

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Lulusan perguruan tinggi menghadapi berbagai permasalahan yang semakin kompleks, salah satunya adalah masalah dalam dunia kerja. Hal ini menimbulkan tantangan serius dalam transisi dari bangku perguruan tinggi ke dunia kerja, sering kali memunculkan fenomena *skills gap* atau kesenjangan pada kompetensi yang dihasilkan lulusan dengan kebutuhan sebenarnya dalam dunia industri. McKinsey Global Institute (MGI) memprediksi bahwa pada tahun 2030 Indonesia akan menghadapi tantangan di pasar kerja berupa kurangnya tenaga kerja yang terdidik dan terampil, sebaliknya, jumlah tenaga kerja yang memiliki latar belakang pendidikan namun belum didukung oleh keterampilan yang sesuai diperkirakan akan melebihi kebutuhan pasar kerja.<sup>4</sup> Artinya, meskipun jumlah lulusan sarjana terus meningkat, mereka seringkali dianggap belum memiliki kesiapan kerja sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja pada dunia kerja modern, yang berkontribusi pada tingginya angka pengangguran terdidik di Indonesia.

Fenomena tersebut terlihat dari masih banyaknya lulusan perguruan tinggi yang belum berhasil memasuki dunia kerja sesudah merampungkan studinya. Sesuai data dalam Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2025 yang dirilis pada 30 Januari 2026 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) jenjang sarjana atau pada tingkat pendidikan universitas sebesar 5,39%, jumlah ini mengalami kenaikan 0,14% dibandingkan tahun 2024 dengan presentase pengangguran pada jenjang universitas sebesar 5,25%<sup>5</sup>. Hal tersebut menjadikan pengangguran pada tingkat pendidikan universitas masuk dalam kategori tiga besar sebagai penyumbang tingkat pengangguran terbanyak di Indonesia.

---

<sup>4</sup> Titik Handayani, "The Relevance of Graduates of Higher Education in Indonesia With the Requirements of Labor in the Global Era," *Jurnal Kependudukan Indonesia* | 10, no. 1 (2015): 53–64.

<sup>5</sup> BPS, "Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan 2025. Badan Pusat Statistik, (2026). <https://www.bps.go.id/>

Argi *et al*, telah melakukan kajian penelitian dan didapatkan kesimpulan adanya berpengaruh pada tingkat pengangguran salah satu faktornya adalah ketidak sesuaian antara dunia pendidikan (kurangnya pengajaran tentang keterampilan praktis) yang menjadi kebutuhan pasar tenaga kerja. Hal itulah yang membuat lulusan tidak siap untuk menghadapi tuntutan di dunia kerja.<sup>6</sup> Secara umum, individu yang telah menyelesaikan pendidikan tinggi dan memperoleh gelar sarjana dipandang sudah memiliki kualifikasi dasar memasuki dunia kerja. Akan tetapi, kenyataan menunjukkan bahwa kepemilikan gelar akademik semata belum tentu menjamin kesiapan individu maupun keberhasilannya terserap di pasar kerja. Kondisi ini mengisyaratkan adanya unsur lain di luar pencapaian akademik yang kemungkinan memiliki peran lebih signifikan dalam membentuk kesiapan kerja pada lulusan perguruan tinggi seperti *soft skill*, pengalaman organisasi, dan efikasi diri.<sup>7</sup>

Beragam faktor, dapat turut memengaruhi hal tersebut salah satunya adalah tingkat kesiapan kerja lulusan perguruan tinggi yang memiliki peran penting untuk menghadapi tuntutan dunia kerja. Menurut Setiarini *et al.*, kemampuan adaptasi didukung dengan kematangan secara fisik, mental maupun pengalaman belajar yang menjadi kebutuhan dunia kerja dapat diartikan sebagai kesiapan kerja.<sup>8</sup> Pendapat lain dikemukakan oleh Korbaffo *et al.*, menyatakan jika cerminan kemampuan, sikap, ataupun pemahaman yang diperlukan untuk memasuki dan beradaptasi dengan tuntutan yang ada di dunia kerja menjadi bagian dari kesiapan kerja.<sup>9</sup> Proses

---

<sup>6</sup> Argi Yhudin Avri Ardhana *et al.*, “Analisis Ketidakesesuaian Antara Pendidikan Dengan Kebutuhan Dunia Kerja Di Indonesia,” *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 3, no. 4 (2025): 1020–1026.

<sup>7</sup> Ardelta and Widodo, “Pengaruh Pengalaman Organisasi, *Soft skill* Dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Calon Lulusan Universitas YPPI Rembang,” *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar* 10, no. 04 (2025): 343–54.

<sup>8</sup> Setiarini *et al.*, “Pengaruh *Soft skill* Dan Pengalaman Magang Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Mahasiswa FEB Universitas PGRI Semarang),” *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi* 10, no. 2 (2022): 195–204, <https://doi.org/10.36596/ekobis.v10i2.941>.

<sup>9</sup> Yesus Armiro Korbaffo *et al.*, “PENGARUH EFIKASI DIRI DAN SOFT SKILL TERHADAP KESIAPAN KRJA MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS

transisi menuju dunia kerja akan terasa sulit ketika lulusan tidak mempunyai kesiapan kerja yang memadai, baik dalam menghadapi proses rekrutmen maupun dalam menjalankan peran profesional di lingkungan kerja. Dampaknya mahasiswa yang menghadapi masa akhir studi cenderung diliputi kecemasan dan ketidakpastian akan masa depan karir mereka, yang seringkali berakar pada persepsi kurangnya keterampilan yang relevan di luar pencapaian akademik. Kenaikan tingkat pengangguran lulusan perguruan tinggi, masih sering terjadi. Karena ketidaksesuaian keterampilan yang dimiliki dengan tuntutan pasar tenaga kerja yang kemudian mengakibatkan rendahnya daya saing pada pasar kerja.<sup>10</sup>

Merujuk pada wawancara pra-penelitian terhadap beberapa mahasiswa tingkat akhir, mayoritas mahasiswa mengungkapkan bahwa mereka sering merasa cemas ketika menghadapi masa transisi dari bangku kuliah ke dunia kerja. Kecemasan itu terutama dipicu oleh perasaan belum siap untuk memasuki dunia profesional karena merasa pengalamannya yang masih terbatas selama perkuliahan. Menurut mereka, minimnya pengalaman yang dapat mengasah *skill* maupun kegiatan pengembangan diri menyebabkan kompetensi yang dimiliki kurang cukup untuk bersaing dalam dunia kerja, sehingga timbulnya perasaan cemas. Temuan tersebut sesuai dengan hasil riset Porwanto yang mengungkapkan bahwa, tingkat kecemasan yang dialami oleh generasi Z pasca lulus kuliah akibat dari masa transisi dari kuliah ke dunia kerja, serta kecemasan yang muncul karena ketidakmampuan berkompetisi berdasarkan keahlian yang dimiliki.<sup>11</sup> Tingginya angka pengangguran terdidik dapat dipahami sebagai cerminan dari persoalan kesiapan kerja lulusan. Kondisi pengangguran di kalangan

---

TIMOR,” *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Organisasi* 4, no. 2 (2025): 511–23, <https://doi.org/10.64626/jmbo.v4i2.584>.

<sup>10</sup> Muhammad Akbar *et al.*, “Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Dengan Pengalaman Magang Sebagai Variabel Moderasi Pada Mahasiswa,” *Jurnal Bisnis Mahasiswa* 5, no. 4 (2025): 2199–2212, <https://doi.org/https://doi.org/10.60036/jbm.734>.

<sup>11</sup> Purwanto, “Generasi Gelisah : Pendekatan Fenomenologis Kecemasan Eksistensial Gen Z Pasca Lulus Kuliah,” *Jurnal Pendidikan Indonesia* 2, no. 3 (2025): 301–20, <https://doi.org/10.61930/pjpi.v3i2>.

lulusan mengindikasikan bahwa kemampuan adaptif tersebut belum berkembang secara optimal pada sebagian individu, sehingga mempertegas pentingnya mengkaji faktor-faktor yang berperan dalam membangun kesiapan kerja secara lebih menyeluruh.

Kesiapan kerja erat kaitannya dengan keahlian ataupun keterampilan yang dikuasai oleh lulusan perguruan tinggi. Setiarini *et al.*, mendefinisikan Kesiapan kerja sebagai keahlian yang berisi keterampilan teknis (*hard skills*) yang diperoleh melalui proses pembelajaran akademik serta keterampilan non-teknis (*soft skills*) yang berkaitan dengan kemampuan diri, komunikasi, kerja sama tim, serta kemampuan dalam beradaptasi yang menjadi indikator penting untuk menentukan kesiapan kerja individu.<sup>12</sup> Sejalan dengan hal tersebut, Yolanda *et al.*, mengemukakan kondisi individu dengan kematangan fisik dan mental yang seimbang, serta didukung oleh pengalaman belajar yang membentuk kemampuan untuk menjalankan tuntutan pekerjaan secara optimal dalam menjalankan suatu kegiatan tertentu dapat dikatakan sebagai kesiapan kerja.<sup>13</sup> Sejumlah faktor diketahui memengaruhi tingkat kesiapan kerja seseorang. Menurut Riyanti & Kasyadi, Berbagai faktor yang memengaruhi kondisi tersebut dapat berasal dari unsur-unsur eksternal yang berasal dari lingkungan sosial maupun unsur-unsur internal yang melekat pada individu.<sup>14</sup> Faktor internal mencakup berbagai karakteristik personal, seperti kemampuan intelektual, bakat, minat, motivasi, sikap, pengalaman, serta kepribadian. Selain itu, aspek lain seperti hobi, pencapaian yang pernah diraih, keterampilan yang

---

<sup>12</sup> Setiarini *et al.*, “Pengaruh Soft Skill Dan Pengalaman Magang Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Mahasiswa FEB Universitas PGRI Semarang).” ” *EKOBIS : Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi* 10, no. 2 (2022): 195–204. <https://doi.org/10.36596/ekobis.v10i2.941>.

<sup>13</sup> Silvia Yolanda, Daeng Ayub, and Dafetta Fitrilinda, “Pengaruh Employability Skills Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Masyarakat Angkatan 2020 FKIP UNRI,” *MOTEKAR: Jurnal Multidisiplin Teknologi Dan Arsitektur* 1, no. 2 (2023): 301–7, <https://doi.org/10.57235/motekar.v1i2.1126>. *MOTEKAR: Jurnal Multidisiplin Teknologi Dan Arsitektur* 1, no. 2 (2023): 301–7, <https://doi.org/10.57235/motekar.v1i2.1126>.

<sup>14</sup> Sulis Riyanti and Suparlan Kasyadi, “Motivasi Dan Pengalaman Praktek Kerja Industri Mempengaruhi Kesiapan Kerja Siswa: Studi Pada SMK Swasta Di Kabupaten Bogor,” *Jurnal Pendidikan IPS* 4, no. 1 (2021): 43–57, <https://doi.org/10.30998/herodotus.v4i1.8815>.

dimiliki, cara memanfaatkan waktu luang, serta permasalahan dan keterbatasan pribadi juga turut berperan. Pengetahuan mengenai dunia kerja, kondisi dan kemampuan fisik, penampilan, aspirasi masa depan, serta wawasan tentang pendidikan lanjutan. Termasuk dalam faktor yang bersumber dari diri. Sementara itu, faktor eksternal berasal dari lingkungan sosial di sekitar individu, seperti arahan dan dukungan orang tua, pengaruh sesama teman, serta kondisi masyarakat tempat individu tersebut tumbuh dan berkembang.

Dari berbagai faktor kesiapan kerja, faktor internal memiliki keterkaitan yang sangat erat dengan *employability skills*. Faktor ini mencakup kemampuan diri yang dimiliki individu sebagai bekal awal dalam melaksanakan pekerjaannya. Penelitian oleh Akbar *et al.*, menyatakan bahwa pengembangan *soft skills* dan *hard skill* yang baik akan secara langsung meningkatkan keyakinan individu dalam menghadapi proses pencarian kerja dan tantangan dunia kerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan skor kesiapan kerja secara keseluruhan.<sup>15</sup> *Employability skills* dapat diartikan sebagai suatu keterampilan maupun perilaku yang dimiliki individu dan sangat diperlukan untuk dunia kerja.<sup>16</sup> Di sisi lain Anwar dalam Yolanda *et al.*, mengemukakan bahwa *employability skills* merupakan bentuk pendidikan yang mampu memberikan manfaat berupa bekal keterampilan praktis dan bermanfaat yang memiliki hubungan pada Tuntutan pasar tenaga kerja, peluang usaha, serta potensi sektor ekonomi dan industri yang berada di masyarakat.<sup>17</sup> Oji dalam Arham & Nio., menyebutkan keterampilan dalam *employability skills* berupa kemampuan berkomunikasi secara efektif, kemampuan dalam berfikir kritis, kerja sama dalam tim, keinginan untuk terus berkembang dan belajar serta kemampuan

---

<sup>15</sup> Akbar *et al.*, “Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Dengan Pengalaman Magang Sebagai Variabel Moderasi Pada Mahasiswa.”

<sup>16</sup> Ria Novita, Ernita Maulida, and Dewi Suliyanthini, “Hubungan Employability Skills Dan Motivasi Bekerja Dengan Hasil Belajar Di Pusat Pelatihan Kerja Daerah,” *Jurnal Keluarga* 6, no. 2 (2020): 189–201.

<sup>17</sup> Yolanda, Ayub, and Fitrilinda, “Pengaruh Employability Skills Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Masyarakat Angkatan 2020 FKIP UNRI.”

manajemen diri. Kemampuan ini sangat krusial untuk mendukung pelaksanaan tugas serta tanggung jawab pekerjaan.<sup>18</sup>

*Employability skills* pada dasarnya bukan hanya dikembangkan dari proses pembelajaran di dalam kelas, namun juga melalui berbagai aktivitas pendukung selama masa perkuliahan. *Employability skills* dapat diasah dari hasil keterlibatan mahasiswa dalam aktivitas organisasi yang diikuti mahasiswa, baik yang berada di lingkungan internal maupun eksternal kampus. Melalui keaktifan berorganisasi, mahasiswa memiliki kesempatan untuk membantu mengembangkan keahlian berkomunikasi, kepemimpinan, pengaturan waktu, kerja sama tim, serta kemampuan mengambil keputusan melalui pengalaman dalam situasi nyata.<sup>19</sup> *Employability skills* yang lebih baik umumnya berasal dari mahasiswa tingkat akhir yang aktif bergabung dalam kegiatan non akademik, daripada mahasiswa yang sama sekali belum pernah andil pada kegiatan lain. Karena mahasiswa yang aktif memperoleh kesempatan untuk mengembangkan berbagai keterampilan yang relevan untuk dunia kerja.

Hubungan yang kuat dan positif antara pengalaman berorganisasi siswa dan kesiapan kerja pada dunia kerja terdapat pada penelitian yang dilakukan Ardelta & Widodo.<sup>20</sup> Pengalaman tersebut dapat menjadi modal persiapan yang matang diperlukan agar mahasiswa mampu menghadapi persaingan dalam dunia ketenagakerjaan yang semakin kompetitif. Oleh sebab itu, diperlukan kajian empiris untuk mengetahui sejauh mana *employability skills* dapat mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir dengan pengalaman organisasi. Studi ini diharapkan akan memberikan gambaran mengenai peran *employability skills* dalam

---

<sup>18</sup> Arham and Nio, "Pengaruh *Employability Skill* terhadap Kesiapan Kerja yang Dimoderasi oleh Dukungan Sosial pada Mahasiswa Universitas Negeri Padang," *Jurnal Penelitian Guru Indonesia* 5, no. 6 (2025): 6075–91, <https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v5i6.7205>.

<sup>19</sup> Andi Supiyandi *et al.*, "Pengaruh Keaktifan Mahasiswa Dalam Berorganisasi Terhadap Kemampuan Public Speaking Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura," *Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi* 6, no. 1 (2025): 88–98, <https://doi.org/https://doi.org/10.55122/kom57.v6i1.1711>.

<sup>20</sup> Florenhe Ardelta and Widodo, "Pengaruh Pengalaman Organisasi, Soft Skill Dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Calon Lulusan Universitas YPPI Rembang."

meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa dan menjadi bahan pertimbangan bagi universitas untuk merancang program pengembangan mahasiswa yang lebih relevan dengan kebutuhan dunia kerja.

Kajian terhadap riset terdahulu menunjukkan adanya celah (*research gap*) yang hendak diisi. Penelitian Hasanah *et al.*, menemukan bahwa *employability skills* menjadikan *hard skills* dan *soft skills* sebagai kombinasi yang berpengaruh secara signifikan pada kesiapan kerja dalam memasuki, bertahan, dan berkembang di dunia kerja.<sup>21</sup> Namun, penelitian tersebut tidak secara khusus membedakan kontribusi pengalaman organisasi. Sementara itu, Hasani & Alam., mengungkap peran *soft skills* yang berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja yang mencapai 43,8%. Penelitian tersebut hanya membahas variabel *soft skill* tanpa menspesifikkannya menjadi *employability skill* yang ditambah juga dengan motivasi memasuki dunia kerja sebagai variabel (X1).<sup>22</sup>

Hasil penelitian Prasetyo *et al.* mengungkapkan *soft skills* ataupun *hard skills* memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Di antara kedua faktor tersebut, *soft skills* terbukti memiliki peran yang lebih dominan dalam meningkatkan kesiapan kerja.<sup>23</sup> Penelitian ini membedakan variabel *hard skill* dan *soft skill* dalam penelitiannya ditambah dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Dapat dilihat, belum banyak penelitian yang dengan spesifik menguji pengaruh berbagai dimensi *employability skills* terhadap konstruk kesiapan kerja dengan menyasar secara eksklusif pada populasi mahasiswa tingkat akhir dengan pengalaman organisasi. Keunikan penelitian ini terletak pada fokus terhadap kelompok spesifik (mahasiswa tingkat akhir dengan pengalaman organisasi)

---

<sup>21</sup> Hasanah, Purnamawati, and Nur Atiyah Fadhilah, "Analisis Pengaruh Tingkat Employability Skills Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Teknik Universitas Negeri Makassar," *Indonesian Journal of Social Educational Studies* 6, no. 2 (2025): 171–81.

<sup>22</sup> Rizka Hasani and Iskandar Ali Alam, "Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja Dan Soft Skills Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Manajemen Universitas Bandar Lampung," *ECo-Buss: Economics and Business* 7, no. 3 (2025): 1774–85, <https://doi.org/10.32877/eb.v7i3.2047>.

<sup>23</sup> Nugroho dwi Prasetyo *et al.*, "Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Value Management Research* 1, no. 2 (2024): 87–96, <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/ger.2023.01.012>.

Berdasarkan uraian yang dipaparkan, tujuan dari studi ini untuk menganalisis pengaruh *employability skills* terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir dengan pengalaman organisasi. Secara lebih spesifik, penelitian ini bertujuan mengukur sejauh mana dimensi-dimensi *employability skills* berkontribusi terhadap tingkat kesiapan kerja. Penelitian ini mengajukan hipotesis berupa terdapat pengaruh yang signifikan dari *employability skills* terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir dengan pengalaman organisasi.

## **1.2 Identifikasi Masalah Penelitian**

Penelitian ini berfokus dalam mengukur tingkat *employability skills* yang dimiliki oleh mahasiswa tingkat akhir dengan pengalaman organisasi dan melihat pengaruhnya terhadap kesiapan kerja. Berikut ini adalah identifikasi masalah dalam penelitian:

1. Tingginya angka pengangguran terdidik di Indonesia mengindikasikan masih ada ketidaksesuaian pada keahlian lulusan universitas dan kebutuhan dunia kerja, di mana kepemilikan gelar akademik (*hard skills*) ternyata tidak secara otomatis menjamin kesiapan kerja lulusan.
2. Fenomena ini menimbulkan kecemasan dan ketidakpastian karir di kalangan mahasiswa tingkat akhir, yang seringkali merasa kurang memiliki keterampilan non teknis (*soft skills*) yang diperlukan.
3. Salah satu jalur pengembangan keterampilan tersebut adalah melalui keaktifan dalam organisasi kemahasiswaan, namun belum ada pemahaman yang komprehensif dan empiris mengenai sejauh *employability skills* yang dimiliki mahasiswa dengan pengalaman organisasi yang kemudian memengaruhi kesiapan kerja.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang fenomena penelitian ini, diuraikan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat *employability skills* pada mahasiswa tingkat akhir dengan pengalaman organisasi?
2. Bagaimana tingkat kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir dengan pengalaman organisasi?
3. Apakah terdapat pengaruh *employability skills* terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir dengan pengalaman organisasi?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, didapatkan tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat *employability skills* pada mahasiswa tingkat akhir dengan pengalaman organisasi.
2. Untuk mengetahui tingkat kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir dengan pengalaman organisasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh *employability skills* terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir dengan pengalaman organisasi.

#### **1.5 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan studi ini untuk mengkaji pengaruh *employability skills* terhadap kesiapan kerja di kalangan mahasiswa tingkat akhir yang pernah aktif di organisasi kemahasiswaan. Adapun kegunaan lain dalam penelitian ini adalah:

1. Kegunaan ilmiah, yakni sebagai sumbangsih dalam kontribusinya mengembangkan ilmu pengetahuan yang khususnya pada bidang Psikologi untuk menganalisis pengaruh *employability skills* terhadap kesiapan kerja di lingkungan perguruan tinggi dengan subjek mahasiswa yang pernah aktif berorganisasi.
2. Kegunaan praktis, temuan dari penelitian ini dapat dijadikan bahan bagi lembaga kemahasiswaan dan organisasi sebagai promosi dan nilai tambah keikutsertaan dalam organisasi, dapat dimanfaatkan sebagai dasar untuk merancang kegiatan yang mampu menambah

kesiapan mahasiswa untuk menghadapi dunia kerja. Manfaat lain yang diharapkan dari penelitian ini adalah pada dunia industri dan pemberi kerja untuk membantu memberikan gambaran mengenai profil dan potensi lulusan yang memiliki pengalaman organisasi, sehingga dapat menyusun strategi rekrutmen, program *onboarding*, dan pelatihan awal yang lebih efektif sesuai dengan keterampilan yang telah dimiliki oleh calon karyawan.

### **1.6 Ruang Lingkup Penelitian**

Studi penelitian ini difokuskan pada analisis pengaruh *employability skills* terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir dengan pengalaman organisasi. Populasi penelitian dibatasi secara spesifik pada mahasiswa S1 tingkat akhir dari berbagai program studi di Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung dengan pengalaman organisasi. Pengumpulan data pada periode waktu tertentu dan hanya berfokus pada variabel *employability skills* sebagai salah satu faktor yang diduga turut berpengaruh untuk kesiapan kerja.

### **1.7 Penegasan Variabel**

Dalam studi ini menggunakan variabel *employability skills* sebagai variabel (X) yang didefinisikan sebagai seperangkat keterampilan, kualitas, dan atribut pribadi yang dapat dipindahtangankan (*transferable*) yang membuat seorang individu memiliki nilai dan daya saing di pasar kerja, melampaui pengetahuan teknis spesifik. Keterampilan ini memungkinkan seseorang untuk memperoleh, mempertahankan, dan berkembang dalam pekerjaannya. Dalam konteks ini, *employability skills* dapat dikembangkan melalui pengalaman non akademik, khususnya kegiatan berorganisasi. Skala penelitian yang disusun untuk penelitian ini berdasarkan aspek-aspek *employability skills* yang dikemukakan oleh Fugate *et al.*, meliputi: (a) *Career Identity*, (b) *Personal Adaptability*, dan (c) *Social and Human*

*Capital*.<sup>24</sup> Setiap aspek akan dijabarkan menjadi indikator-indikator perilaku yang dapat diamati dan direspons oleh responden dalam instrumen penelitian (kuesioner).

Sedangkan variabel (Y) dalam penelitian ini berupa kesiapan kerja yang didefinisikan sebagai tingkat kesiapan psikologis dan kompetensi yang dirasakan oleh seorang individu untuk berhasil bertransisi dari lingkungan pendidikan ke dunia kerja. Kesiapan ini mencakup keyakinan terhadap kemampuan diri, pemahaman tentang tuntutan dan dinamika dunia kerja, serta kesiapan mental untuk mengambil peran profesional. Variabel ini akan diukur berdasarkan aspek-aspek kesiapan kerja yang dikemukakan oleh Brady<sup>25</sup>, meliputi: (a) Tanggung Jawab, (b) Fleksibilitas, (c) Keterampilan, (d) Komunikasi, (e) Pandangan Diri, (f) Kesehatan dan Keselamatan.

## 1.8 Sistematika Penulisan

Penulisan laporan ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

### 1. BAB I Pendahuluan

Berisi rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta struktur penulisan semuanya diuraikan dalam bab ini bersama dengan latar belakang penelitian, yang menjelaskan fenomena yang mendasari topik penelitian.

### 2. BAB II Tinjauan Pustaka

Menyajikan teori-teori tentang *employability skill* yang dimiliki oleh mahasiswa tingkat akhir dengan pengalaman organisasi dan kesiapan kerja.

### 3. BAB III Metodologi Penelitian

Bab ini menjelaskan karakteristik demografis dan sampel, lokasi serta jangka waktu penelitian, jenis dan metodologi penelitian, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

---

<sup>24</sup> Mel Fugate, Angelo J Kinicki, and Blake E Ashforth, "Employability : A Psycho-Social Construct , Its Dimensions , and Applications," *Journal of Vocational Behavior* 65 (2004): 14–38, <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>.

<sup>25</sup> Brady Robert P, *Work Readiness Inventory: Administrator's Guide. Job Information Seeking and Training (JIST) Works* (2010). 1-16

4. BAB IV Hasil Penelitian

Menampilkan hasil penelitian tentang pengaruh *employability skills* terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir dengan pengalaman organisasi berdasarkan data yang dikumpulkan.

5. BAB V Pembahasan

Bab ini memuat pembahasan yang menguraikan serta memperkuat permasalahan penelitian berdasarkan temuan yang diperoleh selama proses penelitian.

6. BAB VI Penutup

Bab ini berisi simpulan penelitian yang disusun berdasarkan hasil analisis serta saran yang diharapkan dapat dijadikan masukan bagi penelitian selanjutnya maupun pihak terkait.