

BAB I

PENDAHULUAN

Berisi uraian yang menjelaskan mengenai latar belakang dan permasalahan, rumusan permasalahan penelitian, tujuan dilakukannya penelitian, dan manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian.

1.1 Latar Belakang

Pada saat menyelesaikan perkuliahan, banyak para lulusan Universitas mengalami kesulitan untuk mencari pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya masing-masing. Dari Badan Pusat Statistik (BPS) kesempatan kerja yang dialami para *fresh graduate* dengan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) mencapai 7,07 persen dari 138,22 juta angkatan kerja, artinya terdapat 9,77 juta penduduk pengangguran terbuka. Akibatnya para *fresh graduate* terhambat untuk mendapatkan pekerjaan semata-mata disebabkan *fresh graduate* tidak memiliki kesiapan kerja, data hasil observasi lulusan sarjana di sebuah perguruan tinggi swasta tahun 2020 dimana *fresh graduate* merasa optimis dan beranggapan bahwa pasti bisa menghadapi apa yang terjadi dilapangan saat hendak melamar pekerjaan, sebaliknya malah merasa minder dan pesimis saat melihat banyaknya pesaing yang kompeten yang menjadi saingannya, merasa tidak percaya diri terhadap kemampuan yang dimiliki. Sehingga, perusahaan sulit untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas, dikarenakan calon karyawan tidak siap kerja. Definisi dari tenaga kerja yang berkualitas adalah tenaga kerja yang memiliki pengetahuan serta keterampilan yang selaras dengan perkembangan teknologi dan berbagai perubahan pasar sebab dunia kerja bersifat terus berkembang Sidi (2001).

Berdasarkan paparan di atas, dapat dilihat bahwa lulusan sarjana penting untuk mempunyai kesiapan kerja. Pool & Sewell (2007) berpendapat untuk memiliki kesiapan kerja diperlukan beberapa hal yaitu keahlian sesuai dengan bidangnya, kepribadian, kecerdasan dan wawasan yang luas,

pemahaman dalam berpikir yang membuat individu dapat memiliki dan merasa nyaman dengan pekerjaannya sehingga dapat meraih keberhasilan terutama dalam dunia kerja. Dari data masalah *fresh graduate* menceritakan bagaimana sangat berdampak dalam proses pencarian pekerjaan. Salah satu lulusan Sarjana Ekonomi dari sebuah Universitas swasta, mahasiswa menerima toga wisuda pada 27 Oktober 2019 namun hingga kini sejumlah lamarannya ke berbagai perusahaan tidak kunjung mendapat jawaban. Indri Nur Afdiyanti menjelaskan “yang sudah dilakukan selama *nyari* kerja sih ikut *job fair*, sering buka website atau aplikasi portal job, cari-cari info lowongan kerja di media sosial khususnya Instagram” (idntimes.com, 2020).

Tingginya jumlah angka lulusan perguruan tinggi yang tidak terserap di dunia kerja tidak hanya disebabkan oleh terbatasnya jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia namun juga disebabkan oleh persepsi perusahaan terhadap kualitas dan kesiapan kerja para lulusan (Cranmer, 2006). Oleh sebab itu, sebagai langkah awal untuk memasuki dunia kerja, mahasiswa dituntut untuk lebih kreatif, inovatif, memiliki kompetensi, keterampilan dan kepribadian yang baik sebagai bekal kesiapan kerja mereka untuk bekerja agar mampu bersaing untuk memperoleh pekerjaan yang diinginkan. Potgieter & Coetzee (2013) mendefinisikan kesiapan kerja sebagai susunan psikososial yang mewakili atribut yang berhubungan dengan karir yang mendukung aspek kognitif adaptif, serta meningkatkan kesesuaian seseorang untuk kesempatan kerja yang tepat dan berkelanjutan.

Dengan keterbatasan lapangan kerja yang tersedia, kesempatan para *fresh graduate* untuk memperoleh pekerjaan pun menjadi semakin terbatas. Para lulusan baru tidak hanya akan bersaing dengan rekan-rekan seangkatannya, tapi juga dengan para tenaga kerja berpengalaman yang sempat kehilangan pekerjaan selama masa pandemi. Dengan demikian, para lulusan harus memiliki semangat yang tinggi, membangun skill, memperbanyak pengalaman, dan terus update lowongan kerja baru (prosple.com, 2022).

Terdapat masalah yang terjadi dan berhubungan dengan dunia kerja saat ini salah satunya yakni menyangkut siap atau tidaknya *fresh graduate* dalam memasuki dunia kerja atau yang lebih dikenal dengan kesiapan kerja. Dunia kerja merupakan dunia yang akan segera dimasuki oleh *fresh graduate* yang telah menyelesaikan kuliahnya di perguruan tinggi. Mencari pekerjaan adalah tugas baru para *fresh graduate* yang telah selesai menempuh pendidikan di perguruan tinggi, yang mana seharusnya sudah memiliki arah dan tujuan dalam menentukan masa depan setelah menyelesaikan tanggung jawabnya dalam dunia pendidikan.

Hasil dari data para alumni di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Bekasi, para *fresh graduate* mengungkapkan masih banyak yang belum mendapatkan pekerjaan dikarenakan faktor meningkatnya angka pengangguran, disebabkan ketika setelah menuntaskan pendidikan di perguruan tinggi, rata-rata masih belum yakin untuk masuk dunia kerja dan masih mengalami kebingungan dalam memilih pekerjaan apa yang sesuai dengan bidang kemampuan yang dimiliki. Kesiapan kerja tidak hanya berguna untuk mendapatkan pekerjaan namun bagaimana seseorang dapat mengembangkan serta mempertahankan pekerjaan yang di miliki. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bandaranaike dan Wilson (2015) menjelaskan kesiapan kerja tidak berkaitan tentang cara untuk mendapatkan pekerjaan namun juga bagaimana cara seseorang dapat mengembangkan skill serta pengalaman ketika bekerja. Penulis melakukan wawancara dengan *fresh graduate* dalam kesiapan kerja pada masa pandemi covid 19. *Fresh graduate* tersebut diminta penulis untuk memberikan pendapatnya mengenai kesiapan kerja yang dimiliki, diperoleh data bahwa *fresh graduate* ada yang merasa kurang memiliki efikasi diri dan kesiapan kerja dan ada pula *fresh graduate* yang merasa telah memiliki efikasi diri dan kesiapan kerja dengan baik sesuai dengan bidang dan minat yang dimilikinya. Berikut data yang didapat dari hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dalam jangka waktu yang berbeda dengan *fresh graduate* yang merupakan lulusan tahun 2020-2021.

Subjek pertama dengan inisial B, perempuan 22 tahun, lulusan psikologi tahun 2020. Subjek mengatakan bahwa menurutnya siap atau tidak siap harus siap, tetapi subjek juga belum sepenuhnya siap, tapi *this is life*. Kalo kita ga coba ga akan bisa. Jadi kalo ditanya sudah siap atau belum jawabannya sedang mempersiapkan diri. Subjek juga mengatakan baru sedikit melamar pekerjaan dikarenakan masih meyakinkan diri, tetapi dibalik itu semua subjek mempunyai kemampuan komunikasi yang cukup baik. Subjek kedua dengan inisial M, perempuan 22 tahun, lulusan psikologi tahun 2020. Subjek mengatakan bahwa menurutnya sudah mempunyai kesiapan dalam mencari pekerjaan. Subjek juga mengatakan mempunyai keahlian khusus berdasarkan apa yang subjek telah pelajari semasa kuliah. Dan efikasi diri mempengaruhi keahlian yang dimiliki sesuai dengan posisi pekerjaan yang akan dilamar nantinya, juga memiliki kemampuan komunikasi yang cukup baik. Subjek ketiga dengan inisial D, perempuan 25 tahun, lulusan psikologi tahun 2020. Subjek mengatakan bahwa menurutnya sudah siap atau tidak siap harus siap, karena ketika sudah memasuki dunia kerja kita harus bertanggung jawab atas tugas pekerjaan yang kita jalani sehingga itu semua jadi kewajiban kita sendiri. Subjek juga mengatakan kemampuan sangat berpengaruh untuk kesiapan kerja di perusahaan dan membuat sesuatu menjadi lebih bermakna. Subjek juga sudah melamar di berbagai tempat yaitu alfamidi, lotte mart, primaya hospital Bekasi Timur tetapi tidak kunjung dipanggil oleh pihak perusahaan yang bersangkutan, dan juga subjek sudah memiliki keahlian dalam kualifikasi perusahaan yang sudah pernah dilamarnya, sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan serta pengalaman magang yang telah dilaksanakan di semester 7. Subjek keempat dengan inisial E, perempuan 23 tahun, lulusan psikologi tahun 2020. Subjek mengatakan bahwa menurutnya sudah siap kerja, karena mempunyai keahlian untuk belajar hal baru juga berusaha menyiapkan diri dalam kesiapan kerja. Beberapa keahliannya yaitu menggunakan microsoft word, excel, ppt, assesment menggunakan alat test. Tetapi subjek sedang menjalani freelance menjadi agen di perusahaan asuransi, subjek juga mengatakan belum melamar di perusahaan-perusahaan manapun. Subjek

kelima dengan inisial A, perempuan 23 tahun, lulusan psikologi tahun 2020. Subjek mengatakan sudah mempunyai kesiapan dan bekal ilmu untuk melamar pekerjaan. Subjek juga mempunyai kemampuan komunikasi yang baik karena sudah diajarkan semasa kuliah bagaimana berkomunikasi dengan atasan, sesama rekan atau yang lainnya. Subjek sudah mempunyai percaya diri dalam keahlian atau kemampuan modal jual kerja nantinya.

Subjek keenam dengan inisial A, laki-laki 23 tahun, lulusan psikologi tahun 2021. Subjek mengatakan bahwa menurutnya belum memiliki kesiapan kerja karena kurang memiliki pengalaman, banyak pesaing yang sudah memiliki pengalaman di bandingkan subjek. Subjek juga mengatakan memiliki kemampuan dalam berkomunikasi yang baik walaupun gagal dalam interview karena tidak memiliki pengalaman bekerja. Subjek ketujuh dengan inisial B, laki-laki umur 22 tahun, lulusan psikologi 2021. Subjek mengatakan menurutnya belum siap lagi untuk melamar di karenakan sudah melamar dimanapun belum ada yang terpanggil lagi. Pernah dapat panggilan lalu melakukan wawancara tetapi gagal karena subjek merasa gugup saat di lakukannya wawancara dengan HRD dan tidak mempunyai pengalaman bekerja. Subjek kedelapan dengan inisial E, perempuan umur 27 tahun, lulusan psikologi 2020. Subjek mengatakan bahwa menurut subjek belum memiliki kesiapan bekerja lagi, dikarenakan masih meyakinkan diri dimasa pandemi banyak perusahaan yang mem PHK karyawan, sebelumnya sudah mempunyai pekerjaan tetapi ada pengurangan karyawan lalu subjek terkena dampaknya. Subjek kesebelasan dengan inisial A, perempuan umur 23 tahun, lulusan psikologi 2020. Subjek mengatakan bahwa masih belum mempunyai kesiapan kerja, dikarenakan belum mempunyai pengalaman maka dari itu belum ada panggilan kerja sampai saat ini. Subjek mengatakan mempunyai keahlian di bidang *computer*, berkomunikasi yang baik, dan mampu mempelajari hal baru. Subjek kesepuluh dengan inisial S, perempuan umur 23 tahun, lulusan psikologi 2020. Subjek mengatakan bahwa belum memiliki kesiapan banyak pesaing yang sudah memiliki pengalaman di banding subjek, sehingga perusahaan memilih yang sudah memiliki pengalaman sesuai dengan bidang

yang di butuhkan perusahaan. Padahal subjek sudah sebisa mungkin lancar saat di wawancari oleh HRD perusahaan tersebut.

Dari hasil wawancara yang dilakukan penulis kepada *fresh graduate* mengenai kesiapan kerja dimasa pandemi covid 19 merupakan lulusan tahun 2020-2021 di masa pandemi. Di dapatkan beberapa mahasiswa yang memiliki efikasi diri dan kesiapan kerja dengan cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari beberapa subjek yang mempersiapkan diri dalam menghadapi dunia kerja melalui pengalaman yang terdapat di perkuliahan sehingga mampu memiliki efikasi diri yang cukup baik. Tetapi ada juga *fresh graduate* kurang memiliki efikasi diri dan kesiapan kerja. Adapun permasalahan yang muncul adalah kemampuan yang dimiliki masih terbatas dan tidak memiliki pengalaman yang sesuai dengan bidangnya membuat individu kurang memiliki efikasi diri dalam mempersiapkan diri untuk menghadapi dunia kerja.

Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Selvia Novianti (2020) penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan skala kepada sarjana lulusan 2019-2020 dengan subjek penelitian sebanyak 272 responden, adapun hasilnya bahwa kedua variabel berdistribusi normal. Pada penelitian lainnya yang dilakukan oleh Fajar Indah (2019) penelitian ini dilakukan pada tanggal 26 Mei 2019 – 11 Juni 2019 dengan pengambilan data menggunakan *google form*, adapun hasilnya bahwa kedua variabel berada pada angka 70,3%. Hal ini berarti bahwa terdapat hubungan antara keduanya, dimana hubungan itu diartikan hubungan yang signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Handriani (2011) menyatakan bahwa lulusan perguruan tinggi Fakultas Ekonomi Universitas Darul Ulum *Islamic Center* mengalami masa tunggu diatas 7 bulan, hal ini dilatarbelakangi oleh ketidaksiapan memasuki dunia kerja. Adapun hasil penelitian yang dilakukan Agustin (2018) yang dilakukan pada lulusan Sarjana Universitas Muhammadiyah Gresik masih banyak sarjana yang memiliki masa tunggu sampai dua tahun dilatarbelakangi oleh ketidaksiapan kerja serta belum memenuhi standar kebutuhan pasar di Indonesia.

Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sulastian dan Budi (2017) dilakukan di salah satu Universitas di Bandung, mengungkapkan bahwa memang banyak sarjana *fresh graduate* sangat membutuhkan kesiapan kerja yang matang sebelum memasuki dunia kerja pada saat ini. Karena kondisi ini disebabkan minimnya pengalaman pada aktivitas kerja yang diminati, serta jenis pekerjaan yang sesuai dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Didukung dengan hasil interview dengan beberapa sarjana, rata-rata mereka masih belum siap memasuki dunia kerja dan belum dapat mengidentifikasi pekerjaan yang sesuai dengan minatnya pada suatu pekerjaan, banyak yang ditolak oleh beberapa perusahaan, perusahaan lebih memilih calon karyawan yang sudah memiliki pengalaman dan mendapatkan kerja terkadang tidak sesuai dengan minat sehingga menyebabkan bekerja tidak lama, juga kerja pun jadi tidak betah di perusahaan tersebut.

Kesiapan kerja saat ini sangat mempengaruhi *fresh graduate* dalam mendapatkan pekerjaan. Menurut Kartono (dalam Agustin, 2018) kesiapan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kecerdasan, keterampilan, bakat, minat, motivasi, kebutuhan psikologis, cita-cita dan kepribadian. Berdasarkan beberapa faktor tersebut salah satunya yang mempengaruhi kesiapan kerja seseorang adalah kepribadian. Kesiapan kerja lebih menitikberatkan terhadap sifat pribadi yang dimiliki individu, seperti sifat dan sikap dalam bekerja serta mekanisme pertahanan diri yang berguna untuk mendapatkan serta mempertahankan suatu pekerjaan, Brady (2010).

Kesiapan kerja menurut Potgieter dan Coetzee (2013) mendefinisikan kesiapan kerja sebagai susunan psikososial yang mewakili atribut yang berhubungan dengan karir yang mendukung aspek kognisi adaptif, serta meningkatkan kesesuaian seseorang untuk kesempatan kerja yang tepat dan berkelanjutan. Sedangkan menurut Brady (2009) menjelaskan kesiapan kerja ini berfokus pada sifat-sifat pribadi individu seperti sifat siap bekerja dan mekanisme pertahanan yang dibutuhkan, bukan hanya untuk mendapatkan

pekerjaan, tetapi juga lebih dari itu yaitu bagaimana cara untuk mempertahankan pekerjaan setelah pekerjaan itu di dapatkan.

Kesiapan kerja adalah kondisi yang serasi antara kematangan fisik dan mental serta pengalaman belajar sehingga mampu melaksanakan kegiatan atau tingkah laku dalam hubungannya dengan pekerjaan Sugihartono (2015). Sesuai dengan pendapatnya Santrock (2003) menyatakan pentingnya memiliki kesiapan kerja dan bekerja bagi mahasiswa untuk mencapai karir, kemudian menurut Wall (2007) menyatakan bahwa sikap dan kesiapan kerja juga sangat mempengaruhi seorang sarjana untuk mendapatkan pekerjaan.

Menurut Alwisol (2008) efikasi diri berhubungan dengan keyakinan diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. Sedangkan Baron dan Byrne (Ghufron, 2011) mendefinisikan bahwa efikasi diri sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan dan mengatasi hambatan. Menurut Bandura (Pajers, 2002) mendefinisikan efikasi diri adalah suatu keyakinan yang di miliki seseorang menurut kemampuannya dalam menampilkan suatu bentuk perilaku, dalam hal ini berhubungan dengan situasi yang di hadapi seseorang tersebut.

Efikasi diri menurut Bandura (1997) (dalam Feist & Feist, 2009) adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap keberfungsian dan kejadian dalam lingkungan. Efikasi diri yang tinggi dapat mempengaruhi individu dalam melaksanakan kinerja, memotivasi diri dalam pekerjaan, membangun pemikiran yang positif, sehingga dapat membantu individu dalam menghadapi stres ketika ada tekanan kerja. Untuk itulah sarjana *fresh graduate* harus memiliki efikasi diri yang tinggi. Sebab apabila seseorang yang memiliki efikasi yang rendah akan merasa kurang percaya diri serta tidak mampu dalam menghadapi suatu masalah yang penuh dengan tekanan dan tanggung jawab yang besar, sehingga dirinya kurang mampu dalam menargetkan sesuatu, dan dirinya tidak mampu

untuk menumbuhkan motivasi kembali ketika mengalami kegagalan dan kesulitan menyusun rencana berikutnya.

Ditengah masa pencarian pekerjaan, para *fresh graduate* saling bersaing untuk mendapat pekerjaan. *Fresh graduate* harus merancang strategi yang tepat dalam mendapatkan pekerjaan sebab setelah individu telah menuntaskan pendidikan di perguruan tinggi, rata-rata mereka masih belum yakin untuk masuk dunia kerja dan mengalami kebingungan dalam memilih pekerjaan yang sesuai dengan bidang kemampuan yang dimiliki.

Efikasi diri mengarahkan individu untuk memahami kondisi dirinya secara realistis, sehingga individu mampu menyesuaikan antara harapan akan pekerjaan yang diinginkannya dengan kemampuan yang individu miliki. Efikasi diri memberikan dorongan khusus bagi para *fresh graduate* untuk melakukan suatu kegiatan atau tujuan yang ingin dicapai. Ketika *fresh graduate* mampu mengenali kemampuan dirinya maka akan merasa yakin bisa menyelesaikan tugas atau masalah yang sulit sekalipun. Dan *fresh graduate* merasa optimis dalam mempersiapkan diri untuk mendapatkan peluang pekerjaan yang lebih baik.

Menurut Merdiaty, dkk (2019), dalam menghadapi tantangan dan persaingan di dunia kerja, individu perlu memiliki kesiapan kerja. Kesiapan kerja merupakan atribut penting yang perlu ditingkatkan, karena merupakan salah satu kriteria untuk mengukur kelayakan lulusan dengan kebutuhan pengusaha. Efikasi diri adalah konsep yang menjelaskan perilaku manusia dan berperan penting dalam menentukan pilihan individu, tingkat usaha, dan ketekunan.

Berdasarkan paparan data-data tersebut, diatas menunjukkan bahwa kesiapan kerja merupakan hal penting yang harus dimiliki para *fresh graduate* dalam mencari pekerjaan di masa pandemi covid 19. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk penelitian tentang “Hubungan Antara Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Pada *Fresh Graduate* Di Masa Pandemi Covid 19”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan diatas, makamasalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Apakah ada hubungan efikasi diri degan kesiapan kerja pada *fresh graduate*?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan kesiapan kerja pada *fresh graduate* dan melihat seberapa besar efikasi diri dengan kesiapan kerja pada *fresh graduate*.

1.4 Manfaat Penelitian

Setiap penelitian itu diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang terkait secara langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1.4.1 Manfaat Teori

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan memperkaya pengembangan teori-teori Psikologi, terutama dalam bidang teori efikasi diri terhadap kesiapan kerja pada *fresh graduate*.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk berbagai pihak diantaranya adalah:

Bagi *Fresh Graduate*

Hasil penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan evaluasi terhadap *fresh graduate* akan pentingnya efikasi diri untuk membentuk kesiapan kerja pada *fresh graduate*.

Bagi Institusi Perguruan Tinggi di Bekasi

Hasil penelitian ini dapat digunakan dalam mengevaluasi pembelajaran yang ada bagi Perguruan Tinggi di Bekasi sebagai bekal *fresh graduate* terkait dengan kesiapan kerja.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan masukan-masukan dalam penelitian pada aspek-aspek yang sejenis.

