

BAB I

PENDAHULUAN

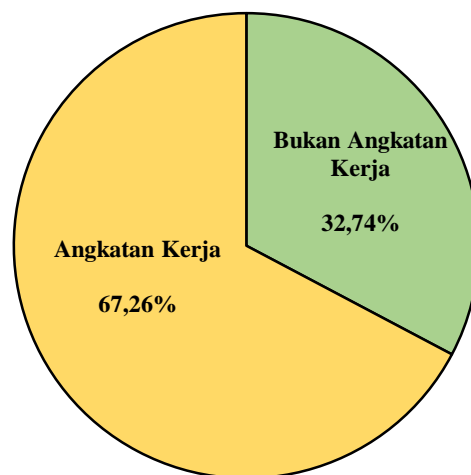
1.1 Latar Belakang

Indonesia menempati urutan keempat terbesar dunia untuk kategori jumlah penduduk per-negara. Data Bank Dunia (*World Bank*) menyebutkan jumlah penduduk Indonesia di tahun 2017 kurang lebih berjumlah 263.991.379 jiwa, dan proyeksi Badan Pusat Statistik (BPS) yang dipublikasikan tahun 2014 menyatakan pada tahun 2020 Indonesia berpotensi dihuni oleh 271.066.400 jiwa. Dengan jumlah penduduk 200 juta lebih, menurut hasil sensus penduduk 2010 oleh BPS, penduduk Indonesia yang termasuk dalam generasi Y, yaitu penduduk yang lahir antara tahun 1980 hingga tahun 2000 (Zemke dkk, 2013) berjumlah 52.745.104 orang berjenis kelamin pria, dan 51.839.472 orang berjenis kelamin wanita. Di Ibukota Jakarta, berdasarkan data Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Provinsi DKI Jakarta tertanggal 28 November 2018, jumlah penduduk Jakarta yang termasuk generasi Y berjumlah 3.829.955 jiwa dari total 10.344.018 warga negara Indonesia, dan 4.552 warga negara asing.

Tabel 1 Penduduk berdasarkan kelompok umur (Badan Pusat Statistik, 2010).

Kelompok Umur	Jenis Kelamin		
	Laki – laki	Perempuan	Jumlah
0 – 4	11.662.369	11.016.333	22.678.702
5 – 9	11.974.094	11.279.386	23.253.480
10 – 14	11.662.417	11.008.664	22.671.081
15 – 19	10.614.306	10.266.428	20.880.734
20 – 24	9.887.713	10.003.920	19.891.633
25 – 29	10.631.311	10.679.132	21.310.443
30 – 34	9.949.357	9.881.328	19.830.685
35 – 39	9.337.517	9.167.614	18.505.131
40 – 44	8.322.712	8.202.140	16.524.852
45 – 49	7.032.740	7.008.242	14.040.982
50 – 54	5.865.997	5.695.324	11.561.321
55 – 59	4.400.316	4.048.254	8.448.570
60 – 64	2.927.191	3.131.570	6.058.761
65 – 69	2.225.133	2.468.898	4.694.031
70 – 74	1.531.459	1.924.872	3.456.331
75 – 79	842.344	1.135.561	1.977.905
80 – 84	481.462	661.708	1.143.170
85 – 89	182.432	255.529	437.961
90 – 94	63.948	106.951	170.899
95 - ...	36.095	68.559	104.654
Jumlah	119.630.913	118.010.413	237.641.326

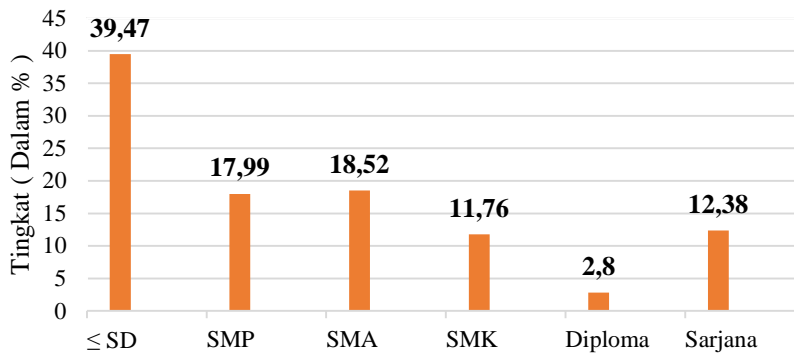
Tercatat dalam publikasi Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) data yang berhasil dihimpun BPS per-Agustus 2018 terdapat 194,78 juta penduduk yang masuk dalam kategori usia kerja (berumur 15 tahun atau lebih), dengan diversifikasi penduduk usia kerja dengan kategori bukan angkatan kerja (masih menempuh pendidikan, mengurus rumah tangga, dan urusan non pribadi) sebanyak 63,77 juta jiwa (32,74%) dan penduduk usia kerja dengan kategori angkatan kerja (yang bekerja atau punya pekerjaan namun sementara menganggur) sebanyak 131,01 juta jiwa (67,26%).



Gambar 1. Penduduk usia kerja (Kementerian Ketenagakerjaan, 2018).

Dalam kategori angkatan kerja, terdapat diversifikasi pengangguran terbuka sebesar 7,00 juta jiwa (5,34%), dan bekerja sebesar 124,01 juta jiwa (94,66%). Dengan pembagian tersebut, didapatkan data terfokus yang bersumber dari BPS jumlah pekerja Indonesia yang masuk dalam kategori generasi Y per-Agustus 2018 kurang lebih 61.971.823 jiwa, atau 49,97% dari jumlah total pekerja di Indonesia. Deloitte, sebuah badan konsultasi nomor dua terbesar di dunia yang dimuat dalam majalah Manajemen edisi Desember 2018 menyatakan tahun 2030 dapat dipastikan karyawan milenial (generasi Y) akan mendominasi 75% populasi tenaga kerja.

Publikasi Kemnaker per-Agustus 2018 juga menyebutkan latar belakang pendidikan pekerja Indonesia, sebanyak 51,72 juta pekerja (39,47%) merupakan lulusan Sekolah Dasar (SD) atau lebih rendah dari itu, 23,56 juta pekerja (17,99%) merupakan lulusan Sekolah Menengah Pertama (SMP), 24,27 juta pekerja (18,52%) merupakan lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA), 15,41 juta pekerja (11,76%) merupakan lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), 3,67 juta pekerja (2,80%) merupakan lulusan Diploma I/II/III/ Akademi, dan 12,38 juta pekerja (9,475%) merupakan lulusan S1/S2/S3.



Gambar 2. Pendidikan pekerja Indonesia (Kementerian Ketenagakerjaan, 2018).

Menurut catatan Kementerian Riset, Teknologi, dan Perguruan Tinggi (Kemenristekdikti) yang dimuat dalam artikel berita daring Liputan 6 tanggal 13 Maret 2018. Rata – rata terdapat 750 ribu lulusan perguruan tinggi baru / *fresh graduate* setiap tahunnya.

Sedangkan untuk tingkat pengangguran terbuka berdasarkan tingkat pendidikan, berdasarkan publikasi BPS per-November 2018 lulusan universitas atau sarjana berjumlah 11,65 juta orang atau 9,4% dari total penganggur terbuka di Indonesia. Menurut BPS yang termasuk dalam kategori penganggur terbuka salah satunya adalah mereka yang sedang mencari pekerjaan.

Mengenai durasi yang dibutuhkan karyawan untuk beradaptasi, sebuah survei yang dilakukan ECC UGM, lembaga pusat informasi dan pengembangan karir dibawah Fakultas Teknik Universitas Gajah Mada, Yogyakarta tahun 2013 menghasilkan kesimpulan 77% dari total 219 responden menyatakan mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja barunya kurang dari enam bulan, 21% responden butuh 6 – 12 bulan untuk beradaptasi, dan 2% membutuhkan waktu satu tahun untuk beradaptasi.

Selanjutnya survei internasional yang dilakukan situs web lowongan kerja global, Monster.com pada 2018 menyimpulkan bahwa 29% pekerja lulusan baru berhenti dari pekerjaan pertama mereka kurang dari setahun masa kerja, dengan alasan mayoritas adalah belum siap dan kesulitan menangani pekerjaan yang diberikan. Riset tersebut juga menyatakan pekerja merasa pekerjaan pertama mereka tidak sesuai ekspektasi sehingga kesulitan beradaptasi.

Dari pemaparan di atas kecepatan dan keberhasilan adaptasi yang dilakukan karyawan lulusan baru / *fresh graduate* dapat meningkatkan ketahanan kerja dan menurunkan tingkat *turnover* karyawan lulusan baru yang keluar dari suatu pekerjaan untuk mencari pekerjaan lain. sehingga

tingkat sarjana yang menjadi pengangguran terbuka dapat ditekan.

Di sisi lain menurut Bambang Satrio Lelono, Dirjen Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas (Binalattas) Kemnaker, berdasarkan laporan *World Economic Forum* (WEF) 2018, indeks daya saing global Indonesia berada di peringkat 45 dunia. Dan pada 2017 produktivitas SDM Indonesia tumbuh lebih cepat 2,89% dibandingkan pada 2016 sebesar 1,85%.

Sebagai upaya meningkatkan produktivitas dan daya saing SDM Indonesia, pemerintah membentuk Lembaga Produktivitas Nasional (LPN) yang memiliki program Gerakan Nasional Peningkatan Produktivitas dan Daya Saing (GNP2DS), yaitu program yang mengupayakan pengembangan budaya produktif dan etos kerja, pengembangan jaringan informasi, sistem, dan teknologi peningkatan produktivitas, dan peningkatan kerjasama bidang produktivitas dengan berbagai lembaga.

Berdasarkan definisi Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi V (2016) bahwa adaptasi adalah penyesuaian terhadap lingkungan, pekerjaan, dan pelajaran, dan penjelasan Sedarmayanti (2001) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah lingkungan dan iklim kerja yang meningkatkan rasa tanggung jawab menuju produktivitas. Maka adaptasi karyawan berhubungan dengan tingkat produktivitas, oleh karena itu keberhasilan adaptasi penting untuk dicapai.



Gambar 3. Pengaruh faktor adaptasi terhadap produktivitas (Sedarmayanti, 2011).

Berdasarkan studi literatur berbentuk cetak dan digital yang dilakukan peneliti, didapati bahwa penelitian mengenai faktor pertama yang diduga mempengaruhi, lingkungan kerja, mayoritas penelitian yang ada dan bebas diakses meneliti pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang ada mengenai faktor kedua yang diduga mempengaruhi, masa orientasi, meneliti mengenai pengaruhnya terhadap kinerja dan dilakukan di luar negeri. Dan penelitian yang ada mengenai faktor ketiga yang diduga mempengaruhi, pengalaman magang, meneliti mengenai pengaruhnya terhadap kesiapan kerja. Sedangkan penelitian yang ada mengenai

faktor yang dipengaruhi, adaptasi, masih minim dilakukan, lebih khusus mengenai adaptasi karyawan berstatus lulusan baru / *fresh graduate*.

Berdasarkan uraian di atas disimpulkan bahwa untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari faktor yang diduga terhadap keberhasilan adaptasi awal bekerja karyawan generasi Y lulusan baru, dan bentuk persiapan menghadapi kondisi yang akan terjadi di dunia manajemen kerja khususnya manajemen sumber daya manusia Indonesia di masa depan yang terprediksi, dan sebagai bentuk dukungan terhadap program yang dijalankan pemerintah untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing SDM Indonesia dan menurunkan tingkat pengangguran terbuka, serta perluasan pengetahuan dengan melakukan penelitian yang belum pernah ada sebelumnya, peneliti menyusun penelitian yang berjudul: **Pengaruh Lingkungan Kerja, Masa Orientasi, dan Pengalaman Magang Terhadap Keberhasilan Adaptasi Awal Bekerja Bagi Karyawan Generasi Y Lulusan Baru (*Fresh Graduate*)**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan bahasan yang dijelaskan dalam latar belakang skripsi diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap keberhasilan adaptasi awal bekerja bagi karyawan generasi Y lulusan baru / *fresh graduate* ?.
2. Apakah ada pengaruh pengalaman magang / kerja praktik terhadap keberhasilan adaptasi awal bekerja bagi karyawan generasi Y lulusan baru / *fresh graduate* ?.
3. Apakah ada pengaruh masa orientasi terhadap keberhasilan adaptasi awal bekerja bagi karyawan generasi Y lulusan baru/ *fresh graduate*?
4. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja, masa orientasi, dan pengalaman magang / kerja praktik secara simultan / bersama – sama terhadap keberhasilan adaptasi awal bekerja bagi karyawan generasi Y lulusan baru/ *fresh graduate*?

1.3 Tujuan Penelitian

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah yang telah disebutkan dalam poin 1.2, sehingga tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap keberhasilan adaptasi awal bekerja bagi karyawan generasi Y lulusan baru / *fresh graduate*.

2. Mengetahui pengaruh pengalaman bekerja sebelumnya terhadap keberhasilan adaptasi awal bekerja bagi karyawan generasi Y lulusan baru / *fresh graduate*.
3. Mengetahui pengaruh masa orientasi terhadap keberhasilan adaptasi awal bekerja bagi karyawan generasi Y lulusan baru / *fresh graduate*.
4. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja, masa orientasi, dan pengalaman magang / kerja praktik secara simultan / bersama – sama terhadap keberhasilan adaptasi awal bekerja bagi karyawan generasi Y lulusan baru/ *fresh graduate*.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi yang akan menjadi dasar pertimbangan perusahaan dalam memahami karyawan lulusan baru / *fresh graduate* yang baru direkrut, dasar pertimbangan dalam merancang lingkungan / ruang kerja, dan dasar pertimbangan untuk merancang program yang berhubungan dengan rekrutan baru seperti program orientasi, *induction programme*, dan semacamnya.

2. Bagi Pemerintah

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi yang akan menjadi dasar pertimbangan pemerintah dalam menyusun kebijakan dan / atau program yang bertujuan untuk mempermudah proses adaptasi, meningkatkan produktivitas, dan daya saing sumber daya manusia, khususnya SDM yang termasuk dalam generasi Y.