

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan lingkungan bisnis dan dunia kerja pada era globalisasi dan digitalisasi telah membawa perubahan fundamental dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Organisasi dituntut untuk memiliki tenaga kerja yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki kesiapan kerja yang tinggi, adaptif terhadap perubahan, serta mampu berkontribusi secara efektif dalam situasi kerja yang dinamis dan penuh ketidakpastian. Dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), kesiapan kerja dipandang sebagai prasyarat utama bagi efektivitas kinerja individu dan keberlanjutan organisasi, karena SDM yang siap kerja mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan, teknologi, serta budaya organisasi secara lebih cepat dan efisien (Robbins & Judge, 2024; Hertina et al., 2023; Siswanto, 2025).

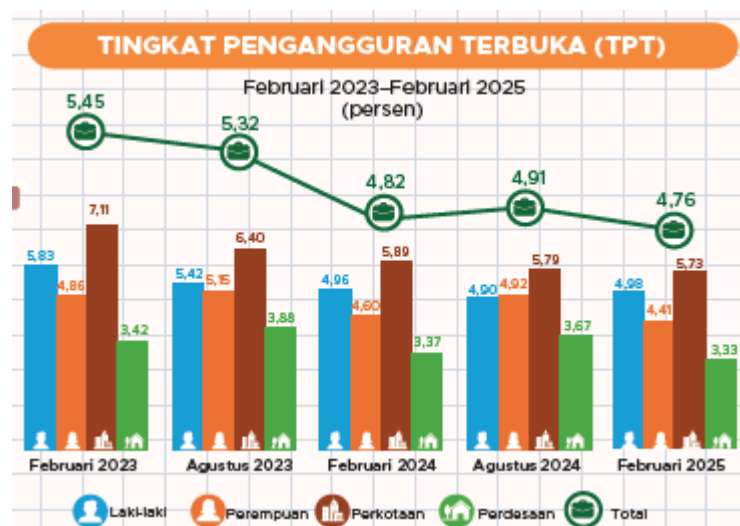
Perubahan ini diperkuat oleh munculnya revolusi industri 4.0 dan *society* 5.0 yang telah memengaruhi cara orang bekerja dan kebutuhan tenaga kerja secara mendalam. Laporan dari Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) menunjukkan bahwa kemampuan menyesuaikan diri dengan perubahan industri yang cepat, terutama yang dipengaruhi teknologi dan otomatisasi, sangat bergantung pada keterampilan mental dan *soft skills* seperti kreativitas, inovasi, serta semangat belajar (Khairudin & I'fa, 2023). Kementerian Ketenagakerjaan menekankan bahwa penggunaan kecerdasan buatan (AI) di berbagai bidang membuat munculnya

kebutuhan akan keterampilan baru, termasuk analisis, berpikir kritis, kreativitas, komunikasi, kemauan belajar, empati, keterampilan intrapersonal, literasi teknologi, dan kegigihan (Faisal et al., 2024). Oleh karena itu, pengembangan kesiapan kerja menjadi agenda strategis dalam pengelolaan *human capital*, khususnya pada fase transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja.

Institusi pendidikan tinggi memiliki peran sentral dalam membentuk kualitas SDM melalui proses pembelajaran yang terstruktur dan berorientasi pada kebutuhan pasar kerja. Perguruan tinggi tidak lagi hanya berfungsi sebagai lembaga transfer pengetahuan, tetapi juga sebagai institusi pengembangan kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai kerja. Dalam konteks MSDM, lulusan perguruan tinggi diharapkan mampu memenuhi standar kompetensi kerja awal (*entry-level competence*) yang dibutuhkan organisasi, sehingga dapat meminimalkan biaya adaptasi dan pelatihan awal yang harus ditanggung oleh perusahaan (Sudaryo et al., 2018; Afandi, 2018). Dengan demikian, kesiapan kerja lulusan menjadi indikator penting keberhasilan pendidikan tinggi dalam menghasilkan SDM yang berdaya saing.

Konteks ketenagakerjaan Indonesia menunjukkan bahwa isu kesiapan kerja semakin krusial seiring dengan dominasi Gen Z dalam struktur angkatan kerja. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2025), Gen Z menyumbang sekitar 27% dari total angkatan kerja nasional dan menjadi kelompok usia terbesar dalam pasar tenaga kerja. Namun, besarnya proporsi tersebut belum diiringi dengan tingkat penyerapan kerja yang optimal.

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) nasional berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik pada Februari 2025 tercatat sebesar 4,76%, turun dari 4,91% pada Agustus 2024. Meskipun secara agregat terjadi penurunan, namun ketika data tersebut dianalisis lebih dalam berdasarkan kelompok usia, terlihat sebuah paradoks yang signifikan. Laporan BPS per Mei 2025 menunjukkan bahwa angka pengangguran di kalangan Gen Z mencapai 16%, menjadikannya kelompok usia dengan tingkat pengangguran tertinggi di Indonesia (Zulfikar, 2025). Data ini diperkuat oleh pemberitaan media yang mencatat bahwa hampir 10 juta anak muda di Indonesia menganggur, dan sebagian besar dari mereka adalah lulusan SMK dan perguruan tinggi (Suhamdani, 2025). Berikut merupakan data tingkat pengangguran terbuka (TPT) nasional dalam bentuk grafik:



Gambar 1. 1

Grafik Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)

Sumber: Badan Pusat Statistik (2025)

Tingginya tingkat pengangguran usia muda ini mengindikasikan adanya permasalahan struktural dalam kesiapan kerja tenaga kerja muda, yang tidak semata-mata disebabkan oleh keterbatasan lapangan kerja, tetapi juga oleh ketidaksesuaian kompetensi lulusan dengan kebutuhan dunia kerja (Whittaker, 2016; Windarto, 2024). Masalahnya bukan semata-mata pada ketersediaan lapangan kerja, tetapi pada kesenjangan kualifikasi dan keterampilan yang dimiliki oleh angkatan kerja muda. Salah satu penyebab utama adalah ketidaksesuaian antara kurikulum pendidikan dan permintaan pasar kerja (Rasjid, 2024).

Dalam perspektif MSDM dan *human capital*, salah satu faktor kunci yang menentukan kesiapan kerja adalah *soft skill*. Dimana *soft skill* merupakan bentuk nyata dari *emotional intelligence* (EI), yang berarti kemampuan seseorang dalam mengenali dan memahami dampak tindakannya terhadap orang lain, serta kemampuan untuk mengendalikan perilaku berdasarkan pemahaman yang ada. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Goleman menunjukkan bahwa EI bisa menjelaskan hingga 90% dari faktor-faktor yang mempercepat pertumbuhan karier, terutama ketika kemampuan teknis dan tingkat kecerdasan intelektual (IQ) para pesaing berada di tingkat yang sama (Goleman, 2020).

Selain itu, *soft skill* juga mencakup kemampuan intrapersonal dan interpersonal, seperti komunikasi, kerja sama tim, kepemimpinan, pengendalian emosi, *problem solving*, serta adaptabilitas individu dalam lingkungan kerja (Goleman, 2020; Joshi, 2017; Carnegie, 2019). *Soft skill* merupakan aset non-kognitif penting, yang terdiri dari dua dimensi utama yaitu, kompetensi intrapersonal yang mencakup kemampuan merenungkan diri sendiri, mengelola

perasaan, serta mengembangkan potensi pribadi dan kompetensi interpersonal yang mencakup kemampuan berkomunikasi, bekerja sama, serta membangun hubungan yang bermakna (Joshi, 2017: 9-11).

Soft skill berfungsi sebagai kompetensi perilaku yang memengaruhi bagaimana individu mengimplementasikan pengetahuan dan keterampilan teknisnya dalam konteks kerja nyata. Berbagai penelitian empiris menunjukkan bahwa *soft skill* memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa dan lulusan perguruan tinggi (Damayantie et al., 2022; Ingsih & Suhana, 2023; Kurniawan, 2020; Patricia Aprilita et al., 2024). Penelitian yang dilakukan pada mahasiswa di Universitas Bandar Lampung menunjukkan bahwa kemampuan *soft skill* memengaruhi kesiapan kerja secara signifikan, di mana variabel ini bisa menjelaskan hingga 59,1% perbedaan dalam kesiapan kerja mahasiswa (Khairudin & I'fa, 2023). Lulusan dengan *soft skill* yang baik cenderung lebih percaya diri, mudah beradaptasi, serta mampu menghadapi tuntutan kerja yang kompleks.

Namun demikian, hasil penelitian terdahulu juga menunjukkan inkonsistensi temuan. Penelitian terhadap mahasiswa Gen Z di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu menunjukkan bahwa secara parsial, *soft skills* mempunyai dampak positif, meski tidak terlalu signifikan terhadap kesiapan kerja (Putri & Arini, 2025). Hal ini menunjukkan adanya faktor lain yang memengaruhi efektivitas *soft skill* dalam membentuk kesiapan kerja, khususnya pada generasi muda yang menghadapi perubahan karakteristik pekerjaan dan pola karier yang semakin tidak linear (Azky & Mulyana, 2024; Kirani & Chusairi, 2022).

Perubahan karakteristik pekerjaan tercermin dari berkembangnya *gig economy*, yaitu sistem kerja yang ditandai dengan meningkatnya pekerjaan berbasis proyek, kontrak jangka pendek, dan *freelance*. *Gig economy* menawarkan fleksibilitas kerja dan peluang penghasilan yang beragam, sehingga banyak diminati oleh Gen Z. Namun, di sisi lain, ekosistem kerja ini menuntut tingkat kemandirian, manajemen diri, komunikasi, dan kemampuan adaptasi yang tinggi. Dalam konteks ini, *soft skill* menjadi kompetensi krusial agar individu mampu bertahan dan berkembang dalam lingkungan kerja yang tidak stabil dan kompetitif (Popov, 2022; Deming & Silliman, 2025). Tanpa kesiapan *soft skill* yang memadai, individu berisiko mengalami ketidakpastian karier dan rendahnya keberlanjutan kerja.

Pada level institusi pendidikan tinggi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) memiliki tanggung jawab strategis dalam mengembangkan mahasiswa agar memiliki kesiapan kerja yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja. Melalui kurikulum berbasis kompetensi, pembelajaran kontekstual, kegiatan organisasi kemahasiswaan, program magang, serta pengembangan *soft skill*, FEB diharapkan mampu membentuk lulusan yang kompeten dan adaptif.

Berdasarkan hasil tracer study FEB Universitas Siliwangi periode 2019–2023 menunjukkan bahwa penyerapan lulusan ke dunia kerja belum sepenuhnya optimal. Dari total 973 lulusan yang disurvei, hanya 369 responden (37,9%) yang memberikan tanggapan. Data menunjukkan distribusi status pekerjaan sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Status Pekerjaan Lulusan FEB Universitas Siliwangi 2019-2023

Status Pekerjaan	Jumlah	Persentase
Bekerja	164	44,4%
Berwirausaha	75	20,3%
Melanjutkan Studi	23	6,2%
Mencari Pekerjaan	101	27,3%
Tidak Bekerja	13	3,6%
Total	369	100%

Sumber: (Tracer Study FEB Universitas Siliwangi 2023)

Temuan penting lainnya adalah masa tunggu kerja lulusan yang relatif lama. Data menunjukkan bahwa mayoritas lulusan memperoleh pekerjaan pertama dalam waktu lebih dari 12 bulan setelah kelulusan:

Tabel 1. 2 Masa Tunggu Lulusan FEB Universitas Siliwangi

Tahun Lulus	WT ≤ 6 Bulan	6 ≤ WT < 12 Bulan	WT ≥ 12 Bulan
2019	32	16	25
2020	13	10	23
2021	14	12	19
2022	15	12	21
2023	15	9	3

Sumber: (Tracer Study FEB Universitas Siliwangi 2023)

Selain itu, dari segi tingkat tempat kerja, mayoritas lulusan bekerja pada level lokal/wilayah atau menjadi wirausaha tidak berbadan hukum, dengan sebaran sebagai berikut:

Tabel 1. 3 Tingkat Tempat Kerja Lulusan FEB Universitas Siliwangi

Tahun	Lokal/Wiraswasta Tidak Berbadan Hukum	Nasional/Wiraswasta Berbadan Hukum	Multinasional
2019	45	26	2
2020	20	24	2
2021	20	25	0
2022	29	15	4
2023	18	9	0

Sumber: (Tracer Study FEB Universitas Siliwangi 2023)

Data ini mengindikasikan bahwa kesiapan kerja lulusan FEB masih memerlukan penguatan, terutama pada aspek *soft skill* dan kemampuan adaptif yang diperlukan untuk memasuki pasar kerja nasional dan multinasional dengan persaingan yang lebih ketat.

Penguatan *soft skill* mahasiswa tidak dapat dilepaskan dari minat terhadap *life-long learning*. Dimana *life-long learning* dipahami sebagai kemauan dan kesiapan individu untuk terus belajar sepanjang hayat guna memperbarui kompetensi, meningkatkan kualitas diri, dan menyesuaikan diri dengan perubahan tuntutan pekerjaan (Babenko et al., 2017; Peters & Romero, 2019; Fatimah & Prihantini, 2023). Selain itu, *life-long learning* juga merupakan proses belajar secara terus-menerus, mencakup bentuk formal (seperti pendidikan terstruktur institusional) dan nonformal (seperti belajar mandiri atau berdasarkan *experiential*), dengan tujuan utama meningkatkan kualitas hidup secara menyeluruh serta mencapai karier yang stabil dan bisa beradaptasi dalam jangka panjang (Rabberman, 2020).

Dalam perspektif MSDM, minat *life-long learning* berperan sebagai faktor penguat (*enabler*) yang memungkinkan individu untuk terus mengembangkan *soft skill* yang dimiliki agar tetap relevan dan aplikatif. Individu dengan minat *life-long learning* yang tinggi cenderung lebih proaktif dalam mencari pembelajaran baru, lebih adaptif terhadap perubahan, dan memiliki kesiapan kerja yang lebih berkelanjutan. Kebijakan pendidikan dan persiapan tenaga kerja di Indonesia menyatakan bahwa *life-long learning* adalah bentuk pendidikan yang paling efektif untuk meningkatkan kesiapan tenaga kerja menghadapi tantangan di masa depan (Hidayat & Saripulloh, 2025).

Penelitian terdahulu banyak mengkaji peran *soft skill* dan *life-long learning* terhadap kesiapan kerja secara parsial, baik sebagai variabel independen maupun intervening. Namun, masih terbatas penelitian yang menguji bagaimana minat *life-long learning* berperan sebagai variabel intervening yang menjelaskan proses atau mekanisme pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa, khususnya dalam konteks Gen Z dan dinamika *gig economy* (Babenko et al., 2017; Iksal & Al-Amin, 2024). Keterbatasan ini menunjukkan adanya celah penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini difokuskan pada pengujian pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis dengan mempertimbangkan minat *life-long learning* sebagai variabel intervening. Penelitian ini memiliki urgensi yang sangat kuat, baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan bisa membantu perkembangan pemahaman dalam bidang manajemen sumber daya manusia, pendidikan, dan

psikologi industri dengan mengintegrasikan *soft skills* dan *life-long learning* sebagai prediktor kesiapan kerja dalam satu model konseptual yang komprehensif.

Secara praktis, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi empiris bagi FEB Universitas Siliwangi dalam merancang strategi pengembangan *soft skill* dan penguatan budaya *life-long learning* guna meningkatkan kesiapan kerja dan daya saing lulusan di tengah dinamika dunia kerja yang terus berubah. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi bahan evaluasi bagi pihak universitas dalam merumuskan dan mengimplementasikan kurikulum serta program pengembangan mahasiswa yang lebih adaptif terhadap tuntutan pasar kerja.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, permasalahan utama dalam penelitian ini adalah belum optimalnya kesiapan kerja mahasiswa FEB Universitas Siliwangi dalam menghadapi dunia kerja yang semakin kompleks dan dinamis. Tingginya proporsi Gen Z dalam angkatan kerja nasional tidak diimbangi dengan tingkat penyerapan kerja yang memadai, sebagaimana tercermin dari tingginya TPT usia muda dan hasil *tracer study* yang menunjukkan masa tunggu kerja lulusan relatif lama serta dominasi pekerjaan non-formal dan berbasis proyek. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pengembangan *soft skill* mahasiswa belum sepenuhnya menghasilkan kesiapan kerja yang optimal, terutama ketika minat terhadap *life-long learning* sebagai faktor pendukung pembelajaran berkelanjutan belum dimiliki secara merata.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka dirumuskan beberapa pertanyaan pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana *soft skill*, minat *life-long learning*, dan kesiapan kerja mahasiswa Gen Z Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Siliwangi?
2. Bagaimana pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Gen Z Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Siliwangi?
3. Bagaimana peran minat *life-long learning* sebagai variabel intervening yang memperkuat pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Gen Z Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Siliwangi?

1.3 Tujuan Penelitian

Dengan mempertimbangkan identifikasi masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. *Soft skill*, minat *life-long learning*, dan kesiapan kerja pada mahasiswa Gen Z Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Siliwangi.
2. Pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Gen Z Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Siliwangi.
3. Peran minat *life-long learning* sebagai variabel intervening yang memperkuat pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Gen Z Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Siliwangi.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia dan pendidikan, terutama mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan kerja di masa kini yang serba digital. Hasil penelitian ini bisa memperkaya pemahaman secara konseptual dan menjadi dasar teori bagi penelitian lain yang ingin mengeksplorasi hubungan antara variable non-teknis dengan keberhasilan dalam karier.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Universitas Siliwangi: Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pihak universitas, khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis, dalam merumuskan dan mengimplementasikan kurikulum serta program pengembangan mahasiswa yang lebih adaptif terhadap tuntutan pasar kerja. Data yang diperoleh dapat digunakan untuk mendesain pelatihan dan lokakarya yang secara spesifik menargetkan pengembangan *soft-skill* dan memupuk minat belajar berkelanjutan.
2. Bagi Mahasiswa: penelitian ini dapat menjadi panduan praktis yang membantu mahasiswa mengidentifikasi dan mengembangkan keterampilan non-teknis yang paling dibutuhkan di dunia kerja. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan bisa meningkatkan pemahaman tentang pentingnya pembelajaran berkelanjutan sebagai bentuk investasi untuk karier yang lebih baik di masa depan.

3. Bagi Dunia Industri: Penelitian ini menyediakan gambaran empiris mengenai kompetensi non-teknis yang dimiliki oleh calon lulusan. Informasi ini dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam proses rekrutmen dan perancangan program pelatihan internal perusahaan.
4. Bagi Peneliti: Penelitian ini memberikan manfaat yang signifikan bagi peneliti, baik dalam hal akademis maupun pengembangan diri. Secara akademis, penelitian ini memungkinkan peneliti untuk menerapkan pengetahuan teoritis dan metodologis yang telah dipelajari selama perkuliahan ke dalam sebuah studi empiris yang nyata. Proses ini merupakan prasyarat utama untuk memenuhi tugas akhir dan menyelesaikan studi. Selain itu, penelitian ini juga menjadi sarana bagi peneliti untuk memperdalam pemahaman mengenai keterampilan berpikir kritis, analisis data dan penulisan ilmiah. Pengalaman ini akan sangat berharga sebagai bekal untuk kerja di masa depan.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Jurusan Manajemen Angkatan 2022, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Siliwangi. Dengan berlokasi di Jl. Siliwangi No.24 Tasikmalaya, Kec. Tawang 46115 Kota Tasikmalaya, Jawa Barat, Indonesia.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan dari bulan September 2025 sampai dengan bulan April 2026. Untuk lebih lengkapnya mengenai jadwal penelitian dapat dilihat pada Lampiran 1.