

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

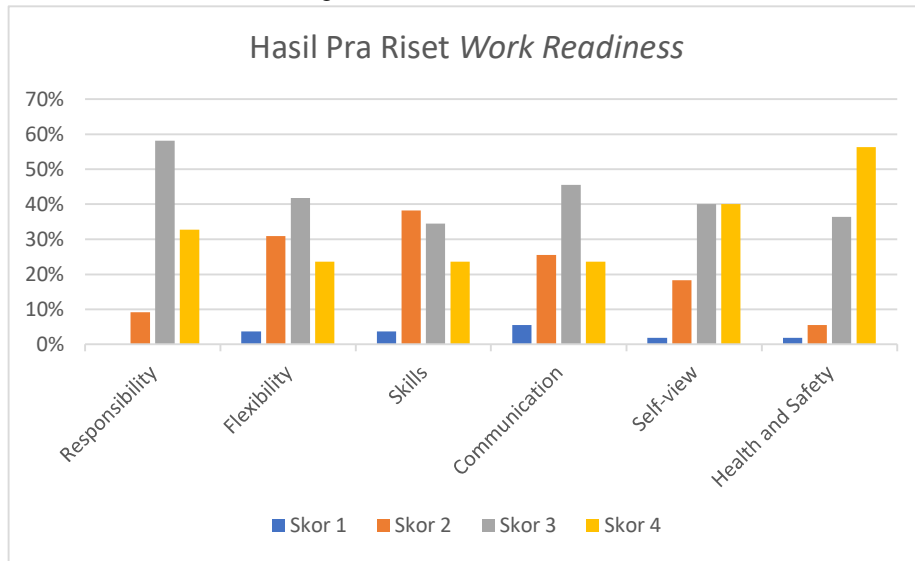
Work readiness atau kesiapan kerja yang dimiliki oleh seorang tenaga kerja harus sesuai dengan kebutuhan dan tantangan di dunia kerja yang semakin berkembang di era globalisasi (Chotimah & Suryani, 2020). Perkembangan dunia kerja menjadikan perusahaan atau organisasi menjadi sangat selektif di dalam mencari tenaga kerja dengan membutuhkan kualifikasi calon pekerja yang memiliki kualitas dan produktivitas yang tinggi (Deswarta et al., 2023). Hal ini menjadikan calon pekerja harus siap untuk bersaing dalam berbagai bidang pekerjaan dengan memiliki keahlian yang baik (Chotimah & Suryani, 2020).

Work readiness pada calon tenaga kerja ditunjukkan dengan adanya keterampilan dan kualitas diri yang mampu beradaptasi di era modern ini. Akan tetapi, berdasarkan laporan Forum Ekonomi Dunia, Indonesia hanya memiliki sekitar 16% tenaga kerja dengan keterampilan yang relevan dengan tuntutan pekerjaan di era ini (Anwar, 2024). Sekretaris Jenderal Kementerian Ketenagakerjaan juga mengungkapkan bahwa adanya kesenjangan antara keterampilan dan ketersediaan lowongan (*skill mismatch*), dimana individu memiliki kesiapan kerja yang rendah dan kurang mampu beradaptasi dengan persyaratan kerja di era modern (Mangenre, 2023). Menurut Menteri PPN Indonesia pada *Indonesia Development Forum* (2019), lulusan sarjana di Indonesia memiliki kualitas yang setara dengan lulusan SMA di Denmark, sehingga

kualitas tenaga kerja di Indonesia belum bisa dikatakan baik dan mumpuni (Mustari, 2021).

Gambar 1

Grafik Hasil Pra Riset Tingkat *Work Readiness*



Fenomena mengenai *work readiness* di Universitas Merdeka Malang diketahui dari hasil pengumpulan data pada tanggal 11 Oktober 2024, melalui penyebaran kuisisioner berisi enam pertanyaan yang disusun oleh Nasution (2021). Kuisisioner pra-riset ini dilakukan pada mahasiswa tingkat akhir yang berjumlah 55 partisipan yang berasal dari enam Fakultas. Berdasarkan enam aspek kesiapan kerja oleh Brady (2010), empat di antaranya memiliki beberapa nilai yang rendah dan perlu ditingkatkan. Pada 30,4% partisipan memiliki fleksibilitas yang rendah dan 5,4% partisipan pada tingkat yang sangat rendah. Pada aspek keterampilan, 37,5% partisipan berada pada tingkat rendah dan 5,4% partisipan di tingkat yang sangat rendah. Kemampuan berkomunikasi partisipan 25% berada di tingkat rendah dan 7,1% pada tingkat yang

sangat rendah. 17,9% partisipan menunjukkan tingkat kepercayaan diri yang rendah dan 3,6% berada pada tingkat yang sangat rendah.

Studi pendahuluan yang dilakukan melalui wawancara memperoleh hasil bahwa sebagian besar dari mahasiswa memiliki minat dan tingkat partisipasi yang rendah terhadap program-program untuk meningkatkan *work readiness*. Pemahaman tentang informasi kerja yang dimiliki juga masih tergolong rendah.

“Kalau ditanya penting, ya penting. Tapi kaya ngapain ikutan gitu kadang masih jadi pikiran di aku ya. Kalau tertarik kadang ada, tapi bahkan untuk ikutan seminar atau pelatihan gitu takut ga sesuai aja, soalnya aku enggak paham apa-apa (NN.W1. 23/09/2024.1107)”

“... enggak aku gapernah tahu aplikasi gitu-gitu. Aku pernah disuruh ikutan webinar tentang LinkedIn aja enggak mau, soalnya aku gapernah pakai dan pas aku download, aku enggak tau cara pakainya (PT.W1. 23/09/2024.1752)”

“Aku juga nggak ikut magang atau MBKM karena aku takut enggak bisa. Aku juga belum punya bekal apa-apa untuk ikutan hal-hal kaya gitu. Kalau boleh jujur, ada minat untuk ikut pun karena aku ikutin yang lain aja (NN.W1. 23/09/2024.1135)”

Pemahaman mahasiswa terhadap informasi tentang pendidikan dan dunia kerja merupakan salah satu dari beberapa faktor *work readiness* (Sukardi, 1993). Mahasiswa juga menyebutkan mengenai bagaimana pandangan terhadap diri sendiri yang merasa tidak memiliki kemampuan dan pemahaman yang rendah. Pandangan diri terkait keyakinan atas kemampuan yang dimiliki merupakan salah satu aspek dalam *work readiness* (Brady, 2010). *Work readiness* merupakan suatu kondisi pada seorang individu yang sudah matang pada aspek fisik dan mental pada dirinya, serta adanya pengalaman belajar yang sesuai untuk melakukan suatu pekerjaan (Muspawi & Lestari, 2020).

Penelitian mengenai *work readiness* ini harus segera dilakukan karena rendahnya tingkat *work readiness* pada mahasiswa mempengaruhi berbagai hal, salah satunya adalah tingkat pengangguran di Indonesia (Muspawi & Lestari, 2020). Pada artikel yang termuat pada situs *website* Surabaya Pagi, ditunjukkan fenomena bahwa terdapat hampir satu juta sarjana di Indonesia menganggur. Data yang ditunjukkan dari Badan Pusat Statistik (BPS), hingga bulan Februari 2023, terdapat 12 persen (sekitar 958,000) sarjana menjadi pengangguran (Ilham, 2023). Pengangguran juga akan mempengaruhi kondisi pribadi individu, termasuk kondisi psikologis.

Biswas et al. (2024) menyebutkan bahwa lulusan muda yang menganggur menunjukkan tingkat kemungkinan depresi dan munculnya kecemasan yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan rekan-rekannya yang bekerja. Selain dampak pada individu, kesiapan kerja juga berdampak pada perusahaan atau organisasi. Sarrani (2023) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa beberapa faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan akan berdampak pada perusahaan. Dimulai dari kepribadian karyawan dan *employee engagement* yang tinggi akan berdampak pada tingginya kinerja karyawan.

Khotimah dan Wiyono (2022) mengungkapkan bahwa beberapa hal yang dapat memberikan pengaruh terhadap *work readiness* adalah pengenalan terhadap diri individu itu sendiri, keterampilan komunikasi, pengetahuan tentang informasi kerja, perencanaan karir, dan penyelesaian masalah terhadap karir. Menurut Kartono (dalam Yolanda dkk., 2023) *work readiness* dipengaruhi oleh intelegensi individu, keterampilan, minat dan

bakat, motivasi yang dimiliki, kondisi kesehatan, *psychological needs*, *personality*, cita-cita dan *life goals*.

Salah satu faktor yang utama yang mempengaruhi *work readiness* adalah keterampilan ketika bekerja, baik itu terkait dengan *hard skill* maupun *soft skill*, dimana kedua hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas yang berpengaruh terhadap *work readiness* (Irfan et al., 2022). Menurut Smaldonea (dalam Januariyansah dkk., 2022) terdapat sebuah keterampilan yang merupakan yang mengkombinasikan *hard skill* dan *soft skill*, hal tersebut disebut dengan *employability skills*. Menurut Husain et al. (dalam Januariyansah dkk., 2022) beberapa *stakeholder* di perusahaan memiliki asumsi bahwa seorang lulusan harus memiliki sebuah keterampilan yang dinamakan *employability skills*, dimana keterampilan tersebut dapat meningkatkan *work readiness* pada seorang individu. *Work readiness* juga menunjukkan bagaimana seorang individu mampu memperoleh pekerjaan yang sesuai, dan seperangkat keterampilan yang terdapat dalam diri seseorang pada saat mendapatkan pekerjaan yang menjadi pilihannya dinamakan *employability skills* (Yolanda et al., 2023). Oleh karena itu, penulis memilih *employability skills* sebagai variabel bebas pada penelitian ini untuk mengetahui bagaimana hubungan antara *employability skills* dengan *work readiness*.

Penelitian oleh Yolanda et al. (2023) memperoleh hasil bahwa *employability skills* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Semakin tinggi tingkat *employability skills* yang ada, maka tingginya kesiapan kerja juga dipengaruhi oleh hal tersebut, sehingga dalam memperoleh hasil maksimal harus meningkatkan keduanya.

Khotimah dan Wiyono (2022) melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa *employability skills* mempengaruhi kesiapan kerja secara positif dan signifikan. Penelitian terdahulu oleh Anto et al. (2024) mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *employability skills* dan kesiapan kerja.

Kebaharuan (*novelty*) pada penelitian ini menjawab keterbatasan pada penelitian Khotimah dan Wiyono (2022) dan Puteri (2024) mengungkapkan keterbatasan pada jumlah Fakultas yang diteliti. Pada penelitian ini menggunakan sampel mahasiswa dari berbagai fakultas, dengan harapan mampu menunjukkan berbagai faktor yang mempengaruhi *work readiness* pada berbagai disiplin ilmu. Selain itu pada sampel juga ditambahkan jumlah yang lebih banyak, sehingga hasilnya lebih representatif dan dapat digeneralisasikan pada populasi yang lebih luas. Kebaharuan selanjutnya terkait dengan minimnya penelitian tentang *work readiness* atau *employability skills* di Universitas Merdeka Malang, yang sudah memiliki beberapa program untuk meningkatkan *work readiness* pada mahasiswa. Dengan pemilihan lokasi ini, penelitian ini memiliki upaya untuk mengetahui dampak dari program-program tersebut terhadap *work readiness*.

Uraian mengenai latar belakang pada penelitian ini menjadikan penulis ingin melakukan sebuah penelitian yang berjudul “Hubungan *Employability Skills* dengan *Work Readiness* pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Universitas Merdeka Malang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka dapat rumusan masalah pada penelitian ini yaitu adakah hubungan *employability skills* dengan *work readiness* pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Merdeka Malang?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui adanya hubungan *employability skills* dengan *work readiness* pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Merdeka Malang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan dapat memberikan dua manfaat yaitu sebagai berikut.

1. Manfaat secara teoritis, diharapkan bahwa hasil dari penelitian ini mampu untuk memberikan ilmu dan wawasan terutama pada bidang psikologi. Hasil dari penelitian ini juga diharapkan mampu untuk digunakan sebagai bahan acuan untuk pembaharuan penelitian di masa depan yang memiliki keterkaitan dengan topik *employability skills* dan *work readiness*.
2. Manfaat secara praktis, yaitu penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber referensi bagi mahasiswa terkait dengan aspek-aspek *work readiness* yang diperlukan, terutama dalam mempersiapkan *employability skills* pada saat perkuliahan

untuk menghadapi dunia kerja. Penelitian ini juga diharapkan mampu menjadi sumbangan informasi mengenai hubungan *employability skills* dengan *work readiness* mahasiswa teruntuk pihak institusi (universitas) dan perusahaan ataupun organisasi.