

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Masa setelah kelulusan merupakan fase penting dalam perkembangan karier individu, karena pada tahap ini lulusan mulai memfokuskan diri untuk menentukan arah karier yang sesuai dengan kemampuan serta latar belakang pendidikannya (Ramadani & Muhid, 2022). Seiring dengan perkembangan dan dinamika dunia kerja, tuntutan terhadap lulusan semakin meningkat, tidak hanya terbatas pada penguasaan aspek akademik, tetapi juga mencakup kepemilikan berbagai keterampilan dan atribut umum yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja (Caballero et al., 2011).

Oleh karena itu, kemampuan serta kemauan untuk beradaptasi menjadi faktor penting dalam menunjang keberhasilan karier individu (Fugate et al., 2004). Data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa pada Februari 2025, tingkat pengangguran terbuka lulusan Diploma IV, Sarjana, Magister, dan Doktor di Indonesia tercatat sebesar 6,23 persen, meningkat sebesar 0,60 persen poin dibandingkan Februari 2024, dengan lulusan perguruan tinggi menyumbang 13,89 persen dari total distribusi pengangguran terbuka secara nasional, mengindikasikan bahwa pasar tenaga kerja belum sepenuhnya mampu menyerap lulusan pendidikan tinggi secara optimal (BPS, 2025).

Perkembangan dunia kerja modern juga menuntut penguasaan keterampilan tingkat tinggi, seperti kemampuan memecahkan masalah dan bekerja sama dalam tim, yang memiliki nilai ekonomi yang semakin penting (Deming, 2022). Kondisi

tersebut berpengaruh terhadap tingginya tingkat pengangguran terbuka pada *fresh graduate*, yang mengindikasikan bahwa pasar tenaga kerja di Indonesia belum sepenuhnya optimal dalam menyerap lulusan baru (Natalia & Putranto, 2022).

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa lulusan baru merupakan kelompok yang rentan menghadapi tantangan dalam memasuki dunia kerja. *Fresh graduate* dapat dipahami sebagai individu yang telah menyelesaikan pendidikan tinggi dan berada pada fase awal transisi untuk memasuki dunia kerja. Pada fase ini, individu dituntut untuk memiliki kesiapan kerja yang memadai agar mampu menghadapi tuntutan, persaingan, serta dinamika lingkungan kerja yang terus berkembang (Nurhazanah & Pujiati, 2024). Kemampuan kerja dan kesiapan psikologis sangat diperlukan oleh lulusan sarjana agar dapat bersaing dan menyesuaikan diri dengan tuntutan di dunia kerja (Sulastiana & Sulistiobudi, 2017).

Kesiapan kerja menunjukkan kondisi sejauh mana lulusan memiliki sikap, atribut, serta karakteristik personal yang mendukung keberhasilan dalam memasuki dan beradaptasi di lingkungan kerja (Caballero & Walker, 2010). Selain itu kesiapan kerja juga dipahami sebagai hasil dari kombinasi keterampilan, pengetahuan, dan atribut pribadi yang memungkinkan individu memperoleh pekerjaan, mencapai kesuksesan dalam bidang yang dipilih, serta memberikan manfaat bagi diri sendiri dan masyarakat (Yorke & Knight, 2004)

Caballero et al. (2011) menyatakan bahwa kesiapan kerja terdiri atas empat aspek utama, yaitu karakteristik personal, kecerdasan organisasi, kompetensi kerja, dan kecerdasan sosial. Keempat aspek tersebut saling berkaitan dalam membentuk kesiapan individu untuk menghadapi tuntutan dunia kerja secara efektif.

Meskipun demikian, kesiapan kerja pada *fresh graduate* masih menjadi tantangan yang signifikan, mengingat tidak semua lulusan memiliki keterampilan yang memadai

serta pemahaman diri yang baik untuk menghadapi tuntutan dunia kerja (Munawaroh & Masrifah, 2023).

Hal ini sejalan dengan temuan beberapa penelitian sebelumnya yang mengkaji tingkat kesiapan kerja. Menurut Sari dan Fikry (2024), hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa tingkat akhir memiliki tingkat kesiapan kerja yang tergolong rendah, dengan 33,5% berada pada kategori sangat rendah dan 1,6% pada kategori rendah dari total 385 responden, sehingga dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja mahasiswa masih berada pada tingkat yang kurang optimal. Di sisi lain, Baiti et al. (2017) menemukan bahwa sebagian besar mahasiswa berada pada kategori sedang dalam hal kesiapan kerja, sedangkan sisanya berada pada kategori tinggi, dan tidak ada yang termasuk kategori rendah. Lebih lanjut Anwar (2022) menunjukan bahwa kesiapan kerja pada *fresh graduate* berada pada kategori rendah yaitu sebanyak 127 orang atau sebesar 52,7%.

Data dalam penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara daring yang dilakukan melalui Zoom pada tanggal 6 Juli 2025 terhadap lima partisipan lulusan baru yang diberi kode N, R, E, A, dan W. Wawancara dilakukan secara satu per satu dengan masing-masing partisipan menggunakan panduan wawancara yang disusun berdasarkan aspek kesiapan kerja (*work readiness*) menurut Caballero et al. (2011), yang meliputi karakteristik pribadi, kecerdasan sosial, kompetensi kerja, dan pemahaman organisasi. Berdasarkan hasil wawancara, pada aspek karakteristik pribadi ditemukan bahwa tiga dari lima partisipan mengalami kesulitan dalam menjaga semangat kerja serta menunjukkan tanggung jawab secara konsisten. Pada aspek kecerdasan sosial, seluruh partisipan menyampaikan adanya hambatan dalam menjalin komunikasi yang efektif dan membangun kerja sama tim, terutama ketika menghadapi konflik atau tekanan kerja. Selanjutnya, pada aspek kompetensi kerja, empat dari lima partisipan mengungkapkan bahwa kemampuan teknis yang diperoleh selama masa perkuliahan

belum sepenuhnya memadai untuk menghadapi tuntutan pekerjaan yang membutuhkan ketepatan, efisiensi, dan kemampuan berpikir kritis. Sementara itu, pada aspek pemahaman organisasi, tiga dari lima partisipan mengaku mengalami kesulitan dalam memahami struktur organisasi, budaya kerja, serta standar dan norma profesional yang berlaku.

Munawaroh dan Masrifah (2023) menyatakan bahwa mahasiswa perlu mempersiapkan diri sebelum memasuki dunia kerja dengan meningkatkan pengetahuan melalui proses belajar, aktif dalam organisasi, serta mengikuti seminar dan pelatihan terkait dunia kerja, serta institusi pendidikan diharapkan dapat menumbuhkan pemahaman mengenai pentingnya kesiapan kerja agar lulusan mampu bersaing di dunia profesional.

Kesiapan kerja merupakan hal yang penting untuk dimiliki oleh setiap *fresh graduate* sebagai bekal dalam menghadapi persaingan dan tuntutan dunia kerja yang semakin kompleks. Individu yang memiliki kesiapan kerja yang baik lebih mampu bersaing dalam memperoleh pekerjaan, lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja baru, serta memiliki keyakinan diri yang lebih kuat dalam menjalani awal kariernya (Rochmah et al., 2024). Sebaliknya, individu yang tidak memiliki kesiapan kerja yang memadai berisiko mengalami kecemasan berlebihan ketika memasuki dunia kerja, yang pada akhirnya dapat memunculkan pikiran negatif, menurunkan fokus saat bekerja, serta memicu reaksi fisiologis seperti kegelisahan dan perilaku menghindar (Laily & Andriyani, 2024). Selain itu, ketidaksiapan kerja juga berkontribusi pada meningkatnya angka pengangguran terdidik, mengingat lapangan kerja yang tersedia tidak sebanding dengan jumlah lulusan yang memasuki pasar tenaga kerja setiap tahunnya (Munawaroh & Masrifah, 2023). Oleh karena itu, memiliki kesiapan kerja yang baik bukan sekadar kebutuhan, melainkan sebuah tuntutan yang harus dipenuhi

agar *fresh graduate* mampu bersaing dan berkembang secara optimal di dunia profesional.

Menurut Azky dan Mulyana (2024), terdapat beberapa faktor internal yang memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa, di antaranya perencanaan karier, daya juang, keyakinan diri, modal psikologis, pengalaman magang, kemampuan sosial, motivasi kerja, dan keterampilan manajerial. Kesiapan kerja juga dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti dukungan sosial. Dukungan sosial merupakan persepsi individu terhadap kenyamanan, perhatian, dan bantuan yang tersedia ketika dibutuhkan (Sarafino, 2014 dalam Saraswati et al., 2022). Adanya dukungan sosial dapat membantu individu dalam beradaptasi dengan lingkungan baru, termasuk dalam menghadapi dunia kerja.

Berdasarkan berbagai faktor tersebut, keyakinan diri atau efikasi diri memiliki peranan yang penting dalam membentuk kesiapan kerja. Dengan demikian, efikasi diri dipilih sebagai variabel yang memengaruhi kesiapan kerja karena diyakini dapat memperkuat kesiapan mental, emosional, dan keterampilan individu dalam menghadapi tantangan di dunia profesional.

Bandura (1977) mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Keyakinan ini memengaruhi berbagai aspek dalam diri individu, seperti pengaturan motivasi, proses berpikir, kondisi emosional, perilaku, serta kemampuan dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan lingkungan. Sejalan dengan itu, Wiharja et al. (2020) menyatakan bahwa efikasi diri merupakan bagian dari teori pembelajaran sosial yang menekankan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan dengan mengandalkan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang dimiliki, serta berperan penting dalam membentuk kesiapan kerja.

Bandura (1977) menyatakan bahwa efikasi diri terdiri dari tiga aspek utama yang mencerminkan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menghadapi berbagai tugas dan situasi. Aspek pertama adalah *magnitude*, yaitu tingkat kesulitan tugas yang diyakini dapat diselesaikan oleh individu. Aspek kedua adalah *generality*, yang menggambarkan luasnya cakupan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam berbagai konteks atau situasi. Aspek ketiga adalah *strength*, yaitu kekuatan keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya, yang menentukan seberapa kuat individu bertahan ketika menghadapi hambatan atau kegagalan.

Lebih lanjut, Dacre Pool dan Sewell (2007) menyatakan bahwa lulusan yang memiliki keyakinan terhadap kemampuan dirinya cenderung memiliki peluang yang lebih besar untuk memperoleh pekerjaan serta mencapai keberhasilan dalam bidang yang dipilih dibandingkan dengan lulusan yang memiliki tingkat kepercayaan diri rendah. Sejalan dengan itu, Parangin-Angin (2023) menunjukkan bahwa efikasi diri berhubungan secara positif dan signifikan dengan kesiapan kerja. Individu yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung lebih percaya diri dalam melaksanakan tugas serta mencapai tujuan yang diinginkan, sehingga mampu mempersiapkan diri, merencanakan langkah, dan mengambil keputusan karier secara lebih matang. Wiharja et al. (2020) menyatakan bahwa efikasi diri yang tinggi berkontribusi dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa, khususnya dalam menghadapi dunia usaha dan dunia industri. Keyakinan terhadap kemampuan diri mendorong mahasiswa untuk lebih percaya diri dalam mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, serta lebih siap dalam menghadapi transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja.

Meskipun berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara efikasi diri dan kesiapan kerja, sebagian besar dilakukan pada mahasiswa tingkat akhir yang secara status masih berada dalam lingkungan akademik dan belum sepenuhnya menghadapi tekanan nyata pasar kerja. Misalnya penelitian Al Fajri dan Satwika (2025)

pada mahasiswa akhir di Surabaya, Pratiwi et al. (2025) pada mahasiswa tingkat akhir Program Studi Manajemen, serta Parangin-Angin (2023) pada mahasiswa akhir Pendidikan Ekonomi. Sementara itu, penelitian yang secara khusus menyorot *fresh graduate* masih relatif terbatas.

Padahal, kondisi *fresh graduate* berbeda dari mahasiswa tingkat akhir. Mereka sudah tidak lagi berada dalam status dan naungan sebagai mahasiswa aktif, sehingga tekanan psikologis yang dihadapi berpotensi lebih besar. Perbedaan kondisi inilah yang menjadi dasar pentingnya penelitian ini dilakukan, yaitu untuk melihat apakah pola hubungan positif antara efikasi diri dan kesiapan kerja yang selama ini banyak ditemukan pada mahasiswa tingkat akhir tetap konsisten ketika diuji pada kelompok *fresh graduate*.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk meneliti apakah terdapat hubungan antara efikasi diri dan kesiapan kerja pada *fresh graduate*?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dan kesiapan kerja pada *fresh graduate*.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi, serta memperkaya kajian mengenai peran efikasi diri dan mempengaruhi kesiapan kerja.

b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi Peneliti Selanjutnya: Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan acuan bagi peneliti selanjutnya dalam mengkaji hubungan antara efikasi diri dan

kesiapan kerja, serta memperdalam pemahaman tentang faktor-faktor psikologis yang mempengaruhi keberhasilan lulusan baru di dunia kerja.

- 2) Bagi Lembaga Pendidikan: Penelitian ini dapat memberikan acuan bagi lembaga pendidikan dan pelatihan kerja dalam menyusun program yang dapat mengembangkan efikasi diri pada lulusan baru, sehingga mampu mempersiapkan mereka dalam menghadapi tantangan dunia kerja yang semakin kompetitif.
- 3) Bagi *Fresh graduate*: Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi lulusan baru untuk memahami pentingnya penguatan efikasi diri sebagai bekal dalam mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja.