

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Mendapatkan pekerjaan yang layak sesuai dengan keinginan dan bidang studi yang ditempuh saat ini tentu menjadi cita-cita bagi banyak orang, terutama bagi mahasiswa yang akan menjadi calon sarjana. Upaya menempuh pendidikan hingga ke universitas seharusnya bisa menjadi salah satu usaha untuk memudahkan mendapat pekerjaan yang diinginkan (Herwandi, 2021). Namun pada kenyataannya, berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia per Februari 2020, terdapat sebanyak 6,898 juta pengangguran di Indonesia. Sementara itu, pada Februari 2021 jumlah pengangguran meningkat sebesar 26,79% menjadi 8,746 juta orang. Jumlah ini termasuk juga pengangguran lulusan sarjana yaitu sebanyak 1 juta orang. Hasil riset dari *United Nations Development Programme* (UNDP) (sebagaimana dikutip dari Sanisah, 2010) menemukan bahwa tingkat pengangguran lebih tinggi pada kalangan sarjana.

Banyaknya jumlah pengangguran pada lulusan S1 dapat disebabkan oleh beberapa hal. Hafizulhaq (2021) menyatakan bahwa terdapat beberapa penyebab banyaknya jumlah pengangguran S1 dibanding lulusan Diploma. Diantaranya adalah jumlah lulusan S1 lebih banyak daripada lulusan Diploma dan lapangan pekerjaan yang tersedia hanya sedikit. Lebih lanjut, Franita (2016) yang telah melakukan analisa terhadap penyebab pengangguran di Indonesia, menyatakan bahwa pengangguran disebabkan oleh individu kurang yakin atau percaya diri, serta kurang motivasi dan ambisi dalam mencari pekerjaan. Adapula Nurjanah (2020) yang melakukan analisa kecemasan melamar pekerjaan pada sarjana, juga menyatakan bahwa pengangguran disebabkan karena kurang persiapan dalam perencanaan karir ketika masih duduk di bangku kuliah. Ditambah dengan fenomena pandemi yang mempersempit ketersediaan pekerjaan, hasil riset yang

dilakukan SMERU *Research Institute* (sebagaimana dikutip dari Rahman, 2021) menunjukkan bahwa pandemi menyebabkan pengurangan tenaga kerja dan memperketat rekrutmen tenaga kerja menjadi lebih selektif terkait kemampuan calon pekerjanya. Melihat fenomena kenaikan angka pengangguran per tahunnya, upaya penurunan angka pengangguran menjadi penting untuk dilakukan (Khairurahman, 2017).

Fenomena pengangguran dan sempitnya lapangan pekerjaan membuat para *fresh graduate* khususnya S1 harus berjuang lebih keras untuk mencari pekerjaan. Maka dari itu, perjuangan mempersiapkan diri menghadapi dinamika mencari kerja membutuhkan perspektif yang berorientasi pada masa depan (*future oriented*) dan kemampuan untuk mempersiapkan diri menghadapi perubahan terkait dinamika mencari pekerjaan (Soerjoatmodjo, 2021). Perspektif yang berorientasi pada masa depan ini cerminan dari *perceived employability* atau persepsi mampu memperoleh pekerjaan.

Perceived employability menurut Rothwell et al. (2008) adalah sebuah kemampuan yang individu rasakan, bahwa dirinya mampu mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kualifikasi atau kemampuan yang dimilikinya (*job desires*). Pekerjaan tersebut bersifat berkelanjutan (*sustainable employment*) dan bekerja di tempat yang diinginkan (*job desires*), sesuai dengan kemampuan (bidang studi). Mahasiswa yang memiliki *perceived employability* tinggi, akan membangun motivasi terkait mencari kerja dan berambisi mengejar pekerjaan yang diinginkan sesuai dengan bidang studi. Mahasiswa juga terdorong mencari peluang yang membantu dirinya mendapatkan pekerjaan, percaya diri dengan keterampilan dan kemampuannya, bisa menembus rintangan pasar kerja di masa depan dan yakin bidang studi yang ditekuninya dibutuhkan atau dicari di pasar kerja.

Rothwell dan Arnold (2016) menyatakan bahwa individu yang memiliki *perceived employability* tinggi, bukan hanya nantinya akan siap bekerja, melainkan individu tersebut juga mampu mempertahankan pekerjaan yang dimiliki karena sesuai dengan kualifikasinya dan sungguh dicita-citakan. Hal ini dikarenakan individu dengan *perceived employability* yang tinggi mampu menarik makna dari serangkaian peristiwa sehingga memaksimalkan potensi yang dimiliki, serta

melihat pekerjaan sebagai kesempatan untuk mengaktualisasikan diri (Lestari, 2017).

Perceived employability pada mahasiswa dapat ditingkatkan salah satunya dengan kemampuan manajemen diri, sebagai faktor internal dari *perceived employability* (Rothwell et al., 2008). Hal ini didukung oleh pernyataan Khong (2018) yang menyatakan bahwa kemampuan manajemen diri merupakan hal yang penting dalam *perceived employability* pada mahasiswa. Kemampuan manajemen diri ini merupakan cerminan dari *self-regulation*, yang bertujuan untuk mengarahkan mahasiswa dapat mempersiapkan diri menjadi layak kerja dan mendapat pekerjaan yang diinginkan sesuai bidang studinya.

Self-regulation menurut Miller dan Brown (1991) merupakan kemampuan dalam diri individu untuk mencapai tujuan tertentu. Kemampuan tersebut mencakup memonitor perilakunya sendiri yang melibatkan fisik, kognitif, emosional, dan sosial untuk mencapai tujuan tertentu atau *goals (outcome)*. Hall dan Chandler (2005) menyatakan bahwa individu memiliki *self-regulation* yang tinggi ketika mencari peluang kerja akan termotivasi untuk menggapai *goalsnya*. Selain itu individu juga mampu mengontrol dan mengatasi masalah dengan baik, serta mengatur strategi untuk mencapai tujuan karir dengan lebih baik.

Peneliti melakukan wawancara kepada dua orang mahasiswa sarjana akademik S1 yang berasal dari latar belakang menempuh pendidikan yang sama. Wawancara ini dilakukan untuk mengetahui gambaran *perceived employability*, serta gambaran *self-regulation* pada mahasiswa S1. Hasil wawancara menunjukkan bahwa kedua narasumber siap mencari kerja karena merasa mampu mendapatkan pekerjaan yang diinginkan, sesuai dengan bidang studi yang ditempuh. Kedua narasumber merasa yakin mampu memperoleh pekerjaan yang diinginkan karena memiliki pengalaman dalam berorganisasi dan pengalaman kerja.

Pengaplikasian *self-regulation* pada kedua narasumber sehingga merasa yakin mampu mendapat pekerjaan yang di tuju, tampak pada kemampuan mereka mengatur waktu antara kegiatan dengan perkuliahan dan ambisi memperbanyak pencapaian diri seperti melalui kegiatan kemahasiswaan dan pengalaman kerja. Kedua narasumber melakukan kegiatan tersebut karena mereka telah mencari informasi dan mengetahui bahwa memiliki banyak pengalaman kerja dan

berorganisasi dapat membantu mereka untuk dapat lolos seleksi kerja. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Sawitri dan Dewi (2018) menunjukkan bahwa *self-regulation* mengarahkan mahasiswa untuk menemukan strategi yang membantu tercapainya tujuan karir, sehingga *perceived employability* mahasiswa meningkat.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan pada mahasiswa di negara Australia oleh Praskova et al. (2015) menunjukkan bahwa *self-regulation* memiliki hubungan dengan *perceived employability*. *Self-regulation* menjadi pendorong mahasiswa memiliki motivasi dan keinginan yang kuat untuk memiliki identitas karir yang lebih baik, dengan membentuk aspirasi untuk *career calling*. Mahasiswa yang memiliki *career calling* mampu mengaplikasikan *self-regulation* yang pada akhirnya mampu meningkatkan *perceived employability*. Dapat disimpulkan dari penelitian tersebut bahwa *self-regulation* menjadi mediator yang menghubungkan *career calling* sehingga dapat meningkatkan *perceived employability* dan kepuasan hidup mahasiswa.

Penelitian sebelumnya juga dilakukan pada mahasiswa di kota Semarang oleh Sawitri dan Dewi (2018) menunjukkan hasil *self-regulation* mengarahkan mahasiswa menciptakan aspirasi karir (tujuan karir) dan menyusun strategi yang lebih efektif membantu tercapainya tujuan karir. Ketika mahasiswa memiliki aspirasi karir yang jelas, *perceived employability* mahasiswa akan meningkat. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sawitri dan Dewi (2018) dan Praskova et al. (2015) menunjukkan bahwa *self-regulation* berperan penting untuk mengarahkan mahasiswa S1 memiliki *perceived employability*, sehingga mahasiswa merasa yakin tujuan mendapatkan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan dapat tercapai.

Terdapat keterbatasan pada penelitian Praskova et al. (2015) yaitu penelitiannya dilakukan di negara Australia mayoritas masyarakatnya homogen dan individualis. Sehingga untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian dengan masyarakat yang kolektivis. Adapula penelitian Sawitri dan Dewi (2018) hanya meneliti mahasiswa di lingkup kota Semarang, sehingga disarankan penelitian selanjutnya untuk memperluas pemerolehan responden. Kedua penelitian tersebut juga hanya meneliti hubungan antara *self-regulation* dan *perceived*

employability. Adapula Lestari (2017) menyarankan agar penelitian selanjutnya menggali lebih jauh daripada hubungan pada variabel *perceived employability*. Oleh karena itu, Peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh yaitu melihat pengaruh antara *self-regulation* terhadap *perceived employability* pada mahasiswa dengan pemerolehan sampel yang lebih luas. Kajian mengenai *self-regulation* terhadap *perceived employability* ini diharapkan dapat memberikan gambaran terhadap pentingnya mahasiswa mempersiapkan diri sehingga merasa yakin mampu memperoleh pekerjaan yang di inginkan sejak duduk di bangku kuliah. Dengan begitu, upaya penurunan angka pengangguran dapat tercapai.

1.2. Rumusan Masalah

Penelitian ini memiliki rumusan masalah, yaitu “Apakah terdapat pengaruh antara *self-regulation* terhadap *perceived employability* pada mahasiswa sarjana akademik?”.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh *self-regulation* terhadap *perceived employability* memperoleh pekerjaan pada mahasiswa sarjana akademik.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah, sebagai berikut;

- a. Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk dijadikan sebagai referensi untuk mata kuliah terkait, seperti Psikologi Industri dan Organisasi, Psikologi Belajar, dan Psikologi Pendidikan yang melibatkan komponen *employability* dan *self-regulation*.
- b. Pada peneliti selanjutnya, dapat menjadikan penelitian ini sebagai acuan untuk membahas *self-regulation* dan keterkaitannya dengan aspek-aspek persiapan memasuki dunia kerja seperti salah satunya adalah *perceived employability* ini.

1.4.2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini ditujukan untuk beberapa pihak, yaitu;

- a. Bagi mahasiswa, mendapatkan informasi mengenai pengaplikasian *self-regulation* dapat meningkatkan *perceived employability*. Diharapkan mahasiswa dapat mempersiapkan diri dengan mengaplikasikan *self-regulation* untuk memiliki keyakinan dan kesiapan memasuki dunia kerja yang sebenarnya sesuai dengan bidang studi sebagaimana gambaran dari individu yang memiliki *perceived employability*.
- b. Adapun bagi universitas, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai referensi untuk memberikan layanan edukasi tambahan terkait *self-regulation* dan *perceived employability* mahasiswanya. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan lulusan yang memiliki persepsi mampu memperoleh kerja dan bekerja sesuai dengan bidang studi yang ditempuh, sehingga hal ini dapat meningkatkan reputasi dari universitas karena dapat

melahirkan mahasiswa yang memiliki *self-regulation* dan *perceived employability* yang tinggi.

