

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Proporsi pekerja lulusan perguruan tinggi di Indonesia mengalami tren yang cenderung meningkat dalam empat tahun terakhir, yaitu sekitar 10,18% pada tahun 2021 (Jayani, 2021). Pada tahun 2023, terdapat sebanyak 139,85 juta Angkatan kerja di Indonesia dengan jumlah pekerja yang berasal dari lulusan perguruan tinggi sekitar 1 juta pekerja. Pada tahun 2023 ini, jumlah pekerja yang berasal dari lulusan perguruan tinggi mengalami kenaikan sekitar 200 juta pekerja (Badan Pusat Statistik, 2023). Berdasarkan data yang telah dipaparkan ditemukan bahwa jumlah tenaga kerja dengan pendidikan terakhir perguruan tinggi semakin meningkat dari tahun ke tahun.

Peningkatan jumlah tenaga kerja saat ini mengakibatkan kelebihan pasokan pada pasar tenaga kerja sehingga pasar kerja akan memilih tenaga kerja yang lebih ahli yang memiliki kualifikasi tertentu (Disnaker, 2019). Hal ini penting untuk menjadi perhatian bagi para lulusan perguruan tinggi agar menyiapkan diri sebelum memasuki dunia kerja dengan cara meningkatkan keterampilan sehingga dapat memperoleh kesuksesan pada karirnya. Oleh karena itu, lulusan perguruan tinggi diharapkan dapat memiliki kompetensi sesuai dengan bidang keahliannya, tidak hanya keterampilan akademis (*hard skills*), tetapi juga *soft-skills* nya (Fajaryanti dkk., 2020).

Namun, pada kenyataannya mahasiswa yang telah memiliki keterampilan selama kuliah masih merasa kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan setelah lulus dari perguruan tinggi. Hal ini sejalan dengan survei awal yang dilakukan oleh peneliti kepada 10 orang lulusan perguruan tinggi di Universitas Andalas yang saat kuliah merupakan ketua organisasi kemahasiswaan dimana 9 dari 10 orang menyatakan bahwa sulit untuk mendapatkan pekerjaan setelah lulus dari perguruan tinggi. Pada Universitas Andalas sendiri terdapat sebanyak 1.556 lulusan tahun 2021 yang masih mencari pekerjaan sampai sekarang (Tracer Study, 2022).

Kesulitan yang dirasakan oleh mahasiswa dalam mendapatkan pekerjaan salah satunya disebabkan karena persiapan yang kurang matang dalam menghadapi dunia kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Julianti dkk. (2023) yang menemukan bahwa 46,8% mahasiswa memiliki kesiapan kerja yang rendah yang berarti sebagian mahasiswa masih merasa belum siap dalam memasuki dunia kerja karena merasa memiliki keterampilan praktis dan pengalaman kerja yang kurang. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Kadiyono dan Sulistiobudi (2018) juga menunjukkan bahwa sebanyak 74,5% mahasiswa tingkat akhir belum memiliki kesiapan untuk memasuki dunia kerja. Berdasarkan penelitian tersebut, dapat dilihat bahwa kesiapan kerja yang dimiliki oleh mahasiswa sebagian besar masih rendah.

Selain itu, mahasiswa juga masih merasa kesulitan dalam men-*transfer* keterampilan yang dimilikinya ke dalam dunia kerja. Hal ini sejalan dengan

penelitian yang dilakukan oleh Williams (2015) yang menunjukkan bahwa pegawai merasa kecewa dengan keterampilan kerja yang dimiliki oleh mahasiswa saat memasuki dunia kerja. Menurutnya, terdapat tantangan tersendiri bagi para mahasiswa untuk men-*transfer soft skill* yang dimilikinya ke dalam lingkungan kerja.

Keterampilan kerja yang paling penting yang harus dimiliki oleh calon pekerja adalah kemampuannya dalam pemecahan masalah dan juga bekerja sama di dalam tim (NACE, 2024). Menurut Hernandez-March dkk. (2009), perguruan tinggi seharusnya tidak hanya memberikan pengetahuan teoretis saja, tetapi juga harus disertai dengan pengetahuan praktis yang dapat membantu mahasiswanya dalam menerapkan pengetahuan tersebut ke dalam lingkungan kerja. Untuk itu, diperlukan wadah bagi mahasiswa untuk mengembangkan keterampilan-keterampilan sehingga dapat membantunya dalam menghadapi persaingan kerja. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan keterampilan adalah dengan menjadi ketua pada organisasi kemahasiswaan.

Ketua organisasi kemahasiswaan memiliki tanggung jawab yang lebih besar dibandingkan dengan anggota lainnya (Lau dkk., 2014). Adapun tugas ketua organisasi kemahasiswaan adalah untuk memberikan penjelasan kepada anggota, memberikan petunjuk, menetapkan target, mampu bertanggung jawab, dan melaksanakan fungsinya secara baik dan tepat (Arifi, 2018). Selain itu, tugas lainnya dari ketua organisasi kemahasiswaan menurut Hadijaya (2015) adalah untuk membangun *teamwork* dan mengambil keputusan yang benar dengan penuh keyakinan dan percaya diri.

Ketika menjadi ketua organisasi, individu akan dapat meningkatkan keterampilan yang dimilikinya, seperti keterampilan dalam berkomunikasi, kepemimpinan, kreativitas, dan kemandirian. Keterampilan yang didapatkan ketika menjadi ketua organisasi akan berkaitan dengan keterampilan yang dibutuhkan saat kerja nantinya. Dengan menjadi ketua organisasi selama kuliah dapat membantu mahasiswa dalam mempersiapkan diri untuk bekerja dan meningkatkan peluang mereka dalam mendapatkan pekerjaan melalui pembelajaran, pemecahan masalah, dan keterampilan interpersonal yang mana dianggap penting bagi calon pekerja (Cui dkk., 2022). Ketika ketua organisasi kemahasiswaan memiliki keterampilan yang terkait dengan dunia kerja, mereka akan lebih cenderung menilai secara positif terkait dengan kelayakan kerja mereka di masa depan (Lau dkk., 2014).

Namun, berdasarkan survei awal yang dilakukan oleh peneliti kepada ketua organisasi kemahasiswaan yang saat ini sedang menjabat ditemukan bahwa 4 dari 12 subjek mempersepsikan dirinya masih belum layak untuk mendapatkan pekerjaan sesuai yang diinginkan nantinya. Hal ini sejalan dengan data Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia pada Februari 2023 yang menunjukkan bahwa terdapat sebanyak 21.433 orang yang tamat dari perguruan tinggi merasa dirinya tidak mungkin mendapatkan pekerjaan (Badan Pusat Statistik, 2023). Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa masih terdapat mahasiswa yang memiliki pandangan yang rendah terkait dengan kelayakan dirinya dalam mendapatkan pekerjaan. Pandangan individu terkait dengan seberapa layak dirinya dalam mendapatkan pekerjaan setelah lulus dari perguruan tinggi disebut dengan *perceived future employability*.

*Perceived Future Employability* mengacu pada penilaian individu terkait dengan seberapa layak dirinya untuk memasuki dunia kerja di masa depan setelah menyelesaikan pendidikan ataupun pelatihan. (Gunawan dkk., 2018). *Perceived future employability* terkait dengan penilaian individu terhadap keterampilan, pengalaman, jaringan, sifat pribadi, pengetahuan tentang pasar tenaga kerja, dan reputasi institusi yang mereka tempati. *Perceived future employability* dijadikan sebagai representasi diri individu dalam pekerjaan setelah mereka menyelesaikan pendidikannya dan biasanya digunakan pada dewasa muda yang belum menyelesaikan pendidikan formal, tetapi sedang mempersiapkan masa depan mereka dan membuat keputusan berdasarkan pandangan mereka tentang masa depan. Gunawan dkk. (2018) menciptakan konsep *perceived future employability* untuk meningkatkan pemahaman tentang bagaimana generasi muda membuat rencana dalam tujuan pekerjaan masa depan mereka.

*Perceived future employability* pada ketua organisasi kemahasiswaan merujuk pada persepsi mereka terhadap seberapa *employable* dirinya dalam mendapatkan dan mempertahankan pekerjaannya setelah lulus dari perguruan tinggi. Dengan menjadi ketua organisasi kemahasiswaan, individu akan mendapatkan berbagai keterampilan yang mana dapat membantunya untuk mendapatkan pekerjaan pertama sesuai dengan yang diinginkannya setelah lulus dari perguruan tinggi nantinya. Dengan menjadi ketua pada organisasi kemahasiswaan dapat membantu mereka untuk memiliki keyakinan diri yang lebih tinggi dalam menghadapi dunia kerja.

Keyakinan diri (*self-efficacy*) mengacu pada keyakinan yang dimiliki individu mengenai kemampuannya untuk sukses dalam melakukan suatu tugas atau perilaku tertentu (Bandura, 1977). *Self-efficacy* bukanlah suatu sifat atau ciri yang pasif, tetapi merupakan aspek dinamis yang dapat berubah yang dipengaruhi lingkungan. Pool dan Sewell (2007) menyatakan bahwa *self-efficacy* memiliki hubungan yang penting dengan persepsi individu tentang kelayakannya dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Aydin (2022) menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap *perceived future employability*.

Untuk mendapatkan *perceived future employability* yang tinggi, maka individu perlu meningkatkan *self-efficacy*-nya. *Self-efficacy* yang rendah akan menyebabkan individu melakukan penghindaran dalam pengerjaan suatu tugas. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan *self-efficacy* adalah melalui latihan kepemimpinan yang diperoleh dengan menjadi ketua organisasi kemahasiswaan saat kuliah. Penelitian yang dilakukan oleh Herlambang dan Suwandana (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *self-efficacy*.

Kepemimpinan dalam *setting* pendidikan dapat ditemukan pada organisasi kemahasiswaan, yaitu dengan menjadi ketua dalam organisasi tersebut. Ketika menjadi ketua pada suatu organisasi, tanggung jawab yang dimiliki akan lebih besar dibandingkan dengan anggota lainnya. Wawancara yang dilakukan oleh Farida dan Anjani (2019) kepada responden yang merupakan ketua himpunan mahasiswa program studi dan ketua unit kegiatan

mahasiswa ditemukan bahwa mereka memiliki kesan yang mendalam dan mengalami banyak perubahan dalam kehidupan mereka sehari-hari, diantaranya lebih percaya diri, berani tampil di depan banyak orang, memiliki keterampilan komunikasi yang lebih baik, dan mendapatkan pengalaman yang banyak. Hal ini sejalan dengan data pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti, yaitu subjek menyatakan bahwa dengan menjadi ketua akan mendapatkan keterampilan yang dapat membantunya dalam mendapatkan pekerjaan nantinya setelah lulus dari perguruan tinggi. Adapun keterampilan penting yang didapatkan selama menjadi ketua organisasi kemahasiswaan yaitu keterampilan dalam menyelesaikan masalah, menetapkan tujuan jangka panjang, dan melatih jiwa kepemimpinan.

Dalam penerapannya, terdapat beragam gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan oleh pemimpin dalam memimpin organisasinya. Salah satu gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan adalah *transformational leadership*. *Transformational leadership* terjadi ketika pemimpin dapat meningkatkan ketertarikan anggotanya, memiliki tujuan, dan mengarahkan anggotanya untuk memahami minatnya masing-masing. Individu yang menerapkan *transformational leadership* ditandai dengan memiliki pengaruh yang besar bagi anggotanya, mampu menginspirasi anggotanya dan meyakinkan anggotanya bahwa mereka mampu mencapai hal-hal besar dengan usaha yang ekstra, memberikan perhatian terhadap perbedaan anggotanya, dan mampu mengajarkan memecahkan masalah secara efektif (Bass, 1990). Dengan menjadi pemimpin yang menerapkan *transformational leadership*, individu mampu mengembangkan dirinya seperti kecerdasan dan

kepuasan, serta berbagai macam keterampilan yang dimilikinya (Rosari, 2011).

Peningkatan keterampilan dapat membantu individu dalam meningkatkan persepsi individu mengenai kesiapan dirinya dalam menghadapi dunia kerja. Succi dan Canovi (2019) menekankan pentingnya keterampilan dalam membantu individu beradaptasi dengan perubahan pasar tenaga kerja dan meningkatkan kemampuan kerja mereka. Kurangnya keterampilan dapat menghalangi mahasiswa dalam memperoleh pekerjaan setelah lulus dari perguruan tinggi (Williams, 2015). Dalam hal ini, dengan menerapkan *transformational leadership*, maka dapat meningkatkan keterampilan ketua organisasi kemahasiswaan dan membantu memperjelas tentang apa yang mereka inginkan dalam karier mereka.

Penelitian sebelumnya terkait dengan gaya kepemimpinan dan keterampilan kerja telah dilakukan oleh Omar dkk. (2019) yang menunjukkan bahwa *transformational leadership* yang diterapkan oleh dosen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterampilan kerja mahasiswanya. Penelitian ini mengukur gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh dosen dari persepsi mahasiswa untuk melihat apakah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh dosen memiliki pengaruh terhadap keterampilan kerja mahasiswa tersebut. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterampilan kerja mahasiswa dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh dosen, yaitu gaya kepemimpinan transformasional.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Villarreal dkk., (2017) menunjukkan bahwa *transformational leadership* menjadi prediktor yang paling kuat dalam



memprediksi *career readiness* dibandingkan dengan *transactional leadership* dan juga *passive-avoidant leadership*. Penelitian ini menunjukkan bahwa pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan transformasional akan memiliki kemampuan kerja yang lebih tinggi karena individu tersebut tidak hanya termotivasi dan dapat menjadikan organisasinya menjadi lebih dinamis, tetapi juga dapat menjadikan organisasinya siap menghadapi berbagai perubahan yang ada. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa *transformational leadership* dapat memprediksi kinerja individu ke depannya. Oleh karena itu, dapat dibuat asumsi dimana pemimpin organisasi kemahasiswaan yang menerapkan *transformational leadership* akan memiliki keterampilan kerja yang tinggi sehingga mereka merasa layak untuk memasuki dunia kerja setelah lulus dari perguruan tinggi.

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan beserta dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dimana *perceived future employability* dipengaruhi oleh *self-efficacy* dan *self-efficacy* dapat ditingkatkan melalui *transformational leadership*. Maka, peneliti membuat asumsi bahwa *perceived future employability* juga akan cenderung berkaitan dengan *transformational leadership*. Selain itu, penelitian sebelumnya yang telah dilakukan mengukur *leadership* dari persepsi anggotanya, sementara pada penelitian ini peneliti akan mengukur *leadership* dari persepsi *leader* itu sendiri. Oleh karena itu, penting untuk dilakukan penelitian terkait dengan hubungan *transformational leadership* dengan *perceived future employability* pada ketua organisasi kemahasiswaan di Universitas Andalas. Hal ini dikarenakan pentingnya *transformational leadership* dan *perceived future*

*employability* ketua organisasi kemahasiswaan Universitas Andalas untuk memasuki dunia kerja.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, adapun rumusan masalah penelitian ini, yaitu “apakah terdapat hubungan *transformational leadership* dengan *perceived future employability* pada ketua organisasi kemahasiswaan Universitas Andalas?”

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, adapun tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui hubungan antara *transformational leadership* dengan *perceived future employability* pada ketua organisasi kemahasiswaan Universitas Andalas.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

### 1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmiah dan menambah wawasan dalam bidang ilmu psikologi terutama pada psikologi industri dan organisasi khususnya mengenai hubungan antara *transformational leadership* dengan *perceived future employability* pada ketua organisasi kemahasiswaan Universitas Andalas.

### 1.4.2 Manfaat Praktis

Selain manfaat teoritis, adapun manfaat praktis dari penelitian ini ditujukan kepada:

1. Bagi ketua organisasi kemahasiswaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi terkait dengan pentingnya menerapkan *transformational leadership* yang dapat bermanfaat dalam meningkatkan *perceived future employability* sehingga mahasiswa memiliki penilaian yang baik mengenai kelayakannya dalam memasuki dunia kerja.
2. Bagi universitas, hasil penelitian ini dapat digunakan dalam mengevaluasi kegiatan yang ada di kampus sebagai bekal mahasiswa untuk mempersiapkan masa depannya, terutama dalam konteks karier atau pekerjaan dan juga untuk meningkatkan reputasi kampus.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan sumbangan referensi yang membantu mengembangkan penelitian selanjutnya terkait *transformational leadership* dan *perceived future employability*.

