

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Individu pada rentang usia 15–24 tahun berada dalam tahap eksplorasi, suatu fase ketika seseorang mulai mengidentifikasi minat dan kemampuan, menimbang berbagai pilihan pekerjaan, serta mengarahkan keputusan terhadap bidang karier yang ingin dijalani (Super, 1990) dalam Nisa *et al.* (2025). Pada fase ini, individu dihadapkan dengan pilihan dan penentuan sikap pada berbagai hal, mulai dari hal sederhana dengan memilih pendidikan hingga memilih jalan karier yang diinginkan. Kesiapan menuju karir profesional bukanlah sekadar urutan pekerjaan yang stabil, melainkan sebuah perjalanan dinamis dan kompleks yang menuntut individu untuk terus beradaptasi dan berkembang (Waqfi *et al.*, 2023).

Mahasiswa adalah sumber daya manusia yang potensial yang dihadapkan pada tantangan untuk mendapatkan peluang kerja. Dinamika kerja yang semakin kompetitif menuntut lulusan perguruan tinggi untuk siap bersaing, meskipun realitanya belum memiliki kesiapan kerja yang memadai. Hal ini dibuktikan dengan data dari Badan Pusat Statistik mengenai Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) berdasarkan Pendidikan Tertinggi mencapai 7.465.599 orang per Agustus 2024, termasuk lulusan pada tingkat Universitas per Agustus mencapai 842.378 orang.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Bali, tingkat pengangguran di wilayah tersebut pada Agustus 2024 berada di angka 1,79%, mengalami penurunan sebesar 0,90% poin dibanding tahun sebelumnya. Sementara

itu, jika menilik capaian per wilayah pada Agustus 2023 sebagaimana dilansir BPS Bali melalui RRI.co.id, Kabupaten Buleleng mencatatkan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) tertinggi, yakni mencapai 3,60%. Kemudian di tahun 2024 berdasarkan Sakernas, Kabupaten Buleleng masih menduduki posisi tertinggi yakni sebanyak 10.408 penduduk menganggur. Meskipun data pengangguran tidak menyebutkan lulusan S1 dengan jumlah terbanyak secara spesifik, namun data dari BPS Kabupaten Buleleng (2024) menyebutkan struktur lapangan kerja di Buleleng masih didominasi oleh sektor pertanian, perdagangan, dan jasa informal. Ini memungkinkan terbatasnya daya serap tenaga kerja berpendidikan tinggi, terlebih lagi di sektor industri kreatif dan profesional yang ketersediaannya masih terbatas berbeda dengan daerah lainnya yang ada di Bali.

Selain itu, pemerintah juga turut memberikan dukungan dalam meningkatkan kepedulian serta keterampilan mahasiswa S1 maupun organisasi kemahasiswaan melalui berbagai program pengembangan, seperti program magang, pembinaan UMKM, hingga kegiatan pemberdayaan masyarakat. Salah satu bentuknya melalui Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) yang mendukung Program Penguatan Kapasitas Organisasi Kemahasiswaan (PPK Ormawa) sebagai upaya mendorong peran aktif mahasiswa dalam pemberdayaan desa dan juga secara langsung mengasah kemampuan praktis, *soft skill*, dan kapasitas profesional mahasiswa. Di Kabupaten Buleleng, program PPK Ormawa juga mendapat dukungan penuh dari Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (PMD) yang memandang PPK Ormawa sebagai langkah strategis untuk meningkatkan kualitas masyarakat desa melalui pendekatan di bidang pendidikan, ekonomi, budaya, dan pariwisata.

Universitas tidak lagi sebagai pusat ilmu, namun juga sebagai wadah potensial bagi mahasiswa untuk memahami dan mencoba peluang di masa depan. Sebagai salah satu perguruan tinggi terkemuka di Bali, Universitas Pendidikan Ganesha (Undiksha) mengusung visi strategis untuk mencetak sumber daya manusia yang kompetitif. Fokus utama pengembangan ini diarahkan pada kemampuan mahasiswa dalam menciptakan sekaligus memanfaatkan peluang kerja yang berlandaskan pada penguasaan pengetahuan dan keterampilan. Pada tahun 2023, Undiksha telah meluluskan sebanyak 1.302 orang pendidikan S1 dari delapan fakultas di Undiksha. Dari lulusan tersebut menunjukkan persentase rata-rata sebanyak 8,15% lulusan belum bekerja menurut Undiksha *Tracer Study* (2023). Peningkatan lulusan belum bekerja terdapat pada April 2024 lalu yang telah meluluskan sebanyak 552 orang di jenjang pendidikan S1, dengan persentase rata-rata sebanyak 17,12% belum bekerja. Bahkan tercatat persentase salah satu fakultas ada yang mencapai 28,24% lulusannya menganggur sebagai angka tertinggi di dalam lingkup fakultas dengan lulusan yang belum bekerja.

Selain itu, data juga menunjukkan bahwa dari lulusan yang telah bekerja, masih terdapat persentase yang cukup besar lulusan bekerja namun kurang erat dan tidak relevan dengan bidang studi lulusan. Persentase rata-rata sebanyak 12,61% yang bekerja tidak relevan dengan bidang studi lulusan, dan diantaranya terdapat 7,84% kurang erat, serta 9,80% tidak erat sebagai angka tertinggi lulusan dari delapan fakultas. Data tersebut menunjukkan adanya kemungkinan ketidakselarasan antara kesiapan kompetensi ataupun peran faktor lainnya yang dimiliki oleh lulusan dengan kebutuhan di pasar kerja.

Melihat fenomena yang terjadi, masa transisi pendidikan ke dunia kerja menjadi fase yang perlu dipersiapkan dengan matang, dengan tidak hanya mengasah kemampuan akademis, namun juga dari segi non akademis sehingga penekanannya tidak semata-mata pada aspek kognitif, namun juga pada aspek aspek kepribadian lainnya, seperti aspek afektif dan psikomotrik (Pramesti *et al.*, 2024). Dalam konteks ini, kesiapan kerja merujuk pada kemampuan dan keahlian individu dalam merespons serta melaksanakan aktivitas yang membentuk sikap dan perilaku kerja. Proses ini bertujuan untuk membangun keterampilan esensial yang diperlukan seseorang dalam menghadapi dunia kerja (Destanis, 2023).

Dalam konteks perguruan tinggi, organisasi kemahasiswaan menjadi wadah yang sangat strategis untuk membentuk semua kecakapan tersebut. Organisasi kemahasiswaan (Ormawa) berperan sebagai media bagi mahasiswa untuk mengasah keterampilan nonakademik di luar aktivitas perkuliahan resmi (Waskito & Suarmanayasa, 2025). Keterlibatan aktif dalam organisasi ini memberikan pengalaman berharga, khususnya dalam membangun komunikasi yang efektif, berkolaborasi dalam tim, menyampaikan ide, serta berpartisipasi aktif dalam mencapai tujuan bersama (Fahriyanto, 2020). Labiro dan Widjaja (2024) menemukan bahwa keaktifan serta pengalaman belajar dalam organisasi memberikan kontribusi positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Sejalan dengan hal tersebut, Priskova dan Falahurrofiqo (2024) turut menegaskan bahwa bekal pengalaman organisasi sangat krusial dalam menopang kesiapan kerja lulusan, di mana temuan ini dapat dijadikan landasan dalam merumuskan kebijakan pendidikan yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja.

Undiksha telah mendukung semangat mahasiswa untuk menavigasi kariernya menuju kesiapan kerja, dengan menyediakan wadah organisasi kemahasiswaan yang diyakini sebagai sarana efektif bagi mahasiswa untuk mengembangkan *soft skills*. Keikutsertaan mahasiswa dalam kegiatan organisasi kemahasiswaan berkontribusi positif terhadap pengembangan diri (Wijana & Rusiawati, 2025). Pada gilirannya, diasumsikan sebagai pondasi atau modal penting yang akan mendukung kesiapan mereka dalam menghadapi dunia kerja yang kompetitif. Melihat banyaknya mahasiswa Undiksha yang berpartisipasi aktif dalam organisasi, ini menjadi fenomena menarik untuk diteliti apakah mahasiswa tersebut memiliki kesiapan kerja yang baik setelah mendapatkan bekal ilmu dan pengalaman lapangan selama mengikuti organisasi.

Wawancara awal telah dilakukan pada sepuluh mahasiswa yang mengikuti organisasi kemahasiswaan yang saat ini telah berada di semester akhir, menunjukkan meskipun semangat mahasiswa Undiksha berpartisipasi dalam organisasi terbilang tinggi, mayoritas mahasiswa menyatakan belum siap untuk bekerja. Dari sepuluh Mahasiswa yang telah aktif dalam organisasi, terdapat enam mahasiswa yang menyatakan belum siap untuk memasuki dunia kerja. Kemudian dua orang menyatakan “siap tidak siap, harus siap” sehingga penulis disini menyimpulkan bahwa responden mempunyai sikap optimis yang mendorong mereka untuk siap, namun sebenarnya masih ada sedikit keraguan yang memaksakan kondisinya untuk siap. Selain itu, dua mahasiswa lain telah mengonfirmasi pula mereka siap untuk memasuki dunia kerja dengan bekal yang telah mereka dapatkan selama mengikuti organisasi.

Hasil dari wawancara tersebut menunjukkan adanya fenomena kesiapan kerja yang belum optimal. Ini juga diperkuat dengan jawaban mahasiswa yang menyatakan memang mereka merasa bertanggung jawab di organisasi, namun itu tidak sepenuhnya mampu diterjemahkan ke dunia kerja nanti. Sebagian dari responden juga masih merasa bahwa pemahamannya masih kurang mengenai dunia kerja, masih bingung menentukan arah karier, serta masih adanya kekhawatiran terkait tekanan dan lingkungan kerja yang berbeda dengan apa yang dijalani saat berorganisasi.

Konsep kesiapan kerja menekankan pentingnya sebuah pengalaman dalam pembentukan karakter individu menghadapi dunia kerja. Pengalaman memungkinkan seorang individu menjadi tahu, dan hasil tahu ini kemudian berproses menjadi pengetahuan serta keterampilan (*skill*) (Ellis *et al.*, 2006) dalam (Wiharja *et al.*, 2020). Dalam konteks ini, pengalaman organisasi menjadi faktor pendukung yang dapat memfasilitasi adaptasi individu untuk keperluan kesiapan kerja mahasiswa. Wawancara awal pada mahasiswa yang telah memiliki pengalaman organisasi, mayoritas responden menyebutkan pengalaman organisasi menjadi sebuah bekal dasar bagaimana lingkungan organisasi yang sebenarnya dan telah memberikan perubahan ke arah positif menuju pengembangan diri. Pengalaman organisasi melatih mahasiswa untuk lebih bertanggung jawab, atas tugas-tugas yang diberikan, lebih terbiasa untuk beradaptasi dengan lingkungan sekitar, kemampuan komunikasi lebih terasah terutama dalam berinteraksi dengan orang lain, serta melatih mereka untuk *aware* dengan lingkungan sekitar karena dalam berorganisasi telah belajar untuk menurunkan ego dan juga saling mengerti

satu sama lain sehingga dapat dikatakan pengalaman tersebut telah membentuk karakter responden.

Faktor internal seperti efikasi diri (*Self-Efficacy*) memiliki peran krusial dalam memengaruhi kesiapan kerja seseorang (Azky & Mulyana, 2024). Di lingkungan akademik, keyakinan pemikiran ini sangat dibutuhkan mahasiswa untuk membantu proses pengambilan keputusan (Podungge *et al.*, 2023), serta menjadi motor penggerak bagi niat dan tindakan dalam meraih tujuan (Srianggareni *et al.*, 2020). Lebih lanjut, individu dengan tingkat *Self-Efficacy* yang tinggi cenderung memiliki motivasi kuat dan daya tahan tinggi saat menghadapi hambatan, sebab aspek ini mendasari cara seseorang berpikir, merasa, dan bertindak (Sevinka *et al.*, 2023). Dalam konteks profesional, besarnya efikasi diri ini membuat mahasiswa lebih percaya diri, bersemangat untuk terus belajar, serta lebih berani mengambil inisiatif saat menghadapi tantangan di dunia kerja (Mayasari & Heryanda, 2025).

Pada wawancara awal yang dilakukan, dari 10 responden menyatakan percaya diri dengan kemampuannya karena pernah melalui kegiatan dalam organisasi. Keberhasilan menyelesaikan tugas-tugas di suatu *event* dan program kerja memberikan rasa keyakinan dan percaya diri. Disamping optimisnya karena mengikuti organisasi mereka dapat berkembang dan sebagai jalan untuk menavigasi tujuan mahasiswa kedepannya, kepercayaan diri tersebut juga dipengaruhi oleh lingkungan sekitar, melihat pengalaman orang-orang di sekitarnya yang telah berhasil menyelesaikan tugas dan mampu meng-*handle* sebuah acara besar saat dalam organisasi ternyata dapat memotivasi mahasiswa untuk berhasil pula.

Melihat hasil wawancara awal, tingkat kesiapan kerja mahasiswa cenderung masih tergolong rendah yang menunjukkan adanya kesenjangan antara teori dengan fenomena lapangan. Kesenjangan ini lah yang menciptakan celah penting untuk diteliti lebih lanjut pada kelompok subjek yang lebih spesifik di Undiksha. Sehingga dapat juga menjadi gambaran relevansi mahasiswa berorganisasi dengan kesiapan kerja pada era saat ini.

Secara empiris, berbagai penelitian terdahulu di Indonesia masih menunjukkan adanya inkonsistensi hasil (research gap). Di satu sisi, Dwiriyanto *et al.* (2024) menemukan bahwa efikasi diri (*Self-Efficacy*) berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Namun, temuan berbeda dilaporkan oleh Febrianur *et al.* (2024) yang menyatakan bahwa efikasi diri tidak memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja. Ketidakselarasan hasil juga ditemukan pada variabel pengalaman organisasi; penelitian Puteri dan Rozamuri (2023) menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap kesiapan kerja, sementara Kristiana *et al.* (2025) justru mendapati bahwa pengalaman organisasi tidak memberikan pengaruh signifikan.

Penelitian-penelitian di atas menunjukkan hasil yang cukup berbeda, meskipun studi yang mendukung pengaruh antar variabel seperti pengalaman organisasi dan *Self-Efficacy* terhadap kesiapan kerja cukup banyak ditemukan dalam literatur, penelitian ini dilakukan karena fokusnya pada kelompok subjek yang lebih spesifik, yang dapat juga menjadi gambaran relevansi mahasiswa berorganisasi dengan kesiapan kerja pada era saat ini. Maka dari itu, penelitian ini mengkaji sejauh mana faktor pengalaman organisasi dan *Self-Efficacy* benar-benar

memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa, sekaligus memberikan kontribusi untuk pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif di perguruan tinggi.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Mengacu pada latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, beberapa masalah yang berhasil diidentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Masih rendahnya kesiapan kerja mahasiswa Undiksha walaupun telah memiliki pengalaman organisasi selama dua hingga tiga periode dan dengan *Self-Efficacy* yang baik.
2. Fenomena di lapangan menunjukkan adanya kesenjangan serta kontradiksi antara teori dengan realitas empiris yang ada. Kondisi ini diperkuat oleh hasil wawancara awal terkait kesiapan kerja pada mahasiswa Universitas Pendidikan Ganesha (Undiksha) yang memiliki pengalaman dalam berorganisasi.
3. Adanya inkonsestensi penelitian terdahulu sebagai bukti empiris dimana pengalaman organisasi dan *Self-Efficacy* dapat meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa Undiksha, sehingga perlu adanya kajian mendalam mengenai hubungan antar variabel tersebut.

1.3 Pembatasan Masalah Penelitian

Berdasarkan pemaparan tersebut, penelitian ini melibatkan mahasiswa aktif Universitas Pendidikan Ganesha (Undiksha) yang terlibat dalam organisasi kemahasiswaan sebagai subjek penelitian. Ruang lingkup kajian ini dibatasi pada variabel pengalaman organisasi dan *Self-Efficacy* sebagai variabel bebas (independen), serta kesiapan kerja sebagai variabel terikat (dependen).

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah pada penelitian ini adalah

1. Apakah pengalaman organisasi dan *Self-Efficacy* berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa Undiksha?
2. Apakah pengalaman organisasi berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa Undiksha?
3. Apakah *Self-Efficacy* berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa Undiksha?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Menguji pengaruh pengalaman organisasi dan *Self-Efficacy* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Undiksha.
2. Menguji pengaruh pengalaman organisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa Undiksha.
3. Menguji pengaruh *Self-Efficacy* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Undiksha.

1.6 Manfaat Penelitian

Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata yang bermanfaat bagi berbagai pihak yang berkepentingan. Adapun kemanfaatan penelitian ini diklasifikasikan ke dalam dua kategori utama, yakni manfaat teoritis (kontribusi ilmiah) dan manfaat praktis (aplikasi di lapangan).

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata bagi dunia akademis, khususnya dalam memperluas pemahaman mengenai pengaruh pengalaman organisasi dan *Self-Efficacy* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Undiksha. Selain itu, hasil kajian ini ditargetkan mampu menjadi rujukan ilmiah serta literatur pembanding untuk pengembangan penelitian selanjutnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini memberikan kedalaman informasi dan pemahaman bagi penulis serta para pemangku kepentingan terkait dampak pengalaman organisasi dan *Self-Efficacy* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Undiksha. Hasil evaluasi ini dapat dijadikan sebagai acuan strategis dalam memetakan serta memahami kondisi nyata mahasiswa yang aktif berorganisasi, khususnya dari aspek kesiapan mereka memasuki dunia kerja.

