

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Dunia kerja pada saat ini terdapat banyak persaingan ketat dalam memperoleh pekerjaan. Terdapat beberapa pergeseran penting yang terjadi membuat adanya peningkatan pengangguran terdidik baik pengangguran terbuka maupun terselubung sebagai akibat dari massifikasi pendidikan tinggi, berubahnya struktur sosio-ekonomi dan politik global yang mempengaruhi pasar dunia kerja dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat. Hal ini dikarenakan, lapangan pekerjaan tidak sebanding dengan jumlah peningkatan sarjana setiap tahunnya dari seluruh universitas di Indonesia. Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat jumlah pengangguran sarjana atau lulusan universitas pada februari 2021 mencapai 999.543 orang.

Perguruan tinggi merupakan lembaga pendidikan yang bertujuan untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas dengan memiliki pengetahuan yang luas, keterampilan yang tinggi, akhlak yang mulia dan siap memasuki dunia kerja. Mahasiswa ketika berada pada masa perkuliahan dibekali dengan berbagai teori dan keterampilan sesuai dengan bidang keilmuannya, pengetahuan dan keterampilan tersebut dapat diperoleh mahasiswa selama di bangku kuliah merupakan bekal untuk menjalani hidup pada masa mendatang.

Perguruan tinggi dituntut untuk mampu mencetak lulusan berkualitas yang dapat bersaing dengan lulusan dari berbagai universitas baik universitas di dalam

negeri maupun di luar negeri. Salah satu aspek keberhasilan pendidikan tinggi adalah adanya aspek relevansi yaitu kesesuaian antara kemampuan yang diperoleh melalui jenjang pendidikan dengan kebutuhan pekerjaan. Dalam aspek relevansi ini, perguruan tinggi dituntut mampu menghasilkan lulusan yang memiliki daya saing dan siap berkiprah di dunia usaha dan dunia industri serta turut mengambil peran dalam pembangunan.

Menurut Fullan & Stiegelbauer dalam Soetamo Joyoatmojo (2003: 5) menyatakan bahwa, tidak akan ada kemajuan pendidikan tanpa inovasi, pembaharuan pendidikan yang membawa ke arah kesuksesan memerlukan inovasi, untuk dapat menyediakan pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat diperlukan inovasi-inovasi pendidikan, sehingga diperoleh cara belajar yang baru, cara belajar keterampilan dasar yang baik, cara mengelola sumber-sumber belajar dan sebagainya.

Kesiapan kerja mahasiswa merupakan faktor yang penting terutama setelah mahasiswa menyelesaikan studinya di perguruan tinggi. Tingkat kesiapan mahasiswa memasuki dunia kerja dipengaruhi oleh banyak faktor. Sudah menjadi tanggung jawab perguruan tinggi untuk menyiapkan para mahasiswanya untuk dapat memiliki bekal yang cukup untuk memasuki dunia kerja. Hal yang perlu diperhatikan adalah bahwa tantangan dan perubahan tuntutan dunia usaha dan dunia industri selalu berubah. Tentunya hal tersebut juga mempengaruhi lanskap bidang-bidang pekerjaan yang juga terus berkembang. Era Industri 4.0 yang saat ini sedang bergulir pun juga menuntut seseorang (dan juga mahasiswa) untuk

memiliki keterampilan-keterampilan tertentu agar ia sukses di era yang serba tidak menentu.

Tuntutan terhadap dunia pendidikan sangat tinggi dikarenakan pendidikan merupakan salah satu sarana dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Perusahaan ingin mendapatkan lulusan yang memiliki kesiapan kerja dengan memiliki kapasitas intelektual dan juga dilengkapi dengan keahlian kerja. Kesiapan kerja ditentukan sebagai kemampuan seseorang untuk mendapatkan pekerjaan, mempertahankan pekerjaan, mampu menyesuaikan diri dalam perpindahan peran dan tempat dalam organisasi yang sama. Landrum (2010) mengatakan bahwa mahasiswa dapat meningkatkan keterampilan dengan mengembangkan tipe kepribadiannya yang akan berkontribusi terhadap kesiapan untuk melakukan suatu pekerjaan.

Salah satu upaya untuk mengurangi pengangguran adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam sebuah negara dikarenakan manusia adalah sosok penggerak. Beberapa upaya dalam meningkatkan sumber daya manusia yaitu dengan melalui pendidikan, program pelatihan atau kursus, workshop, diklat dan lain sebagainya. Pendidikan merupakan salah satu dari berbagai upaya peningkatan sumber daya manusia. Pendidikan merupakan modal pembentuk sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Bangsa yang cerdas, berakhlak mulia, terampil, kreatif dan mandiri mampu menjunjung martabat negara.

Sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor produksi yang unik, membutuhkan perhatian yang lebih serius dari semua pihak. *Human capital* menurut Marshall (2005: 2) berupa pendidikan, kesehatan dan motivasi merupakan faktor penentu perkembangan sosial dan individu; terutama dalam peningkatan persaingan dan perekonomian global yang sarat dengan kemajuan ilmu pengetahuan. Pembentukan *human capital* perlu untuk memperbaiki standar pekerja, namun tidak cukup hanya dengan pembelajaran dari masyarakat, politik dan ekonomi. Secara keseluruhan sistem yang mempengaruhi pembelajaran adalah sekolah atau perguruan tinggi.

Program rekrutmen dan asesmen juga dilakukan perusahaan untuk mendapatkan SDM yang berkualitas, terampil, kreatif, antusias dan berkemampuan inovasi yang baik. Perusahaan berharap semua pegawainya, baik yang lama maupun yang baru, mampu memenuhi kebutuhan sesuai kriteria tersebut. Keterlibatan pegawai secara total pada setiap aktivitas perusahaan memiliki peran yang sangat besar terhadap kelangsungan dan perkembangan perusahaan. Karyawan sebagai manusia memiliki aspek-aspek psikologis yaitu kognitif, afektif, dan konatif. Ketiga aspek tersebut saling berhubungan sehingga akan tampak dalam perilaku karyawan dalam kesehariannya. Karyawan merasa nyaman jika dilibatkan dalam setiap kebijakan yang berkaitan dengan dirinya dan berhubungan dengan pertumbuhan serta perkembangan perusahaan.

Peningkatan kualitas ini diharapkan dapat memberikan peluang kerja yang lebih besar bagi pekerja itu sendiri. Teori *human capital* juga cenderung menyamakan tingkat pengetahuan pekerja dengan tingkat sekolah formal mereka.

Hal ini dapat mengindikasikan bahwa dengan melihat lamanya sekolah seseorang dapat mengestimasi *economic individual return* (yang berupa pendapatan) dari pembelajaran yang diperoleh seseorang.

Modal sosial menurut Yustika (2012) dapat dibangun ketika tiap individu mampu mempercayai individu lain, sehingga mereka dapat membuat komitmen yang dapat dipertanggungjawabkan untuk mengembangkan bentuk-bentuk hubungan yang saling menguntungkan. Modal sosial dapat dipahami sebagai sumber daya aktual dan potensial yang mampu menghasilkan jejaring hubungan kerja yang saling menghargai dan saling memaknai.

Di negeri yang besar dan beragamnya persoalan, dimensi modal sosial hampir diabaikan dalam pembangunan. Kesadaran akan pentingnya modal sosial harus menjadi kepedulian bersama. Konsep tersebut menjadi salah satu komponen penting untuk menunjang model pembangunan manusia karena dalam model ini, manusia ditempatkan sebagai subjek penting yang menentukan arah penyelenggaraan pembangunan. Partisipasi dan kapasitas mengorganisasikan diri menjadi penting agar masyarakat dapat berperan dalam model pembangunan manusia. Kedua kapasitas tersebut baru bisa berkembang apabila ditunjang oleh modal sosial yang dimiliki masyarakat.

Dimensi modal sosial menggambarkan segala sesuatu yang membuat masyarakat bersekutu untuk mencapai tujuan bersama yang diikat oleh nilai dan norma yang tumbuh dan dipatuhi. Konsep modal sosial menawarkan pentingnya suatu hubungan. Dengan membangun suatu hubungan satu sama lain, dan

memeliharanya agar terjalin terus, setiap individu dapat bekerjasama untuk memperoleh hal-hal yang belum tercapai sebelumnya serta meminimalisasikan kesulitan yang besar.

Selain *human capital dan social capital*, kesiapan kerja juga perlu memperhatikan motivasi. Pemberian motivasi sangat penting pada setiap mahasiswa, dengan adanya motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar bekerja giat untuk mencapai hasil maksimal. Mahasiswa yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong dirinya sendiri untuk bekerja lebih giat dan selalu berinspirasi serta bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi juga dapat menggerakkan dan menuntun mahasiswa dalam mencapai sasaran, membantu dalam mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pujianto dan Sandy (2017) mengatakan motivasi menentukan sejauh mana seseorang terdorong untuk memasuki dunia kerja. Sedangkan menurut Uno (2014:10) motivasi timbul karena adanya keinginan untuk melakukan kegiatan, adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan, adanya harapan dan cita-cita, adanya lingkungan yang baik, adanya kegiatan yang menarik dan adanya penghargaan dan penghormatan atas diri. Motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

Berdasarkan uraian tersebut tergambar bahwa kesiapan kerja merupakan suatu ukuran dari keberhasilan mahasiswa dalam menyiapkan diri untuk memasuki dunia kerja yang sesuai dengan kemampuan mahasiswa. Kesiapan kerja ini dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya *human capital*, *social capital* dan motivasi. Sehingga penelitian ini penting untuk dilakukan untuk mengetahui kesiapan kerja mahasiswa S1 angkatan 2017 Universitas Siliwangi. Maka penulis tertarik untuk meneliti fenomena tersebut dengan judul **“Pengaruh *human capital*, *social capital* dan motivasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa S1 angkatan 2017 Universitas Siliwangi”**.

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi *human capital*, *social capital*, motivasi dan kesiapan kerja pada mahasiswa S1 angkatan 2017 Universitas Siliwangi?
2. Bagaimana pengaruh *human capital*, *social capital* dan motivasi secara parsial terhadap kesiapan kerja mahasiswa S1 angkatan 2017 Universitas Siliwangi?
3. Bagaimana pengaruh *human capital*, *social capital* dan motivasi secara bersama-sama terhadap kesiapan kerja mahasiswa S1 angkatan 2017 Universitas Siliwangi?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan, dapat ditetapkan tujuan dari penelitian ini, antara lain:

1. Untuk mengetahui kondisi *human capital*, *social capital*, motivasi dan kesiapan kerja mahasiswa S1 angkatan 2017 Universitas Siliwangi.
2. Untuk mengetahui pengaruh *human capital*, *social capital* dan motivasi secara parsial terhadap kesiapan kerja mahasiswa S1 angkatan 2017 Universitas Siliwangi.
3. Untuk mengetahui pengaruh *human capital*, *social capital* dan motivasi secara bersama-sama terhadap kesiapan kerja mahasiswa S1 angkatan 2017 Universitas Siliwangi.

#### **1.4 Kegunaan hasil penelitian**

##### 1. Bagi Penulis

Dapat memperdalam pemahaman khususnya tentang pengaruh *human capital*, *social capital* dan motivasi terhadap kesiapan kerja yang diteliti sehingga menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis.

##### 2. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai rujukan dan informasi dalam melakukan penelitian lanjutan mengenai kesiapan kerja.

##### 3. Bagi mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi pihak-pihak terkait, khususnya bagi mahasiswa sebagai referensi dalam menyiapkan diri dalam menghadapi dunia kerja.



