

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perguruan Tinggi merupakan lembaga pendidikan yang bertujuan untuk menghasilkan lulusan berkualitas dengan pengetahuan dan keterampilan tinggi, agar siap bersaing dalam dunia kerja. Perguruan Tinggi dianggap sebagai pemasok sumber daya manusia (SDM) yang dibutuhkan perusahaan, serta menjadi faktor penentu daya saing suatu negara. Ketatnya persaingan dan tingginya tuntutan yang harus dipenuhi untuk memperoleh pekerjaan di era globalisasi bukanlah hal mudah. Hal ini tidak menjamin lulusan dari perguruan tinggi mendapatkan pekerjaan sesuai apa yang diharapkan. Lulusan perguruan tinggi dituntut untuk kreatif, pintar, inovatif, memiliki keahlian dibidang pekerjaan, peka dengan keadaan sekitar dan bisa menentukan pekerjaan mana yang paling sesuai dengan keahlian atau kemampuan dirinya.

Pengembangan SDM melalui upaya pendidikan bukanlah sebatas menyiapkan lulusan yang menguasai pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang dibutuhkan, melainkan juga lulusan yang mampu, mau dan siap belajar sepanjang hidupnya. Perguruan Tinggi dikatakan relevan keberadaannya jika seluruh atau setidaknya sebagian besar lulusannya dapat cepat terserap oleh lapangan kerja sesuai dengan bidang dan peringkat stratanya, baik ditingkat lokal, nasional maupun internasional (Muhson, Wahyuni, Supriyanto, dan Mulyani, 2012). Lulusan Perguruan Tinggi diharapkan dapat mengimbangi mutu dan

kualitas yang dibutuhkan oleh perusahaan guna menghadapi persaingan kerja yang semakin ketat. Sebagai angkatan kerja umumnya mereka sudah mulai berfikir tentang masa depan karirnya terkait bidang pekerjaan yang akan ditekuni (Agusta, 2015). Namun sayangnya, banyaknya lulusan Perguruan Tinggi yang bekerja justru tidak sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Hal ini dikarenakan mahasiswa setelah menyelesaikan studinya tidak cukup kompeten dalam menekuni bidang pekerjaan, sehingga kesiapan kerjanya bisa dikatakan rendah baik itu kesiapan fisik, mental, pengetahuan dan keterampilan. Kondisi seperti ini menjadikan mereka takut untuk bekerja dan bersaing guna mendapatkan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan.

Banyaknya lowongan kerja yang tidak terisi disebabkan karena adanya ketidakcocokan antara kebutuhan dan penyediaan tenaga kerja, diantaranya karena kesenjangan keterampilan dan pendidikan. Sehingga perlunya lulusan Perguruan Tinggi untuk meningkatkan kompetensi dan pengetahuannya sebelum memasuki dunia kerja sesungguhnya Soesilowati (2010, hal 2). Salah satu program yang diberikan pemerintah untuk mengatasi masalah ketenagakerjaan di Indonesia adalah dengan adanya Kartu Pra-kerja. Program ini dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan bagi anak-anak muda dan para pencari kerja. Mengingat persoalan ketenagakerjaan di Indonesia saat ini ada pada rendahnya keterampilan yang dimiliki oleh Sumber Daya Manusia (SDM). Menurut pernyataan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi sekitar 58 % dari 131 juta angkatan kerja di Indonesia hanyalah lulusan Sekolah Dasar sampai Sekolah Menengah Pertama. Sementara, ketidaksesuaian tenaga kerja saat ini sebanyak

63 %. Untuk itu mereka yang mendapatkan Kartu Pra-Kerja akan diberikan pelatihan vokasi sampai dengan sertifikasi kompetensinya dalam kurun waktu tertentu sehingga semakin siap untuk bekerja (www.katadata.co.id/2019).

Tabel 1. 1
Jumlah Angkatan Kerja yang Tidak Terserap Dalam Dunia Kerja
Tahun 2015 – 2017 (dalam juta jiwa)

Kategori	Tahun		
	2015	2016	2017
Angkatan Kerja	122.4	125.4	128.1
Penduduk Bekerja	114.8	118.4	121
Penduduk yang Tidak Terserap Dalam Dunia Kerja	7.6	7	7.1

Sumber : <https://www.bps.go.id/2017>

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa jumlah angkatan kerja terus mengalami peningkatan setiap tahunnya, sementara jumlah penduduk yang bekerja lebih sedikit dari jumlah angkatan kerja. Hal ini mengakibatkan penduduk yang tidak terserap dalam dunia kerja menjadi meningkat. Banyaknya kasus di kalangan mahasiswa tidak percaya diri memasuki dunia kerja dikarenakan kurangnya kesiapan kerja, serta adanya ketidaksesuaian pekerjaan dengan bakat dan minat yang dimiliki. Seperti ketika mahasiswa dihadapkan dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang memiliki standar lebih tinggi dibanding dengan apa yang dipelajari selama masih kuliah, mereka merasa tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut dan menganggap pekerjaan yang diberikan terlalu sulit untuk dikerjakan.

Kurangnya bekal pemahaman atas pengetahuan yang selama ini mahasiswa pelajari mengakibatkan mereka kesulitan menerapkan teori-teori yang

telah didapatkan selama kuliah dalam kehidupan di lingkungan masyarakat (Agusta, 2015). Fenomena tersebut tentu saja sangat merugikan dirinya sendiri dan justru hanya akan menghambat dan menunda potensi yang dimilikinya, sehingga mengakibatkan *fresh graduate* tidak mengetahui siapa dirinya dan pekerjaan seperti apa yang akan ditekuni. Melihat kondisi ini mahasiswa sebelum dinyatakan lulus perlu mendapat bimbingan agar dapat mengeksplorasi minat dan bakat yang sesuai dengan cita-cita di masa depannya (Yuwanto, 2013).

Fakultas Ekonomi UNISSULA adalah salah satu Fakultas Ekonomi terkemuka di Indonesia yang berkomitmen untuk menjawab tantangan global. Ada lima nilai yang menjadi pemandu dalam menjalankan program pendidikan Fakultas ini yaitu amanah, kerjasama, adil, kepemimpinan, dan inovasi. Nilai-nilai akademik dibangun berlandaskan pada tiga budaya dasar yaitu: pertama, Budaya Akademik Islami. Kedua, Budaya *Cyber* (digitalisasi kampus) dan ketiga, Budaya Bahasa Internasional. Ketiga budaya dasar ini kemudian akan membentuk komitmen yang kuat menuju tercapainya generasi khaira ummah dan modernisasi kampus yang berlandaskan pada nilai-nilai Islam. Dengan nilai-nilai akademik tersebut mahasiswa setelah lulus dari Fakultas Ekonomi UNISSULA diharapkan mampu menerapkan dan mengimplementasikan apa yang telah mereka peroleh selama kuliah sehingga siap bersaing dalam dunia kerja.

Kesiapan kerja merupakan kondisi individu yang menunjukkan keselarasan antara kematangan fisik, mental, dan pengalaman serta adanya kemauan dan kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang akan dihadapi (Baiti, Abdullah, dan Rochwidowati, 2017). Dari dua puluh delapan

negara-negara Asia hanya 13 % lulusan universitas dengan upah rendah dianggap memiliki keterampilan dan kompetensi yang diperlukan untuk pekerjaan mereka (Brown and Lauder, 2012). Kompetensi kerja yang kurang berkembang akan mendorong para lulusan terus mengasah berbagai keterampilan untuk memastikan bahwa mereka siap untuk bekerja (Casner-Lotto, J., and Barrington, 2006). Sebelum lulus dari bangku perkuliahan mahasiswa harus sudah memiliki kompetensi sesuai dengan bidang keahliannya yaitu mampu mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki sebagai modal dalam menghadapi persaingan dunia kerja yang semakin ketat (Baiti, 2017).

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kesiapan kerja *fresh graduate* adalah minat kerja. Minat kerja merupakan keadaan dimana seseorang menaruh perhatian yang disertai dengan keinginan untuk mengetahui, mempelajari dan membuktikan lebih lanjut (Walgito, 2005). Seseorang yang bekerja karena minat maka akan lebih menikmati pekerjaannya tanpa harus menjadikannya sebuah beban. Berbeda dengan orang yang bekerja tanpa adanya minat, maka pekerjaan akan dianggap seperti sebuah beban yang harus segera diselesaikan.

Mahasiswa juga harus memiliki kemandirian dan keyakinan untuk membuat pilihan pekerjaan sesuai dengan minat dan kemampuannya hal tersebut berkaitan dengan adanya *career self-efficacy*. *Career self-efficacy* yang rendah menjadikan individu menunda membuat keputusan karir dan kemungkinan juga menunda menyelesaikan keputusan yang telah dibuat. Semakin tinggi *career self-efficacy* individu maka semakin kuat tujuan dan komitmen pada karirnya.

Sebaliknya, semakin rendah *career self-efficacy* yang dimiliki semakin rendah pula tujuan dan komitmen pada karirnya (Widyastuti, 2013).

Kemantapan pengambilan keputusan karir berkaitan erat dengan usaha individu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Usaha tersebut nantinya akan berpengaruh pada keyakinan individu mengenai hasil akhir yang akan dicapai. Setiap individu tentu memiliki keyakinan yang berbeda-beda tentang masa depan karirnya. Keyakinan itulah yang mencerminkan perilaku dan tindakan individu mengenai keberhasilan yang berkaitan dengan *locus of control* (Nugroho, 2014).

Locus of control menjelaskan sampai sejauh mana individu percaya bahwa dia adalah pengendali atas nasibnya sendiri atau faktor eksternal yang ada diluar dirinya yang dapat menentukan nasibnya. Individu yang memiliki kecenderungan *locus of control* internal percaya bahwa keberhasilan maupun kegagalan yang diperoleh dipengaruhi oleh perilaku dan usahanya sendiri serta yakin bahwa dirinya dapat mengatur dan mengarahkan hidupnya untuk bertanggung jawab terhadap pencapaian yang diterima dalam karir (Aji, 2010).

Dalam penelitian ini peneliti menemukan adanya *research gap* yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Turner, Sherri L., Steward, and Jason C., Lapan, 2004; Kurniawati, 2015) menunjukkan bahwa *career self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap minat kerja. Sementara penelitian (Hudaniah, 2003; Noviana, 2015; Stevani, 2015; Baiti, 2017; Adelina, 2018) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara *career self efficacy* dengan kesiapan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Verosa, 2015; Primandaru, 2017) menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif signifikan terhadap

minat kerja. Selanjutnya, penelitian (Muyasaroh, 2013; Wiharja, 2019) menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja. Hasil penelitian juga didapat oleh (Romadhoni, 2010; Mu'ayati dan Margunani, 2014; Kurniawati, 2015) menunjukkan bahwa minat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja. Hasil berbeda justru didapat dari penelitian (Green, 2013; Wibowo dan Suroso, 2016) menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara *career self-efficacy* dengan kesiapan kerja.

Dari fenomena yang terjadi di objek penelitian dan adanya *research gap*, ditemukan masalah masih adanya ketidakkonsistenan temuan sehingga ini merupakan celah bagi peneliti untuk mengusulkan “Bagaimana meningkatkan kesiapan kerja bagi *fresh graduate* melalui *career self-efficacy*, *locus of control* dan minat kerja?”.

1.2 Rumusan Masalah

Perguruan Tinggi merupakan lembaga pendidikan yang bertujuan untuk menghasilkan lulusan berkualitas dengan pengetahuan dan keterampilan tinggi, agar siap bersaing dalam dunia kerja. Ketatnya persaingan dan tingginya tuntutan yang harus dipenuhi untuk memperoleh pekerjaan di era globalisasi bukanlah hal mudah. Sehingga hal ini tidak menjamin lulusan dari perguruan tinggi mendapatkan pekerjaan sesuai apa yang diharapkan. Pengembangan SDM melalui upaya pendidikan bukanlah sebatas menyiapkan lulusan yang menguasai pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang dibutuhkan, melainkan juga lulusan yang mampu, mau dan siap belajar sepanjang hidupnya.

Lulusan Perguruan Tinggi dituntut untuk kreatif, pintar, inovatif, memiliki keahlian dibidang pekerjaan, peka dengan keadaan sekitar dan bisa menentukan pekerjaan mana yang paling sesuai dengan keahlian atau kemampuan dirinya.

Banyaknya kasus di kalangan mahasiswa tidak percaya diri memasuki dunia kerja dikarenakan kurangnya kesiapan kerja, serta adanya ketidaksesuaian pekerjaan dengan bakat dan minat yang dimiliki. Seperti ketika mahasiswa dihadapkan dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang memiliki standar lebih tinggi dibanding dengan apa yang dipelajari selama masih kuliah, mereka merasa tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut dan menganggap pekerjaan yang diberikan terlalu sulit untuk dikerjakan. Kurangnya bekal pemahaman atas pengetahuan yang selama ini mahasiswa pelajari mengakibatkan mereka kesulitan menerapkan teori-teori yang telah didapatkan selama kuliah dalam kehidupan di lingkungan masyarakat. Fenomena tersebut tentu saja sangat merugikan dirinya sendiri dan justru hanya akan menghambat dan menunda potensi yang dimiliki. Sehingga ini mengakibatkan *fresh graduate* tidak mengetahui siapa dirinya dan pekerjaan seperti apa yang akan ditekuni. Melihat kondisi ini mahasiswa sebelum dinyatakan lulus perlu mendapat bimbingan agar dapat mengeksplorasi minat dan bakat yang sesuai dengan cita-cita di masa depannya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, terkait bagaimana upaya yang dilakukan Perguruan Tinggi untuk meningkatkan kesiapan kerja bagi *fresh graduate*, maka penulis dapat mengidentifikasi dan merumuskan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *career self-efficacy* terhadap minat kerja bagi *fresh graduate* Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang ?
2. Bagaimana pengaruh *locus of control* terhadap minat kerja bagi *fresh graduate* Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang ?
3. Bagaimana pengaruh *career self-efficacy* terhadap kesiapan kerja bagi *fresh graduate* Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang ?
4. Bagaimana pengaruh *locus of control* terhadap kesiapan kerja bagi *fresh graduate* Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang ?
5. Bagaimana pengaruh minat kerja terhadap kesiapan kerja bagi *fresh graduate* Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari suatu penelitian adalah agar apa yang dilakukan dapat mengarah pada sasaran dan mendapat hasil sesuai yang diharapkan. Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh *career self-efficacy* terhadap minat kerja bagi *fresh graduate* Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap minat kerja bagi *fresh graduate* Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Menganalisis pengaruh *career self-efficacy* terhadap kesiapan kerja bagi *fresh graduate* Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

4. Menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap kesiapan kerja bagi *fresh graduate* Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
5. Menganalisis pengaruh minat kerja terhadap kesiapan kerja bagi *fresh graduate* Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

1.4 Manfaat Penelitian

Disamping hendak mencapai tujuan, dengan melakukan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan positif terhadap pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang pendidikan. Serta memperkaya pengembangan teori-teori psikologi, terutama dalam teori *career self-efficacy* dan *locus of control*.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan evaluasi terhadap mahasiswa akan pentingnya kesiapan kerja sehingga, akan menambah kesadaran untuk mempersiapkan bekal pengetahuan dan keterampilan sejak dini.
- b. Bagi Institusi Perguruan Tinggi Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Hasil penelitian ini dapat digunakan dalam mengevaluasi pembelajaran yang ada di Universitas Islam Sultan Agung Semarang 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.