

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses berkelanjutan yang dirancang untuk menyediakan organisasi dan kelompok dengan personel yang sesuai, sehingga mereka dapat ditempatkan pada posisi yang tepat ketika organisasi membutuhkannya. (Kaehler & Grundei, 2019).

Peran SDM saat ini dan masa depan tetap penting, seperti yang diungkapkan oleh (Dessler, 2018): "Selama bertahun-tahun telah dikatakan bahwa modal adalah suatu hambatan untuk industri yang sedang berkembang. Saya pikir itu adalah tenaga kerja dan ketidakmampuan perusahaan untuk merekrut dan mempertahankan tenaga kerja yang baik yang merupakan hambatan untuk produksi".

Namun kualitas sumber daya manusia di Indonesia masih rendah dibuktikan dengan tingginya tingkat pengangguran di Indonesia. Data dari Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa :

**Tabel 1.1**  
**Tingkat Pengangguran Terbuka Pada Beberapa Provinsi Di Indonesia**

Provinsi	TPT - FEB	TPT- AGS	TPAK - FEB	TPAK – AGS
DKI Jakarta	8	7.18	62.27	63.08
Jawa Barat	8.35	8.31	66.31	66.15
Jawa Tengah	5.75	5.57	72.04	70.84
DI Yogyakarta	3.73	4.06	74.68	72.6

*Sumber : BPS (2022)*

Fenomena tersebut menggambarkan bahwa masih rendahnya kesiapan kerja tenaga kerja di Jawa Barat, dibuktikan dengan nilai presentasi TPT di Jawa Barat

lebih tinggi jika dibandingkan dengan provinsi-provinsi lainnya yang ada di Indonesia yaitu sebesar 8,31% pada bulan Agustus 2022. Fenomena ini diperkuat oleh data yang bersumber dari BPS (2022) yang menunjukkan bahwa Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja pada bulan Februari-Agustus tahun 2022 yang sebagian besar mengalami penurunan. Oleh karena itu, negara Indonesia harus terus berbenah diri dan berkembang maju mengikuti negara-negara ASEAN lainnya.

Rosana (2015) mengatakan bahwa perguruan tinggi atau perguruan tinggi lainnya mempunyai peranan penting dalam pembangunan nasional di bidang ekonomi, politik, lingkungan hidup, dan kebudayaan. Setiap lulusan juga diharapkan unggul dan terampil dalam bekerja serta mempunyai kompetensi penuh dalam dirinya. Institusi pendidikan menjadi pilar utama dalam menghasilkan lulusan yang kompeten dan mampu membawa perubahan lebih baik bagi negeri.

Pasek mengungkapkan masih banyak lulusan baru perguruan tinggi yang belum siap bekerja sehingga sarjana tersebut belum bisa memenuhi kebutuhan pasar kerja di Indonesia. Setiap mahasiswa harus merasa yakin bahwa dirinya siap memasuki dunia kerja sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya dengan lebih maksimal. Sesuai dengan pendapat Santrock yang menyatakan pentingnya kerja dan kesiapan kerja bagi mahasiswa untuk mengubah karir, kemudian menurut Wall beliau menyatakan bahwa sikap dan kesiapan kerja juga sangat mempengaruhi kemampuan seorang sarjana untuk mencapai hal tersebut. (Ayuningtyas, 2015).

Dewasa ini, salah satu permasalahan yang menarik untuk dikaji adalah terkait dengan kesiapan kerja mahasiswa. Saat ini banyak perusahaan atau pelaku usaha industri yang menolak pelamar kerja karena keterampilan/kompetensinya tidak sesuai dengan kebutuhan di dunia kerja. Hal ini mengakibatkan permasalahan kemiskinan di Indonesia cukup berdampak dengan seiring bertambahnya jumlah penduduk dari tahun ke tahun dan penurunan yang terus meningkat. (Hulu Et Al., 2020).

Sebagai calon angkatan kerja, mahasiswa akhir akan mengalami perubahan terkait dengan fase perubahan status dari mahasiswa menjadi seorang pegawai. Perubahan tersebut tentunya akan menimbulkan dampak, salah satunya adalah kecemasan dalam menghadapi dunia kerja. Kecemasan dalam menghadapi dunia kerja, kecemasan tersebut dapat berupa perasaan negatif meliputi perasaan ketakutan dan kekhawatiran terhadap ketersediaan lapangan pekerjaan (Dinata, 2013).

Sebagai salah satu perguruan tinggi yang diakui baik oleh masyarakat dan pemerintah di kabupaten kuningan adalah Universitas Kuningan. Universitas Kuningan merupakan perguruan tinggi swasta (PTS) yang dinyatakan masuk 100 besar sebagai pts terbaik di Indonesia menurut versi unirank tahun 2022.

Universitas Kuningan memiliki beberapa Fakultas yang salah satunya adalah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, dimana di dalamnya terdapat dua Program Studi Yaitu Prodi Manajemen dan Prodi Akuntansi. Dengan misi menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran yang berkualitas. Hal tersebut dapat memicu pihak-

pihak terkait menjadi lebih termotivasi untuk mencetak lulusan-lulusan mahasiswa yang berkepribadian unggul, bermanfaat, dan berkualitas.

Namun, berdasarkan *Tracing Data* Tahun 2021-2022 Yang diperoleh dari Pusat Kesehatan Pusat Bimbingan Konseling dan Karir Universitas Kuningan, menyatakan bahwa lulusan yang sudah lulus tersebut tidak langsung mendapatkan pekerjaan. Hal ini di dukung oleh *Data Tracer* Fakultas Ekonomi Dan Bisnis yang telah diperoleh peneliti:

**Tabel 1.2**  
***Data Tracer* Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Tahun 2021-2022**

No.	Prodi	Jumlah Kelulusan Mahasiswa	Jumlah Lulusan Yang Mengisi	Jumlah Lulusan Yng Sudah Bekerja	Jumlah Lulusan Yang Belum Bekerja	(%)
1.	Manajemen 2021	305	61	26	35	20%
2.	Akuntansi 2021	155	79	33	46	51%
3.	Manajemen 2022	153	143	65	78	93%
4.	Akuntansi 2022	111	42	25	17	38%

*Sumber : Kantor Pusat Bimbingan Konseling Karir dan Kesehatan (KPBK3)*

Berdasarkan data diatas, banyak lulusan-lulusan mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis yang tidak berkenan untuk mengisi *Data Tracer* dan jika di perhatikan masih banyak lulusan yang belum mendapatkan pekerjaan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja lulusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tahun 2021-2022 atau pada angkatan 2018-2019 dinyatakan belum memiliki kesiapan kerja yang cukup untuk menghadapi dunia kerja setelah kelulusannya menjadi Sarjana di Universitas Kuningan.

Selain fenomena di atas, peneliti juga melakukan Pra-Survei sebagai pendahuluan yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kesiapan mahasiswa semester akhir tahun 2020 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kuningan untuk masuk ke dalam dunia kerja. Penyebaran Pra-Survei ini dilaksanakan pada tanggal 30 Oktober dengan menggunakan kuesioner melalui *google form*, pertanyaan yang digunakan merupakan pertanyaan mendasar tentang kesiapan kerja dengan jumlah responden sebanyak 35 orang dari mahasiswa angkatan 2020 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kuningan. Berikut hasil penyebaran pra survei yang dapat dilihat pada tabel 1.3 :

**Tabel 1.3**  
**Hasil Pra-Survei Mengenai Kesiapan Kerja**

No.	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya	Tidak	Ya (%)	Tidak (%)
1.	Apakah Anda Siap Memasuki Dunia Kerja?	13	22	37%	63%
2.	Apakah anda ingin melanjutkan Pendidikan setelah mendapatkan gelar sarjana?	19	16	54%	46%
3.	Apakah anda memiliki minat membuka usaha setelah menyelesaikan Pendidikan anda?	10	25	29%	71%

*Sumber : Data Diolah Oleh Penulis 2023*

Berdasarkan hasil Pra-Survei di atas, gambaran fenomena mengenai kesiapan kerja pada mahasiswa aktif pada Angkatan 2020 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis angkatan 2020, ditemukan sebanyak 63% mahasiswa yang belum siap untuk masuk ke dalam dunia kerja, lalu sebanyak 54% mahasiswa yang ingin melanjutkan pendidikannya setelah mendapat gelar sarjana, dan kemudian

ditemukan sebanyak 71% mahasiswa yang tidak memiliki minat untuk membuka usaha setelah menyelesaikan pendidikannya. Oleh karena itu, berdasarkan data pra-survei diatas dapat ditunjukkan bahwa tidak semua lulusan perguruan tinggi akan siap untuk bekerja setelah lulus nantinya.

Adapun menurut Winkel Dan Hastuti dalam (Agusta, 2014), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja adalah taraf intelegensi atau kecerdasan, minat, pengetahuan, informasi dan pengalaman yang dimiliki pada suatu pekerjaan, kesehatan, ciri-ciri dan sifat kepribadian yang sama-sama memberikan corak khas pada seseorang, serta nilai- nilai kehidupan. Sedangkan menurut Slameto (2010) faktor - faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja mencakup tiga aspek yaitu : (1) kondisi seseorang (2) kebutuhan–kebutuhan, motif dan tujuan (3) keterampilan, pengetahuan, dan pengertian lain yang telah dipelajari. Ketiga aspek tersebut dapat mempengaruhi kesiapan seseorang dalam melakukan sesuatu. Disebutkan pula oleh (Slameto, 2010), bahwa “Pengalaman-pengalaman mempunyai pengaruh yang positif terhadap kesiapan”.

Dengan kajian-kajian diatas, maka dapat dijelaskan bahwa kesiapan kerja adalah konsisi dimana seseorang harus memiliki *soft skill*, minat, dan juga pengalaman untuk dapat bersaing di dalam dunia kerja. Sehingga seseorang itu dapat menyelesaikan maupun mengerjakan suatu tugas atau pekerjaan dengan penuh kepercayaan diri atas dasar kemampuan yang ia miliki.

*Soft skill* adalah kemampuan yang dimiliki seseorang yang lebih bersifat afektif yang memudahkan seseorang untuk memahami karakteristik diri sendiri, mengatur kepribadian dalam berkomunikasi, berpikir dan bersikap yang sesuai

dengan norma masyarakat serta berinteraksi dengan lingkungannya sehingga mengantarkan dirinya pada kesuksesan (Hulu Et Al., 2020). Sedangkan menurut Kaipa, P & Millus, T Dalam Winarko & Setuju (2015) *soft skill* merupakan jenis keterampilan yang lebih banyak terkait dengan sensitivitas perasaan seseorang terhadap lingkungan di sekitarnya.

Hal ini selaras dengan penelitian yang ditulis oleh (Deswarta Et Al., 2023) yang menyatakan bahwa pengaruh *soft skill* kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Selain itu, penelitian lain seperti penelitian yang tulis oleh Lubis (2021) yang menyatakan bahwa *soft skills* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja.

Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratuela, Dkk (2022) yang menyatakan bahwa *soft skill* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kesiapan kerja. Selain itu penelitian yang ditulis oleh (Siburian, dkk (2022) yang menyatakan bahwa *Soft skill* tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.

(Winkel, 2013) menyatakan bahwa bimbingan karir adalah bimbingan untuk mempersiapkan diri dalam mengambil keputusan untuk memilih bidang pekerjaan, jabatan/profesi tertentu, dan membekali diri agar siap memangku suatu jabatan dan beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan. Sedangkan menurut (Munandir, 2011) bimbingan karir adalah pendidikan yang bertujuan membantu siswa menyusun rencana karirnya dan mempersiapkan diri sebelum memasuki dunia kerja. Permasalahan karir merupakan kekhawatiran siswa yang berorientasi pada masa depan, agar mereka dapat mempersiapkan masa depan yang baik sesuai

dengan kemampuan, bakat, dan minatnya. Mahasiswa harus dibekali pemahaman diri dalam memilih karir yang sesuai dengan keahliannya..

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawati & Arief, 2016) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh bimbingan karir terhadap kesiapan kerja. Selain itu, penelitian yang tulis oleh (Hakiki Et Al., 2023) menyatakan bahwa bimbingan karir juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja.

Berbeda dengan penelitian diatas, (Mutoharoh & Rahmangingtyas, 2019) yang mengungkapkan bahwa bimbingan karir tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja.

Salah satu faktor internal kesiapan kerja adalah minat kerja. Minat yang besar adalah modal besar yang berarti mencapai objek atau sasaran yang diinginkan (Dalyono, 2012). Sementara menurut (Navisha, 2021), minat merupakan bagian dari sikap yang menjadi dasar prasangka, minat merupakan salah satu rasa lebih suka dan rasa ketertarikan pada suatu hal atau aktivitas dan minat mampu menarik seseorang dalam melakukan berbagai hal dalam kehidupan sehari-hari tidak terkecuali dalam hal kesiapan kerja. Maka dalam suatu kesiapan kerja diperlukan faktor minat terutama minat bekerja dalam menarik seseorang sebelum memasuki dunia kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Gohae (2020) yang menyebutkan bahwa minat kerja berpengaruh signifikan yang positif terhadap kesiapan kerja. Selain itu, dalam penelitian (Fatni & Satrya, 2023) yang mengatakan bahwa minat bekerja dengan cara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.



Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati dan Arief (2016) yang mengungkapkan bahwa minat kerja berkontribusi rendah terhadap kesiapan kerja.

Berdasarkan latar belakang permasalahan, *fenomena gap*, dan *research gap* diatas, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Soft Skill*, Bimbingan Karir, Dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja (Survei Pada Mahasiswa Angkatan Tahun 2020 Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Kuningan)”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan batasan masalah di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah gambaran pengaruh *Soft Skill*, Bimbingan Karir, dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Angkatan Tahun 2020 Di Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Kuningan.
2. Bagaimanakah gambaran pengaruh *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Angkatan Tahun 2020 Di Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Kuningan.
3. Bagaimanakah gambaran pengaruh Bimbingan Karir Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Angkatan Tahun 2020 Di Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Kuningan.
4. Bagaimanakah gambaran pengaruh Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Angkatan Tahun 2020 Di Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Kuningan.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Mengetahui pengaruh secara simultan *Soft Skill*, Bimbingan Karir, Dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Angkatan Tahun 2020 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Kuningan.
2. Mengetahui pengaruh secara parsial *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Angkatan Tahun 2020 di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis di Universitas Kuningan.
3. Mengetahui pengaruh secara parsial Bimbingan Karir Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Angkatan Tahun 2020 di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis di Universitas Kuningan.
4. Mengetahui pengaruh secara parsial Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Angkatan Tahun 2020 di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis di Universitas Kuningan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

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

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis pada pengembangan ilmu pengetahuan mengenai *Soft Skill*, Bimbingan Karir, dan Minat kerja. Khususnya digunakan sebagai solusi alternatif dalam mempersiapkan diri secara matang sebelum terjun kedalam dunia kerja untuk memecahkan permasalahan yang berhubungan dengan faktor-faktor yang

mempengaruhi *Soft Skill*, Bimbingan Karir, dan Minat Kerja terhadap Kesiapan Kerja.

## **2. Manfaat Praktis**

### **a. Bagi Mahasiswa**

Sebagai sarana untuk menambah wawasan dan meningkatkan pengetahuan serta pemikiran penulis mengenai *Soft Skill*, Bimbingan Karir, Dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa.

### **b. Bagi Peneliti Lainnya**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebuah bahan referensi peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan pengaruh *Soft Skill*, Bimbingan Karir Dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja.

### **c. Bagi Fakultas Dan Universitas**

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan informasi dan referensi di perpustakaan.