

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Memasuki era digital dan transformasi industri 4.0 menuju society 5.0, dunia kerja mengalami perubahan yang sangat dinamis dan kompetitif. Perkembangan teknologi tidak hanya menciptakan jenis pekerjaan baru, tetapi juga menuntut tenaga kerja yang adaptif, kreatif, dan memiliki kemampuan interpersonal yang kuat. Dalam konteks ini, *employability* atau kemampuan seseorang untuk mendapatkan dan mempertahankan pekerjaan menjadi aspek penting yang tidak hanya ditentukan oleh keahlian teknis (*hard skill*), tetapi juga oleh kesiapan mental, sosial, dan emosional untuk terjun ke dunia kerja. Lippman et al., (2015).

kesiapan kerja merupakan kombinasi dari keterampilan keras (*hard skills*) dan lunak (*soft skills*). pentingnya pendidikan yang adaptif dan berorientasi pada masa depan, dengan menanamkan keterampilan yang dapat menunjang ketahanan individu menghadapi ketidakpastian dunia kerja. Oleh karena itu, penelitian mengenai kesiapan kerja menjadi sangat penting dalam upaya mendorong terciptanya lulusan yang kompetitif, relevan, dan siap bersaing di pasar tenaga kerja. Yorke dan Knight (2004),

Soft skills adalah seperangkat kemampuan non-teknis yang berkaitan dengan cara seseorang berinteraksi, berkomunikasi, dan bekerja sama dengan orang lain, serta kemampuan dalam mengelola diri secara emosional dan sosial. *soft skills*

mencakup aspek kognitif (berpikir kritis, pemecahan masalah), afektif (motivasi, empati), dan psikomotor (komunikasi verbal, kepemimpinan, kerja sama) yang dibutuhkan individu untuk beradaptasi di lingkungan kerja yang dinamis. Adiwicaksana (2024). Tantangan ini menunjukkan pentingnya *Soft skill* yang terstruktur untuk meningkatkan kesiapan kerja dan daya saing lulusan.

Menurut Mahasneh dan Thabet (2015) menjelaskan bahwa *soft skill* merupakan karakteristik pribadi yang memengaruhi hubungan sosial dan profesional individu serta memiliki keterkaitan erat dengan keberhasilan karier jangka panjang. Dalam konteks ini, *soft skill* menjadi modal dasar bagi individu untuk mampu menyesuaikan diri, berinteraksi, dan bekerja secara efektif di lingkungan kerja yang kompleks dan dinamis.

Vyas dan Chauhan (2013) turut memperkuat pandangan ini dengan menyatakan bahwa keterampilan seperti kemampuan presentasi, komunikasi efektif, kerja sama dalam tim, dan pengelolaan waktu yang baik merupakan elemen-elemen penting yang tidak hanya membantu individu dalam mendapatkan pekerjaan, tetapi juga dalam mempertahankannya. Sementara itu, Rahayu (2013) menyebutkan bahwa *soft skill* erat kaitannya dengan *Emotional Intelligence Quotient (EQ)*, yaitu kemampuan seseorang dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain, yang secara signifikan memengaruhi perilaku sosial dan produktivitas kerja.

Menurut Nugroho, Irianto, dan Suryanto (2023) menyatakan bahwa *employability* di perguruan tinggi di Indonesia sangat dipengaruhi oleh pengalaman praktikal seperti magang, *Soft skill*, serta partisipasi dalam program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM), yang semuanya berdampak positif terhadap kesiapan lulusan menghadapi dunia kerja.

Lebih lanjut, penelitian Musa, Nurhayati, dan Boriboon (2025) menemukan bahwa keterlibatan mahasiswa dalam kegiatan magang secara signifikan meningkatkan *employability*, terutama dalam hal komunikasi, kerja tim, adaptabilitas, dan kompetensi digital. Sebanyak 89% responden dalam studi tersebut menyatakan merasa lebih siap secara profesional setelah menyelesaikan magang, dengan korelasi positif yang kuat antara pengalaman magang dan kesiapan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa proses pembelajaran berbasis pengalaman nyata di dunia industri menjadi faktor kunci dalam membentuk kesiapan kerja yang utuh. Sementara itu, pada level pendidikan vokasi, Salsabila, Sudjani, dan Rahayu (2023) menegaskan bahwa praktik kerja industri berpengaruh besar terhadap pengembangan *employability skills* siswa SMK. Penelitian mereka menunjukkan bahwa siswa yang mengikuti praktik industri menunjukkan peningkatan signifikan dalam hal disiplin, komunikasi, dan keterampilan kerja lainnya yang dibutuhkan di pasar tenaga kerja.

Dari ketiga temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa *employability* bukan hanya hasil dari proses akademik semata, melainkan integrasi antara pengetahuan, keterampilan praktis, dan kemampuan non-teknis yang dibentuk melalui

pengalaman nyata dan pelatihan terarah. Oleh karena itu, penting bagi institusi pendidikan untuk merancang kurikulum dan kegiatan pembelajaran yang relevan, kontekstual, dan kolaboratif dengan dunia industri agar lulusan benar-benar siap bersaing dan berkontribusi dalam pasar kerja yang kompetitif dan terus berubah.

Tabel 1.1 Data : BPS, dilansir oleh Detik Edu, 2025

Jenjang pendidikan	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) - Feb 2025
SMK	9,42 %
SMA	7,15%
Diploma I/II/III	5,87%
DIPLOMA IV/S1	6,23%
SMP	4,70%
SD	2,80%

(Sumber : BPS, dilansir oleh Detik Edu, 2025)

Dari data Badan Pusat Statistik (BPS, 2023) mencatat bahwa tingkat pengangguran terbuka (TPT) untuk lulusan perguruan tinggi berada pada angka 6,23%, lebih tinggi dibandingkan lulusan pendidikan menengah ke bawah. Angka ini menunjukkan bahwa banyak lulusan perguruan tinggi belum sepenuhnya siap menghadapi dunia kerja, terutama dalam konteks kemampuan non-teknis.

Selain itu, Forum Human Capital Indonesia (FHCI BUMN, 2023) menegaskan bahwa tantangan besar bagi lulusan baru adalah kurangnya pelatihan kesiapan kerja dan penguatan *soft skill* yang seharusnya sudah mulai dibentuk sejak masa perkuliahan.

Tabel 1.2 Hasil Pra Riset Mahasiswa Fresh Graduate Universitas Bina Darma Palembang 2025

Pertanyaan	ya	tidak
------------	----	-------

Kesiapan Kerja		
Saya yakin dengan kemampuan saya untuk bersaing di dunia kerja.	11	19
Saya siap menghadapi tekanan dan tantangan di tempat kerja.	13	17
Saya mampu menjelaskan pendapat saya secara jelas dan sistematis.	11	19
Saya terbiasa mendengarkan dan menghargai pendapat rekan kerja.	10	20
Saya mampu mengatur waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat.	15	15
Saya dapat menyelesaikan tugas kerja secara mandiri	11	19
Soft skill		
Saya pernah mengikuti pelatihan komunikasi di kampus atau luar kampus.	10	20
Saya terbiasa mengambil keputusan setelah mempertimbangkan berbagai solusi.	14	16
Saya terbiasa bekerja sama dengan orang lain dalam satu tim	11	19
Saya mampu mengelola waktu dengan baik saat mengerjakan proyek.	12	18
Saya pernah dipercaya memimpin dalam sebuah tim kerja atau organisasi	8	22
Employability		
Saya percaya diri dan termotivasi untuk meraih pekerjaan sesuai bidang saya	18	17
Saya siap menghadapi tantangan dunia kerja secara mental dan emosional.	15	15
Saya mampu bekerja sama dan menyampaikan ide secara efektif dalam tim	14	16
Saya aktif mengikuti pelatihan atau seminar untuk pengembangan diri.	10	20
Saya telah menyiapkan CV atau portofolio untuk melamar pekerjaan.	8	22

Sumber : Data Kuesioner Pra riset, 2025

Berdasarkan hasil pra-riset Tabel 1.2 Kesiapan kerja mahasiswa Universitas Bina Darma menunjukkan bahwa masih terdapat sejumlah aspek yang perlu ditingkatkan agar mahasiswa mampu bersaing secara optimal di dunia kerja. Hasil

pada indikator keyakinan terhadap kemampuan diri, sebanyak 19 mahasiswa menyatakan belum yakin akan kemampuannya untuk bersaing di dunia kerja. Dalam menghadapi tekanan dan tantangan di tempat kerja, 17 mahasiswa merasa belum siap secara mental dan emosional. Kemampuan komunikasi juga menjadi tantangan, di mana 19 mahasiswa mengaku belum mampu menjelaskan pendapat secara jelas dan sistematis. Selain itu, sebanyak 20 mahasiswa menyatakan belum terbiasa mendengarkan dan menghargai pendapat rekan kerja, yang menunjukkan masih kurangnya kemampuan komunikasi interpersonal dan kerja sama. Dalam aspek manajemen waktu, 15 mahasiswa menyatakan kesulitan mengatur waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat, dan 19 mahasiswa merasa belum mampu menyelesaikan tugas kerja secara mandiri.

Soft skill yang diperoleh oleh mahasiswa Universitas Bina Darma juga belum sepenuhnya mendukung peningkatan kompetensi mereka. Dari data prariset, sebanyak 20 mahasiswa menyatakan belum pernah mengikuti pelatihan komunikasi, baik di dalam maupun di luar kampus. Sebanyak 16 mahasiswa belum terbiasa mengambil keputusan dengan mempertimbangkan berbagai solusi, yang menunjukkan lemahnya kemampuan dalam berpikir kritis dan pemecahan masalah. Pada indikator kerja sama tim, 19 mahasiswa merasa belum terbiasa bekerja sama dalam satu tim. Dalam mengelola waktu saat mengerjakan proyek, 18 mahasiswa mengalami kesulitan. Selain itu, hanya 8 mahasiswa yang pernah dipercaya menjadi pemimpin dalam sebuah tim atau organisasi, sementara 22 mahasiswa belum pernah memiliki pengalaman kepemimpinan, yang mencerminkan masih minimnya pengembangan keterampilan kepemimpinan di kalangan mahasiswa.

Employability atau kesiapan mahasiswa Universitas Bina Darma untuk memasuki dunia kerja juga menunjukkan masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan. Sebanyak 17 mahasiswa menyatakan belum percaya diri dan termotivasi untuk meraih pekerjaan yang sesuai dengan bidang studinya. Dalam kesiapan menghadapi tantangan dunia kerja secara mental dan emosional, 15 mahasiswa menyatakan belum siap. Pada indikator kemampuan bekerja sama dan menyampaikan ide dalam tim, 16 mahasiswa mengaku belum mampu melakukannya dengan efektif. Sebanyak 20 mahasiswa juga menyatakan belum aktif mengikuti pelatihan atau seminar yang mendukung pengembangan diri mereka. Lebih lanjut, sebanyak 22 mahasiswa belum menyiapkan CV atau portofolio yang diperlukan untuk melamar pekerjaan, yang menunjukkan masih rendahnya kesiapan administratif dan profesional mereka dalam menghadapi dunia kerja.

Dalam survei pra-riset yang dilakukan terhadap mahasiswa Universitas Bina Darma Palembang, ditemukan bahwa meskipun mayoritas responden memiliki kepercayaan diri tinggi, terdapat sejumlah besar mahasiswa yang belum terbiasa memimpin, belum pernah mengikuti *Soft skill*, dan masih rendah partisipasinya dalam seminar atau kegiatan pengembangan diri lainnya. Fakta ini memperkuat pentingnya penelitian ini dalam mengevaluasi keterkaitan antara *job readiness*, *soft skill*, dan *employability*.

Berdasarkan dari uraian latar belakang dan permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kesiapan Kerja**

(Job Readiness) Dan Soft skill Terhadap Employability Fresh Graduate Di Era Digital (Studi Pada Mahasiswa Universitas Bina Darma Palembang)

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kesiapan kerja (*job readiness*) berpengaruh terhadap *employability fresh graduate* di era digital?
2. Apakah *Soft skill* berpengaruh terhadap *employability fresh graduate* di era digital?
3. Apakah kesiapan kerja dan *Soft skill* secara simultan berpengaruh terhadap *employability fresh graduate* di era digital?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kesiapan kerja (*job readiness*) terhadap *employability fresh graduate* di era digital.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Soft skill* terhadap *employability fresh graduate* di era digital.
3. Untuk mengetahui pengaruh simultan kesiapan kerja dan *Soft skill* terhadap *employability fresh graduate* di era digital

1.4 Manfaat Penelitian

1.1.4. Manfaat bagi Instansi (Lembaga Pendidikan Tinggi, Industri, dan Pemangku Kepentingan Ketenagakerjaan)

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata bagi institusi pendidikan tinggi, industri pengguna tenaga kerja, dan instansi pemerintah yang

bergerak di bidang ketenagakerjaan dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi *employability* lulusan baru di era digital. Secara khusus manfaatnya antara lain:

1. Memberikan informasi empiris terkait sejauh mana kesiapan kerja dan *Soft skill* memengaruhi keterjangkauan kerja lulusan baru, yang dapat menjadi dasar pertimbangan dalam pengembangan program pembelajaran dan pelatihan.
2. Menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan atau instansi rekrutmen dalam menyusun strategi rekrutmen dan pengembangan SDM yang lebih adaptif terhadap karakteristik generasi muda dan kebutuhan industri digital.
3. Mendukung lembaga pelatihan kerja dan pemerintah dalam merancang intervensi berbasis data untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja muda secara berkelanjutan dan terarah.
4. Memberikan gambaran yang lebih terstruktur kepada pemangku kebijakan terkait perlunya kolaborasi lintas sektor dalam menjembatani kesenjangan antara dunia pendidikan dan dunia kerja.

1.1.5. Manfaat bagi peneliti

Bagi peneliti, penelitian ini memberikan berbagai manfaat penting yang berkontribusi terhadap pengembangan kompetensi akademik dan profesional, antara lain:

1. Mengembangkan pemahaman peneliti terhadap konsep *employability*, kesiapan kerja, dan *soft skill* dalam konteks perubahan dunia kerja akibat transformasi digital.
2. Memberikan pengalaman langsung dalam proses penelitian lapangan, termasuk penyusunan instrumen, pengumpulan data, pengolahan data kuantitatif, serta analisis hasil secara kritis dan sistematis.
3. Melatih kemampuan berpikir analitis, pemecahan masalah, serta penguasaan metodologi penelitian yang ilmiah dan relevan dengan isu aktual.
4. Menjadi bentuk kontribusi nyata peneliti terhadap pengembangan ilmu manajemen, ketenagakerjaan, dan pendidikan tinggi, sekaligus sebagai bagian dari pemenuhan tugas akhir akademik.

1.1.6. Manfaat bagi universitas

Penelitian ini juga memberikan manfaat bagi universitas sebagai institusi akademik tempat peneliti menempuh pendidikan, di antaranya:

1. Menambah referensi ilmiah yang dapat dijadikan acuan dalam kegiatan akademik, baik untuk pengajaran, penelitian, maupun tugas akhir mahasiswa lain yang mengangkat topik serupa.
2. Mendukung pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, khususnya dalam bidang penelitian dan kontribusi terhadap pengembangan masyarakat melalui hasil kajian yang aplikatif.

3. Meningkatkan citra, kredibilitas, dan relevansi universitas sebagai institusi yang aktif mendorong mahasiswa untuk menghasilkan penelitian yang berkaitan langsung dengan kebutuhan dunia kerja dan tantangan sosial.
4. Membuka peluang kerja sama antara universitas dan pihak eksternal (industri, lembaga pelatihan, maupun instansi pemerintah) dalam bentuk program *Soft skill*, pengembangan kurikulum berbasis kompetensi kerja, atau penyusunan kebijakan ketenagakerjaan berbasis riset.

1.1.7. Ruang Lingkup Penelitian

Untuk memandu penelitian ini, penelitian ini membatasi ruang lingkup penelitian hanya pada Pengaruh Kesiapan Kerja (*Job Readiness*) Dan *Soft skill* Terhadap *Employability Fresh Graduate* Di Era Digital (Studi Pada Mahasiswa Universitas Bina Darma Palembang)

1.1.8 Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini disusun secara sistematis dalam lima bab utama, yang masing-masing bab menjelaskan tahapan logis dari keseluruhan proses penelitian. Berikut uraian setiap bab :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang masalah yang mendasari pentingnya penelitian, perumusan masalah, tujuan yang ingin dicapai, manfaat teoritis dan praktis dari penelitian, serta batasan ruang lingkup penelitian. Di bagian akhir juga dijelaskan sistematika penulisan skripsi secara keseluruhan. Tujuan bab ini adalah memberikan gambaran umum mengenai konteks, fokus, dan arah

penelitian terkait kesiapan kerja, *Soft skill*, dan *employability fresh graduate* di era digital.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan teori-teori yang relevan dan mendukung topik penelitian, seperti teori kesiapan kerja (*job readiness*), *Soft skill*, serta *employability*. Penjabaran teori disusun untuk memperkuat landasan konseptual penelitian. Selain itu, dibahas pula hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan sebagai pembanding dan penguat argumen ilmiah. Kerangka pemikiran disusun untuk menggambarkan hubungan antar variabel, dan hipotesis dirumuskan sebagai dasar pengujian dalam penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan pendekatan dan metode yang digunakan dalam penelitian. Termasuk di dalamnya adalah lokasi dan objek penelitian (mahasiswa Universitas Bina Darma Palembang), jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data yang akan digunakan. Tujuan bab ini adalah untuk menjelaskan bagaimana data diperoleh dan diolah secara sistematis dan ilmiah.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil pengolahan data dari responden serta interpretasi terhadap hasil tersebut. Analisis dilakukan untuk mengetahui pengaruh kesiapan kerja dan *Soft skill* terhadap *employability fresh graduate* di era digital. Hasil penelitian dikaji lebih lanjut dengan mengaitkan pada teori-teori yang telah dibahas sebelumnya serta temuan-temuan dari penelitian terdahulu.

Pembahasan dilakukan secara kritis untuk melihat kesesuaian antara teori dan realita di lapangan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab terakhir berisi kesimpulan dari penelitian yang merangkum temuan utama secara singkat namun padat. Selain itu, disampaikan pula saran-saran praktis yang dapat diterapkan oleh pihak kampus, mahasiswa, maupun *stakeholder* terkait, serta saran teoritis yang dapat menjadi rujukan untuk penelitian selanjutnya. Tujuannya adalah memberikan kontribusi ilmiah dan aplikatif dalam meningkatkan *employability fresh graduate* di tengah tuntutan era digital.

