

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Individu dikatakan *fresh graduate* atau lulusan baru jika ia telah lulus menempuh jenjang pendidikan tertingginya, seperti pendidikan sekolah atau perkuliahan. Berdasarkan BPS (2024), lulusan sarjana menjadi jumlah lulusan tertinggi kategori program pendidikan yakni 1.223.296 jiwa. Jawa Timur menjadi provinsi dengan jumlah lulusan sarjana terbanyak yakni 232.538 jiwa. *International Labour Organization* (2020) menyatakan bahwa lulusan baru mengalami kesulitan untuk memasuki dunia kerja, salah satunya karena seleksi perusahaan yang membutuhkan minimal 1-2 tahun pengalaman kerja walau untuk posisi tingkat awal (Chalid, 2021). Secara lebih rinci, Azzahra, et al. (2024) menyatakan pekerjaan pada posisi tingkat awal di Indonesia umumnya membutuhkan perpaduan antara kualifikasi akademik, pengalaman kerja 1-2 tahun, dan kompetensi spesifik untuk pekerjaan yang dilamar. Maka dari itu, lulusan baru sarjana yang dimaksud pada penelitian ini merujuk pada mahasiswa yang baru lulus perguruan tinggi sarjana strata 1 tanpa pengalaman kerja dalam kurun waktu maksimal dua tahun setelah lulus (Yufi, 2023).

Pencarian kerja merupakan salah satu rintangan utama yang harus dijalani oleh lulusan baru sarjana (Miradji et al., 2024). Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia memuat data tingkat pengangguran terbuka pada lulusan sarjana bulan Februari 2024 sebesar 5,63% dan terjadi peningkatan angka pengangguran terbuka lulusan sarjana sebesar 0,11% dibandingkan tahun 2023. Berdasarkan data yang telah dipaparkan, dapat diketahui banyaknya lulusan sarjana yang tidak terserap pada dunia kerja. Banyak perusahaan menolak lulusan dari perguruan

tinggi dengan anggapan bahwa lulusan baru kurang keahlian dan kompetensi yang mumpuni dengan jabatan yang dibutuhkan (Wibowo, 2016). Pendapat Wibowo sejalan dengan hasil survei yang dilakukan oleh *Intelligent* (2023) terhadap 800 penyedia lapangan pekerjaan (manajer, direktur, dan eksekutif yang terlibat dalam proses perekrutan) di Amerika Serikat yang menemukan bahwa 58% responden menyatakan lulusan baru belum memiliki kesiapan kerja.

Penulis melakukan survey awal untuk mengetahui tingkat kesiapan kerja lulusan baru sarjana di Jawa Timur melalui survei yang melibatkan 35 lulusan baru sarjana pada bulan Juni 2024. Survei tersebut berisi pertanyaan yang berdasarkan pada aspek-aspek kesiapan kerja milik Caballero yang mengukur aspek karakteristik pribadi, ketajaman organisasi, kompetensi kerja, dan kecerdasan sosial. Hasil survei pada aspek karakteristik pribadi, 19 (54,28%) lulusan baru sarjana tidak dapat mengendalikan diri saat di bawah tekanan. Pada aspek ketajaman organisasi, 21 (60%) lulusan baru sarjana tidak memiliki tingkat pencapaian sesuai kriteria yang telah organisasi tetapkan. Pada aspek kompetensi kerja, 24 (68,57%) lulusan baru sarjana tidak yakin mampu menerapkan wawasan dan keahlian yang pernah dipelajari ke tempat kerjanya kelak. Terakhir, pada aspek kecerdasan sosial, 22 (62,85%) lulusan baru sarjana tidak dapat menyesuaikan diri pada lingkungan kerja baru.

Lulusan baru sarjana diharapkan memiliki kesiapan kerja yang baik. Namun kenyataannya, tidak semua lulusan baru sarjana memiliki kesiapan kerja yang baik. Merujuk pada hasil pra-penelitian dapat diketahui bahwa banyaknya lulusan baru sarjana masih belum memiliki kesiapan kerja yang baik. Secara lebih rinci, Sulastiana & Sulistiobudi (2017) mengemukakan bahwa 51,07% lulusan baru membutuhkan persiapan yang mendalam sebelum memasuki dunia pekerjaan

karena kurangnya pengetahuan terhadap pekerjaan yang akan ditekuni, jenis pekerjaan yang berkaitan dengan pendidikan yang telah diambil, tugas dan kewajiban dalam bekerja, keahlian yang dibutuhkan perusahaan, serta cara mengetahui kapabilitas diri untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuan. Bila kondisi ini tidak diatasi, maka banyak lulusan sarjana yang tidak terserap pada dunia kerja karena terbatasnya lapangan pekerjaan dan persepsi negatif perusahaan terhadap kualitas dan kesiapan kerja pada lulusan baru sarjana (Rochmah, 2024). Pengangguran merupakan isu dalam negara, tingkat pengangguran yang tinggi menyebabkan pemborosan sumber daya manusia, yakni lulusan baru sarjana yang memiliki kapasitas akademik justru tidak dapat bersaing di dunia kerja dan berdampak pada penurunan pendapatan masyarakat (Rampengan et al., 2025).

Kesiapan kerja fokus pada sikap dan sifat dalam bekerja serta mekanisme pertahanan untuk mendapatkan dan bertahan dalam pekerjaan (Brady, 2010). Kesiapan kerja juga merupakan tahapan lanjut yang ditempuh individu setelah dirinya merasa yakin dengan wawasan, kapabilitas, serta perilaku yang dibutuhkan dalam lingkungan kerja (Wiharja, et al., 2020). Azky & Mulyana (2024) menemukan beberapa faktor yang memengaruhi kesiapan kerja. Faktor tersebut dibagi menjadi dua bagian, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang memengaruhi kesiapan kerja adalah *adversity quotient*, *career planing*, efikasi diri, modal psikologis, pengalaman magang, *soft skill*, motivasi masuk dunia kerja, dan kemampuan manajerial. Di sisi lain, faktor eksternal yang memengaruhi kesiapan kerja adalah dukungan sosial.

Salah satu faktor internal kesiapan kerja yang jarang dikaji pada lulusan baru adalah kecerdasan adversitas. Stoltz (2005) menyatakan bahwa dengan

kecerdasan adversitas yang baik akan mengurangi ketidaksiapan pada individu. lulusan baru sarjana yang mempunyai kecerdasan adversitas yang baik bisa meningkatkan kesiapan kerja pada dirinya. Pool & Sewell (2007) menyatakan individu yang memiliki perencanaan tentang masa depan dan kecerdasan adversitas akan mewujudkan kesiapan kerja, seperti menambah keahlian dan wawasan dalam memasuki lingkungan kerja. Oleh karena itu, lulusan baru sarjana harus memiliki wawasan luas, perencanaan yang matang, dan kecerdasan adversitas guna meningkatkan kesiapan kerja sehingga mampu untuk menghadapi masalah, mengambil pilihan, dan mempertanggungjawabkan pilihannya (Kamila et al., 2023).

Terdapat beberapa penelitian dengan topik kecerdasan adversitas terhadap kesiapan kerja yang dilakukan dalam bidang pendidikan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Abidin (2021) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kecerdasan adversitas terhadap kesiapan kerja mahasiswa akhir Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, penelitian yang dilakukan oleh Violinda., et al. (2023) yang menunjukkan bahwa kecerdasan adversitas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa di Semarang, penelitian yang dilakukan oleh Nasrullah., et al. (2023) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kecerdasan adversitas yang positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makasar, dan penelitian yang dilakukan oleh Jayanti (2021) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif kecerdasan adversitas terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Universitas Jambi.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian di atas, ditemukan bahwa kecerdasan adversitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Hal tersebut menandakan bahwa semakin tinggi tingkat kecerdasan adversitas mahasiswa maka semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerjanya. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kecerdasan adversitas mahasiswa maka akan semakin rendah pula tingkat kesiapan kerjanya. Namun, penelitian mengenai faktor internal kesiapan kerja pada lulusan baru masih minim dilakukan di Indonesia (Azky & Mulyana, 2024). Penelitian kecerdasan adversitas dan kesiapan kerja pada lulusan baru sarjana menarik dilakukan untuk melihat kontribusi kecerdasan adversitas dan kesiapan kerja pada lulusan baru sarjana yang mengalami transisi antara dunia pendidikan ke dunia pekerjaan, khususnya pada masa awal lulusan baru sarjana mulai mencari, mendapatkan, dan mempertahankan pekerjaannya untuk mengurangi pengangguran terbuka lulusan sarjana di Indonesia.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang dikemukakan, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul Hubungan Kecerdasan Adversitas dan Kesiapan Kerja pada Lulusan Baru Sarjana di Jawa Timur.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara kecerdasan adversitas dengan kesiapan kerja pada lulusan baru sarjana di Jawa Timur?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan adversitas dengan kesiapan kerja pada lulusan baru sarjana di Jawa Timur.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan landasan bagi peneliti lain yang melakukan penelitian sejenis dalam rangka meningkatkan kesiapan kerja pada lulusan baru sarjana.
2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gagasan pada pihak kampus dalam rangka memberikan bantuan kepada mahasiswa untuk meningkatkan kesiapan kerja sebelum mahasiswa tersebut lulus dari perguruan tinggi.