

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

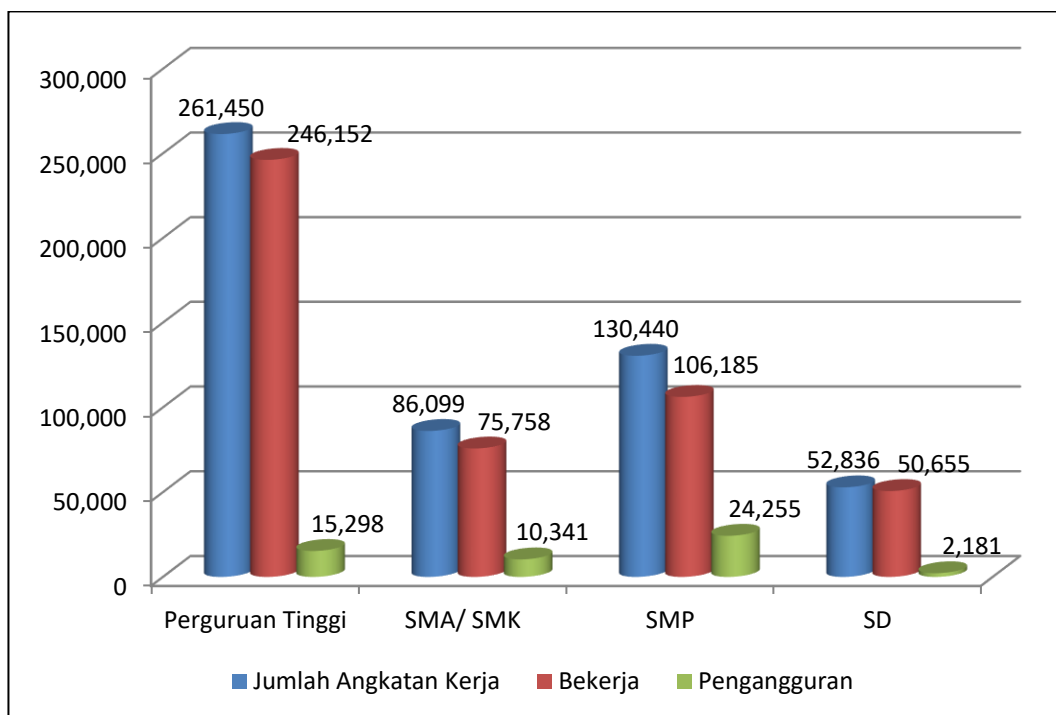
Era globalisasi yang terus berkembang saat ini memberikan tantangan signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi yang pada gilirannya mempengaruhi daya saing dan persyaratan tenaga kerja yang diperlukan oleh perusahaan, instansi pemerintahan, dan organisasi lainnya. Sumber daya manusia (SDM) menjadi unsur vital dalam menjalankan operasi perusahaan, sekaligus menjadi indikator kesuksesan dalam mencapai tujuan ekonomi. Menurut Suparno (2020) salah satu faktor utama penyebab ketidaksiapan kerja pada lulusan perguruan tinggi adalah kurikulum pendidikan yang belum sepenuhnya terintegrasi dengan kebutuhan dunia industri. Kurikulum yang terlalu teoritis dan minim praktik sering kali tidak memberikan bekal keterampilan yang sesuai dengan tuntutan nyata di dunia kerja. Akibatnya, lulusan mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja profesional karena kurangnya kompetensi teknis maupun non-teknis seperti kemampuan komunikasi, kerja sama tim, serta pemecahan masalah. Kondisi ini semakin memperlebar kesenjangan antara dunia pendidikan dan dunia industri. Dunia kerja membutuhkan sumber daya manusia yang siap pakai dan fleksibel terhadap perubahan, sementara banyak institusi pendidikan belum mampu menyesuaikan diri secara cepat terhadap dinamika tersebut.

Kesiapan kerja merupakan faktor penting dalam konteks persiapan individu untuk memasuki dunia kerja. Setiap organisasi memiliki kepentingan besar dalam memilih karyawan yang siap untuk menghadapi tantangan dunia kerja yang beragam. Kesiapan kerja bukan hanya tentang pengetahuan dan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan, berkomunikasi efektif, serta berkolaborasi dalam tim. Seorang karyawan yang siap untuk bekerja akan lebih cenderung menjadi aset berharga bagi organisasi, membantu meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan menciptakan reputasi positif (Prianto, et.al., 2020).

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2023 di provinsi Jawa Barat mencerminkan angka pengangguran terbuka yang paling dominan, dengan jumlah mencapai 2 juta orang pada Februari 2023. Sebagai contoh Kabupaten Kuningan yang termasuk dalam Provinsi Jawa Barat, mungkin memiliki faktor-faktor tertentu yang mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa, seperti struktur ekonomi lokal yang mungkin lebih menuntut keterampilan teknis tertentu. Selain itu, tingkat pendidikan masyarakat di Kabupaten Kuningan juga dapat mempengaruhi akses dan peluang untuk pendidikan lanjutan, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kesiapan kerja mereka dalam menghadapi tuntutan pasar kerja yang semakin kompleks (BPS, 2023).

Penelitian yang dilakukan Nurhayati dan Martika (2019) menunjukkan bahwa mahasiswa sebagai kelompok usia yang signifikan juga mungkin menghadapi tantangan dalam kesiapan kerja, hal ini dapat diidentifikasi sebagai akar permasalahan. Baik mahasiswa yang masih menempuh pendidikan maupun mahasiswa yang baru lulus mungkin menghadapi tantangan bersaing di pasar kerja yang sangat kompetitif. Permasalahan ini dapat timbul dari kesenjangan antara keahlian yang diperoleh selama masa pendidikan dan tuntutan yang terus berkembang di pasar kerja. Selain itu, kekurangan pengalaman praktis selama kuliah atau pelatihan yang kurang memadai juga dapat menjadi faktor utama. Mahasiswa yang kurang siap secara kerja mungkin mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan perubahan permintaan dan dinamika industri.

Data statistik mengenai penduduk berumur 15 tahun ke atas menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan dan jenis kegiatan di Kabupaten Kuningan pada tahun 2024 dapat dilihat pada gambar berikut ini.



Sumber: Survei BPS mengenai Angkatan Kerja, 2025

Gambar 1.1
Jumlah Angkatan Kerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tertinggi
pada Tahun 2024

Berdasarkan hasil survey angkatan kerja yang bersumber dari BPS, dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2024 di Kabupaten Kuningan terdapat 261.450 jumlah angkatan kerja lulusan Perguruan Tinggi dengan jumlah 246.152 yang sudah bekerja dan 15.298 jumlah pengangguran dengan tingkat persentase bekerja terhadap angkatan kerja 94,15%. Hal ini merupakan salah satu fenomena bahwa lulusan perguruan tinggi masih banyak yang belum mendapatkan lapangan kerja serta kurangnya kesiapan kerja.

Agar mendapatkan dasar mengapa penelitian ini harus diteliti, peneliti telah melakukan survey awal terhadap 40 responden untuk memperoleh gambaran konkret tentang kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir (angkatan tahun 2021) di Universitas Kuningan. Saya memilih penelitian di Universitas Kuningan karena terdapat 5 fakultas. Hal ini menjadikan objek yang menarik untuk diteliti, khususnya terkait dengan tingkat kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhirnya. Tujuan utamanya adalah sebagai dasar penelitian dan untuk mendukung observasi

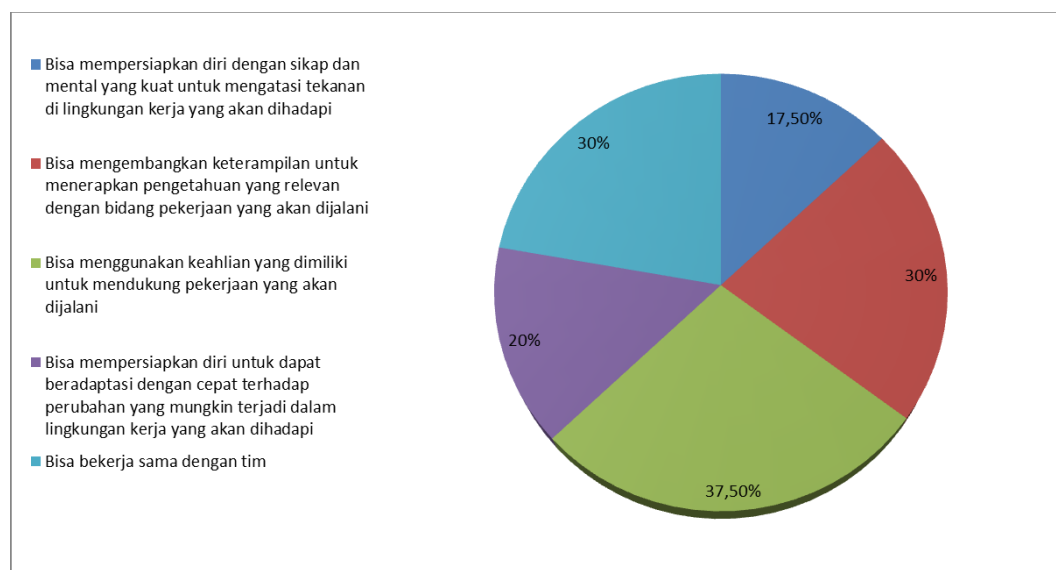
yang akan dilakukan oleh peneliti. Data dari survey awal dapat disajikan melalui tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir (Angkatan 2021)
di Universitas Kuningan

No	Keterangan	Persentase
1.	Bisa mempersiapkan diri dengan sikap dan mental yang kuat untuk mengatasi tekanan di lingkungan kerja yang akan dihadapi	17,5%
2.	Bisa mengembangkan keterampilan untuk menerapkan pengetahuan yang relevan dengan bidang pekerjaan yang akan dijalani	30%
3.	Bisa menggunakan keahlian yang dimiliki untuk mendukung pekerjaan yang akan dijalani	37,5%
4.	Bisa mempersiapkan diri untuk dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan yang mungkin terjadi dalam lingkungan kerja yang akan dihadapi	20%
5.	Bisa bekerja sama dengan tim	30%

Sumber : Kuesioner Pra Survey, 2024

Hasil dari pra survey mengenai Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir (Angkatan 2021) di Universitas Kuningan untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut ini.



Gambar 1.2
Diagram Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir (Angkatan 2021)
di Universitas Kuningan

Berdasarkan tabel 1.1 dan gambar 1.2 di atas, hasil kuesioner pra survey 2024 yang melibatkan 40 responden mahasiswa tingkat akhir di Universitas Kuningan, terlihat bahwa kurangnya kesiapan kerja atau tingkat kesiapan kerja yang rendah. Dari jumlah tersebut, sebanyak 82,5% responden (33 orang) mengindikasikan bahwa mereka belum bisa mempersiapkan diri dengan sikap dan mental yang kuat untuk mengatasi tekanan di lingkungan kerja yang akan dihadapi. Selain itu, 70% responden (28 orang) diketahui belum bisa mengembangkan keterampilan untuk menerapkan pengetahuan yang relevan dengan bidang pekerjaan yang akan dijalani, dan 62,5% responden (25 orang) yang menyatakan belum bisa menggunakan keahlian yang dimiliki untuk mendukung pekerjaan yang akan dijalani. Serta sebanyak 80% responden (32 orang) menyatakan belum bisa mempersiapkan diri untuk dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan yang mungkin terjadi dalam lingkungan kerja yang akan dihadapi dan sebanyak 70% responden (28 orang) menyatakan belum bisa bekerja sama dengan tim. Oleh karena itu, data ini menyoroti adanya tantangan yang perlu diatasi dalam meningkatkan kesiapan kerja dari mahasiswa tingkat akhir di Universitas Kuningan. Selain itu, terdapat indikasi permasalahan seputar kurangnya kesiapan kerja atau tingkat kesiapan kerja yang rendah, meskipun sebagian responden memberikan tanggapan positif, namun jumlah responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan yang mengindikasikan tingkat kesiapan kerja yang baik masih tergolong rendah. Hal ini memberikan gambaran bahwa masih diperlukan upaya lebih lanjut untuk meningkatkan keterampilan dan kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir di Universitas Kuningan.

Menurut Putri & Suherman (2023) faktor internal dan eksternal turut berperan dalam mencapai kesiapan kerja, yang pada akhirnya mempengaruhi pencapaian hasil kerja optimal. Faktor internal, seperti *soft skill* yang mencakup kemampuan interpersonal dan kepemimpinan, bersama dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi, menciptakan dasar kuat untuk kesiapan kerja. *Soft skill* memainkan peran kunci dalam beradaptasi dengan dinamika tim dan lingkungan

kerja, sementara *self efficacy* memberikan keyakinan pada individu untuk mengatasi tantangan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Latifah *et al* dalam Jaisya dan Rahayu (2023) menunjukkan bahwa *soft skill* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. *Self efficacy* yang tinggi, bisa membuat seseorang cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi perubahan, beradaptasi dengan lingkungan kerja yang dinamis, dan bekerja efektif dalam kolaborasi tim. Dengan demikian, *self efficacy* memainkan peran penting dalam membentuk kesiapan kerja yang holistik dan tanggap terhadap kebutuhan dunia kerja modern. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prisrilia dan Widawati, (2021) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Penelitian lainnya dilakukan oleh Jaya (2023) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh minat kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Suyanto (2019) menunjukkan bahwa minat kerja berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Meskipun terdapat penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *soft skill*, *self efficacy* dan minat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja namun beberapa hasil penelitian menunjukkan yang sebaliknya, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jaisya dan Rahayu (2023) menunjukkan bahwa *soft skill* tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Penelitian Puspitasari & Bahtiar (2022) menyatakan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Cahyaningrum dan Syarah (2019) menunjukkan bahwa minat kerja tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Soft Skill, Self Efficacy dan Minat Kerja terhadap Kesiapan Kerja (Survey Pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Universitas Kuningan)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis mengajukan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh secara simultan *soft skill*, *self efficacy* dan minat kerja terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Tingkat Akhir di Universitas Kuningan?
2. Bagaimana pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Tingkat Akhir di Universitas Kuningan?
3. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Tingkat Akhir di Universitas Kuningan?
4. Bagaimana pengaruh minat kerja terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Tingkat Akhir di Universitas Kuningan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang diharapkan dan ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan *soft skill*, *self efficacy* dan minat kerja terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Tingkat Akhir di Universitas Kuningan.
2. Untuk mengetahui Pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Tingkat Akhir di Universitas Kuningan.
3. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Tingkat Akhir di Universitas Kuningan.
4. Untuk mengetahui pengaruh minat kerja terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Tingkat Akhir di Universitas Kuningan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini sebagai bahan berfikir dalam pengembangan teori selanjutnya mengenai kesiapan kerja, serta untuk mengetahui sejauh mana ketiga faktor tersebut berkontribusi dalam mempersiapkan mahasiswa menghadapi dunia kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi penyusun

Penelitian ini merupakan penerapan atas teori yang pernah diperoleh di bangku kuliah ke dalam praktek dunia nyata dan diharapkan peneliti dapat mengetahui lebih mendalam mengenai kesiapan kerja terutama tentang *soft skill*, *self efficacy* dan minat kerja agar dapat bermanfaat di masa yang akan datang.

2. Bagi pihak instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan pemahaman dan persiapan mahasiswa tingkat akhir Di Universitas Kuningan terhadap aspek *soft skill*, *self efficacy* dan minat kerja, sehingga dapat mendukung peningkatan kesiapan mahasiswa menghadapi dunia kerja.

3. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian, perbandingan dan referensi lebih lanjut dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.