



**Siapkah Anda Bekerja? *Self-Efficacy* dan *Job Search Readiness* pada Mahasiswa
*Are You Ready to Work? Self-Efficacy and Job Search Readiness in College Students***

Amri Hana Muhammad^{1✉} Sukma Adi Galuh Amawidyati², Binta Mu'tiya Rizki³

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang

Info Artikel

Sejarah Artikel:
Diterima 2 Mei 2019
Disetujui 5 Juni 2019
Dipublikasikan 30 Juli 2019

Keywords:
*job search
readiness, self
efficacy, college
students*

Abstrak

Meningkatnya angka pengangguran dari tahun ke tahun selain karena terbatasnya jumlah lowongan kerja, juga karena tidak atau belum siapnya individu memasuki dunia kerja. Gambaran kesiapan individu untuk mencari kerja dikenal dengan istilah teknis dalam frase "*job search readiness*" (kesiapan mencari kerja). Salah satu faktor yang mempengaruhi kesiapan dalam mencari kerja adalah perencanaan karir, dimana didalamnya terdapat *self-efficacy*. Sudut pandang psikologis meninjau bahwa ketidakpercayaan para mahasiswa tingkat akhir akan "bekal" yang telah dimiliki untuk memasuki dunia kerja ini dalam bahasan *self efficacy*, yang dipahami sebagai keyakinan akan kemampuan diri untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tertentu (Bandura, 2007). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional. Sampel penelitian ini adalah 165 mahasiswa tingkat akhir. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Job search readiness* ($\alpha=0.901$) dan skala *self-efficacy* ($\alpha=0.898$). Analisis hipotesis dalam penelitian ini menggunakan korelasi *Product moment*. Data penelitian diolah dengan *soft ware* pengolah data statistik. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *self-efficacy* dan *job search readiness* ($r=0.683;p<0.05$).

Abstract

The increase in unemployment from year to year other than because of the limited number of job vacancies, also because not or not ready for individuals to enter the workforce. The description of an individual's readiness to find work is known by the technical term in the phrase "job search readiness" (readiness to find work). One factor that influences readiness to look for work is career planning, in which there is self-efficacy. Psychological point of view reviewing that the final level of student's lack of confidence in the "stock" that has been owned to enter the world of work in the discussion of self efficacy, which is understood as confidence in the ability of self to organize and carry out the actions needed to complete certain tasks (Bandura, 2007). This research is a quantitative correlational study. The research sample was 165 final year students. The instruments used in this research are the Job Search Readiness scale ($\alpha = 0.901$) and the self-efficacy scale ($\alpha = 0.898$). Hypothesis analysis in this study uses the Product moment correlation. The research data is processed with statistical data processing software. Hypothesis test results indicate that there is a positive relationship between self-efficacy and job search readiness ($r = 0.683; p < 0.05$).

© 2019 Universitas Negeri Semarang

✉ Alamat korespondensi:
Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas
Negeri Semarang Sekaran, Gunungpati Semarang
amrihana@mail.unnes.ac.id

p-ISSN 2086-0803
e-ISSN 2541-2965

PENDAHULUAN

Terbatasnya lapangan pekerjaan merupakan salah satu permasalahan penting di Indonesia. Tidak terkecuali, permasalahan ini juga dialami oleh para calon sarjana yang akan lulus atau baru saja lulus menjalani pendidikan tinggi. Jumlah pengangguran terbuka (*open unemployment*) di Indonesia sebanyak 9.132.104 jiwa, dan sebanyak 41% (3.763.971 jiwa) diantaranya adalah tamatan SMA, diploma, akademi dan universitas (Sadarojen, 2008).

Angka yang menunjuk jumlah pengangguran di atas rupanya bertambah semakin besar dari waktu ke waktu. Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia pada Februari 2013 menunjukkan bahwa Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) mencapai 7,17 juta orang, TPT universitas sebesar 425 ribu orang, kemudian diikuti dengan lulusan diploma III sebanyak 197 ribu orang. Adapun daya serap tenaga kerja hingga Februari 2013 sebesar 3,2 juta orang (2,82%) untuk lulusan diploma, dan sebesar 7,9 juta orang (6,82%) untuk lulusan universitas (<http://www.bps.go.id>, diunduh 24/09/2013).

Terdapat istilah "*missing link*" atau "*mismatch*" yang digunakan untuk melukiskan tidak bersinerginya dunia pendidikan dan dunia kerja. Dalam hal ini, perguruan tinggi dianggap tidak mampu menjalankan tugasnya dengan baik dalam hal penyiapan tenaga kerja yang berkualitas dan siap pakai. Bukti keberadaan fenomena *missing link* atau *mismatch* ini adalah keberadaan individu-individu yang tidak bekerja sesuai dengan latar belakang pendidikan yang telah ditempuhnya. Secara praktis bisa dijumpai seseorang yang memiliki gelar insinyur namun bekerja sebagai musisi, seseorang dengan latar belakang pendidikan hukum namun berprofesi sebagai pengusaha tanaman hias, dan lain sebagainya. Dampak dari *missing link* atau *mismatch* ini melahirkan pengangguran sebesar 10,55 juta orang (Sulhi & Kusnadi, 2008).

Tidak bisa dipungkiri, banyaknya pengangguran dari tahun ke tahun selain karena terbatasnya jumlah lowongan kerja, juga karena tidak atau belum siapnya individu memasuki dunia kerja. Individu yang tidak atau belum memiliki kesiapan untuk memasuki dunia kerja ini ditandai dengan tidak dimilikinya pengetahuan tentang cara mencari kerja yang cukup, rendahnya penguasaan keterampilan dan rendahnya kemampuan yang dibutuhkan dalam bekerja. Bisa jadi individu memiliki kemampuan yang bisa dimanfaatkan dalam dunia kerja dan memiliki penguasaan ketrampilan untuk melaksanakan suatu pekerjaan; namun karena tidak siap mencari kerja maka akhirnya keberadaan lowongan pekerjaan menjadi peluang yang tidak termanfaatkan.

Gambaran kesiapan individu untuk mencari kerja dikenal dengan istilah teknis dalam frase "*job search readiness*" (kesiapan mencari kerja). Bila ditinjau dari bahasan tentang psikologi perkembangan, *job search readiness* merupakan bagian dari konsep kematangan karir (*career maturity*). Super (dalam Creed, Patton & Prodeaux, 2007) menjelaskan bahwa kematangan karir menggambarkan proses dimana individu membuat keputusan karier yang sesuai dengan usia, tahapan perkembangan, kemampuan untuk berubah, dan melakukan transisi secara berhasil melalui tugas-tugas setiap tahap perkembangan terkait dengan keputusan kariernya. Kematangan karier (*career maturity*) adalah gambaran kesiapan dan kapasitas individu dalam menangani tugas tugas perkembangan terkait dengan keputusan karier. Individu alumni perguruan tinggi dituntut untuk siap menghadapi tantangan dalam hidupnya terkait dengan tahap perkembangannya. Jika individu tidak melaksanakan tahap tersebut maka besar kemungkinan individu tidak memiliki kematangan karier yang baik. Tentu saja, apabila alumni perguruan tinggi memiliki masalah dalam *job search readiness*, hal ini

akan mewarnai kematangan karir yang dimilikinya.

Ketidaksiapan mencari kerja yang melekat pada individu yang akan segera lulus dari pendidikan tinggi sangat mungkin muncul, melekat pada sebagian besar calon lulusan. Hal ini karena informasi tentang apa dan bagaimana mencari kerja yang baik sering kali tidak menjadi bagian dari materi ajar di kampus. Bisa dikatakan, bahwa pada hampir semua kurikulum perguruan tinggi tidak mengangkat materi tentang apa dan bagaimana cara mencari kerja yang ideal. Kurikulum perguruan tinggi didominasi oleh materi-materi yang bersifat *hard-skill* bidang studi. Seolah hal ini menjadi pemakluman bersama di kalangan penyelenggara pendidikan tinggi.

Job search readiness (kesiapan mencari kerja) merupakan salah satu bentuk *soft skill* yang diharapkan tumbuh seiring berjalannya interaksi sosial dan berkembangnya *soft skill* lain selama masa studi berlangsung di kampus. Karenanya, materi tentang apa dan bagaimana mencari kerja selepas kuliah sering tidak menjadi bagian kurikulum yang disediakan kampus untuk dipelajari selama masa studi bagi mahasiswa. Selanjutnya tidak aneh bila kemudian setelah lulus kuliah, banyak wisudawan yang merasa tidak banyak mengetahui tentang dunia kerja dan tidak banyak mengetahui tentang bagaimana cara memasuki dunia kerja profesional.

Studi awal mengenai *job search readiness* telah dilakukan dengan menyebar kuesioner sederhana yang berisi pernyataan disertai pilihan “Ya” atau “Tidak” kepada 20 mahasiswa tingkat akhir. Pada hasil studi awal didapati gejala-gejala yang menggambarkan *job search readiness* mahasiswa Universitas Negeri Semarang (UNNES). Sudut pandang psikologis meninjau bahwa ketidakyakinan para mahasiswa tingkat akhir akan “bekal” yang dimiliki untuk memasuki dunia kerja ini dalam bahasan *self efficacy*. *Self efficacy* merupakan keyakinan individu akan

kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan rangkaian tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tertentu (Bandura, 2007). Melalui kalimat yang berbeda Alwisol (2009) menyatakan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan diri memiliki kemampuan untuk melakukan tindakan yang diharapkan.

Keyakinan yang dimiliki individu mempengaruhi emosi, pikiran, dan tingkah laku misalnya dalam memilih keputusan, usaha-usaha yang dilakukan, dan keteguhan pada saat menghadapi hambatan (Bandura, 1993). *Self efficacy* mewarnai emosi, cara berpikir dan tindakan yang dilakukan individu. *Self efficacy* juga akan mengarahkan motivasi dan aktivitas yang dilakukan untuk mencapai suatu hasil yang diinginkan individu. *Self efficacy* mengarahkan individu untuk bisa memahami kondisi diri secara realistis, yang hal ini kemudian menjadikan individu bisa menyesuaikan harapan akan pekerjaan yang diinginkan dan kemampuan yang dimiliki (Utami, 2013)

Terkait dengan bahasan tentang *job search readiness*, *self efficacy* menjadi salah satu anteseden yang berpotensi untuk dikaji lebih lanjut. Apabila *self efficacy* bisa dipahami sebagai keyakinan akan kemampuan diri individu, maka rasional bila keyakinan akan kemampuan diri sendiri ini kemudian berhubungan dengan perasaan siap atau mampu mencari kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan *job-search readiness* dengan *self-efficacy* pada calon wisudawan di salah satu PTN di Semarang.

METODE

Subjek penelitian ini adalah para calon wisudawan di salah satu PTN di Semarang sebanyak 165 orang. Penelitian ini menggunakan 2 skala psikologi sebagai alat pengumpul data, yaitu: skala *job search readiness* ($\alpha=0.901$) dan skala *self efficacy* ($\alpha=0.898$). Data dikumpulkan melalui *accidental sampling*. Data yang didapat dari

skala ditabulasi dan diolah dengan program pengolahan data statistik. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan korelasi *Product Moment*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Beberapa uji dilakukan sebelum pengolahan data untuk menjawab pertanyaan penelitian. Beberapa uji tersebut antara lain uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah aitem-aitem dalam skala psikologi yang digunakan memiliki daya beda yang baik atau tidak baik dan untuk mengetahui koefisien

alpha cronbach yang menggambarkan reliabilitas alat ukur yang digunakan.

Uji Asumsi diperlakukan terlebih dahulu pada semua data yang didapatkan secara empiris di lapangan. Uji normalitas dilakukan pada semua variabel yang dilibatkan dalam penelitian ini. Pada tabel 1 terlihat bahwa signifikansi untuk variabel *job search readiness* sebesar 0,521; signifikansi untuk variabel *self efficacy* sebesar 0,332. Hal ini berarti sebaran data pada variabel-variabel tersebut terdistribusi normal.

Tabel 1.
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		JSR	SE
N		165	165
Normal Parameters ^a	Mean	74.8242	73.1515
	Std. Deviation	8.53540	7.94463
Most Extreme Differences	Absolute	.063	.074
	Positive	.063	.049
	Negative	-.048	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z		.814	.946
Asymp. Sig. (2-tailed)		.521	.332
a. Test distribution is Normal.			

Tabel 2 menampilkan gambaran statistik deskriptif *job search readiness* pada calon wisudawan. Jumlah subjek penelitian yang dilibatkan sebanyak 165 orang, dengan rerata sebesar 74,8242, standar deviasi sebesar 8,53540; skor terendah sebesar 48, dan skor tertinggi sebesar 98.

Tabel 2.
Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
JSR	165	74.8242	8.53540	48.00	98.00

Langkah selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis dengan menggunakan teknik korelasi *product moment*. Hasil uji hipotesis disajikan pada tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3.
Uji Hipotesis

Correlations			
		JSR	SE
JSR	Pearson Correlation	1	.683
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	165	165
SE	Pearson Correlation	.683	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	165	165
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Berdasarkan tabel 3 diperoleh hasil nilai $r = 0,683$ dengan signifikansi $0,000$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *self efficacy* dan *job search readiness*. Semakin tinggi tingkat *self efficacy* yang dimiliki calon wisudawan maka semakin tinggi pula *job search readiness*.

Keyakinan akan kemampuan yang dimiliki individu akan berdampak pada usaha yang dilakukan individu. Apabila individu yakin bahwa kemampuan yang dimilikinya dalam memasuki dunia kerja, hal ini akan berdampak pada kesiapan mencari kerja yang dimiliki. Apabila individu yakin akan kemampuan dirinya dalam memasuki dunia kerja, maka rasa optimis akan muncul. Rasa optimis ini merupakan penentu bagi ada tidaknya kesiapan mencari kerja yang dimiliki

individu. Apabila individu memiliki *self efficacy* yang rendah maka rasa optimis pun akan dimiliki dalam kadar yang rendah atau bahwa rasa optimis ini terganti dengan rasa pesimis. Apabila rasa pesimis yang dimiliki individu, maka kesiapan untuk mencari kerja pun kan rendah atau bahkan tidak ada.

Hal ini didukung dengan hasil deskriptif kategorisasi tingkat *job search readiness* dan *self efficacy*. Tabel 4 memuat kategorisasi subjek penelitian berdasarkan mean hipotetik. Pengkategorisasian skor-skor *job search readiness* dilakukan secara manual sebagai berikut dengan berpatokan pada nilai-nilai hipotetik, yaitu:

Skor terendah : 25
 Skor tertinggi : 100
 Rerata : 62,5
 Standar deviasi : (skor tertinggi – skor terendah) : 6 = 12,5

Tabel 4.

Kategorisasi skor *job search readiness* calon wisudawan

Interval Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
$X < 50$	Rendah	1	0,6
$(-1SD < X < + 1 SD) =$ $(50 < X < 75)$	Sedang	91	55,15
$X > 75$	Tinggi	73	44,24

Berdasar kategorisasi skor *job search readiness* pada tabel 4, dapat disimpulkan bahwa satu subjek berada dalam kategori rendah, sebanyak 55,15% subjek penelitian berada dalam kategori sedang, dan 44,24% subjek penelitian berada dalam kategori tinggi.

Tabel 5 memuat kategorisasi *self efficacy* pada calon wisudawan berdasarkan

mean hipotetik. Pengkategorisasian skor-skor *self efficacy* dilakukan secara manual sebagai berikut dengan berpatokan pada nilai-nilai hipotetik, yaitu:

Skor terendah : 24
 Skor tertinggi : 96
 Rerata : 60
 Standar deviasi : (skor tertinggi – skor terendah) : 6 = 12

Tabel 5.

Kategorisasi skor *self efficacy* pada calon wisudawan

Interval Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
$X < 64$	Rendah	13	7,87
$(-1SD < X < + 1 SD) =$ $(64 < X < 96)$	Sedang	152	92,12
$X > 96$	Tinggi	0	0

Berdasarkan tabel 5, dapat disimpulkan bahwa tingkat *self efficacy* calon wisudawan 92,12 % berada pada kategori sedang, 7,87 % berada pada kategori rendah, dan tidak ada yang berada pada kategori tinggi. Tidak adanya subjek penelitian yang memiliki skor *self efficacy* yang berada dalam kategori tinggi bisa disebabkan belum dimilikinya pengalaman berada dalam situasi atau keadaan transisi (dunia pendidikan dan dunia kerja). Selama ini para calon wisudawan adalah individu yang memiliki aktivitas utama sebagai orang yang sedang belajar. Memasuki dunia kerja selepas perkuliahan usai, merupakan hal baru bagi para calon wisudawan. Hal ini menjadikan para calon wisudawan tidak memiliki *self efficacy* yang tinggi. Perlu diingat, bahwa salah satu anteseden penting dari *self efficacy* adalah dimilikinya pengalaman di masa lalu terkait dengan situasi saat ini.

Tingkat *job search readiness* yang berada pada kategori sedang disebabkan para calon wisudawan selama ini telah berada dalam situasi siap mencari pekerjaan mengingat telah habisnya materi perkuliahan yang ditempuh. Individu yang telah menempuh sebagian besar mata kuliah berada dalam situasi yang mendorongnya untuk bersiap-siap mencari pekerjaan.

Iklm yang ada di lingkungan Universitas Negeri Semarang pun mendukung hal ini. Pada saat mengerjakan skripsi (tugas akhir), beberapa mahasiswa (calon wisudawan) telah mencoba untuk bekerja dan berkarir dalam bidang-bidang yang memungkinkan untuk dimasuki. Para mahasiswa yang bekerja ini tidak hanya memasuki dunia kerja formal namun juga dunia kerja non formal, magang, atau pun menjadi pekerja *freelance*. Dari sisi penyiapan lulusan perguruan tinggi, keberadaan mahasiswa-mahasiswa pekerja ini berdampak positif. Pengalaman kerja yang didapat bisa memperkaya pengalaman yang akhirnya mendukung pengembangan *soft skill*.

Pengalaman kerja yang didapat akan ditularkan kepada teman-teman mahasiswa pekerja tersebut.

Pengalaman kerja yang didapat para mahasiswa (dalam hal ini: calon wisudawan) bisa bercorak kognisi, afeksi, atau pun konasi. Semua corak ini akan berdampak bagi mahasiswa itu sendiri dan juga berdampak pada teman-teman mereka.

Selain itu, peran jurusan juga seringkali tampak signifikan. Tidak jarang, jurusan-jurusan di lingkungan Universitas Negeri Semarang mengadakan acara-acara yang bertujuan untuk meningkatkan *soft skill* mahasiswa (calon wisudawan). Acara-acara tersebut antara lain berupa: seminar, pelatihan atau pun *workshop* yang bertujuan untuk mempersiapkan para mahasiswa (calon wisudawan) agar memiliki *soft skill* yang baik dan siap untuk memasuki dunia kerja.

Penelitian memiliki keterbatasan yaitu menggunakan sampling insidental sehingga hasil penelitian ini masih belum kuat jika akan digeneralisir. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menggunakan sampling penelitian yang lebih detail agar kesimpulan yang diperoleh menjadi lebih akurat dan bisa dilakukan generalisir data. Peneliti selanjutnya diharapkan mengkaji variabel lain terkait dengan *job search readiness*, seperti perencanaan karir, kematangan karir, dukungan sosial, dan lain-lain.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *self-efficacy* dengan *job search readiness* pada calon wisudawan. Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *self-efficacy* dengan *job search readiness* pada calon wisudawan. Hal ini berarti semakin tinggi *self-efficacy* maka semakin tinggi *job search readiness*. *Job search readiness* yang dimiliki para calon wisudawan berada dalam kategori sedang. Tingkat *self efficacy* yang dimiliki para calon wisudawan berada dalam kategori sedang.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol. 2009. *Psikologi kepribadian*. Malang. UMM Press.
- Bandura, A. 1993. Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28, 117-148.
- Bandura, Albert. 1995. *Self-efficacy in changing societies*. Cambridge University Press.
- Bandura, A. 1997. *Self efficacy: exercise of control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Barber, A. E., Daly, C. L., Giannantonio, C. M., & Phillips, J. M. (1994). Job search activities: An examination of changes over time. *Personnel Psychology*, 47, 739-766.
- Depdiknas. (2005). *Kamus besar bahasa indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Hamalik, O. (2008). *Proses belajar mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86, 837-855.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI
- Nevid, J.S., Spencer, R.A., Greene, B.2005. *Psikologi abnormal*. 5 Ed, Jakarta: Erlangga
- Power, D. J., & Aldag, R. J. (1985). Soelberg's job search and choice model: A clarification, review, and critique. *Academy of Management Review*, 10, 48-58.
- Schwab, D. P., Rynes, S. L., & Aldag, R. J. (1987). Theories and research on job search and choice. In K. M. Rowland & G. R. Ferris (Eds.), *Research in personnel and human resources management*, 5, 129-166.
- Schunk, D.H. 2012. *Learning theories: Teori – teori pembelajaran perspektif pendidikan*. 6 Ed. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Slameto. (2010). *Belajar dan faktor-faktor yang mempengaruhi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Soelberg, P. O. (1967). Unprogrammed decision making. *Industrial Management Review*, 8, 19-29.
- Utami, YGD. 2013. *Self Efficacy dengan Kesiapan Kerja Siswa Sekolah Menengah Kejuruan*. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*. 1. (1) Januari. Universitas Muhammadiyah Malang
- Van Hooft, E. A. J., Wanberg, C. R., & Van Hooft, G. (2013). Moving beyond job search quantity: Towards a conceptualization and self-regulatory framework of job search quality. *Organizational Psychology Review*, 3, 3-40.