

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG MASALAH

Fresh graduate merupakan lulusan dari perguruan tinggi yang telah menyelesaikan masa studinya dan seseorang mendapatkan julukan sebagai tersebut selama masa waktu kurang dari 6 bulan sejak seseorang menjalani wisuda (Monica, 2018). Seorang lulusan perguruan tinggi memiliki beberapa pilihan dalam proses transisi hidupnya (Sulistiani & Handoyo, 2018) setelah menjalani proses wisuda dan telah dinyatakan lulus dari perguruan tinggi tempat ia mengemban ilmu. Setiap mahasiswa yang lulus dari perguruan tinggi, memiliki gambaran yang berbeda-beda mengenai dunia kerja dan memiliki keinginan yang berbeda pula terhadap perjalanan karirnya kedepan (Nurjanah, 2018). Salah satunya adalah menjalani transisi kehidupan menjadi seorang calon tenaga kerja atau calon karyawan (Sagita, Hami, & Hinduan, 2020).

Proses transisi seorang mahasiswa menuju dunia kerja membutuhkan kemampuan untuk beradaptasi dengan tantangan berikutnya. Salah satu tantangan yang tidak pernah lepas dari usaha seseorang untuk mendapatkan sebuah pekerjaan adalah persaingan kerja. Seorang *recruiter* atau pemberi kerja membutuhkan tenaga kerja yang berkualitas dan disampaikan oleh Agustin (dalam Wijikapindho & Hadi, 2018) bahwa individu tersebut harus memiliki pengetahuan serta keterampilan yang selaras dengan perkembangan teknologi dan berbagai perubahan pasar sebab dunia kerja bersifat terus berkembang. Kebutuhan sumber daya manusia dengan kesiapan kerja yang baik didasari oleh kebutuhan sebuah lapangan pekerjaan untuk terus berinovasi dan maju sesuai zamannya.

Sayangnya, menurut Suryo Bambang Sulisto selaku Ketua Umum Kamar Dagang dan Industri (Kadin) Indonesia, kualitas lulusan perguruan tinggi program S1 ataupun D3 di Indonesia dinilai memiliki kemampuan kerja yang minim (Sutianto, 2015). Kemudian ditambahkan oleh gagasan Faridah Lim yang merupakan Country Manager dari JobStreet.com (dalam Embu, 2018) bahwa mayoritas *fresh graduate* tidak siap masuk dunia kerja karena tidak memiliki kemampuan yang spesifik terhadap sebuah pekerjaan sehingga menambahkan kesulitan tersendiri bagi perusahaan dalam mencari tenaga kerja. Selaras dengan pendapat Robert Gardiner selaku Co-Founder and Academic Advisor Prestasi Junior Indonesia yang memaparkan bahwa salah satu faktor penyebab tingginya angka pengangguran muda adalah ketidaksesuaian keterampilan yang dibutuhkan perusahaan dengan para pencari kerja (dalam Banirestu, 2020).

Penulis melakukan wawancara tidak terstruktur pada tanggal 25, 26, dan 29 November 2022 dengan total tiga orang responden dengan permasalahan terkait kesulitannya dalam mempersiapkan diri untuk bekerja, salah satunya berasal dari subyek berinisial S yang telah mengirimkan surat lamaran beberapa kali untuk mengisi lowongan pekerjaan. Ia sedikit menyayangkan kondisinya dikarenakan banyak lowongan kerja saat ini membutuhkan lulusan dengan pengalaman kerja dan ia memiliki kekhawatiran terhadap kondisi *skill gap* yang harus ia capai. Meskipun sempat bekerja sebagai barista, tapi pengalaman tersebut belum mencukupi untuk bisa masuk ke perusahaan. Kondisinya tidak memungkinkan untuk ia mengambil beberapa program *course* atau program pelatihan dan saat ini tengah mencari cara lain untuk mempersiapkan diri agar peluangnya diterima bekerja lebih besar. Lain halnya dengan subyek berinisial J yang sempat beberapa kali mengikuti beberapa pelatihan untuk *public speaking*

dan kelas untuk menggunakan *Microsoft Software* agar bisa mendapatkan sertifikat untuk melamar pekerjaan. Tetapi ia merasa kurang maksimal dalam mempersiapkan diri karena pelatihan dengan jarak jauh dirasa kurang efektif untuknya. Subyek dengan inisial U pun membagikan hasil pengamatannya terhadap beberapa teman dekatnya yang kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan bahkan meskipun mereka aktif melakukan dalam satu atau dua organisasi dengan peranan yang penting. Menurutnya, hal tersebut bisa terjadi karena adanya ketidakcocokan antara pengalaman dengan posisi lowongan yang dilamar.

Kesulitan untuk mendapatkan sebuah pekerjaan ditambahkan dengan situasi pandemi COVID-19 memberikan beberapa akibat terhadap aspek perekonomian salah satunya adalah menurunnya lapangan pekerjaan dan meningkatnya persaingan ketat yang tidak hanya datang dari sisi sesama *fresh graduate* tetapi juga dari kalangan tenaga kerja yang sudah memiliki pengalaman (Ginting, 2021). *Fresh graduate* juga dihadapkan dengan situasi dunia kerja yang berbeda pasca pandemi COVID-19 dengan berubahnya kebutuhan pasar tenaga kerja, maka tuntutan untuk beradaptasi dengan kebutuhan keterampilan kerja yang baru menjadi tantangan bagi *fresh graduate* dalam mengejar ketertinggalan (Sa'adah, Widiastuti, Fitria, Wau, & Familiani, 2020). Menurut Mashigo (2014) *fresh graduate* yang belum memperoleh kesempatan untuk mendapatkan pengalaman bekerja setelah lulus dari perguruan tinggi, membutuhkan kesiapan kerja dari dalam dirinya agar bisa memperluas wawasannya untuk bersaing dan meningkatkan kemungkinan dalam mendapatkan pekerjaan.

Kesiapan kerja menurut Pool dan Swell (dalam Muljanto, 2021) adalah kapasitas individu yang berkaitan dengan keahlian, ilmu pengetahuan, atribut kepribadian dan pemahaman sebagai bentuk bekal untuk memilih sebuah pekerjaan. Turut ditambahkan pengertian dari Fitriyanto (dalam Muspawi & Lestari, 2020) kesiapan kerja adalah keseluruhan kondisi seseorang yang meliputi keserasian antara kematangan fisik, mental dan pengalaman sehingga mampu melaksanakan suatu kegiatan dalam hubungannya dengan tugas atau pekerjaan. Seorang *fresh graduate* yang memiliki kesiapan kerja adalah individu yang memiliki pengetahuan tentang apa yang akan ia kerjakan, mengetahui syarat atau kriteria yang harus dimiliki sebagai seorang pelamar kerja terhadap suatu pekerjaan, tahu bagaimana harus bersikap atau berperilaku sebagai tenaga kerja yang kompeten, dan memiliki kemampuan untuk memahami dan mengatasi permasalahan di dalam sebuah tugas atau pekerjaan (Kuswana dalam Muspawi & Lestari, 2020).

Sedangkan menurut Sukiri (dalam Widayatmoko, 2014) seorang mahasiswa dengan kesiapan kerja yang baik memiliki beberapa pertimbangan yang logis dan obyektif terhadap pekerjaan yang akan dilamar, kedua mahasiswa tersebut mempunyai kemauan dan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain sehingga berpotensi untuk menghasilkan pekerjaan yang maksimal. Ketiga adalah sikap kritis yang diperlukan untuk mengembangkan berbagai informasi serta ide-ide kreatif dan keempat adalah kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan dari perguruan tinggi yang akan lebih mudah dilakukan apabila seseorang mencari tahu tentang lingkungan kerjanya sebelum melamar. Poin terakhir adalah keberanian saat menerima tanggung jawab serta adanya ambisi untuk maju dan mengembangkan keahlian yang sudah dimiliki. Tingkat kesiapan

kerja dari seorang *fresh graduate* dapat memperlihatkan bagaimana sikap dan atribut yang mereka miliki sebagai bentuk potensi yang diperhitungkan dalam mencapai kesuksesan di dunia kerja (Sagita, Hami, & Hinduan, 2020). Kesiapan kerja memiliki beberapa manfaat (Dirwanto dalam Adityagana, Indrawati & Rahmanto, 2018) seperti membantu *recruiter* ketika menjalani proses seleksi pegawai yang akan diterima dalam lingkungan kerja, meningkatkan produktivitas seorang calon tenaga kerja, membantu seseorang untuk beradaptasi dengan lingkungan kerjanya dan dapat digunakan untuk pengembangan sistem remunerasi oleh tempat kerja.

Dari sisi *fresh graduate*, persaingan dalam mencari pekerjaan menjadi situasi menekan dan tentu saja tidak bisa dihindari saat masa transisi dari seorang mahasiswa menjadi tenaga kerja (Sari & Eva, 2021). Salah satu fenomena psikologis dari *fresh graduate* yang muncul ketika sedang mencari pekerjaan adalah kecemasan yang dapat berupa rasa tertekan dan takut serta menimbulkan kekhawatiran terhadap hal-hal dari luar (Sejati & Prihastuti, 2012). Zwagery (2021) menemukan adanya 43,4% responden dari 57 *fresh graduate* yang mengalami kecemasan menghadapi dunia kerja dalam kategori tinggi pada masa pandemi COVID-19. Perlunya kesiapan kerja untuk mengatasi kecemasan *fresh graduate* dibuktikan dengan penelitian dari Rahmanto dan Kuncoro (2019) terhadap 205 mahasiswa tingkat akhir Universitas di Semarang bahwa terdapat hubungan negatif antara kesiapan kerja dengan kecemasan menghadapi dunia kerja dan memberikan sumbangan efektif bersama efikasi diri sebesar 38,5%. Artinya, semakin tinggi kesiapan kerja seseorang maka tingkat keemasannya terhadap dunia kerja akan semakin rendah.

Kesiapan kerja juga memiliki pengaruh terhadap keyakinan diri seseorang terhadap kemampuannya yang didukung oleh penelitian oleh Prisilia dan Widawati (2020) terhadap 91 *fresh graduate* di kota Bandung menemukan nilai *self-efficacy* yang tinggi sebesar 54,5% yang dilatarbelakangi oleh kategori tinggi pada nilai kesiapan kerja sebesar 55,9%. Tingginya kesiapan kerja seseorang dapat dilihat melalui orientasi masa depan serta daya juangnya dalam mendapatkan pekerjaan dan hasil penelitian dari Agusta (2014) membuktikan nilai tersebut menjadi pengaruh sebesar 59,9% sedangkan variabel lain memengaruhi sebesar 40,1%. Kesiapan kerja seseorang juga berpengaruh pada kepercayaan diri seseorang ketika mencari pekerjaan dan kepercayaan diri seorang pelamar kerja dilihat melalui bagaimana ia menilai kemampuannya terhadap sebuah pekerjaan.

Penelitian Zubaidah (dalam Nurjanah, 2018) menyatakan bahwa sarjana dengan kesiapan kerja yang rendah memiliki pandangan yang kurang baik terhadap kemampuan yang dimilikinya saat ingin melamar pekerjaan. Pada kenyataannya, pandangan yang baik terhadap diri sendiri dapat memperlihatkan kesiapan kerja seseorang dan berpotensi membesarkan peluang *fresh graduate* untuk dapat diterima dalam sebuah pekerjaan. Sriwahyuni (2021) dalam penelitiannya terhadap 50 orang mahasiswa dari Universitas U menemukan bahwa adanya hubungan positif signifikan antara kepercayaan diri dengan kesiapan kerja, dengan kesimpulan yang ditemukan bahwa semakin baik kesiapan kerja seseorang semakin baik pula kepercayaan dirinya.

Sehingga data-data yang disampaikan diatas dapat disesuaikan dengan yang penyampaian oleh Nurjanah (2018) bahwa dengan meningkatkan kesiapan kerja seorang *fresh graduate* sebelum melamar pekerjaan, hal tersebut dapat

membantu mengatasi segala bentuk perasaan dan perilaku negatif yang timbul akibat kepercayaan atau ketakutan irasional ketika sedang mencari dan melamar ke sebuah lapangan kerja.

Kesiapan kerja seorang *fresh graduate* tidak hanya dipengaruhi oleh kualitas perguruan tinggi atau banyak sedikitnya jumlah lapangan pekerjaan, melainkan juga dari kualitas individu tersebut terhadap kualifikasi yang dibutuhkan oleh dunia kerja. Mahasiswa atau dalam halnya kelompok subjek penelitian ini, *fresh graduate* itu sendiri, memiliki peran penting untuk meningkatkan kesiapan kerja melalui niat dan kesungguhan (Anthony, Sedyono & Iriani, 2020). Kesiapan kerja menurut Kwok (dalam Syarip, Suherman, & Yayat, 2018) dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor *internal* dan faktor *eksternal*. Disampaikan oleh Kartini (dalam Ulfa, 2019) faktor dari luar diri seseorang yang memengaruhi kesiapan kerja seperti lingkungan keluarga, lingkungan insititusi pendidikan serta lingkungan kerja, sedangkan faktor internal yang memengaruhi kesiapan kerja dari dalam diri seseorang meliputi bakat, kemampuan, minat, kebutuhan psikologis, cita-cita, tujuan dalam bekerja, serta keterampilan dan kecakapan.

Sejumlah keterampilan yang dapat digunakan dalam kehidupan sehari-hari di tempat kerja serta dapat ditransfer pada berbagai bidang pekerjaan dan profesi disebut dengan *employability skills* (Holland dalam Hermila, Yahya, & Syahrul, 2019). *Employability skills* telah dijelaskan oleh Fugate, Kinicki & Ashforth (2004) sebagai suatu konsep kemampuan adaptasi seseorang dalam mengidentifikasi dan mengembangkan peluang karier. Sanders dan Grip menyebutkan bahwa *employability skills* merupakan salah satu hal penting dalam menghadapi situasi krisis dalam perekonomian, sebab salah satu dampak dari krisis ekonomi adalah meningkatnya tingkat kesulitan untuk memperoleh pekerjaan dan tetap menjadi

seorang tenaga kerja (dalam oleh Sumarno, 2008). Saad dan Majid (2014) menyampaikan bahwa *employability skills* dapat digunakan untuk fokus pada keterampilan kerja dan kemampuan seorang lulusan dalam beradaptasi menggunakan keterampilan pribadi dan keterampilan akademik mereka untuk menciptakan hasil pendidikan yang lebih nyata yang menjelaskan hubungan kemampuan kerja lulusan dengan pekerjaan. *Employability skills* diberi anggapan merupakan kompetensi yang umum dan bersifat non-teknis dan hal tersebut diperlukan untuk melakukan semua jenis pekerjaan. Lulusan baru yang memasuki dunia kerja dapat membuat diri mereka tersedia untuk bekerja kepada instansi dengan memanfaatkan *employability skills* yang mereka miliki dan *employability skills* apa saja yang diperlukan oleh instansi tersebut.

Keterampilan dibagi menjadi empat kategori (Robbins dalam Kapoh, Liando, & Waleleng, 2016) yaitu yang pertama adalah *basic literacy skills* berupa keterampilan dasar yang harus dimiliki setiap orang contohnya seperti membaca, menulis, berhitung dan mendengarkan. Kedua adalah *technical skills* yang merupakan keahlian dalam bidang teknik seperti mengoperasikan komputer dan alat digital lainnya. Berikutnya adalah keahlian dalam melakukan komunikasi terhadap satu sama lain seperti mendengarkan seseorang, memberikan pendapat dan bekerja sama dengan tim yang disebut sebagai *interpersonal skills*. Kategori terakhir adalah *problem solving* yaitu keahlian seseorang dalam memecahkan masalah menggunakan logikanya. Selain itu Robbins (dalam Utami, 2019) juga menyampaikan adanya sebuah keterampilan yang dapat diajarkan dan dikembangkan serta digunakan oleh mahasiswa dalam berbagai lingkup.

Employability skills dan kesiapan kerja ditemukan memiliki korelasi positif dalam penelitian Atika (2020) terhadap siswa Sekolah Menengah Kejuruan di kota

Pekanbaru dan Verlianti (2019) yang melaksanakan penelitiannya terhadap siswa kelas XI Kompetensi Keahlian Akutansi di kota Palembang, juga menemukan adanya pengaruh positif dari *employability skills* terhadap kesiapan kerja dengan implikasi bahwa dengan memiliki *employability skills* yang baik, maka siswa akan memiliki kesiapan kerja yang baik pula. Penelitian ini akan berfokus kepada *fresh graduate* dari perguruan tinggi dengan akreditasi A, karena salah satu kategori dalam sebuah akreditasi memiliki fokus penilaian terhadap Luaran dan Capaian Tridharma yang memfokuskan salah satunya kepada hasil penelusuran lulusan, umpan balik dari pengguna lulusan, dan persepsi publik terhadap mutu lulusan sesuai dengan campaign pembelajaran lulusan yang telah ditetapkan oleh program studi (Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi, 2019). Universitas Katolik Soegijapranata di kota Semarang merupakan salah satu Universitas dengan akreditasi A sehingga penelitian ini akan dilaksanakan pada kelompok subyek yang merupakan lulusan dari Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.

Dari penjelasan yang telah dipaparkan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *fresh graduate* yang menjalani transisi dari seorang mahasiswa menjadi seorang tenaga kerja membutuhkan kondisi yang serasi meliputi kematangan fisik, mental serta pengalamannya. Salah satu manfaat dari kesiapan kerja adalah membantu *fresh graduate* untuk beradaptasi dengan dunia kerja yang terus berkembang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Perubahan karakteristik dunia kerja pasca pandemi memperkuat alasan untuk *fresh graduate* semakin meningkatkan kesiapan kerjanya. Terdapat dua faktor yang memengaruhi kesiapan kerja yaitu faktor *eksternal* dan *internal*. Faktor *internal* dari dalam diri seseorang salah satunya adalah keterampilan yang dapat diaplikasikan terhadap

berbagai pekerjaan dengan sebutan *employability skills*. Berdasarkan data-data dan sumber dari penelitian sebelumnya yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti tertarik untuk melihat lebih jauh mengenai kesiapan kerja fresh graduate dan hubungannya dengan *employability skills*.

1.2. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *Employability Skills* dengan Kesiapan Kerja *fresh graduate* di masa pandemi COVID-19.

1.3. MANFAAT PENELITIAN

1.3.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu Psikologi khususnya di dalam ilmu Psikologi atau lebih spesifiknya pada ilmu Bimbingan Pengembangan Karir yang berkaitan dengan kesiapan kerja *fresh graduate* di masa pandemi COVID-19 serta hubungannya dengan *employability skills*.

1.3.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi dan memberikan wawasan bagi masyarakat luas terutama kepada lapisan masyarakat yang sedang mempersiapkan diri untuk masuk ke dunia kerja dalam hubungannya dengan *employability skills*.