

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Permasalahan

Pada saat ini dunia mulai memasuki era baru yaitu era Revolusi Industri 4.0. Dimana revolusi Industri 4.0 adalah revolusi berbasis *Cyber Physical System* yang secara garis besar merupakan gabungan tiga komponen yaitu digital, fisik, dan biologi. Di Indonesia pun sudah memasuki revolusi industri 4.0, membuat setiap orang dituntut untuk melakukan inovasi-inovasi terutama untuk para pekerja untuk dapat bersaing di dunia kerja. Besarnya sumber daya manusia di Indonesia membuat daya saingnya menjadi tinggi.

Besarnya persaingan di dalam dunia kerja membuat kekhawatiran terhadap calon sarjana yang akan memasuki dunia kerja. Mahasiswa tingkat akhir yang akan memasuki dunia kerja akan dituntut untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi tantangan dengan kompetensi serta keterampilan yang tepat untuk menghadapi revolusi industri 4.0, agar mampu ikut berkontribusi dalam pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan bangsa (Suhariyanto 2019). Sehingga mahasiswa harus meningkatkan kompetensi dan kemampuannya di berbagai bidang kehidupan agar tidak tertinggal dengan kemajuan teknologi, lalu mampu mengimplementasikan kompetensi baik *softskill* dan *hardskill*, serta harus menjaga integritasnya.

Hurlock (2002) mengatakan bahwa salah satu tugas perkembangan individu adalah adanya tuntutan dari lingkungan untuk bekerja, sebagai sarana untuk mencari nafkah juga memberikan status sosial. Hal ini sesuai dengan pendapat Havighurst (dalam Monks dkk., 2002) bahwa bekerja merupakan salah satu tugas perkembangan pada masa dewasa awal. Pekerjaan tidak hanya dipandang sebagai lahan untuk

mencari nafkah, namun nilai dan kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan tidak lagi semata-mata untuk memenuhi kebutuhan fisik, namun juga kebutuhan psikis dan sosial. Mencari lapangan pekerjaan justru menjadi hal yang tidak mudah. Hal ini disebabkan, lajunya pembangunan kurang disertai dengan luasnya lapangan pekerjaan, padahal pencari kerja justru semakin bertambah. Akibatnya mencari kerja menjadi suatu *problem* tersendiri bahkan untuk orang dengan latar belakang pendidikan tinggi sekalipun.

Akibatnya banyak mahasiswa merasa cemas akan apa yang akan nanti dilakukan setelah lulus dari perguruan tinggi. Karena banyaknya persaingan ketat pada revolusi industri 4.0. Ditambah tuntutan dari lingkungan dan kesesuaian pekerjaan yang diperoleh dengan fakultas yang diambilnya. Dari tuntutan tersebut banyak membuat mahasiswa susah mendapatkan pekerjaan, disebabkan mahasiswa memilih-milih pekerjaan yang sesuai dengan fakultas dan kompetensinya. Dilihat mulai dari tempat bekerja, apa yang dikerjakan, posisi di dalam perusahaan dan gaji yang diperoleh. Kondisi ini menunjukkan tingkat pengangguran untuk perguruan tinggi akan meningkat seiring berkembangnya industri yang maju karena keinginan untuk mendapatkan tempat kerja atau perusahaan yang sesuai dengannya.

Masalah pengangguran masih menjadi persoalan penting untuk pemerintah, angka pengangguran terdidik cukup tinggi. Hal ini tercermin dari tingkat pengangguran terbuka (TPT) lulusan universitas dengan pendidikan S1 hingga S3 yang mencapai 737.000 orang. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), per Agustus 2019, jumlah pengangguran lulusan universitas mencapai 5.67% dari total angkatan kerja sekitar 13 juta orang. Meski persentasenya turun dibandingkan Agustus 2018 yang 5.89%, angkanya yang di atas rata-rata pengangguran nasional yang sebesar 5,28%. Selain lulusan universitas, angka pengangguran lulusan D3

cukup tinggi yakni 5.99% dari total angkatan kerja lulusan D3. Meskipun begitu, lulusan SMK masih menempati posisi teratas dalam daftar pengangguran tertinggi dengan persentase sehingga 10,42% (Suhariyanto 2019). BPS mencatat, lulusan universitas yang berkerja per Agustus 2019 mencapai 12.27 orang, angka tersebut 9,7% dari total angka kerja yang mencapai 133 juta orang. Meski masih tinggi, porsi tenaga kerja lulusan universitas rata-rata mencapai Rp.4,58 juta atau di atas rata-rata besaran upah buruh nasional yang hanya Rp2,91 juta. Upah buruh lulusan diploma juga diatas rata-rata yangitu sebesar Rp3,75 juta. Namun untuk jenjang di bawahnya upah buruh juga di bawah rata-rata, lulusan SMK Rp2,87 juta, SMA Rp2,84 juta, SMP Rp2,12 juta, dan SD ke bawah Rp1,80 juta. Hal tersebut berarti buruh berpendidikan universitas nerima upah 2,5 kali lipat lebih tinggi dibandingkan buruh berpendidikan SD.

Individu yang telah lulus dari universitas akan memasuki masa transisi dari dunia pendidikan menjadi dunia kerja, dalam dunia kerja dibutuhkan *softskill* dan *hardskill* untuk mendapat pekerjaan yang diinginkan dan sesuai. Hal ini sejalan dengan konsep *employability* yaitu modal dasar individu untuk dapat dipekerjakan (Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004). Rothwell & Arnold (2007) menjelaskan bahwa konsep *employability* berfokus pada kemampuan dan atribut lain yang dimiliki individu untuk dapat menemukan pekerjaan dan bertahan pada pekerjaan yang dimilikinya sekarang. Nantinya *employability* akan membantu individu untuk mengatasi masalah transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja. Bagi mahasiswa tingkat akhir yang nantinya akan menjadi calon pekerja, *employability* diartikan bagaimana individu tersebut merasa kemampuannya dapat mencukupi dan mencapai pekerjaan yang tepat sesuai dengan kualifikasi level pekerjaan tersebut (Rothwell, Herbert, & Rothwell 2008). Pada penelitian ini penjelasan mengenai *employability* lebih ditekankan pada

konsep individu yaitu *self-perceived employability*. Dalam hal ini, *self-perceived employability* adalah persepsi individu terkait dengan kemampuan yang dimilikinya untuk dapat memperoleh pekerjaan yang tepat dan sesuai (Rothwell, Herbert, & Rothwell 2008). Menurutnya, *self perceived employability* terbagi menjadi empat komponen yaitu *self belief*, kondisi pasar tenaga kerja, latar belakang ilmu yang dipelajari dan universitas tempat individu belajar (Rothwell, Herbert, & Rothwell 2008).

Menurut Fugate, Kinicki, & Ashforth (2004) *self perceived employability* juga mengandung tiga dimensi yang saling berkorelasi, yaitu kemampuan *personal adaptability* (adaptasi diri), *identity career* (identitas karier), dan *social and human capital* (modal sosial dan manusia). *Personal adaptability* (adaptasi diri) sebagai dimensi pertama adalah kemampuan untuk merubah perilaku, perasaan, dan pikiran sebagai respon terhadap permintaan dari lingkungan. Kemampuan ini membutuhkan pribadi yang proaktif. Dimensi yang kedua, yaitu *Personal adaptability* (adaptasi diri) mengandung makna cara yang ditempuh oleh individu untuk mendefinisikan dirinya dalam konteks karir dan secara konseptual dikenal dengan “*cognitive compass*” yang akan mengarahkan individu untuk memilih karir yang tepat bagi dirinya. Dimensi yang terakhir yaitu *Social and human capital* (modal sosial dan manusia). *Social capital* dimaknai sebagai aspek interpersonal dalam karir, yang menyangkut jaringan formal dan informal yang dimiliki seseorang. Sedangkan *human capital* adalah personal variabel yang akan mempengaruhi kualifikasi karir seseorang, termasuk di dalamnya latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan yang pernah diikuti, dan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki.

Menurut Rothwell, Herbert, & Rothwell (2008) *self-perceived employability* sebagai *perceived ability* yang dimiliki seseorang untuk mendapatkan pekerjaan yang

berkelanjutan yang sesuai dengan level atau kualifikasi dirinya. *Self perceived employability* merupakan konsep *employability* yang dimiliki oleh individu dan dipersepsikan oleh individu itu sendiri. Konsep ini memasukkan dimensi tambahan yaitu *brand image* dari universitas yang dihidirkan oleh mahasiswa, bisa jadi ini mempengaruhi persepsinya terhadap *employability*. Selain itu, bidang studi yang ditekuninya juga bisa jadi memiliki dampak terhadap *self perceived employability*. Fugate, Kinicki, & Ashforth, (2004) menyebutkan *employability* adalah *psycho socially construct* dimana komitmen dari mahasiswa terhadap universitas yang mereka jalani dapat mempengaruhi *self perceived employability*.

Jackson & Wilton (2016) mengemukakan bahwa untuk mengembangkan bahwa untuk mengembangkan *self-perceived employability* individu perlu mendapatkan pengalaman bekerja selama sama studinya. Hal tersebut meningkatkan kepercayaan dan persepsi individu terhadap kemampuan yang dimiliki oleh individu tersebut untuk memasuki dunia kerja, serta dapat menyempurnakan *soft skill* dan *hard skill* yang telah dimiliki. Sebuah penelitian menunjukkan bahwa individu yang berpendidikan tinggi dengan keterampilan dan berkerja yang baik memiliki tingkat *self perceived employability* yang tinggi (Berntson, et. Al.; Wittekind et. A. dalam Jackson & Wilton, 2016). Dapat dipahami oleh peneliti pengetahuan dan keahlian (*softskill* dan *hardskill*) pada individu didapatkan saat perkuliahan berlangsung sehingga dapat mendukung untuk individu berpersepsi positif akan kemampuannya dalam mendapatkan pekerjaan diinginkan.

Jumlah pengangguran terbuka di Yogyakarta sebanyak 62.890 orang atau 2,86 dari jumlah penduduk di Yogyakarta. Pengangguran mengalami penurunan dari Agustus 2018 yaitu sekitar 3.35% atau 73.350 orang. Menurut Sriyati (2018), penurunan angka pengangguran terbuka harus disikapi dengan bijak. Salah satu

keunggulan di Yogyakarta dalam penurunan angka pengangguran adalah melalui industri kreatif dan ekonomi digital pada era industri 4.0. Walaupun begitu jumlah lapangan kerja dengan banyaknya orang yang mencari kerja tidak seimbang. Masalah pengangguran ini juga menjadi ancaman pada mahasiswa tingkat akhir Universitas yang akan menghadapi dunia kerja. Mahasiswa tingkat akhir merupakan pihak yang akan menghadapi transisi dari masa pendidikan menuju dunia kerja. Tetapi, ketika melihat fenomena yang telah terjadi, tidak semua lulusan langsung mendapatkan pekerjaan setelah mereka lulus. Mahasiswa yang telah lulus, akan memiliki masa tunggu untuk mendapatkan pekerjaan.

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan oleh 15 mahasiswa tingkat akhir Universitas Mercu Buana Yogyakarta, yaitu 7 mahasiswa kampus 1, 3 mahasiswa kampus 2, dan 5 mahasiswa kampus 3. Pada 12 November sampai 22 November 2019, memperoleh evaluasi yang dihasilkan oleh setiap mahasiswa berbeda pada setiap aspeknya. Dalam dimensi pertama *personal adaptability* (adaptasi diri), 11 dari 15 mahasiswa menyatakan bahwa mereka merasa takut akan tidak dapat mengikuti pekerjaan yang akan dibutuhkan dan dilakukan karena merasa pengalaman yang mereka miliki sangat minim. Dimensi kedua adalah (*identity career*) identitas karier, sebanyak 13 dari 15 mahasiswa mengatakan bahwa mereka masih bingung dengan apa yang akan mereka kerjakan atau bekerja sebagai apa ketika sudah lulus nanti, karena kurangnya pengetahuan akan dunia kerja. Dimensi ketiga adalah *social and human capital* (modal sosial dan manusia), sebanyak 12 dari 15 mahasiswa mengatakan bahwa mereka bingung mencari relasi dan merasa kurang dekat dengan alumni universitas, dan kurang berminat akan seminar atau *workshop* yang diadakan oleh universitas karena merasa dirinya kurang cocok dengan jurusan yang dipilihnya dan takut tidak bisa mengikuti keinginan perusahaan tempat mereka bekerja nanti.

*Employability* dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya pengembangan karier individu, pengalaman (pengalaman dunia kerja dan pengalaman hidup), tingkat pengetahuan, pemahaman akan kemampuannya, *self efficacy*, *self confidence* dan *self esteem* (Dacre & Sewell, 2007). *Self-perceived employability* meliputi faktor internal, seperti kompetensi karir yang dimilikinya, dan faktor eksternal, yaitu persepsi mengenai lapangan kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *self perceived employability* seseorang adalah *self efficacy*. Beberapa penelitian mengenai *employability*, *self efficacy* merupakan penghubung yang penting diantara pengetahuan, kemampuan, pengalaman dan *employability* (Dacre & Sewell, 2007; Berntson E. , 2008). Dengan kata lain *self efficacy* adalah salah satu tanda penting yang memberikan akses pada *employability*. Dengan demikian *employability* dapat dipengaruhi oleh *self efficacy* (HungLu, 2016). Beberapa peneliti menyetujui akan kesesuaian antara *employability* dan *self efficacy*. *Self efficacy* merupakan bentuk dari evaluasi diri bagaimana individu mencerminkan kemampuan mereka untuk dapat memperoleh pekerjaan (Berntson, 2008). Hal tersebut dapat mempengaruhi bagaimana *self perceived employability* pada mahasiswa tingkat akhir yang nantinya akan memasuki dunia kerja dari dunia pendidikan.

Menurut Rothwell & Arnold (2007), hubungan antara *self efficacy* dan persepsi akan kemampuan diri sendiri (*self perceived employability*) akan mengarahkan individu pada dunia kerja di masa depan, *self efficacy* akan mempengaruhi individu dalam keaktifan akademik, sosial dan regulasi diri pada jenis pekerjaan yang akan mereka hadapi. Bandura (2012) mengatakan dengan kepercayaan diri terhadap *self efficacy* akan berpengaruh terhadap aspirasi dan penilaian diri terhadap kompetensi kerja nantinya. *Self efficacy* mempengaruhi penilaian individu terhadap kemampuannya untuk melakukan jenis pekerjaan tertentu. Kemudian dapat

disimpulkan bahwa *self efficacy* ini akan mempengaruhi kemampuan seseorang untuk mencapai atau mendapatkan pekerjaan yang berkelanjutan pada lingkungan yang menantang. Berdasarkan penelitian Anestia Rendy Choirunnisa & Fendy Suhariadi (27) menyatakan hasil yang sama yang dilakukan oleh Berntson, Naswall & Naswall (2008) yang juga menjelaskan adanya hubungan antara *self efficacy* dengan *self perceived employability* (Presti, 2015). Dalam Berntson, Naswall & Naswall (2008) dijelaskan bahwa *self efficacy* yang membentuk *self-perceived employability*. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Knight & Yorke (2004) menunjukkan bahwa *self-efficacy* merupakan satu ciri dari *employability* (dalam Berntson, 2008). Penjelasan di atas menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki hubungan dengan *self-perceived employability*. Selain itu ada bukti empiris yang mengatakan bahwa *employability* dapat meningkatkan aktivitas seperti pengetahuan dan pengalaman mereka ketika individu tersebut belum mendapatkan pekerjaan dan dapat pula mempengaruhi persepsi individu akan dapat dipekerjakan (Creed, 2001).

Bandura (1997) mengatakan *Self efficacy* adalah keyakinan seseorang individu terhadap kemampuan diri dalam mengatur dan melaksanakan rangkaian tugas untuk mendapatkan hasil yang diinginkan. Keyakinan seseorang akan kemampuan atau kompetensinya atas kinerja tugas yang diberikan, mencapai tujuan, atau mengatasi sebuah hambatan disebut dengan *self efficacy* (Baron & Byrne 2004). *Self efficacy* juga dapat diartikan keyakinan akan seseorang bisa menguasai dan memproduksi hal positif (Bandura 1997). Bandura (1997) mengemukakan tiga dimensi *self efficacy*, yaitu: 1) *Magnitude (level)*, berkaitan dengan tingkat kesulitan suatu tugas yang dilakukan, sehingga individu memilih tugas berdasarkan tingkat kesulitan tugas; 2) *Generality*, berkaitan dengan bidang tugas, seberapa luas individu mempunyai keyakinan dalam melaksanakan tugas-tugas atau sejauh mana harapan keberhasilan

tentang situasi tertentu dapat digeneralisasi untuk situasi lain; 3) *Strength*, berkaitan dengan kuat lemahnya keyakinan seorang individu atau mengacu pada penilaian tertentu bagaimana seseorang untuk bisa sukses pada tugas tertentu.

Menurut Rothwell & Arnold (2007), hubungan antara *self efficacy* dan persepsi akan kemampuan diri sendiri (*self perceived employability*) akan mengarahkan individu pada dunia kerja di masa depan, *self efficacy* akan mempengaruhi individu dalam keaktifan akademik, sosial dan regulasi diri pada jenis pekerjaan yang akan mereka hadapi. Bandura (2012) mengatakan dengan kepercayaan diri terhadap *self efficacy* akan berpengaruh terhadap aspirasi dan penilaian diri terhadap kompetensi kerja nantinya. *Self efficacy* mempengaruhi penilaian individu terhadap kemampuannya untuk melakukan jenis pekerjaan tertentu. Kemudian dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* ini akan mempengaruhi kemampuan seseorang untuk mencapai atau mendapatkan pekerjaan yang berkelanjutan pada lingkungan yang menantang.

Disini peneliti menggunakan konsep *General Self Efficacy* dalam menjelaskan konsep *self efficacy* yang memiliki kegunaan yang bagus untuk menjelaskan perilaku yang kurang spesifik (Luszczynska, Gutierrez-Donna, & Schwarzer, 2005). Umumnya definisi untuk *General Self Efficacy* mengacu pada kepercayaan umum akan kemampuan individu dalam mengatasi sesuatu di berbagai situasi (Schwarzer, 1997). Konsep ini melihat kecenderungan individu untuk memandang diri mereka mampu menangani berbagai situasi dan memenuhi tuntutan tugas dalam berbagai situasi (Chen, Gully & Eden, 2001).

Berdasarkan pemikiran yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah “apakah terdapat hubungan antara *self*

*efficacy* dengan *self perceived employability* pada mahasiswa tingkat akhir universitas mercu buana yogyakarta?”

## **B. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

1. Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.
  - a. Mengetahui apakah terdapat hubungan antara *self efficacy* terhadap *self perceived employability* pada mahasiswa tingkat akhir.
  - b. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat, baik yang bersifat teoritis maupun praktisi
  
2. Manfaat penelitian.
  - a. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu di bidang psikologi khususnya bidang psikologi khususnya bidang Industri dan Organisasi serta sebagai wacana baru mengenai *self efficacy* yang dikaitkan dengan *self perceived employability*.
  - b. Manfaat praktisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada universitas, bahwa *self efficacy* memiliki hubungan terhadap *self perceived employability*. Dari informasi ini diharapkan akan menjadi bahan pertimbangan di dalam persiapan mahasiswa untuk memasuki dunia kerja untuk mahasiswa tingkat akhir, khususnya dalam pembelajaran di kelas seperti praktikum dan pengandaan kegiatan seminar atau *workshop* di luar pembelajaran di dalam kelas.