

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Pandemi COVID-19 menyebabkan resesi di banyak negara pada tahun 2020 dikutip dari penelitian Solichin & Noviana (2020). Hal ini menyebabkan sebagian pekerja kehilangan pekerjaannya. Resesi biasanya terjadi ketika ekonomi suatu negara mengalami pertumbuhan negatif selama enam bulan berturut-turut. Menurut Menteri Keuangan Sri Mulyani, Indonesia merupakan salah satu negara yang berpotensi mengalami resesi pada tahun 2023. Terdapat 15 negara Asia terancam resesi di tahun 2023 menurut Bloomberg dikutip dari SINDOgrafis oleh Masyhudi (2022) yaitu:

**Tabel 1. 1.** 15 Negara Asia Terancam Resesi Di Tahun 2023

Sri Lanka	Selandia Baru	Korea Selatan	Jepang	Tiongkok	Hongkong	Australia
85%	33%	25%	25%	20%	20%	20%

Taiwan	Pakistan	Malaysia	Vietnam	Thailand	Filipina	Indonesia	India
20%	20%	13%	10%	10%	8%	3%	0%

Sumber ; SINDOgrafis (2023)

Menurut survei Bloomberg baru-baru ini, Indonesia berada di peringkat ke-14 dengan persentase 3%. Menurut Wandasari (2019) kesiapan calon tenaga kerja untuk memasuki dunia kerja adalah salah satu masalah penting dalam dunia pendidikan di Indonesia saat ini. Ancaman resesi penting untuk mengingatkan mahasiswa agar meningkatkan keterampilannya. Salah satu konteks penelitian Abdelwahed et al (2020) adalah Indonesia. Diakui di Indonesia jumlah pengangguran termasuk jumlah pengangguran bergelar sarjana sangat tinggi dan terus meningkat menurut Sekretaris Jenderal Kementerian Ketenagakerjaan Anwar Sanusi dikutip dari Merdeka (2021).

**Tabel 1. 2** Tingkat Pengangguran terbuka menurut Pendidikan dan Jenis Kelamin di Provinsi DKI Jakarta (Persen), 2019 – 2021

Jenjang Pendidikan	Tingkat Pengangguran terbuka menurut Pendidikan dan Jenis Kelamin di Provinsi DKI Jakarta ( Persen )								
	Laki- Laki			Perempuan			Jumlah		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
< SD	4,49	8,26	5,20	1,74	5,70	4,27	3,22	7,13	4,77
SMP	5,25	10,22	7,22	3,90	7,87	7,14	4,80	9,40	7,19
SMA Umum	6,33	11,44	9,20	9,84	13,93	14,07	7,44	12,26	10,85
SMK	8,96	14,04	10,92	10,79	18,02	10,26	9,56	15,40	10,70
Diploma I/II/III	5,76	12,92	6,57	4,97	6,12	3,08	5,39	9,65	4,79
Universitas	4,24	7,98	9,13	4,37	7,08	5,05	4,30	7,59	7,37
Total	6,29	11,06	8,73	6,26	10,76	8,12	6,22	10,95	8,50

Sumber: Data BPS Ketenagakerjaan 2021

Berdasarkan data pada Tabel 1.2, dengan tingkat pengangguran terbuka menurut Pendidikan pada posisi tertinggi ketiga di tahun 2021 adalah di tingkat universitas sebesar 7,37%. Dalam situasi ini, mahasiswa sebagai calon tenaga kerja harus mempersiapkan kesiapan kerja berdasarkan keterampilan yang dibutuhkan di dunia kerja dikutip dari penelitian Abuhussain et al (2021).

Di era globalisasi, kompetisi bisnis semakin ketat. Menurut Haholongan et al (2019) Banyak perusahaan menyadari bahwa manusia dalam perusahaan dapat memberikan keunggulan bersaing. Menurut Rahardjo dalam penelitian Suriawinata et al ( 2020) menjelaskan konsep kualitas sumber daya manusia, yaitu kualitas sumber daya manusia tidak hanya melalui keterampilan atau kekuatan fisik, tetapi melalui pendidikan atau pengetahuan, pengalaman dan sikap yang dimilikinya. Sulitnya persaingan untuk mendapatkan pekerjaan di Indonesia terungkap dari sebuah penelitian yang dilakukan oleh Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi sekitar 8,8% dari 7 juta pengangguran di Indonesia adalah sarjana. Solusi penting untuk mengatasi masalah ini adalah dengan menciptakan sumber daya manusia atau calon tenaga kerja yang berkualitas

contohnya dengan program magang. Program magang bertujuan untuk menjembatani antara perguruan tinggi dan dunia kerja untuk meningkatkan nilai sumber daya manusia. Inilah sebabnya mengapa magang penting untuk kesiapan kerja mahasiswa.

Namun juga terdapat kendala pada program magang, banyak perusahaan yang memanfaatkan besarnya minat mahasiswa untuk melakukan magang dengan alasan “mendapat pengalaman” dan tidak membayar gaji tetapi pekerjaan mereka disamakan dengan porsi kerja karyawan tetap. Permasalahan lain juga terlihat pada peserta magang, kurangnya rasa percaya diri peserta magang dalam bekerja menjadi kendala ketika mereka mendemonstrasikan keterampilan pada saat magang. Peneliti telah menemukan perbedaan pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja pada penelitian sebelumnya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Arimbi (2022) yang berjudul ‘‘pengaruh prestasi belajar dan pengalaman praktik magang terhadap kesiapan kerja’’ menunjukan bahwa pengalaman praktik magang berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Sedangkan penelitian oleh Sari yang berjudul ‘‘pengaruh kegiatan magang dan *soft skill* terhadap kesiapan kerja’’ menyatakan kegiatan magang tidak mempunyai pengaruh terhadap kesiapan kerja. Berdasarkan perbandingan penelitian terdahulu dapat diketahui bahwa hasil penelitian tersebut menghasilkan hasil yang berbeda, oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja.

Pelatihan kerja diperkirakan merupakan faktor lain yang mempengaruhi kesiapan untuk bekerja selain pengalaman magang. Menurut Damayanti et al (2018) Tingginya angka pengangguran disebabkan kurangnya keterampilan yang dibutuhkan oleh dunia kerja. Agar mahasiswa mampu bersaing di dunia kerja, maka mahasiswa harus meningkatkan kemampuan nonteknis dengan mengikuti pelatihan yang berkaitan dengan pendidikan pilihannya. Pada prinsipnya calon tenaga kerja diharapkan memiliki tujuan dalam melaksanakan pekerjaannya secara efektif setelah mendapatkan pelatihan, yaitu kemampuan bekerja di lapangan sesuai dengan kemampuannya pada saat menerima pelatihan. Peneliti telah menemukan

perbedaan pengaruh pelatihan kerja terhadap kesiapan kerja pada penelitian sebelumnya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wandasari (2019), yang berjudul ‘‘hubungan efektifitas pelatihan dengan kesiapan kerja pada calon tenaga kerja yang telah mengikuti pelatihan pemagangan’’ menunjukan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Sedangkan penelitian oleh Susanti & Mulyoto (2020) dengan judul ‘‘kesiapan kerja siswa BLK ditinjau dari kemandirian belajar, motivasi kerja dan pengalaman pelatihan’’ menyatakan bahwa kegiatan pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kesiapan kerja. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya tentang pengaruh pelatihan terhadap kesiapan kerja menunjukkan hasil yang berbeda. Oleh karena itu, peneliti ingin meneliti lebih lanjut tentang pengaruh pelatihan kerja terhadap kesiapan kerja.

Selanjutnya, motivasi berprestasi adalah faktor lain yang diperkirakan mempengaruhi kesiapan kerja selain pelatihan kerja. Menurut McClelland dan Atkinson dikutip Mulya & Indrawati (2017) dalam *Empathy Journal*, motivasi berprestasi adalah dorongan untuk mencapai prestasi tertentu dan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai keberhasilan sesuai dengan harapan dan standar yang ditetapkan untuk memasuki dunia kerja, baik yang bersifat pribadi maupun dari luar dan dapat berupa kompetensi pendukung.

Kompetensi yang dimaksudkan terdapat dalam Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 232/U/2000, tentang pedoman penyusunan kurikulum pendidikan tinggi dan penilaian hasil belajar mahasiswa, menetapkan bahwa mahasiswa harus memiliki kompetensi tambahan selain kompetensi dalam bidang ilmunya. Karena pemilihan tenaga kerja saat ini tidak hanya mencari lulusan baru dengan dasar pengetahuan yang tinggi (misalnya nilai yang tinggi), tetapi juga lulusan dengan visi kemandirian dan keterampilan lainnya. Melihat lebih dekat hubungan antara kebutuhan keterampilan umum dan keterampilan khusus di tempat kerja menunjukkan bahwa kesuksesan seseorang ditentukan 80% oleh keterampilan umum dan 20% oleh keterampilan khusus. Namun, dalam sistem pendidikan di Indonesia saat ini, keterampilan umum rata-rata yang diberikan hanya mencapai 10% dari kurikulum, sehingga menyebabkan kurangnya kesiapan kerja.

Menurut Riyanti & Kasyadi (2021) Kesiapan kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas dengan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Caballero dan Walker (2020) Kesiapan kerja meliputi tiga aspek yaitu manajemen pengetahuan, manajemen kualitas kerja dan manajemen kemampuan kerja individu. Ada dua jenis faktor kesiapan kerja yaitu *internal* dan *eksternal*. Faktor *internal* terdiri dari faktor yang berasal dari diri sendiri seperti kematangan fisik dan mental, tekanan, kreativitas, minat, bakat, kecerdasan, kemandirian, pengetahuan, dan motivasi. Faktor *eksternal* terdiri dari faktor-faktor yang datang dari dunia luar, seperti informasi tentang pengalaman kerja dan kehidupan kerja seseorang.

Berdasarkan penelitian Abdelwahedi et al (2020) menunjukkan bahwa kesiapan kerja memiliki tantangan tersendiri di banyak negara, yaitu kurangnya pelatihan kerja dan pengalaman magang, lulusan memiliki harapan yang tidak realistis tentang dunia kerja, harapan pasar tenaga kerja akan keterampilan yang diharapkan, hubungan perguruan tinggi dan industri relatif lemah.

**Tabel 1.3** Tingkat Pengangguran Terbuka (Persen), 2020-2022

Wilayah	Tingkat Pengangguran Terbuka ( persen )		
	2020	2021	2022
<b>DKI Jakarta</b>	10,95	8,50	7,18
<b>Kepulauan Seribu</b>	7,37	8,58	8,47
<b>Jakarta Selatan</b>	10,79	7,33	5,63
<b>Jakarta Timur</b>	9,29	8,23	8,39
<b>Jakarta Pusat</b>	10,97	7,75	5,88
<b>Jakarta Barat</b>	12,27	9,06	7,10
<b>Jakarta Utara</b>	11,79	9,84	8,04

Sumber: Data BPS Tingkat Pengangguran Terbuka 2022

Tingkat pengangguran terbuka berdasarkan beberapa wilayah di Indonesia menurut data dari BPS pada tabel 1.3 yang menempati posisi tertinggi kedua pada tahun 2022 yaitu di wilayah Jakarta Timur. Tingkat pengangguran di Jakarta Timur sebesar 8,39%. Peneliti memilih daerah penelitian di Jakarta Timur karena Jakarta Timur merupakan daerah dengan tingkat pengangguran tertinggi di wilayah Jakarta pada tahun 2022. Selanjutnya akan ditampilkan tabel jumlah mahasiswa negeri dan swasta di Jakarta Timur pada tabel 1.4

**Tabel 1. 4** Jumlah mahasiswa negeri dan swasta di Jakarta Timur tahun 2019-2021

Kab / Kota	Jumlah Mahasiswa (Negeri)			Jumlah Mahasiswa (Swasta)		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Jakarta Timur	31.802	35.933	33.492	110.811	110.776	105.857

**Catatan:** Termasuk Institut, Sekolah Tinggi, Akademi, dan Politeknik

Sumber: Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi

Berdasarkan pada hasil tabel 1.4 dapat diketahui bahwa jumlah mahasiswa swasta di Jakarta Timur lebih banyak dibandingkan dengan jumlah mahasiswa negeri. Oleh karena itu peneliti memilih 2 perguruan tinggi swasta yang terletak di daerah Jakarta Timur yaitu Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIE Jakarta) dan Institut Bisnis dan Multimedia (IBM) Asmi sebagai tempat penelitian.

Upaya untuk membantu mahasiswa di STIE Jakarta dan IBM Asmi mengenai kesiapan kerja dapat dilakukan dengan memanfaatkan layanan bimbingan konseling, sejalan dengan fungsi bimbingan konseling yaitu pemahaman, pencegahan dan pengembangan. Bimbingan Konseling mencakup empat bidang pengajaran, yaitu bimbingan pribadi, sosial, pendidikan, dan karir. Dalam konseling karir, konselor membantu mahasiswa memahami karir dan perkembangan karir berdasarkan kemampuan dan usia mereka. Hal ini penting untuk diperhatikan karena pada umumnya calon tenaga kerja bekerja tidak sesuai dengan keterampilan yang telah mereka pelajari di perkuliahan, banyak dari mereka kurang percaya diri dan kurang memahami pada saat mengikuti program magang dan pelatihan kerja.

Maka dari itu, peneliti tertarik untuk mengangkat sebuah penelitian yang berjudul: “Pengaruh pengalaman magang dan pelatihan kerja terhadap kesiapan kerja dengan motivasi berprestasi sebagai variabel mediasi pada mahasiswa di Jakarta Timur (Studi kasus pada STIE Jakarta dan IBM Asmi)”.

## 1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi masalah pokok dalam penulisan ini, yaitu:

1. Apakah pengalaman magang berpengaruh langsung terhadap motivasi berprestasi pada mahasiswa di STIE Jakarta dan IBM Asmi ?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi berprestasi pada mahasiswa di STIE Jakarta dan IBM Asmi ?
3. Apakah pengalaman magang berpengaruh langsung terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa di STIE Jakarta dan IBM Asmi ?
4. Apakah pelatihan kerja berpengaruh langsung terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa di STIE Jakarta dan IBM Asmi ?
5. Apakah motivasi berprestasi berpengaruh langsung terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa di STIE Jakarta dan IBM Asmi ?
6. Apakah pengalaman magang berpengaruh tidak langsung terhadap kesiapan kerja dengan motivasi berprestasi sebagai variabel mediasi pada mahasiswa di STIE Jakarta dan IBM Asmi ?
7. Apakah pelatihan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kesiapan kerja dengan motivasi berprestasi sebagai variabel mediasi pada mahasiswa di STIE Jakarta dan IBM Asmi ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti mengenai pengaruh pengalaman magang dan pelatihan kerja terhadap kesiapan kerja dengan motivasi berprestasi sebagai variabel mediasi. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung variabel pengalaman magang terhadap motivasi berprestasi pada mahasiswa di STIE Jakarta dan IBM Asmi.
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung variabel pelatihan kerja terhadap motivasi berprestasi pada mahasiswa di STIE Jakarta dan IBM Asmi.

3. Untuk mengetahui pengaruh langsung variabel pengalaman magang terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa di STIE Jakarta dan IBM Asmi.
4. Untuk mengetahui pengaruh langsung variabel pelatihan kerja terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa di STIE Jakarta dan IBM Asmi.
5. Untuk mengetahui pengaruh langsung variabel motivasi berprestasi terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa di STIE Jakarta dan IBM Asmi.
6. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung variabel pengalaman magang terhadap kesiapan kerja dengan motivasi berprestasi sebagai variabel mediasi pada mahasiswa di STIE Jakarta dan IBM Asmi.
7. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung variabel pelatihan kerja terhadap kesiapan kerja dengan motivasi berprestasi sebagai variabel mediasi pada mahasiswa di STIE Jakarta dan IBM Asmi.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan untuk menambah informasi dan referensi yang dapat membantu mengembangkan hasil penelitian selanjutnya, khususnya yang berkaitan dengan kesiapan kerja menggunakan variabel pengalaman magang dan pelatihan kerja dengan motivasi berprestasi sebagai variabel mediasi.

##### **2. Manfaat Praktis**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi mahasiswa untuk mengevaluasi selama proses pembelajaran mereka dan memberikan kontribusi tentang pentingnya memiliki pengalaman magang dan pelatihan kerja terhadap kesiapan kerja dengan dimediasi motivasi berprestasi sehingga dapat membantu mahasiswa mencapai tujuan yang diinginkan serta dapat



membantu mahasiswa membuat perencanaan secara lebih matang dan jelas demi mendapatkan pekerjaan yang ingin ditekuni setelah menjadi lulusan sarjana (S1).

### **3. Manfaat Akademis**

Bagi peneliti dan civitas akademika, penelitian ini merupakan proses pembelajaran untuk mengkaji secara lebih kritis mengenai ‘‘Pengaruh Pengalaman Magang dan Pelatihan Kerja terhadap Kesiapan Kerja dengan Motivasi Berprestasi sebagai Variabel Mediasi’’. Penelitian ini juga membantu penulis untuk menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang yang diperoleh dari perguruan tinggi ke dalam kehidupan kerja, sebagai tempat membandingkan praktik nyata dunia kerja dengan materi yang dipelajari di perguruan tinggi. Diharapkan civitas akademika dapat memperoleh manfaat dari informasi dan literatur pendukung yang dikumpulkan dalam penelitian ini.