

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Ilmu atau praktik mengelola hubungan dan peran sumber daya manusia (tenaga kerja) secara efisien dan efektif sehingga dapat dimanfaatkan secara optimal dan memaksimalkan tujuan bisnis, karyawan, dan masyarakat dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia (MSDM) (Busro 2018). “Perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, pelaksanaan, dan pengawasan dalam hal akuisisi, pengembangan, remunerasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja guna mencapai tujuan organisasi dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia”. Dalam upaya mencapai tujuan bisnis, manajemen menghadapi masalah yang berkaitan dengan tenaga kerja (sumber daya manusia) yang mengawasi berbagai elemen produksi selain bahan baku, alat kerja, peralatan manufaktur, keuangan, dan lingkungan kerja.

Dhea Novita, Qristin Violinda, and M. Fadjar Darmaputra (2023) “mendefinisikan kesiapan kerja merupakan kemampuan yang dimiliki seorang individu atau mahasiswa untuk bisa langsung terjun ke dunia kerja setelah lulus tanpa membutuhkan waktu yang lama. Mahasiswa sebagai calon tenaga kerja dituntut untuk memiliki kesiapan yang matang agar dapat beradaptasi dengan cepat terhadap dinamika dunia kerja. Namun, berbagai studi menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki lulusan perguruan tinggi dengan kebutuhan industri. Hal ini sering menyebabkan pengangguran terdidik meningkat setiap tahunnya”.

Perkembangan dunia kerja yang semakin dinamis di era digital telah menciptakan tantangan baru bagi para pencari kerja, khususnya dari kalangan Generasi Z. Generasi Z yang terdiri dari individu yang lahir antara tahun 1997 hingga awal 2010-an, punya pandangan unik mengenai dunia kerja. “ Mereka adalah individu muda yang bersemangat dan kreatif yang sangat berminat untuk mencari peluang kerja yang sesuai dengan minat dan idealisme mereka (Sekar

Arum, Amira Zahrani, and Duha 2023). Generasi ini tumbuh dalam era digital yang memungkinkan akses cepat dan luas terhadap informasi, teknologi dan berbagai peluang. Di era globalisasi dan persaingan dunia kerja yang semakin kompetitif, kesiapan kerja menjadi suatu hal yang penting untuk menentukan keberhasilan lulusan dalam memasuki dunia profesional. Tidak cukup hanya memiliki ijazah, dunia kerja kini menuntut individu yang memiliki keterampilan teknis seperti *soft skills*, *hard skill* dan kepercayaan diri.

Salah satu aspek penting yang mempengaruhi pilihan karir mereka adalah kesiapan kerja. Generasi Z lebih cenderung mencari pekerjaan yang memenuhi karakteristik mereka, yang dimana akan memasuki dunia kerja dengan tantangan dan karakteristik yang unik. Sehingga penting untuk memahami bagaimana faktor-faktor seperti *soft skill*, *hard skill* dan kepercayaan diri berinteraksi untuk mempengaruhi kesiapan mereka. Selain itu, mahasiswa tingkat akhir merupakan lulusan yang kemudian akan memasuki dunia kerja setelah lulus dari perkuliahan.

Adapun masalah penelitian yang dapat diidentifikasi yaitu Berbeda dengan Generasi X, yang lahir antara tahun 1965 dan 1980, dan Generasi Y, yang sering disebut sebagai Millennials, yang lahir antara tahun 1981 dan 1996, Generasi Z memiliki ciri khas dan preferensi yang berbeda dalam memilih karier. Perkembangan dunia kerja di era digital saat ini menuntut calon tenaga kerja, khususnya generasi muda, untuk memiliki lebih dari sekadar kemampuan akademik. Kini, Generasi Z mulai memasuki dunia kerja. Generasi ini dikenal sebagai adaptif terhadap teknologi, serta memiliki karakteristik unik dalam hal komunikasi dan gaya hidup. Jumlah lulusan perguruan tinggi terus meningkat setiap tahunnya, namun di sisi lain, banyak di antara mereka yang belum siap secara mental, sosial, dan kompetensi untuk menghadapi tantangan di dunia profesional. Di tengah pesatnya perkembangan teknologi dan dinamika dunia kerja, banyak perusahaan mengeluhkan bahwa lulusan baru khususnya dari kalangan Generasi Z masih kurang siap dalam menghadapi tantangan dunia kerja. Padahal secara akademis, mereka telah menyelesaikan pendidikan formal dan bahkan menguasai keterampilan teknis (*hard skill*) yang relevan dengan bidang pekerjaannya. Namun kenyataannya, banyak dari mereka kesulitan saat memasuki lingkungan kerja nyata.

Fenomena tingginya pengangguran terdidik, terutama dari kalangan usia muda, menjadi bukti nyata bahwa keberhasilan akademik semata tidak cukup menjamin kesiapan kerja. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), tingkat pengangguran terbuka didominasi oleh lulusan SMA dan perguruan tinggi. Hal ini menunjukkan adanya masalah dalam kesiapan kerja, bukan hanya dalam aspek teknis (*hard skill*), tetapi juga dalam hal kemampuan interpersonal (*soft skill*) dan aspek psikologis seperti kepercayaan diri. Selain itu, perusahaan saat ini semakin selektif dalam mencari kandidat yang tidak hanya cerdas secara akademik, tetapi juga mampu bekerja dalam tim, memiliki inisiatif, dapat berkomunikasi efektif, serta mampu beradaptasi dengan cepat. Hal ini menunjukkan bahwa *soft skill* dan kepercayaan diri telah menjadi komponen penting dalam penilaian kesiapan kerja. Hal ini membuat perbedaan antara keterampilan yang dimiliki pencari kerja dan keterampilan yang dibutuhkan oleh industri. Salah satu faktor utama yang memunculkan kesenjangan ini adalah lemahnya *soft skill* seperti kemampuan komunikasi, kerja sama tim, manajemen waktu, dan etika kerja. Hal ini dipengaruhi juga oleh rendahnya kepercayaan diri sebagian lulusan dalam menghadapi proses rekrutmen, beradaptasi di lingkungan kerja baru, dan mengambil keputusan. Sehingga membuat *soft skill* dan *hard skill* menjadi suatu pertimbangan dalam memasuki dunia pekerjaan. Selain itu, fenomena ini menunjukkan bahwa generasi Z memiliki kebutuhan dan ekspektasi yang berbeda dalam memasuki pekerjaan. Mereka lebih memilih pekerjaan yang sesuai dengan *hard skill* mereka. Berdasarkan informasi dari internet menjelaskan tantangan yang dihadapi oleh “generasi Z yaitu kurangnya pengalaman langsung sebagai generasi yang baru memasuki dunia kerja, yang dimana mereka sering menghadapi tantangan dalam membangun pengalaman praktis terutama di bidang-bidang yang membutuhkan keterampilan teknis atau manajerial tingkat tinggi”. Hal ini membuat Generasi Z membawa perubahan signifikan di dunia kerja tahun 2024 dengan teknologi, kreativitas dan fokus pada keseimbangan hidup.

Peneliti telah melakukan pra survei mengenai tingkat kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kuningan. Prasurvei ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kesiapan kerja mahasiswa

sebelum mereka memasuki dunia kerja secara nyata. Data ini penting untuk menggali informasi lebih dalam mengenai tingkat kesiapan kerja mahasiswa, hasil yang di dapat adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Mengenai Kesiapan Kerja

No.	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya	Tidak	Ya (%)	Tidak (%)
1.	Apakah anda sudah siap untuk memasuki dunia kerja?	11	21	34,4 %	65,6 %
2.	Apakah anda mempunyai keterampilan untuk memasuki dunia kerja?	14	18	43,8%	56,3%
3.	Apakah anda yakin bisa diterima oleh dunia kerja?	9	15	37,5 %	62,5 %

Berdasarkan tabel 1.1 dapat terlihat hasil pra survei yang sudah diisi oleh 32 responden. Menunjukkan bahwa dari total 32 mahasiswa yang disurvei, sebanyak 21 orang (sekitar 65,6%) dinyatakan tidak siap bekerja dan hanya 11 orang (sekitar 34,4%) yang merasa sudah siap bekerja. Mayoritas responden merasa belum siap untuk memasuki dunia kerja. Hal ini menunjukkan adanya keraguan atau kurangnya kepercayaan diri, yang bias berasal dari beberapa faktor seperti minimnya pengalaman kerja, belum memahami dunia kerja secara nyata, atau belum menguasai keterampilan yang dibutuhkan.

Tingginya jumlah mahasiswa yang belum siap menunjukkan adanya gap atau kekurangan dalam pembekalan keterampilan kerja, baik *soft skills* (komunikasi, kerja tim, problem solving) maupun *hard skills* (teknis sesuai bidang). Hal ini menjadi indikator bahwa diperlukan intervensi pendidikan tambahan, seperti pelatihan kerja, magang, seminar karier atau bimbingan karir.

Adapun sebagian besar responden merasa belum memiliki keterampilan yang cukup untuk masuk ke dunia kerja. Meski selisih antara ya dan tidak tidak terlalu besar, ini tetap menunjukkan bahwa banyak peserta merasa kurang kompeten secara teknis atau non-teknis (*soft skill* maupun *hard skill*). Hal ini mengindikasikan pentingnya program pengembangan keterampilan, baik melalui pelatihan, magang atau kegiatan praktikum. Selain itu, sebagian besar responden tidak yakin akan diterima di dunia kerja. Tingkat kepercayaan diri yang rendah ini bisa terkait

dengan dua poin sebelumnya yaitu ketidaksiapan mental dan kurangnya keterampilan. Rasa yakin berkaitan erat dengan keyakinan diri terhadap kemampuan pribadi. Hasil ini menunjukkan perlunya pendampingan karir, bimbingan psikologis, atau motivasi kerja agar lebih optimis dan percaya diri menghadapi tantangan dunia kerja.

Peneliti melakukan pencarian data kembali mengenai Treacer Study untuk melengkapi hasil pra survei diatas, peneliti melakukan pencarian data pada lulusan mahasiswa tahun 2021-2022, jurusan akuntansi dan manajemen sebagai berikut :

Tabel 1. 2 Data Tracer Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Tahun 2021

No.	Prodi	Jumlah Lulusan	Lulusan Yang Mengisi	Lulusan Yang Tidak Mengisi	Lulusan Yang Belum Bekerja	Lulusan Yang Sudah Bekerja	(%)
1.	Manajemen 2021	305	61	244	35	26	20%
2.	Akuntansi 2021	155	79	76	33	46	51%
3.	Manajemen 2022	153	143	10	78	65	93%
4.	Akuntansi 2022	111	42	69	17	25	38%

(Sumber data primer : Kantor Pusat Bimbingan Konseling Karir dan Kesehatan 2025)

Data tracer menunjukkan bahwa dari 305 lulusan Manajemen tahun 2021, hanya 61 orang yang mengisi data tracer, dengan 35 di antaranya belum bekerja. Untuk lulusan Akuntansi tahun 2021, dari 155 lulusan, terdapat 79 orang yang mengisi data tracer, dan 33 di antaranya belum bekerja. Pada tahun 2022, dari 153 lulusan Manajemen, sebanyak 143 orang mengisi data tracer, dengan 78 di antaranya belum bekerja. Sementara itu, dari 111 lulusan Akuntansi tahun 2022, hanya 42 orang yang mengisi data tracer, dengan 17 di antaranya belum bekerja. Berdasarkan data tersebut, masih banyak lulusan yang belum bekerja, dengan sebagian besar tidak mengisi data tracer. Hal ini menunjukkan bahwa lulusan tahun 2021 belum sepenuhnya memiliki kesiapan kerja yang memadai untuk memasuki dunia kerja.

Berdasarkan laporan BPS atau Badan Pusat Statistik Agustus 2022, jumlah penduduk di Indonesia per tahun 2022 didominasi oleh generasi Z atau Gen-Z. Jumlah Gen-Z tercatat 75,49 juta jiwa atau 27,94% dari total populasi di Indonesia. Dengan jumlah angkatan kerja Indonesia sebanyak 143,72 juta dengan tingkat partisipasi angkatan kerja sebesar 68,63% yang didominasi oleh generasi milenial sebesar 25,87% dan Gen Z sebanyak 27,94%. Tantangan lain yang juga dihadapi generasi Z ialah konsistensi membekali diri dengan kemampuan lanjutan. Selain melek digital, daya saing gen Z di Indonesia juga terlihat dari modal pendidikan yang mereka miliki. Kemajuan teknologi yang terus berkembang pesat juga menuntut ”*update*” keterampilan secara terus-menerus.

Generasi Z cenderung lebih memprioritaskan fleksibilitas, kesempatan untuk berkembang, serta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Seiring dengan pesatnya perkembangan teknologi, *hard skill* menjadi semakin penting dalam dunia kerja (Subhan 2024). Banyak perusahaan yang kini menuntut keterampilan seperti *hard skill* dan *soft skill* yang lebih tinggi. Generasi Z dikenal lebih peduli terhadap pekerjaan yang memberikan makna pribadi, penghargaan internal dan kepuasan intrinsik, ketimbang hanya sekedar gaji tinggi atau status sosial. Untuk itu dalam judul ini peneliti mencoba menggali lebih dalam mengenai *hard skill*, *soft skill* dan kepercayaan diri. Penelitian ini menjadi penting dilakukan karena adanya kesenjangan antara dunia pendidikan dan dunia kerja yang masih menjadi persoalan serius, terutama di kalangan Generasi Z yang saat ini mulai memasuki pasar kerja. Hal ini menimbulkan pertanyaan bagaimana *soft skill* mempengaruhi persepsi generasi Z terhadap kesiapan kerja dan sejauh mana kepercayaan diri mempengaruhi keputusan generasi Z dalam memasuki dunia kerja.

Generasi Z tumbuh dalam era teknologi informasi yang pesat, sehingga memiliki *hard skill* yang kuat dan memandang teknologi sebagai alat integral dalam kehidupan sehari-hari dan pekerjaan. Keterampilan multitasking dan fleksibilitas mereka dalam mengadopsi perubahan teknologi membuat mereka efektif dalam lingkungan kerja yang dinamis (Lumiu et al. 2024). Generasi Z lahir pada saat teknologi sudah tersedia, sedangkan generasi sebelumnya mengalami transisi

teknologi. Inilah yang membuat generasi ini lebih cerdas, adaptif, mahir teknologi, dan terbuka secara budaya. Karena mereka lahir di dunia di mana akses terhadap informasi, terutama internet, telah menjadi budaya global, Generasi Z sudah familiar dengan teknologi dan informasi. “ Perbedaan karakteristik Generasi Z membuat mereka lebih selektif dalam memilih pekerjaan. Berbagai macam faktor menjadi pertimbangan sebelum memutuskan melamar pekerjaan. Hal ini menjadi tantangan baru dalam perbedaan kebutuhan yang diinginkan organisasi dengan kesiapan Gen-Z yang merupakan urgensi dari penelitian ini ”.

Berdasarkan data empiris yang ada, pekerjaan yang diminati oleh Generasi Z saat ini yaitu di bidang *Digital Marketing*. “ *Digital Marketing* merupakan profesi di bidang pemasaran dengan menggunakan *platform digital*. *Digital marketing* bertanggung jawab atas branding produk yang dihasilkan perusahaan ”. Seperti desain, sosial media, video editor dan kohl (Sudewo 2025). Berdasarkan data-data empiris tersebut kesiapan kerja Gen-Z itu menunjukkan terhadap pekerjaan di bidang *Digital Marketing* memang tinggi, terlihat dari banyaknya yang menekuni bidang ini. Namun, persaingan di dunia digital yang ketat dan membutuhkan keahlian spesifik menjadi hambatan. Banyak di antara mereka yang merasa kurang siap bersaing dalam hal kemampuan teknis seperti kurangnya kemampuan dalam hard skill, pengalaman, atau bahkan jaringan koneksi. Hal ini mendorong sejumlah generasi Z untuk beralih ke jalur wirausaha. Mereka melihat wirausaha sebagai jalan alternatif yang lebih fleksibel dan memungkinkan mereka untuk mengembangkan potensi diri sesuai kemampuan mereka sendiri, tanpa harus terikat dengan persaingan ketat yang ada di dunia kerja formal, khususnya di bidang *Digital Marketing*. Dengan menjadi wirausaha, mereka bisa mengontrol risiko, menentukan sendiri arah karier, dan menciptakan lapangan kerja bagi diri sendiri dan bahkan orang lain (Banjarnahor and Sari 2023). Jadi, bukan berarti mereka tidak tertarik dengan *Digital Marketing* melainkan mereka mencari jalan yang lebih realistis dan sesuai dengan kemampuan serta kondisi yang mereka miliki saat ini. Meskipun faktor-faktor seperti *hard skill* menjadi keterbatasan kesempatan kerja, kebutuhan antara nilai perusahaan dengan ekspektasi pribadi sering kali mempengaruhi. Selain itu, kepercayaan diri berperan dalam kesiapan Gen-Z,

realitas di lapangan sering kali menuntut mereka untuk memilih pekerjaan yang lebih praktis dan memenuhi kebutuhan dasar, daripada yang sesuai dengan idealisme mereka (Sudewo 2025).

Berdasarkan fenomena Gap, maka saya tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Soft skill*, *Hard Skill* dan Kepercayaan Diri Terhadap Kesiapan Kerja Pada Generasi Z (Survei Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Angkatan 2021 di Universitas Kuningan)”** guna membantu Generasi Z mengenali kelemahan dan potensi dalam diri mereka agar dapat meningkatkan kesiapan menghadapi dunia kerja. Dengan memahami pengaruh *soft skill*, *hard skill*, dan kepercayaan diri terhadap kesiapan kerja, penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi nyata dalam mengintegrasikan kesenjangan antara dunia pendidikan dan kebutuhan industri kerja saat ini.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, adapun perumusan masalah di dalam penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *soft skill*, *hard skill* dan kepercayaan diri secara simultan terhadap kesiapan kerja pada generasi Z di Mahasiswa FEB Angkatan 2021 Universitas Kuningan ?
2. Bagaimana pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja pada generasi Z di Mahasiswa FEB Angkatan 2021 Universitas Kuningan ?
3. Bagaimana pengaruh *hard skill* terhadap kesiapan kerja pada generasi Z di Mahasiswa FEB Angkatan 2021 Universitas Kuningan ?
4. Bagaimana pengaruh kepercayaan diri terhadap kesiapan kerja pada generasi Z di Mahasiswa FEB Angkatan 2021 Universitas Kuningan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui *soft skill*, *hard skill* dan kepercayaan diri secara simultan terhadap kesiapan kerja pada generasi Z di Mahasiswa FEB Angkatan 2021 Universitas Kuningan.
2. Untuk mengetahui *soft skill* terhadap kepercayaan diri pada generasi Z di Mahasiswa FEB Angkatan 2021 Universitas Kuningan.
3. Untuk mengetahui *hard skill* terhadap kesiapan kerja pada generasi Z di Mahasiswa FEB Angkatan 2021 Universitas Kuningan.
4. Untuk mengetahui kepercayaan diri terhadap kesiapan kerja pada generasi Z di Mahasiswa FEB Angkatan 2021 Universitas Kuningan.

1.4 Manfaat penelitian

Dengan diadakannya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat diantaranya sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai bahan perbandingan antara teori yang dimiliki atau teori yang didapatkan dengan fakta atau kenyataan di lapangan.
- b. Untuk digunakan sebagai sumber daya dalam bidang studi terkait dan untuk mendukung penelitian di masa depan.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini akan memperluas wawasan dan pemahaman mengenai topik manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dampak *soft skill*, *hard skill* dan kepercayaan diri terhadap persiapan Generasi Z dalam memasuki dunia kerja.

3. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu, dapat digunakan sebagai tambahan literatur mengenai pengaruh *soft skill*, *hard skill* dan kepercayaan diri terhadap kesiapan kerja pada generasi Z.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi tambahan referensi dan sumber informasi untuk penelitian selanjutnya mengenai pengaruh *soft skill*, *hard skill* dan kepercayaan diri terhadap kesiapan kerja pada generasi Z.