

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Sarjana adalah gelar yang didapatkan dengan menempuh pendidikan di perguruan tinggi dan dianggap sebagai langkah awal dalam bekerja. Memiliki gelar sarjana menjadi kebanggaan tersendiri sebab sebagian besar masyarakat beranggapan bahwa lulusan sarjana memiliki peluang lebih besar dalam mendapatkan pekerjaan (Ratnawati, 2016). Paradigma tersebut sejalan dengan tujuan dari perguruan tinggi sendiri yang tertulis pada Undang-Undang Nomor 12 tahun 2012 pasal 5 huruf b tentang Pendidikan Tinggi yang menjelaskan bahwa tujuan pendidikan tinggi adalah:

“Dihasilkannya lulusan yang menguasai cabang Ilmu Pengetahuan dan Teknologi untuk memenuhi kepentingan nasional dan peningkatan daya saing bangsa”.

Terkait dengan hal ini, perguruan tinggi berupaya menciptakan lulusan yang dapat menjadi pekerja berkemampuan tinggi dan siap untuk bekerja di lapangan guna memenuhi kebutuhan standar kerja yang terus berkembang (Ratnawati, 2016).

Seorang sarjana yang baru saja menyelesaikan studi, terhitung sejak kelulusan hingga dua tahun setelahnya atau lebih dikenal dengan *fresh graduate*, mayoritas tidak memahami tindakan apa yang harus dilakukan setelah universitas menyatakan lulus (Carlson, 2007). Sebagian *fresh graduate* minim persiapan untuk melangkah ke dunia kerja. Hal ini membuat *fresh graduate* tidak memiliki skill yang begitu

kompeten untuk bersaing. Sehingga mayoritas *fresh graduate* belum bisa memenuhi kebutuhan standar kerja yang ada (Narsiti dkk., 2021).

Perusahaan/organisasi pada sisi lainnya mencari orang-orang yang kompeten, serasi serta efektif dalam menjalankan fungsi pengadaan (*procurement*) SDM (Priyono, 2010). Hal ini membuat perusahaan menjadi selektif dalam melakukan rekrutmen maupun seleksi calon tenaga kerja. Oleh karena itu, perusahaan hanya akan merekrut kandidat dengan pengetahuan dan keterampilan yang relevan, mampu mengikuti perkembangan teknologi, serta memiliki daya saing tinggi, dimana hal-hal tersebut mencerminkan kesiapan kerjanya (Sulastiana & Sulistiobudi, 2020).

Kesiapan kerja sendiri didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk mengerjakan suatu tugas dalam situasi dan kondisi tertentu dengan hasil yang baik (Sofyan, 1993). Menurut Maki dkk., (2015) kesiapan kerja didefinisikan sebagai keterampilan, pengetahuan dan juga sikap yang dapat menunjang *fresh graduate* agar mampu berkontribusi dengan produktif terhadap tujuan perusahaan. Sementara Pool dan Sewell (2007) berpendapat bahwa kesiapan kerja yakni individu dengan keahlian yang dimiliki dalam pekerjaannya, pemahaman yang komprehensif, kemampuan berpikir dan *personality* yang baik, sehingga individu dapat menentukan pilihan dan mendapatkan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai kesuksesan.

Menurut Pool dan Sewell (2007) terdapat empat aspek kesiapan kerja, diantaranya yaitu: (1) Aspek keterampilan, yaitu suatu keahlian yang diperoleh melalui penelitian dan pengalaman yang diperlukan untuk melakukan berbagai

tugas; (2) Aspek ilmu pengetahuan, yakni elemen yang menjadikan pembelajaran sebagai landasan teori sehingga dapat menjadi ahli dalam suatu bidang; (3) Aspek pemahaman, yaitu keahlian dalam diri individu guna mampu mengerti sesuatu yang sudah dikenalnya dan dapat diingat dengan mudah, sehingga dapat melakukan pekerjaannya dengan memuaskan dan mengetahui apa yang diinginkannya; (4) Atribut kepribadian adalah etos kerja, tanggung jawab, manajemen waktu, dan sebagainya yang dapat memicu individu untuk mencapai potensi dalam dirinya.

Seorang sarjana dianggap memiliki kemampuan lebih dibandingkan dengan yang bukan lulusan sarjana. Di mana memiliki pengetahuan dan kemampuan yang lebih banyak, menguasai keterampilan yang tidak dikuasai oleh individu dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah, serta memiliki kesiapan kerja lebih matang (Rizki & Pasaribu, 2021). Artinya, semakin tinggi tingkat pendidikan terlebih sarjana, seharusnya semakin memiliki daya saing dan kesiapan kerja yang tinggi dalam memenuhi standar yang dibutuhkan di dunia kerja (Latif, dkk., 2017).

Lulusan sarjana juga harus mampu berpikir inovatif, konstruktif, dan kreatif. Seorang sarjana harus memiliki kualitas tinggi dan mampu melakukan pembaharuan jadi tidak hanya menunggu kesempatan agar dapat terserap dalam dunia kerja. Dengan kata lain, membuka lapangan pekerjaan dan juga mengurangi pengangguran menjadi salah satu tugas yang harus dilakukan oleh lulusan perguruan tinggi atau lebih dikenal dengan sarjana (Narsiti dkk., 2021).

Kenyataannya, mayoritas *fresh graduate* yang diluluskan oleh universitas baik negeri maupun swasta menjadi penyumbang dominan pengangguran di Indonesia. Meningkatnya jumlah pengangguran tersebut dikarenakan banyak

perusahaan menganggap bahwa *fresh graduate* tidak siap pakai/tidak siap kerja, yang mana *fresh graduate* sendiri tidak memiliki pengalaman dalam dunia kerja, tidak memenuhi standar nilai perusahaan, serta kompetensi yang dimiliki dinilai cukup rendah (Rizki & Pasaribu, 2021). Sejalan dengan pernyataan Pasek (dalam Angin dkk., 2022) bahwa *fresh graduate* tidak memiliki kesiapan kerja, sehingga tidak dapat memenuhi pasar kerja yang ada.

Rendahnya *soft skill* di luar kemampuan utama sarjana menjadi salah satu penyebab lulusan sarjana menanggung. Di mana banyak lulusan sarjana terutama *fresh graduate* memiliki kemampuan komunikasi, hubungan interpersonal, maupun pemahaman terhadap diri sendiri yang rendah (Wijono, 2010). Terbatasnya kemampuan adaptasi juga membuat *fresh graduate* belum bisa memenuhi persyaratan pasar kerja yang semakin ketat. Di sisi lain, *fresh graduate* juga dituntut harus dapat bersaing dengan para *jobseeker* yang sudah memiliki pengalaman dibidangnya. Oleh karena itu, mendapatkan pekerjaan setelah lulus merupakan tantangan besar bagi sarjana *fresh graduate* (Nghie & Hien, 2020).

Sejalan dengan hasil wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal 3 - 5 Oktober 2022, di mana 5 perusahaan menyatakan bahwa lebih memilih untuk merekrut kandidat yang sudah berpengalaman dibandingkan dengan *fresh graduate*. Bukan tanpa sebab, menurut penuturan dari beberapa perusahaan tersebut sebagian besar *fresh graduate* sarjana dinilai tidak siap memasuki dunia kerja. Di mana saat dilakukan proses seleksi banyak kandidat *fresh graduate* yang tidak pandai membaca situasi dan kondisi pada lingkungan baru seperti berpakaian tidak sesuai pada tempatnya, penggunaan bahasa yang dinilai tidak formal saat proses

wawancara, kemampuan komunikasi yang kurang dan tidak paham dengan kemampuan yang dimilikinya sendiri. Selain itu, saat sudah sampai tahap *probation* pun, *fresh graduate* terhitung sangat pasif di mana mereka memilih diam dibandingkan bertanya saat tidak memahami tugasnya. Sehingga tugas tersebut tidak dapat diselesaikan dengan baik.

Pada *fresh graduate* sendiri, 4 dari 6 *fresh graduate* yang diwawancarai pada tanggal 2 Oktober 2022 memiliki ketakutan dan ketidaksiapan saat akan mengikuti proses rekrutmen dan seleksi pekerjaan di suatu perusahaan. Subjek takut tidak memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan di mana makin hari kualifikasi tersebut semakin tinggi. Subjek merasa tidak percaya akan kemampuan yang dimiliki. Subjek benar-benar tidak tahu apa yang akan dilakukan saat proses wawancara. Subjek juga merasa kesulitan saat akan mengomunikasikan jawaban yang ada di dalam pikirannya. Sementara 2 subjek lainnya merasa biasa saja tidak memiliki ketakutan saat menghadapi proses seleksi. Namun subjek memiliki keresahan saat tidak kunjung terserap di dunia kerja, subjek merasa tidak memiliki *skill* yang kompeten dan tidak memahami harus bagaimana agar mampu bersaing. Pada dasarnya semua subjek memiliki permasalahan yang sama yakni kurangnya persiapan dalam memasuki dunia kerja. Di mana semua subjek merasa jika dirinya kurang kompeten untuk bersaing. Dari hasil wawancara tersebut dapat kita lihat jika sebagian besar subjek tidak memiliki keyakinan, tidak mampu beradaptasi dengan situasi, dorongan untuk meningkatkan kualitas diri yang rendah serta kurang insiatif, dengan kata lain tidak memiliki kesiapan kerja.

Dari uraian fakta di atas, peneliti menyimpulkan bahwa tingkat kesiapan kerja pada *fresh graduate* masih rendah. Kesiapan kerja sangat bermanfaat bagi individu yang akan memasuki dunia kerja, karena saat ini banyak perusahaan/instansi-instansi yang mencari individu yang kompetitif di dunia industri. Seyogyanya setiap individu yang memiliki kesiapan kerja, cenderung memiliki keyakinan dengan kemampuan yang dimilikinya, di mana membuat individu tersebut merasa mampu menerapkan dan menggunakan keterampilan maupun pengetahuannya secara efektif sehingga akan bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan, adaptasi dengan segala perubahan di perusahaan, keinginan untuk mempelajari keterampilan baru, sosialisasi dengan rekan kerja, dan juga dalam mengatasi keadaan yang sedang dihadapi (Sulastiana & Sulistiobudi, 2020).

Menurut Winkel dan Hastuti (2007), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja pada individu yaitu sebagai berikut: (1) Taraf intelegensi yakni kemampuan untuk mencapai suatu prestasi yang di dalamnya berpikir memegang peranan; (2) Minat adalah kecenderungan individu untuk tertarik pada suatu bidang yang membuatnya merasa nyaman; (3) Pengetahuan dalam pengalaman yakni berkaitan dengan pengetahuan serta keahlian dalam bidang pekerjaan tertentu. (4) Keadaan jasmani adalah karakteristik yang ada pada individu dalam hal kondisi fisik; (5) Kepribadian yaitu sifat-sifat kepribadian yang mendefinisikan individu antara lain ramah, tulus, baik, teliti, dan lain sebagainya.; (6) Nilai-nilai kehidupan mempengaruhi karir yang akan dipilih, yang mana akan memberi dampak pada prestasi kerja.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah dijelaskan diatas, peneliti mengambil faktor penyebab yang diteliti yaitu *self management*, yang mana diambil dari faktor kepribadian berdasarkan pada pendapat Amstrong (2007) yang menyatakan bahwa *self management* bagian dari kepribadian individu. Hal ini sejalan dengan pendapat Jazimah (2014) yang mengemukakan bahwa *self management* menyangkut diri perorangan dari setiap individu dan mencerminkan seluruh kepribadiannya. Selain itu, variabel bebas diambil berdasarkan pada pendapat Tamrat (dalam Gunawan dkk., 2019) yang memaparkan bahwa *self management* menjadi salah satu skill/kompetensi yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja pada individu.

Berkenaan dengan hal tersebut, Azwar (2005) menyebutkan bahwa manusia sejatinya memiliki kuasa atas pikiran, perasaan dan tindakannya. Salah satu manifestasi supremasi manusia atas pikiran, perasaan dan tindakannya tersebut adalah kemampuan *self management* (Gibson dkk., 2012). Oleh karena itu, peneliti memilih *self management* sebagai variabel bebas pada penelitian ini, mengingat kesiapan kerja tidak bisa lepas dari aspek kognisi, afeksi, dan konasi yang dimiliki individu (Cholik dkk., 2022). Di samping itu, peneliti memilih variabel bebas tersebut sebab belum ada penelitian yang meneliti secara spesifik mengenai korelasi antara *self management* dengan kesiapan kerja.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2007) *self management* merupakan kompetensi yang wajib ada dalam diri individu dimana di dalamnya mencakup kemampuan dalam mengontrol emosi, berintegritas, memiliki kemampuan adaptasi yang baik, mengevaluasi diri dan selalu berpikir positif serta berinisiatif mengambil setiap peluang yang ada. Suswanto (2016) menyatakan *self management* adalah

pemahaman dan keahlian untuk mengendalikan kondisi di sekitar yang mempengaruhi perilaku individu. *Self management* juga merupakan upaya individu untuk mengatur, memfokuskan, dan mengevaluasi aktivitasnya. Sementara Gie (1996) berpendapat bahwa *self management* merupakan kegiatan atau tindakan dalam mengatur ataupun mengelola diri dengan sebaik mungkin agar dapat mencapai suatu tujuan.

Berkaitan dengan aspeknya, Kreitner dan Kinicki (2007) berpendapat bahwa aspek-aspek *self management* adalah: 1) *Emotional self control* yaitu kemampuan individu dalam menjaga dan mengendalikan emosi, (2) *Transparency* yaitu individu yang mengedepankan kejujuran dan integritas, (3) *Adaptability* yaitu individu yang fleksibel dan bekerja secara efektif dengan situasi bervariasi yang berubah-ubah, (3) *Achievement* yaitu individu yang mampu mendorong diri untuk perbaikan kinerja guna memenuhi kriteria yang yang semestinya, (4) *Initiative* yakni individu yang sigap dalam bertindak dan mengambil peluang, dan (5) *Optimism* yakni kemampuan individu untuk melihat kebaikan satu sama lain dalam situasi mendesak, dan menganggap ancaman sebagai kesempatan untuk bertindak lebih maju secara optimal.

Kesiapan kerja lahir dari manajemen dan pengendalian diri yang baik, di mana individu terlecut untuk dapat mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki dalam mencapai kesuksesan (Cholik dkk., 2022). Senada dengan paradigma di atas, Kreitner dan Kinicki (2007) menjelaskan bahwa individu dengan *self management* yang baik cenderung optimistik dan memiliki dorongan untuk mengimprovisasi performa dirinya dalam upayanya mencapai standar tertentu (*self motivation*).

Dorongan tersebut dapat mempengaruhi beberapa aspek kesiapan kerja seperti keterampilan, ilmu pengetahuan, dan pemahaman dengan memicu munculnya kreativitas, kemampuan berinovasi, dan daya pikir kritis individu (Pool & Sewell, 2007).

Primardiana (2013) memaparkan bahwa individu yang memiliki kesiapan kerja memiliki beberapa kompetensi diantaranya adalah *emotional self control*, *self development*, *achievement*, integritas dan jujur, memiliki keyakinan yang baik, berkomitmen, *initiative* dan proaktif, kreatif, dan inovatif, serta memiliki kemampuan kognitif. Dengan demikian *emotional self control*, *achievement*, *transparency* (kejujuran dan integritas), serta *initiative* menjadi atribut yang dapat mencerminkan kesiapan kerja pada individu.

Kreitner dan Kinicki (2007) juga memaparkan bahwa individu dengan *self management* yang baik juga biasanya akan memiliki *adaptability* yakni *fleksibel* dalam beradaptasi pada perubahan situasi. Adaptasi dengan segala perubahan, cepat mempelajari keterampilan baru dan cepat bersosialisasi adalah bentuk dari kesiapan kerja (Sulastiana dan Sulistiobudi, 2020). Diperkuat oleh pernyataan Muspawi dan Lestari (2020) yang menjelaskan bahwa kemampuan beradaptasi menjadi salah satu aspek penting dari kesiapan kerja. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *self management* diikuti dengan semakin tinggi tingkat kesiapan kerjanya. Begitupun sebaliknya, semakin rendah *self management* semakin rendah pula tingkat kesiapan kerja pada *fresh graduate* program sarjana.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “Apakah terdapat hubungan antara *self management* dengan kesiapan kerja *fresh graduate* program sarjana?”.

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *self management* dengan kesiapan kerja pada *fresh graduate* program sarjana.

2. Manfaat

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, serta menjadi referensi bagi pembaca mengenai hubungan antara *self management* dengan kesiapan kerja pada *fresh graduate* program sarjana. Di samping itu, diharapkan juga dapat berkontribusi dalam meningkatkan pemahaman teoritis mengenai *self management* dan kesiapan kerja pada *fresh graduate* program sarjana dan memperkaya kajian penelitian terkait hal tersebut.

b. Manfaat Praktis

Harapannya, penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai analisis teori bagi pihak-pihak terkait bahwa *self management* menjadi salah satu faktor yang memberikan pengaruh terhadap kesiapan kerja pada

fresh graduate program sarjana, sehingga individu maupun institusi dapat mempersiapkannya sebelum kelulusan.