

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan hal yang terpenting dalam kehidupan. Dengan pendidikan inilah individu melakukan proses kehidupan dalam pengembangan diri untuk hidup dan melangsungkan kehidupan. Pendidikan bersifat dinamis dan tidak hanya berorientasi pada masa kini, tetapi juga mengantisipasi perubahan pola kehidupan (Ningrum, 2009). Pendidikan juga merupakan kegiatan dengan maksud atau tujuan tertentu yang bertujuan untuk mencapai potensi maksimal individu baik sebagai pribadi maupun sebagai masyarakat (Nurkholis, 2013). Pendidikan ini membantu seseorang untuk melatih agar nantinya mampu menghadapi tuntutan dunia dan masyarakat untuk menghadapi dunia kerja. Salah satu cara untuk memperoleh pendidikan adalah melalui perguruan tinggi (Agusta, 2015).

Perguruan tinggi merupakan lembaga pendidikan tinggi dan penelitian yang memberikan gelar akademik dan mempersiapkan lulusannya menjadi peneliti dan tenaga profesional (Adelina, 2018). Jumlah dari lulusan perguruan tinggi meningkat setiap tahunnya. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya lulusan yang masih belum memiliki standar kompetensi yang memadai, terutama yang berkaitan dengan pekerjaan, hal tersebut menjadi salah satu penyebab tingginya angka pengangguran di Indonesia (Agustín, 2018). Tingginya jumlah lulusan perguruan tinggi yang tidak memasuki pasar tenaga kerja tidak hanya disebabkan oleh rendahnya jumlah lapangan kerja, tetapi juga karena persepsi perusahaan

tentang kualitas dan kemauan kerja para lulusan (Cranmer, 2006). Lulusan perguruan tinggi saat ini mengalami persaingan yang semakin ketat, terbukti dengan semakin banyaknya lulusan perguruan tinggi yang tidak tenggelam dalam dunia kerja. (Kellermann dan Sagmeister, 2000).

Data Badan Pusat Statistik (BPS) juga mencatat jumlah lulusan perguruan tinggi di Indonesia mencapai 350.000 setiap tahunnya..Badan Pusat Statistik juga mencatat dibandingkan Agustus 2014 hingga Agustus 2018, jumlah lulusan diploma (D1-D3) dari 6,14% turun menjadi 6,02% meskipun lulusan SMK masih 11,24%, namun tingkat pengangguran di kalangan lulusan sarjana justru meningkat dari 5,65% menjadi 5,89% yang artinya jumlah lulusan perguruan tinggi meningkat pada tahun 2019 (kompasiana.blogspot.com). Pada tahun 2020 ini angka pengangguran makin diperparah dengan adanya pandemi covid-19 yang membuat banyak karyawan yang di PHK dan banyaknya lapangan pekerjaan yang hilang disebabkan oleh situasi ini.

Situasi pandemi Covid-19 saat ini memberikan dampak yang semakin serius terhadap perekonomian Indonesia, secara tidak langsung menyebabkan peningkatan tingkat pengangguran, yang telah menimbulkan kekhawatiran yang lebih besar tentang kemauan untuk bekerja daripada yang harus diperhatikan oleh Lansia. Menurut Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas), tingkat pengangguran terbuka (TPT) diperkirakan antara 8,1% dan 9,2% pada tahun 2020, dan tingkat pengangguran diperkirakan akan meningkat dari 4 menjadi 5, 5 juta orang. Selanjutnya, TPT diperkirakan akan mencapai kisaran 7,7% hingga 9,1% pada tahun 2021. Diperkirakan jumlah pengangguran akan meningkat 10,7

juta menjadi 12,7 juta. Jumlah ini lebih tinggi dari jumlah pengangguran pada Februari tahun ini. Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat angka pengangguran terbuka (TPT) sebesar 4,99% pada Februari 2020 dengan total 6,88 juta orang yang menganggur. Dikhawatirkan pada tahun 2021 jumlah pengangguran akan mencapai 10,7-12,7 juta. Peningkatan pengangguran diperkirakan merupakan imbas ekonomi dari pandemi COVID-19. Bappenas juga mengungkapkan, industri yang akan kehilangan banyak tenaga kerja adalah perdagangan, manufaktur, konstruksi, jasa dan akomodasi (www.bappenas.go.id).

Fenomena pandemi COVID-19 telah menghadirkan istilah *Lockdown generation*, yaitu: istilah pengangguran yang diciptakan selama pandemi COVID-19. Generasi ini berkisar dari *fresh graduate*/pengangguran terdidik. Rata-rata lulusan sekolah menengah atas hingga pendidikan perguruan tinggi dengan rentang usia 15-24 tahun (kependudukan.lipi.go.id). Dalam penelitian "*Decent Jobs for Youth*" menunjukkan bahwa selama COVID-19 satu dari enam anak muda di dunia ter PHK yang rata-rata berusia antara 18-29 tahun, sementara di Indonesia 6 dari 10 masyarakat dirumahkan pada masa COVID-19 (BPS, 2020a; Decent Jobs for Youth, 2020). Situasi ini akan menyulitkan *Lockdown Generation* karena meningkatnya persaingan tenaga kerja setelah berakhirnya pandemi. Hal ini disebabkan meningkatnya lonjakan permintaan lapangan pekerjaan berkualitas dengan tingkat pendapatan yang baik (UMR) tanpa diikuti dengan jumlah penawaran tenaga kerja yang seimbang (ILO, 2020a). Oleh karena itu mahasiswa tingkat akhir ini harus mempersiapkan diri mereka dua kali lipat untuk memasuki dunia kerja dikarenakan kondisi pandemi covid-19 ini.

Mahasiswa dituntut memiliki kesiapan kerja yang matang untuk memasuki dunia kerja, memiliki arah dan tujuan yang jelas dalam bidang pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya. Namun kenyataannya, tidak jarang mahasiswa tidak mengetahui bidang mana yang akan mereka tekuni setelah lulus. Penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2013) menunjukkan bahwa mayoritas mahasiswa masih ragu-ragu untuk memasuki dunia kerja dan masih bingung dengan pekerjaan yang akan mereka lakukan setelah lulus. Dalam konteks ini, menurut penelitian yang dilakukan oleh Caballero & Walker (2010) diketahui bahwa lulusan baru memiliki pengalaman kerja yang minim dan seringkali sulit untuk menemukan pekerjaan yang sesuai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sulastiana & Sulistiobudi (2017) terhadap 186 lulusan baru (*fresh graduate*) salah satu perguruan tinggi negeri di Bandung menunjukkan bahwa 51.07% lulusan baru memerlukan persiapan yang matang untuk memasuki dunia kerja. Hal ini disebabkan karena kurangnya pengetahuan tentang bidang pekerjaan, jenis kegiatan yang relevan, persyaratan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja, kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan serta mengetahui kekuatan dan kelemahan diri (*strength and weakness*) untuk dapat memilih pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan yang mereka miliki.

Gambaran fenomena tersebut berdasarkan hasil penelitian literatur di atas menunjukkan bahwa masih banyak mahasiswa yang belum siap menghadapi dunia kerja setelah menyelesaikan studinya. Pasalnya, setelah lulus kuliah, mereka masih bingung memilih karir, termasuk menentukan bidang pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya. Menurut Pool dan Sewell (2007) seseorang

dikatakan sudah memiliki kesiapan kerja ketika sudah memiliki keterampilan (*skill*), ilmu pengetahuan (*knowledge*), pemahaman (*understanding*) dan atribut kepribadian (*personal attributes*) (Pool dan Sewell, 2007). Sebagai calon sarjana, mahasiswa harus melakukan berbagai persiapan berupa pemahaman, pengetahuan, keterampilan kerja yang baik, serta persiapan fisik dan psikis yang baik agar mampu bersaing dan beradaptasi dengan kebutuhan lingkungan kerja. Selain itu, calon lulusan harus pandai menentukan bidang pekerjaan berdasarkan kemampuan dan keterampilannya serta menangkap peluang sehingga tidak hanya mengharapkan hasil, tetapi juga memiliki semangat dan mampu mengenali kebutuhan dan pilihan karir yang ada. Selain itu, mereka harus mampu bertindak dan mengambil keputusan dalam bidang pekerjaan tertentu agar berhasil. Penelitian Bandaranaike & Willison (2015) menunjukkan bahwa tingkat kesiapan kerja tidak hanya terkait dengan pencarian kerja, tetapi juga bagaimana seseorang mengembangkan atribut, teknik, atau pengalaman hidup.

Berdasarkan uraian di atas, kesiapan kerja menjadi penting bagi mahasiswa, karena mereka segera memasuki dunia kerja setelah menyelesaikan studi mereka untuk menerapkan pengetahuan yang diperoleh di bidang pekerjaan yang akan digeluti, karena persaingan yang tinggi pada saat mencari pekerjaan di Indonesia. Selain itu, ketika mahasiswa siap untuk bekerja, akan lebih mudah bagi mereka untuk beradaptasi dan lebih sukses di bidang tempat mereka bekerja. Di sisi lain, jika mahasiswa tersebut tidak memiliki kesiapan kerja, mereka akan kesulitan menyesuaikan diri dan akan sulit bagi mereka untuk sukses di bidang pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan teori persiapan kerja oleh Pool & Sewell

(2007) yaitu memiliki keahlian sesuai bidangnya, pengetahuan yang luas, pemahaman pemikiran dan kepribadian yang baik, sehingga seseorang dapat memilih pekerjaannya dan merasa nyaman untuk dapat mencapai kesuksesan.

Terkait dengan hal tersebut, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa, antara lain faktor internal dan faktor eksternal (Kardimin dalam Syailla, 2017). Diantara faktor-faktor yang berasal dari dalam diri individu, kemampuan mengevaluasi secara objektif dan kemampuan memecahkan masalah atau mencapai tujuan dikenal dengan *self efficacy* (Kartono, 1985). *Selfefficacy* adalah keyakinan individu dalam kemampuannya untuk melakukan tugas dan mencapai tujuan tertentu (Bandura, 1997). Studi oleh Coetzee dan Oosthuizen (2013) menunjukkan bahwa kesediaan individu untuk bekerja berkaitan dengan keyakinan individu tentang kemampuannya untuk mendapatkan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa melalui *self efficacy*, individu dapat benar-benar memahami situasinya sendiri dan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahannya sehingga individu tersebut dapat menggunakan keterampilannya untuk mencocokkan harapannya terhadap pekerjaan yang dibutuhkannya dengan kemampuannya. Oleh karena itu, sebagai langkah awal menuju dunia kerja, sangat penting bagi mahasiswa untuk memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi.

Memiliki *self efficacy* yang tinggi ditunjukkan dalam kemampuan mahasiswa untuk mengetahui seberapa besar mereka harus menghadapi lingkungan kerja, mempersiapkan karir masa depan, merencanakan dan mengambil keputusan. Bandura (1997) mengatakan bahwa *self efficacy* merupakan

dasar pemikiran, emosi dan daya dorong individu untuk mencerminkan segala kemampuannya. Mahasiswa dengan *self efficacy* yang tinggi mengetahui seberapa baik mereka dapat menangani pekerjaan mereka, memahami situasi dengan baik, dan dapat mempersiapkan, merencanakan, dan membuat keputusan. Di sisi lain, mahasiswa dengan *self efficacy* yang rendah cenderung merasa kurang percaya diri dan tidak efektif dalam memecahkan masalah. Oleh karena itu, hal ini akan mempengaruhi kemampuan mahasiswa untuk mengetahui seberapa besar hubungannya dengan lingkungan kerja, mempersiapkan karir masa depan, merencanakan dan mengambil keputusan. Hal ini sejalan dengan penelitian Ahmad & Safaria (2013) yang menunjukkan bahwa tingkat *self efficacy* yang tinggi membantu pencapaian tujuan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hinkle, dkk (1994) menemukan bahwa skor korelasi 0,598 antara *self efficacy* dan kesiapan kerja diperoleh mahasiswa yang menyelesaikan skripsi pada program studi psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat antara 0,50 dan 0,70, meskipun hasil dari korelasi di mana tes yang dilakukan berada pada tingkat sedang, namun hasil uji korelasimasih menunjukkan hubungan antara *self efficacy* dengan mahasiswa yang mengerjakan skripsi, sehingga tinggi rendahnya *self efficacy* pada mahasiswa yang sedang mengerjakan skripsi berhubungan dengan tingkat persiapan kerja mahasiswa menyusun skripsi. Hasil penelitian Saputro dan Suseno (2010) menunjukkan bahwa *self efficacy* atau kepercayaan diri siswa dapat membantu meningkatkan kesiapan kerja dan sikap terhadap persaingan untuk memenangkan persaingan di dunia kerja.

Selfefficacy adalah bagian terbesar dari kepribadian seseorang dalam hal kemauan untuk bekerja, karena *selfefficacy* adalah dasar pertama yang dimiliki seseorang untuk melakukan sesuatu. Baron dan Byrne (dalam Gufron & Risnawita, 2014) mendefinisikan *selfefficacy* sebagai keyakinan seseorang terhadap kapasitas yang ada dalam dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan tertentu, dan mengatasi hambatan. Dengan keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya sendiri, orang akan berpikir positif dan berusaha mengatasi segala sesuatu yang dihadapinya di dunia kerja (Latif, dkk., 2017).

Berdasarkan data awal yang telah peneliti peroleh melalui kuesioner singkat kepada 10 responden, ditemukan adanya mahasiswa Universitas Andalas yang menunjukkan tingkat kesiapan kerja yang rendah. Hal ini terlihat dari paparan jawaban responden, seperti tidak tahu langkah selanjutnya setelah lulus karena masih terpaku dengan skripsi, tidak yakin dengan kemampuannya, tidak mau bekerja di bidang yang sesuai dengan perkuliahan saat ini. Tidak siap untuk bekerja di bawah tekanan, merasa bahwa mereka tidak memiliki keterampilan yang berkualitas. Beberapa juga mengatakan bahwa mereka merasa tidak menyadari potensi mereka seperti *soft skill* dan *hard skill*, yang membuat mereka merasa tidak kompeten, menurunkan kepercayaan diri mereka pada kemampuan mereka. Dengan paparan jawaban tersebut, dapat diartikan bahwa *self efficacy* responden tidak sesuai dengan aspek *self efficacy* yang dikemukakan oleh Bandura (1997) yaitu *magnitude* berhubungan dengan pola pikir seseorang dalam melihat sebuah tantangan, *generality* merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan tindakan pada keberagaman tugas melalui proses berfikir secara

kognitif dan perilaku yang dimunculkan dalam proses afektif, *strength* merupakan keyakinan individu yang didasari pengelolaan kemampuan diri dalam penyelesaian tugas. Sehingga, ketika ia mengetahui kemampuannya, ia akan merasa lebih yakin untuk meningkatkan potensi tersebut dalam kesiapan kerjanya..

Penelitian ini relevan dengan Latif, Yusuf dan Effendi (2017) yang meneliti hubungan antara perencanaan karir dan *self efficacy* dengan persiapan kerja siswa, serta dengan Utami (2013) yang meneliti hubungan antara *self efficacy* dengan kesiapan kerja pada siswa Sekolah Menengah Kejuruan, penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *self efficacy* dengan kesiapan kerja, menunjukkan bahwa semakin tinggi *self efficacy* seseorang semakin mudah seseorang melakukan pekerjaan dengan baik. Hal ini dikarenakan *self efficacy* mendorong individu untuk lebih percaya diri terhadap kemampuannya dan mengetahui kemampuannya untuk menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan sehingga dapat mempersiapkan, merencanakan dan memutuskan karir masa depannya.

Dari beberapa jurnal dan penelitian sebelumnya yang meneliti hubungan antara variabel *self efficacy* dengan kesiapan kerja, ditemukan bahwa kedua variabel memiliki hubungan positif yang signifikan. Sejalan dengan hal tersebut, penelitian Coetzee dan Oosthuizen (2013) menunjukkan bahwa tingkat kesediaan seseorang untuk bekerja berkaitan dengan keyakinan orang tersebut terhadap kemampuan untuk bekerja. Dalam hal ini, *self efficacy* memainkan peran penting dalam organisasi dan implementasi langkah-langkah yang diperlukan untuk

mencapai tujuan (Bandura, 1997). Hal ini menunjukkan bahwa *selfefficacy* membantu individu memahami situasi mereka sendiri dan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan mereka sehingga orang tersebut dapat menggunakan keterampilan mereka untuk menyesuaikan harapan mereka untuk pekerjaan yang dibutuhkan. Hal ini sejalan dengan penelitian Pool & Qualter (2013) yang menunjukkan bahwa *self efficacy* merupakan salah satu indikator terpenting dalam persiapan lulusan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti ingin meneliti bagaimana hubungan *self efficacy* dengan kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Andalas pada masa pandemi *covid-19* ini. Penelitian ini penting dilakukan karena masih belum banyak dilakukan pada masa pandemi *covid-19* ini sehingga penelitian ini dapat memberikan gambaran bagaimana hubungan *self efficacy* dengan kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir yang mengerjakan skripsi *online* saat pandemi covid19 di Universitas Andalas.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, peneliti mendapatkan rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

“Apakah terdapat hubungan *self efficacy* dengan kesiapan kerja selama pandemi pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Andalas ?”

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini dilakukan berdasarkan latar belakang dan juga rumusan masalah di atas adalah peneliti ingin mengetahui hubungan *self*

efficacy dengan kesiapan kerja selama pandemi pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Andalas.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan ilmiah dan menambah wawasan ilmu dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi serta sebagai referensi atau titik tolak tambahan bila diadakan penelitian lebih lanjut mengenai hubungan *self efficacy* dengan kesiapan kerja selama pandemi mahasiswa tahun akhir Universitas Andalas.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Mahasiswa tingkat akhir di Universitas Andalas

Hasil penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan evaluasi terhadap mahasiswa akan pentingnya *self efficacy* untuk membentuk kesiapan kerja selama pandemi pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Andalas.

b. Bagi Institusi Perguruan Tinggi Universitas Andalas

Hasil penelitian ini dapat digunakan dalam mengevaluasi pembelajaran di Universitas Andalas sebagai bekal mahasiswa terkait dengan kesiapan kerja.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

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

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi penjelasan terkait latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan teori yang mendasari permasalahan yang akan dijadikan objek penelitian, meliputi landasan teori dari *self efficacy* dan kesiapan kerja.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metode yang akan digunakan dalam penelitian, partisipan penelitian, lokasi penelitian, sumber data penelitian dan alat bantu yang dibutuhkan dalam pengumpulan data penelitian.

BAB IV : Hasil dan Pembahasan

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai hasil penelitian secara deskriptif dan pembahasan dari hasil penelitian.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran penelitian.