Bab 1 Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Sebagai salah satu negara dengan populasi terbesar di Asia Tenggara, Indonesia menghadapi sebuah tantangan besar untuk menyediakan lapangan kerja yang memadai bagi penduduknya. Hal tersebut dilatarbelakangi oleh persaingan dalam dunia kerja yang semakin ketat, dimana ketersediaan lowongan pekerjaan tidak seimbang dengan banyaknya pencari kerja (Muspawi & Lestari, 2020). Hal tersebut berefek kepada angka pengangguran yang tinggi yang dapat menjadi permasalahan suatu bangsa. Dilansir pada laman Goodstat (2024) angka pengangguran cukup didominasi oleh lulusan perguruan tinggi. Meskipun mendapatkan pendidikan yang tinggi hal tersebut ternyata tidak berbanding dengan kenyataan dimana lulusan perguruan tinggi cukup kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan.

Situasi tersebut saat ini terjadi di Indonesia, dimana menurut data dari Badan Pusat Statistik yang diakses pada Januari 2025 per Agustus 2024 menunjukkan bahwa tingkat pengangguran sarjana perguruan tinggi di Indonesia mencapai 842.378 orang dari total 7.194.862 orang, atau jika di persentase mencapai 0,11% dari total pengangguran. Angka tersebut menunjukkan adanya peningkatan jika dibandingkan dengan agustus 2023 yang hanya mencapai 787.973 orang dari total 7.989.275 orang, atau jika dipersentasekan mencapai 0,09% dari total pengangguran. Dari data tersebut terlihat bahwa terdapat peningkatan jumlah lulusan perguruan tinggi yang belum bekerja.

Gambar 1.1 Data Angka Pengangguran di Indonesia

Pendidikan Tertinggi Yang Ditamatkan + Total	Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan (Orang)		
	2024		
	Februari	Agustus	Tahunan
Tidak/belum pernah sekolah	13.598	12.651	-
Tidak/belum tamat SD	394.364	361.769	-
SD	857.486	853.738	-
SLTP	1.154.255	1.091.015	-
SLTA Umum/SMU	2.107.781	2.293.359	-
SLTA Kejuruan/SMK	1.621.672	1.840.162	-
Akademi/Diploma	173.846	170.527	-
Universitas	871.860	842.378	-
Total	7.194.862	7.465.599	-

Sumber Badan Pusat Statistik (2025)

Supriati & Handayani (2018) menyatakan bahwa lulusan perguruan tinggi kesulitan mendapatkan pekerjaan yang sesuai karena adanya ketidaksesuaian antara apa yang dipelajari

di perkuliahan dengan apa yang dibutuhkan di dunia kerja. Selain itu menurut sumber yang sama permintaan akan tenaga kerja yang terampil dan siap pakai cukup tinggi tetapi tidak semua lulusan memiliki keterampilan yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh industri pencari kerja (Supriati & Handayani, 2018). Prof. Dr. Murpin Josua Sembiring, SE., M.Si, selaku Ketua Persatuan Guru Besar Indonesia, beliau memvalidasi bahwasannya keilmuan mahasiswa lulusan perguruan tinggi pada saat ini masih banyak yang kurang sesuai dengan kebutuhan industri, dimana kurang terasahnya soft skill dan pengalaman teknis Mataer (2024). Berdasarkan pernyataan tersebut, perguruan tinggi harus mempersiapkan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan industri. Selain itu mahasiswa juga harus mempersiapkan dirinya secara mandiri agar dapat memenuhi tuntutan dunia kerja.

Namun tidak semua mahasiswa telah mempersiapkan dirinya untuk menjawab kebutuhan dunia kerja. Selain harus menghadapi tantangan saat mencari pekerjaan, sebagian lulusan perguruan tinggi juga kesulitan memenuhi tuntutan dunia kerja pada saat memulai karirnya. Dilansir dari laman Kumparan (2025), pada sepanjang tahun 2024 sebagian perusahaan di Indonesia banyak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja dari kalangan Generasi Z, banyak Generasi Z seringkali merasa kesusahan dalam beradaptasi dengan budaya yang dimiliki perusahaan karena merasa dirinya tidak bebas dalam berekspresi. Selain itu sebagian Generasi Z juga cenderung memiliki ekspektasi yang tinggi dalam hal jenis pekerjaan dan gaji. Mahasiswa yang sedang menempuh pendidikan di bangku perkuliahan saat ini termasuk dalam kategori Generasi Z. Sehingga beberapa penilaian di atas terkait Generasi Z akan membuat tantangan menjadi semakin berat bagi mahasiswa Generasi Z saat ini.

Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Parker & Igielnik (2020) dalam laman Pew Research Center pada tahun 2020, Generasi Z memiliki rentang lahir antara 1997 sampai 2012. Berdasarkan data rentang tersebut, bisa di artikan bahwasannya saat ini Generasi Z sudah memasuki usia 13 – 28 tahun sehingga sudah memasuki bangku sekolah, perkuliahan, hingga ada pula yang sudah mulai bekerja dan menikah (Nanda, 2024). Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan, setiap masyarakat yang sudah menempuh usia di atas 18 tahun sudah diperkenankan untuk bekerja. Dengan demikian, beberapa lulusan perguruan tinggi dari Generasi Z sedang bersiap memasuki dunia kerja.

Berdasarkan hal tersebut, kesiapan kerja pada lulusan perguruan tinggi perlu ditingkatkan lagi. Penelitian yang telah dilakukan oleh Nugroho (2024) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pengangguran di Indonesia, dimana kurangnya keterampilan dan pengalaman yang dimiliki menyebabkan banyak lulusan perguruan tinggi merasa tidak siap

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

memasuki dunia kerja karena pendidikan yang mereka terima di bangku perkuliahan dirasa tidak sepenuhnya relevan dengan kebutuhan yang ada di industri.

Kesiapan kerja dapat didefinisikan dengan kesiapan lulusan dalam memasuki dunia kerja dan berhasil dalam tugas yang mereka dapatkan, perusahaan akan semakin tertarik dengan lulusan yang memiliki keterampilan atau kemampuan yang membuat mereka siap berada dalam lingkungan kerja yang berubah dengan cepat (Caballero & Walker, 2010). Caballero (2011) juga menjelaskan bahwa kesiapan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah *motivation, maturity, personal growth, organizational awareness, technical focus, interpersonal orientation, attitudes to work, problem solving, adaptability, and resilience.* Kesiapan kerja dapat dikelompokkan dalam empat dimensi yaitu ; karakteristik pribadi yang terkait dengan bagaimana lulusan berhubungan dengan diri mereka sendiri dan orang lain, ketajaman berorganisasi terkait sejauh mana pengetahuan lulusan mengenai dinamika dan budaya tempat kerja, kompetensi kerja yang terkait dengan pengetahuan lulusan mengenai tugas, dan kecerdasan sosial yang berhubungan dengan kemampuan lulusan dalam mengelola hubungan dengan orang lain (Caballero et al., 2011).

Peneliti melakukan studi awal dengan menyebarkan kuesioner pada bulan Januari dan Februari 2025 kepada 65 orang mahasiswa tingkat akhir UIN Sunan Gunung Djati Bandung yang berasal dari fakultas psikologi, fakultas ushuludin, fakultas dakwah dan komunikasi, fakultas adab dan humaniora, fakultas ekonomi dan bisnis islam, fakultas sains dan teknologi, fakultas syariah dan hukum, serta fakultas tarbiyah dan keguruan. Peneliti menyampaikan pertanyaan kepada mahasiswa tingkat akhir mengenai kesiapan kerja ketika mereka lulus. Sebanyak dua puluh dua responden (34%) menyatakan sudah merasa siap untuk bekerja setelah lulus kuliah, dua puluh enam responden (40%) merasa masih ragu dengan kesiapan kerja ketika lulus kuliah, sisanya sebanyak tujuh belas responden (26%) merasa belum siap dengan dunia kerja ketika lulus.

Pandangan responden mengenai karir kedepannya cukup beragam, lima orang responden (8%) belum memiliki bayangan mengenai karir ketika lulus kuliah, sembilan belas responden (29%) sudah memiliki bayangan karir namun belum tergambar secara jelas atau masih ragu dengan pilihan yang akan diambil, sisanya sebanyak empat puluh satu responden (63%) sudah cukup memiliki bayangan mengenai karir yang akan mereka pilih ketika lulus kuliah.

Selain hal tersebut, peneliti bertanya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja di masa depan. Jawaban responden mengenai faktor internal yang mempengaruhi kesiapan kerja cukup beragam diantaranya keyakinan diri, kepercayaan diri,

minat, dan motivasi. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi kesiapan kerja diantaranya adalah dukungan keluarga, pasangan, teman-teman, dan orang sekitarnya. Menurut \responden, dukungan tersebut mempengaruhi motivasi dan semangat responden dalam hal kesiapan kerja.

Peneliti juga bertanya mengenai hal apa yang membuat responden merasa tidak yakin mengenai karir mereka di masa depan. Sebanyak dua puluh dua responden (34%) merasa cemas dengan persaingan dunia kerja yang setiap tahunnya bertambah ketat. Sebanyak empat belas responden (22%) merasa masih belum mempunyai pengalaman yang cukup untuk menjadi bekal masuk ke dunia pekerjaan. Dua belas responden lainnya (18%) merasa takut dengan perubahan kebutuhan industri yang semakin tidak realistis dan sebelas responden (17%) merasa tidak percaya diri terhadap kemampuan yang dimilikinya. Sisanya sebanyak enam responden (9%) merasa memiliki tekanan secara sosial dan harapan eksternal yang harus dipenuhi .

Berdasarkan hasil studi awal yang telah dilakukan, kesiapan kerja yang dimiliki oleh mahasiswa perguruan tinggi semester akhir perlu ditingkatkan agar mampu menghadapi persaingan global. Hal tersebut penting sekali mengingat persaingan dunia pekerjaan tahun ke tahun bertambah ketat. Kesiapan kerja yang tidak mempuni dapat berdampak kepada masa tunggu untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih lama. Mahasiswa yang sudah siap bekerja cenderung lebih cepat untuk mendapatkan pekerjaan ketika selesai masa studi, hal tersebut akan membantu menurunkan angka pengangguran dan membuat waktu mulai berkarir yang lebih cepat (Sholihah & Muhyi, 2024).

Berdasarkan penelitian mengenai kesiapan kerja yang telah dilakukan oleh Kinnane (2021) pada supervisor dan mahasiswa tahun terakhir jurusan sonography diketahui bahwa kesiapan kerja sangat penting karena dapat membantu individu beradaptasi dengan lingkungan kerja, meningkatkan peluang karir, dan memastikan kinerja yang optimal. Dapat disimpulkan juga bahwa kesiapan kerja tidak hanya berfokus kepada aspek teknis, tetapi juga mencangkup kemampuan sosial yang diperlukan untuk dapat berinteraksi secara efektif dengan individu lain di berbagai situasi. Penelitian lainnya dilakukan oleh Hoque (2023) dimana banyak lulusan baru meninggalkan pekerjaan pertamanya disebabkan oleh perbedaan antara budaya perusahaan dengan perkuliahan. Kurangnya keterampilan serta komunikasi menyebabkan individu mengalami kesulitan dalam beradaptasi di lingkungan kerja yang lebih formal dan terstruktur. Hal ini juga dapat menimbulkan tidak terpenuhinya ekspektasi pemberi kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa kesiapan kerja dipengaruhi oleh keterampilan teknis, kemampuan interpersonal, kemampuan beradaptasi, dan keselarasan budaya kerja. Individu perlu menguasai keahlian teknis yang relevan dengan pekerjaan yang

akan dilakukan, memiliki keterampilan sosial untuk berinteraksi secara efektif, dan mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Selain itu, perlu adanya kesiapan psikologis dalam menghadapi perbedaan antara dunia perkuliahan dengan tempat kerja agar dapat meningkatkan peluang pekerjaan.

Selain itu, ada faktor lain yang mempengaruhi kesiapan kerja salah satunya adalah dukungan sosial. Seperti yang ditemukan dalam penelitian Winata & D.H. Saraswati (2023) bahwa dukungan sosial memegang peranan penting dalam mempengaruhi kesiapan kerja, individu yang memperoleh dukungan emosional dari orang-orang di sekitarnya seperti keluarga, teman, dan pasangan dapat meningkatkan kesiapan kerja. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dengan kesiapan kerja, semakin banyak dukungan sosial yang diterima seseorang, maka semakin tinggi pula tingkat kesiapannya. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan dari orang-orang terdekat dapat memberikan rasa percaya diri dan motivasi dalam menghadapi tantangan dunia kerja.

Meski begitu, penelitian yang dilakukan Lestari (2024) justru menunjukkan bahwa dukungan sosial tidak secara signifikan mempengaruhi kesiapan kerja. Hal tersebut tercermin dari analisis statistik, dengan nilai- t 1,713, dan P-value 0,093 yang jauh di bawah signifikansi 0,05, yang berarti bahwa dukungan sosial tidak memiliki efek positif pada kesiapan kerja. Penelitian ini menyarankan bahwa terdapat faktor lain yang mungkin lebih berpengaruh terhadap kesiapan kerja seperti, lingkungan, budaya kerja, keluarga, dan kondisi ekonomi (Muspawi & Lestari, 2020).

Menurut Gregory D. Zimet et al (1988) dukungan sosial dapat diartikan sebagai bentuk keyakinan individu tentang berbagai bentuk bantuan dan dukungan ketika individu tersebut sedang memerlukan bantuan. Dukungan tersebut berasal dari keluarga, teman, kolega, dan orang-orang terdekat. Dukungan sosial tersebut dapat berbentuk bantuan emosional, informasional, dan praktis yang dapat meningkatkan kesejahteraan individu dalam menghadapi masa sulit. Dukungan sosial terdiri dari beberapa dimensi seperti dukungan keluarga, dukungan teman, dan dukungan orang-orang sekitarnya (Gregory D. Zimet et al., 1988).

Faktor lain yang mempengaruhi kesiapan kerja adalah kecemasan kerja. Kecemasan karir dapat dipahami sebagai kondisi psikologis yang ditandai dengan kesulitan, keraguan, dan ketidakpastian dalam mengambil keputusan di dunia kerja dan masa depan. Orang cenderung merasa cemas dan tidak mampu mengambil keputusan karir di masa depan (Tsai et al., 2017). Menurut (Tsai et al., 2017) terdapat empat dimensi dalam kecemasan karir diantaranya; keyakinan tentang pekerjaan, kemampuan pribadi, lingkungan kerja, dan pelatihan pendidikan profesional.

Penelitian mengenai kecemasan karir mengenai kesiapan kerja sudah dilakukan oleh Sholihah & Muhyi (2024) dimana kecemasan karir memiliki dampak yang signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa yang akan memasuki dunia kerja. Kecemasan yang tinggi dapat mengurangi efikasi diri, yaitu keyakinan individu dalam kemampuannya untuk berhasil di tempat kerja. Ketika individu merasa cemas mereka akan mengalami keraguan pada kompetensi yang dimilikinya, hal ini kemudian dapat menghambat motivasi untuk mempersiapkan diri secara efektif. Penelitian ini juga memperlihatkan ketika individu mengalami kecemasan karir maka keterampilan interpersonalnya akan terpengaruh, karena individu yang memiliki kecemasan akan kesulitan dalam berkomunikasi dengan orang lain.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Kim (2022) menemukan bahwa kecemasan karir dapat berpengaruh positif dan negatif terhadap kesiapan kerja. Sebagian individu menunjukkan bahwa kecemasan tinggi dalam mencari pekerjaan dan persaingan yang ketat akan membuat individu lebih aktif dalam melakukan persiapan kerja, seperti eksplorasi peluang kerja dan pengumpulan informasi terkait pekerjaan. Namun sebagian individu lain yang memiliki kecemasan yang tinggi, justru akan merasa stres, ketakutan, depresi dan menghambat kemampuan mereka untuk bersaing di dunia kerja. Dalam penelitian tersebut menyebutkan bahwa perlu adanya strategi untuk meningkatkan persiapan kerja dan mengurangi kecemasan.Penelitian ini menggunakan skala kecemasan yang dikembangkan oleh Cho dengan dimensi kecemasan psikologi, fisik, penyebab kecemasan kerja, dan induksi kecemasan kerja (Kim et al., 2022).

Penelitian mengenai pengaruh kecemasan terhadap kesiapan memasuki dunia kerja telah dilakukan oleh Munawaroh (2023), dimana penelitian tersebut dilakukan pada 100 mahasiswa psikologi Universitas Islam Negeri Achmad Siddiq Jember yang akan memasuki dunia kerja. Pada penelitian ini menyelidiki dampak kecemasan terhadap kesiapan kerja, dimana hasilnya menunjukkan kecemasan berpengaruh kepada kesiapan mahasiswa dalam menghadapi tantangan karir terlihat dari hasil nilai R kuadrat yang menunjukkan 0,611 dan signifikansi dengan nilai p 0,00. Penelitian lain telah dilakukan oleh Wahyu & Kuncoro (2019) dimana terdapat hubungan antara efikasi, kesiapan kerja, dan kecemasan pada 1.830 mahasiswa tahun terakhir di Universitas Islam Sultan Agung Semarang, dimana terdapat korelasi negatife yang signifikan antara kesiapan kerja dengan kecemasan. Pada penelitiannya menunjukkan bahwa efikasi diri dan kesiapan kerja yang lebih tinggi dapat menyebabkan tingkat kecemasan yang lebih rendah pada siswa.

Berdasarkan pemaparan isu-isu serta penjelasan di atas dimana angkatan kerja berada dalam kategori tinggi, jumlah lulusan di UIN Sunan Gunung Djati Bandung juga termasuk

dalam kategori tinggi dan lapangan kerja cukup terbatas, sehingga penting untuk melihat kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir di UIN Sunan Gunung Djati Bandung. Hal ini nantinya menjadi referensi serta sumber informasi bagi universitas untuk mengambil langkah kebijakan dalam meningkatkan kesiapan kerja lulusan. Penelitian mengenai kesiapan kerja belum banyak dan dilakukan dengan populasi beberapa universitas yang tersebar di Indonesia, pada penelitian ini peneliti berfokus meneliti mahasiswa tingkat akhir UIN Sunan Gunung Djati Bandung, dimana penelitian mengenai kesiapan kerja pada mahasiswa UIN Sunan Gunung Djati Bandung masih terbatas. Teori yang digunakan dalam penelitian ini bersumber pada teori yang dikembangkan oleh Tsai et al (2017) dan Caballero et al (2011) yang berbeda dengan teori yang digunakan di penelitian sebelumnya. Selain hal itu pada penelitian sebelumnya terdapat hasil yang berbeda, dimana terdapat penelitian yang menyatakan bahwa dukungan sosial dan kecemasan karir berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja, sedangkan pada penelitian lainnya menyatakan bahwa dukungan sosial dan kecemasan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Oleh karena hal tersebut peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh dukungan sosial dan kecemasan karir terhadap kesiapan kerja dengan subjek mahasiswa tingkat akhir UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh dukungan sosial dan kecemasan karir terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir.

Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan penelitian pada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial dan kecemasan karir terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir.

Kegunaan Penelitian

Kegunaan Teoritis

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat menambah khazanah pengetahuan dalam bidang keilmuan psikologi, terutama di dalam ruang lingkup psikologi industri dan organisasi, serta terkait dengan dukungan sosial, kecemasan karir, dan kesiapan kerja.

Kegunaan Praktis

1. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat memberikan informasi untuk mengembangkan program atau kebijakan yang membantu mahasiswa terutama mahasiswa akhir dalam hal kesiapan kerja. Contohnya dalam pembuatan pelatihan kesiapan kerja dan pelatihan kompetensi.

2. Bagi Mahasiswa

   Diharapkan dapat memberikan pemahaman lebih dalam mengenai dukungan sosial dan kecemasan karir terhadap kesiapan kerja. Mahasiswa diharapkan mempersiapkan diri agar memiliki kesiapan kerja yang matang saat bersaing dalam dunia pekerjaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Penelitian ini dapat menjadi sumber referensi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti terkait dukungan sosial, kecemasan karir, dan kesiapan kerja.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG