

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan memegang peranan penting untuk membentuk generasi penerus bangsa yang berkualitas yang mampu bersaing di zaman sekarang ini. Pendidikan dapat diperoleh dari Lembaga Pendidikan formal yang berjenjang dimulai dari Taman Kanak-Kanak (TK), Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Atas (SMA) hingga Perguruan Tinggi (PT). Perguruan tinggi adalah salah satu lembaga pendidikan formal di jenjang yang tertinggi yang mempunyai kewajiban untuk menyelenggarakan pendidikan, pengabdian dan penelitian serta berkewajiban menciptakan individu yang berkualitas dan berdaya saing tinggi di dunia kerja. Pendidikan tidak hanya berorientasi pada masa sekarang, melainkan bersifat dinamis dan antisipatif bagi terjadinya setiap perubahan pola kehidupan, Ningrum (dalam Monovatra, Joko, Titi, Arief & Irajuna 2019).

Pendidikan diharapkan mampu membantu individu melatih dirinya agar dapat mempersiapkan diri menghadapi tuntutan dunia maupun individu lain untuk menghadapi dunia kerja. Setelah menempuh pendidikan dari Perguruan Tinggi baik Diploma dan Sarjana biasanya muncul sebutan *fresh graduate*. *Fresh graduate* adalah individu-individu yang baru saja lulus atau telah menyelesaikan studi di Perguruan Tinggi. Lama studi yang ditempuh biasanya berkisar antara 3 tahun untuk program Diploma dan 3,5 sampai dengan 4 tahun untuk program Sarjana. Individu tersebut merupakan lulusan yang masih baru akan berkecimpung ke dalam dunia kerja. Jobplanet (dalam Monica, 2018) mengemukakan bahwa pada umumnya, yang dianggap sebagai *fresh graduate* adalah lulusan Perguruan Tinggi (Diploma ataupun Sarjana) yang baru lulus dalam periode kurang dari enam bulan sejak diwisuda dan resmi mendapatkan ijazah. Setelah lulus, biasanya *fresh graduate* akan mencari pekerjaan. Mencari pekerjaan ini didorong karena adanya kebutuhan hidup yang harus dipenuhi.

Kebutuhan hidup individu dikemukakan oleh Maslow (dalam Shinta 2002) teorinya yang terkenal *Hierarchy of Needs*. Dalam teori tersebut dikemukakan mengenai lima kebutuhan dasar yang tersusun secara hierarki, yakni kebutuhan fisik yang mendasar, kebutuhan akan keamanan, kebutuhan rasa cinta dan saling memiliki (*belongingness*), kebutuhan akan rasa harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Bagi individu sendiri kebutuhan fisik yang mendasar harus dipenuhi dengan sangat baik, karena kebutuhan ini lebih utama dari pada kebutuhan lainnya yang mencakup sandang, pangan dan papan. Jika kebutuhan ini sudah dipenuhi secara baik, maka kebutuhan tingkat kedua dan seterusnya akan dibutuhkannya, dengan kata lain kebutuhan yang diinginkan individu berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, maka muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Dasar dari teori ini adalah individu adalah makhluk yang berkeinginan yang selalu menginginkan lebih banyak.

Keinginan ini terus menerus dan hanya akan berhenti bila akhir hayat tiba. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator. Kebutuhan individu tersusun dalam suatu jenjang (Suwatno & Priansa, 2011). Upaya untuk memenuhi kebutuhan fisik yang mendasar salah satunya adalah dengan bekerja. Individu tersebut bekerja karena ingin mendapatkan penghasilan atau gaji yang bisa digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Smith dan Wakeley (dalam Suwatno & Priansa, 2011) menyatakan bahwa individu didorong untuk beraktivitas karena individu tersebut berharap bahwa hal ini akan membawa pada keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan saat ini. Gilmer (dalam Suwatno & Priansa, 2011) mengemukakan bahwa bekerja itu merupakan proses fisik maupun mental individu dalam mencapai tujuannya.

Di era globalisasi ini pekerjaan menjadi topik penting yang meresahkan masyarakat Indonesia. Indonesia merupakan negara yang berkembang dengan peningkatan jumlah penduduk yang terbilang sangat pesat, namun tidak memiliki lapangan pekerjaan yang mencukupi sehingga terjadilah ketimpangan antara

jumlah kesempatan kerja dengan jumlah pencari kerja. Sementara itu, tuntutan kualitas tenaga kerja terus meningkat dari waktu ke waktu, hal ini menyebabkan persaingan mendapatkan pekerjaan bagi para individu pencari kerja termasuk *fresh graduate* juga semakin berat. Kualitas sumber daya manusia yang tinggi dibutuhkan oleh perusahaan agar dapat mencapai tujuan, dapat bersaing, dan juga berkembang pesat. Untuk itu, *fresh graduate* harus dapat mempersiapkan kualitas dirinya sendiri agar dapat terjun ke dunia kerja. Salah satu hal yang harus dilakukan individu adalah mampu memperoleh pekerjaan bahkan membuka lapangan pekerjaan untuk mengurangi pengangguran. Di sinilah individu pencari kerja menunjukkan keunggulan masing-masing agar perusahaan menerima individu tersebut untuk bekerja di perusahaannya.

Sebelum individu mengambil suatu keputusan mengenai mencari pekerjaan atau membuka lapangan pekerjaan, maka individu harus memiliki perencanaan karir terlebih dahulu. Individu bisa disebut memiliki perencanaan karir apabila individu tersebut sudah memiliki pengetahuan serta pemahaman tentang diri individu tersebut dan pekerjaan yang diinginkan. Sesuai dengan pernyataan Mastur (2014), bahwa aspek terpenting dalam kehidupan manusia adalah ketika manusia tersebut dapat memperoleh pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan. Pada kenyataannya individu *fresh graduate* yang masih menganggur tidak merasa cemas saat dalam keadaan menganggur, akan tetapi kecemasan *fresh graduate* akan muncul ketika mulai melamar pekerjaan. Kualifikasi kerja yang menuntut individu pencari kerja harus memiliki pengalaman kerja juga menjadi penyebab munculnya kegelisahan sedangkan *fresh graduate* merupakan lulusan baru lulus dan belum pernah bekerja sebelumnya (Rachmady & Aprilia, 2018).

Menurut Nugroho (2010), mencari pekerjaan adalah tugas baru bagi individu yang telah selesai menempuh pendidikannya. Mencari pekerjaan boleh dikatakan bukanlah hal yang mudah. Individu membutuhkan usaha dan strategi yang kuat untuk meraihnya karena di dalam dunia kerja membutuhkan kompetensi dari dalam diri individu seperti pengetahuan, keterampilan, dan kesiapan mental. Kompetensi dan persaingan yang ketat, membuat masing-masing individu

berusaha meningkatkan kualitas pribadinya terutama kualitas pendidikan yang dimiliki serta kemampuan *soft skill* yang menunjang jenis pekerjaan yang diminatinya (Nugroho, 2010). Dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki individu maka semakin luas pula kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan.

Setiap pekerjaan mengedepankan syarat adanya kompetensi yang harus dimiliki oleh masing-masing pelamar kerja sesuai dengan bidangnya. Menurut Nugroho (2010), individu pelamar kerja jelas harus profesional dan harus benar-benar menguasai bidang yang ditekuninya dan juga harus memiliki kualitas yang baik. Individu yang memiliki kualitas pribadi dan memiliki keahlian yang lebih dari individu lain, dianggap lebih menguntungkan oleh perusahaan. *Fresh graduate* dituntut untuk dapat mengimbangi mutu dan kualitas yang dibutuhkan oleh perusahaan, namun sayangnya individu lulusan Perguruan Tinggi justru banyak yang tidak sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan (Agusta, 2015).

Nurjannah (2018) *fresh graduate* cenderung lebih cemas menghadapi proses melamar kerja dibanding menganggur. Hal ini disebabkan banyak faktor yaitu kurangnya *soft skill* yang dimiliki individu, kurangnya informasi mengenai pekerjaan dan kurangnya kepercayaan terhadap kemampuan diri sendiri. *Soft skill* yang harusnya dimiliki oleh individu semasa kuliah, antara lain bidang komputer, bahasa inggris, pelatihan *enterpreneurship*, *leadership* dan ketenagakerjaan. Bagi *fresh graduate*, mencari pekerjaan bukan perkara yang mudah. Hal tersebut dikarenakan jumlah lulusan sarjana semakin tahun semakin bertambah tetapi lowongan pekerjaan yang tersedia tidak sebanding dengan jumlah lulusan yang ada saat ini.

Cuyper, Heijden dan Witte menjelaskan kemampuan individu untuk bekerja sesuai dengan bidang keahliannya merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi perusahaan maupun bagi individu calon tenaga kerja (dalam Agung 2020). Menurut Baiquni (2014), penyebab sulitnya *fresh graduate* mendapatkan pekerjaan yaitu karena adanya *gap* antara suplai tenaga kerja dengan kebutuhan pelaku usaha. Hal ini dikarenakan kompetensi yang dimiliki oleh *fresh graduate*

tidak sesuai dengan kebutuhan di industri saat ini. Hal ini sejalan dengan pernyataan Lestari dan Kusumaputri (2017), bahwa tidak semua individu mampu mengenali keahlian bekerjanya dengan baik, sehingga dapat menyebabkan jumlah pengangguran meningkat.

Adanya kualifikasi kerja di setiap perusahaan berbeda-beda maka individu pencari kerja yang ingin bekerja di perusahaan tertentu harus bisa memiliki kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan itu. Tuntutan tersebut tentunya bukan hal mudah untuk dipenuhi oleh individu calon pekerja terutama yang belum memiliki pengalaman seperti pada *fresh graduate*. Banyaknya tuntutan kualitas, keterampilan, kesempatan kerja yang sempit, serta banyaknya saingan menyebabkan para *fresh graduate* mengalami kecemasan untuk memasuki dunia kerja. Tak hanya itu pelamar memiliki beberapa pertimbangan untuk memutuskan melamar pekerjaan pada suatu perusahaan dengan harapan supaya individu tersebut mendapat pekerjaan sesuai jurusan semasa menuntut ilmu di perguruan tinggi. Hal ini berpengaruh terhadap minat melamar kerja pada *fresh graduate*.

Minat melamar pekerjaan didefinisikan oleh Barber (dalam Latansa 2020), sebagai suatu proses ketertarikan memiliki pekerjaan yang diawali dari segala upaya pencarian informasi tentang lowongan pekerjaan, berdasarkan informasi-informasi yang didapat tersebut, individu kemudian menentukan pilihan dan mengambil keputusan untuk menentukan perusahaan mana yang diinginkan. Individu juga melakukan sebuah evaluasi terhadap informasi-informasi yang didapat dari sumber-sumber rekrutmen. Hal ini sejalan dengan Cannaby (dalam Latansa 2020), *Fresh graduate* yang ingin melamar kerja mempertimbangkan salah satu dari perusahaan yang membuka lowongan pekerjaan untuk dipilih. Namun jika perusahaan itu kurang menarik, kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan berbeda dengan kemampuan yang dimiliki, individu tersebut tidak akan berminat melamar pekerjaan ke perusahaan tersebut, calon karyawan akan lebih memilih untuk menunggu perusahaan lain yang lebih mudah perekrutannya atau lebih menarik sehingga individu tersebut lebih memilih untuk menganggur dulu dalam kurun waktu yang belum pasti. Barber dan Roehling (dalam Permadi

& Netra, 2015) memaparkan bahwa, proses pemilihan perusahaan juga dipengaruhi oleh faktor lokasi perusahaan dan individu pelamar pekerjaan menilai bahwa nilai perusahaan sangat sesuai dengan individu tersebut. Setelah menentukan pilihan, selanjutnya individu akan diberikan tawaran mengenai beberapa posisi yang akan memenuhi kebutuhan dari calon karyawan.

Menurut Gatewood (dalam Permadi & Netra, 2015) terdapat sejumlah proses atau langkah-langkah yang harus diperhatikan terhadap minat dalam melamar pekerjaan. Pertama individu harus mengetahui apa pekerjaan yang benar-benar individu inginkan, yang kedua individu harus mencari informasi mengenai perusahaan tersebut melalui situs rekrutmen perusahaan agar benar-benar memahami perusahaan tersebut lebih dalam. Terakhir individu harus membuat keputusan untuk memilih perusahaan mana yang akan dipilih untuk bekerja di sana atau menolaknya. Dengan demikian dapat disimpulkan dari beberapa pengertian tersebut minat melamar kerja yaitu suatu proses ketertarikan individu untuk memiliki pekerjaan yang diawali dari segala upaya pencarian informasi-informasi lowongan pekerjaan yang bisa didapat dari sumber internal maupun eksternal perusahaan, menentukan pilihan kemudian pengambilan suatu keputusan perusahaan mana yang akan dilamar. Adapun indikator dari minat melamar pekerjaan menurut Barber (dalam Latansa 2020), yaitu (a) kebutuhan akan pekerjaan, (b) pencarian informasi, (c) penentuan pemilihan pekerjaan, dan (d) pembuatan keputusan.

Menurut Yuwono (2001), minat individu terhadap suatu pekerjaan dipengaruhi oleh faktor utama yaitu kondisi pekerjaan, tempat kerja yang memiliki suasana yang menyenangkan dengan didukung oleh kerja sama yang profesional dan saling bantu dapat meningkatkan produktivitas. Faktor kedua yaitu sistem pendukung, dalam bekerja sangat diperlukan sistem pendukung yang memadai bagi para individu pekerja sehingga diperoleh hasil produksi yang maksimal, misalnya fasilitas kendaraan, perlengkapan pekerjaan yang memadai, ada kesempatan promosi, kenaikan pangkat atau kedudukan. Faktor ketiga yaitu pribadi pekerja, pribadi individu pekerja meliputi semangat kerja, pandangan pekerja terhadap pekerjaannya, kebanggaan memakai atribut bekerja, sikap

terhadap pekerjaannya. Faktor selanjutnya menurut Chapman dalam Latansa (2020) yaitu persepsi peluang kerja dimana persepsi ini berupa penilaian individu terhadap kualifikasi yang ada di perusahaan sehingga akan menentukan pilihan apakah individu akan berminat melamar kerja atau tidak. Berdasarkan faktor-faktor tersebut maka dapat disimpulkan bahwa faktor kondisi pekerjaan yang menjadi pertimbangan individu untuk melamar pekerjaan di suatu perusahaan. Kondisi lingkungan yang menyenangkan dapat terbentuk dari perasaan yang baik atau senang dengan citra perusahaan dan memiliki kepercayaan dengan perusahaan. Kerjasama yang profesional dapat terbentuk melalui kesamaan visi dan misi antara karyawan dengan perusahaan, selain itu juga lingkungan kerja yang baik dan mendukung dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Individu yang telah lulus dari Perguruan Tinggi kemudian melakukan berbagai upaya untuk memperoleh peluang pekerjaan. Di zaman digital saat ini, terdapat banyak sumber informasi yang dapat individu gunakan untuk memperoleh informasi tentang peluang pekerjaan. Informasi digital yang sangat mudah dan praktis untuk didapatkan dan diakses. Informasi lowongan pekerjaan menyediakan penilaian bagi individu terhadap peluang kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Baihaqi (2016) yakni dalam menentukan rencana mengenai pemilihan lapangan pekerjaannya, maka individu yang telah menyelesaikan pendidikan diperlukan informasi yang mendukung sebagai stimulus pada proses penilaian dari individu. Penilaian ini dalam bidang psikologi dikenal dengan persepsi peluang kerja.

Persepsi peluang kerja atau *perceived employability* merupakan penilaian untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkan sehingga dapat mempengaruhi minat melamar individu terhadap suatu perusahaan. Persepsi peluang kerja menjadi salah satu faktor minat melamar pekerjaan. Vargas (dalam Said & Iskandar, 2020) mengemukakan persepsi tentang peluang kerja adalah penilaian tentang kemampuan individu untuk memperoleh kerja yang dinilai mengacu pada bagaimana individu tersebut memandang dirinya sendiri. Dalam Bahasa Inggris persepsi disebut *perception* yang berarti menerima atau mengambil, dimana persepsi individu satu dengan individu lainnya kemungkinannya tidak akan sama.

Hal ini sejalan dengan Davidoff (dalam Novita, Rahmawati, & Eka, 2020) walaupun stimulusnya sama, tetapi faktor-faktor lainnya dapat berbeda persepsi peluang kerja dapat mencerminkan keyakinan bahwa individu tersebut dapat dengan mudah mendapat pekerjaan dan meraih kesuksesan pada pekerjaan tersebut.

Persepsi yang dilakukan oleh individu terhadap peluang kerja di suatu perusahaan hasilnya akan menjadi keputusan apakah individu tersebut akan melamar atau tidak. Hal ini sejalan dengan Chapman (dalam Latansa, 2020) menurutnya persepsi individu tentang peluang kerja telah terbukti menjadi faktor terkuat niat untuk menerima pekerjaan dan keputusan akhir di dalam memilih pilihan pekerjaan yang sesuai menurut individu tersebut. Selanjutnya menurut Fugate, Kinicki dan Ashforth (2004), persepsi peluang kerja merupakan salah satu hal yang penting sebelum menentukan jenjang pendidikan hingga ke tahap pencarian pekerjaan. Persepsi peluang kerja merupakan penilaian individu untuk mengenali keahlian yang dimilikinya, pencapaian terhadap tujuan karir dan keuntungan lain yang mungkin akan diperoleh dari pekerjaannya.

Dengan demikian, persepsi peluang kerja dianggap sebagai kemampuan yang dirasakan individu dalam mendapatkan pekerjaan yang diinginkan. Kemampuan yang dirasakan *fresh graduate* ini membuat individu tersebut tidak memunculkan perilaku-perilaku wirausaha (Otache, 2019). Kualifikasi sebagai lulusan perguruan tinggi membuat *fresh graduate* tidak hanya memiliki harapan untuk mendapatkan penghasilan lebih banyak tetapi juga penghasilan yang lebih terjamin sebagai karyawan/pekerja daripada memilih karir berwirausaha.

Mengingat betapa pentingnya persepsi peluang kerja, perlu memperhatikan faktor yang mendasari tinggi rendahnya pemahaman individu terhadap persepsi peluang kerja. Faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya pemahaman persepsi peluang kerja tersebut terdiri dari faktor situasional dan faktor sumber daya individu.

Berntson (2008) menyebutkan bahwa faktor situasional merupakan faktor pokok yang mempengaruhi persepsi peluang kerja individu dan dapat dilihat dari keadaan struktural pasar tenaga kerja, peluang karir (kenaikan gaji, kondisi kerja

yang lebih baik, stabilitas kerja, perubahan karir yang lebih baik dan keadilan dalam karir) dan organisasi (regulasi kebijakan). Selanjutnya Fugate, Kinicki dan Ashfort (2004), menyebutkan bahwa konsep persepsi peluang kerja akan memungkinkan individu sebagai pribadi pusat adaptasi aktif yang terlihat dari ketiga aspek berikut ini, yakni (a) identitas karir, (b) adaptasi pribadi, dan (c) kapital sosial.

Kuncoro (dalam Novita, Indrianti, Rahmawati & Eka, 2022) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam persepsi peluang kerja yang pertama yaitu pendidikan, tingkat pendidikan dapat dijadikan sebagai proksi yang cukup representatif bagi kualitas tenaga kerja maka semakin tinggi tingkat pendidikan yang ditamatkan tenaga kerja akan semakin tinggi produktivitasnya. Yang kedua yaitu sektoral, kesempatan kerja sektoral (*sectoral employment*) menunjukkan jumlah tenaga kerja yang terserap oleh masing-masing sektor. Yang ketiga yaitu regional, peta kesempatan memberikan kejelasan problematika lebih jauh lagi tentang lokasi sumber masalahnya. Regional dapat diartikan sebagai unit administratif seperti provinsi, termasuk yang bersifat lokal misalnya kabupaten/kotamadya. Yang keempat yaitu usia, tenaga kerja usia muda sangat potensial dikembangkan untuk proyeksi jangka panjang dengan tambahan pendidikan dan latihan yang berkesinambungan. Sementara tenaga kerja usia prima dapat dimanfaatkan dengan kapasitas penuh untuk kepentingan jangka pendek dan menengah.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, *fresh graduate* biasanya akan mencari pekerjaan, dikarenakan ada kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Dalam mencari pekerjaan bukan perkara yang mudah untuk *fresh graduate* dikarenakan banyak permasalahan yang dihadapi dalam proses melamar kerja, hal ini disebabkan *fresh graduate* kurang memiliki *soft skill* yang memadai, kurangnya informasi mengenai pekerjaan dan kurangnya kepercayaan terhadap kemampuannya sendiri. Selain itu banyaknya persaingan dikarenakan jumlah lulusan sarjana semakin bertambah tetapi lowongan pekerjaan semakin sempit. Ditambah lagi dengan tidak adanya pengalaman kerja yang dimiliki *fresh graduate*. Dengan adanya permasalahan ini dapat mempengaruhi minat *fresh*

graduate untuk melamar kerja. Dalam proses mencari pekerjaan individu pasti akan mencari informasi lowongan pekerjaan. Dimana dalam informasi tersebut menyediakan penilaian individu terhadap peluang pekerjaan. Dalam psikologi penilaian individu terhadap peluang kerja disebut dengan persepsi peluang kerja. Persepsi peluang kerja ini pasti akan berbeda individu satu dengan individu lainnya meskipun stimulusnya sama. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengetahui hubungan persepsi peluang kerja dengan minat melamar pekerjaan pada *fresh graduate*.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka rumusan masalah penelitian ini adalah adakah hubungan persepsi peluang kerja dengan minat melamar pekerjaan pada *fresh graduate*?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan persepsi peluang kerja dengan minat melamar pekerjaan pada *fresh graduate*.

1.4 Manfaat Penelitian

1.1.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memperkaya khasanah ilmu pengetahuan Psikologi Industri, khususnya mengenai Persepsi Peluang Kerja dan Minat Melamar Pekerjaan pada *Fresh Graduate*.

1.1.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Subjek Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai hubungan tentang Persepsi Peluang Kerja dan Minat Melamar Pekerjaan selanjutnya dapat membuat *fresh graduate* tetap mencari informasi lowongan pekerjaan pada teman ataupun kerabat dan juga media social.

2. Bagi Orang Tua

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman mengenai hubungan tentang minat melamar pekerjaan dan persepsi peluang kerja pada *fresh graduate* sehingga orang tua dapat memberikan dukungan untuk membangkitkan semangat pada *fresh graduate* agar tetap berminat melamar pekerjaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan, khususnya penelitian dengan fenomena yang sama mengenai *fresh graduate* dan variabel persepsi peluang kerja sehingga dapat mengembangkan penelitian ini dengan variabel lainnya.