

BAB 1

PEDAHULUAN

Latar Belakang

Di era globalisasi seperti saat ini perkembangan industri berkembang pesat, sehingga Indonesia harus mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas unggul untuk menghadapi persaingan yang terus berkembang secara ketat (Khoiroh & Prajanti, 2018). Pendidikan merupakan lembaga yang memiliki peran khusus untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) guna untuk menghindari SDM Indonesia menjadi pengangguran di negeri sendiri. Pendidikan adalah proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan yang sesuai prosedur pendidikan (Riwayati, 2020). Maka dari itu peran pendidikan disini sangat memiliki dampak besar untuk membentuk sumber daya manusia. yang menjadikan individu sebagai tenaga kerja yang profesional yang siap untuk menghadapi dunia kerja.

Suyanto dkk (2019) menyatakan bahwa pemahaman tentang dunia kerja ini tidak sesuai dengan kenyataan yang ada, banyak bidang-bidang pembangunan yang memerlukan tenaga professional tidak dapat dicukupi oleh output pendidikan yang ada. Kekurangan itu tidak hanya dirasakan dari segi jumlah dan jenisnya saja, melainkan juga dari segi kualitasnya. Saputra (2006) dalam Suyanto dkk (2019) menyatakan masih rendahnya kualitas pendidikan tinggi menyebabkan output pendidikan tinggi memiliki daya saing yang rendah dalam pasar kerja.

Semester akhir merupakan calon lulusan yang kemudian akan melanjutkan masa depan ke dunia kerja, karena pada umumnya mayoritas mahasiswa semester akhir sudah mulai berpikir ke arah masa depannya mengenai pekerjaan di bidang sesuatu setelah lulus dari perkuliahan, sedangkan saat ini terdapat banyak sekali persaingan ketat dalam dunia kerja dan memperoleh pekerjaan. Hal ini dikarenakan lapangan pekerjaan yang tidak sebanding dengan jumlah peningkatan sarjana setiap tahunnya dari universitas seluruh Indonesia (Indah, 2019). Pada saat ini banyak perguruan tinggi yang menerima mahasiswa dalam jumlah besar sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Perguruan Tinggi dan Jumlah Mahasiswa di DKI Jakarta Pada Tahun 2021

Kabupaten/Kota	Jumlah Perguruan Tinggi		Jumlah Mahasiswa	
	Negeri	Swasta	Negeri	Swasta
Kepulauan Seribu	-	-	-	-
Jakarta Selatan	2	87	16.599	222.418
Jakarta Timur	1	83	33.492	105.857
Jakarta Pusat	1	59	50.967	93.669
Jakarta Barat	-	30		157.599
Jakarta Utarat	-	16		17.667
DKI JAKARTA	4	275	101.058	597.210

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta 2021

Pada Tabel 1.1. dapat dilihat bahwa Di DKI Jakarta ada 275 perguruan tinggi swasta dan 4 perguruan tinggi negeri yang berupaya untuk sama-sama menghasilkan lulusan terbaik. dengan jumlah keseluruhan mahasiswa Negeri sebanyak 101.058 dan 597.210 di perguruan tinggi Swasta.

Dengan semakin meningkatnya taraf pendidikan di Indonesia dan banyaknya bentuk pendidikan yang ada di Indonesia, Berikut bentuk-bentuk perguruan tinggi yang ada di Indonesia:

1. Institut. Institut menjadi salah satu perguruan tinggi yang berfokus pada satu jenis keilmuan. Institut juga memiliki sejumlah fakultas ataupun akademik tentang seni, teknologi, atau ilmu pengetahuan. Di Institut juga dapat menemukan Pendidikan Akademik dan Pendidikan Vokasi.
2. Universitas. Universitas menjadi salah satu jenis perguruan tinggi yang memiliki rumpun ilmu paling banyak jika dibandingkan dengan jenis kampus lainnya. Pembagian rumpun ilmu dilakukan melalui jenis fakultasnya. Beberapa fakultas yang biasanya ada di Universitas diantaranya Fakultas Teknik, Fakultas Ekonomi, Fakultas Teknik & Informatika, Fakultas Komunikasi dan Bahasa, dan berbagai fakultas lainnya.

Perguruan tinggi jenis ini biasanya membagi pendidikan dalam dua jenis yaitu Vokasi dan Akademik. Pendidikan Vokasi fokus pada keahlian dan keterampilan agar mahasiswa dapat mempersiapkan diri setelah lulus sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki. Sedangkan pendidikan Akademik lebih menekankan pada pengembangan ilmu.

Universitas juga memberikan banyak pilihan untuk jenjang pendidikan. Di Universitas dapat menemukan jenjang Diploma III (D3), Strata I (S1), Strata II (S2) atau Magister dan Strata III (S3) atau Doktor.

3. Politeknik. Politeknik menjadi perguruan tinggi yang tidak menyelenggarakan pendidikan Akademik dan berfokus pada Pendidikan Vokasi. Tujuan dari politeknik adalah untuk mencetak lulusan yang siap berkarir setelah lulus. Perkuliahan yang diberikan juga lebih berorientasi pada praktik.
4. Sekolah Tinggi. Sekolah Tinggi menjadi salah satu perguruan tinggi yang terdiri dari satu fakultas saja. Fakultas yang terdapat pada Sekolah Tinggi akan terbagi dalam beberapa perguruan tinggi. Untuk jenjang pendidikan, Sekolah Tinggi memiliki kesamaan dengan Universitas yaitu membuka pendidikan Vokasi dan Akademik.
5. Akademi. Akademi menyelenggarakan pendidikan vokasi dan berfokus pada satu jenis ilmu saja. Program yang ditawarkan biasanya di jenjang Diploma III. Di Akademi dapat ditemukan beberapa akademi yang saat ini ada di Indonesia seperti Akademi Angkatan Laut, Akademi Manajemen dan Informatika, Akademi Penerbangan, dan lainnya (Nusa Mandiri, 2022).

Dalam contoh kecil penelitian ini mengambil data dari salah satu kota, Berikut salah satu kota dengan statistik pendidikan tinggi Di DKI Jakarta pada tahun ajaran 2019/2020 sebagai berikut

Tabel 1.2
Jumlah Lulusan Menurut Bentuk Pendidikan Tingkat Nasional Tahun 2020

PERGURUAN TINGGI	DKI JAKARTA
Universitas	131.121
Institut	8.975
Sekolah Tinggi	25.460
Akademi	4.286
Politeknik	8.487
Jumlah	178.329

Sumber : PDDIKTI

Berdasarkan data di Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa ada sekiranya 178.329 mahasiswa lulus pada tahun 2020 dan menjadi calon angkatan kerja yang baru. Dengan jumlah lulusan di Universitas sebanyak 131.121 Mahasiswa, Institut dengan 8.975 Mahasiswa, Sekolah Tinggi 25.460 Mahasiswa, Akademi 4.286 Mahasiswa, dan Politeknik dengan jumlah 8.487 Mahasiswa. Dengan jumlah lulusan sebesar 178.329 sangat jauh perbandingan-Nya dengan jumlah lowongan kerja yang tersedia dan jumlah penempatan/pemenuhan tenaga kerja sesuai dengan tabel dibawah ini:

Tabel 1.3
Pencari Kerja Terdaftar, Lowongan Kerja Terdaftar dan
Penempatan/Pemenuhan Tenaga Kerja Kabupaten/Kota di Provinsi DKI
Jakarta

Kab/Kota	Pencari Kerja Terdaftar, Lowongan Kerja Terdaftar, dan Penempatan/Pemenuhan Tenaga Kerja Menurut Kabupaten/Kota Di Provinsi DKI Jakarta								
	Pencari Kerja terdaftar (Jumlah)	Pencari Kerja terdaftar (Jumlah)	Pencari Kerja terdaftar (Jumlah)	Lowongan Kerja terdaftar (Jumlah)	Lowongan Kerja terdaftar (Jumlah)	Lowongan Kerja terdaftar (Jumlah)	Penempatan/Pemenuhan Tenaga Kerja (Jumlah)	Penempatan/Pemenuhan Tenaga Kerja (Jumlah)	Penempatan/Pemenuhan Tenaga Kerja (Jumlah)
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Kep.Seribu	0	-	-	-	-	-	0		-
Jakarta Selatan	2,936	2,840	6,035	14,885	3,007	5,938	3,500	3,334	5,364
Jakarta Timur	4,395	2,719	6,641	3,843	2,546	6,498	3,750	1,881	5,943
Jakarta Pusat	5,,903	3,567	6,087	6,205	3,213	5,495	5,149	3,087	5,400
Jakarta Barat	12.065	2.674	6.646	4,495	2,489	6,225	3,500	2,234	5,946
Jakarta Utara	12,065	2,674	6,646	4,495	2,489	6,225	3,500	2,236	6,946
DKI Jakarta	30,338	15,573	31.633	34.038	14,631	30,009	20,004	13,091	28,168

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta

Berdasarkan data diatas menunjukkan jumlah pencari kerja, lowongan kerja terdaftar dan penempatan/pemenuhan tenaga kerja mengalami fluktuasi. Berdasarkan Tabel 1.2 jumlah lulusan sebesar 178.329 orang semestinya dapat memenuhi lowongan kerja terdaftar dan dapat terserap dengan baik di penempatan/pemenuhan tenaga kerja. namun pada kenyataannya berbanding balik jumlah lulusan dengan jumlah lowongan pekerjaan yang ada ditahun 2020 sebesar 14,631 dan ditahun 2021 sebesar 30,009 dan yang terserap penempatan atau pemenuhan tenaga kerja hanya sebesar 13,091 ditahun 2020 dan 28,168 ditahun 2021 begitupun ditahun sebelumnya antara pencari kerja dengan lowongan kerja dan pemenuhan tenaga kerja selalu mengalami selisih di setiap tahunnya. Melihat jumlah sesilih data diatas, apakah yang sekiranya menjadi faktor

mengapa calon tenaga kerja tidak dapat terserap dengan baik untuk memenuhi penempatan/pemenuhan tenaga kerja yang tersedia. Melihat fenomena yang sudah dijelaskan diatas, penulis tertarik untuk meneliti faktor apa yang mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa. Dan apakah beberapa faktor yang di duga dapat mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa diantaranya adalah pengalaman magang dan *emotional intelligence* melalui motivasi kerja dapat mempengaruhi kesiapan kerja.

Muslih (2014) menyatakan bahwa Efektifitas merupakan hubungan antara keluaran suatu pusat tanggung jawab dengan sasaran yang mesti dicapai. Efektifitas merupakan gambaran tingkat keberhasilan atau keunggulan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan dan adanya keterikatan antara nilai-nilai yang bervariasi. Efektifitas Praktek Kerja Lapangan (PKL) adalah hasil yang diharapkan diperoleh setelah mahasiswa melaksanakan Praktek Kerja Lapangan. Secara umum, pelaksanaan magang dapat dikategorikan efektif karena sudah sesuai dengan kaidah yang seharusnya. Artinya mahasiswa peserta magang melakukan pekerjaan dalam lingkungan perusahaan, sesuai dengan arahan instruktur yang mendampingi. Fauzi, dkk. (2017) menerangkan bahwa efektivitas praktik kerja industri merupakan suatu proses yang dilaksanakan oleh siswa untuk mencapai tujuan tertentu dalam suatu perusahaan dan mampu memberikan keyakinan yang memadai bagi pihak tempat praktik kerja industri dan pihak sekolah.

Beberapa perguruan tinggi saat ini biasanya mengadakan atau mewajibkan mahasiswa-nya untuk melakukan kegiatan program magang atau yang dikenal dengan magang guna memberi gambaran mengenai dunia kerja. Hamalik (2007) dalam Syailla

(2017) menambahkan praktik kerja industri sebagai modal pelatihan yang di selenggarakan di lapangan, bertujuan untuk memberikan kecakapan yang diperlukan dalam pekerjaan tertentu sesuai dengan tuntutan kemampuan bagi pekerjaan. Selain itu Gohae (2022) menyatakan pengalaman mahasiswa dalam dunia kerja sangat dibutuhkan ketika memulai kerja setelah lulus karena ilmu yang didapat selama magang akan mempercepat transisi ke dunia kerja. Sari & Nurhidayati (2022) juga mengatakan pentingnya pelaksanaan program magang yang merupakan bentuk kegiatan menambah pengalaman yang dapat memperkenalkan mahasiswa pada dunia kerja serta, praktik kerja yang dapat meningkatkan daya kreasi dan produktivitas terhadap mahasiswa sebagai persiapan dalam menghadapi atau memasuki dunia kerja yang sesungguhnya.

Sejalan dengan itu hasil serupa juga ditemukan oleh peneliti terdahulu Fariz Aji Al-Ashdiqi (2020), Novita & Armida (2020), Riwayati (2020), Sari & Nurhidayati (2022), Suyanto, dkk (2019), Wahyuningsih & Yulianto (2020), Royani (2015), Riwayat & Santoso (2022), Khiroh & Prajanti (2018), Syailla (2017), Wulandari & Prajanti (2017), dan Yusdinata, dkk (2021) yang menemukan bahwa adanya pengaruh positif antara Efektivitas Pengalaman Program Magang terhadap kesiapan kerja.

Riwayati (2020) menyatakan selain program magang, kepribadian juga berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Salah satu tipe kepribadian adalah kecerdasan emosional. Menurut Goleman (2010) dalam Riwayati (2020) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah suatu kemampuan mengenali emosi diri sendiri dan orang lain, memotivasi diri sendiri, serta mengelola emosi diri sendiri dan emosi orang lain. Riwayati (2020) menyatakan bahwa dalam kerjasama kecerdasan emosional sangat

dibutuhkan karena menghadapi banyak orang dengan berbagai karakter. Oleh karena itu, kecerdasan emosional sangat penting untuk mengendalikan diri dari emosi dan tekanan pekerjaan.

Coleman (1999) dalam Choliq dkk. (2022) mendefinisikan kecerdasan emosional adalah kemampuan dasariah manusia untuk mempertahankan hidup yang berupa emosi untuk mengenali perasaan sendiri dan orang lain, kemampuan untuk memotivasi diri sendiri, dan dalam hubungan dengan orang lain. Kecerdasan emosional yang baik akan membuat seseorang mampu membuat keputusan yang tegas dan tepat walaupun dalam keadaan tertekan dan kecerdasan emosional juga membuat seseorang dapat menunjukkan integritasnya. Wulandari (2020) juga menyatakan bahwa orang dengan kecerdasan emosional yang baik mampu berfikir jernih walaupun dalam tekanan, bertindak sesuai etika, berpegang pada prinsip dan memiliki dorongan dalam berprestasi.

Penelitian terdahulu terkait pengaruh *emotional intelligence* terhadap kesiapan kerja pernah dilakukan oleh Harahap dan Sagala (2019), Fitriani, dkk (2021), Sabilah, dkk. (2021), Riwayati (2020), serta Riwayat & Santoso (2022). Mereka menemukan hasil yang selaras bahwasanya adanya pengaruh positif antara *emotional intelligence* terhadap kesiapan kerja.

Selain Efektivitas Pengalaman Program Magang dan *emotional intelligence*, Sukardi (1993) dalam Riwayat & Santoso (2022) menyatakan kesiapan kerja juga dipengaruhi oleh motivasi, yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja sangat penting bagi seseorang dalam mempersiapkan diri untuk siap bekerja, mahasiswa yang memiliki motivasi kerja akan lebih semangat dan termotivasi untuk memasuki dunia kerja.

Motivasi kerja yang di definisikan di dalam penelitian ini tidak untuk mereka yang sudah bekerja, melainkan untuk mahasiswa dalam memotivasi dirinya untuk memasuki dunia kerja.

Pujianto & Sandy (2017) dalam khoiroh dan prajanti (2018) menyatakan motivasi menentukan sejauh mana seseorang terdorong untuk memasuki dunia kerja. Selain itu, Sirsa (2014) dalam khoiroh & prajanti (2018) mengemukakan bahwa siswa memerlukan motivasi untuk bekerja sehingga pada saat mereka bekerja ada rasa menyenangkan saat melaksanakan tugas-tugasnya. Sejalan dengan temuan tersebut, penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Al-Ashdiqi (2020), Novita & Armada (2020), Royani (2015), Riwayat & Santoso (2022), Khoiroh & Prajanti (2018) Syailla (2017), Wulandari & Prajanti (2017), dan Yusadinata, dkk (2021) menunjukkan hasil yaitu adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap kesiapan kerja.

Riwayati (2020) mengemukakan adanya beberapa penelitian terdahulu telah meneliti tentang motivasi kerja dan menemukan faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja antara lain pengalaman kerja, kecerdasan emosional, prestasi akademik, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan kreativitas. Pengalaman kerja atau praktik kerja industri berpengaruh terhadap motivasi kerja. Artinya semakin baik pengalaman praktik kerja industri yang dimiliki siswa maka akan semakin tinggi pula motivasi siswa untuk bekerja. Dengan adanya pengalaman praktik kerja industri yang memadai maka akan meningkatkan motivasi siswa dalam memasuki dunia kerja.

Sejalan dengan itu hasil serupa juga dilakukan oleh peneliti terlebih dahulu yang telah dirangkum oleh Riwayati (2020), Wahyuningsih & Yulianto (2020), Royani

(2015), Riwayat & Santoso (2022) yang menunjukkan hasil yang selaras menyatakan adanya pengaruh positif Efektivitas Pengalaman Program Magang terhadap motivasi kerja mahasiswa.

Riwayati (2020) menyatakan bahwa beberapa penelitian terdahulu telah meneliti tentang motivasi kerja dan menemukan faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja antara lain pengalaman kerja, kecerdasan emosional, prestasi akademik, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan kreativitas. Dengan hasil penelitian yang menunjukkan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja salah satunya ada kecerdasan emosional atau *emotional Intelligence* menunjukkan adanya keselarasan yang menjadikan mahasiswa dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi dapat memotivasi para mahasiswa untuk memasuki dunia kerja.

Sejalan dengan itu hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yaitu Riwayati (2020), Riwayat & Santoso (2022), Rahmawati, dkk (2019), Choliq, dkk (2022) dan Biswan (2019) menunjukan hasil yang selaras bahwa adanya pengaruh positif *emotional Intelligence* terhadap motivasi kerja.

Dalam Islam, bekerja juga merupakan wujud syukur akan nikmat dan karunia Allah SWT. Selain itu, bekerja juga sangat dianjurkan karena dapat menjaga wibawa dan kehormatan diri. Bekerja menurut islam juga bukan semata-mata untuk kepentingan jasmaniah dan duniawi, melainkan juga merupakan sarana pemenuhan kebutuhan mental spiritual dan keperluan ukhrawi, sehingga mengandung nilai ibadah. Allah SWT memerintah hamba-Nya untuk bekerja dan beramal sholeh dan mencari

nafkah dari sumber yang baik, sesuai dengan firman Allah SWT pada Surat At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya:

“Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” [QS. At-Taubah: 105].

Pada penelitian ini variabel Efektivitas Pengalaman Program Magang dan *Emotional Intelligence* diposisikan sebagai variabel bebas dan Kesiapan Kerja sebagai variabel terikat dengan Motivasi Kerja sebagai variabel *Intervening*. Dikarenakan peneliti ingin melihat apakah faktor yang menyebabkan kesiapan kerja mahasiswa dipengaruhi oleh efektivitas pengalaman program magang dan *emotional intelligence* terhadap kesiapan kerja dengan motivasi kerja sebagai mediasi pada mahasiswa tingkat akhir Di DKI Jakarta.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Efektivitas Pengalaman Program Magang berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja?
2. Apakah *Emotional Intelligence* berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja?

3. Apakah Efektivitas Pengalaman Program Magang berpengaruh terhadap Motivasi Kerja?
4. Apakah *Emotional Intelligence* berpengaruh terhadap Motivasi Kerja?
5. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja?
6. Apakah Motivasi Kerja memediasi pengaruh Efektivitas Pengalaman Program Magang terhadap Kesiapan Kerja?
7. Apakah Motivasi Kerja memediasi pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap Kesiapan Kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh Efektivitas Pengalaman Program Magang terhadap Kesiapan Kerja.
2. Untuk menguji pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap Kesiapan Kerja.
3. Untuk menguji pengaruh Efektivitas Pengalaman Program Magang terhadap Motivasi Kerja.
4. Untuk menguji pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap Motivasi Kerja.
5. Untuk menguji pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja.
6. Untuk menguji pengaruh Efektivitas Pengalaman Program Magang terhadap Kesiapan Kerja melalui Motivasi Kerja.

7. Untuk menguji pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap Kesiapan Kerja melalui Motivasi Kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Lembaga Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat melengkapi sumber ilmu bagi perpustakaan Universitas YARSI serta memberikan referensi bagi seluruh mahasiswa dan kalangan akademisi yang akan mempelajari masalah yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia. Serta sebagai suatu hasil karya yang dapat dijadikan sebagai bahan wacana dan pustaka bagi mahasiswa atau kalangan akademisi yang memiliki ketertarikan meneliti dibidang yang sama.

2. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan bagi para pembaca mengenai Program Magang, *Emotional Intelligence* dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan salah satu bukti bahwa penulis telah dapat menerapkan ilmu-ilmu berupa teori yang telah penulis dapatkan selama menempuh pendidikan kuliah ke dalam praktik sekaligus

sebagai ajang menggali tambahan pengetahuan di lapangan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan manajemen sumber daya ma