BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu peradaban dengan peradaban yang lain tentu memiliki banyak perbedaan. Hal ini disebabkan oleh sekian banyak faktor yang akhirnya menciptakan perbedaan tersebut. Manusia sebagai pelaku utama dari peradaban memiliki fase-fase kehidupan yang sangat luas. Allah menganugerahi manusia dengan memberikan akal sebagai suatu sarana penunjang yang akan membantu dalam menjalani kehidupan.

Dengan adanya akal, manusia akan terus-menerus belajar sebagai suatu bentuk naluri berkehidupan mulai dari fase pertama mereka terlahir hingga mereka terus tumbuh dan berkembang seiring berjalannya waktu dan semakin banyak pembelajaran yang didapatkan.

Pendidikan adalah tahap pembelajaran lanjutan yang notabenenya dilaksanakan pada jenjang-jenjang tertentu sesuai dengan kesepakatan yang menjadi aturan dan acuan pada suatu negara. Menurut Peraturan Pemerintah No. 66 Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan dan Pengelolaan Pendidikan di Indonesia Pendidikan di mulai dari jenjang PAUD (Pendidikan Anak Usia Dini) hingga Perguruan Tinggi. Pendidikan pada dasarnya adalah wadah untuk mempersiapkan diri agar kemudian siap menghadapi tuntutan dunia kerja (Baiti, Abdullah, dan Rochwidowati, 2017 : 1). Dalam hal ini mahasiswa sebagai pelaku yang

mendapatkan pendidikan pada jenjang Perguruan Tinggi harus memiliki pengetahuan dan kemampuan yang cukup untuk bisa memasuki dunia kerja sebagai salah satu fase kehidupan berikutnya.

Dalam dunia pekerjaan, di manapun tempat kerja yang dituju, pasti mempunyai beberapa kriteria yang harus dipenuhi agar seseorang dapat bekerja di dalamnya. Kriteria ini ditetapkan untuk menghasilkan kinerja karyawan yang diharapkan sehingga visi dan misi perusahaan tersebut tercapai. Tentu saja kriteria suatu perusahaan dengan yang lainnya berbeda. Perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang memiliki kemampuan-kemampuan untuk menunjang tanggung jawab yang diamanahkan kepadanya dengan baik sehingga kinerja yang tercipta sesuai dengan yang diharapkan. Mangkunegara (2005: 67) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Seorang mahasiswa yang akan memasuki dunia pekerjaan di kemudian hari harus memiliki kesiapan kerja. Aktivitas bekerja tidaklah mudah untuk dilakukan, semua jenis pekerjaan memiliki kriteria persiapan berbeda-beda yang harus dipersiapkan sehingga cara untuk mempersiapkan diri sebelum masuk ke dalam dunia pekerjaan pun beragam. Persiapan kerja yang penting untuk dilakukan terutama berkaitan dengan kemampuan kerja yang telah menjadi syarat yang harus dipenuhi oleh pelamar dalam suatu jenis pekerjaan.

Mahasiswa dituntut untuk dapat mengimbangi mutu dan kualitas yang dibutuhkan oleh perusahaan, namun mahasiswa lulusan Perguruan Tinggi justru banyak yang tidak sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan (Agusta, 2015). Hal ini berpengaruh pada kesenjangan permintaan dan penawaran kerja yang tersedia. Telah terjadi kesenjangan berupa lulusan yang belum mampu menjawab tantangan dari kriteria permintaan dunia kerja, serta pertumbuhan angkatan kerja yang lebih tinggi dibandingkan ketersediaan lapangan kerja. Pertumbuhan tenaga kerja dengan latar belakang pendidikan sarjana terus mengalami peningkatan namun hal tersebut tidak diikuti dengan jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia, sehingga antara permintaan dan penawaran kerja menjadi tidak seimbang.

Pengangguran terdidik berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), sejak Agustus 2019, jumlah pengangguran lulusan Universitas mencapai 5,67%. Meski presentasenya turun dibandingkan Agustus 2018 5,89%, namun angkanya masih di atas rata-rata pengggangguran nasional yaitu sebesar 5,28%. Terbatasnya jumlah lapangan pekerjaan yang disediakan oleh perusahaan mengakibatkan pengggangguran di level lulusan sarjana semakin meningkat, selain itu perusahaan tentu hanya akan mencari calon lulusan yang memiliki kualitas kinerja dan kesiapan kerja.

Bukti mengenai kesiapan kerja yang rendah, terdapat dalam penelitian yang dilakukan oleh Baiti, Abdullah, dan Rochwidowati

(2018), peneliti melakukan wawancara terhadap delapan mahasiswa semester akhir, lima diantaranya menunjukkan bahwa kesiapan kerja yang dimiliki rendah. Hasil wawancara menunjukkan ketika mahasiswa dihadapkan pada tugas dan kewajiban dengan tingkat yang sulit dibandingkan dengan apa yang dipelajari selama kuliah, mahasiswa merasa tidak mampu menyelesaikannya. Selanjutnya mahasiswa sulit untuk mengaplikasikan hasil belajar selama perkuliahan ke dalam lingkungan masyarakat.

Bukti lain terdapat pada penelitian Yuwanto, Mayangsari, dan Anward (2013) berdasarkan penelitian pada mahasiswa yang sedang mempersiapkan skripsi menunjukkan ada sembilan subjek (18,4%) memiliki kesiapan kerja kategori sedang. Pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja sebesar 35,7% sedangkan 64,3% dipengaruhi oleh variabel lain seperti ekspetasi dunia kerja, motivasi belajar, pendidikan terakhir, dan pengalaman praktik kerja. Pada penelitian yang dilakukan Junaidi, Armida, dam Susanti (2018), kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir yang diteliti pada kategori kurang siap, dibuktikan dengan tingkat kesiapan kerja berada pada kategori kurang siap menunjukkan presentase paling tinggi yaitu sebesar 36% yang artinya kesiapan mahasiswa untuk memasuki dunia kerja berada pada kategori kurang siap.

Saryulus (2017: 4) menjelaskan bahwa kesiapan kerja adalah kondisi seseorang yang telah siap tentang segala hal apapun berkaitan

dengan fisik, mental yang matang, dan pengalaman serta adanya skill dan kemauan bekerja agar hasil yang diinginkan tercapai. Mereka yang tidak memiliki kesiapan kerja cenderung sulit untuk beradaptasi dengan tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sehingga dapat berdampak pada kinerja yang menjadi tolak ukur umum bagi suatu perusahaan untuk dapat mempertahankan karyawan tersebut terus bekerja pada perusahaan. Menurut Kartini (1991: 21), faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja adalah faktor-faktor dari dalam diri sendiri (*intern*) dan faktor-faktor dari luar diri sendiri (*ekstern*). Faktor *ekstern* yang mempengaruhi kesiapan kerja seseorang dapat ditingkatkan dan dikembangkan melalui pengalaman di antaranya dalam bentuk pelatihan-pelatihan *on the job training* seperti praktik kerja lapangan atau kerja magang.

Di negara Indonesia, magang telah diatur dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya pasal 21–30. Dan lebih spesifiknya diatur dalam tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri. Dalam Peraturan Menteri tersebut, pemagangan didefinisikan sebagai bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman dalam proses produksi barang dan/ atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu. *According to Sahrir*

(2016), the need to undertake internships is to provide them with opportunities to improve their academic knowledge and improve their soft skills and acquire the needed extra skills at work when they have graduated from school. Menurut Sahrir (2016), kebutuhan magang adalah memberi mereka kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan akademik dan meningkatkan *soft skill* mereka serta memperoleh keterampilan ekstra yang dibutuhkan di tempat kerja ketika mereka telah lulus sekolah.

Selain dari faktor eksternal di mana seorang mahasiswa membutuhkan magang sebagai jembatan untuk mengasah *soft skill* sebagai suatu faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja, dia juga harus memiliki kepercayaan atau keyakinan akan kemampuan dirinya untuk bisa sukses dan berhasil dalam melakukan sesuatu dan mampu memperoleh hasil sesuai yang diinginkannya. Hal ini dikenal juga efikasi diri (*self-efficacy*) dan beberapa pengertian terkait efikasi diri beberapa di antaranya sejak pertama kali dikenalkan oleh Albert Bandura pada tahun 1977 yang disebutkannya sebagai keyakinan seseorang tentang kemampuannya, yang kemudian berkembang sehingga ada yang mengartikannya sebagai kompetensi diri seseorang untuk melakukan suatu tugas dan menghadapi kendala yang terjadi (Baron dan Byrne, 2004). Menurut Adicondro (2011) yang dikutip oleh Hermansyah Amir bahwa seseorang dengan efikasi diri yang rendah akan mempengaruhi penyelesaian tugas karena rendahnya keyakinan pada dirinya sendiri

dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Sehingga akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan.

Tidak cukup sampai efikasi diri, seorang mahasiswa yang nantinya akan terjun ke dalam dunia pekerjaan juga harus memiliki motivasi yang kuat untuk membantunya bersaing karena dunia pekerjaan akan dimasuki oleh banyak orang dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan yang bermacam-macam. Wasty Soemanto (2006: 121) berpendapat bahwa motivasi adalah penting bagi proses belajar, karena motivasi menggerakkan organisme, mengarahkan tindakan, serta memilih tujuan belajar yang dirasa paling berguna bagi kehidupan individu.

Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Pengertian motivasi menurut Depdikbud (1998: 66) adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melaksanakan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Winkel (2003) mendefiniskan motivasi belajar adalah segala usaha di dalam diri sendiri yang menimbulkan kegiatan belajar, menjamin kelangsungan dari kegiatan belajar serta memberikan arah pada kegiatan belajar sehingga tujuan yang dikehendaki tercapai. Menurut Purwanto (2002: 102) dua faktor yang mempengaruhi motivasi belajar, yaitu faktor individual adalah suatu faktor dari dalam individu itu sendiri, dan faktor sosial adalah suatu faktor yang berasal dari kehidupan sekitar atau masyarakat.

Penelitian ini dilakukan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta dengan objek Mahasiswa Program Studi Manajemen Tahun Angkatan 2016-2018. Mahasiswa yang mayoritas sudah pernah melakukan kerja magang secara mandiri dengan melakukan usaha *lobbying* untuk bisa diterima sebagai pekerja magang di perusahaan yang dipilih dengan memasukkan proposal, tentu saja mendapatkan sedikit banyaknya pengalaman. Namun hal itu tentu saja dipengaruhi oleh banyak faktor sampai mereka benar-benar siap untuk memasuki dunia pekerjaan. Maka dari penjelasan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **"PENGARUH KERJA MAGANG, EFIKASI DIRI, DAN MOTIVASI BELAJAR TERHADAP KESIAPAN KERJA".**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat disimpulkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kerja magang terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Angkatan Tahun 2016-2018 Program Studi Manjemen Universitas Muhammadiyah Surakarta?
2. Bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Angkatan Tahun 2016-2018 Program Studi Manjemen Universitas Muhammadiyah Surakarta?
3. Bagaimana pengaruh motivasi belajar terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Angkatan Tahun 2016-2018 Program Studi

Manjemen Universitas Muhammadiyah Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh kerja magang terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Angkatan Tahun 2016-2018 Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta.
2. Menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Angkatan Tahun 2016-2018 Program Studi Manjemen Universitas Muhammadiyah Surakarta.
3. Menganalisis pengaruh motivasi akademik terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Angkatan Tahun 2016-2018 Program Studi Manjemen Universitas Muhammadiyah Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan beberapa manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

   Diharapkan dapat mengembangkan wawasan ilmu pendidikan khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia dan dapat dijadikan sebagai bahan acuan pada penelitian yang sejenis.

2. Manfaat Praktis

   a. Bagi Kepala Progaram Studi Manajemen

      Diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan

masukan bagi Kepala Progaram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta dalam upaya mempertahankan serta meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan di program Program Studi Manajemen Perguruan Tinggi Muhammadiyah Surakarta melalui mata kuliah *life skill* atau Keterampilan Berkehidupan dan menciptakan terobosan baru dalam kegiatan belajar mengajar yang lebih baik yang mampu menunjang kebutuhan pendidikan di lingkup perguruan tinggi serta mencetak lulusan dengan peluang keberhasilan di dunia kerja yang tinggi.

b. Bagi Staff Pengajar

Mampu dijadikan sebagai tambahan referensi staff pengajar dalam menciptakan lingkungan belajar mengajar yang lebih menarik sehingga memacu mahasiswa untuk terus termotivasi dan aktif serta berprestasi.

c. Bagi Mahasiswa

Dapat menjadi salah satu pilihan referensi dalam menunjang kebutuhan akademik.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

BAB I : PENDAHULUAN

Bab pertama pada penelitian ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta

sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab kedua pada penelitian ini menjelaskan tentang landasan teori dan literatur-literatur yang digunakan sebagai acuan dalam membahas pengaruh kerja magang, efikasi diri, dan motivasi belajar terhadap kesiapan kerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ketiga menjelaskan tentang metode penelitian yang terdiri dari desain penelitian, gambaran tentang populasi dan sampel dari mahasiswa yang diteliti, data dan sumber data yag akan dipakai dalam penelitian, metode pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel, serta metode analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab keempat menjelaskan tentang hasil penelitian dan pembahasan yang terdiri dari gambaran umum hasil penelitian, pengujian kualitas pengumpulan data, serta analisis dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab kelima pada penelitian ini menejelaskan tentang penutup yang terdiri atas kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan juga saran.