

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia kerja modern, dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan adaptasi karir. Lulusan baru yang memasuki dunia kerja harus mampu menyesuaikan diri dengan cepat dan efektif guna meningkatkan kinerja serta memenuhi ekspektasi perusahaan. Adaptasi karir dalam lingkungan kerja mencakup kemampuan individu untuk berintegrasi dengan budaya, sistem, rekan kerja, dan atasan di tempat kerja. Sementara itu, kompetensi kerja mencakup keterampilan dan pemahaman yang diperlukan agar seseorang dapat menjalankan tugasnya secara optimal.

Dalam beberapa kasus, lulusan baru menghadapi tantangan dalam beradaptasi dan mengembangkan kompetensi mereka, yang dapat memengaruhi keberhasilan karier mereka. Oleh karena itu, memahami pola adaptasi lulusan baru dalam mengoptimalkan kompetensi di dunia kerja menjadi hal yang penting. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa lulusan baru sering mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, terutama dalam aspek budaya, etika, dan peraturan yang berbeda dari lingkungan pendidikan, khususnya di perguruan tinggi. Transisi budaya dari masa perkuliahan ke dunia profesional memiliki tiga dimensi utama, yaitu umpan balik, hubungan dan akuntabilitas.

Dalam dunia pekerjaan *fresh graduate* tidak mendapat umpan balik seperti di pendidikan tinggi, karena perguruan tinggi memiliki standarisasi dalam melakukan penilaian dan konsisten, sedangkan di dunia pekerjaan umpan balik kurang dilakukan secara konsisten dan tergantung perusahaan atau instansi tersebut. Selain itu dimensi hubungan dalam pekerjaan juga penting terjadinya interaksi yang dilakukan individu pada kelompok yang perlu dibangun dan dipelihara, terjalin suatu hubungan yang baik sehingga *fresh graduate* dapat berkolaborasi dengan tim maupun atasan. Akuntabilitas ini bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang menjadi prioritas utama dalam bekerja kepada atasan maupun ke perusahaan tersebut. Sehingga tiga dimensi ini perlu diperhatikan para *fresh graduate* dalam memasuki dunia pekerjaan. (M Andy, 2019) *Fresh graduate* juga menghadapi

tantangan dalam menunjukkan kinerja terbaik dan meningkatkan kualitas pekerjaan.

Dalam beberapa kasus, fresh graduate memilih untuk resign dari pekerjaan tersebut jika tidak dapat memenuhi harapan atau jika pekerjaan tidak sesuai dengan minat dan kompetensi. Namun, beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa fresh graduate memiliki potensi dan kelebihan yang dibutuhkan bagi perusahaan dalam jangka panjang. Fresh graduate membawa energi dan ide-ide inovatif yang baru, serta memiliki semangat belajar yang tinggi dan keinginan untuk meraih kesuksesan. Fresh graduate mudah dibentuk sesuai dengan kebutuhan dan budaya perusahaan, serta cenderung lebih fleksibel dan mudah beradaptasi dengan perubahan dalam dunia kerja yang cepat berubah.

Dalam konteks ini, penting untuk memahami cara fresh graduate dalam mengoptimalkan kompetensi mereka di dunia pekerjaan. Straus & Howe menulis dalam Van Eck Duymaer (2021) bahwa Kelompok orang yang mengikuti Generasi Milenial atau Gen Y dikenal sebagai Generasi Z. Meskipun belum ada kesepakatan mengenai tahun akhir kelahiran generasi ini, para ahli demografi umumnya menetapkan pertengahan hingga akhir 1990-an sebagai periode awal kelahiran. Generasi X, Milenial, dan Generasi Z telah terbiasa dengan teknologi digital sejak usia muda serta aktif menggunakan internet dan media sosial, meskipun tingkat literasi teknologi mereka dapat bervariasi. Namun, sebagaimana dinyatakan oleh Tapscott (2008) dalam Putranto (2018), Generasi Z mencakup individu yang lahir antara tahun 1998 dan 2009. Generasi ini sering disebut sebagai generasi teknologi karena keterkaitan erat mereka dengan perkembangan teknologi digital. Sejak kecil, Generasi Z telah mengenal dan berinteraksi dengan internet. Mereka memiliki karakteristik yang memungkinkan mereka untuk mentoleransi perbedaan budaya serta dengan mudah menerima berbagai perubahan yang terjadi di era modern. Selain itu, pengaruh Generasi Z dianggap lebih besar dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Generasi Z biasanya menggunakan internet sebagai tempat untuk membagi keluh kesah mereka kepada teman virtual atau orang lain. Akibatnya, mereka sering membagikan pengalaman mereka di sosial media, terlepas dari apakah itu menyenangkan atau tidak (Francis & Hoefel, 2018).

Generasi Z sering dikaitkan dengan generasi Strawberry, karena generasi Z saat ini dianggap memiliki mental yang tidak kuat dan cenderung mudah menyerah. Pada awalnya, generasi Z disebut sebagai generasi strawberry karena mereka memiliki *self diagnosis*, didikan yang manja dari orang tua, dan beberapa labeling negatif dari keluarga atau orang tua mereka. Mereka juga kebetulan lahir di era pertumbuhan teknologi yang sangat cepat (Hia et al., 2023). Generasi Z dianggap lembek dalam banyak hal, terutama dalam hal pekerjaan karena mereka mudah menyerah dan baper karena tekanan pekerjaan. Menurut Renald Khasali (2017), Generasi Z adalah generasi yang asli digital dan disebut sebagai generasi penerus teknologi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa generasi strawberry adalah generasi yang mengenal teknologi dan pandai menggunakannya. Akibatnya, mereka sangat mahir di masa kini dengan hanya menggunakan *smartphone* mereka untuk mengakses semua hal yang mereka butuhkan. (Arniti et al., 2023) Selain itu, data menunjukkan Alasan Gen Z yang di dalamnya termasuk *fresh graduate* memilih untuk resign dari pekerjaannya pada bulan februari tahun 2024, alasan tersebut yaitu adanya pengaruh internal maupun eksternal dalam transisi dari budaya lama Pendidikan ke budaya baru pekerjaan sehingga pola adaptasi *fresh graduate* perlu diperhatikan dan menjadi fokus penelitian ini, yaitu :



Gambar 1.1 Data Jakpat

Data diatas menjelaskan 4 alasan Gen z memutus hubungan kerja di perusahaan mereka bekerja yaitu: (1) beban kerja terlalu berat bagi *Fresh graduate* sering kali mengalami beban kerja yang berlebihan, terutama jika mereka bekerja

di perusahaan yang tidak memahami kebutuhan mereka. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan burnout, di mana karyawan merasa lelah, stres, dan tidak memiliki energi untuk bekerja. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja dan motivasi mereka, serta kesejahteraan mental dan fisik sehingga diperlukannya adaptasi dan optimalisasi kompetensi yang relevan dalam bekerja. (2) merasa tidak diapresiasi Fresh graduate yang merasa tidak diapresiasi oleh perusahaan mereka cenderung merasa tidak tertantang dan kurang motivasi. Apresiasi yang tidak ada dapat membuat mereka merasa frustrasi dan mengganggu kesejahteraan mental mereka. Hal ini dapat menyebabkan mereka merasa tidak memiliki peran penting dalam perusahaan dan mengurangi motivasi mereka untuk bekerja. (3) lingkungan kerja toxic di mana ada intimidasi, diskriminasi, atau budaya kerja yang tidak sehat, dapat mempengaruhi kinerja dan kesuksesan fresh graduate. Lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat membuat mereka merasa tak berdaya dan tidak memiliki kontrol atas pekerjaan mereka. Hal ini dapat menyebabkan stres dan depresi, yang dapat menghambat adaptasi mereka di dunia pekerjaan. Keempat, tidak cocok dengan atasan Fresh graduate yang tidak cocok dengan atasan mereka cenderung mengalami masalah dalam adaptasi. Hal ini dapat terjadi jika atasan tidak memberikan dukungan yang cukup atau tidak memahami kebutuhan karyawan. Dukungan dari atasan sangat penting dalam membantu fresh graduate menyesuaikan diri dengan pekerjaan baru. Ketidakcocokan ini dapat menyebabkan karyawan merasa tidak diapresiasi dan tidak tertantang, yang dapat menghambat perkembangan karier mereka (Jakmin, 2023). Penelitian tentang pola adaptasi fresh graduate di lingkungan kerja dapat membantu mengidentifikasi hal – hal yang mempengaruhi kesuksesan mereka. Seperti beban kerja terlalu berat, merasa tidak diapresiasi, lingkungan kerja toxic, dan tidak cocok dengan atasan adalah beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam penelitian ini.

Penelitian ini dapat membantu dalam menganalisis kendala untuk membantu fresh graduate beradaptasi dengan lebih baik di dunia pekerjaan. Selain itu, kendala yang dapat dialami *fresh graduate* seperti masalah psikologis, masalah kultural, dan masalah sosial juga sering dialami. Masalah psikologis dapat diartikan seperti kesulitan mengontrol diri yang negatif atau pikiran stress terhadap rekan kerja dan atasan, yang dapat mempengaruhi kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan

baik karena sifat personal yang tertutup, temperamental, atau perfeksionis. Masalah Kultural dapat dikorelasikan dengan Culture Shock Perasaan tidak nyaman dan disorientasi dialami ketika seseorang berpindah ke lingkungan baru yang norma dan kebiasaannya berbeda.

Fresh graduate seringkali mengalami culture shock ketika berpindah dari lingkungan akademis ke dunia kerja yang berbeda budaya dan etika selain itu perbedaan Bahasa karena latar belakang setiap orang berbeda – beda, dan mereka pergi ke tempat dengan budaya yang lebih dominan. Masalah Sosial juga menjadi hal penting dalam penelitian ini karena pola *fresh graduate* dalam menyesuaikan diri di tempat kerja dengan lingkungannya dapat dilihat cara mereka bekerja sama satu sama lain, atau sering terjadi konflik. Kendala pola adaptasi *Fresh graduate* juga dapat dioptimalisasikan dengan mengikuti berbagai pelatihan pengembangan diri atau *self development*. *Fresh graduate* dapat mengembangkan kemampuan adaptasi di lingkungan kerja baru melalui pelatihan, baik dalam aspek *soft skill* maupun *hard Skill*. Mereka juga perlu berupaya lebih terbuka serta belajar untuk lebih fleksibel dalam menghadapi perubahan. Selain itu, mereka dapat mempersiapkan diri dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan tugas pekerjaan melalui pelatihan atau seminar yang sesuai. Memiliki inisiatif untuk mendalami ilmu bersama atasan atau rekan kerja yang lebih berpengalaman di bidang tersebut juga dapat membantu dalam proses adaptasi dan pengembangan kompetensi. Salah satu tujuan dari pengorganisasian pelaksanaan pelatihan adalah untuk memilih dan menempatkan anggota staf administrasi, pendidik, dan pimpinan pada peran dan tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan mereka. Pelatihan dijadwalkan secara sistematis dan dikaitkan dengan kegiatan lain yang berjalan bersamaan. Untuk mengoptimalkan pelaksanaan dan hasil pendidikan dan pelatihan, sarana dan fasilitas pendidikan, kinerja peserta didik, kinerja guru, dan kinerja staf semuanya menjadi lebih penting. Lulusan yang sesuai dengan harapan akan dihasilkan melalui evaluasi dan penyempurnaan yang menyeluruh. Oleh karena itu, tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan kemampuan berpikir pegawai sehingga mereka dapat mengembangkan ide-ide baru dan meningkatkan hasil kerja mereka.

Polaa adaptasi *fresh graduate* dalam optimalisasi kompetensi terhadap dunia pekerjaan menganalisis kendala - kendala untuk meningkatkan keterampilan dan penyesuaian diri dalam lingkungan yang baru. *Fresh graduate* harus beradaptasi dengan tantangan lingkungan kerja yang baru, meningkatkan kompetensi, dan memenuhi harapan dari atasan dan rekan kerja. Budaya organisasi mempelajari bagaimana individu, kelompok, dan struktur memengaruhi perilaku dalam sebuah organisasi dengan tujuan menerapkan pengetahuan tersebut guna meningkatkan efisiensi organisasi. Kajian ini berfokus pada tiga faktor utama yang menentukan perilaku organisasi, yaitu individu, kelompok, dan struktur, yang menjadi inti dari budaya organisasi. Dengan memahami dan menerapkan prinsip-prinsip ini, organisasi dapat meningkatkan kinerja melalui optimalisasi perilaku individu, dinamika kelompok, serta struktur yang mendukung efektivitas kerja. Menurut Kreither dan Kinicki (2003: 83-86), budaya organisasi memiliki beberapa fungsi utama, yaitu: (1) memberikan identitas kepada karyawan sebagai bagian dari organisasi, (2) mendorong komitmen kolektif di antara anggota organisasi, (3) meningkatkan stabilitas dalam sistem sosial, serta (4) membentuk perilaku karyawan dengan mendorong mereka untuk menjalankan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan guna menunjukkan kontribusi mereka dalam organisasi. Organisasi yang baik menjadikan budaya di tempat tersebut sebagai identitas anggotanya. CEO merasa nyaman dengan budaya yang mereka miliki.

Budaya organisasi terdiri dari kebiasaan, nilai, dan kepercayaan yang dapat diserap, dipahami, dan dipraktikkan, dan menjadi dasar pelaksanaan operasi organisasi. Selain itu, Mangkunegara (2001: 67) menjelaskan bahwa terdapat beberapa komponen yang memengaruhi kinerja atau prestasi kerja, salah satunya adalah faktor kemampuan. Dari perspektif psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan aktual (pengetahuan + keterampilan). Pegawai dengan IQ di atas rata-rata (110-120), memiliki pendidikan yang sesuai dengan jabatannya, serta mampu melaksanakan tugas harian dengan baik cenderung lebih mudah dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahlian mereka agar dapat bekerja secara optimal. Selain itu, faktor motivasi juga berperan penting, yang berasal dari sikap karyawan terhadap kondisi kerja mereka. Motivasi ini

berfungsi sebagai pendorong yang mengarahkan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Seorang pegawai perlu memiliki kesiapan psikofisik, mencakup aspek mental, fisik, tujuan, dan situasi. Artinya, mereka harus memahami tujuan utama pekerjaan yang ingin dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan studi kasus pada alumni Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) Universitas Nasional. FISIP-UNAS merupakan salah satu fakultas pertama yang didirikan di Universitas Nasional, yang awalnya bernama Fakultas Sosial, Ekonomi, dan Politik dan resmi dibuka pada 1 Oktober 1949. Seiring perkembangannya, FISIP-UNAS telah menjadi salah satu fakultas terkemuka di Universitas Nasional dengan berbagai pencapaian. Fakultas ini menawarkan delapan program studi, termasuk Program Studi Sosiologi yang telah meraih Akreditasi Unggul dari BAN-PT. Selain itu, terdapat empat program studi lainnya, yaitu Ilmu Politik, Hubungan Internasional, Administrasi Publik, dan Ilmu Komunikasi, sehingga secara keseluruhan terdapat lima program studi di FISIP Universitas Nasional.

Dengan demikian, fresh graduate dapat meningkatkan kesuksesan mereka dalam karier dan memberikan kontribusi positif bagi perusahaan mereka. Perkembangan masa kini terikat dengan kemajuan teknologi yang pesat. Pada lingkungan kerja para fresh graduate memiliki kompetensi yang menjadi bagian penting dari *soft skill* yang menjadi salah satu kunci utama untuk memasuki dunia kerja. *Soft skill* mencakup berbagai aspek seperti komunikasi, kerja sama tim, pemecahan masalah, dan keterampilan interpersonal lainnya yang seringkali menjadi dasar dalam berbagai tugas dan tanggung jawab di tempat kerja. Di era yang semakin modern dan kompetitif ini, persaingan dalam dunia kerja menjadi semakin ketat. Hal ini mengharuskan lulusan baru memiliki kualifikasi dan keterampilan yang mumpuni agar mampu bersaing. Salah satu fokus utama dalam dunia kerja adalah penguasaan *hard Skill* dan *soft skill*. Dalam konteks ini, penguasaan ilmu pengetahuan dan bidang keahlian sangatlah penting. *Hard Skill* lebih menekankan pada peningkatan intelligence quotient (IQ) dalam kegiatan seperti belajar, membaca, meneliti, dan aktivitas sejenis. Oleh karena itu, *hard Skill*

mengacu pada kemampuan untuk menguasai pengetahuan teknis dan keterampilan praktis dalam berbagai situasi, seperti dalam proses pembelajaran, penelitian, dan aktivitas lainnya. *Soft skill* adalah kemasannya, sedangkan *hard Skill* dapat diibaratkan dari sesuatu yang dikemas. *Soft skill* merujuk pada kemampuan, bakat, atau keterampilan yang dimiliki oleh individu, yang ditunjukkan dengan cara yang tidak tampak dan tidak bersifat teknis. Setiap individu memiliki dua jenis kemampuan yang membentuk kualitas dirinya, yaitu kemampuan teknis (*hard Skill*) dan kemampuan non-teknis (*soft skill*). Kedua jenis kemampuan ini saling terkait dengan kompetensi yang dimiliki oleh seorang sarjana. Kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan, elemen atau hasil pembelajaran, serta keahlian. Sementara itu, kemampuan teknis, yang juga dikenal sebagai *hard Skill*, merujuk pada tugas praktis yang mudah diamati, dievaluasi, dan diukur. Pengetahuan atau pembelajaran di perguruan tinggi dapat membantu anda melatih kemampuan ini. Sementara *soft skill* adalah kombinasi keterampilan - keterampilan umum yang mencakup keterampilan non-akademik. *Soft skill* terbagi menjadi tiga kategori utama: keterampilan interpersonal, kemampuan menangani masalah dan membuat keputusan.

Pekerja yang unggul memiliki kombinasi keterampilan teknis dan perilaku yang baik, karena *hard Skill* dan *soft skill* saling melengkapi dan mendukung satu sama lain. Dalam proses perekrutan, *soft skill* sering kali menjadi faktor yang sangat dipertimbangkan, bahkan sering dianggap lebih penting daripada *hard Skill*. Keterampilan non-teknis ini memainkan peran penting dalam kesuksesan individu dalam bekerja, terutama dalam berinteraksi dengan rekan kerja dan menghadapi berbagai tantangan di tempat kerja. Terlebih lagi, dalam beberapa kasus, *soft skill* dapat menjadi penentu utama dalam proses seleksi karyawan baru. Namun, seringkali h merasa kesulitan dalam mengadaptasi dan mengoptimalkan kompetensi ini dalam dunia kerja, khususnya pada awal karir mereka. Menurut Maryana (2022), individu memerlukan waktu untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang baru. Selain itu, bimbingan dan arahan yang tepat sangat dibutuhkan agar mereka dapat mengembangkan *soft skill* secara optimal.

Oleh karena itu, penelitian ini memiliki signifikansi yang tinggi, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pola adaptasi mahasiswa baru di lingkungan kerja. Selain itu, penelitian ini juga dapat berfungsi sebagai acuan bagi institusi pendidikan dalam mempersiapkan mahasiswa untuk menghadapi dunia kerja. Dengan demikian, penelitian ini berkontribusi dalam membantu organisasi dan lembaga memahami serta mendukung proses adaptabilitas karier mahasiswa baru di lingkungan kerja. Memasuki dunia pekerjaan merupakan tantangan tersendiri bagi para fresh graduate, mereka dihadapkan pada kesenjangan antara pengetahuan teoritis yang diperoleh di bangku kuliah dengan keterampilan praktis yang dibutuhkan di lapangan kerja. Kesenjangan ini menuntut mereka untuk melakukan adaptabilitas karier dan meningkatkan kompetensi yang dimiliki agar dapat berkompetisi di dunia pekerjaan yang semakin kompetitif.

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, dunia pekerjaan mengalami perubahan yang cepat. Tuntutan kompetensi terus berkembang seiring dengan kebutuhan pasar tenaga kerja yang dinamis. Untuk dapat bertahan dan berkembang, fresh graduate perlu mengembangkan strategi adaptasi yang efektif dalam meningkatkan kompetensi mereka. Selain itu bagi karyawan baru, proses resosialisasi di tempat kerja adalah tahap penting yang membantu mereka beradaptasi dengan lingkungan kerja baru mereka. Untuk memfasilitasi proses ini, ada beberapa langkah dan pendekatan yang dapat digunakan, memahami Shock Kultural Budaya Kerja ketika mahasiswa baru berpindah dari lingkungan akademis ke dunia kerja, mereka sering mengalami shock kultur. Stres dapat berasal dari perbedaan dalam cara berinteraksi, norma, dan ekspektasi. Oleh karena itu, sangat penting untuk memahami budaya kerja perusahaan untuk mengurangi ketidaknyamanan. Observasi dan penyesuaian mengamati perilaku rekan kerja dan etika yang berlaku di perusahaan dapat membantu karyawan baru menyesuaikan diri. Mereka harus memperhatikan cara mereka berkomunikasi, berpakaian, dan menghormati prinsip di tempat kerja. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan bagi lulusan baru dapat beradaptasi di lingkungan kerja dengan baik dan siap untuk menghadapi tantangan di dunia pekerjaan. sehingga mereka dapat sukses dalam menavigasi transisi dari dunia

pendidikan ke dunia pekerjaan yang sesungguhnya. Membangun hubungan sosial dan jalin pertemanan ini adalah langkah penting dalam proses resosialisasi, individu yang baru lulus perlu untuk menyapa dan berinteraksi dengan kolega mereka, baik yang selevel maupun atasan mereka. Ini akan membuat mereka merasa lebih nyaman dan lebih mampu bergabung dengan tim. Berpartisipasi dalam kegiatan tim mengikuti kegiatan tim atau sosial di luar pekerjaan dapat memperkuat hubungan antar karyawan. Aktivitas ini tidak hanya menyenangkan, tetapi juga memberi kesempatan untuk belajar lebih banyak tentang budaya perusahaan. tetapi juga memberi kesempatan untuk belajar lebih banyak tentang budaya perusahaan. Mengembangkan keterampilan belajar Jobdesk dengan memahami secara akurat apa yang harus dilakukan di pekerjaan baru sangat penting. Individu yang baru lulus harus proaktif meminta bimbingan dari orang yang lebih senior atau atasan mereka jika sesuatu belum jelas, untuk *fresh graduate* program pengembangan diri perusahaan biasanya menawarkan pelatihan atau mentoring. Mengambil bagian dalam program ini dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan mereka untuk berhasil di tempat kerja. Dengan bersikap proaktif dan optimistis saat mengajukan pertanyaan, karyawan baru tidak perlu merasa malu untuk bertanya jika ada hal yang mereka tidak mengerti. Bertanya menunjukkan keinginan untuk belajar dan beradaptasi, yang merupakan sikap positif yang dihargai di tempat kerja. Tunjukkan kinerja terbaik *fresh graduate* mendapatkan kepercayaan dari atasan dan rekan kerja jika mereka menunjukkan dedikasi dan kinerja terbaik sejak awal. Hal ini juga membantu pertumbuhan karir mereka dalam jangka panjang. Mengelola Stres Work-Life Balance menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan adalah kunci untuk menghindari stres. Mereka yang baru lulus kuliah harus mencari cara untuk bersantai dan menghabiskan waktu di luar pekerjaan dengan berolahraga atau berkumpul dengan teman-teman mereka. Dengan melakukan hal-hal ini, mahasiswa baru akan lebih mudah beradaptasi dengan tempat kerja baru mereka, kurang cemas, dan memiliki peluang yang lebih besar untuk berhasil dalam karir mereka. Berdasarkan uraian tersebut peneliti berpendapat bahwa, penelitian ini penting untuk memberikan pandangan baru bagi para *fresh graduate* khususnya Alumni Fakultas Ilmu sosial dan Politik Universitas Nasional, agar mereka dapat menyesuaikan diri dengan kebutuhan dan budaya perusahaan karena adanya proses

resosialisasi di tempat kerja dan Fresh graduate merupakan bagian dari Gen Z. Selain itu Institusi pendidikan juga dapat memperbaiki kurikulum dan program pelatihan untuk mempersiapkan mahasiswa ke dunia kerja dengan mengetahui pola adaptabilitas karier. Penelitian ini membantu perkembangan ilmu sosial, terutama memahami interaksi sosial di tempat kerja. Penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang dinamika sosial yang terjadi di lingkungan kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi adaptasi Penelitian mengenai adaptabilitas karier lulusan baru, khususnya di bidang sosial dan politik, masih relatif jarang dilakukan dan Penelitian ini dilakukan di Universitas Nasional dengan memilih informan Alumni FISIP (Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik) Universitas Nasional.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Rumusan masalah diatas maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pola adaptabilitas karier fresh graduate alumni FISIP Universitas Nasional di lingkungan kerja?
2. Apa tantangan adaptabilitas karier fresh graduate alumni FISIP Universitas Nasional di lingkungan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan masalah masalah di atas maka dapat diidentifikasi Tujuan sebagai berikut :

1. Menganalisis pola adaptabilitas karier fresh graduate alumni FISIP Universitas Nasional di lingkungan kerja.
2. Mengidentifikasi tantangan adaptabilitas karier fresh graduate alumni FISIP Universitas Nasional di lingkungan kerja.

1.4 Manfaat Penulisan

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat pada Fresh Graduate baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- A. Memberikan sumbangsih pemikiran mengenai pola adaptabilitas karier fresh graduate
- B. alumni FISIP Universitas Nasional di lingkungan kerja.
- C. Memberikan sumbangsih ilmiah mengenai penelitian pola adaptabilitas karier fresh graduate alumni FISIP Universitas Nasional di lingkungan
- D. kerja.
- E. Menjadi pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pola adaptabilitas karier fresh graduate alumni FISIP Universitas Nasional di lingkungan kerja.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

- A. Bagi penulis dapat menambah wawasan dan pengalaman membuat skripsi tentang pola adaptabilitas karier fresh graduate alumni FISIP Universitas Nasional di lingkungan kerja
- B. Bagi *Fresh graduate* dapat memahami dan menemukan solusi dari pola adaptabilitas karier
- C. *Fresh graduate* alumni FISIP Universitas Nasional di lingkungan kerja.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan proposal terdiri dari:

BAB I PENDAHULUAN. Bab ini memuat latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penulisan, dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA. Bab ini memuat kepustakaan berupa hasil penelitian sebelumnya yang memiliki kaitan dengan topik penelitian yang hendak dilakukan, kemudian terdapat gambaran kerangka teori dan kerangka konsep yang relevan dengan topik penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN. Bab ini memuat hal teknis tentang metodologi yang dipakai pada penelitian meliputi jenis metode penelitian, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan dan analisis data serta lokasi

BAB IV PEMBAHASAN. Bab ini berisi deskripsi tentang bagaimana pola adaptabilitas karier *fresh graduate* di Lingkungan Kerja Alumni FISIP Universitas Nasional dan apa tantangan *fresh graduate* di lingkungan kerja alumni FISIP Universitas serta terdapat strategi yang dapat membantu tantang dari pola adaptasidi lingkungan kerja memakai analisis teori adaptabilitas karier menurut Savickas dan interaksionisme Simbolik menurut Blumer

BAB V PENUTUP. Bab ini berisi tentang kesimpulan bagaimana pola adaptabilitas karier *fresh graduate* di Lingkungan Kerja Alumni FISIP Universitas Nasional dan apa tantangan *fresh graduate* di lingkungan kerja alumni FISIP Universitas serta terdapat strategi yang dapat membantu tantang dari pola adaptasidi lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA. Bagian ini memuat daftar pustaka yang menjadi acuan atau sumber referensi yang digunakan peneliti dalam penyusunan skripsi

