

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pendidikan merupakan suatu kunci demi meningkatkan kualitas SDM. Pada era globalisasi seperti sekarang yang penuh dengan persaingan dan tantangan, terdapat kebutuhan mendesak akan talenta-talenta kompetitif yang memiliki keahlian, pengetahuan dan juga keterampilan yang disesuaikan dengan kebutuhan suatu pembangunan. Pelatihan dan pendidikan adalah dua cara untuk menghasilkan SDM yang kompetitif (Suyanto et al., 2019).

Untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, laju pembangunan saat ini menuntut banyak peningkatan di dalam segala bidang, termasuk ekonomi dan industri. Terakhir, masyarakat membutuhkan tenaga kerja yang terampil dan berkarakter. Menurut Gohae (2020), menghasilkan generasi yang siap bekerja merupakan tanggung jawab besar sistem pendidikan.

Salah satu masalah dunia kerja adalah pengangguran, karena kualitas dari sumber daya manusia yang begitu rendah. Untuk dapat memenuhi tuntutan dan kompetensi yang dibutuhkan di tempat kerja, Anda harus siap sejak awal. Kesiapan kerja sangat penting untuk menyelesaikan tugas seseorang sehingga mereka dapat mencapai hasil yang optimal. Kesiapan kerja, menurut Bambang Endroyo, adalah kondisi keselarasan kematangan secara fisik, jiwa atau mental, dan juga pengalaman dari seseorang yang memungkinkan seseorang untuk melakukan berbagai aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaannya. Dalam hal faktor kesiapan kerja, Slameto mengatakan bahwa pengalaman meningkatkan kesiapan, salah satunya dalam hal kerja (Sari & Nurhidayati, 2022).

Pada jenjang perguruan tinggi, 10,26% dari pengangguran adalah lulusan Diploma I/II/III dan Universitas. Ini menunjukkan kekurangan dari perguruan tinggi serta ketidakmampuan mereka dalam mempersiapkan siswanya untuk

bekerja. Pendidikan tidak dapat maju tanpa inovasi. Untuk reformasi pendidikan berhasil, dibutuhkan penciptaan, menurut Hartono (2014) dalam Gohae (2020) pendidikan memerlukan inovasi untuk menyelenggarakan pendidikan yang memenuhi kebutuhan masyarakat. Ini termasuk pengembangan pendekatan pembelajaran baru, pengaturan sumber belajar, dan pemahaman tentang kemampuan yang diperlukan (Gohae, 2020).

Seperti yang dinyatakan oleh Saputra (2006: 11) dalam Suyanto et al., (2019) Siswa dengan tingkat pendidikan tinggi tidak dapat bersaing di pasar kerja karena kualitas pendidikan yang buruk. Maksudnya adalah kesiapan para mahasiswa untuk berkarir di dunia bekerja. Salah satu konsekuensi dari ketidaksamaan ini adalah tingginya tingkat pengangguran di Indonesia, yang menunjukkan kurangnya pendidikan yang diperlukan untuk mempersiapkan pekerja untuk memasuki dunia kerja. Menurut Willmeroth et al (2019: 56) dalam Wittevrongel et al (2021) penilaian keterampilan peserta yang dikembangkan untuk populasi neurotipikal sering digunakan untuk menilai keberhasilan program dukungan ketenagakerjaan dan kesiapan kerja individu. Menurut Murray et al (2016: 188) dalam Wittevrongel et al (2021) sejumlah standar telah dikembangkan dan divalidasi untuk menilai kesiapan kerja dan keterampilan hidup. Namun, banyak dari standar ini, termasuk standar kesiapan kerja dan perencanaan karir, belum dievaluasi. untuk digunakan pada individu yang berada di spektrum.

Ellsworth (1968) dalam Slaughter & Hoefler (2019) menemukan bahwa faktor-faktor berikut memengaruhi keputusan seseorang untuk memasuki bidang pekerjaan sosial: pengalaman kerja langsung atau sukarela dalam pekerjaan sosial, kursus atau instruktur perguruan tinggi, dan hubungan dengan profesional pekerjaan sosial. Ellsworth (1968) dalam Slaughter & Hoefler (2019) menemukan pengembangan profesional mempengaruhi individu untuk memasuki bidang pekerjaan sosial. Pengalaman kerja langsung atau pengalaman sukarela dalam pekerjaan sosial, kursus atau instruktur perguruan tinggi, dan kenalan dengan profesional pekerjaan sosial merupakan hal yang

penting dalam proses pemilihan profesi pekerjaan sosial. Menurut (Carnevale, Jayasundera, and Gulish 2016) dalam Hackmann et al., (2018) kekuatan perekonomian kita erat terkait dengan kualitas angkatan kerja karena pasar tenaga kerja menuntut karyawan yang berpendidikan tinggi dan terlatih.

Pada Indonesia Development Forum pada tahun 2019, Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional RI menyatakan bahwa jumlah orang yang bekerja dengan gelar sarjana di Indonesia sebanding dengan jumlah orang yang lulus SMA di Denmark. Ini sesuai dengan angka yang diterima Indonesia untuk indeks sumber daya manusia. Dari 157 negara, Indonesia berada di peringkat 87 dan 6 di Asia Tenggara dengan sumber daya manusia 0,53 (Mustari, 2021).

Antonio dalam Safitri & Syofyan (2023) salah satu alasan mengapa pengangguran di Indonesia sangat tinggi adalah kurangnya pengalaman kerja dan banyak lulusan perguruan tinggi yang tidak siap untuk bekerja. Kemudian, Ibrahim dalam Safitri & Syofyan (2023) kemudian menyatakan bahwa kekurangan rencana hidup di kalangan masyarakat terpelajar adalah salah satu alasan mengapa tingkat pengangguran tinggi. Creed, Patton, dan Prideaux (2006) dalam Safitri & Syofyan (2023) juga menyatakan bahwa hampir setengah dari siswa kesulitan membuat keputusan tentang karir apa yang akan mereka pilih karena banyaknya pilihan tentang pendidikan, pekerjaan, dan kebutuhan. penting untuk masa depan.

Ada banyak faktor yang memengaruhi tingkat produktivitas yang tinggi, menurut Ketut dalam Nurhaniah (2013) ada banyak variabilitas individu yang mempengaruhi kesiapan kerja (internal) terdiri dari kemampuan kecerdasan, minat, bakat, pengalaman, motivasi, sikap, atau keterampilan, sedangkan faktor eksternal atau dari luar terdiri dari sekolah, dalam keluarga, masyarakat, dan lingkungan sekitar individu (Suyanto et al., 2019).

Minat kerja juga merupakan komponen internal semangat kerja, menurut Dalyono (2007:56) dalam Suyanto et al., (2019) Modal yang signifikan yang

memungkinkan untuk mencapai atau memperoleh tujuan tertentu disebut minatnya. Sejauh mana seseorang terlibat dalam suatu kegiatan dipengaruhi oleh kepentingannya. Menurut Yusuf (2005:51) dalam Suyanto et al., (2019) Memiliki minat pada pekerjaan berarti memiliki hubungan dengan sesuatu yang ada di luar dari diri sendiri; semakin erat hubungan ini, maka membuat semakin peduli seseorang terhadap pekerjaannya. Minat terdiri dari kognisi, emosi, dan konasi. Minat menurut Walgito (2004:86) dalam Suyanto et al., (2019) mengandung unsur- unsur : kognisi, emosi dan konasi. Menurut Hartono (2016) dalam Suyanto et al., (2019) dimensi yang menjadi indikator minat kerja merupakan perhatian, kesenangan, kemauan, dan kemauan.

Menurut Slameto (2013) dalam Safitri & Syofyan (2023) menyatakan bahwa pengalaman kerja yang diperoleh peserta magang selama magang industri berdampak positif pada kesiapan kerja mereka. Ini karena peserta magang lebih siap untuk bekerja jika mereka memiliki lebih banyak pengalaman kerja selama magang industri. Mahasiswa Universitas Multimedia Nusantara harus melakukan magang keterampilan sebagai bagian dari kuliah mereka. Hamalik (2010) dalam Suyanto et al., (2019) mengungkapkan Penilaian magang dapat dilihat dari: Penilaian Aspek Pengetahuan, Penilaian Aspek Keterampilan, Penilaian Aspek Sikap.

Menurut penelitian Cathrine (2011) dalam Mustari (2021) menemukan bahwa kesiapan kerja yang baik dan matang mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam dunia kerja. Dengan demikian, kesiapan kerja yang baik dapat membantu mengurangi pengangguran. Hasil penelitian Faradila Suyanto (2019) dalam Mustari (2021) menemukan bahwa minat bekerja dan pengalaman dari magang memiliki dampak pada kesiapan bekerja para mahasiswa di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Selain itu penelitian Diah Rosyani (2017) dalam Mustari (2021) menemukan bahwa minat bekerja dan pengalaman dari magang mempengaruhi kesiapan dalam bekerja. Didukung oleh penelitian yang lainnya, minat bekerja dan pengalaman dari magang mempengaruhi kesiapan bekerja. Menurut Sugihartono (2013) dalam Afriyulanzia (2019),

seseorang baru hanya dapat mempelajari sesuatu jika ia memiliki "kesiapan" (siap) untuk mempelajarinya. Pola pembentukan kesiapan setiap orang berbeda karena setiap orang unik dan memiliki sejarah atau latar belakang perkembangan yang berbeda yang merupakan dimensi dan menjadi indikator penelitian ini adalah keadaan fisik, emosional, dan psikologis. Kebutuhan atau tujuan yang mendorong. Kemampuan, pengetahuan, dan pemahaman tambahan yang telah diperoleh sebelumnya.

Perguruan tinggi adalah salah satu sumber daya manusia yang diharapkan bisa mewujudkan tujuan dari pendidikan nasional. Universitas Multimedia Nusantara, sebuah perguruan tinggi swasta di Indonesia, berkomitmen untuk mengembangkan lulusan yang inovatif dan berdaya saing serta mengembangkan produk inovasi yang memenuhi kebutuhan pasar (Safitri & Syofyan, 2023).

Penulis tertarik meneliti beberapa masalah dengan judul penelitian yaitu “Pengaruh Minat Kerja dan Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Manajemen Universitas Multimedia Nusantara” karena banyaknya faktor yang bisa mempengaruhi tingkat kesiapan bekerja para mahasiswa seperti minat kerja mahasiswa, pengalaman magang mahasiswa, sehingga dapat mengurangi angka pengangguran yang ada di Indonesia.

## **1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian**

Masalah penelitian yang telah ditentukan adalah berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Minat Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Manajemen Universitas Multimedia Nusantara?
2. Apakah terdapat pengaruh Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Manajemen Universitas Multimedia Nusantara?
3. Seberapa besar pengaruh Minat Kerja dan Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Manajemen Universitas Multimedia Nusantara?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini sebagai berikut berdasarkan masalah yang sudah diidentifikasi:

1. Untuk mengetahui pengaruh Minat Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Manajemen Universitas Multimedia Nusantara.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Manajemen Universitas Multimedia Nusantara.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Minat Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Manajemen Universitas Multimedia Nusantara.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Peneliti memiliki harapan hasil dari penelitian ini akan bermanfaat untuk semua pihak. Penelitian ini memiliki manfaat secara teoritis dan praktis:

#### **1. Manfaat Akademis**

Penelitian ini diharapkan memberikan pembelajaran dan masukan ilmiah untuk penelitian Jurusan Manajemen dan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian setelah ini yang dapat menguji minat bekerja dan kesiapan bekerja.

#### **2. Manfaat Non Akademis**

Diharapkan penelitian ini akan membantu mahasiswa memahami betapa pentingnya memiliki pengalaman dan minat kerja yang lebih baik untuk memasuki dunia kerja.

### **1.5 Batasan Penelitian**

Penelitian membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut untuk mempermudah proses penelitian dan mendapatkan hasil penelitian yang lebih dapat diukur:

1. Peneliti akan menyelidiki wilayah di Depok, Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi.
2. Mahasiswa Jurusan Manajemen Universitas Multimedia Nusantara yang mengikuti program magang Universitas Multimedia Nusantara adalah responden penelitian ini.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Penelitian ditulis dalam 5 bab yang ada, setiap bab memiliki tujuan tertentu dan berhubungan satu sama lain. Tujuan penulisan ini adalah untuk membuat penelitian menjadi jelas dan lengkap. Sistematika dari penulisan penelitian ini adalah:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini memberikan gambaran materi penelitian, latar belakang penulisan, alasan pemilihan judul, keuntungan, tujuan, dan batasan penelitian.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pembaca dapat memperoleh pemahaman konsep dasar yang digunakan sebagai pedoman dalam penulisan dalam bab ini. Penulis juga membahas dasar dari teoritis penelitian, hubungan antara variabel, penelitian yang dilakukan sebelumnya, model atau hipotesis penelitian, dan juga kerangka pemikiran.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini memberikan gambaran umum tentang objek penelitian, serta model analisis dan hipotesis yang digunakan untuk menyelesaikan masalah penelitian.

### **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas hasil dari analisis penelitian dan menjawab masalah dari penelitian dengan asumsi dan data yang telah dikumpulkan.

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini, peneliti menyampaikan kesimpulan, yang sudah dibahas di empat bab sebelumnya dan memberikan rekomendasi berupa subjek penelitian dan penelitian setelah ini.



# UMN

UNIVERSITAS  
MULTIMEDIA  
NUSANTARA