduate* dengan orang tuanya mengenai proses kematangan karier. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menciptakan pandangan bahwa adanya peran orang tua dalam membantu anaknya dalam menentukan kematangan kariernya.

1.5.3 Kegunaan Sosial

Peneliti berharap dengan penelitian ini dapat memberikan serta menambah wawasan baru terkait kesadaran bagi para *fresh graduate* untuk tetap dapat melakukan keterbukaan diri dengan orangtuanya mengenai rencana karier

ke depan. Serta bagi orang tua untuk memberikan dorongan kepada anak dalam keterbukaan diri mengenai proses kematangan kariernya.



UMMN

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA