

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Manajemen Sumber Daya Manusia atau MSDM merupakan suatu pendekatan yang digunakan dalam organisasi untuk mengelola aspek-aspek yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Menurut Sumarsono (2003) sumber daya manusia mengandung dua pengertian. Pertama, sumber daya manusia adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain sumber daya manusia mencerminkan kualitas usaha yang telah diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang atau jasa. Pengertian kedua, sumber daya manusia menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat. Dengan kata lain Sumber Daya Manusia atau MSDM adalah kualitas usaha yang dilakukan seseorang dalam jangka waktu tertentu guna menghasilkan jasa atau barang. Tujuan utama dari MSDM adalah untuk mengoptimalkan kontribusi sumber daya manusia terhadap pencapaian tujuan organisasi.

MSDM melibatkan berbagai praktik dan kebijakan yang berkaitan dengan perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan, evaluasi kinerja, kompensasi, manajemen konflik, serta manajemen hubungan antara manajemen dan karyawan

MSDM sangat penting dalam operasional bisnis karena memiliki peran strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Salah satu kegiatan dalam MSDM adalah untuk mencari, menarik, dan memilih karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Ini penting untuk memastikan bahwa organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, berketerampilan, dan berpengalaman di bidangnya masing-masing. Selain itu, MSDM dapat membantu perusahaan dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan.

Dengan memberikan pelatihan dan pengembangan yang tepat, karyawan dapat meningkatkan keterampilan mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka. Pada industri 5.0 atau tahap pengembangan pada perkembangan teknologi yang terus meningkat kini, persaingan di tenaga kerja semakin ketat maka dari itu Angkatan kerja dituntut untuk memiliki keahlian yang lebih dalam bersaing dengan orang lain. MSDM akan mencari calon pekerja yang memang sangat unggul dalam bidang tertentu. Pada industry 5.0 ini, topik penelitian dalam HRM tidak hanya terbatas pada sumber daya manusia dalam internal perusahaan namun juga pada pasar ketenagakerjaan atau angkatan kerja. Penelitian yang ditujukan angkatan kerja berbeda dengan penelitian terhadap SDM di internal perusahaan. Hal ini dikarenakan penelitian terhadap SDM internal perusahaan dapat berdasarkan perspektif dari perusahaan maupun dari pekerja, namun penelitian terhadap angkatan kerja hanya berfokus terhadap perspektif dari pekerja.

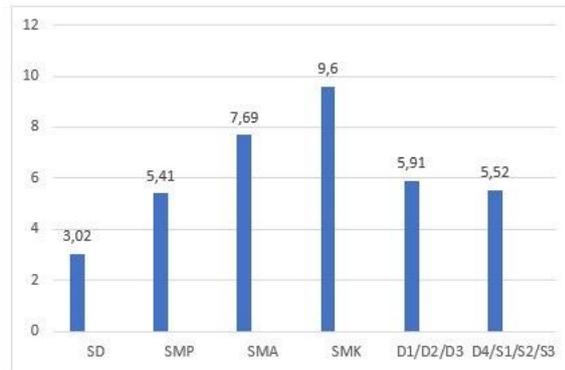
Pengembangan SDM yang paling umum dilakukan dengan mengedepankan Pendidikan pada setiap orang. Dengan pendidikan yang baik dan tertata akan

memberikan kesiapan pada jenjang selanjutnya. Sistem pendidikan yang baik adalah sistem pendidikan yang berjenjang dan bertahap mulai dari SD hingga pendidikan tinggi. Pendidikan tinggi dimulai dari tingkat sarjana pada Lembaga Universitas. Selain mengasah kemampuan pada kelas setiap mahasiswa juga dapat mengikuti kegiatan di luar jam kuliah. Kegiatan-kegiatan tersebut bisa berupa ekstra kulikuler atau bahkan berorganisasi. Seluruh organisasi pada universitas yaitu organisasi mahasiswa atau yang biasa disebut dengan Ormawa.

Ormawa merupakan kumpulan organisasi yang tersedia pada tingkat universitas. Ormawa menjadi salah satu ajang untuk mahasiswa dapat mengembangkan soft skill dalam dunia pendidikan diluar jam kelas kuliah. Dengan mengembangkan soft skill pada saat pendidikan, akan memberikan waktu yang lebih panjang dalam mempersiapkan karir untuk masa depan. Dengan adanya Ormawa menjadi salah satu jalan untuk mencapai tujuan setiap mahasiswa dalam mempersiapkan masa depan.

Faktor-faktor yang ditemukan dan berpengaruh dalam kesiapan karir berdasarkan wawancara kepada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Undiksha yang mengikuti Ormawa pada tanggal 15 November 2023 didapatkan masih banyak mahasiswa terlalu bergantung pada faktor eksternal seperti dukungan dari orang lain atau kesempatan pekerjaan, tanpa benar-benar memperkuat self-efficacy. Masih banyak mahasiswa tidak memiliki semangat dalam mengikuti organisasi eksternal maupun internal. Banyak mahasiswa kurang memiliki pemahaman yang mendalam tentang kekuatan dan kelemahan mereka sendiri, sehingga mereka kesulitan dalam mengembangkan rencana pengembangan diri yang efektif. Banyak mahasiswa mengalami kesulitan dalam mengakses sumber daya atau peluang

pengembangan diri yang dapat memengaruhi kesiapan karir. Berikut adalah data tingkat pengangguran terbuka menurut sumber Kemenaker tahun 2023 disajikan pada Gambar 1.1.



Gambar 1.1

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT%)

(Sumber : Kemenaker 2023)

Berdasarkan Gambar 1.1 ditemukan tingkat pengangguran terbuka menurut pendidikan, pada jenjang SD didapatkan hasil sebesar 3,02%, jenjang SMP sebesar 5,41%, jenjang SMA sebesar 7,69%, jenjang SMK sebesar 9,60%, jenjang D1/D2/D3 sebesar 5,91%, dan jenjang D4/S1/S2/S3 sebesar 5,52%. Tingginya tingkat pengangguran dari setiap jenjang pendidikan disebabkan oleh kesiapan karir yang kurang matang pada jenjang-jenjang pendidikan menengah dan seterusnya. Penting bagi setiap orang untuk lebih memperhatikan pendidikan sehingga dapat membuka jalan lebih luas untuk mempersiapkan karir atau career readiness.

Kesiapan karir atau career readiness merupakan suatu perkembangan yang signifikan bagi remaja mengingat peran kesiapan dalam meningkatkan pertumbuhan pribadi, adaptasi sosial, dan kesejahteraan bagi dalam teori perkembangan karir, kesiapan atau kesadaran terhadap pilihan juga akan memengaruhi informasi dunia kerja. Dalam hal ini, perencanaan yang mendukung

pilihan karir merupakan prediktor signifikan keberhasilan dalam pilihan karir dan transisi dari sekolah dan kampus ke dunia kerja. Secara umum Crites menjelaskan bahwa teori karir berfokus pada dua faktor yang memengaruhi keputusan pendidikan dan penerapan pilihan karir, yaitu faktor kompetensi dan faktor sikap. Faktor kompetensi (sering disebut domain kognitif) dalam memilih atau mengambil keputusan karir terdiri dari pengetahuan diri, informasi pekerjaan, pemilihan tujuan, perencanaan, dan pemecahan masalah. Pendapat tersebut sejalan dengan teori pendekatan kognitif sosial yang menyatakan bahwa kompetensi remaja memegang peranan penting dalam menentukan jalan hidupnya. Crites dalam Partino (2006) mengemukakan kesiapan karir atau career readiness adalah kesiapan sikap dan kompetensi individu untuk melakukan pilihan karir yang tepat.

Salah satu topik yang sering dibahas dalam penelitian terhadap angkatan kerja adalah self-efficacy dan self-esteem, terutama kepada angkatan kerja yang akan memasuki pasar ketenagakerjaan. self-efficacy dan self-esteem adalah topik yang relevan dalam studi psikologi, manajemen sumber daya manusia, dan pendidikan. Penelitian ini mencoba memahami hubungan antara keyakinan diri individu, upaya pengembangan diri, dan kesiapan karier. Ini merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk berhasil dalam tugas-tugas tertentu. Self-efficacy dalam konteks teori kognitif sosial melihat manusia sebagai sosok individu yang belajar dengan memodifikasi pengalaman belajarnya (Bandura, 1997, 2000) melalui empat sumber efikasi diri, yaitu pengalaman kinerja, pengalaman perwakilan, persuasi sosial, dan keadaan emosional (Bandura 2009, dan Pajares, 2006). Individu yang memiliki karakter dan kekuatan kemampuan diri yang unik dapat dipahami memiliki kekuatan kepercayaan diri yang tinggi atau

disebut dengan self-efficacy (Bandura, 1986, 1997). Terkait dengan beberapa penelitian, menjelaskan bahwa self-efficacy mempunyai kontribusi yang kuat terhadap aktivitas kognitif dan keterampilan individu dalam merencanakan, bertindak untuk mengevaluasi hasil perilaku dalam belajar dan menghasilkan kesadaran karir. Namun masih jarang dilakukan penelitian yang berkaitan dengan kesadaran mahasiswa dalam kesiapan karirnya dilihat dari aspek persepsi self-efficacy seperti kesadaran kognitif.

Peneliti meyakini bahwa dengan self-efficacy yang tinggi ditambah kesiapan karir, individu akan lebih cenderung mengambil tugas yang mereka yakini dapat berhasil. Bandura (1995) menjelaskan sebagaimana dikutip oleh Lumburg (2007) bahwa hal ini mengacu pada keyakinan pada kemampuan individu untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mengelola situasi prospektif. Sederhananya, self-efficacy adalah keyakinan individu bahwa ia dapat mencapai dengan menggunakan keterampilannya dalam keadaan tertentu sebagaimana dikutip oleh Snyder & Lopez, (2007). Dalam lingkungan akademis untuk mempersiapkan arahan karir juga terbukti bahwa self-efficacy memiliki faktor penentu keahlian dan kemampuan untuk dapat meningkatkan keterampilan kesiapan karir (Krumboltz et al., 2011, dan Cramer et al., 2004).

Self-esteem merujuk pada upaya individu untuk meningkatkan perasaan subjektifnya terhadap nilai pribadinya. Alves-Martins, Peixoto, Gouveia-Pereira, Amaral, & Pedro (2002; Amadi (2015); and Martín- Albo, Núñez, Navarro, & Grijalvo (2007) menyebutkan bahwa self-esteem dapat diartikan sebagai sikap individu terhadap dirinya sendiri yang dapat melibatkan evaluasi diri dalam dimensi

positif dan negatif. Hal ini menunjukkan bahwa self-esteem adalah penghargaan individu terhadap kemampuannya sendiri dan self-esteem juga dapat memengaruhi individu dari semua latar belakang. Misalnya, siswa di semua jenjang pendidikan dituntut untuk memiliki perasaan subjektif yang tinggi untuk meningkatkan prestasi akademiknya. Koumoundourou (2011) menemukan dalam penelitiannya bahwa self-esteem eksternal sangat berpengaruh terhadap rendahnya kesiapan karir. Sebaliknya self-esteem internal sangat berpengaruh terhadap kesiapan karir yang tinggi. (Dahlbeck & Lightsey Jr, 2008; Greenwald & Farnham, 2000) juga mempunyai kesimpulan yang serupa, dimana mereka berpendapat bahwa siswa yang memiliki self-esteem akan lebih percaya diri dan juga positif bahwa akan memiliki masa depan yang lebih cerah. Penelitian yang dilakukan oleh (Kammeyer-Mueller, Judge, & Piccolo, 2008) juga menemukan bahwa self-esteem memang membantu seseorang mengejar masa depan cerahnya yang dimana itu dapat membantu kesiapan career readiness mereka.

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas dan melihat pentingnya self-efficacy dan self-esteem dalam menentukan career readiness, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dengan judul “Pengaruh Self-Efficacy dan Self-Esteem terhadap Career Readiness” dengan tujuan untuk menganalisis bagaimana self-efficacy dan self-esteem dapat berpengaruh kepada career readiness seseorang individu dalam mencari kerja.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari beberapa uraian yang dikemukakan pada latar belakang, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Masih banyak mahasiswa terlalu bergantung pada faktor eksternal, seperti dukungan dari orang lain atau kesempatan pekerjaan, tanpa benar-benar memperkuat self-efficacy dan ini dapat menghambat kesiapan karier.
2. Masih banyak mahasiswa tidak memiliki rasa semangat dalam mengikuti organisasi eksternal maupun internal, maka dari itu tidak mendapatkan sifat rasa self-efficacy dan self-esteem yang dimana itu sangat berpengaruh ke career readiness
3. Banyak mahasiswa kurang memiliki pemahaman yang mendalam tentang kekuatan dan kelemahan sendiri, sehingga mereka kesulitan dalam mengembangkan rencana pengembangan diri yang efektif.
4. Banyak mahasiswa mengalami kesulitan dalam mengakses sumber daya atau peluang pengembangan diri yang dapat memengaruhi kesiapan karier.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi permasalahan yang telah disajikan sebelumnya, maka permasalahan dibatasi pada luas lingkup yang hanya meliputi informasi dan factor-faktor yang memengaruhi seputar self-efficacy, self-esteem, dan career readiness pada ormawa Fakultas Ekonomi di Universitas Pendidikan Ganesha.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah *self efficacy* memiliki pengaruh terhadap *career readiness* pengurus Organisasi Mahasiswa Fakultas Ekonomi di Universitas Pendidikan Ganesha?

2. Apakah *self-esteem* memiliki pengaruh terhadap *career readiness* pengurus Organisasi Mahasiswa Fakultas Ekonomi di Universitas Pendidikan Ganesha?
3. Apakah *self-efficacy* dan *self-esteem* berpengaruh terhadap *career readiness* pengurus Organisasi Mahasiswa Fakultas Ekonomi di Universitas Pendidikan Ganesha?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji tentang hal-hal sebagai berikut.

1. Untuk menguji pengaruh *self efficacy* terhadap *career readiness* pengurus ormawa Fakultas Ekonomi di Universitas Pendidikan Ganesha.
2. Untuk menguji pengaruh *self-esteem* terhadap *career readiness* pengurus ormawa Fakultas Ekonomi di Universitas Pendidikan Ganesha?
3. Untuk menguji pengaruh *self-efficacy* dan *self-esteem* terhadap *career readiness* pengurus ormawa Fakultas Ekonomi di Universitas Pendidikan Ganesha?

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperdalam ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya

manusia tentang pengaruh *self-efficacy* dan *self-esteem* terhadap *career readiness*.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dengan meningkatnya *self-efficacy* dan berfokus pada *self-esteem* individu dapat lebih siap secara professional untuk menghadapi tantangan dan peluang dalam karier mereka.

