

BAB I

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan faktor krusial bagi suatu bangsa untuk dapat mengakselerasi kemajuannya. Indonesia pada masa kini dihadapkan pada sebuah arena kompetisi profesional yang kian ekspansif dan menuntut. Generasi penerus diekspektasikan untuk mampu berkompetisi tidak hanya berlandaskan pada kualitas sumber daya insani yang dimilikinya. Melalui jalur pendidikan, seorang individu dapat memperoleh bekal esensial untuk menghadapi kehidupan bermasyarakat setelah kelulusan, sebagaimana yang dialami oleh para lulusan perguruan tinggi.

Perguruan tinggi merupakan lembaga pendidikan tertinggi. Penyelenggaraan pendidikan tinggi memiliki mandat untuk membentuk lulusan yang unggul, berkapabilitas, serta menguasai kompetensi yang relevan dengan disiplin ilmu yang ditekuni. Dalam konteks pendidikan tinggi, subjek didik ini secara spesifik disebut sebagai mahasiswa. Status mahasiswa merujuk pada peserta didik yang secara resmi terdaftar pada sebuah institusi pendidikan tinggi, mencakup akademi, sekolah tinggi, maupun universitas. Keberhasilan dalam menempuh pendidikan tinggi senantiasa diwarnai oleh berbagai tantangan dan tuntutan yang dapat memunculkan ragam problematika, yang mengharuskan setiap mahasiswa untuk mampu beradaptasi serta bertanggung jawab atas keberhasilan akademis dan kesiapannya dalam memasuki dunia kerja.

Salah satu isu fundamental dalam diskursus pendidikan kontemporer adalah perihal kesiapan mahasiswa untuk memasuki dunia kerja, sebuah konsep yang dikenal luas sebagai kesiapan kerja. Memiliki ijazah perguruan tinggi dan menyandang status sebagai sarjana tidak lagi menjadi garansi mutlak bagi seorang individu dalam memperoleh posisi pekerjaan yang diharapkan. Kini, para lulusan perguruan tinggi dihadapkan pada persaingan yang ketat dalam memperoleh pekerjaan, sebuah realitas yang dibuktikan oleh meningkatnya jumlah lulusan yang tidak terserap oleh dunia kerja setiap tahunnya.

Statistik resmi yang dipublikasikan oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbud) menunjukkan total lulusan dari berbagai bentuk lembaga pendidikan tinggi di seluruh provinsi mencapai 1.692.300 jiwa pada tahun ajaran 2022/2023. Rinciannya, ada 1,276,013 yang merupakan lulusan universitas, kemudian 151,813 lulusan institut, 237,442 lulusan sekolah tinggi, dan

27,032 lulusan akademi. Sedangkan berdasarkan Badan Pusat Statistik (BPS), tingkat pengangguran terbuka untuk lulusan jenjang Diploma I/II/III yang menunjukkan tren penurunan, yaitu dari 5,87% pada tahun 2021 menjadi 4,59% pada tahun 2022.. Dan pendidikan universitas sebesar 5,98 pada 2021 dan 4,8% pada 2022.

Hasil wawancara pendahuluan dengan beberapa mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi UNPRI mengindikasikan bahwa mereka mengalami kecemasan terkait prospek persaingan dengan lulusan dari perguruan tinggi lain. Beberapa persiapan juga sudah dilakukan sejak masa perkuliahan, seperti melatih kemampuan berkomunikasi, meningkatkan percaya diri, dan menambah wawasan lain yang berkaitan dengan dunia kerja guna membentuk kesiapan mereka dalam bekerja.

Rahmayanti, dkk., (2018) menjelaskan bahwa kesiapan kerja merupakan sebuah perpaduan sinergis yang lahir dari tiga pilar utama: kematangan individu secara fisik dan mental, kepemilikan pengalaman yang relevan, serta adanya kemauan kuat yang didukung oleh kapabilitas untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaan.. Indrawati, dkk., (2018) menyatakan penelitian kesiapan kerja didefinisikan sebagai kondisi kesiapan seorang individu yang termanifestasi melalui kematangan perilaku; yakni kapabilitas untuk menjalankan aktivitas kerja sesuai dengan kemampuannya demi mencapai tujuan tertentu. Pada intinya, kesiapan kerja dimaknai sebagai kemampuan seseorang untuk menghadapi beragam tantangan dan situasi di dalam lingkungan profesional.

Le Blanc, *et al.*, (2017) mengemukakan kesiapan kerja mungkin bukan tanggung jawab lulusan atau pendidik universitas saja, Organisasi mungkin lebih baik memastikan kesiapan kerja dalam disiplin manajemen proyek dengan memastikan bahwa pendatang baru dalam profesi ini didukung untuk mencapai tingkat keahlian yang dibutuhkan dalam angkatan kerja masa depan. Oleh karena itu, kesiapan kerja dapat lebih dipastikan melalui inisiatif yang dipimpin oleh organisasi seperti pendampingan profesional proyek yang belum berpengalaman.

Menurut Musa (2018), pencapaian tingkat kesiapan kerja seorang individu dipengaruhi oleh tiga faktor fundamental, yaitu: a). Tingkat Kematangan: Tingkat ini menunjukkan perkembangan atau pertumbuhan yang sempurna, cocok untuk digunakan. Kesiapannya terkait dengan persiapan fisik dan mental. b). Pengalaman: Pengetahuan tentang lingkungan sekitar, kemungkinan, dan dampak yang tidak disengaja. Pengalaman dapat memengaruhi kesiapan seseorang dengan menciptakan suasana. c). Keadaan Mental dan Emosional yang Seimbang.

Kematangan psikologis seorang individu terefleksikan melalui kombinasi dari emosi yang stabil dan terkendali, kemauan untuk berkolaborasi, serta kapasitas untuk menerima masukan dan mengembangkan kapabilitas diri. Braddy (2020) berpendapat ada enam aspek kesiapan kerja sebagai berikut: a).

Responsibility (bertanggung jawab) : karyawan yang berputasi baik akan datang tepat waktu dan bekerja hingga akhir kerja, b). *Flexibility* (keluwesan) : Pekerjaan Fleksibilitas mampu dengan kebutuhan dan perkembangan tempat kerja, c). *Skill* (keterampilan) : pemberian kerja yang siap bekerja mengetahui bakat dan kompetensi mereka di tempat kerja, d). *Communication* (Komunikasi): Individu yang telah memiliki kesiapan kerja dicirikan oleh kepemilikan kompetensi yang esensial untuk menjalin dan membina hubungan profesional., e). *Self-view* (Pandangan diri): Pekerjaan yang siap menyadari penerimaan diri, keyakinan diri, dan kemampuan atau kemandirian mereka sendiri, f). *Healthy and Safety* (Kesehatan dan Keamanan diri): Dimensi ini merujuk pada kemampuan dan praktik seorang individu dalam menjaga kebersihan pribadi serta merawat diri sebagai cerminan kesiapannya memasuki dunia kerja.

Hardiness diidentifikasi sebagai salah satu konstruk psikologis yang secara teoretis memiliki peranan penting dalam menentukan tingkat kesiapan kerja seorang individu. Penelitian yang dilakukan oleh Tentama, *et al.* (2019) memberikan penguatan terhadap temuan ini, dengan hasil yang menunjukkan bahwa individu yang memiliki tingkat *hardiness* tinggi cenderung terlibat secara aktif dan menaruh minat besar pada tugas yang menjadi tanggung jawabnya., tidak menyerah pada tekanan, optimis, adaptif dalam membentuk tujuan hidup, *fleksible*, dan memiliki manajemen stress yang sangat baik, cenderung menunjukkan tingkat kesiapan kerja yang lebih unggul daripada individu yang tidak memiliki kepribadian *hardiness*.

Hardiness didefinisikan sebagai resiliensi psikologis individu dalam menghadapi permasalahan; sebuah karakteristik yang membuat individu cenderung menunjukkan tingkat stres yang lebih rendah saat berhadapan dengan kesulitan (Jannah, 2018). Senada dengan itu, Akhyar, dkk. (2017) mengonsepskan *hardiness* sebagai sumber daya internal yang memungkinkan individu untuk *persisten* dalam menghadapi tekanan dan tuntutan yang melampaui kapasitas personalnya.

Kobasa (2023) menjelaskan terdapat tiga aspek yang dapat membentuk kepribadian *hardiness*. Aspek-aspek tersebut antara lain.: *Control*, keyakinan individu bahwa dirinya memiliki pengaruh dan kendali terhadap lingkungan sekitar mereka dengan perasaan ketidakberdayaan. b. *Commitment*, Kemampuan seseorang untuk

berfokus pada suatu tujuan tanpa menyerah terlepas dari situasi dan kondisi yang dihadapi. c. *Challege*, Kepercayaan individu bahwa perubahan merupakan ciri dari kehidupan dan bahwa tantangan yang muncul merupakan suatu kesempatan bagi dirinya untuk mengubah diri dibandingkan sebuah ancaman.

Hasil penelitian dari Eko Agus Setiawan, (2020) menunjukkan korelasi yang baik antara kesiapan kerja dan ketangguhan. Secara spesifik, penelitian tersebut mengungkapkan bahwa *hardiness* memberikan kontribusi efektif senilai 59,8% terhadap kesiapan kerja. Sisa varians sebesar 40,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang dapat diklasifikasikan menjadi dua kategori. Faktor-faktor internal yang berkontribusi terdiri dari kematangan fisik-mental, tingkat stres (tekanan), kreativitas, minat, bakat, kecerdasan (intelegensi), penguasaan pengetahuan, dan motivasi; di sisi lain, faktor-faktor eksternal meliputi dukungan keluarga dan sosial, ketersediaan sarana pendidikan, aksesibilitas informasi karier, serta riwayat pengalaman kerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Keo, dkk., (2020) yang menemukan bahwa dukungan sosial dan ketahanan pribadi memiliki pengaruh terhadap stres akulturasi pada pelajar NTT di mana semakin banyak dukungan sosial dan ketahanan pribadi yang dimiliki, semakin sedikit pula stres yang dialami mahasiswa.

Hipotesis selanjutnya diajukan pada riset tersebut adalah adanya hubungan positif yang signifikan pada *hardiness* dengan kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi. Asumsi yang mendasari hipotesis ini adalah makin tinggi taraf *hardiness* yang dimiliki seorang mahasiswa, maka akan makin tinggi pula taraf kesiapan kerja yang ditunjukkannya, begitu pula sebaliknya.

Berlandaskan pada kerangka teoretis dan pemaparan fenomena sebelumnya, penelitian ini dilaksanakan dengan judul "Hubungan Antara *Hardiness* dengan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa – mahasiswi tingkat akhir Fakultas Psikologi Universitas Prima Indonesia". Rumusan dari penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan antara *hardiness* dengan kesiapan kerja pada Mahasiswa – mahasiswi tingkat akhir Fakultas Psikologi UNPRI dalam kesiapan kerja”? Secara spesifik, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi dan arah hubungan antara *Hardiness* dengan Kesiapan kerja pada Mahasiswa – mahasiswi tingkat akhir Fakultas Psikologi UNPRI dalam kesiapan kerja.

Kontribusi yang diharapkan dari penelitian ini dapat diklasifikasikan ke dalam dua kategori: manfaat teoretis dan manfaat praktis. Secara teoretis, hasil penelitian ini

diharapkan mampu memajukan penelitian Psikologi, khususnya di bidang ketahanan dan kesiapan mahasiswa untuk memasuki dunia kerja. Dari segi praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi bagi mahasiswa terkait pentingnya *hardiness* dan kemampuan dalam kesiapan kerja yang berguna untuk meningkatkan potensi yang dimiliki, serta diharapkan bagi universitas memberikan persiapan bagi mahasiswa dengan memberikan pembekalan keterampilan dan pengetahuan untuk menambah kesiapan kerja bagi mahasiswa dan dapat dijadikan sebagai salah satu landasan pertimbangan dalam merumuskan rekrutmen lulusan baru berdasarkan ketangguhan mental (*Hardiness*) bagi dunia kerja