

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

#### 2.1 Tinjauan Pustaka

Penyusunan tinjauan pustaka dalam penelitian ini dilakukan untuk memberikan landasan teoretis yang kokoh mengenai hubungan kausal antara *soft skill*, minat *lifelong learning*, dan kesiapan kerja lulusan perguruan tinggi. Secara fundamental, kerangka teori dalam penelitian ini berakar pada Teori Modal Manusia (*Human Capital Theory*), yang memandang bahwa investasi dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, dan kesehatan dapat meningkatkan produktivitas serta nilai ekonomi individu di pasar tenaga kerja.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia modern, pengembangan modal manusia tidak lagi hanya bertumpu pada kompetensi teknis semata, tetapi juga sangat bergantung pada aspek non-kognitif yang diwujudkan melalui *soft skill*. Investasi pada *soft skill* dipandang sebagai strategi krusial untuk menghadapi dinamika Industri 4.0, di mana kecerdasan emosional dan kemampuan adaptasi menjadi pembeda utama kualitas tenaga kerja.

Lebih lanjut, penelitian ini mengintegrasikan konsep Pembelajaran Sepanjang Hayat (*Lifelong Learning*) sebagai mekanisme adaptasi berkelanjutan. Teori ini menekankan bahwa kesiapan kerja bukanlah hasil akhir yang statis, melainkan sebuah proses yang harus terus diperbarui melalui aktivitas *upskilling* dan *reskilling* secara mandiri guna menjaga relevansi kompetensi individu di tengah perubahan

teknologi yang cepat. Integrasi kedua teori ini diharapkan dapat memberikan pemahaman komprehensif mengenai bagaimana karakteristik personal mahasiswa dapat ditransformasikan menjadi kesiapan kerja yang optimal melalui dorongan belajar yang berkelanjutan.

### **2.1.1 *Soft Skill***

Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, *soft skill* dipandang sebagai kompetensi perilaku yang menentukan efektivitas individu dalam bekerja. *Soft skill* menjadi semakin penting seiring meningkatnya tuntutan kerja yang menekankan kemampuan komunikasi, kerja sama, dan adaptasi, khususnya pada tenaga kerja Gen Z. Oleh karena itu, subbab ini membahas konsep dan peran *soft skill* sebagai faktor yang memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa. *Soft skill* merupakan kompetensi non-teknis yang mencerminkan kemampuan intrapersonal dan interpersonal individu. Dalam MSDM, *soft skill* berfungsi sebagai kompetensi perilaku yang memengaruhi kinerja, adaptasi, dan keberhasilan kerja.

#### **2.1.1.1 Pengertian *Soft Skill***

*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. Goleman menekankan bahwa EI bukan sekadar konsep abstrak atau perasaan semata, tetapi merupakan faktor penting yang memengaruhi kenaikan karier seseorang. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa EI bisa menjelaskan hingga 90 persen 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).

*Soft skill* merupakan aset non-kognitif yang penting, terdiri dari dua dimensi utama yaitu pertama, kompetensi *intrapersonal* yang mencakup kemampuan merenungkan diri sendiri, mengelola perasaan, serta mengembangkan potensi pribadi; kedua, kompetensi *interpersonal* yang mencakup kemampuan berkomunikasi, bekerja sama, serta membangun hubungan yang bermakna (Joshi, 2017: 9-11). Dalam analisisnya, Joshi menekankan bahwa *soft skill* berperan sebagai faktor penentu dalam dunia kerja, sehingga seseorang meskipun memiliki keterampilan teknis yang biasa saja masih bisa mengungguli orang lain karena kemampuannya dalam belajar cepat dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja (Joshi, 2017: 8-10).

*Soft skill* merupakan kemampuan yang bersifat subjektif dan personal. Kemampuan ini terwujud dalam dua bidang utama yaitu bidang *intrapersonal* yang terkait dengan kemampuan mengatur diri sendiri dan menumbuhkan karakter pribadi, serta bidang *interpersonal* yang fokus pada kemampuan mengelola hubungan dengan pihak luar. Hal ini menekankan bahwa pengembangan *soft skill* memiliki dampak penting terhadap berbagai aspek kinerja kerja, seperti gaya kepemimpinan, efektivitas komunikasi di dalam organisasi, sikap dan perilaku di tempat kerja, serta kemampuan menghadapi tugas yang kompleks dalam lingkungan kerja. Selain itu, pengembangan *soft skill* juga membantu memperluas jaringan profesional, yang merupakan aset penting untuk pertumbuhan karier jangka panjang (Mahmudah dkk., 2023).

*Soft skill* dalam konteks kesiapan kerja sangat penting dan diperlukan agar bisa mencapai hasil kerja yang terbaik. Kemampuan ini juga mendukung kerja sama yang terorganisir serta sistematis di tempat kerja. Dengan menguasai *soft skill*, lulusan menunjukkan bahwa mereka sudah mencapai tingkat kesiapan kerja yang cukup baik. Hal ini membantu mereka menjadi tenaga kerja profesional yang memiliki kemampuan dan siap berkompetisi di pasar kerja yang semakin kompetitif (Sari & Manunggal, 2023).

Berdasarkan penjelasan dari para ahli di atas, *soft skill* dapat diartikan sebagai kumpulan kemampuan non-teknis, bersifat subjektif dan pribadi, serta sangat penting dalam pekerjaan dan hubungan sosial. Secara umum, *soft skill* terdiri dari dua bagian utama yaitu keterampilan *intrapersonal* yang berkaitan dengan kemampuan mengelola diri dan emosi sendiri, serta keterampilan *interpersonal* yang melibatkan cara berinteraksi dengan orang lain secara efektif, seperti berkomunikasi dan bekerja sama.

#### **2.1.1.2 Manfaat *Soft Skill***

Dengan memiliki kemampuan *soft skill* dapat memberikan manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kinerja seseorang di dunia kerja. Beberapa manfaat dari *soft skill* sebagai berikut (Joshi, 2017: 9; Mahmudah et al., 2023).

1. Peningkatan Produktivitas dan Efektivitas Kerja, dimana keterampilan non-teknis membantu seseorang dalam berinteraksi dengan diri sendiri dan orang lain. Ini membuat kerja tim lebih harmonis, proses negosiasi lebih

berjalan lancar, dan konflik dapat terselesaikan dengan cepat. Akibatnya, tujuan pekerjaan bisa tercapai lebih cepat dan lebih baik.

2. Diferensiasi Positif dan Daya Saing Pasar Kerja, dimana pada pasar kerja yang kompetitif, keterampilan teknis sudah biasa dan mudah ditemukan. Oleh karena itu, keterampilan non-teknis menjadi faktor utama yang membedakan seseorang dari pesaingnya. Kemampuan untuk beradaptasi cepat, berpikir secara fleksibel, serta berkomunikasi dengan baik akan membantu lulusan mengungguli orang lain.
3. Membangun Jaringan Profesional yang Kuat, dimana kemampuan berinteraksi dengan orang lain, seperti sikap ramah, empati, dan sikap yang baik, merupakan bagian dari keterampilan non-teknis. Hal ini sangat penting untuk membangun dan menjaga hubungan profesional yang luas, yang sangat berguna untuk pengembangan karier.
4. Peningkatan Keterampilan Manajerial Diri, dimana keterampilan *intrapersonal* seperti tanggung jawab, percaya diri, dan kepemimpinan yang berasal dari keterampilan non-teknis membantu seseorang mengelola potensi diri menjadi lebih baik. Kemampuan ini juga memperbaiki cara seseorang memimpin dan mengatur tugas serta pekerjaan secara lebih terstruktur.
5. Pengembangan Kapasitas Adaptasi dan Resiliensi, dimana keterampilan non-teknis juga mencakup kemampuan untuk resilien dan menghadapi ketidakpastian. *Skill* ini sangat penting dalam era *power skill 2025*, karena

memungkinkan seseorang berkembang di tengah perubahan dan kompleksitas lingkungan kerja yang tidak terduga.

### **2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi *Soft Skill***

Pengembangan *soft skill* tidak secara pasif menyebar, melainkan dipengaruhi oleh intervensi lingkungan dan kondisi psikologis, terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi *soft skill* di antaranya (Rasjid, 2024):

1. Lingkungan pendidikan dan kualitas kurikulum, pengembangan *soft skill* sangat bergantung pada sejauh mana kurikulum pendidikan dirancang untuk menumbuhkan keterampilan non-teknis, bukan hanya keterampilan teknis. Kurikulum yang sudah ketinggalan zaman atau tidak responsif terhadap kebutuhan industri akan menghambat pengembangan keterampilan penting seperti berpikir kritis, komunikasi, dan manajemen proyek, sehingga lulusan mengalami kesulitan dalam bersaing.
2. Partisipasi aktif dalam organisasi mahasiswa dan ekstrakurikuler, Pengalaman non-akademik, seperti keaktifan dalam organisasi, terbukti berfungsi sebagai laboratorium nyata untuk mengasah *soft skill*. Kegiatan ini menawarkan wadah untuk mempraktikkan kepemimpinan, kerja sama tim, dan resolusi konflik, yang pada akhirnya memiliki efek positif dan signifikan terhadap peningkatan keterampilan yang diperlukan untuk kesiapan kerja.
3. Tingkat kecerdasan emosional (*emotional intelligence*), yang merupakan fondasi psikologis yang memengaruhi kemampuan *intrapersonal* dan *interpersonal* seseorang. Dimensi seperti empati, resiliensi, dan kemampuan

mengendalikan diri dan menyelesaikan konflik adalah bagian dari keterampilan lembut yang sangat bergantung pada tingkat kemampuan emosional seseorang.

#### **2.1.1.4 Indikator *Soft Skill***

Pengukuran kemampuan *soft skill* meliputi dua aspek utama, yaitu *intrapersonal* (manajemen diri) dan *interpersonal* (interaksi sosial), sesuai dengan kebutuhan pasar kerja saat ini. Berikut indikator-indikator *soft skill*, di antaranya sebagai berikut:

1. Keterampilan komunikasi (*interpersonal*), yaitu kemampuan berkomunikasi secara lisan dan tertulis yang persuasif serta kemampuan mendengarkan secara aktif. Komunikasi yang efektif memastikan pesan diterima dengan baik dan meminimalkan miskomunikasi, yang sangat penting untuk kolaborasi di tempat kerja.
2. Kerja sama tim (*teamwork*), yaitu kemampuan bekerja sama dalam tim, berinteraksi efektif dalam kelompok, serta menunjukkan empati terhadap rekan kerja. Kerja sama tim merupakan modal utama dalam menjalankan tugas yang memerlukan interaksi dan mencapai tujuan organisasi.
3. Kepemimpinan (*leadership*), yaitu kemampuan mengambil inisiatif, mengarahkan serta memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama, termasuk kemampuan memengaruhi rekan kerja dan menyelesaikan tugas secara mandiri.

4. Berpikir kritis dan analisis, yaitu kemampuan menganalisis situasi yang kompleks, mengevaluasi informasi secara logis dan menghasilkan solusi terstruktur.
5. Kreativitas dan inovasi, berfungsi untuk mengukur kemampuan dalam menghasilkan ide-ide baru dan adaptif dalam menghadapi perubahan industri serta tantangan yang tidak terstruktur.
6. Tanggung jawab dan kegigihan (*persistence*), yaitu indikator *intrapersonal* yang mencerminkan komitmen terhadap tugas, akuntabilitas pribadi, serta ketahanan dan daya juang dalam menghadapi kesulitan atau kegagalan profesional.

### **2.1.2 Kesiapan Kerja**

Kesiapan kerja merupakan indikator penting dalam MSDM karena mencerminkan kemampuan individu untuk memasuki dan menjalankan pekerjaan secara efektif. Bagi lulusan perguruan tinggi, kesiapan kerja menunjukkan sejauh mana proses pendidikan mampu menghasilkan calon tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Subbab ini membahas konsep kesiapan kerja sebagai variabel dependen dalam penelitian. Kesiapan kerja merupakan kondisi kesiapan individu untuk memasuki dan menjalankan pekerjaan secara efektif, yang mencakup aspek kemampuan, sikap, dan adaptabilitas.

#### **2.1.2.1 Pengertian Kesiapan Kerja**

Kesiapan kerja adalah variabel dependen yang mengukur seberapa baik seseorang mampu menggabungkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan agar dapat memasuki lingkungan kerja dan melakukan pekerjaan

dengan baik. Kesiapan kerja, atau disebut juga kemampuan untuk mencari pekerjaan, adalah keterampilan atau aktivitas yang membantu seseorang bersiap untuk bekerja dalam jangka panjang. Menurut Knight dan York, kesiapan kerja adalah sekumpulan hasil kerja, keterampilan, pemahaman, serta sifat pribadi yang membuat lulusan lebih mudah mendapatkan pekerjaan dan berhasil dalam pekerjaan yang dipilih.(Jumandi, 2023).

Kesiapan kerja sebagai konsep yang memiliki banyak indikator. Konsep ini terbentuk dari gabungan dua komponen utama yaitu kemampuan (*ability*) dan keinginan (*willingness*). Kemampuan diartikan sebagai tingkat keterampilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaan. Ini meliputi kemampuan teknis dan kemampuan fungsi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Sementara itu, keinginan mengacu pada sikap psikologis seseorang, seperti rasa tanggung jawab, komitmen terhadap organisasi, integritas pribadi, dan motivasi dari dalam diri sendiri. Keempat aspek ini membantu seseorang untuk secara aktif menjalankan tugas dengan kualitas yang baik (Robbins & Judge, 2024: 67).

Kesiapan kerja sebagai kondisi yang dibangun berdasarkan pemenuhan persyaratan tertentu. Kesiapan ini diukur melalui tingkat kemampuan seseorang dalam kompetensi teknis (*hard skills*) dan non-teknis (*soft skills*). Konsep ini bertujuan agar pekerjaan berjalan dengan hasil terbaik dan memudahkan kerja sama yang baik dalam tempat kerja. Ini menunjukkan bahwa seseorang sudah memenuhi kriteria untuk menjadi tenaga kerja yang siap digunakan. (Sari & Manunggal, 2023).

Kesiapan kerja dalam konteks mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Dimana kesiapan berperan sebagai faktor pembentuk yang mencakup kemampuan dalam *soft skills* dan *self-efficacy* (keyakinan diri) ketika memasuki dunia kerja. Gabungan antara keterampilan teknis dan non-teknis serta keyakinan diri tinggi, dapat menentukan apakah seorang mahasiswa siap secara mental dan fungsional untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja baru (Damayantie et al., 2022).

Kesiapan kerja sebagai kondisi yang menggabungkan tiga aspek utama yaitu aspek mental (berupa sikap), aspek pengetahuan (berupa pemahaman), dan aspek keterampilan (berupa tindakan nyata) yang dimiliki oleh calon pekerja. Kombinasi ketiga aspek tersebut membantu calon pekerja untuk bisa langsung melakukan dan bertanggung jawab dalam pekerjaan setelah lulus, hasil dari proses pembelajaran yang terorganisir dan pengembangan diri yang terus-menerus di lembaga pendidikan (Muspawi & Lestari, 2020).

Berdasarkan definisi dari berbagai ahli, kesiapan kerja merupakan kondisi di mana seseorang telah memiliki kombinasi pengetahuan, keterampilan (teknis dan non-teknis), serta sikap yang diperlukan untuk memasuki dan berprestasi dalam lingkungan kerja. Kesiapan ini tidak hanya terbatas pada kemampuan teknis, tetapi juga melibatkan aspek mental dan psikologis. Secara keseluruhan, kesiapan kerja adalah kondisi multidimensi yang mengukur seberapa siap seseorang, baik secara fungsional maupun mental, untuk beradaptasi dan berkontribusi secara efektif di dunia kerja.

### 2.1.2.2 Fungsi Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja sebagai tujuan investasi modal manusia, memberikan manfaat jelas bagi individu saat beralih ke dunia kerja. Beberapa fungsi kesiapan kerja yaitu sebagai berikut (Robbins & Judge, 2024: 66-68; Sari & Manunggal, 2023):

1. Optimalisasi hasil kerja dan kinerja, dimana kesiapan kerja yang komprehensif terdiri dari keterampilan dan kematangan psikologis, memastikan individu mampu memenuhi persyaratan kerja yang terstruktur, sehingga menghasilkan hasil kerja yang optimal sejak hari pertama kerja.
2. Mengurangi kesenjangan kualifikasi pasar, dimana kesiapan kerja yang didukung oleh *soft skill* dan *life-long learning* secara langsung mengatasi miskomunikasi dasar antara institusi pendidikan dan tuntutan pasar. Hal ini berfungsi menekan angka pengangguran yang tinggi, terutama di kalangan Gen Z, yang sering menghadapi ketidaksesuaian kualifikasi.
3. Peningkatan kolaborasi dan integritas tim, individu yang sudah siap bekerja cenderung lebih mudah berkolaborasi dan berintegritas secara efektif dalam tim, karena menguasai aspek-aspek *soft skill* dan memiliki kematangan psikologis (motivasi, komitmen) yang diperlukan dalam interaksi profesional.
4. Membangun kematangan psikologis dan profesional, komponen *willingness* dalam kesiapan kerja menunjukkan bahwa individu telah mencapai kematangan psikologis, yang ditandai dengan tanggung jawab, komitmen,

dan motivasi tinggi yang esensial untuk kesuksesan jangka panjang dalam peran profesional serta kemampuan beradaptasi terhadap tekanan kerja.

### 2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kesiapan Kerja

Selain variabel utama *soft skill*, kesiapan kerja juga dipengaruhi oleh kompetensi dan pengalaman, di antaranya sebagai berikut.

1. Keterampilan teknis (*hard skill*), meski keterampilan non-teknis menjadi fokus utama, keterampilan teknis yang relevan dengan bidang studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis tetap menjadi bagian penting dari kesiapan kerja. Untuk mencapai kesiapan kerja yang optimal, dibutuhkan keseimbangan antara keterampilan teknis dan non-teknis.
2. *Self-efficacy* dan kepercayaan diri, memiliki pengaruh yang sangat besar, bahkan diperkirakan memberikan kontribusi hingga 59% terhadap tingkat kesiapan kerja. *Self-efficacy* adalah aspek penting yang memengaruhi keberanian lulusan dalam mengambil keputusan karir dan menghadapi proses rekrutmen.
3. Pengalaman kerja dan magang, pengalaman kerja di luar kampus, seperti magang atau praktik industri dapat memberikan wawasan tentang dunia kerja dan meningkatkan keterampilan fungsional serta *interpersonal*. Pengalaman ini secara nyata meningkatkan tingkat kesiapan kerja.
4. Motivasi kerja, motivasi kerja sering kali berperan sebagai variabel yang memediasi, mengubah penguasaan keterampilan (*soft skill* dan *hard skill*) menjadi tindakan nyata yang menghasilkan kesiapan kerja. Motivasi yang

tinggi memastikan individu dapat memanfaatkan semua keahlian yang dimiliki untuk mencapai kondisi kesiapan kerja yang optimal.

#### **2.1.2.4 Indikator Minat Kesiapan Kerja**

Indikator kesiapan kerja diukur melalui dua aspek utama (Kemampuan dan Kemauan) sebagai berikut (Robbins & Judge, 2024: 66-68).

##### **A. Aspek Kemampuan (*Ability*):**

1. Keterampilan fungsional, mengevaluasi kemampuan seseorang dalam menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan di bidang Ekonomi dan Bisnis, sehingga dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan secara efektif dan efisien.
2. Keterampilan teknis, mengevaluasi tingkat penguasaan terhadap alat, perangkat lunak, atau prosedur tertentu yang berkaitan dengan bidang keahlian. Yang dimana kemampuan teknis ini menunjukkan sejauh mana seseorang dapat bekerja dengan cepat dan meminimalkan masa pelatihan awal.

##### **B. Aspek Kemauan (*Willingness*):**

1. Tanggung jawab, mengevaluasi tingkat siapnya seseorang untuk menerima dan melaksanakan tugas kerja serta menghadapi konsekuensi dari tindakan yang diambil, yang merupakan bagian penting dari kematangan psikologis dalam lingkungan kerja profesional.
2. Komitmen, mengevaluasi tingkat kepedulian dan kesetiaan terhadap pekerjaan, tim, serta organisasi. Komitmen yang tinggi sangat

penting untuk mencapai hasil pekerjaan yang stabil serta menjaga kepercayaan jangka panjang.

3. Motivasi kerja, mengevaluasi tingkat dorongan internal untuk memulai, menjalankan, dan menyelesaikan tugas pekerjaan secara berkualitas, yang menjadi penentu dari performa kerja dan semangat kerja seseorang.
4. Kematangan psikologis, mengevaluasi tingkat kepercayaan diri, integritas, serta kemampuan mengelola emosi yang dibutuhkan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru, yang menjadi faktor utama dalam kesuksesan interaksi profesional.

### **2.1.3 Minat *Life-long Learning***

Perubahan tuntutan dunia kerja menuntut individu untuk terus memperbarui kompetensinya melalui pembelajaran berkelanjutan. Minat terhadap *life-long learning* mencerminkan dorongan internal untuk terus belajar dan beradaptasi. Dalam penelitian ini, minat *life-long learning* diposisikan sebagai variabel intervening, yaitu variabel yang secara konseptual menjelaskan bagaimana *soft skill* dapat berpengaruh terhadap kesiapan kerjamahasiswa. Minat *life-long learning* adalah dorongan internal individu untuk terus belajar dan mengembangkan kompetensi sepanjang hayat. Dalam penelitian ini, minat *life-long learning* diposisikan sebagai variabel intervening, yaitu variabel yang secara konseptual menjelaskan bagaimana *soft skill* dapat berpengaruh terhadap kesiapan kerja

### 2.1.3.1 Pengertian *Life-long Learning*

Minat untuk *life-long learning* merupakan sikap psikologis yang penting untuk menjaga keberhasilan kompetitif seseorang di tengah perubahan teknologi yang cepat. *Life-long learning* juga dapat diartikan sebagai proses belajar secara terus-menerus, mencakup bentuk formal (seperti pendidikan terstruktur institusional) dan nonformal (seperti belajar mandiri atau berdasarkan *experiential*). Tujuan utamanya adalah dua hal yaitu meningkatkan kualitas hidup secara menyeluruh, serta mencapai karier yang stabil dan bisa beradaptasi dalam jangka panjang. Rabberman menekankan dua hal utama dalam *life-long learning*, yaitu kemampuan untuk memperoleh keterampilan baru yang berbeda dari yang sudah dimiliki (*reskilling*) dan meningkatkan kemampuan yang sudah ada (*upskilling*). Kedua hal ini merupakan syarat penting bagi kemampuan seseorang untuk beradaptasi dengan perubahan tuntutan pekerjaan yang terus berubah akibat kemajuan teknologi dan munculnya jenis pekerjaan baru dengan kebutuhan kemampuan yang berbeda (Rabberman, 2020).

Dari sudut pandang akademis yang lebih luas, *life-long learning* dilihat sebagai upaya belajar yang memiliki tiga ciri utama yaitu berlangsung terus menerus sepanjang masa hidup, dilakukan secara sukarela tanpa paksaan dari luar, dan didorong oleh semangat didalam diri sendiri yang muncul dari keinginan untuk tumbuh dan berkembang. Motivasi seperti ini bertujuan mencapai dua hal utama yaitu pertama, pengembangan diri yang fokus pada peningkatan diri sendiri dan kesejahteraan. Kedua, peningkatan karier yang bertujuan mempercepat nilai tambah seseorang di dunia kerja. Selain itu, *life-long learning* berperan sebagai alat

strategis untuk meningkatkan kemampuan bersaing, meningkatkan peluang bekerja, memudahkan partisipasi dalam masyarakat, serta mendorong pertumbuhan diri secara menyeluruh di tengah perubahan dan dinamika masyarakat yang terus berubah (Babenko et al., 2017).

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. Mereka menekankan pentingnya menerapkan *life-long learning* secara efektif, yang membantu mengadaptasi kurikulum dan memastikan bahwa kompetensi lulusan selaras dengan kebutuhan industri 4.0 yang terus berkembang (Hidayat & Saripulloh, 2025).

Berdasarkan penjelasan dari para ahli di atas, *life-long learning* adalah sesuatu yang sangat penting di tengah perubahan teknologi yang begitu cepat, yang menyebabkan perubahan besar di berbagai bidang. Konsep ini merujuk pada proses belajar yang terus berlangsung, baik dalam bentuk pendidikan formal maupun nonformal, dengan tujuan utama untuk meningkatkan kualitas hidup dan memastikan karier seseorang tetap berkelanjutan. Dorongan utama dari *life-long learning* adalah kemampuan untuk belajar keterampilan baru (*reskilling*) dan meningkatkan keterampilan yang sudah dimiliki (*upskilling*). Kedua hal ini sangat penting untuk dapat beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan baru yang terus muncul. Dengan demikian, seseorang tidak hanya bisa mempertahankan relevansi, tetapi juga meningkatkan kemampuan untuk mencari pekerjaan, kemampuan kerja, serta keikutsertaan dalam masyarakat.

### 2.1.3.2 Manfaat *Life-long Learning*

Minat *life-long learning* memiliki peran penting sebagai mekanisme adaptasi berkelanjutan di era perubahan yang cepat. Beberapa manfaat minat *life-long learning* sebagai berikut (Rabberman, 2020).

1. Memastikan kompetitif dan kemampuan kerja (*employability*), *life-long learning* menjadi dorongan berkelanjutan untuk memperbarui dan meningkatkan kompetensi, menjadikannya proses penting untuk menjaga daya saing dan kemampuan kerja individu di pasar yang terus berubah karena otomatisasi dan teknologi.
2. Mencapai karier yang berkelanjutan (*sustainable career*), melalui inisiatif *reskilling* dan *upskilling*, minat *life-long learning* dapat memastikan bahwa individu memiliki mentalitas adaptif agar tetap relevan. Yang dapat mempertahankan dan mengembangkan karir seiring evolusi tuntutan industri 4.0.
3. Peningkatan rasa percaya diri, dimana perolehan keterampilan baru yang didapatkan melalui proses *life-long learning* memberikan nilai tambah signifikan pada diri individu. Dalam hal ini secara langsung dapat meningkatkan rasa percaya diri, yang merupakan aset dalam berinteraksi profesional dan mencari pekerjaan yang lebih baik.
4. Pendorong eksplorasi dan pengembangan diri, *life-long learning* yang dilandasi rasa ingin tahu (*curiosity*) dan pengenalan minat diri membantu individu untuk melakukan eksplorasi berkelanjutan. Kemampuan ini

memungkinkan untuk menemukan jalur karier yang paling sesuai dan mencegah kejenuhan saat belajar di luar sistem pendidikan formal.

### **2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi *Life-long Learning***

Minat *life-long learning* berakar pada motivasi individu tetapi juga didukung oleh kondisi eksternal. Faktor-faktor yang memengaruhi *life-long learning* sebagai berikut (Rabberman, 2020).

1. Motivasi internal dan *self-efficacy*, faktor pendorong utama *life-long learning* adalah motivasi intrinsik individu dimana pembelajaran harus didorong oleh kebutuhan pribadi untuk berkembang, bukan sekedar insentif eksternal saja. Selain itu, *sel-efficacy* atau keyakinan diri bahwa individu mampu menguasai pengetahuan baru merupakan faktor prediktor kuat yang menentukan sejauh mana seseorang memiliki semangat yang tinggi untuk terlibat dalam *life-long learning*.
2. Aksesibilitas dan dukungan lingkungan belajar, meskipun minat bersifat internal, realisasi *life-long learning* sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal, termasuk ketersediaan waktu, biaya dan dukungan infrastruktur dari institusi atau suatu komunitas. Lingkungan belajar yang suportif dan kebijakan yang mendorong kolaborasi antara universitas dan industri sangat diperlukan untuk menciptakan ekosistem yang mendukung *life-long learning*.
3. Persepsi risiko dan tuntutan pasar kerja di era 4.0, dimana perkembangan teknologi yang pesat, seperti ancaman otomasi dan AI yang menciptakan rasa urgensi yang mendorong individu untuk beradaptasi. Persepsi ancaman

keuasangan keterampilan juga berfungsi sebagai pemicu eksternal yang cukup kuat, memotivasi individu untuk melakukan *reskilling* dan *upskilling* guna mempertahankan keberlanjutan karir.

#### **2.1.3.4 Indikator *Life-long Learning***

Minat *life-long learning* berfokus pada indikator kemauan, motivasi diri, dan kesiapan adaptif. Berikut indikator-indikator minat *life-long learning* (Babenko et al., 2017; Rabberman, 2020):

1. Eksplorasi Pengetahuan Mandiri: Mengukur seberapa jauh seseorang secara aktif mencari, mengenali, dan memahami materi atau keterampilan baru yang berada di luar lingkup formal. Fokusnya adalah pada tindakan proaktif yang dilakukan untuk memperluas wawasan intelektual, baik demi kepuasan pribadi maupun pertumbuhan profesional.
2. Otonomi Pengembangan Diri: Menilai kemampuan seseorang dalam mengambil tanggung jawab penuh terhadap proses belajarnya sendiri. Ini mencakup pengambilan keputusan secara mandiri untuk mengikuti pelatihan seperti kursus atau bootcamp sebagai bagian dari pengelolaan karir, bukan karena tekanan dari luar.
3. Adaptabilitas Keterampilan Berkelanjutan: Berperan dalam mengevaluasi kemampuan seseorang untuk terus-menerus mengembangkan dan memperbarui keterampilannya secara berkala. Indikator ini menunjukkan kesadaran bahwa kompetensi tertentu bisa berubah seiring waktu, sehingga diperlukan investasi terus-menerus dalam sumber daya untuk tetap relevan dengan tuntutan industri.

4. Refleksi Diri dan Orientasi Pertumbuhan: Menunjukkan kemampuan seseorang untuk mengevaluasi kinerja diri secara kritis. Proses ini melibatkan penggunaan umpan balik dan pengalaman kegagalan bukan sebagai penghalang, tetapi sebagai bahan objektif untuk merancang strategi pengembangan diri yang berkelanjutan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Sintesis penelitian terdahulu ini bertujuan untuk menunjukkan validitas pengaruh antarvariabel dan mengidentifikasi celah akademik yang akan diisi oleh penelitian ini.

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

Nomor	Peneliti, Tahun, Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Ingsih & Suhana (2023), <i>Improving Working Readiness through Mastering Soft Skills: Empirical Evidence from University Students in Indonesia.</i>	Mengkaji pengaruh <i>soft skill</i> terhadap kesiapan kerja mahasiswa.	Tidak memasukkan minat <i>life-long learning</i> sebagai intervening.	<i>Soft skills</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.	(Ingsih & Suhana, 2023)
2.	Pritasari, A. (2022), <i>The Influence of Soft Skills Development on Perceived Work Readiness: Case</i>	Fokus pada pengaruh <i>Soft Skills</i> terhadap Kesiapan Kerja.	Populasi spesifik <i>fresh graduates</i> (lulusan baru); tidak mengintegrasikan	<i>Soft skills</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan	(Patricia Aprilita et al., 2024)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	<i>of Recent Public University Graduates.</i>		kan variabel M.	kerja yang dirasakan.	
3.	Sari & Manunggal (2023), Pengaruh <i>Soft Skill</i> Dan <i>Hard Skill</i> Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Di Bank Syariah.	Meneliti pengaruh <i>Soft Skill</i> terhadap Kesiapan Kerja.	Menggunakan <i>Hard Skill</i> sebagai variabel kedua, bukan <i>Z (Life-Long Learning)</i> .	<i>Soft Skill</i> dan <i>Hard Skill</i> berpengaruh positif dan signifikan secara simultan.	(Sari & Manunggal, 2023)
4.	Setiarini et al. (2022), Pengaruh <i>Soft Skill</i> Dan Pengalaman Magang Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Mahasiswa FEB Universitas PGRI Semarang).	Meneliti pengaruh <i>Soft Skill</i> terhadap Kesiapan Kerja.	Menggunakan Pengalaman Magang sebagai prediktor lain dan Motivasi sebagai variabel <i>intervening</i> .	<i>Soft skill</i> berpengaruh terhadap kesiapan kerja melalui motivasi kerja.	(Setiarini et al., 2022)
5.	Kurniawan, M. U. (2020), Analisis Kesiapan Kerja Mahasiswa Di Era Revolusi Industri 4.0 Ditinjau Dari <i>Soft Skills</i> Mahasiswa Universitas PGRI Madiun	Mengakui urgensi <i>Soft Skills</i> (X) untuk Kesiapan Kerja (Y) di era Revolusi Industri 4.0.	Studi fokus pada analisis tunggal/deskriptif, tanpa model kausal.	<i>Soft skills</i> sangat penting untuk kesiapan kerja di era Revolusi Industri 4.0.	(Kurniawan, 2020)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	(Persatuan Guru Republik Indonesia).				
6.	Ayaturrahman & Rahayu (2023), Dampak <i>soft skill</i> terhadap kesiapan kerja mahasiswa di era industri 4.0.	Meneliti dampak <i>Soft Skill</i> (X) terhadap Kesiapan Kerja (Y).	Fokus hanya pada X; tidak menguji peran <i>Life-Long Learning</i> .	<i>Soft skill</i> memiliki dampak positif signifikan terhadap kesiapan kerja di era 4.0.	(Dafa Ayaturrahman & Rahayu, 2023)
7.	Mardianty, D. (2023), Pengaruh Kemampuan Adaptasi, Kecerdasan Emosional, <i>Hard Skill</i> Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Dimasa Endemi Covid 19.	Meneliti pengaruh <i>Soft Skill</i> (X) terhadap Kesiapan Kerja (Y) pada mahasiswa FEB.	Menggunakan <i>Hard Skill</i> dan Motivasi	<i>Soft Skill</i> , <i>Hard Skill</i> , dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara simultan.	(Deswarta et al., 2023)
8.	Damayantie & Kustini (2022), Pengaruh <i>Soft Skill</i> dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir FEB UPNVJT.	Mengidentifikasi <i>Soft Skill</i> (X) sebagai faktor pembentuk Kesiapan Kerja (Y).	Menggunakan <i>self-efficacy</i> sebagai variabel lain.	<i>Soft Skill</i> adalah faktor penting pembentuk kesiapan kerja.	(Damayantie et al., 2022)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
9.	Hulu, F. (2020), Pengaruh Kreativitas Belajar Dan <i>Soft Skill</i> Mahasiswa Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Bisnis 2016.	Menemukan pengaruh signifikan antara <i>Soft Skills</i> (X) dan Kesiapan Kerja (Y).	Variabel lain yang diteliti adalah Kreativitas Belajar.	<i>Soft skills</i> berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja.	(Hulu, 2020)
10.	Rizka Hasani & Alam (2025), Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja dan <i>Soft Skills</i> Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Manajemen Universitas Bandar Lampung.	Meneliti pengaruh <i>Soft Skill</i> (X) terhadap Kesiapan Kerja (Y) pada mahasiswa.	Menggunakan Motivasi Memasuki Dunia Kerja sebagai variabel kedua. Tidak ada <i>life-long learning</i> .	<i>Soft Skills</i> terbukti memiliki dampak yang signifikan secara parsial terhadap Kesiapan Kerja.	(Hasani & Alam, 2025)
11.	Popov, I. (2022), <i>Graduate work readiness employability and transferable skills</i> .	Menekankan korelasi positif antara <i>Soft Skills</i> ( <i>transferable skills</i> ) (X) dan Kesiapan Kerja (Y).	Studi bersifat tinjauan/umum ; tidak menguji model integratif X <sub>1</sub> , M, dan Y.	<i>Soft Skills</i> berkorelasi positif dengan Kesiapan Kerja.	(Popov, 2022)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
12.	Hidayat & Saripulloh (2025), Pendidikan <i>Lifelong Learning</i> Dalam Meningkatkan Kesiapan Tenaga Kerja Di Indonesia Melalui Implementasi Yang Efektif.	Kesiapan kerja sebagai output (variabel Y).	<i>Life-long learning</i> sebagai variabel independen bukan variabel intervening (Z).	<i>Life-long learning</i> memberikan kontribusi penting dalam meningkatkan kesiapan tenaga kerja di Indonesia.	(Hidayat & Saripulloh, 2025)
13.	Azky & Mulyana (2024), Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Mahasiswa: <i>Literature Review</i> .	Mengidentifikasi <i>Soft Skills</i> (X) sebagai faktor utama penentu Kesiapan Kerja (Y).	Bersifat tinjauan sistematis, bukan penelitian empiris primer.	Mengidentifikasi <i>Soft Skills</i> dan motivasi sebagai faktor utama penentu Kesiapan Kerja.	(Salsabila & Mulyana, 2024)
14.	Putri dan Arini (2025), <i>Pengaruh Self-Efficacy, Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Sebagai Generasi Z Di Era Revolusi Industri 4.0</i> .	Meneliti pengaruh antara <i>Soft Skills</i> dan Kesiapan Kerja.	Secara parsial, <i>Soft Skills</i> berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kesiapan kerja. Menciptakan inkonsistensi.	Secara parsial, <i>soft skills</i> berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kesiapan kerja. Kolektif berpengaruh signifikan.	(Putri & Arini, 2025)
15.	Peters & Romero (2019), <i>Lifelong learning ecologies in online higher education: Students'</i>	Fokus pada peran <i>Life-long Learning</i> melalui perspektif ekologi pembelajaran ( <i>learning</i>	Tidak secara eksplisit menguji <i>Soft Skill</i> (X) dan Kesiapan Kerja (Y) dalam model regresi kausal,	Menunjukkan bahwa siswa mengorganisir ekologi pembelajaran mereka melalui	(Peters & Romero, 2019)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	<i>engagement in the continuum between formal and informal learning.</i>	<i>ecologies</i> ). Mengkaji strategi engagement mahasiswa.	melainkan menggunakan studi kasus kualitatif dan kerangka <i>lifelong learning ecologies</i> .	konfigurasi unik dari aktivitas, sumber daya digital, dan dukungan sosial.	

Berdasarkan hasil sintesis penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa *soft skill* merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa dan lulusan perguruan tinggi. Sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi, kerja sama tim, adaptabilitas, dan pengelolaan diri memiliki kontribusi signifikan terhadap kesiapan individu dalam memasuki dunia kerja. Namun demikian, temuan empiris juga menunjukkan adanya inkonsistensi dalam besaran dan signifikansi pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja, khususnya pada mahasiswa Gen Z.

Di sisi lain, penelitian mengenai *life-long learning* umumnya masih memposisikan variabel ini sebagai faktor independen yang memengaruhi kesiapan kerja atau sebagai konsep pendukung dalam pengembangan sumber daya manusia. Masih sangat terbatas penelitian yang mengkaji peran minat *life-long learning* sebagai variabel intervening yang menjelaskan proses bagaimana *soft skill* dapat terus dikembangkan, diperbarui, dan diaktualisasikan hingga berdampak nyata pada kesiapan kerja.

Kondisi tersebut menunjukkan adanya celah penelitian yang penting, yaitu belum terjelaskannya mekanisme hubungan antara *soft skill* dan kesiapan kerja secara komprehensif. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengisi celah tersebut dengan menempatkan minat *life-long learning* sebagai variabel intervening dalam hubungan antara *soft skill* dan kesiapan kerja mahasiswa. Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai proses pembentukan kesiapan kerja mahasiswa Gen Z dalam menghadapi dinamika dunia kerja yang terus berubah.

### **2.3 Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini disusun untuk menjelaskan keterkaitan antara *soft skill* sebagai variabel independen, kesiapan kerja sebagai variabel dependen, serta minat *life-long learning* sebagai variabel intervening. Kerangka ini didasarkan pada pandangan bahwa kesiapan kerja mahasiswa merupakan hasil dari proses pengembangan kompetensi non-teknis yang tidak bersifat statis, melainkan berkembang secara berkelanjutan.

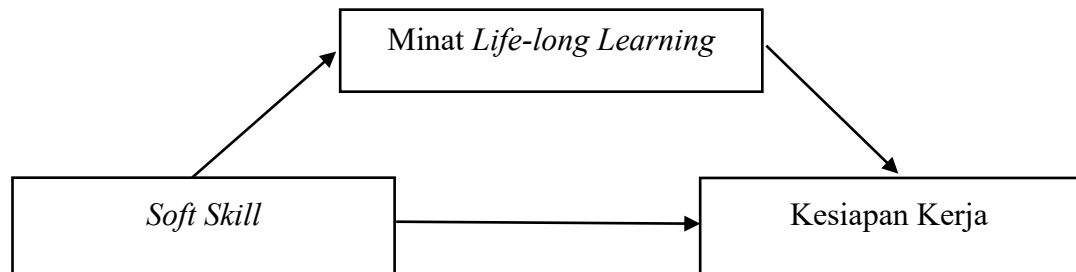
Dalam konteks dunia kerja yang dinamis, penguasaan *soft skill* menjadi prasyarat penting bagi mahasiswa untuk mampu beradaptasi dan mengelola diri menghadapi tuntutan profesional. *Soft skill* dianggap sebagai penentu utama keberhasilan individu karena mencakup kemampuan belajar cepat dan adaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja (Joshi, 2017). Secara empiris, penggabungan keterampilan non-teknis dan keyakinan diri sangat menentukan kesiapan mental mahasiswa saat memasuki dunia profesional (Damayantie et al., 2022).

Namun demikian, penguasaan *soft skill* saja belum tentu secara otomatis menghasilkan kesiapan kerja yang optimal. Kompetensi non-teknis tersebut perlu diaktualisasikan agar tetap relevan melalui proses *reskilling* dan *upskilling* yang merupakan syarat mutlak bagi individu untuk tetap kompetitif (Rabberman, 2020). Secara teoretis, individu dengan kecerdasan emosional dan *soft skill* yang baik cenderung lebih proaktif dalam merencanakan pembelajaran mandiri sebagai bentuk investasi jangka panjang bagi karier mereka (Joshi, 2017).

Penelitian terbaru mengonfirmasi bahwa *life-long learning* memberikan kontribusi penting dalam meningkatkan kesiapan tenaga kerja di Indonesia di tengah pesatnya perkembangan teknologi (Hidayat & Saripulloh, 2025). Oleh karena itu, minat *life-long learning* diposisikan sebagai variabel *intervening* yang menjelaskan mekanisme bagaimana *soft skill* berkontribusi terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Hal ini didukung secara empiris bahwa minat belajar bertindak sebagai jembatan strategis dalam meningkatkan kompetensi dan kesiapan kerja mahasiswa (Sari & Manunggal, 2023).

Dengan demikian, kerangka ini mengasumsikan bahwa pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja tidak hanya bersifat langsung, tetapi juga bersifat tidak langsung melalui minat *life-long learning*. Semakin tinggi *soft skill* yang dimiliki mahasiswa, maka akan semakin besar kecenderungan mereka untuk memiliki minat belajar berkelanjutan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kesiapan kerja secara lebih optimal dan adaptif terhadap perubahan zaman.

Oleh karena itu, pengaruh antar variabel dalam penelitian ini digambarkan dalam model kerangka pemikiran sebagai berikut.



**Gambar 2. 1**  
**Model Kerangka Pemikiran**

#### 2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris (Sugiyono, 2023: 380).

Hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antarvariabel, khususnya peran minat *life-long learning* sebagai variabel intervening dalam hubungan antara *soft skill* dan kesiapan kerja mahasiswa Gen Z Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Siliwangi.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan hipotesis, bahwa:

H<sub>1</sub>: *Soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Gen Z Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Siliwangi.

H<sub>2</sub>: *Soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat *life-long learning* mahasiswa Gen Z Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Siliwangi.

H<sub>3</sub>: Minat *life-long learning* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Gen Z Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Siliwangi.

H<sub>4</sub>: Minat *life-long learning* memediasi pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Gen Z Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Siliwangi.