

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Pendidikan tidak hanya berorientasi pada masa sekarang, melainkan bersifat dinamis dan antisipatif bagi terjadinya setiap perubahan pola kehidupan (Ningrum, 2009). Pendidikan diharapkan mampu membantu seseorang melatih dirinya agar dapat mempersiapkan diri menghadapi tuntutan dunia dan masyarakat luas guna menghadapi dunia kerja. Bagi pendidikan tinggi, program vokasi adalah program pendidikan pada jenjang pendidikan tinggi yang bertujuan untuk mempersiapkan tenaga yang dapat menetapkan keahlian dan ketrampilan di bidangnya, siap kerja dan mampu bersaing secara global. Salah satu program vokasi yang ada di perguruan tinggi adalah program Diploma 4. Diploma 4 adalah jenjang pendidikan vokasi yang memiliki kesetaraan dengan sarjana. Mahasiswa semester akhir pada tingkat D4 Vokasi merupakan calon lulusan yang kemudian akan melanjutkan ke dunia kerja, mahasiswa dituntut untuk dapat mengimbangi mutu dan kualitas yang dibutuhkan oleh perusahaan, namun sayangnya mahasiswa lulusan Perguruan Tinggi justru banyak yang tidak sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan (Agusta, 2015).

Tingginya angka pengangguran di Indonesia salah satunya dikarenakan pada tiap tahunnya, berbagai universitas di Indonesia meluluskan ribuan sarjana baru dari seluruh pelosok negeri, baik itu sarjana dari universitas swasta, maupun universitas negeri. Namun sangat disayangkan, dari sekian banyaknya sarjana yang

diluluskan oleh universitas, mayoritas dapat dipastikan akan menjadi pengangguran. Sarjana yang setelah lulus malah menjadi pengangguran dikarenakan banyaknya lulusan universitas (Firmansyah, Dwi, & Saifudin, 2022).

Penelitian Saragih & Usman (2021) pada tahun 2019 sekitar 41,37%, terdapat mahasiswa *fresh graduate* yang menganggur, dan pada tahun 2020 mengalami peningkatan menjadi 42,67%, sehingga mahasiswa dengan lulusan baru dapat dikatakan memiliki tingkat peluang pengangguran yang lebih tinggi dibandingkan peluang lainnya. Borjas (2013) mendukung penelitian tersebut bahwa mahasiswa *fresh graduate* memang mempunyai kesempatan yang lebih tinggi dalam menganggur ketika sudah dihadapkan pada dunia kerja.

Mahasiswa dituntut mempersiapkan kemampuan diri sebagai upaya dalam menghadapi dunia kerja atau sering dikenal sebagai kesiapan kerja. Kesiapan kerja didefinisikan sebagai kemampuan yang datang dari diri sendiri dengan sedikit atau tanpa bantuan dari luar untuk mencari, memperoleh dan menyesuaikan pekerjaan sesuai dengan apa yang dibutuhkan juga dikehendaki oleh individu tersebut. Kesiapan kerja berfokus pada sifat-sifat pribadi individu, seperti sifat siap bekerja dan mekanisme pertahanan yang dibutuhkan, bukan hanya untuk mendapatkan pekerjaan, tetapi juga lebih dari itu yaitu bagaimana cara untuk mempertahankan pekerjaan setelah pekerjaan itu didapatkan (Baiti, 2017).

Menurut Stevani dan Yulhendri (2014) menyebutkan bahwa kesiapan kerja adalah keseluruhan kondisi dari individu yang menunjukkan keserasian antara kematangan fisik, mental dan pengalaman serta adanya kemauan dan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau kegiatan yang sedang atau akan dihadapi.

Kesiapan kerja perlu dimiliki oleh mahasiswa tingkat akhir, karena diharapkan sebelum lulus dari perkuliahan mahasiswa telah memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang keahliannya yaitu mampu mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki sebagai alat dalam menghadapi persaingan dunia kerja yang semakin ketat, tidak hanya itu diharapkan setelah memperoleh pekerjaan nanti individu tersebut juga memiliki kemampuan untuk dapat terus mempertahankan pekerjaannya.

Menurut Caballero et al. (2011) aspek-aspek dari kesiapan kerja adalah diantaranya yaitu: (1) *personal characteristics* atau karakteristik pribadi. Karakteristik pribadi termasuk keterampilan pribadi, pengarahan diri, pengetahuan diri dan kemampuan beradaptasi, dan fleksibilitas, (2) *organisational acumen* atau ketajaman organisasi berbagi unsur-unsur umum dengan kompetensi seperti profesionalisme atau etika kerja, penilaian etika, tanggung jawab sosial, dan pengetahuan global, dan pembelajaran seumur hidup atau pengarahan diri, (3) *work competence* atau kompetensi kerja adalah kompetensi seperti kemampuan organisasi, berpikir kritis, pemecahan masalah, dan kreativitas atau inovasi, dan (4) *social intelligence* atau kecerdasan sosial muncul konsisten dengan konsep yang diidentifikasi dalam literatur seperti kerja sama tim atau kolaborasi, keterampilan interpersonal atau sosial, kemampuan beradaptasi, dan keterampilan komunikasi.

Penelitian Baiti, Abdullah, & Rochwidowati (2017) melakukan wawancara berdasarkan aspek kesiapan kerja terhadap 8 orang mahasiswa semester akhir Universitas "X", dari 4 mahasiswa berjenis kelamin laki-laki dan 4 orang berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan

pada 8 orang mahasiswa di Universitas “X”, 5 diantaranya menunjukkan bahwa kesiapan kerja yang dimiliki rendah. Hal ini juga diperkuat ada 49 subjek (44,55%) memiliki kesiapan kerja tinggi, 61 subjek (55,45%) memiliki kesiapan kerja sedang, dan tidak ada subjek yang masuk pada kategori rendah. Perbedaan penelitian Baiti, Abdullah, & Rochwidowati (2017) dengan penelitian yang dilakukan saat ini terletak pada sampel penelitian. Pada penelitian Baiti, Abdullah, & Rochwidowati (2017) sampel penelitian berasal dari mahasiswa aktif semester akhir yang belum bekerja, minimal semester VII yang telah mengambil mata kuliah Skripsi, sedangkan pada penelitian saat ini sampel penelitian difokuskan pada mahasiswa D4 Vokasi semester akhir.

Hasil wawancara peneliti dengan mahasiswa D4 Vokasi berjumlah 15 orang pada tanggal 15 Mei 2023. Berdasarkan aspek kesiapan kerja menunjukkan bahwa kesiapan kerja yang dimiliki rendah. Hasil wawancara menunjukkan bahwa mahasiswa tersebut memiliki aspek skills rendah, seperti ketika mahasiswa dihadapkan pada tugas dan kewajiban yang memiliki standart lebih tinggi dibandingkan dengan apa yang selama ini mahasiswa pelajari selama kuliah, mahasiswa merasa tidak dapat melakukan tugas tersebut, atau bahkan tugas tersebut dianggap terlalu sulit untuk dikerjakan. Juga kurangnya bekal pemahaman akan pengetahuan yang selama ini telah mahasiswa pelajari, seperti sulit mengaplikasikan teori-teori yang didapatkan selama perkuliahan ke dalam kehidupan nyata di lingkungan masyarakat luas, hal ini mencerminkan aspek Presentation yang rendah. Kurangnya kesadaran diri akan tanggung jawab yang dimiliki, seringkali membuat mahasiswa lupa akan apa yang menjadi kewajibannya

sebagai pelajar, ketika tugas kuliah diberikan yang terjadi justru mereka hanya menunda untuk menyelesaikannya. Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja mahasiswa D4 Vokasi masih rendah.

Menurut Agusta (2015) mahasiswa semestinya sudah memiliki tujuan yang spesifik, serta kemampuan diri yang lebih dari cukup terutama dalam menentukan karir yang akan ditekuninya nanti jauh sebelum dirinya dinyatakan lulus dari Universitas, karena tanpa tujuan yang spesifik dan jelas kondisi seperti ini hanya akan menghambat dan menunda potensinya. Sehingga mahasiswa juga akan semakin tidak mengetahui siapa dirinya dan pekerjaan seperti apakah yang dibutuhkan setelah lulus nanti. Berdasarkan kondisi tersebut, para mahasiswa perlu mendapat bimbingan agar dapat mengeksplorasi minat dan bakatnya sesuai dengan harapan dan cita-cita di masa depannya. Hal ini membuktikan, bahwa kesiapan kerja dibutuhkan oleh mahasiswa untuk memahami dan menyikapi sesuatu sesuai dengan apa yang telah dia ketahui sebelumnya. Mahasiswa perlu memiliki upaya untuk mempunyai keterampilan dan kecakapan yang dibutuhkan dalam dunia kerja, sehingga mahasiswa setelah lulus nanti dapat bersaing di dunia kerja. Hal yang mendukung kesiapan kerja seperti, sikap, pengetahuan, dan keterampilan di mana ini memungkinkan untuk mahasiswa tingkat akhir semakin sadar, yakin akan peran dan tanggung jawab.

Menurut Sukardi (1987) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja seseorang. Faktor-faktor tersebut terbagi menjadi dua yaitu faktor yang bersumber dari individu dan faktor sosial. Faktor dalam diri individu yaitu kemampuan intelegensi, minat, bakat, sikap, kepribadian, nilai, hobi atau

kegemaran, prestasi, keterampilan, penggunaan waktu senggang, aspirasi dan pengetahuan atau pendidikan sambungan, pengetahuan tentang dunia kerja, pengalaman kerja, kemampuan dan keterbatasan fisik dan penampilan lahiriah, masalah dan keterbatasan pribadi. Sedangkan faktor sosial yaitu dukungan keluarga dan pengaruh orang tua, teman sebaya dan masyarakat sekitar.

Dukungan sosial menjadi faktor yang penting untuk diteliti karena dalam proses transisi dari universitas ke dunia kerja merupakan situasi yang memicu stress. Dibutuhkan dukungan baik dari keluarga, teman maupun orang lain yang dianggap penting untuk memberikan dukungan baik berupa dukungan emosional, informasional, maupun finansial. Coetzee & Beukes (2010) menjelaskan bahwa dukungan persiapan karir dianggap sebagai komponen penting untuk membantu remaja dalam mengembangkan keputusan pengambilan karir yang penting. Hal ini juga sesuai dengan pernyataan (Coetzee & Beukes, 2010) yang menemukan bahwa persepsi individu terhadap dukungan yang mereka terima dalam perencanaan pengembangan karir mereka dan karir masa depan secara signifikan mempengaruhi kesejahteraan dan kepuasan karir dalam dunia kerja. Dukungan sosial dari keluarga, berkontribusi secara signifikan terhadap kemampuan beradaptasi karir (Wang & Fu, 2015).

Taylor (2009) menyatakan bahwa dukungan sosial diartikan sebagai informasi bahwa terdapat orang yang menyayangi dan memperhatikan kita, meninggikan harga diri dan menilai tinggi diri kita, dan menganggap kita adalah seseorang yang berharga. Dukungan sosial keluarga bisa datang dari orangtua, pasangan atau kekasih, kerabat. Dukungan sosial keluarga dapat dianggap sebagai

sesuatu keadaan yang bermanfaat bagi individu yang diperoleh dari orang lain yang dapat dipercaya. Dari keadaan tersebut individu akan mengetahui bahwa orang lain memperhatikan, menghargai, dan mencintainya.

House (1988) mengatakan aspek aspek dukungan sosial yaitu: (1) dukungan emosional biasanya diberikan oleh seseorang yang menjalin hubungan dekat dengan individu, misalnya orangtua meliputi ekspresi dari empati, memelihara dan penuh perhatian pada individu yang bersangkutan, (2) Dukungan penilaian atau penghargaan terjadi ketika pendukung mengekspresikan penghargaan positif, dorongan untuk maju, persetujuan atas gagasan atau perasaan individu, dan melakukan perbandingan positif, antara individu dengan orang lain, (3) Dukungan instrumental atau bantuan langsung adalah jenis dukungan yang paling sering diterima dalam kehidupan sehari-hari. Memberikan bantuan langsung dalam menyelesaikan tugas-tugasnya saat berada dalam kondisi stres, dan (4) Dukungan informasi mencakup pemberian nasihat, arahan, atau umpan balik atas apa yang sedang dilakukan oleh atau terjadi pada individu.

Peneliti memilih faktor dukungan sosial yang bersumber dari keluarga sebagai variabel bebas dalam penelitian ini. Wang & Fu (2015) pentingnya interaksi sosial dalam membantu individu untuk mengatasi lingkungan karir yang sangat kompetitif. Ketika dihadapkan dengan konteks perubahan transisi dari berkeluarga ke dunia kerja, para sangat membutuhkan sumber daya pendukung untuk membangun rasa percaya diri dalam menghadapi tugas karir.

Dukungan sosial keluarga adalah suatu pemikiran terbaik sebagai suatu konstruk multidimensional yang terdiri dari komponen fungsional dan struktural.

Dukungan sosial merujuk kepada tindakan yang orang lain lakukan ketika mereka menyampaikan bantuan (Roberts & Gilbert, 2009). Menurut Straus dan Sayless (2006) mengungkapkan bahwa sumber dukungan sosial meliputi: keluarga, teman, dan atasan. Menurut Friedman (2010) anggota keluarga berinteraksi dan berkomunikasi satu sama lain dalam peran-peran sosial keluarga seperti suami-isteri, ayah dan ibu, anak laki-laki dan anak perempuan, saudara dan saudari.

Ketersediaan dukungan sosial keluarga yang dirasakan oleh lulusan atau mahasiswa ketika menghadapi situasi untuk masuk ke dalam dunia kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Hal ini dapat terlihat dari ketersediaan dukungan sosial seperti dukungan dari keluarga yang dianggap penting oleh mahasiswa. Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2017) menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara dukungan sosial dengan kesiapan kerja. Ketika mahasiswa merasa mendapat dukungan sosial yang berasal dari keluarga, baik secara emosional maupun finansial, mahasiswa tersebut akan memiliki kesiapan kerja yang tinggi.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah dikemukakan, penelitian sebelumnya yang telah dijabarkan, dan faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja, maka penulis merumuskan masalah: apakah ada hubungan dukungan sosial keluarga dengan kesiapan kerja pada mahasiswa semester akhir Vokasi D4?

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan dukungan sosial keluarga dengan kesiapan kerja pada mahasiswa semester akhir Vokasi D4?

C. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Memberikan informasi yang dapat digunakan sebagai bahan kajian dan memperkaya hasil penelitian dalam bidang psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi terutama yang berkaitan dengan dukungan sosial keluarga dan kesiapan kerja.

2. Manfaat Praktis

Membantu organisasi atau instansi dalam menyelesaikan masalah dan pengambilan keputusan terkait dengan ketenagakerjaan khususnya terkait cara mahasiswa dalam menciptakan kesiapan kerja.