

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) berperan sebagai elemen penting dalam setiap organisasi dan menjadi faktor kunci yang menentukan kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Pengelolaan SDM strategi yang tepat dan efisien menjadi sangat diperlukan untuk memastikan setiap individu dapat memaksimalkan potensi dan kontribusinya sesuai dengan peran dan kewajiban yang diberikan. Dalam konteks manajemen SDM modern, terdapat berbagai aspek fundamental yang perlu diperhatikan, termasuk proses rekrutmen yang sistematis, mekanisme seleksi yang objektif, program pelatihan yang komprehensif, pengembangan karir yang terstruktur, serta sistem manajemen kinerja yang terukur (Ainiyah et al., 2023). Manajemen SDM memiliki tujuan utama untuk membangun dan mempertahankan tim kerja yang tidak hanya berkualitas dan terampil, tetapi juga memiliki motivasi tinggi dalam mencapai target organisasi.

Dunia kerja saat ini terus menunjukkan transformasi yang dinamis, dipengaruhi oleh perkembangan teknologi, globalisasi, dan digitalisasi. Perusahaan semakin membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang tidak hanya memiliki kecakapan teknis, serta kompetensi, adaptasi, komunikasi, dan pemecahan masalah yang baik (Andiny, 2023). Generasi Z yang terlahir pada rentang tahun 1997 hingga 2012, merupakan generasi terbaru yang memasuki pasar kerja. Namun, generasi ini menghadapi tantangan unik dalam beradaptasi dengan ekspektasi dunia profesional. Data terbaru dari Badan Pusat Statistik (BPS) per Februari 2025 menunjukkan tingkat pengangguran terbuka (TPT) nasional mencapai 4,76% atau setara dengan 7,28 juta orang. Kondisi paling mengkhawatirkan terjadi pada kelompok usia 15-24 tahun yang merepresentasikan mayoritas Generasi Z, dengan TPT mencapai 16,16% jauh di atas

rata-rata nasional. Data ini memperkuat indikasi adanya masalah struktural dalam kesiapan kerja mahasiswa sebagai bagian dari Generasi Z.

Kesiapan kerja generasi Z telah menjadi perhatian krusial dalam dunia industri, dimana berbagai perusahaan melaporkan tantangan signifikan dalam proses adaptasi karyawan dari generasi ini terhadap lingkungan kerja profesional. Dalam konteks ini, penting untuk memahami lebih dalam mengenai konsep kesiapan kerja itu sendiri. Kesiapan kerja (*Job Readiness*) merupakan konsep multidimensi yang mencakup berbagai keterampilan, pengetahuan, dan atribut personal yang dibutuhkan untuk memasuki dan berhasil di dunia kerja (Chairunissa, Anisah, & Rahmayanti, 2024). Bagi mahasiswa, kesiapan kerja menjadi faktor penting yang menentukan kemampuan mereka untuk dalam rangka menghadapi persaingan di pasar kerja yang semakin sengit.

Ketidaksesuaian antara kemampuan lulusan universitas dan tuntutan industri kerja telah menjadi isu sentral dalam berbagai kajian ketenagakerjaan di era modern. Fenomena ini tercermin dari meningkatnya angka pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap tenaga kerja muda yang mencerminkan adanya kesenjangan antara kemampuan lulusan dan tuntutan industri. Laporan terbaru dari *Detik Finance* (2024) mengungkapkan bahwa perusahaan-perusahaan di berbagai sektor memutus hubungan kerja dengan karyawan dari kalangan Generasi Z, dengan alasan utama berupa rendahnya etos kerja, kesulitan beradaptasi dengan budaya organisasi, serta lemahnya kemampuan komunikasi dan kolaborasi. Fenomena ini menegaskan adanya kesenjangan nyata antara hasil pendidikan tinggi dengan ekspektasi profesional, yang diduga berasal dari minimnya pengalaman praktis selama masa studi, rendahnya tingkat efikasi diri, serta pengaruh lingkungan digital yang tidak sepenuhnya konstruktif terhadap pembentukan kompetensi kerja.

Kondisi tersebut memunculkan keresahan akan kemampuan sistem pendidikan tinggi dalam mempersiapkan mahasiswa mengalami berbagai tantangan nyata di lapangan pekerjaan. Upaya peningkatan kesiapan kerja tidak hanya bergantung pada kurikulum akademik, tetapi juga pada pengalaman praktis, pembentukan kepercayaan diri, serta akses terhadap informasi dan edukasi karier yang relevan (Hia et al., 2023). Kondisi serupa turut dirasakan oleh mahasiswa semester akhir yang merupakan bagian dari kategori tenaga kerja, baik yang berasal dari institusi pendidikan tinggi negeri maupun institusi pendidikan tinggi swasta, termasuk Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur. Berdasarkan hal tersebut, peneliti berfokus untuk mengerucutkan data pada objek penelitian mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN “Veteran” Jawa Timur. Penelitian ini secara khusus diperuntukkan untuk mengevaluasi keberadaan suatu pengaruh pengalaman magang MBKM dan konten TikTok seputar dunia kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa, dengan efikasi diri sebagai variabel mediasi.

Tabel 1.1 Rata-rata waktu tunggu mahasiswa lulusan FEB UPNVJT dalam mendapatkan pekerjaan

Tahun	Jumlah Mahasiswa FEB Mendapat Kerja	Jumlah Lulusan Mahasiswa FEB	Rata-rata Waktu Tunggu (Bulan)	Persentase Lulusan Bekerja (%)
2022	547	653	2,65 bulan	83,77%
2023	666	919	4,97 bulan	72,47%
2024	195	827	5,39 bulan	23,58%

Sumber: Tracer UPTPKK UPN “Veteran” Jawa Timur (Data diolah penulis, 2025)

Dari data yang disajikan menunjukkan perkembangan jumlah lulusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) UPNVJT dari tahun 2022 hingga 2024, serta rata-rata waktu tunggu lulusan mahasiswa dalam mendapatkan pekerjaan. Berdasarkan data pada Tabel 1.1, terlihat adanya penurunan yang sangat mengkhawatirkan dalam

tingkat penyerapan lulusan FEB UPNVJT ke dunia kerja selama periode 2022-2024. Pada tahun 2022, tingkat penyerapan kerja mencapai 83,77% dengan 547 dari 653 lulusan berhasil memperoleh pekerjaan. Namun, di tahun 2023 tingkat penyerapan turun menjadi 72,47% meskipun jumlah lulusan meningkat menjadi 919 orang. Kondisi ini menandakan adanya ketidakseimbangan antara lulusan yang dihasilkan dengan daya serap pasar kerja. Pada 2024, situasi semakin memburuk dengan penyerapan kerja hanya sebesar 23,58% dari 827 lulusan. Selain itu, durasi rata-rata yang diperlukan alumni untuk berhasil mendapatkan pekerjaan semakin lama, dari 2,65 bulan pada 2022 menjadi 5,39 bulan pada 2024.

Berdasarkan kondisi tersebut, penting untuk memperoleh gambaran awal mengenai sejauh mana mahasiswa memiliki kesiapan kerja sebelum benar-benar memasuki dunia profesional. Karenanya, peneliti menyebarkan pra-survei kepada 10 mahasiswa Program Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPNVJT, khususnya angkatan 2021. Responden dipilih karena berada pada tahap akhir studi dan sedang mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja, sehingga dianggap relevan untuk menggambarkan tingkat kesiapan kerja mahasiswa. Hasil survei ini memberikan gambaran awal mengenai kondisi kesiapan kerja mahasiswa, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.2 Hasil survei awal Kesiapan Kerja mahasiswa FEB UPNVJT

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
		Ya		Tidak	
		Jumlah	Presentase	Jumlah	Presentase
1.	Apakah Anda sudah memiliki rencana yang jelas setelah lulus kuliah (misalnya bekerja,	7	70%	3	30%

	melanjutkan studi, atau berwirausaha)?				
2.	Secara keseluruhan, apakah pengalaman akademik dan non-akademik selama kuliah sudah membantu Anda mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja?	7	70%	3	30%
3.	Apakah Anda sudah mulai menyiapkan berkas lamaran kerja seperti CV, portofolio, atau profil LinkedIn?	4	40%	6	60%

Sumber: Data terolah peneliti, 2025

Hasil pra-survei menunjukkan bahwa 70% mahasiswa FEB UPNVJT telah memiliki rencana karier yang jelas serta merasa memperoleh keseluruhan pengalaman akademik dan non-akademik selama kuliah dapat membantu mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja. Namun demikian, hanya 40% yang telah menyiapkan dokumen penting seperti *curriculum vitae*, portofolio, maupun profil profesional daring. Kondisi ini mencerminkan adanya kesenjangan antara kesiapan pada tingkat kognitif dengan kesiapan pada tingkat perilaku (*behavioral readiness*). Temuan tersebut sejalan dengan hasil tracer study yang menunjukkan meningkatnya waktu tunggu kerja lulusan serta menurunnya tingkat penyerapan pasca-lulus, sehingga menegaskan bahwa kesiapan yang terbatas pada aspek perencanaan belum cukup apabila tidak diikuti dengan langkah nyata yang mendukung transisi ke dunia kerja.

Sejumlah penelitian terdahulu memperkuat gambaran ini. Damayantie dan Kustini (2022) menegaskan bahwa soft skill dan self efficacy memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir FEB UPNVJT. Indikator yang paling dominan adalah tanggung jawab dan keyakinan diri dalam

menjalani rangkaian aktivitas pekerjaan, yang berarti bahwa semakin tinggi rasa tanggung jawab dan keyakinan diri, semakin matang kesiapan kerja mahasiswa. Adelia, Prayekti, dan Lysander (2024) juga menemukan bahwa faktor internal seperti dedikasi profesional, kecakapan kerja, semangat pencapaian, dan riwayat pekerjaan menjadi prediktor penting dalam membangun kesiapan kerja mahasiswa, sehingga kesiapan tidak hanya ditentukan oleh capaian akademik semata.

Selanjutnya, Khairudin dan I'fa (2023) menunjukkan bahwa *soft skills*, khususnya komunikasi, kerjasama, dan adaptabilitas, terbukti berkontribusi pada terbentuknya kesiapan kerja pada diri mahasiswa di Universitas Bandar Lampung. Hasil ini menguatkan bahwa perusahaan di era modern lebih menekankan pentingnya keterampilan interpersonal dibandingkan penguasaan teknis semata. Di sisi lain, Rosmayani, Respati, dan Indriani (2024) menemukan bahwa efikasi diri, bimbingan karier, dan dukungan lingkungan kampus berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

Melihat situasi tersebut, diperlukan langkah strategis dari fakultas maupun institusi untuk meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa. Salah satu upaya yang dapat ditempuh adalah mengoptimalkan program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM), terutama melalui kegiatan magang yang memberikan pengalaman langsung di lingkungan profesional. Selain itu, pembekalan *hard skill* dan *soft skill* secara proporsional serta penguatan kolaborasi dengan dunia industri perlu dilakukan agar kurikulum tetap sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Dengan langkah ini, mahasiswa diharapkan selain matang secara pendidikan, tetapi juga mampu bersaing secara profesional dalam dunia kerja yang semakin dinamis.

Penekanan pendidikan yang lebih berfokus pada teori daripada praktik turut menyebabkan rendahnya kesiapan kerja para lulusan baru. Situasi ini menunjukkan perlunya upaya yang mampu menghubungkan dunia pendidikan dengan kebutuhan nyata industri. Sebagai upaya menjawab permasalahan tersebut, Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi mengeluarkan regulasi Kampus Merdeka yang menganjurkan mahasiswa untuk mengembangkan wawasan lintas bidang sebagai bentuk persiapan memasuki dunia kerja (Junaidi, 2020). Kebijakan ini dirancang untuk menjawab tuntutan pendidikan modern sekaligus membantu mahasiswa mengembangkan potensi diri sesuai ketertarikan dan kegemaran mereka. Salah satu elemen utama dalam program Kampus Merdeka adalah kesempatan bagi mahasiswa untuk terlibat dalam kegiatan magang (Istijanto, 2020).

Antusiasme mahasiswa terhadap program ini menunjukkan mengalami peningkatan yang konsisten setiap tahunnya. Dalam skala nasional, program MBKM telah melibatkan ratusan ribu mahasiswa. Menurut berita yang dimuat oleh Universitas Gadjah Mada (2024), Kemendikbudristek menargetkan partisipasi lebih dari 193.000 mahasiswa dalam berbagai bentuk program MBKM, meningkat dari sekitar 134.000 peserta pada tahun 2023. Lonjakan angka ini mencerminkan bahwa program ini telah menjadi alternatif pembelajaran yang diminati oleh mahasiswa Indonesia dalam meningkatkan kompetensi non-akademik mereka.

Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur juga menjadi salah satu perguruan tinggi yang aktif dalam menyukseskan program MBKM. Berdasarkan data terbaru, tercatat sebanyak 8.116 mahasiswa UPNVJT telah mengikuti program MBKM dalam berbagai bentuk, baik itu magang, proyek kemanusiaan, kampus mengajar, maupun studi independen. Jumlah ini mencerminkan tingkat partisipasi yang sangat tinggi dan menunjukkan bahwa mahasiswa UPNVJT, termasuk dari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, menunjukkan ketertarikan besar terhadap pengalaman pembelajaran di luar kampus.

Tabel 1.3 Jumlah Mahasiswa FEB UPNVJT yang Mengikuti Magang MBKM

Tahun	Akuntansi	Manajemen	Ekonomi Pembangunan	Total
2023	401	589	219	1.209
2024	440	429	222	1.091

Sumber: Silaturahmi UPNVJT

Berdasarkan data pada Tabel 1.2 mengenai jumlah mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) UPN “Veteran” Jawa Timur yang mengikuti program Magang MBKM, terlihat adanya dinamika yang menarik dari tahun 2023 ke tahun 2024. Pada tahun 2023 tercatat sebanyak 1.209 mahasiswa yang mengikuti program magang, sedangkan pada tahun 2024 jumlah tersebut menurun menjadi 1.091 mahasiswa. Penurunan sebesar 118 peserta ini menjadi indikasi adanya faktor-faktor tertentu yang memengaruhi minat dan partisipasi mahasiswa dalam program magang. Apabila ditinjau berdasarkan program studi, mahasiswa Akuntansi menunjukkan peningkatan partisipasi dari 401 menjadi 440 mahasiswa, sedangkan mahasiswa Manajemen mengalami penurunan signifikan dari 589 menjadi 429 mahasiswa. Sementara itu, mahasiswa Ekonomi Pembangunan cenderung stabil dengan sedikit peningkatan dari 219 menjadi 222 mahasiswa.

Pelaksanaan program magang MBKM pada beberapa program studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis masih menghadapi sejumlah tantangan yang perlu mendapatkan perhatian serius. Berdasarkan wawancara dengan dosen tim MBKM, ditemukan bahwa mahasiswa dari berbagai program studi, yakni Manajemen, Ekonomi Pembangunan, dan Akuntansi, memiliki permasalahan yang berbeda-beda namun saling berkaitan dengan aspek kedisiplinan, keterampilan teknis, serta sikap

profesional. Temuan ini penting untuk dianalisis lebih dalam karena berkaitan erat dengan tujuan utama MBKM, yaitu memberikan pengalaman nyata di dunia kerja sekaligus meningkatkan kesiapan mahasiswa untuk memasuki pasar tenaga kerja.

Permasalahan pertama muncul pada mahasiswa program studi Manajemen. Dosen tim MBKM menyampaikan bahwa kedisiplinan masih menjadi kendala utama yang sering dikeluhkan oleh mitra. Beliau menyatakan: “*Kami menemukan beberapa mahasiswa dari prodi Manajemen yang kurang disiplin. Ada yang tidak hadir selama beberapa hari tanpa keterangan, ada pula yang tidak menyelesaikan tugas sesuai job desk tepat waktu. Bahkan, terdapat mahasiswa yang bersikap membangkang dengan menolak melaksanakan instruksi dari pimpinan mitra.*” Pernyataan ini memperlihatkan bahwa masih terdapat gap antara harapan dunia kerja dan perilaku mahasiswa ketika ditempatkan dalam lingkungan profesional.

Sementara itu, mahasiswa dari program studi Ekonomi Pembangunan menghadapi hambatan yang lebih banyak terkait kemampuan teknis dan sikap proaktif. Dosen tim MBKM menuturkan bahwa: “*Mahasiswa dari prodi Ekonomi Pembangunan masih cenderung pasif, menunggu instruksi dari pembimbing di lapangan, sehingga inisiatif kerjanya masih sangat kurang.*” Dari pernyataan tersebut dapat ditarik pemahaman bahwa pengalaman magang yang seharusnya menjadi sarana peningkatan keterampilan justru belum sepenuhnya dioptimalkan oleh mahasiswa karena keterbatasan teknis dan rendahnya inisiatif.

Adapun pada program studi Akuntansi, tantangan yang dihadapi mahasiswa tidak hanya terkait dengan penguasaan keterampilan teknis, tetapi juga berkaitan dengan kedisiplinan. Salah seorang dosen tim MBKM mengungkapkan: “*Ada mahasiswa yang bermasalah karena hampir dua bulan tidak hadir magang tanpa keterangan jelas.*” Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa selain kelemahan dalam

aspek akademis terapan, faktor sikap dan tanggung jawab individu mahasiswa masih menjadi hambatan yang cukup serius dalam keberlangsungan program magang.

Dari ketiga hasil wawancara tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa permasalahan mahasiswa selama mengikuti program magang MBKM mencakup tiga dimensi utama, yaitu kedisiplinan, keterampilan teknis sesuai bidang ilmu, dan sikap proaktif dalam bekerja. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan dunia kerja dengan kesiapan mahasiswa dalam menjalankan tanggung jawab profesional. Permasalahan tersebut juga sejalan dengan fenomena yang tercermin pada Tabel 1.2, di mana total mahasiswa FEB UPNVJT yang mengikuti program magang MBKM mengalami penurunan, khususnya pada Program Studi Manajemen. Hal ini mengindikasikan bahwa pengalaman magang yang kurang optimal serta munculnya keluhan dari mitra berpotensi memengaruhi minat mahasiswa berikutnya untuk berpartisipasi dalam program serupa, sehingga implementasi MBKM perlu mendapat evaluasi dan penguatan baik dari sisi pembekalan awal maupun mekanisme pendampingan di lapangan.

Tabel 1.4 Hasil survei awal Pengalaman Magang MBKM mahasiswa FEB UPNVJT

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
		Ya		Tidak	
		Jumlah	Presentase	Jumlah	Presentase
1.	Apakah selama magang MBKM Anda mendapatkan bimbingan dan arahan dari mentor secara rutin?	10	100%	0	0%
2.	Apakah tugas yang diberikan selama magang sesuai dengan bidang studi yang Anda tekuni?	8	80%	2	20%

3.	Apakah pengalaman magang membuat Anda lebih siap menghadapi dunia kerja?	4	40%	6	60%
----	--	---	-----	---	-----

Sumber: Data terolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pra survei terbaru mengenai pengalaman magang MBKM, terlihat bahwa seluruh responden mahasiswa FEB UPNVJT menyatakan memperoleh bimbingan rutin dari mentor selama magang. Sebagian besar juga menyatakan bahwa tugas yang diberikan sesuai dengan bidang studi yang ditekuni. Akan tetapi, hanya sejumlah kecil mahasiswa yang merasakan bahwa kegiatan magang meningkatkan kesiapan mereka memasuki lapangan kerja, sedangkan mayoritas mahasiswa lainnya belum mengalami pengaruh berarti dari program tersebut. Hasil ini mengindikasikan terdapat ketidaksesuaian antara pengalaman belajar yang didapatkan mahasiswa dengan tingkat kesiapan kerja yang seharusnya terbentuk. Hal ini sejalan dengan keluhan dari pihak mitra MBKM yang menyoroti adanya ketidakdisiplinan mahasiswa, seperti ketidakhadiran tanpa keterangan, keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, hingga sikap yang kurang menghargai arahan pimpinan. Dengan demikian, meskipun mahasiswa mengakui adanya dukungan dan relevansi tugas selama magang, masih terdapat persoalan mendasar terkait profesionalisme dan kesiapan kerja. Kesenjangan ini mengindikasikan perlunya peningkatan kualitas pembekalan sebelum magang, serta pengawasan dan evaluasi yang lebih ketat selama pelaksanaan, agar mahasiswa tidak hanya memperoleh pengalaman belajar, tetapi juga mampu menumbuhkan sikap profesional sesuai dengan ekspektasi dunia kerja

Penelitian empiris menunjukkan bahwa program magang dalam kerangka Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Studi yang dilakukan pada Program Studi

Manajemen Universitas Sahid menemukan bahwa partisipasi mahasiswa dalam program magang MBKM memengaruhi kesiapan kerja secara nyata dan dalam arah yang positif, bahkan lebih dari sebagian besar variasi kesiapan kerja dapat dijelaskan oleh keterlibatan mereka dalam program ini (Wardhani & Farida, 2025). Hasil serupa juga ditunjukkan dalam penelitian di Universitas Bhayangkara Surabaya, di mana magang MBKM terbukti meningkatkan baik keterampilan yang bersifat teknis maupun non-teknis, contohnya kemandirian, kerjasama tim, kemampuan memecahkan masalah, serta rasa percaya diri. Keterampilan tersebut merupakan bekal penting yang diperlukan mahasiswa untuk beradaptasi dengan dunia kerja profesional (Kusuma Devi et al., 2024). Sementara itu, penelitian di Universitas PGRI Palembang menegaskan bahwa pengalaman magang, disertai minat kerja dan penguasaan *soft skills*, secara bersama-sama menjadi prediktor signifikan dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa, dengan bukti statistik yang kuat (Rahayu, Mafra, & Najib, 2025). Secara komprehensif, temuan-temuan penelitian ini mengonfirmasi bahwa magang MBKM tidak semata-mata berfungsi sebagai sarana memperoleh pengalaman lapangan, tetapi juga memainkan peran strategis dalam memperkuat kompetensi personal dan kesiapan psikologis mahasiswa untuk menghadapi tantangan dunia kerja.

Seiring dengan upaya peningkatan kesiapan kerja melalui program MBKM, muncul pula fenomena lain yang turut berpengaruh terhadap orientasi karier mahasiswa, yaitu meningkatnya peran media sosial sebagai sumber informasi nonformal. Media sosial TikTok telah menjadi platform yang signifikan dalam penyebaran informasi dan pengetahuan di kalangan generasi muda, termasuk informasi seputar dunia kerja (Khairunnisa, Komsiah, & Syaifuddin, 2023). Konten edukasi mengenai dunia kerja di TikTok menjadi sumber informasi alternatif yang

populer di kalangan mahasiswa Gen Z, sebuah generasi yang sangat akrab dengan teknologi digital dan media sosial (Khairunnisa et al., 2023).

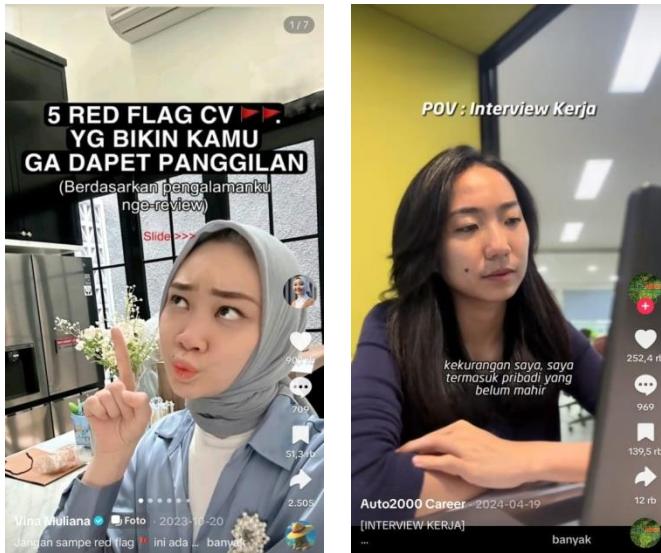
Data terbaru menunjukkan bahwa TikTok saat ini mendominasi lanskap media sosial di Indonesia, terutama di kalangan Gen Z. Menurut laporan DemandSage (Singh, 2025), jumlah pengguna aktif bulanan TikTok di Indonesia pada tahun 2025 diperkirakan mencapai sekitar 107,69 juta pengguna, menjadikannya negara dengan jumlah pengguna TikTok terbanyak kedua di dunia setelah Amerika Serikat. Dari sisi demografi, sekitar 65% pengguna TikTok secara global berasal dari rentang usia 18–34 tahun, dengan Gen Z (usia 18–24 tahun) sebagai kelompok dominan. Survei GoodStats 2023 juga mengonfirmasi bahwa mayoritas Gen Z (47%) menghabiskan lebih dari satu jam dalam sekali akses TikTok, dan 24% di antaranya menjadikan TikTok sebagai sumber utama informasi, termasuk seputar dunia kerja.

Pemilihan variabel konten TikTok seputar dunia kerja dalam penelitian ini didasarkan pada pertimbangan konseptual dan empiris yang kuat. TikTok merupakan platform berbasis *algorithmic content delivery*, di mana setiap pengguna menerima konten yang dipersonalisasi melalui fitur *For You Page* (FYP). Mekanisme ini membuat pengguna tidak harus menjadi pengikut (*followers*) suatu akun untuk dapat terpapar secara berulang pada jenis konten tertentu, termasuk konten yang membahas dunia kerja, pengembangan karier, maupun persiapan memasuki dunia profesional.

Selain itu, algoritma TikTok bekerja dengan mendeteksi minat pengguna melalui pola interaksi, seperti durasi menonton, likes, komentar, pencarian, hingga kebiasaan menggulir video. Ketika seorang mahasiswa menunjukkan ketertarikan pada konten tentang dunia kerja, misalnya menonton satu video terkait CV, interview, atau tips karier, algoritma secara otomatis akan menampilkan konten serupa dari

berbagai akun berbeda. Dengan demikian, paparan terhadap konten dunia kerja tidak terikat pada satu sumber saja, melainkan muncul secara luas, variatif, dan berulang.

Gambar 1.1 Konten TikTok Seputar Dunia Kerja



Sumber: Akun TikTok @Vmulliana dan @auto2000.career

Gambar di atas menunjukkan contoh konten edukatif seputar dunia kerja yang dikemas secara menarik dan singkat di TikTok, seperti panduan membuat CV, tips wawancara kerja, strategi negosiasi gaji, hingga insight budaya kerja. Banyak konten kreator memanfaatkan momentum ini untuk menghadirkan edukasi berbasis pengalaman yang dikemas secara ringkas, visual, dan relatable dan komunikasi kasual yang sesuai dengan preferensi Gen Z. Para konten kreator juga memanfaatkan infografis, storytelling, simulasi wawancara, hingga Q&A interaktif untuk meningkatkan engagement dan mempermudah pemahaman materi kompleks dalam waktu singkat (Ginting, Nasution, & Nurbaiti, 2024).

Tingginya jumlah views, likes, dan shares mencerminkan antusiasme penonton terhadap informasi karier yang dikemas dalam format digital yang praktis dan relevan. Hal ini menunjukkan bahwa TikTok telah bertransformasi menjadi platform yang tidak hanya menghibur, tetapi juga mendidik, khususnya dalam

membentuk pemahaman dan kesiapan mahasiswa menghadapi dunia kerja yang dinamis dan kompetitif (Abdul Aziz & Mohd Dali, 2023).

Gambar 1.2 Cuplikan komentar pengguna TikTok terkait proses melamar kerja.



Sumber: Akun TikTok @cocareer.official, @vmuliana dan @kitalulus

Namun, meskipun TikTok menjadi sarana populer untuk memperoleh wawasan seputar dunia kerja, adanya komentar pengguna pada berbagai konten menunjukkan adanya kesenjangan antara informasi yang diperoleh dengan kesiapan kerja nyata dalam menghadapi proses rekrutmen. Misalnya, terdapat komentar yang menyoroti kekhawatiran apakah CV yang dimiliki sudah cukup lengkap meskipun telah melamar ke banyak perusahaan, tetapi belum juga mendapat panggilan. Hal ini menunjukkan bahwa meski informasi tentang penyusunan CV bertebaran di media sosial, masih ada kebingungan dalam mengimplementasikannya secara tepat.

Selain itu, terdapat pula komentar lain yang mengungkapkan kesulitan ketika menjawab pertanyaan interview. Mereka sudah menyiapkan skenario jawaban dengan baik, namun saat praktik sering kali berbeda dari yang direncanakan sehingga menimbulkan rasa gugup dan hasil yang kurang maksimal. Kondisi ini menggambarkan bahwa meskipun konten TikTok mampu memberikan tips praktis,

tidak semua mahasiswa dapat menginternalisasikan pengetahuan tersebut menjadi keterampilan yang efektif saat diwawancara.

Fenomena berikutnya ditunjukkan oleh komentar pengguna yang menyatakan bahwa mereka sering kali hanya berhasil sampai tahap interview, tetapi gagal lolos ke tahap berikutnya. Permasalahan ini menandakan adanya tantangan lain yang lebih kompleks, seperti keterampilan komunikasi, kepercayaan diri, hingga strategi menjawab pertanyaan yang sesuai dengan ekspektasi perekrut. Hal ini mengindikasikan bahwa konten TikTok memang membantu dalam memberikan motivasi dan informasi awal, namun belum sepenuhnya mampu menjamin kesiapan kerja mahasiswa secara menyeluruh.

Dengan demikian, adanya komentar-komentar tersebut menjadi cerminan nyata permasalahan yang dihadapi mahasiswa generasi Z dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja. TikTok sebagai media pembelajaran informal memang memiliki peran penting dalam memberikan edukasi karier, tetapi efektivitasnya masih perlu dikaji lebih lanjut dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa. Di sinilah pentingnya penelitian untuk menganalisis sejauh mana konten TikTok seputar dunia kerja dapat memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa.

Sejumlah penelitian terdahulu membuktikan bahwa keberadaan konten TikTok memiliki pengaruh penting membentuk pemahaman dan kesiapan generasi muda menghadapi dunia kerja. Ettisa et al. (2025) menemukan bahwa konten TikTok tidak terbatas pada fungsi hiburan saja, melainkan dapat pula mampu memengaruhi persepsi dan sikap Generasi Z terhadap dunia kerja. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa platform ini dapat menjadi sumber motivasi sekaligus informasi, meskipun di sisi lain juga berpotensi menyebarkan stereotip negatif yang dapat mengurangi kepercayaan diri mahasiswa.

Pekkala dan van Zoonen (2022) meneliti hubungan antara penggunaan media sosial terkait pekerjaan dan efikasi diri komunikasi media sosial. Studi ini menemukan bahwa penggunaan media sosial dalam skenario kerja dapat berkontribusi pada produktivitas dan kepuasan karier karyawan dengan meningkatkan efikasi diri komunikasi mereka. Hal ini menunjukkan bahwa media sosial sebagai alat komunikasi dapat meningkatkan efikasi diri dan keterampilan komunikasi karyawan dalam lingkungan profesional, sehingga meningkatkan kinerja kerja (Ashaye dkk., 2023). Riset yang dilakukan (Fadilah et al, 2023), juga memperlihatkan bahwa TikTok dapat berfungsi sebagai media yang mendukung mahasiswa dalam mengasah soft skill melalui berbagai konten kreator yang membagikan tips pengembangan diri. Soft skill sendiri merupakan aspek yang penting untuk memasuki industri kerja.

Kesiapan kerja tidak sepenuhnya ditentukan oleh faktor eksternal seperti pengalaman magang dan eksposur terhadap konten digital, tetapi faktor internal dari dalam diri seseorang juga memiliki peran yang sangat krusial. Efikasi diri tergolong sebagai faktor internal yang dominan, yakni kepercayaan individu terhadap kapasitasnya dalam menuntaskan pekerjaan dan menghadapi berbagai Mahasiswa yang efikasi dirinya tinggi umumnya cenderung memiliki kepercayaan diri yang lebih besar dalam mengaplikasikan ilmu dan kompetensi yang telah mereka kuasai dari pengalaman maupun paparan digital ke dalam lingkungan kerja nyata, sehingga mendukung kesiapan mereka untuk memasuki dunia kerja secara optimal.

Dalam teori kognitif sosial Albert Bandura, efikasi diri merujuk pada kepercayaan cara seseorang memandang kecakapan dirinya untuk merencanakan dan menjalankan serangkaian tindakan yang dibutuhkan untuk meraih target yang telah ditetapkan. Dalam persiapan memasuki dunia kerja, efikasi diri berfungsi sebagai faktor mediasi yang mempengaruhi bagaimana berbagai intervensi dan pengalaman,

seperti magang MBKM dan eksposur terhadap konten TikTok seputar dunia kerja, diterjemahkan menjadi peningkatan kesiapan kerja.

Tabel 1.5 Hasil survei awal Efikasi Diri mahasiswa FEB UPNVJT

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
		Ya		Tidak	
		Jumlah	Presentase	Jumlah	Presentase
1.	Apakah anda merasa yakin dapat menyelesaikan tugas yang kompleks dengan baik?	4	40%	6	60%
2.	Apakah Anda mampu bangkit kembali setelah mengalami kegagalan dan menjadikannya pelajaran atau motivasi?	8	80%	2	20%
3.	Apakah Anda percaya diri untuk mempelajari dan menguasai keterampilan baru?	3	30%	7	70%
4.	Apakah Anda yakin dapat mencapai target atau tujuan yang dibuat dengan usaha yang konsisten?	5	50%	5	50%

Sumber: Data terolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pra survei, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri mahasiswa masih menunjukkan variasi yang cukup signifikan, dengan keunggulan pada aspek resiliensi atau kemampuan bangkit dari kegagalan, namun relatif lemah pada dimensi keyakinan dalam menyelesaikan tugas yang kompleks, mempelajari keterampilan baru, serta konsistensi dalam mencapai target. Kondisi tersebut mengindikasikan perlunya upaya strategis dalam meningkatkan efikasi diri mahasiswa agar lebih optimal dalam menghadapi dinamika dunia kerja. Dengan demikian, penguatan

efikasi diri dapat dipandang sebagai salah satu faktor kunci dalam mendukung kesiapan kerja mahasiswa di masa mendatang.

Penelitian yang dilakukan (Kristiana et al., 2025) menemukan bahwa *soft skills* dan pengalaman organisasi tidak secara langsung berpengaruh terhadap kesiapan kerja, tetapi efeknya muncul ketika dimediasi oleh efikasi diri. Dengan kata lain, pengalaman organisasi dan keterampilan yang dimiliki mahasiswa baru dapat mendorong kesiapan kerja apabila mereka juga memiliki keyakinan pada kemampuan diri sendiri. Syifa et al., (2023) meneliti kepada mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. Hasilnya menunjukkan bahwa efikasi diri dan soft skills sama-sama berkontribusi terhadap kesiapan kerja. Secara statistik, efikasi diri terbukti memberikan kontribusi kuat, menegaskan bahwa keyakinan diri mahasiswa merupakan salah satu prediktor utama kesiapan kerja

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada mahasiswa FEB UPNVJT, terlihat bahwa sebagian mahasiswa masih memiliki keraguan terhadap kemampuan diri mahasiswa dalam menjalani kehidupan kerja. Kondisi tersebut selaras dengan hasil riset sebelumnya yang mengindikasikan bahwa efikasi diri memegang peranan krusial dalam memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa. Namun, yang lebih menarik untuk diteliti lebih dalam adalah bagaimana efikasi diri dapat berfungsi sebagai variabel mediasi yang menjembatani hubungan antara faktor eksternal dengan kesiapan kerja.

Penelitian ini menawarkan kebaruan dengan mengintegrasikan tiga variabel yang belum banyak diteliti secara simultan dalam konteks kesiapan kerja mahasiswa Indonesia, yaitu pengalaman magang MBKM sebagai representasi pembelajaran formal-praktis, konten TikTok seputar dunia kerja sebagai pembelajaran informal digital, serta efikasi diri sebagai mediator psikologis yang menentukan efektivitas kedua jenis pembelajaran tersebut. Kontribusi penelitian ini bersifat multidimensional,

baik secara teoritis dengan mengembangkan model kesiapan kerja yang mengintegrasikan pembelajaran formal dan informal berbasis digital, maupun secara praktis melalui optimalisasi program MBKM serta pemanfaatan media sosial sebagai sarana edukasi untuk meningkatkan daya saing lulusan dan mengurangi tingkat pengangguran terdidik.

Dinamika dunia kerja yang semakin kompetitif menuntut generasi muda memiliki kesiapan yang tidak hanya bertumpu pada capaian akademik, tetapi juga pengalaman praktis, kepercayaan diri, dan kemampuan beradaptasi terhadap perkembangan teknologi. Program magang MBKM yang banyak diikuti mahasiswa FEB UPN "Veteran" Jawa Timur merupakan salah satu strategi penguatan kompetensi, meskipun hasilnya tidak selalu berbanding lurus dengan kesiapan kerja mahasiswa. Di sisi lain, perubahan pola konsumsi informasi Generasi Z memperlihatkan bahwa TikTok kini tidak hanya berfungsi sebagai media hiburan, melainkan juga sebagai sumber informasi karier yang cepat dan kontekstual. Dengan mempertimbangkan efikasi diri sebagai faktor psikologis, penelitian ini berupaya menelaah secara lebih komprehensif bagaimana pengalaman magang MBKM dan paparan konten digital dapat berkontribusi pada pembentukan kesiapan kerja mahasiswa di era digital.

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan fenomena di atas, program magang MBKM, efikasi diri dan peran konten kreator TikTok seputar dunia kerja sangat penting bagi para mahasiswa dalam upaya meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa FEB UPNVJT, maka dari itu penulis tertarik melakukan penelitian berjudul "**Pengaruh Pengalaman Magang MBKM dan Konten TikTok Seputar Dunia Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa FEB UPNVJT dengan Efikasi Diri sebagai Variabel Mediasi"**

## 1.2 Perumusan Masalah

1. Apakah pengalaman magang MBKM berpengaruh positif terhadap efikasi diri mahasiswa FEB UPNVJT?
2. Apakah konten TikTok seputar dunia kerja berpengaruh positif terhadap efikasi diri mahasiswa FEB UPNVJT?
3. Apakah pengalaman magang MBKM berpengaruh langsung terhadap kesiapan kerja mahasiswa FEB UPNVJT?
4. Apakah konten TikTok seputar dunia kerja berpengaruh langsung terhadap kesiapan kerja mahasiswa FEB UPNVJT?
5. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa FEB UPNVJT?
6. Apakah efikasi diri memediasi pengaruh magang MBKM terhadap kesiapan kerja mahasiswa FEB UPNVJT?
7. Apakah efikasi diri memediasi pengaruh konten TikTok seputar dunia kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa FEB UPNVJT?

## 1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman magang MBKM terhadap efikasi diri mahasiswa FEB UPNVJT.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengaruh konten TikTok seputar dunia kerja terhadap efikasi diri mahasiswa FEB UPNVJT.
3. Untuk mengetahui pengaruh langsung pengalaman magang MBKM terhadap kesiapan kerja mahasiswa FEB UPNVJT.
4. Untuk mengetahui pengaruh langsung konten TikTok seputar dunia kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa FEB UPNVJT.

5. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa FEB UPNVJT.
6. Untuk mengetahui peran mediasi efikasi diri dalam hubungan antara pengalaman magang MBKM dan kesiapan kerja mahasiswa FEB UPNVJT.
7. Untuk mengetahui peran mediasi efikasi diri dalam hubungan antara konten TikTok seputar dunia kerja dan kesiapan kerja mahasiswa FEB UPNVJT.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1. Bagi Universitas**

Dengan adanya melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh wawasan penting mengenai peran magang, efikasi diri, dan media sosial seperti TikTok dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa. Dapat dipergunakan untuk referensi bagi peneliti-peneliti kedepannya dan Pustaka bagi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

##### **2. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Penelitian ini dapat menjadi landasan untuk evaluasi dan pengembangan kurikulum yang mendukung efikasi diri dan kesiapan kerja mahasiswa, serta memberikan masukan untuk mengoptimalkan program magang agar lebih efektif meningkatkan keterampilan kerja. Pemanfaatan teknologi digital termasuk media sosial untuk pembelajaran dan pengembangan soft skills, yang akan mendorong kolaborasi dosen dan mahasiswa dalam menciptakan pendidikan berkualitas, serta mengoptimalkan praktik kerja lapangan sebagai bekal memasuki dunia profesional.

##### **3. Bagi Penulis**

Bagi penulis penelitian ini adalah sebuah kesempatan untuk menambah pengetahuan dan dapat mengimplementasikan teori-teori yang sudah dipelajari

selama masa kuliah dalam mengembangkan hard skill dan soft skill yang nantinya dapat dipergunakan dalam memasuki dunia pekerjaan.