

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Fresh graduate merupakan individu yang baru saja lulus dari perguruan tinggi dan belum mempunyai pengalaman kerja sebelumnya (Sagita *et al.*, 2020). Menurut Bacan dan Nuriyah (2010) *fresh graduate* adalah gelar yang melekat pada individu yang baru saja menyelesaikan studinya di perguruan tinggi dan belum memiliki pengalaman kerja dan status ini berlaku untuk periode waktu tertentu yaitu hingga maksimal enam bulan setelah lulus. Setiap lulusan dari perguruan tinggi memiliki pandangan yang berbeda mengenai dunia kerja dan keinginan yang berbeda terkait dengan masa depan karirnya (Nurjanah, 2018). Salah satunya adalah *fresh graduate* akan mengalami transisi kehidupan menjadi calon karyawan atau tenaga kerja (Sagita *et al.*, 2020).

Bagi *fresh graduate* mendapatkan pekerjaan bukanlah tugas yang mudah, hal ini disebabkan oleh peningkatan jumlah lulusan setiap tahunnya, sementara jumlah lowongan pekerjaan yang tersedia tidak sebanding dengan jumlah lulusan yang ada (Rahman *et al.*, 2023). Menurut Nisaputra (2022) selain jumlah lowongan pekerjaan yang tersedia tidak sebanding dengan jumlah lulusan yang ada, penyebab *fresh graduate* sulit mendapatkan pekerjaan adalah terjadi kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki oleh *fresh graduate* dengan keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan saat ini, sehingga menyebabkan jumlah pengangguran menjadi meningkat.

Provinsi Sumatera Barat, pada bulan Februari tahun 2022 tercatat 177,22 ribu orang yang menganggur, pada bulan Februari 2023 tercatat 176,97 orang yang menganggur, dan terjadi peningkatan pada bulan Februari 2024 tercatat 178,84 orang yang menganggur (Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat, 2024). Berdasarkan data Badan Pusat Statistik mengenai tingkat pengangguran terbuka menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan, pada bulan Februari 2024 tercatat sebesar 5,63 persen dari tamatan perguruan tinggi, naik dibandingkan dengan bulan Februari 2023 tercatat sebesar 5,52 persen (Badan Pusat Statistik Indonesia, 2024). Menurut Ishak (2018) kenaikan jumlah pengangguran dapat disebabkan oleh keterbatasan lapangan pekerjaan, ketidaksesuaian kompetensi individu dengan kebutuhan perusahaan, dan peningkatan jumlah lulusan perguruan tinggi yang menyebabkan persaingan kerja semakin ketat. Berdasarkan penelitian Ardias dan Qolbi (2022) tingginya angka pengangguran dari lulusan perguruan tinggi di Sumatera Barat disebabkan karena belum memiliki keterampilan dan kemampuan yang dibutuhkan di dalam dunia kerja dan ketidaksesuaian kompetensi pendidikan lulusan dengan tuntutan lapangan pekerjaan.

Hasil penelitian Caballero dan Walker (2010) menemukan bahwa umumnya *fresh graduate* cenderung mengalami hambatan karena kurangnya pengalaman kerja, yang seringkali menyulitkannya dalam mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi yang dimilikinya. Penelitian Sulastiana dan Sulistiobudi (2017) pada salah satu perguruan tinggi di Kota Bandung menunjukkan bahwa 51,07% dari *fresh*

graduate memerlukan persiapan intensif sebelum memasuki dunia kerja. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pengetahuan terkait bidang pekerjaan yang akan dijalani, jenis pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, tugas dan tanggung jawab di tempat kerja, kualifikasi yang diharapkan oleh perusahaan, serta kemampuan untuk mengenali kekuatan dan kelemahan diri guna mencapai kesuksesan dalam mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan individu.

Selain itu berdasarkan *tracer study* pada Universitas Bung Hatta ditemukan bahwa masa tunggu lulusan untuk mendapatkan pekerjaan rata-rata 9 bulan. Gambaran kompetensi yang dimiliki lulusan menunjukkan bahwa keahlian sesuai dengan bidang ilmu lulusan, kemampuan bahasa Inggris, penguasaan teknologi, kemampuan komunikasi, kerjasama tim, dan pengembangan diri masih tergolong rendah (*Career Development Center Universitas Bung Hatta, 2022*). Hal ini menunjukkan bahwa lulusan dari Universitas Bung Hatta masih belum memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan dalam dunia kerja. Menurut Nasa *et al* (2022) kemampuan komunikasi, kemampuan memecahkan masalah dan pengambilan keputusan, serta kemampuan kerjasama tim merupakan kemampuan yang paling penting dalam dunia kerja.

Penelitian Rahmadani (2017) pada Universitas Bung Hatta ditemukan bahwa 6 dari 11 alumni telah mengundurkan diri setelah bekerja dalam kurun waktu 6 bulan di suatu perusahaan. Alasan alumni mengundurkan diri 65% disebabkan oleh ketidaksesuaian pekerjaan dengan keahlian yang dimilikinya. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih rendahnya *employability* pada lulusan Universitas Bung

Hatta. *Employability* merupakan keterampilan, pengetahuan, pemahaman, dan atribut pribadi yang dimiliki oleh individu untuk memilih, menjaga, dan mempertahankan pekerjaannya, sehingga individu merasakan kepuasan dan kesuksesan dalam menjalankan tugas pekerjaannya (Pool & Sewell, 2007). Menurut Hillage dan Pollard (1998) *employability* merupakan kemampuan individu yang dapat dimanfaatkan untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dan individu dapat mempertahankan pekerjaannya.

Meskipun *employability* tidak dapat menjamin individu untuk mendapatkan pekerjaan secara pasti, namun dengan memiliki tingkat *employability* yang tinggi akan meningkatkan peluang individu untuk berhasil mendapatkan pekerjaan (Fugate *et al.*, 2004). *Employability* dapat meningkatkan atau mempertahankan kepercayaan diri individu ketika menghadapi persaingan dalam mencari pekerjaan (Velaskee & Suyasa, 2023). Menurut Super (1980) individu dengan tingkat *employability* yang tinggi akan meyakini bahwa semua keterampilan dan kemampuan yang diperoleh selama masa studi layak digunakan untuk mendapatkan pekerjaan setelah menyelesaikan pendidikan nantinya.

Employability merupakan elemen penting yang dapat dijadikan sebagai modal utama oleh lulusan perguruan tinggi untuk dapat bersaing dalam memperoleh pekerjaan dan mempertahankan pekerjaan (Rothwell & Arnold, 2007). Kesadaran akan pentingnya *employability* diharapkan akan mendorong individu untuk mengevaluasi keterampilan dan pengetahuan, serta memberikan dorongan untuk mengembangkan kompetensi yang dapat meningkatkan peluang individu dalam

mencari dan memperoleh pekerjaan (Fugate *et al.*, 2004). Penelitian ini merujuk pada pemahaman individu terhadap kemampuan kerja yang dirasakannya, yang dikenal sebagai *self perceived employability*.

Self perceived employability didefinisikan sebagai kemampuan yang dirasakan individu untuk memperoleh pekerjaan secara berkelanjutan yang sesuai dengan kualifikasi yang dimilikinya (Rothwell *et al.*, 2008). Menurut Rothwell *et al.* (2008) individu yang memiliki *self perceived employability* tinggi cenderung merasa bangga berada di universitasnya saat ini, optimis karena yakin dengan bidang studi yang ditekuni sangat dibutuhkan atau dicari di pasar kerja, percaya diri dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki untuk mengatasi tantangan di dunia kerja yang akan datang.

Hillage dan Pollard (1998) mendefinisikan *self perceived employability* sebagai pemahaman individu terhadap identitas pribadinya, tujuan yang diinginkan, pemahaman mengenai dunia kerja, dan cara individu mengaitkan dirinya dengan dunia kerja. Lestari dan Kusumaputri (2017) menyatakan bahwa ciri khas individu yang memiliki *self perceived employability* yaitu memiliki identitas karir yang kuat, mampu untuk menghadapi perubahan situasi, dan dapat membangun jaringan sosial.

Menurut Clarke (2009) *self perceived employability* sangat penting untuk dikembangkan oleh individu, karena dalam menghadapi dunia kerja, individu diharapkan mampu mengelola karirnya secara efektif. Menurut Jackson dan Wilton (2016) dengan adanya *self perceived employability*, individu akan memiliki pemahaman yang jelas terhadap dirinya sendiri mengenai atribut, kemampuan, dan

pengalaman yang dapat digunakan untuk melihat peluang karir yang ada. Individu yang memiliki tingkat *self perceived employability* yang tinggi umumnya memiliki rasa percaya diri yang tinggi dalam menghadapi persaingan untuk memperoleh pekerjaan diinginkan (Hakim, 2019).

Penelitian McIlveen *et al.*, (2013) mengatakan bahwa individu dengan tingkat *perceived employability* yang rendah cenderung merasa kurang puas dengan pilihan karir yang diambilnya. Menurut hasil riset dan survei JobStreet (2022) terhadap 17.623 responden di Indonesia menunjukkan bahwa 73% karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya disebabkan oleh berbagai faktor. Dalam survei tersebut disebutkan bahwa salah satu faktor ketidakpuasan responden tersebut 54% diantaranya merasa bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Hal ini menunjukkan bahwa individu merasa pekerjaannya tidak sesuai dengan kualifikasi yang dimilikinya.

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti gambaran *self perceived employability* pada *fresh graduate* Universitas Bung Hatta. Hal ini dikarenakan pentingnya *self perceived employability* dalam membantu *fresh graduate* untuk memasuki dunia kerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran terkait *self perceived employability* pada *fresh graduate* serta dapat dijadikan studi awal bagi penelitian selanjutnya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah seperti apa gambaran *self perceived employability* pada *fresh graduate* Universitas Bung Hatta?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui gambaran *self perceived employability* pada *fresh graduate* Universitas Bung Hatta.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmiah bagi ilmu psikologi mengenai gambaran *self perceived employability* pada *fresh graduate*.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi *Fresh Graduate*

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumber pengetahuan dan evaluasi bagi *fresh graduate* untuk memasuki dunia kerja.

2. Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber pengetahuan dan edukasi dalam membekali mahasiswa sebelum memasuki dunia kerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menjadi sumbangan pemikiran dan dapat dijadikan sebagai rujukan bagi peneliti selanjutnya.

