BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perguruan tinggi merupakan lembaga pendidikan tinggi yang memiliki peran strategis dalam melestarikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, serta seni. Selain menghasilkan lulusan yang kompeten secara akademik, perguruan tinggi juga berperan membentuk karakter, integritas, dan kepribadian mahasiswa. Peran ini menjadikan perguruan tinggi sebagai pusat pengembangan intelektual yang mendukung terciptanya generasi berkualitas. Dengan fungsi tersebut, perguruan tinggi menjadi pilar utama dalam mencetak sumber daya manus ia yang mampu menjawab tantangan pembangunan bangsa (Dirwan, 2022). Menurut Anggraeni & Dena (2023) manajemen sumber daya manusia merupan faktor yang penting didalam sebuah organisasi dengan skala yang besar maupun kecil, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi karena pengembangan kualitas pelayanan akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Mahasiswa berada pada fase usia yang tidak hanya dituntut untuk lebih meningkatkan kualitas pengetahuannya, tetapi juga keterampilan dan kualitas pribadi sebagai bekal untuk hidup mandiri. Menurut Nam (2025) Keterampilan teknis yang baik diperlukan agar mahasiswa dapat berkembang di lingkungan kerja, mahasiswa juga akan dikenalkan dengan berbagai teori yang relevan dengan materinya. Teori-teori dan contoh-contoh ini akan ditemukan dalam jurusan yang mereka ambil.

Lulusan universitas menghadapi tantangan ketenagakerjaan yang berat dalam ekonomi digital, memerlukan kerja sama antara dunia pendidikan, dunia industri dan lulusan untuk meraih peluang dan mengatasi tantangn (Sheng, 2024). Standar kualitas pekerjaan yang tinggi di Indonesia sering kali tidak sejalan dengan

keterampilan lulusan, yang menyebabkan tingginya angka pengangguran di kalangan lulusan baru (Azzahra et al., 2024).

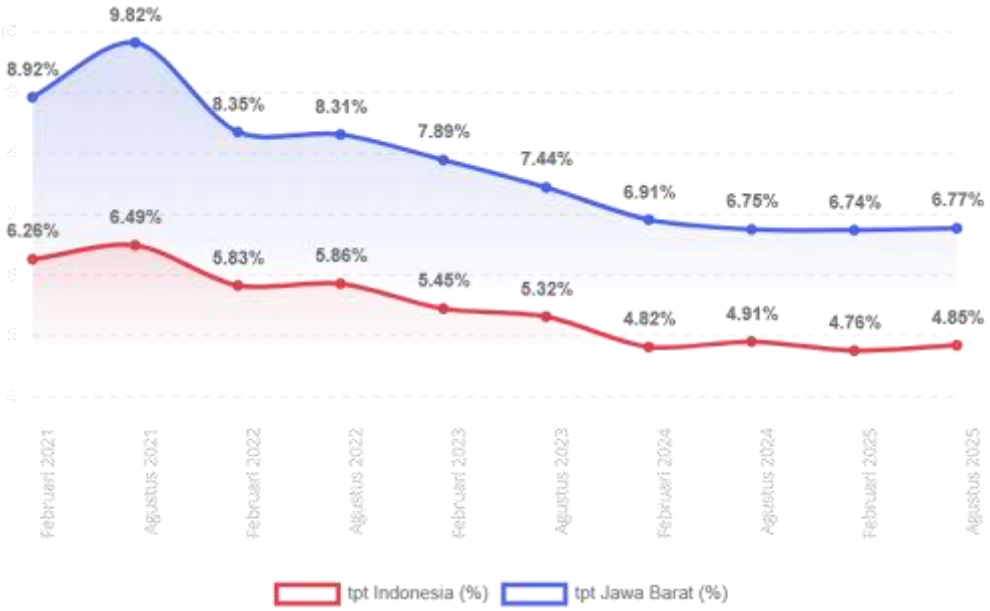


Sumber data sekunder: GoodStats.com

Gambar 1. 1 Tingkat Pengangguran RI Tahun 2020-2024

Berdasarkan pada gambar 1.1 di atas diketahui bahwa seiring berjalannya waktu pengangguran itu turun hingga 5,32% di 2023 atau mencapai 7,8 juta pengangguran yang tersebar di Indonesia. Pada tahun 2020 pengangguran kita 7%, tetapi turun 5,32%, dan sekarang pengangguran turun menjadi 4,8 %. Data BPS 2023-2024 pengangguran berkurang sekitar 450 ribu orang. Namun, meskipun angka pengangguran terus menurun, fenomena ini tetap mengungkapkan adanya persoalan penting, yaitu masih banyaknya penduduk usia kerja termasuk lulusan pendidikan tinggi yang belum terserap di pasar kerja.

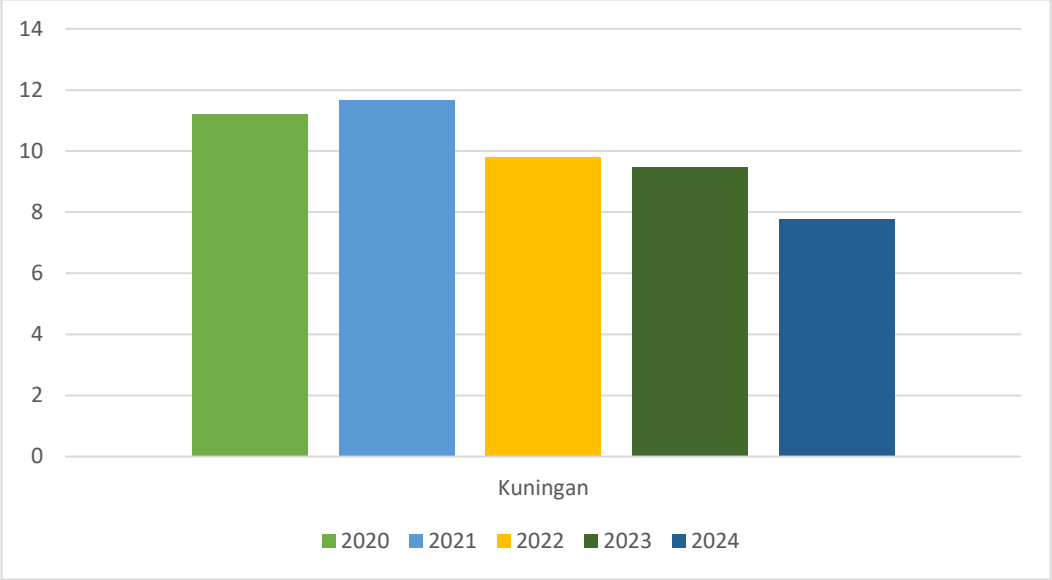
Penurunan angka secara nasional tidak serta merta menghilangkan masalah *skill mismatch*, rendahnya kesiapan kerja, serta ketidaksesuaian kompetensi dengan kebutuhan industri. Dengan demikian, data tersebut menunjukkan bahwa perbaikan kondisi makro belum sepenuhnya diikuti oleh peningkatan kualitas dan kesiapan sumber daya manusia, sehingga isu pengangguran, terutama di kalangan lulusan baru, tetap menjadi masalah yang perlu mendapatkan perhatian serius.



Sumber data sekunder: Bps go.id

Gambar 1. 2 Tingkat Pengangguran di Jawa Barat

Berdasarkan Grafik diatas, provinsi Jawa Barat mencerminkan angka pengangguran terbuka yang paling dominan, dengan presentase 6,77% pada Agustus 2025. 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. Provinsi lainnya yang signifikan adalah Jawa Tengah memiliki jumlah pengangguran terbuka dengan presentase 4,66%, sedangkan Jawa Timur memiliki jumlah pengangguran terbuka dengan presentase 3,88%.



Sumber: Data BPS.go.id

Gambar 1. 3 Tingkat Pengangguran di Kabupaten Kuninngan

Grafik menunjukkan bahwa tingkat pengangguran di Kabupaten Kuningan mengalami fluktuasi selama tahun 2020–2024. Pada tahun 2021 angka pengangguran berada pada titik tertinggi dibanding tahun lainnya. Setelah itu, tingkat pengangguran cenderung menurun pada tahun 2022 hingga 2024, dengan penurunan terbesar terjadi pada tahun 2024. Kondisi ini menunjukkan adanya perbaikan dalam penyerapan tenaga kerja dan pemulihan ekonomi daerah. Tingginya pengangguran pada beberapa tahun sebelumnya kemungkinan disebabkan oleh terbatasnya lapangan pekerjaan, meningkatnya jumlah angkatan kerja, serta dampak pemulihan ekonomi pasca pandemi yang memengaruhi kesempatan kerja masyarakat

Dalam situasi tingginya pengangguran di Indonesia, 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.

Tabel 1. 1 Tingkat Pengangguran Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan		
	2022	2023	2024
Tidak/Belum Pernah Sekolah/Belum Tamat & Tamat SD	3,59%	2,56%	2,32%
SMP	5,95%	4,78%	4,11%
SMA	8,57%	8,18%	7,05%
SMK	9,42%	9,31%	9,01%
Diploma I/II/III	4,59%	4,79%	4,83%
Universitas	4,80%	5,18%	5,25%

Sumber: BPS, Survey Angkatan Kerja 2024

Berdasarkan tabel 1.1 tingkat pengangguran terbuka berdasarkan pendidikan survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Badan Pusat Statistik 2025, setidaknya ada 1.010.652 orang pengangguran yang merupakan lulusan universitas. Di Indonesia, terdapat ketidaksesuaian yang signifikan antara dunia pendidikan dan dunia kerja yang mempengaruhi kesiapan lulusan untuk terjun langsung ke pasar kerja. Kesenjangan antara kualifikasi pendidikan dan pekerjaan telah menjadi permasalahan dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia (Argi et al., 2025). Agil & Usman, (2023) berpendapat bahwa permasalahan lapangan pekerjaan tidak hanya terletak pada lapangan pekerjaan. Tetapi juga terletak pada ketidaksesuaian kompetensi yang dimiliki untuk menembus lapangan pekerjaan. Hal ini dikarenakan lowongan pekerjaan yang tersedia menjadi kendala utama bagi sarjana

untuk mendapatkan pekerjaan. Di sisi lain juga pada era saat ini masih banyak dijumpai pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan.

Secara ideal, tingkat penyerapan tenaga kerja terhadap angkatan kerja di suatu negara diharapkan berada pada kisaran 94-96%, yang berarti tingkat pengangguran terbuka seharusnya berada di bawah 4-5% agar pasar tenaga kerja dapat dikatakan relatif stabil. Rasio tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar penduduk usia kerja mampu terserap dalam aktivitas ekonomi produktif. Namun pada kenyataannya, kondisi pasar kerja di Indonesia masih menunjukkan ketidakseimbangan antara jumlah angkatan kerja dan kesempatan kerja yang tersedia, khususnya pada kelompok usia muda yang didominasi oleh Generasi Z.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), tingkat pengangguran terbuka lulusan universitas pada tahun 2024 masih mencapai 5,25%, yang berarti berada di atas rasio ideal penyerapan tenaga kerja. Selain itu, kelompok usia 15–24 tahun yang sebagian besar merupakan generasi Z juga tercatat memiliki tingkat pengangguran yang lebih tinggi dibanding kelompok usia lainnya. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun jumlah angkatan kerja terus meningkat setiap tahunnya, kemampuan pasar kerja dalam menyerap tenaga kerja muda masih belum optimal. Kesenjangan antara rasio ideal penyerapan tenaga kerja dengan kondisi aktual tersebut menunjukkan adanya *empirical gap*, terutama terkait kesiapan kerja lulusan perguruan tinggi. Banyak lulusan yang secara akademik telah memenuhi kualifikasi pendidikan, namun belum sepenuhnya memiliki kesiapan kerja yang sesuai dengan kebutuhan industri.

Untuk mendapatkan dasar mengapa penelitian ini harus diteliti, peneliti telah melakukan survey awal terhadap 31 responden untuk memperoleh gambaran konkret tentang kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kuningan. Saya. Data dari survey awal dapat dilihat melalui tabel sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir di Perguruan Tinggi se-Kabupaten Kuningan

No	Keterangan	Presentase
1.	Saya sudah mempersiapkan diri untuk mengikuti seleksi atau rekrutmen kerja	45,2%
2.	Saya merasa siap secara mental dan emosional untuk memasuki dunia kerja	38,7%
3.	Saya merasa memiliki pengetahuan yang cukup tentang bidang pekerjaan yang akan saya tekuni	45,2%
4.	Saya memahami keterampilan apa saja yang dibutuhkan di dunia kerja sesuai jurusan saya	29%
5.	Saya sudah memiliki rencana karier jangka pendek dan jangka panjang	29%

Sumber: Kuisioner Pra Survey 2025

Berdasarkan hasil kuesioner pra-survei tahun 2025 yang melibatkan 31 responden mahasiswa tingkat akhir di perguruan tinggi se-Kabupaten Kuningan, terlihat bahwa sebagian besar responden masih didominasi oleh kondisi belum siap dalam menghadapi dunia kerja. Sebanyak 54,8% responden (17 orang) menyatakan belum siap mempersiapkan diri untuk mengikuti seleksi atau rekrutmen kerja. Selanjutnya, 61,3% responden (19 orang) mengaku belum siap secara mental dan emosional untuk memasuki dunia kerja. Selain itu, 54,8% responden (17 orang) menyatakan belum siap karena belum memiliki pengetahuan yang cukup mengenai bidang pekerjaan yang akan ditekuni. Pada aspek kompetensi, 71% responden (22 orang) mengaku belum siap karena belum memahami keterampilan yang dibutuhkan di dunia kerja sesuai jurusan yang ditempuh. Sementara itu, 71% responden (22 orang) juga menyatakan belum siap karena belum memiliki rencana karier jangka pendek maupun jangka panjang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir masih didominasi oleh kondisi belum siap, baik dari aspek persiapan rekrutmen, kesiapan mental, pengetahuan dunia kerja, pemahaman keterampilan, maupun perencanaan karier.

Ketidakjelasan ini mencerminkan kurangnya pemahaman mengenai langkah-langkah strategis yang harus ditempuh setelah lulus, sehingga berpotensi menghambat proses transisi mereka ke dunia kerja dan mengurangi kemampuan mereka dalam mempersiapkan diri menghadapi tantangan profesional di masa depan. Data ini menyoroti adanya tantangan yang perlu diatasi dalam meningkatkan kesiapan kerja dari mahasiswa tingkat akhir perguruan tinggi di Kabupaten 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 perguruan tinggi se-Kabupaten Kuningan.

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan di atas, maka penelitian ini perlu dilakukan untuk mengidentifikasi akar permasalahan dan merancang solusi yang dapat meningkatkan kesiapan kerja. Sehingga perlu dilakukan upaya lebih lanjut dalam pengembangan program pendidikan dan pelatihan yang fokus pada peningkatan keterampilan, pembentukan sikap yang adaptif, serta peningkatan kemampuan berkolaborasi dalam tim. Tindakan ini diperlukan agar lulusan dapat lebih siap dan mampu menyandingi di pasar kerja yang terus-menerus berfluktuasi dan semakin kompetitif.

Kesiapan kerja merupakan faktor penting dalam konteks persiapan individu untuk memasuki dunia kerja. Setiap organisasi memiliki kepentingan besar dalam memiliki 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 (Hoque et al., 2023a). Seorang karyawan yang siap untuk bekerja akan lebih cenderung menjadi aset berharga bagi organisasi, membantu meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan menciptakan reputasi positif. Menurut Damayantie & Kustini (2022) kesiapan kerja merupakan keadaan umum seseorang yang mempunyai kesesuaian antara pengalaman,

perkembangan fisik dan mental serta kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan.

Kesiapan kerja dicirikan sebagai suatu keadaan individu secara keseluruhan, termasuk kapasitas dan kemauan untuk melakukan suatu tugas atau kegiatan, serta kematangan tubuh, pikiran, dan pengalaman seseorang (Rizal & Pujianto, 2024). Seseorang harus siap untuk bekerja jika jika ingin unggul dalam karir dan dapat bersaing di tempat kerja di masa depan. Hasilnya, lulusan perguruan tinggi yang siap untuk dunia kerja memiliki peluang lebih tinggi untuk mendapatkan pekerjaan dengan cepat. Menurut Sultoni (2023) kesiapan kerja adalah tingkat di mana individu memiliki sikap dan karakteristik yang diperlukan untuk sukses di tempat kerja, termasuk kemampuan dan kesiapan melakukan tugas-tugas pekerjaan secara efektif

Pengetahuan dan kemampuan yang membentuk kesiapan kerja mahasiswa beragam dan diperlukan sebagai dasar atau pondasi untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Perusahaan akan lebih tertarik untuk mempekerjakan mahasiswa yang memiliki keterampilan yang relevan dengan bidang pekerjaan yang mereka butuhkan. Menurut Tushar & Sooraksa (2023) mahasiswa harus mahir dalam pemecahan masalah, komunikasi, kerja tim, manajemen waktu, dan kemampuan teknis yang diperlukan untuk pekerjaan tertentu. Mahasiswa yang siap secara mental dan emosional untuk menangani tekanan dan tantangan di tempat kerja akan dapat beradaptasi dengan lingkungan baru dan melakukan yang terbaik dari kemampuan yang dimilikinya (Natania et al., 2025). Perusahaan juga akan mempertimbangkan mahasiswa dengan rekam jejak dan keahlian yang luas untuk memastikan kelancaran operasi bisnis.

Menurut Harianto et al. (2025), baik faktor internal maupun faktor lingkungan dapat mempengaruhi persiapan seseorang untuk memasuki dunia kerja. Contoh faktor internal meliputi dorongan, tekanan, minat, kreativitas, bakat, kecerdasan, kemandirian, penguasaan pengetahuan, dan perkembangan mental dan fisik. Sementara itu, lingkungan, sekolah, sarana dan prasarana, informasi pekerjaan, pengalaman magang, dan dinamika keluarga termasuk dalam faktor eksternal. Di sisi lain, faktor internal mencakup hal-hal seperti ekspektasi untuk

memasuki dunia kerja, prestasi belajar sebelumnya, pengetahuan tentang pekerjaan, pengalaman magang, konseling karir, situasi keuangan orang tua, dan motivasi belajar merupakan elemen-elemen yang mempengaruhi kesiapan kerja, menurut.

Menurut studi yang dijelaskan di atas, kesiapan kerja secara sederhana adalah sebuah proses untuk bersiap-siap memasuki dunia kerja dengan bekal *soft skill* yang telah disempurnakan dan proses pengalaman yang matang dalam rangka mewujudkan tujuan profesional. Menurut Sentinuwo et al., (2025) *Soft skill* merupakan istilah sosial yang meliputi seperangkat ciri kepribadian, penerimaan sosial, komunikasi, bahasa, kebiasaan pribadi, keramahan dan optimisme. Sedangkan Mirza et al., (2025) menawarkan beberapa kompetensi yang berhubungan dengan *soft skill*, seperti kemampuan berbahasa, kecerdasan emosional, kemampuan berkomunikasi, etika dan moralitas, dan kesopanan. Keterampilan sosial, komunikasi, kecerdasan sosial, dan kemampuan terkait lainnya merupakan contoh yang lebih umum dari *soft skill*.

Melatih kesadaran sosial dan terlibat dalam interaksi interpersonal adalah dua cara untuk memperoleh *soft skill*. *Soft skill* sangat penting untuk dikembangkan karena tanpa latihan, seseorang mungkin akan kesulitan unyuk berkomunikasi dan menyesuaikan diri. 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.

Soft skill seperti adaptasi, komunikasi, kerjasama tim, etika, manajemen waktu, kepemimpinan, dan pemikiran kritis, sangat penting dalam dunia kerja saat ini. Tidak seperti *hard* skill yang dapat dengan mudah dinilai, *soft skill* tidak dapat diukur dengan cara yang sama. Sebaliknya, *soft skill* dapat diukur dengan cara termasuk membaca, observasi, pelatihan, pengalaman praktik, dan kontak sosial (Al-Sa'di et al., 2023). Mahasiswa dengan *soft skill* yang kuat biasanya lebih mudah menyesuaikan diri dengan situasi pekerjaan baru dan lebih siap untuk menangani

hambatan di tempat kerja. Menurut Ratuela et al., (2025) secara umum, mahasiswa yang memiliki *soft skill* yang kuat akan lebih mudah mendapatkan pekerjaan, berkembang dalam profesinya, dan sukses di tempat kerja. Oleh karena itu, mahasiswa harus berupaya untuk mengembangkan potensi dalam diri saat mereka berada di jenjang pendidikan.

Soft skill memainkan peran krusial dalam membentuk kesiapan kerja seseorang dalam menghadapi berbagai situasi di dunia kerja, penting bagi individu untuk terus mengembangkan dan memperkuat *soft skill* mereka sehingga dapat meningkatkan kesiapan kerja, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syam et al., (2025) menyatakan bahwa *soft skill* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

Self efficacy merupakan bagian utama dari kepribadian seseorang yang berhubungan dengan kesiapan kerja karena *self efficacy* sebagai pondasi awal yang dimiliki oleh individu dalam melakukan segala sesuatu. Menurut Rompas et al., (2025) selain kematangan mental kemampuan khusus yang harus dimiliki oleh seseorang lulusan baru dalam mencari pekerjan adalah *self efficacy* atau keyakinan dirinya dalam menghadapi lingkungan baru yakni ditempat kerja. Zhao & Ma (2025) menyatakan bahwa *self efficacy* sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, dalam mencapai tujuan dan mengatasi segala hambatan. Semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki oleh seseorang, semakin membuat dirinya yakin bahwa memiliki kemampuan untuk berhasil, dalam situasi yang sulit seseorang dengan *self efficacy* rendah lebih cenderung mudah dalam menyerah, sementara seseorang dengan *self efficacy* tinggi akan berusaha dengan lebih keras untuk menguasai tantangan (Basileo et al., 2024).

Individu yang mempunyai *self efficacy* rendah atau kurang keyakinan diri, cenderung untuk berfokus pada ketidak adanya kekuatan yang dimilikinya, sedangkan individu memiliki kemampuan *self efficacy* dapat diduga akan lebih siap dalam menghadapi dunia kerja (Yulanto et al., 2024). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Erlangga et al., (2024) menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

Variabel *soft skill* dan *self efficacy*, meskipun memiliki pengaruh tersendiri terhadap kesiapan kerja, akan memberikan hasil lebih optimal jika dikombinasikan dengan pengalaman langsung di dunia kerja. Dalam hal ini, program magang menjadi salah satu media pembelajaran penting yang menjembatani antara dunia akademik dan dunia kerja. Menurut Ufia et al., (2024) magang memungkinkan mahasiswa untuk menerapkan pengetahuan yang diperoleh di bangku kuliah sekaligus mengembangkan keterampilan baru secara kontekstual. Program magang terbukti memberikan kontribusi besar terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Selain meningkatkan keterampilan teknis, magang juga melatih mahasiswa dalam mengelola waktu, menyelesaikan konflik, serta memahami budaya kerja organisasi.

Menurut Wahyuni et al., (2025), mahasiswa yang memiliki pengalaman magang menunjukkan tingkat kesiapan kerja yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang belum pernah terlibat langsung di dunia kerja. Pengalaman magang juga meningkatkan kepercayaan diri dan memperkuat profesionalisme mahasiswa. Menurut Ufia et al., (2024) durasi magang juga perlu dipertimbangkan, biasanya magang minimal memiliki durasi waktu satu bulan hingga hingga enam bulan. Mahasiswa berpartisipasi dalam program magang sebagai cara untuk mendapatkan wawasan langsung tentang bagaimana rasanya bekerja di sebuah organisasi/perusahaan (Banker & Borchardt, 2025). Selain itu, magang dapat membantu mahasiswa untuk siap memasuki dunia kerja. Melalui magang, mahasiswa dapat mengembangkan keterampilan dan kemampuan baru, menjalin pertemanan baru, dan memperluas jaringan mereka. Kesiapan seseorang untuk memasuki dunia kerja dapat sangat dipengaruhi oleh pengalaman magang.

Meskipun terdapat penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *soft skill* dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja namun beberapa hasil penelitian menunjukkan yang sebaliknya, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azman (2025) menyatakan bahwa *soft skill* tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Serta penelitian Devita (2024) menyatakan bahwa *soft skill* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Penelitian Click or tap here to enter text.menyatakan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Penelitian Akbar et al., (2025) juga menyatakan bahwa pengalaman

magang memoderasi dengan arah negative terhadap *soft skill*. Penelitian mengenai kesiapan kerja mahasiswa umumnya menekankan peran *soft skill* dan *self-efficacy* sebagai prediktor utama, namun sebagian besar studi hanya menguji hubungan langsung kedua variabel tersebut tanpa mempertimbangkan faktor pengalaman magang sebagai kondisi yang dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh keduanya.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya inkonsistensi temuan terkait faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan kerja. Sejumlah studi menemukan bahwa *soft skill* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja, namun penelitian lain menunjukkan pengaruh yang lemah atau tidak konsisten, khususnya pada mahasiswa yang memiliki keterbatasan paparan terhadap dunia kerja. Inkonsistensi serupa juga terlihat pada variabel *self-efficacy*, di mana beberapa riset melaporkan pengaruh yang kuat terhadap kesiapan kerja, sementara studi lainnya mengindikasikan bahwa keyakinan diri tidak selalu terkonversi menjadi kesiapan kerja yang aktual tanpa dukungan pengalaman praktik professional.

Di sisi lain, penelitian tentang pengalaman magang umumnya hanya memposisikannya sebagai variabel independen, bukan sebagai variabel moderating yang menjembatani apakah *soft skill* dan *self efficacy* benar-benar dapat diterjemahkan menjadi kesiapan menghadapi dunia kerja. Akibatnya, masih terdapat kesenjangan penelitian mengenai bagaimana pengalaman magang dapat berperan memperkuat hubungan *soft skill* dan *Self efficacy* terhadap kesiapan kerja, sehingga perlu dilakukan penelitian yang secara spesifik menguji magang sebagai variabel moderasi untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif dan kontekstual terhadap faktor penentu kesiapan kerja mahasiswa.

Berdasarkan research gap dan fenomena yang telah dijelaskan di atas maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh *Soft Skill* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kesiapan Kerja Dengan Pengalaman Magang Sebagai Variabel Moderasi (Survey Pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Perguruan Tinggi se-Kabupaten Kuningan)".**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Bagaimana pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir di perguruan tinggi se-Kabupaten Kuningan?
2. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap kesapan kerja mahasiswa tingkat akhir di perguruan tinggi se-Kabupaten Kuningan?
3. Bagaimana pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir di perguruan tinggi se-Kabupaten Kuningan?
4. Apakah pengalaman magang memoderasi pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir di perguruan tinggi se-Kabupaten Kuningan?
5. Apakah pengalaman magang memoderasi pengaruh *self efficacy* terhadap terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir di perguruan tinggi se-Kabupaten Kuningan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir di perguruan tinggi se-Kabupaten Kuningan.
2. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir di perguruan tinggi se-Kabupaten Kuningan.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir di perguruan tinggi se-Kabupaten Kuningan.
4. Untuk mengetahui pengalaman magang memoderasi pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir di perguruan tinggi se-Kabupaten Kuningan.
5. Untuk mengetahui pengalaman magang memoderasi pengaruh *self efficacy* terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir di perguruan tinggi se-Kabupaten Kuningan.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari peneitian ini selain diharapkan berguna bagi penulis sendiri juga dapat berguna bagi pihak lain, manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

   Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat, yaitu: Memperkaya literatur akademik dalam bidang manajemen sumber daya manusia (SDM) dengan memberikan wawasan baru terkait Pengaruh *soft skill* dan *self efficacy* terhadap kesiapan kerja mahasiswa dengan pengalaman magang sebagai variabel moderasi.

2. Manfaat Praktis

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat nyata bagi berbagai pihak, diantaranya:

   a. Bagi Perguruan Tinggi

      Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi dan masukan bagi perguruan tinggi dalam meningkatkan kualitas pendidikan, khususnya dalam mempersiapkan mahasiswa agar lebih siap menghadapi dunia kerja serta menyesuaikan kurikulum dengan kebutuhan dunia industri.

   b. Bagi Mahasiswa Akhir

      Penelitian ini diharapkan menjadi bahan informasi dan masukan bagi mahasiswa agar mempersiapkan diri secara matang untuk menghadapi dunia kerja.

   c. Bagi Pihak Lain

      Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu bahan masukan mengenai pengaruh *soft skill* dan *self efficacy* terhadap kesiapan kerja dengan pengalaman magang sebagai variabel moderasi.