

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Mahasiswa adalah agen dalam perubahan yang memiliki kelas sosial di masyarakat dan peran penting sebagai kaum intelektual dan cendekiawan yang diharapkan mampu memberikan jawaban atas berbagai permasalahan yang dihadapi oleh negara, masyarakat, dan bangsa sehingga mahasiswa dapat berperan dan berkontribusi bagi bangsa dan negara selain menjadi agen perubahan dalam masyarakat. Mahasiswa dituntut untuk menyelesaikan kuliah dengan mengikuti kelas yang ada selama kurang lebih 8 semester. Namun, disamping kegiatan perkuliahan diantaranya ada beberapa mahasiswa yang bekerja. Biasanya, mahasiswa cenderung memilih untuk bekerja kontrak sementara (*shortterm contracts*) dan paruh waktu (*parttime jobs*) (Van der Meer & Wielers, 2001). Kebanyakan mahasiswa akan bekerja pada pekerjaan yang membutuhkan waktu yang tidak banyak agar jadwal perkuliahan dan kerja seimbang. Mahasiswa yang bekerja memiliki keuntungan yang positif jika pekerjaannya berkaitan dan sejalan dengan program studi yang sedang dipelajari. Mahasiswa dapat menggabungkan teori yang didapat di bangku kuliah dan mempraktekannya di tempat kerja.

Fenomena mahasiswa yang bekerja sudah lama ada dan menjadi suatu fenomena yang biasa dalam lingkup perguruan tinggi. Fenomena mahasiswa yang bekerja dapat terjadi karena perubahan dinamika sosial, ekonomi dan budaya (Grahani dkk. 2023). Perdani (2015) dalam penelitiannya berdasarkan data yang diperoleh dari 4 (empat) orang mahasiswa yang bekerja sambil kuliah yang diwawancarai secara langsung, terdapat beberapa faktor yang menjadi alasan yaitu pendidikan dan ekonomi yang melatarbelakangi mahasiswa untuk bekerja sambil kuliah, seperti untuk mendapatkan pengalaman, belajar mandiri dari lapangan, atau membantu kehidupan keluarga. Kebutuhan pokok dan tuntutan hidup yang meningkat serta krisis ekonomi dalam keluarga menjadi alasan mahasiswa untuk bekerja. Selain itu, menambah pengalaman dan wawasan juga jadi faktor yang

banyak dipilih oleh mahasiswa saat ini. Banyak dari kalangan mahasiswa yang mampu secara ekonomi juga beraktivitas untuk menambah uang saku dan pengalaman mereka (Putri, 2006).

Pada tahun 2020, pemerintah juga mengeluarkan program MBKM (Merdeka Belajar-Kampus Merdeka) dengan menyediakan fasilitas agar mahasiswa mendapatkan peluang dan kesempatan dalam 1 semester atau paling lama 2 semester untuk magang atau bekerja langsung di tempat kerja sebagai wadah untuk membantu mahasiswa memperoleh berbagai keterampilan dan pengetahuan yang akan berguna saat mereka memasuki dunia kerja. Kipreos (2016) (dalam Wasih dan Tama, 2023) mengatakan bahwa program magang di perusahaan dapat memberikan peluang kepada perusahaan untuk merekrut karyawan baru yang potensial. Kwan (2005) (dalam Kipreos dkk. 2017) menambahkan bahwa manfaat magang dalam proses selanjutnya akan menghemat biaya perekrutan dan risiko ketenagakerjaan di perusahaan. Binder dkk. (2015) (dalam Kipreos dkk. 2017) mengatakan bahwa perekrut lebih tertarik kepada mahasiswa yang telah menyelesaikan magang untuk diberikan posisi atau pekerjaan dibandingkan yang belum magang. Hampir semua perguruan tinggi menerapkan program magang ini di semester akhir. Hal ini penting bagi mahasiswa tingkat akhir untuk mempersiapkan diri bekerja setelah lulus. Kipreos dan Dimitropoulos (2017) juga mengatakan manfaat adanya pembelajaran sambil bekerja adalah untuk menyadarkan mahasiswa tentang hubungan antara teori dan praktik serta isu-isu sosial dan lingkungan. Sehingga, dapat bermanfaat ketika memasuki lingkungan kerja.

Dewasa ini, tuntutan pekerjaan semakin kompleks. Revolusi Industri 4.0 mengakibatkan sektor industri mengalami kemajuan teknologi yang sangat cepat. Perkembangan teknologi mengakibatkan kebutuhan akan sumber daya manusia semakin kompleks. Hal ini diakibatkan adanya transisi industri dari tenaga manusia ke tenaga yang diciptakan oleh teknologi. Persaingan di dunia kerja pun semakin kompetitif, mulai dari mencari sampai mempertahankan pekerjaan merupakan hal yang sulit dan menuntut kompetensi yang lebih. Persaingan yang kompetitif dalam dunia kerja juga berpengaruh pada lingkup perguruan tinggi.

Dalam portal berita UGM (Universitas Gajah Mada), Menteri Tenaga Kerja (Menaker) RI, Ida Fauziyah mengatakan bahwa untuk periode tahun 2023 jumlah pengangguran yang lulus dari sarjana dan diploma adalah diangka 12% hal ini disebabkan tidak adanya *link and match* dan masih menjadi pekerjaan rumah kementerian untuk membenahinya. Koneksi dan kecocokan antara lulusan perguruan tinggi dan dunia kerja antara mendapatkan bagi pencari kerja dan memberi kerja bagi pemberi kerja seperti perusahaan menjadi salah satu faktor permasalahan pengangguran lulusan perguruan tinggi. Sejalan dengan Kuncoro (2010) mengatakan peningkatan jumlah lulusan juga berkontribusi pada munculnya pengangguran terdidik karena tidak diikuti dengan peningkatan dan pertumbuhan lapangan pekerjaan yang memadai. Dalam penelitiannya, Sukidjo (2005) juga memaparkan faktor yang menyebabkan lulusan dari perguruan tinggi dapat menganggur yaitu keterbatasan pada individu baik faktor internal seperti keterampilan atau motivasi maupun eksternal seperti lingkungan, kurangnya informasi tentang lowongan kerja yang ada, tidak meratanya kesempatan kerja yang ada, lapangan pekerjaan yang terbatas, kebijakan dalam dunia kerja yang dinamis dan tidak sesuai dengan realita yang ada pada lulusan, rendahnya upaya pemerintahan untuk melakukan penelitian dalam dunia kerja dan pasar kerja untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pencari kerja.

Indonesia sedang menghadapi kesiapan kerja yang rendah. Hal ini terjadi karena adanya *skill mismatch* sebagai pengaruh dari pesatnya era digital. Anwar Sanusi selaku Sekretaris Jenderal untuk Kementerian Tenaga Kerja dalam sambutannya secara daring pada acara Konsolidasi Informasi Pasar Kerja di Jakarta mengatakan bahwa Indonesia masih mengalami kendala dalam rendahnya tingkat kesiapan kerja akibat ketidaksesuaian pada keterampilan. Oleh karena itu, upaya harus dilakukan untuk menutup kesenjangan permintaan keterampilan sekaligus meningkatkan jumlah lapangan kerja baru (jejakfakta.com, 2023). Artinya perlu dilakukan upaya peningkatan skill untuk dapat mengisi kesenjangan terhadap permintaan keterampilan tersebut. Berkaitan dengan hal itu, Yorke (2006) mendefinisikan kesiapan kerja adalah serangkaian kemampuan dasar, pemahaman atau pengetahuan, dan sifat karakter (sikap) yang membantu lulusan mendapatkan

pekerjaan dan berhasil dalam karier mereka sekaligus memberikan dampak positif terhadap tempat kerja, ekonomi, masyarakat, dan diri mereka sendiri.

Disamping itu, ada waktu tunggu bagi mahasiswa yang sudah lulus untuk mendapatkan pekerjaan pertamanya. Hartinah (2016) mengemukakan dalam penelitiannya bahwa periode rata-rata lulusan sarjana (S1) di Indonesia biasanya harus menunggu antara 0 sampai 9 bulan untuk mendapatkan pekerjaan pertama mereka. Setiap Universitas memiliki waktu tunggu yang bervariasi seperti halnya pada Universitas Indonesia, berdasarkan artikel pada website tracer study Universitas Indonesia diketahui waktu tunggu kerja lulusan UI adalah 3 bulan. Universitas Negeri Surabaya, berdasarkan laporan tracer studinya memiliki rata-rata masa tunggu yakni sekitar 4,83 bulan dengan jangka waktu 1- 12 bulan pada lulusan tahun 2021. Lebih menjurus kepada prodi, Universitas Negeri Makassar memiliki waktu tunggu 1-5 bulan dalam persentase terbanyak yakni 88% pada prodi Bimbingan Konseling (Bakhtiar & Latif, 2017). Sedangkan, untuk berapa lama waktu tunggu lulusan di kampus peneliti sendiri yaitu Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah belum terdokumentasi dengan baik sehingga tidak diketahui data yang pasti berapa rata-rata waktu tunggu lulusan untuk mendapatkan pekerjaan pertamanya.

Dari paparan diatas mengarah pada kesimpulan bahwa lulusan masih harus menunggu cukup lama untuk mendapatkan pekerjaan pertama mereka. Oleh karena itu, untuk menghindari harus menunggu lama untuk mendapatkan pekerjaan pertama mereka, lulusan juga harus siap untuk memasuki dunia kerja sebelum memasuki dunia kerja. Menurut penelitian Dukalalang (2019) usia, tingkat pendidikan, pendapatan, dan pengalaman kerja merupakan beberapa karakteristik yang mempengaruhi lamanya lulusan mencari pekerjaan. Menurut penelitian yang dilakukan di enam departemen di Fakultas Vokasi, Institut Teknologi Sepuluh November oleh Ratih dkk. (2022), lulusan yang sudah pernah bekerja memiliki peluang lebih besar untuk mendapatkan pekerjaan pertamanya dibandingkan dengan yang tidak.

Kuliah sambil bekerja membuat mahasiswa dapat belajar untuk beradaptasi ke dalam lingkup dunia kerja dan melahirkan kondisi siap kerja. Menurut Slameto

(2010) kesiapan merupakan kondisi seseorang yang memungkinkan dirinya memberikan respon secara tertentu terhadap suatu keadaan juga sebagai bentuk persyaratan untuk seseorang belajar ke tahap selanjutnya. Sejalan dengan itu, Ward dan Riddle (2002) dalam penelitiannya mengemukakan kesiapan kerja sebagai kemampuan untuk menemukan dan mendapatkan pekerjaan yang dapat memenuhi kebutuhan individu serta dapat menyesuaikan diri pada pekerjaan tersebut tanpa perlu mendapatkan bantuan yang terlalu banyak. Kuliah sambil kerja juga membantu mahasiswa untuk mendapatkan pengalaman dan wawasan yang lebih dalam di bidang yang dipelajari. Kesiapan kerja diukur apabila seseorang memiliki keterampilan ilmiah, pemahaman, dan kepribadian yang membuat seseorang merasa nyaman dan puas dengan pekerjaannya, sehingga memungkinkan mereka mencapai kesuksesan dalam profesinya (Poll & Sewel, 2007).

Bakker dan Leiter (2010) menyatakan bahwa perusahaan saat ini membutuhkan orang-orang yang proaktif, bertanggung jawab, dan memiliki inisiatif. Hal tersebut, maka diperlukan karyawan yang *engaged* dalam pekerjaannya dan memiliki *work engagement* yang tinggi. Menurut *Institute of Employee Studie* (2004) *work engagement* adalah sikap positif karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Bakker dkk. (2002) mendefinisikan *work engagement* sebagai kondisi positif yang berhubungan dengan kesejahteraan di tempat kerja yang ditandai dengan semangat yang tinggi dan memiliki kelekatan yang kuat dengan pekerjaannya. *Work engagement* menjadi kajian populer di abad ke-21. Kepopuleran ini diduga karena banyaknya penelitian psikologi yang berfokus pada karakteristik negatif sikap dan perilaku individu di masa lalu, contohnya disfungsi, kelemahan dan patologi (Scaufeli & Salanova, 2007). Lalu, munculah pemahaman baru dalam dunia psikologi yang dikenal sebagai psikologi positif yang tidak hanya berfokus pada kelemahan-kelemahan individu tetapi juga pada kekuatan atau kelebihan individu dan upaya untuk mengoptimalisasi fungsi dan kesejahteraan psikologis (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Hal yang sama dengan *work engagement*, Rakhim (2020) juga menyatakan bahwa bahwa jumlah penelitian dan studi tentang *work engagement* telah meningkat secara signifikan selama dua dekade terakhir.. Banyak temuan penelitian yang memaparkan bahwa perlunya

untuk memiliki sumber daya manusia yang *engaged* dalam pekerjaannya. Hal ini membuat di masa sekarang work engagement dibutuhkan oleh setiap perusahaan untuk menanamkan pada masing-masing karyawannya. *Personal resource* yang merupakan prediktor dari work engagement menjadi kunci utama karena dengan begitu karyawan memiliki kemampuan untuk mengevaluasi diri secara positif sehingga meningkatkan ketahanan pada diri karyawan dan karyawan juga dapat melakukan kontrol yang dapat berpengaruh kepada lingkungan sekitarnya (Hobfoll dkk 2007). Bal & Bakker (2010) juga menyatakan bahwa setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang proaktif dan berkomitmen agar dapat bertahan dalam menghadapi persaingan industri yang semakin ketat.

Bakker (2011) memaparkan dengan detail bahwa ada tiga keuntungan bagi karyawan yang sangat terlibat dalam pekerjaan mereka. Pertama, karyawan akan lebih bahagia dan bersemangat dengan pekerjaan mereka, sehingga mereka dapat menghasilkan lebih banyak sumber daya dan melaksanakan tugas dengan lebih efektif. Kedua, karyawan akan lebih sehat secara fisik dan mental, sehingga mereka dapat lebih fokus dalam menyelesaikan tugas. Ketiga, karyawan akan meningkatkan *work engagement* pada rekan kerja mereka. Hasilnya, terjainnya hubungan interpersonal yang positif di antara rekan kerja dan kinerja kelompok yang meningkat. Sejalan dengan itu, Federman (2007) mengatakan bahwa karyawan yang *engaged* akan fokus pada menyelesaikan pekerjaannya, percaya bahwa mereka adalah bagian dari tim, mampu melakukan setiap tugas serta lebih mampu menghasilkan inovasi dan perubahan. Menurut Schaufeli (2012) karyawan yang *engaged* juga menunjukkan inisiatif yang tinggi sehingga lebih terdorong untuk belajar lebih banyak daripada yang mereka lakukan setiap hari.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa mahasiswa yang bekerja memiliki kesempatan untuk melatih diri menjadi karyawan yang *engaged* atau memiliki keterlibatan penuh pada pekerjaannya dan juga memiliki tingkat kesiapan kerja yang tinggi untuk memasuki dunia kerja pasca lulus. Sehingga peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Work Engagement* terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa yang Bekerja”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Seberapa tinggi tingkat *work engagement* pada mahasiswa yang bekerja?
2. Seberapa tinggi tingkat kesiapan kerja pada mahasiswa yang bekerja?
3. Apakah ada pengaruh antara *work engagement* terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa yang bekerja?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tingkat *work engagement* pada mahasiswa yang bekerja.
2. Untuk mengetahui tingkat kesiapan kerja pada mahasiswa yang bekerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh *work engagement* terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa yang bekerja.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Mampu sebagai referensi dan rujukan pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa.
2. Mampu memberikan pembaharuan pemikiran untuk solusi dan mengembangkan kualitas lulusan perguruan tinggi.