

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Pemerintah Indonesia sejak dimulainya periode baru yakni 2019-2024 memiliki visi untuk menjadikan Indonesia sebagai negara maju dengan dibuatnya berbagai kebijakan yang mendorong hal tersebut dapat terealisasi. Menurut Davies & Quinlivan, (2006) IPM atau Indeks pembangunan manusia yang diperkenalkan oleh UNDP digunakan sebagai nilai untuk mengklasifikasikan apakah sebuah negara merupakan sebuah negara maju, berkembang atau negara terbelakang. Dapat dikatakan IPM menjadi landasan utama bagi pemerintah Indonesia untuk mencapai kemajuan dalam berbagai bidang seperti ekonomi, sosial, politik, budaya dan lingkungan. Akan tetapi, pada tahun 2020 Indonesia masih menduduki peringkat 107 dari 189 negara dengan skor 71,94 (merdeka.com). Dibandingkan dengan negara-negara di ASEAN Indonesia menempati peringkat kelima dibawah Singapura, Brunei Darussalam, Malaysia dan Thailand. Hal ini menunjukkan Indonesia masih mengalami berbagai permasalahan salah satunya terkait dengan ketenagakerjaan.

Data pada tahun 2022 hingga bulan Maret menunjukkan Indonesia masih berada diperingkat ketiga sebagai negara dengan jumlah pengangguran tertinggi di ASEAN dengan angka pengangguran sebesar 5,83% (id.tradingecocomics.com). Banyak anggapan bahwa besarnya angka pengangguran di Indonesia merupakan sebab dari besarnya jumlah populasi penduduknya, akan tetapi hal tersebut tidak dapat dijadikan sebagai alasan utama. *World bank* menyebutkan populasi Indonesia pada tahun 2018 mencapai 267,6 juta jiwa yang menempakan Indonesia pada peringkat keempat di dunia. Jika kita melihat ke negara dengan populasi nomor satu di dunia yaitu china dengan 1,39 miliar jiwa memiliki angka pengangguran sebesar 3,61% pada tahun 2019, hal ini menunjukkan bahwa populasi tidak dapat dijadikan alasan utama. Menurut data Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, pada tahun 2020 terdapat 1.535.074 mahasiswa yang telah lulus dari Pendidikan tinggi (PDDikti, 2020). Sementara itu data pengangguran dari Badan Pusat Statistik menunjukan jumlah pengangguran terbuka yang merupakan lulusan universitas sebanyak 981.203 orang

dari total keseluruhan 9,77 juta pada tahun 2020. Berdasarkan data dari Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan 2020-2024, (2020) angka ke bekerjaan lulusan perguruan tinggi vokasi pada tahun 2019 berada pada angka 55,08% dan angka ke bekerjaan lulusan perguruan tinggi akademik/lulusan S1 pada tahun 2019 berada pada angka 65%, ditahun 2022 ini kementerian Pendidikan dan kebudayaan menargetkan angka ke bekerjaan lulusan perguruan tinggi mencapai 65,72%. Belum terserapnya lulusan perguruan tinggi dalam dunia kerja, menurut Handayani, (2015) disebabkan oleh minimnya sarjana yang berkualitas serta adanya kesenjangan antara sistem pendidikan dengan dunia kerja di indonesia sehingga lulusan yang dihasilkan tidak sesuai dengan yang dibutuhkan.

Berangkat dari fenomena diatas, *Employability* dapat dikatakan sebagai modal dasar yang dimiliki oleh individu untuk dapat dipekerjakan (Fugate et al., 2004). Penelitian mengenai *employability* sudah sepatutnya dilakukan pada mahasiswa tingkat akhir hal ini dikarenakan pada tahap ini merupakan tahap dimana mereka melakukan evaluasi akan peluang mereka dalam mencari, mendapatkan dan mempertahankan pekerjaan (Kasler et al., 2017). Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi & Ningrum, (2021) mengenai gambaran *employability* pada mahasiswa tingkat akhir disalah satu universitas di Indonesia menunjukkan bahwa *employability* pada mahasiswa tingkat akhir termasuk dalam kategori yang sedang. Mahasiswa tingkat akhir yang akan memasuki dunia kerja sebagai *fresh graduates* akan menghadapi tantangan yang besar dalam memperoleh pekerjaan. Fugate et al., (2004) menerangkan bahwa *employability* merupakan konstruk psiko-sosial yang mewujudkan karakteristik individu yang mendorong kognisi, perilaku dan pengaruh yang adaptif dan meningkatkan kerja individu. Fugate et al., (2004) juga menyebutkan *employability* sebagai suatu bentuk adaptasi aktif yang spesifik dari pekerjaan yang memungkinkan individu untuk mengidentifikasi dan mendapatkan peluang karir. Berbagai penelitian menyebutkan macam-macam faktor yang mempengaruhi *employability*. Faktor-faktor tersebut dapat dikategorikan menjadi dua faktor utama yaitu faktor situasional yang bersifat eksternal individu dan sumber daya individu yang bersifat internal (Bernston, 2008).

*Employability* merupakan sekumpulan kompetensi yang penting dalam individu untuk mendapatkan, mempertahankan dan bekerja dengan maksimal. Fugate et al., (2004) menjelaskan bahwa ada tiga aspek dalam *employability* yaitu identitas karir, adaptasi personal, dan modal sosial & modal manusia. Identitas karir secara konseptual dikenal dengan "kompas kognitif" yang mengarahkan individu untuk memilih karir yang tepat bagi dirinya. Dimensi kedua yaitu adaptasi personal merupakan kemampuan untuk merubah perilaku, perasaan, dan pikiran sebagai respon terhadap permintaan dari lingkungan (Sawitri & Dewi, 2018). Dimensi yang terakhir, Modal sosial & modal manusia, Modal Sosial adalah aspek interpersonal dalam karir yang menyangkut jaringan formal dan informal yang dimiliki seseorang sedangkan modal manusia adalah personal variabel yang mempengaruhi kualifikasi karir seseorang seperti latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan yang pernah diikuti, pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki (Sawitri & Dewi, 2018; Fugate et al., 2004). Menurut Brewer (2013) *employability* dapat dikembangkan dengan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, seperti *mentoring* dan praktik kerja. Hal tersebut untuk meningkatkan kepercayaan dan persepsi individu terhadap kemampuan yang dimiliki oleh individu tersebut untuk memasuki dunia kerja, serta dapat menyempurnakan *soft skill* dan *hard skill* yang telah dimiliki. Sebuah penelitian menunjukkan bahwa individu yang berpendidikan tinggi dengan keterampilan dan pengetahuan yang baik memiliki tingkat *employability* yang tinggi (Jackson & Wilton, 2017).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pratiwi & Ningrum, (2021) mengenai gambaran *employability* pada mahasiswa akhir jika dilihat dari data demografinya mahasiswa yang berjenis kelamin perempuan jumlahnya lebih banyak pada kategori sedang dan tinggi dibandingkan dengan mahasiswa yang berjenis kelamin laki-laki. Namun jika melihat data dari Badan Pusat Statistik Indonesia tingkat partisipasi tenaga kerja masih didominasi oleh laki-laki dengan jumlah sebesar 83,18% dan perempuan dengan jumlah sebesar 55,5%. Penelitian mengenai *employability* kebanyakan berfokus pada bagaimana individu mendapatkan posisinya dalam pasar tenaga kerja Forrier et al., (2009) sehingga penelitian mengenai gender dan jenis

kelamin dalam *employability* tidak mendapatkan banyak perhatian. Berdasarkan WHO jenis kelamin sendiri mengacu pada perbedaan karakteristik biologis dan psikologis antara perempuan dan laki-laki, seperti sistem reproduksi, kromosom, hormon, dll. Perbedaan jenis kelamin ini memungkinkan adanya pengaruh terhadap *employability* dimana kebanyakan dari kita beranggapan bahwa laki-laki memiliki *employability* yang tinggi dibandingkan dengan perempuan secara general terlebih perbedaan jenis kelamin sangat menonjol dalam pasar tenaga kerja dimana kebanyakan pengusaha masih dengan mudah mengandalkan stereotip umum (Cifre et al., 2018). Oleh karenanya dirasa perlu untuk mengeksplor lebih mengenai perbedaan *employability* pada laki-laki dan perempuan. Penelitian terdahulu mengenai perbedaan *employability* pada perempuan dan laki-laki pernah dilakukan oleh Cifre et al., (2018) yang meneliti mengenai perbedaan *employability* berdasarkan pada jenis kelamin, identitas gender pada sampel yang berusia 20-29 tahun yang bekerja maupun yang tidak bekerja. Dimana dalam penelitian ini ditemukan bahwa perempuan yang belum bekerja memiliki *employability* yang lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki sedangkan pada responden yang sudah bekerja laki-laki lebih memiliki *employability* yang tinggi daripada perempuan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Vargas et al., (2018) pada mahasiswa di Spanyol dari data demografinya justru menunjukkan bahwa laki-laki memiliki *employability* yang lebih tinggi dibandingkan dengan perempuan.

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian mengenai *employability* sudah cukup banyak dilakukan pada beberapa kelompok sampel, penelitian mengenai gambaran *employability* pada mahasiswa tingkat akhir pun sudah pernah dilakukan oleh (Pratiwi & Ningrum, 2021), walaupun subjek dalam penelitian berasal dari satu universitas saja dan penelitian mengenai perbedaan *employability* berdasarkan jenis kelamin juga sudah pernah dilakukan oleh (Cifre et al., 2018) namun subjek dalam penelitian tersebut merupakan subjek yang berusia 20-29 tahun. Oleh karena itu penelitian mengenai perbandingan *employability* pada mahasiswa tingkat akhir belum pernah dilakukan di Indonesia, sehingga peneliti memutuskan melalui penelitian ini peneliti hendak melihat perbandingan *employability* pada mahasiswa tingkat akhir berdasarkan jenis kelamin.

## 1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1.2.1. Bagaimana gambaran *employability* pada mahasiswa tingkat akhir yang berjenis kelamin perempuan?
- 1.2.2. Bagaimana gambaran *employability* pada mahasiswa tingkat akhir yang berjenis kelamin laki-laki?
- 1.2.3. Apakah terdapat perbedaan *employability* antara mahasiswa tingkat akhir yang berjenis kelamin perempuan dan laki-laki?

## 1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis membatasi masalah yang berkaitan dengan penelitian ini, yaitu perbedaan *employability* mahasiswa tingkat akhir yang berjenis kelamin perempuan dan laki-laki.

## 1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang, identifikasi masalah, dan batasan masalah yang telah diuraikan, masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut. “Apakah terdapat perbedaan *employability* antara mahasiswa tingkat akhir yang berjenis kelamin perempuan dan berjenis kelamin laki-laki?”

## 1.5. Tujuan Masalah

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan *employability* antara mahasiswa yang berjenis kelamin perempuan dan berjenis kelamin laki-laki?

## 1.6. Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan manfaat praktis berupa:

#### 1.6.1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan positif dan bermanfaat bagi pembaca dan juga untuk peneliti-peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian mengenai *employability* pada mahasiswa tingkat akhir.

#### 1.6.2. Manfaat Praktis

Melalui penelitian ini, diharapkan hasilnya dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya juga untuk mahasiswa tingkat akhir, institusi pendidikan dan tenaga pendidik untuk melihat gambaran *employability* yang dimiliki oleh mahasiswa tingkat akhir.

