

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Perubahan digital yang dipicu oleh revolusi industri 4.0 telah mengubah lanskap di berbagai sektor, sehingga kebutuhan akan keterampilan di tempat kerja berkembang pesat (Deming & Kahn, 2018). Perguruan tinggi memiliki peran strategis dalam mempersiapkan mahasiswa menghadapi dunia kerja yang semakin kompetitif. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi menjelaskan bahwa perguruan tinggi adalah institusi yang berperan sebagai wadah untuk mengembangkan dan mentransformasikan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui kegiatan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Transisi dari lingkungan akademik ke dunia kerja merupakan fase krusial dalam perkembangan kehidupan setiap individu.

Pada *era society 5.0* persaingan kerja semakin ketat dan menantang, di mana teknologi dan manusia mengalami integrasi yang harmonis, membuat transisi ini seringkali penuh dengan tantangan dan rintangan. Di era ini, keterampilan seperti berpikir kritis, pemecahan masalah, komunikasi, kolaborasi, dan literasi digital menjadi sangat penting (World Economic Forum, 2020). Kurangnya pengalaman kerja, kemampuan komunikasi, keterampilan interpersonal, serta pemahaman mendalam tentang lingkungan kerja sering kali menjadi hambatan dalam mencari dan mempertahankan pekerjaan (Lowden, 2009). Selain itu, adaptasi terhadap pola hidup, tanggung jawab, dan harapan baru juga merupakan bagian dari proses transisi ini bagi mereka. Mahasiswa harus mampu menyesuaikan diri dengan budaya organisasi baru, mengembangkan keterampilan baru, dan mengakomodasi tuntutan pekerjaan yang sering kali berbeda dengan pengalaman akademis yang mereka dapatkan di perguruan tinggi (Koen dkk., 2012).

Seiring dengan tuntutan pasar kerja di *era society 5.0* yang semakin kompleks dan cepat, *fresh graduate* dihadapkan pada tantangan untuk mempersiapkan diri dengan keterampilan yang relevan agar siap memasuki dunia kerja. Kesiapan kerja adalah konsep yang relatif baru yang telah muncul dalam

literatur sebagai kriteria seleksi untuk memprediksi potensi *fresh graduate* (Imam Gunawan dkk., 2022). Menurut Caballero dkk., (2011) kesiapan kerja diartikan sebagai sejauh mana seseorang dianggap memiliki sikap dan atribut yang diperlukan untuk mencapai kesuksesan di lingkungan kerja di masa depan. Dalam pengertian lain, Mantz Yorke (2005) mendefinisikan kesiapan kerja sebagai kemampuan untuk menghadapi tantangan dalam dunia kerja yang tidak diketahui sebelumnya, bekerja dalam situasi yang kompleks dan tidak pasti, serta terus belajar dari pengalaman sebagai praktisi yang berkualitas.

Kesiapan kerja menjadi isu yang sangat penting di Indonesia dalam menghadapi *era society 5.0*. Dengan pertumbuhan ekonomi yang pesat dan transformasi digital yang masif, pasar kerja di Indonesia mengalami perubahan signifikan. Menurut laporan Badan Pusat Statistik (BPS 2022), tingkat pengangguran terbuka di Indonesia pada Agustus 2024 mencapai 4,91% atau sekitar 7,47 juta orang, di mana sebagian besar adalah lulusan dari pendidikan tinggi (BPS, 2024). Dilansir dari Kompas.com, Menteri Tenaga Kerja RI, Ida Fauziyah, menyatakan bahwa sekitar 12 persen pengangguran di Indonesia saat ini didominasi oleh lulusan sarjana dan diploma (Kasih, 2023). Menurutny, besarnya jumlah pengangguran dari lulusan perguruan tinggi ini disebabkan oleh kurangnya "*link and match*" atau ketidaksesuaian keterampilan antara yang diberikan oleh perguruan tinggi dengan yang dibutuhkan oleh pasar kerja (Kasih, 2023). Hal ini mengindikasikan bahwa lulusan baru di Indonesia belum sepenuhnya memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk memasuki dunia kerja yang kompetitif.

Kesiapan kerja *fresh graduate* di Indonesia juga menjadi perhatian utama dalam konteks Pendidikan tinggi, terutama mengingat tantangan yang dihadapi dalam dunia kerja yang kompetitif. Fenomena ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk perkembangan kurikulum, pengalaman praktis, dan dukungan emosional. Pandemi covid-19 juga memberikan dampak yang signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Penelitian menunjukkan bahwa tingkat pengangguran meningkat selama pandemic, yang menunjukkan bahwa banyak *fresh graduate* yang merasa kurang siap untuk memasuki dunia kerja (Lakshmi & Elmartha, 2022). Dalam menghadapi tantangan ini, penting bagi institusi pendidikan untuk memberikan dukungan yang memadai kepada mahasiswa. Oleh karena itu, kolaborasi antara

perguruan tinggi dan industri menjadi krusial untuk memastikan bahwa kurikulum yang diajarkan relevan dengan kebutuhan pasar kerja saat ini.

Fenomena ini menunjukkan pentingnya meningkatkan keterampilan mahasiswa melalui perguruan tinggi agar lebih sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Dalam hal ini *employability skill* atau keterampilan kerja menjadi sangat relevan. *Employability skill*, menurut Lorraine Dacre Pool dkk. (2014), merujuk pada kumpulan prestasi, keterampilan, pemahaman, dan atribut personal yang membuat lulusan lebih mungkin untuk mendapatkan pekerjaan dan berhasil dalam profesi yang mereka pilih. Mahasiswa tidak hanya dituntut untuk menguasai pengetahuan teknis terkait bidang studi mereka, tetapi juga harus memiliki keterampilan umum seperti komunikasi, kepemimpinan, berpikir kritis, dan manajemen diri (Pool & Sewell, 2007). Kemampuan untuk terus belajar dan beradaptasi dengan perubahan juga menjadi kunci agar *fresh graduate* dapat bertahan dan maju dalam karier mereka (Yorke & Knight, 2004).

Kesiapan kerja tidak hanya ditentukan oleh penguasaan *employability skill*. Dalam lingkungan kerja yang dinamis dan penuh tantangan, kemampuan individu untuk menghadapi dan mengatasi hambatan menjadi semakin penting. Alamiahnya tubuh kita akan bereaksi terhadap rasa khawatir, tertekan atau perasaan takut ketika membayangkan sesuatu hal yang menakutkan (Dewantari & Soetjningsih, 2022). Menurut Albert Bandura (Alwisol, 2019), individu yang tidak memiliki kemampuan dalam menghadapi kesulitan atau suatu masalah maka pikiran-pikiran negatif akan selalu menghampiri, terkhusus dalam menghadapi dunia kerja pada mahasiswa lulusan perguruan tinggi.

Dalam konteks ini, *adversity quotient* atau kecerdasan adversitas merupakan faktor internal yang merupakan ukuran kemampuan individu dalam menghadapi dan mengatasi tantangan serta kesulitan. Dalam era persaingan global yang semakin kompetitif, kesiapan kerja menjadi faktor krusial bagi individu yang akan memasuki dunia kerja. Kesiapan kerja tidak hanya mencakup kompetensi teknis dan pengetahuan, tetapi juga kemampuan untuk menghadapi berbagai tantangan dan kesulitan dalam lingkungan kerja. Dalam konteks ini, *adversity quotient* menjadi salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi tingkat kesiapan kerja seseorang (Stoltz, 2000).

Dalam konteks kesiapan kerja, *adversity quotient* memiliki peran strategis dalam membentuk mental dan ketahanan individu. Menurut Santos (2017) atribut *adversity quotient* yang berhubungan dengan kesiapan kerja yaitu, kemampuan dalam mengelola stres, mengambil keputusan, dan menyelesaikan masalah. Hal ini juga dijelaskan oleh Agusta (2014) bahwa pentingnya hubungan antara *adversity quotient* dan kesiapan kerja semakin relevan di era disrupsi teknologi dan pandemi global, di mana adaptabilitas dan ketahanan mental menjadi kualitas yang sangat dicari oleh pemberi kerja.

Daerah Jabodetabek merupakan pusat ekonomi, bisnis dan industri terbesar sehingga menjadi konsentrasi untuk perusahaan nasional dan multinasional sehingga menyebabkan persaingan kerja sangat ketat, dan standar rekrutmen kandidat pekerja pun semakin tinggi, bukan hanya menuntut hard skill ataupun pengetahuan akademik, namun juga *employability skill* serta daya juang atau *adversity quotient* untuk menghadapi tantangan dan tekanan dunia kerja di *era society 5.0* (Kamila dkk., 2023).

Tercatat dibadan statistik bahwa tingginya angka pengangguran terdidik di kawasan Jabodetabek. Jakarta menjadi penyumbang angka pengangguran tertinggi per Februari 2024 mencapai 6.03% atau sekitar 327.590 orang, dimana 17,45%nya dari total pengangguran di Jakarta atau sekitar 62.000 orang berasal dari lulusan Perguruan Tinggi (Jessica Gabriela Soehandoko, 2025). Hal ini menjadi sorotan, di mana banyak *fresh graduate* yang belum terserap dunia kerja karena gap antara kompetensi yang dimiliki dengan kebutuhan industri, terutama dalam aspek soft skill dan daya juang untuk bertahan serta berkembang di lingkungan kerja yang kompetitif (Kamila dkk., 2023). Dengan demikian, penelitian di Jabodetabek sangat penting untuk memberikan gambaran nyata tentang kesiapan kerja *fresh graduate* di pusat ekonomi Indonesia, serta memberikan rekomendasi bagi institusi pendidikan dan stakeholder terkait dalam meningkatkan *employability skill* dan *adversity quotient* lulusan agar lebih siap menghadapi tantangan dunia kerja yang sesungguhnya

Berdasarkan studi pendahuluan (*preliminary study*) untuk mendukung topik yang akan diteliti, peneliti melakukan wawancara dengan 1 orang subjek *fresh graduate* disalah satu perguruan tinggi di Jabodetabek. Dalam hasil penelitian,

peneliti menemukan bahwa Subjek merasa tidak percaya diri terhadap kemampuannya, terutama dalam aspek komunikasi (*public speaking*), serta kurangnya pengalaman kerja dan relasi. Selain itu, subjek menghadapi ketakutan akan ketidaksesuaian pekerjaan dengan jurusan dan ketidakmampuan mengaplikasikan ilmu yang diperoleh. Ketangguhan dalam menghadapi hambatan juga terhambat oleh minimnya motivasi dan dukungan sosial. Namun, subjek menyadari perlunya peningkatan keterampilan, seperti magang dan pelatihan komunikasi, serta menunjukkan minat untuk mengikuti program pelatihan kerja dari kampus agar lebih siap memasuki dunia kerja.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan dan latar belakang masalah dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya kesenjangan keterampilan yang dimiliki oleh mahasiswa dengan keterampilan yang dibutuhkan dipasar kerja di era *society 5.0*. Selain itu, pengembangan *adversity quotient* perlu menjadi fokus dalam mempersiapkan individu memasuki dunia kerja yang semakin kompleks dan penuh tantangan. Maka, penelitian ini akan membahas tentang pengaruh *employability skill* dan *adversity quotient* terhadap kesiapan kerja pada *fresh graduate* di Jabodetabek.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang sudah dipaparkan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah, yaitu :

- a. Kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki *fresh graduate* dengan keterampilan yang dibutuhkan di dunia kerja pada era Society 5.0,
- b. Banyak *fresh graduate* yang menghadapi tantangan dalam memasuki dunia kerja karena kurangnya pengalaman kerja yang relevan.
- c. Institusi pendidikan yang belum sepenuhnya mengintegrasikan kurikulum mereka dengan kebutuhan industri, sehingga lulusan tidak siap untuk memenuhi tuntutan pasar.
- d. Tidak semua *fresh graduate* memiliki tingkat *adversity quotient* yang memadai, yang dapat mempengaruhi kemampuan mereka untuk bertahan dan sukses dalam lingkungan kerja yang kompetitif.

### 1.3 Pembatasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada pengaruh *employability skill* dan *adversity quotient* terhadap kesiapan kerja pada *fresh graduate* di Jabodetabek. Pembatasan ini dilakukan untuk menjaga fokus penelitian sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditentukan.

### 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi, dan pembatasan masalah tersebut, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah “apakah *employability skill* dan *adversity quotient* berpengaruh terhadap kesiapan kerja pada *fresh graduate* di Jabodetabek?”.

### 1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *employability skill* dan *adversity quotient* terhadap kesiapan kerja pada *fresh graduate* di Jabodetabek.

### 1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan berbagai manfaat penting, yaitu :

#### 1.6.1 Manfaat Praktis

- a. *Fresh graduate* dapat menggunakan temuan penelitian ini untuk memahami keterampilan apa yang perlu dikembangkan untuk meningkatkan kesiapan kerja dan daya juang *fresh graduate* di pasar kerja.
- b. Hasil penelitian dapat membantu institusi perguruan tinggi dalam Menyusun dan mengembangkan kurikulum yang lebih sesuai dengan kebutuhan industry di *era society 5.0*, untuk mempersiapkan *fresh graduate* untuk memiliki keterampilan yang relevan dan *up to date*

#### 1.6.2 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu Psikologi Industri dan Organisasi dengan memperkaya pemahaman mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja pada *fresh graduate*.