

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi Ai dan IoT semakin menonjol pada pertengahan tahun 2010-an, yang memainkan peranan penting dalam dunia industri. Perubahan ini terjadi sebagai dampak dari perkembangan teknologi yang berlangsung secara bertahap. Dan kini membawa dampak besar terhadap cara kerja, pola produksi, hingga struktur ekonomi di berbagai negara. Revolusi Industri 4.0 tidak hanya merupakan transformasi dalam bidang teknologi, melainkan juga menciptakan paradigma baru dalam operasional industri yang menuntut efisiensi, fleksibilitas, serta pengambilan keputusan berbasis data secara *real-time*. Hal tersebut menimbulkan dampak yang terasa luas di berbagai sektor seperti manufaktur, logistik, kesehatan, pertanian, energi, dan layanan publik.

Penerapan teknologi, sistem, serta proses untuk melakukan tugas atau pekerjaan kini dapat dilakukan dengan sedikit atau bahkan tanpa keterlibatan langsung dari manusia. Situasi ini menciptakan peluang untuk meningkatkan efisiensi bagi insdustri dalam menghasilkan barang dan jasa, namun juga menimbulkan tantangan besar bagi para pekerja. Berdasarkan laporan *World Economic Forum* tahun 2020 memprediksi AI dan Otomatisasi yang ada saat ini akan menggantikan sekitar 85 juta pekerjaan baru yang lebih sesuai dengan era digital (Putri Bestari, 2022). Hal tersebut menimbulkan banyak pekerjaan konvensional yang mulai tergeser, dan di sisi lain mulai muncul jenis pekerjaan baru yang menuntut keterampilan dan pengetahuan berbeda dari sebelumnya.

Akibatnya, pasar kerja global mengalami pergeseran kebutuhan kompetensi, yang lebih menekankan pentingnya penguasaan teknologi, kemampuan untuk berpikir secara kritis, menyelesaikan permasalahan yang kompleks, serta bekerja sama melintasi berbagai bidang keilmuan dan latar belakang budaya

Dalam hal ini tidak lain menjadikan kualitas sumber daya manusia sebagai komponen krusial dalam menentukan keberhasilan adaptasi transformasi industri, karena di tengah masifnya otomatisasi dan digitalisasi, SDM dituntut untuk menjadi lebih fleksibel, inovatif dan terus belajar (Hasan et al, 2023). Karena pada dasarnya teknologi memang mampu menggantikan sebagian besar fungsi operasional, namun tidak dapat sepenuhnya menggantikan kemampuan berpikir kritis, kreativitas dan kecerdasan emosional yang dimiliki manusia. Oleh karena itu, dalam lanskap industri modern, SDM tidak hanya dipandang sebagai pelengkap sistem, tetapi sebagai asset paling berharga yang menentukan keberlanjutan dan daya saing suatu organisasi. Pernyataan ini sejalan dengan teori *human capital* yang diperkenalkan oleh Becker pada tahun 1964 dalam Hasan et al. (2023) yang menekankan bahwa keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman individu merupakan bentuk investasi yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas serta nilai ekonomi. Dalam hal ini, pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja memegang peranan penting dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas. Artinya, organisasi dengan sumber daya manusia yang unggul memiliki potensi lebih besar untuk tumbuh dan berkompetisi di kancah internasional.

Dalam konteks ini, kesiapan bekerja menjadi salah satu bentuk nyata dari nilai modal manusia yang dimiliki seseorang untuk bisa terjun ke dunia kerja. Kesiapan

bekerja menjadi indikator penting untuk menilai sejauh mana seseorang terlibat secara produktif dalam lingkungan kerja yang sesungguhnya. Kesiapan bekerja tidak hanya tidak hanya sebatas pada lulusan akademik, tetapi mencakup berbagai aspek seperti kemampuan adaptasi, kedisiplinan, kepercayaan diri, etika kerja, pemahaman terhadap budaya organisasi, serta penguasaan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan industri. Menurut Rusdarti dalam Minaka, (2024) kesiapan bekerja merupakan modal utama seseorang sebelum menjadi tenaga kerja yang professional. Kesiapan kerja ini mencerminkan sejauh mana seseorang atau lulusan pendidikan tinggi sebagai calon tenaga kerja dimasa depan dapat mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam dunia kerja yang kompleks dan terus berubah.

Sehingga, karena tingginya tuntutan industri terhadap SDM yang siap pakai membuat kesiapan menjadi salah satu fokus penting dalam sistem pendidikan tinggi, khususnya pendidikan vokasi yang dimana difokuskan pada pendidikan dengan penerapan keahlian dan keterampilan praktis dengan tujuan mempersiapkan tenaga kerja yang siap kerja dan mampu bersaing di dunia kerja. Menurut Triana et al., (2024) lulusan yang memiliki kesiapan kerja yang baik akan lebih mudah terserap di dunia kerja dan mampu bersaing di pasar tenaga kerja global. Sebaliknya, lulusan yang belum memiliki kesiapan kerja yang optimal akan kesulitan menyesuaikan diri, menghadapi tekanan kerja, dan memenuhi ekspektasi industri. Oleh karena itu, kesiapan bekerja menjadi tolak ukur penting dalam menilai keberhasilan proses pendidikan, khususnya dalam pendidikan vokasi yang menekankan pada keterampilan praktis dan kedekatan dengan kebutuhan industri.

Salah satu faktor penting yang berkontribusi terhadap kesiapan bekerja calon tenaga kerja, khususnya mahasiswa adalah berupa pengalaman. Dalam dunia pendidikan pengalaman yang bisa diperoleh oleh mahasiswa sebagai modal untuk memasuki dunia kerja adalah berupa pengalaman magang atau praktik kerja lapangan. Magang atau praktik kerja lapangan merupakan kegiatan yang menjembatani dunia pendidikan dengan dunia industri. Melalui program magang ini, mahasiswa sebagai calon tenaga kerja tidak hanya belajar memahami dinamika tempat kerja secara langsung, tetapi juga mengembangkan sikap profesional dan keterampilan praktis yang tidak selalu didapatkan di ruang kelas. Menurut Wibowo dalam Triana et al., (2024) pengalaman magang juga memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa karena dapat membentuk karakter kerja dan meningkatkan rasa percaya diri saat menghadapi dunia profesional.

Selain pengalaman magang, faktor lain yang sangat berperan dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa adalah *soft skill*. *Soft skill* merupakan keterampilan non-teknis yang berkaitan dengan cara individu berinteraksi, berkomunikasi, menyelesaikan masalah, serta beradaptasi dalam lingkungan kerja. Di era modern kerja yang dinamis, *soft skill* sering kali menjadi penentu utama keberhasilan karir seseorang, bahkan lebih penting daripada kemampuan teknis semata. Kemampuan seperti komunikasi efektif, kerjasama tim, kepemimpinan, manajemen waktu, kreativitas, dan kemampuan beradaptasi adalah contoh *soft skill* yang kini sangat dibutuhkan oleh dunia kerja. Menurut Minaka (2024), *soft skill* memiliki pengaruh langsung terhadap kesiapan kerja karena membantu individu dalam menjalin

hubungan professional yang baik, memahami dinamika organisasi serta merespon tantangan pekerjaan secara positif.

Disamping *soft skill*, ada *hard skill* atau keterampilan teknis yang juga memegang peranan penting dalam membentuk kesiapan kerja seseorang. *Hard skill* adalah keterampilan teknis tertentu yang umumnya diperoleh melalui jalur pendidikan, pelatihan, atau pengalaman profesional, dan dapat dievaluasi secara objektif. Keterampilan ini meliputi penguasaan alat, teknologi, perangkat lunak, bahasa pemrograman, kemampuan analisis data, desain, akuntansi serta keterampilan teknis lainnya yang sesuai dengan bidang studi atau profesi tertentu. Di dunia kerja masa kini, perusahaan mengharapkan lulusan tidak hanya memahami teori, tetapi juga memiliki kemampuan untuk menerapkan keterampilan teknis secara praktis guna menyelesaikan pekerjaan dan memberikan kontribusi nyata bagi organisasi. Menurut Triana et al (2024) penguasaan *hard skill* yang kuat dapat meningkatkan produktivitas individu dan mempermudah proses adaptasi ditempat kerja karena lulusan tidak lagi memerlukan pelatihan dasar yang terlalu lama. Hal ini menjadi nilai tambah bagi pencari kerja dan menjadi salah satu pertimbangan utama dalam proses rekrutmen.

Sejalan dengan konsep modal manusia yang diperkenalkan oleh Becker, yang berkaitan dengan pendidikan, pelatihan dan pengalaman, untuk bisa menjadi SDM yang bisa beradaptasi dengan transformasi industri yang cepat diperlukan investasi dalam peningkatan kompetensi individu secara berkelanjutan. Menurut Setiarini et al (2022) keterampilan dan keahlian yang dimiliki tenaga kerja bisa didapatkan atau diperoleh melalui lembaga pendidikan atau lembaga pelatihan keterampilan. Hal

ini menunjukkan bahwa dunia pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam mencetak lulusan yang siap memasuki dunia kerja. Kombinasi antara pembelajaran teoritis, pengalaman langsung di dunia kerja, serta pengembangan keterampilan teknis dan no-teknis menjadi kunci untuk mencetak lulusan yang siap bersaing. Dalam konteks ini, LP3I (Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi Indonesia) sebagai salah satu lembaga strategis dalam membentuk modal manusia yang berkualitas. Melalui penerapan kurikulum yang berorientasi pada kompetensi dan praktik, LP3I bertujuan mencetak lulusan yang tidak hanya menguasai teori, tetapi juga memiliki kesiapan kerja dan mampu menjawab kebutuhan dunia industri.

**Gambar 1. 1 Penyetaraan Jenjang Vokasi Berdasarkan KKNI**

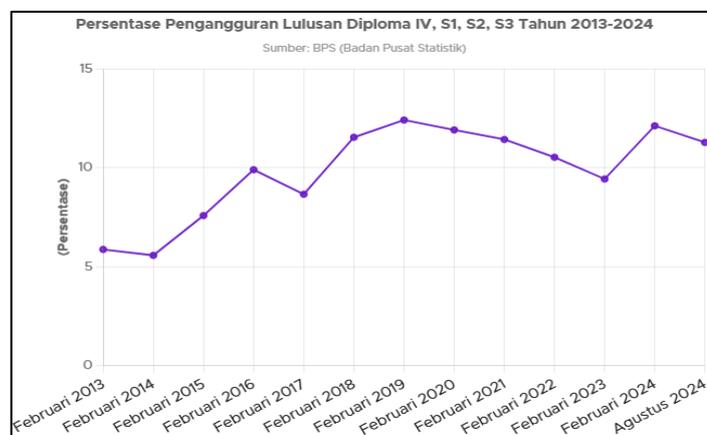
Tingkat Kualifikasi KKNI	Jenjang Vokasi	Output Dunia Kerja
9	S3 Terapan	Ahli
8	S2 Terapan	Ahli
7	Profesi	Ahli
6	S1 Terapan	Ahli, Teknisi/Analis
5	D3	Teknisi/Analis
4	Pendidikan 2 Tahun	Teknisi/Analis
3	Siap Kerja	Operator
2	SMK	Operator
1	SD/SMP	Operator

Sumber: [lp3i.ac.id](http://lp3i.ac.id)

LP3I College Surabaya merupakan Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi yang menjadi tempat penelitian dalam skripsi ini. LP3I College Surabaya adalah salah satu cabang dari jaringan LP3I di Indonesia yang menyelenggarakan pendidikan vokasi selama 2 tahun. Jenjang pendidikan ini memiliki masa tempuh 4 semester atau dua tahun akademik, yang menurut Kerangka Kualifikasi Nasional

Indonesia (KKNI) berada pada tingkat 4, dengan output lulusan yang diarahkan menjadi teknisi atau analis di dunia kerja. Sebagai lembaga vokasi, LP3I College Surabaya dirancang untuk menghasilkan lulusan yang siap kerja melalui kurikulum yang menekankan keterampilan praktis, pengalaman magang, serta penguasaan *soft skill* dan *hard skill*. Faktanya pendidikan vokasi 2 tahun seperti yang diterapkan di LP3I, justru memiliki peluang besar untuk menjawab kebutuhan pasar kerja jika dijalankan secara efektif. Dengan masa studi yang lebih singkat, penekanan pada praktik kerja, serta pelatihan keterampilan teknis dan non-teknis, lulusan vokasi berpotensi lebih cepat masuk ke dunia kerja. Namun, jika komponen penting seperti pengalaman magang, *soft skill*, dan *hard skill* tidak dikembangkan secara optimal, lulusan vokasi pun tetap akan menghadapi tantangan serupa dengan data berikut.

**Gambar 1. 2 Data Persentase Pengangguran Lulusan Perguruan Tinggi**



Sumber: [bps.go.id](https://bps.go.id)

Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) mengindikasikan bahwa tingkat pengangguran terbuka di kalangan lulusan pendidikan tinggi (meliputi D4/S1/S2/S3) masih berada pada level yang cukup tinggi. Dalam periode 2019 hingga Agustus 2024, angka pengangguran lulusan tinggi cenderung berada di atas 7%, bahkan pernah menyentuh lebih dari 13% pada puncaknya. Kondisi ini

menandakan bahwa gelar akademik tinggi tidak otomatis menjamin kesiapan kerja. Banyak lulusan S1, S2, maupun S3 yang masih menganggur karena mengalami kesenjangan antara kemampuan yang dimiliki dengan kebutuhan industri, khususnya dalam hal pengalaman kerja, keterampilan praktis, dan *soft skill*. Pendidikan tinggi cenderung menitikberatkan pada penguasaan teori, sementara dunia kerja menuntut keterampilan teknis, kemampuan beradaptasi, dan pengalaman nyata di lapangan. Fenomena ini dikenal sebagai *overeducation* di mana lulusan memiliki kualifikasi yang lebih tinggi daripada yang dibutuhkan pasar, tetapi tidak memiliki kesiapan kerja yang memadai.

Berdasarkan latar belakang tersebut urgensi penelitian ini semakin diperkuat oleh posisi LP3I College Surabaya sebagai institusi pendidikan vokasi yang secara eksplisit mengarahkan lulusannya untuk siap masuk ke dunia kerja dalam waktu dua tahun. Sebagai lembaga yang mengedepankan pendidikan terapan, keberhasilan LP3I dalam mencetak lulusan yang kompeten sangat bergantung pada seberapa efektif pengalaman magang dijalankan, serta bagaimana *soft skill* dan *hard skill* dikembangkan selama masa studi. Namun, seiring dengan dinamika kebutuhan industri yang terus berkembang, penting bagi institusi pendidikan vokasi seperti LP3I College Surabaya untuk secara berkala mengkaji ulang relevansi dan efektivitas elemen-elemen pembelajaran yang diterapkan, guna memastikan bahwa lulusan tetap selaras dengan tuntutan pasar kerja. Studi ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang strategis, tidak hanya dalam memperkaya wawasan keilmuan di ranah pendidikan vokasi, tetapi juga sebagai masukan penting bagi LP3I College Surabaya dalam merancang perbaikan kurikulum, metode

pembelajaran, serta sistem evaluasi pembinaan mahasiswa. Dengan demikian, hasil penelitian ini akan menjadi pijakan yang kuat dalam upaya peningkatan kualitas lulusan agar mampu bersaing secara kompetitif di dunia kerja yang semakin menuntut keterampilan praktis, pengalaman lapangan, dan kemampuan interpersonal yang mumpuni.

## 1.2 Rumusan Masalah

Merujuk pada penjelasan latar belakang di atas, penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah pengalaman magang, *soft skill* dan *hard skill* secara simultan berpengaruh terhadap kesiapan bekerja mahasiswa LP3I College Surabaya?
2. Apakah pengalaman magang berpengaruh terhadap kesiapan bekerja mahasiswa LP3I College Surabaya?
3. Apakah *soft skill* berpengaruh terhadap kesiapan bekerja mahasiswa LP3I College Surabaya?
4. Apakah *hard skill* berpengaruh terhadap kesiapan bekerja mahasiswa LP3I College Surabaya?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disampaikan, tujuan dari penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengalaman magang, *soft skill* dan *hard skill* secara simultan berpengaruh terhadap kesiapan bekerja mahasiswa LP3I College Surabaya

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan bekerja mahasiswa LP3I College Surabaya
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan bekerja mahasiswa LP3I College Surabaya
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *hard skill* terhadap kesiapan bekerja mahasiswa LP3I College Surabaya

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1.4.1 Manfaat Praktis**

1. Menambah wawasan keilmuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan pendidikan tinggi, terutama mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan bekerja mahasiswa
2. Menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya yang membahas kesiapan bekerja mahasiswa atau hubungan antara dunia akademik dan industri
3. Membantu mengembangkan kebijakan pendidikan, khususnya dalam merancang kurikulum yang lebih aplikatif dan sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.

##### **1.4.2 Manfaat Teoritis**

1. Bagi Mahasiswa
  - a. Memberikan pemahaman mengenai pentingnya pengalaman magang dalam meningkatkan kesiapan bekerja.
  - b. Menjadi acuan bagi mahasiswa untuk lebih mengembangkan *soft skill* dan *hard skill* selama masa kuliah.

- c. Membantu mahasiswa dalam memilih program magang yang relevan dengan bidang studi dan karir mereka di masa depan.

## 2. Bagi Perguruan Tinggi/Lembaga

- a. Menjadi bahan evaluasi dalam penyusunan kurikulum yang lebih berorientasi pada kesiapan bekerja mahasiswa.
- b. Memberikan rekomendasi kepada perguruan tinggi untuk meningkatkan kualitas program magang dan pelatihan keterampilan agar lebih sesuai dengan kebutuhan industri.
- c. Mendorong perguruan tinggi untuk menjalin kerjasama yang lebih erat dengan dunia industri, sehingga mahasiswa mendapatkan pengalaman kerja yang lebih nyata dan aplikatif.

## 3. Bagi Industri

- a. Menjadi acuan bagi perusahaan dalam menyusun program pelatihan atau intership yang lebih efektif untuk menyiapkan tenaga kerja baru
- b. Mempermudah perusahaan dalam menemukan lulusan yang lebih siap kerja, sehingga dapat mengurangi waktu dan biaya dalam pelatihan awal karyawan baru.

## 4. Bagi Pemerintah dan Pembuat Kebijakan

- a. Membantu pemerintah dalam mengatasi pengangguran sarjana, dengan merancang program yang lebih mendukung transisi dari dunia akademik ke dunia kerja.
- b. Menyediakan data dan rekomendasi untuk mengembangkan regulasi terkait magang dan pelatihan di perguruan tinggi dan lembaga.