

BAB I

PENDAHULUAN

Pada bab satu ini berisi tentang latar belakang terkait dengan kontribusi *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Bimbingan dan Konseling Angkatan 2019 - 2020 di Universitas Pendidikan Indonesia, identifikasi dan rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

1.1 Latar Belakang Masalah

Mahasiswa pada umumnya berada pada rentang usia 18-25 tahun berada pada fase transisi dari fase remaja menuju fase dewasa, pada fase transisi ini sangat berbeda dengan tahapan perkembangan yang lain. Menurut Papalia, Olds, dan Feldman (2004) menyatakan pada fase ini sebagai tahap *emerging adulthood*, yaitu periode masa eksplorasi yang memungkinkan individu berkesempatan untuk mencoba hal-hal baru dan cara hidup baru. Pada fase transisi ini merupakan fase dimana individu seharusnya mempersiapkan diri untuk masa depannya sebab masa depan seseorang dapat tergantung pada tingkat efektifitas persiapannya di masa remaja (Larson, 2002 dalam Santrock, 2007). Menurut Santoso (2012). Mahasiswa adalah orang yang belajar di perguruan tinggi, baik universitas, institut atau akademi. Mereka yang terdaftar sebagai murid di perguruan tinggi dapat disebut sebagai mahasiswa. Makna dari mahasiswa pada dasarnya tidak sesempit itu. Terdaftar sebagai mahasiswa di sebuah Perguruan Tinggi atau Universitas hanyalah sebagai syarat administratif menjadi seorang mahasiswa, tetapi menjadi mahasiswa mengandung pengertian lebih luas dari sekedar masalah administratif itu sendiri. Secara etimologis, mahasiswa terdiri dari dua kata, yaitu “maha” dan “siswa”. Maha berarti sangat, amat dan besar, sedangkan siswa berarti murid atau pelajar.

Mahasiswa merupakan suatu kelompok masyarakat yang memiliki status sebagai calon angkatan kerja karena ikatan dengan perguruan tinggi (Baiti dkk., 2017). Lulusan sarjana dari perguruan tinggi bertambah meningkat setiap tahunnya. Ini ditunjukkan dengan banyaknya lulusan yang masih belum memiliki kompetensi yang sesuai standar terutama dalam hal bekerja, sehingga ini menjadi salah satu

penyebab mengapa tingginya angka pengangguran di Indonesia (Agustin, 2018 : 17). Menurut Wibowo dan Suroso (2016 : 174) Kompetensi atau keahlian yang dimiliki lulusan perguruan tinggi tidak memenuhi standar kebutuhan di dunia, menyebabkan banyaknya perusahaan yang tidak memberikan kesempatan kerja. Padahal lulusan sarjana yang memiliki kesiapan kerja yaitu keahlian kerja dengan intelektual yang tinggi akan dipertimbangkan oleh perusahaan (Agustin, 2018). Mahasiswa semester akhir sebagai calon lulusan perguruan tinggi perlu agar meningkatkan *hard skill* dan mengembangkan *soft skill* nya agar dapat memiliki kompetensi yang baik dan sesuai dengan kriteria yang diinginkan perusahaan (Pool & Sewell, 2007 : 279-280). Caballero (2010 : 10) mengatakan beberapa perusahaan memberikan ekspektasi yang tinggi pada lulusan sarjana yang ingin bekerja, dikarenakan individu dengan kesiapan kerja yang tinggi akan berpotensi dalam kemajuan karirnya. Dalam mendapatkan pekerjaan, calon lulusan sarjanadiharapkan dapat memiliki kesiapan kerja yang tinggi dengan menguasai kemampuan akademik maupun non akademiknya, karena akan menjadi poin penting terkait kompetensi yang dimiliki dengan standar kompetensi dalam dunia kerja (Agustin, 2018 : 7). Tingginya jumlah lulusan perguruan tinggi yang tidak terserap di dunia kerja tidak hanya disebabkan oleh terbatasnya jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia namun juga disebabkan oleh persepsi perusahaan terhadap kualitas dan kesiapan kerja para lulusan (Cranmer, 2006 : 172). Hampir semua perusahaan menjadi sangat selektif dalam memilih karyawan, karena pada dasarnya setiap perusahaan menginginkan individu dengan keterampilan, pengetahuan dan pemahaman yang baik (O'Leary, 2016 : 10).

Sejalan dengan pemaparan yang telah disebutkan, mahasiswa dituntut untuk memiliki kesiapan kerja yang matang, dalam artian mereka telah memiliki arah dan tujuan yang jelas untuk bekerja pada bidang pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya. Namun, pada kenyataannya tidak jarang dari mahasiswa belum mengetahui bidang pekerjaan apa yang akan ditekuni setelah lulus dari perguruan tinggi, didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2013 : 8) dimana hasil menunjukkan sebagian besar mahasiswa masih belum yakin untuk bisa masuk ke dalam dunia kerja, serta masih kebingungan tentang pekerjaan apa yang akan mereka tekuni setelah lulus dari perguruan tinggi.

Berdasarkan penjelasan yang telah dikemukakan, maka penting bagi mahasiswa untuk memiliki kesiapan kerja karena nantinya setelah mereka menyelesaikan pendidikan di bangku kuliah mereka akan terjun ke masyarakat untuk mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh pada bidang pekerjaan yang ditekuni dan mampu bersaing dengan para pencari kerja lainnya untuk memperoleh pekerjaan mengingat tingginya persaingan dalam pencarian kerja di Indonesia. Selain itu, jika mahasiswa memiliki kesiapan kerja, maka mereka akan lebih mudah beradaptasi dan meraih kesuksesan pada bidang pekerjaan yang ditekuni. Sebaliknya, dampak yang ditimbulkan jika mereka tidak memiliki kesiapan kerja adalah mereka akan sulit beradaptasi dan tidak mudah meraih kesuksesan pada bidang pekerjaan yang ditekuni. Hal tersebut sesuai dengan yang diungkapkan Pool & Sewell (2007 : 280) bahwasanya untuk memiliki kesiapan kerja diperlukan beberapa hal yaitu keahlian sesuai dengan bidangnya, wawasan yang luas, pemahaman dalam berpikir, dan kepribadian baik yang membuat seseorang dapat memilih dan merasa nyaman dengan pekerjaannya sehingga dapat meraih kesuksesan.

Menurut Dalyono (2005: 52) “kesiapan adalah kemampuan fisik dan mental yang cukup baik. Kesiapan fisik berarti tenaga yang cukup dan kesehatan yang baik, sementara kesiapan mental, memiliki minat dan motivasi yang cukup untuk melakukan suatu kegiatan”. Menurut Chaplin (2006 : 144) kesiapan adalah tingkat perkembangan dari kematangan atau kedewasaan yang menguntungkan untuk mempraktekkan sesuatu. Slameto (2010 : 59) mengemukakan kesiapan adalah persyaratan untuk belajar berikutnya seseorang untuk dapat berinteraksi dengan cara tertentu. Selanjutnya menurut Anoraga (2009 : 43) kerja merupakan sesuatu yang dikeluarkan oleh seseorang sebagai profesi untuk mendapatkan penghasilan. Kemudian menurut Hasibuan (2003) kerja adalah pengorbanan jasa, jasmani, dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan tertentu. Menurut Fitriyanto (2006: 9) kesiapan kerja adalah kondisi yang menunjukkan adanya keserasian antara kematangan antara fisik, mental serta pengalaman sehingga individu mempunyai kemampuan untuk melaksanakan suatu kegiatan tertentu dalam hubungannya dengan pekerjaan. Menurut Sugihartono (2000 : 15) Kesiapan kerja adalah kondisi yang menunjukkan adanya keserasian

antara kematangan fisik, kematangan mental serta pengalaman belajar, sehingga individu mempunyai kemampuan untuk melaksanakan suatu kegiatan atau tingkah laku tertentu dalam hubungannya dengan pekerjaan. Winkel & Sri Hastuti (2005 : 670) mengatakan terdapat sejumlah penyebab yang mempengaruhi kesiapan kerja yaitu kepintaran suatu individu dalam mencapai organisasi, kepribadian, skill, motivasi, kesehatan, dan cita-cita. Kepribadian menjadi penyebab utama dalam mempengaruhi kesiapan kerja. Seseorang dengan kepribadian yang baik serta memiliki *high integrity*, kemungkinan individu tersebut tidak mengalami kesulitan maupun hambatan ketika dihadapkan suatu masalah dan mampu beradaptasi dengan lingkungan baru, yaitu dunia pekerjaan.

Secara umum, *self-efficacy* merupakan sebuah keyakinan diri atau kepercayaan individu terhadap kemampuan mereka dalam melakukan suatu hal, menghasilkan sesuatu, mengorganisasi, mencapai tujuan dan mengimplementasikan tindakan guna mewujudkan keahlian tertentu. Teori Bandura (1997 : 31) mendefinisikan *self-efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimiliki dalam melakukan tugas atau pekerjaan untuk mencapai suatu hasil atau tujuan tertentu. Sejalan dengan pengertian tersebut, Alwisol (2009 : 156) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai penilaian individu terhadap kemampuan diri dalam melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, mampu atau tidak dalam mengerjakan suatu pekerjaan. *Self-efficacy* menjadi komponen utama dari kepribadian seseorang untuk melakukan sesuatu tujuan yang telah dikehendaki, khususnya yang berkaitan dengan kesiapan kerja. Utami (2013 : 51) berpendapat lulusan perguruan tinggi diharapkan mampu terjun dalam dunia kerja dengan *high self-efficacy*. *Self-efficacy* merupakan keyakinan akan kemampuan yang dimiliki seseorang terkait pengorganisasian dalam merespon tujuan yang telah dikehendaki (Bandura, 1997 : 34).

Robbins & Judge (2007 : 78) individu dengan *self-efficacy* tinggi ditandai dengan dapat mengatasi masalah secara efektif, dapat mencapai target yang sudah ditentukan, serta yakin berhasil dan sukses dengan kemampuannya dalam menghadapi hal-hal yang sulit. Apabila *self-efficacy* individu itu rendah akan mengalami kebingungan untuk mengatasinya serta cenderung putus asa, ketika individu dapat mengatasi suatu permasalahan yang sulit terutama dalam hal bekerja

serta mampu secara efektif mengatasi masalah tersebut maka individu memiliki *self-efficacy* yang baik. Oleh sebab itu, dalam dunia bekerja *self-efficacy* dibutuhkan agar mampu mengatasi permasalahan di dunia kerja (Wibowo & Suroso, 2016 : 178).

Hasil dari Badan Pusat Statistik, menunjukkan grafik angka tidak bekerja pada tingkat sarjana dari tahun 2018 hingga 2021 mengalami kenaikan. Pada tahun 2018 lulusan sarjana yang menganggur 740.370 jiwa per Agustus 2018, dan pada tahun 2021 menunjukkan lulusan sarjana yang menganggur sebanyak 999.543 jiwa per Februari 2021 (Badan Pusat Statistik, 2021). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Selvia (2020) menunjukkan bahwa diperoleh hasil *Correlation Coefficient* (r) sebesar 0,354 ; $p = 0,000 < 0,05$ dan dapat dikatakan terdapat pengaruh positif antara *self-efficacy* dengan kesiapan kerja sarjana *fresh-graduate*. Dapat disimpulkan semakin tingginya *self-efficacy* pada sarjana *fresh graduate*, maka semakin tinggi kesiapan kerja yang dimiliki. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah *self-efficacy* maka semakin rendah kesiapan rendah yang dimiliki.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan semakin tinggi *self-efficacy* maka semakin tinggi kesiapan kerja. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai kontribusi *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Bimbingan dan Konseling Universitas Pendidikan Indonesia. Hal tersebut untuk mengetahui kontribusi *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja mahasiswa di Bimbingan dan Konseling UPI.

Fenomena masalah dilihat berdasarkan studi pendahuluan kepada angkatan 2019 dan 2020 mengenai kontribusi *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja yaitu mahasiswa mengalami rasa kurang yakin mengenai masa depan dikarenakan kurang memahami tugas-tugas selama bekerja, adaptasi. mengatur waktu, cara berkomunikasi dengan atasan serta berbagai tuntutan di lingkungan kerja. Perbedaan lingkungan kuliah dan lingkungan bekerja membuat mahasiswa 2019 dan 2020 merasa kurang yakin terhadap dunia kerja di masa depan.

Berdasarkan kuisisioner mahasiswa Angkatan 2019 dan 2020 Prodi Bimbingan dan Konseling Universitas Pendidikan Indonesia terdapat 70% dari 37 mahasiswa yang kurang yakin terhadap kesiapan kerjanya di masa depan, dalam hal ini terdapat dimensi yang memengaruhi seberapa yakin seseorang mengenai keyakinan dirinya

terhadap kesiapan kerja di masa depan. Dimensi yang memengaruhi adalah dimensi yang berkaitan mengenai tingkat kesulitan tugas, lalu dimensi mengenai tingkat kemampuan yang dimiliki dan dimensi dalam memandang luas bidang atau konteks tugas. Bagi mahasiswa yang merasa kurang yakin mengenai kesiapan kerja maka dapat berakibat mahasiswa menjadi kurang kompeten dan kurang percaya diri dengan kemampuan dirinya di dunia kerja.

Dalam penelitian ini, kontribusi *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja memberikan dampak yang cukup signifikan dalam mempersiapkan diri di dalam dunia kerja. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa Angkatan 2019 – 2020 Prodi Bimbingan dan Konseling Universitas Pendidikan Indonesia. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mencari seberapa besar *self-efficacy* mampu memprediksikan tingkat kesiapan kerja pada mahasiswa angkatan 2019 – 2020 Prodi Bimbingan dan Konseling di Universitas Pendidikan Indonesia.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Self-efficacy diartikan menjadi suatu keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimiliki dalam melakukan tugas atau pekerjaan untuk mencapai suatu hasil atau tujuan tertentu. Alwisol (2009) mendefinisikan *self efficacy* sebagai penilaian individu terhadap kemampuan diri dalam melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, mampu atau tidak dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

Maka secara sederhana *self-efficacy* dapat diartikan merupakan keyakinan individu dalam melakukan tugas serta penilaian individu terhadap kemampuan diri dalam melakukan tindakan baik atau buruk.

Bandura (1997 : 38) membagi menjadi tiga dimensi dalam pengukuran *self-efficacy*. Di antaranya adalah dimensi tingkat (level) dimensi ini berkaitan dengan persepsi individu dalam memandang tingkat kesulitan tugas yang dihadapi dan merujuk pada pemilihan tingkah laku yang akan dicoba atau dihindari, dimensi kekuatan (*strength*), dimensi ini berkaitan dengan kuatnya keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimiliki, dan yang terakhir merupakan dimensi generalisasi (*generality*) dimensi ini berkaitan dengan persepsi individu dalam memandang luas bidang atau konteks tugas, apakah kemampuan yang dimiliki terbatas pada suatu aktivitas dan konteks tertentu atau pada serangkaian aktivitas

Fachrul Rizki Ismail, 2023

KONTRIBUSI SELF-EFFICACY TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA ANGKATAN 2019 - 2020
PROGRAM STUDI BIMBINGAN DAN KONSELING UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

dan konteks yang bervariasi. Dimensi merupakan bagian dari *self-efficacy* mahasiswa dalam kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir. Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai hubungan antara *self efficacy* dengan kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir.

Berdasarkan penjelasan yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dipaparkan sebagai berikut:

- 1) Bagaimana gambaran *self-efficacy* mahasiswa Program Studi Bimbingan dan Konseling Angkatan 2019 - 2020 Universitas Pendidikan Indonesia Tahun Akademik 2022 - 2023 ?
- 2) Bagaimana gambaran kesiapan kerja mahasiswa Program Studi Bimbingan dan Konseling Angkatan 2019 - 2020 Universitas Pendidikan Indonesia Tahun Akademik 2022 - 2023 ?
- 3) Bagaimana kontribusi *self-efficacy* terhadap tingkat kesiapan kerja mahasiswa di Prodi Bimbingan dan Konseling Angkatan 2019 - 2020 Universitas Pendidikan Indonesia Tahun Akademik 2022 – 2023.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini dipaparkan sebagai berikut :

- 1) Mengetahui gambaran *self-efficacy* mahasiswa Program Studi Bimbingan dan Konseling Angkatan 2019 – 2020 Universitas Pendidikan Indonesia Tahun Akademik 2022 – 2023
- 2) Mengetahui gambaran kesiapan kerja mahasiswa Program Studi Bimbingan dan Konseling Angkatan 2019 – 2020 Universitas Pendidikan Indonesia Tahun Akademik 2022 – 2023
- 3) Mengetahui apakah terdapat kontribusi kontribusi *self-efficacy* terhadap tingkat kesiapan kerja mahasiswa di Prodi Bimbingan dan Konseling Angkatan 2019 - 2020 Universitas Pendidikan Indonesia Tahun Akademik 2022 - 2023

1.4 Manfaat Penelitian

- 1) Manfaat Teoretis

Manfaat teoritis dari hasil penelitian ini adalah dapat memberikan sumbangan ilmiah bagi perkembangan layanan bimbingan dan konseling terkait dengan kontribusi *self efficacy* terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa.

Fachrul Rizki Ismail, 2023

KONTRIBUSI SELF-EFFICACY TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA ANGKATAN 2019 - 2020 PROGRAM STUDI BIMBINGAN DAN KONSELING UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

2) Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari hasil penelitian ini adalah dapat menambah pengetahuan pembaca terkait dengan seberapa besar kontribusi *self efficacy* terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

BAB I Pendahuluan, berisi uraian tentang pendahuluan dan merupakan bagian awal skripsi. Pendahuluan berisi latar belakang penelitian, identifikasi dan rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta struktur organisasi skripsi.

BAB II Tinjauan Teoretik, membahas uraian mengenai kajian pustaka dari buku teks, jurnal, dan penelitian-penelitian terdahulu.

BAB III Metode Penelitian, terdiri dari pendekatan penelitian, jenis penelitian, desain penelitian, populasi dan sampel, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV Hasil dan Pembahasan, memaparkan hasil penelitian dan pembahasan dari penelitian yang telah dilakukan.

BAB V Simpulan dan Rekomendasi, membahas mengenai simpulan dari penelitian yang telah dilakukan serta rekomendasi bagi penelitian selanjutnya.