



Kesiapan Kerja di Kalangan Mahasiswa Tingkat Akhir di Indonesia: Studi Deskriptif

<u>INFO PENULIS</u>	<u>INFO ARTIKEL</u>
<p>Regita Cristiany Hessel Stefany Universitas Kristen Krida Wacana regitastefany@gmail.com</p> <p>Frieska Soplantila Universitas Kristen Krida Wacana Frieska.soplantila@ukrida.ac.id</p>	<p>ISSN: 2808-1307 Vol. 5, No. 3, Desember 2025 https://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh</p>

© 2025 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Stefany, R. C. H., & Soplantila, F. (2025). Kesiapan Kerja di Kalangan Mahasiswa Tingkat Akhir di Indonesia: Studi Deskriptif. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 5(3), 4921-4929.

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya fenomena generasi Z yang sulit untuk mencari pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir di universitas X. Kesiapan kerja merupakan sikap dan atribut yang telah disiapkan oleh para lulusan baru untuk mencapai kesuksesan dan berhasil dalam dunia kerja. Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah pencarian terhadap fenomena yang sedang terjadi dengan cara mengumpulkan data yang dapat diukur dengan statistik ataupun komputasi. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 99 responden dan menggunakan alat ukur kesiapan kerja yang sudah diadaptasi oleh sagita et al (2020). Data diolah dengan menggunakan analisis deskriptif melalui software Jamovi. Berdasarkan hasil analisis yang dilihat dari norma hipotetik, ditemukan bahwa responden memiliki kesiapan kerja di kategori siap. Jika dilihat dari persebaran responden berdasarkan norma empirik menunjukkan bahwa responden mayoritas berada pada kategori cenderung siap dengan persentase sebanyak 46.5% dan pada kategori siap dengan persentase sebanyak 34.3%. Artinya sebagian responden sudah memiliki atau mempersiapkan atribut yang matang atau cukup untuk menunjang kesiapan bekerja di masa mendatang. Temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat sejumlah responden yang berada pada kategori tidak siap sebanyak 3.0% dan responden pada kategori cenderung tidak siap sebanyak 16.2% jika dilihat dari persebaran empiriknya. Kehadiran kelompok ini mengindikasikan bahwa kesiapan kerja belum sepenuhnya berkembang secara merata pada seluruh responden.

Kata Kunci: Kesiapan kerja, Mahasiswa akhir, Pengangguran

Abstract

This study was motivated by the phenomenon of Generation Z struggling to find employment. This study aims to provide an overview of the work readiness of final-year students at university X. Work readiness refers to the attitudes and attributes that new graduates have prepared to achieve success and thrive in the world of work. This study uses a quantitative approach. Quantitative research is the search for phenomena that are occurring by collecting data that can be measured statistically or computationally. This study used a sample of 99 respondents and used a work readiness measurement tool adapted by Sagita et al (2020). The data was processed using descriptive analysis through Jamovi software Jamovi. Based on the analysis results observed from the hypothetical norm, it was found that the respondents had work readiness in the ready category. When viewed from the distribution of respondents based on the empirical norm, it shows that the majority of respondents were in the somewhat ready category with a percentage of 46.5% and in the ready category with a percentage of 34.3%. This means that some respondents already possess or are preparing mature or sufficient attributes to support their readiness to work in the future. The findings of this study also show that there are a number of respondents in the not ready category, amounting to 3.0%, and respondents in the somewhat not ready category, amounting to 16.2%, when viewed from the empirical distribution. The presence of this group indicates that work readiness has not yet developed evenly among all respondents.

Key Words: Work readiness, Final year students, Unemployment.

A. Pendahuluan

Generasi Z, yang dikenal sebagai *digital natives*, adalah populasi yang tumbuh bersamaan dengan kemajuan teknologi yang eksponensial (Hanri & Sholihah, 2024). Mereka yang lahir pada rentang tahun 1995–2010 (Sari et al., 2020) kini telah menjadi kelompok demografis dominan di Indonesia, dengan populasi tercatat sebesar 71,5 juta jiwa pada tahun 2020 (Badan Pusat Statistik, 2020). Keterpaparan mereka terhadap teknologi sejak dini menciptakan profil unik yang dicirikan oleh adaptabilitas tinggi terhadap perubahan, sensitivitas terhadap isu-isu sosial, dan kepedulian terhadap kesejahteraan mental (Hanri & Sholihah, 2024). Sebagai generasi penerus, secara alami mereka kini berada di ambang transisi menuju dunia kerja, sebuah fase yang akan membentuk lanskap industri di masa depan.

Tantangan yang dihadapi Generasi Z dalam memasuki pasar kerja Indonesia telah menjadi isu yang signifikan. Data dari Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) per Februari 2024 mencatat bahwa terdapat 3,6 juta individu dari kelompok usia 15–24 tahun yang menganggur. Angka ini mencakup 50,29% dari total pengangguran terbuka di Indonesia, yang berjumlah 7,2 juta jiwa (Setiawan, 2024). Salah satu faktor utama dibalik tingginya angka ini adalah persaingan yang sangat ketat, khususnya pada posisi *entry-level* (Antara News, 2024). Kondisi ini diperkuat oleh hasil survei Populix yang menunjukkan bahwa sebanyak 69% Generasi Z di Indonesia mengaku kesulitan mencari pekerjaan per Juni 2024 (Sugiarti, 2024).

Data dari studi pelacakan alumni (tracer study) yang dilakukan di Universitas X mengindikasikan adanya isu signifikan mengenai lulusan yang belum bekerja dan sedang dalam proses mencari pekerjaan. Lonjakan tertinggi terjadi pada 2023, dengan 133 lulusan (16% dari partisipan tahun itu) melaporkan sedang mencari kerja. Hal lain yang mengkhawatirkan terdapat di tahun 2024, dimana 53.5% (23 dari 43) partisipan menyatakan statusnya sebagai tidak bekerja namun sedang mencari kerja. Walaupun data ini datang dari jumlah sampel yang kecil namun tetap harus ditinjau lebih dalam.

Untuk memperkaya pemahaman awal mengenai fenomena ini, dilakukan studi pendahuluan dengan mewawancarai tiga mahasiswa tingkat akhir dari tiga fakultas berbeda di universitas X, yaitu Fakultas Psikologi, Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan, serta Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Hasil wawancara mengindikasikan adanya kecemasan yang dirasakan para responden dalam menghadapi transisi karir. Sebagian besar responden mengaku merasa belum memiliki bekal yang cukup dan mengalami perasaan stres, takut, serta cemas bahwa ekspektasi mereka terhadap dunia kerja tidak akan terpenuhi. Kekhawatiran ini merembes pada aspek-aspek spesifik, seperti ketakutan akan persaingan kerja yang ketat,

kesulitan berkontribusi secara optimal, dan tantangan adaptasi sosial di lingkungan profesional. Sebagai respons, mahasiswa mengidentifikasi perlunya mengasah berbagai soft skill, termasuk manajemen waktu, komunikasi efektif, kemampuan beradaptasi, dan inisiatif, yang mereka anggap lebih krusial. Merespons gap antara kebutuhan dan kesiapan ini, sebagian besar responden mengekspresikan kebutuhan akan bimbingan yang lebih terstruktur dari universitas, yang tidak hanya bersifat teknis tetapi juga mencakup aspek psikologis seperti penyiapan mental dan pembangunan kepercayaan diri.

World Economic Forum telah melakukan survei pada tahun 2020 yang menyatakan hasil prediksi mereka terhadap trend pekerjaan di tahun 2025, dimana sejumlah perusahaan industri di dunia akan mengadaptasi teknologi ke dalam aktivitas pekerjaan sehari-hari seperti *cloud computing, big data analytics, E-commerce & digital trade, robots, AI, cybersecurity* dan lainnya. Pekerjaan yang memanfaatkan atau memiliki fokus khususnya di bidang teknologi atau era digital sangat relevan dengan generasi Z, sebagaimana disebutkan bahwa *digital marketing, data analyst, data scientist*, dan *IT* merupakan peluang karier atau jenis pekerjaan yang sesuai dengan generasi Z (Chairida, 2024), yang memang terlahir di masa teknologi yang sedang berkembang pesat dan terbiasa menggunakan atau hidup berdampingan dengan teknologi (Kriswibowo et al, 2025). Hal ini dibuktikan oleh riset yang telah dilakukan oleh Hewlett Packard (HP) yang menyatakan bahwa terdapat 90% generasi Z telah menggunakan *AI* dalam pekerjaan mereka (Nistanto & Pertiwi, 2024).

Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi nomor 53 tahun 2023, pada pasal 7 menyatakan bahwa salah satu capaian dari para lulusan pendidikan tinggi adalah pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk dunia kerja (Sari, 2023). Selain itu, dalam RPJMN (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional) 2020 - 2024 yang dilaksanakan oleh Pemerintah Republik Indonesia tertulis bahwa target pemerintah di tahun 2024 pada bagian peningkatan produktivitas dan daya saing, salah satunya adalah mendorong lulusan perguruan tinggi untuk langsung bekerja, dimana persentase targetnya adalah sebanyak 80% (Kementerian PPN, 2019).

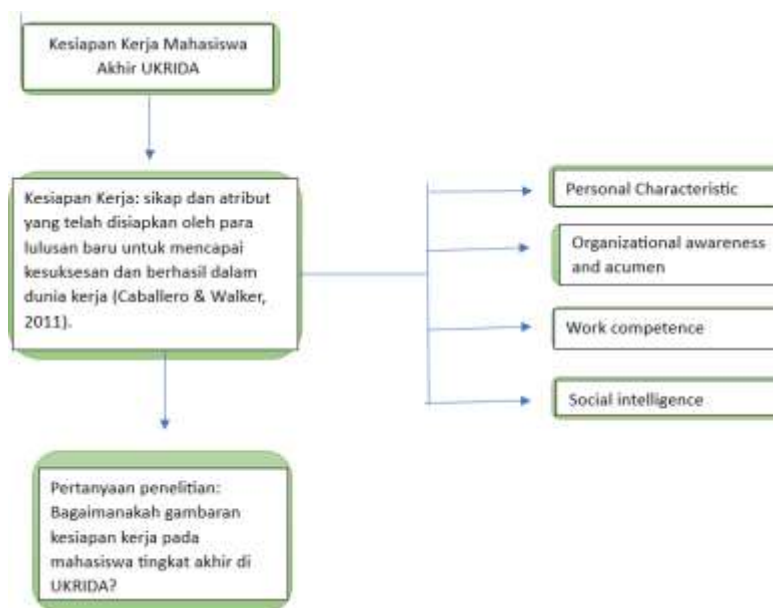
Sebelumnya, telah dinyatakan bahwa pemerintah mengupayakan dan memiliki target dalam memberantas isu pengangguran pada lulusan baru perguruan tinggi, yang mana sekaligus merupakan individu yang berasal dari generasi Z. Namun, upaya dan target ini nampaknya belum terselesaikan dengan baik dilihat dari angka pengangguran generasi Z yang masih tinggi sampai saat ini, dimana menurut data persebaran dari Badan Pusat Statistik, berdasarkan kelompok umurnya, fenomena pengangguran didominasi oleh generasi Z dengan rentang usia 20 - 24 tahun mencapai jumlah 2,497,979 orang atau sebanyak 48,14% (Taufiqurrahman, 2024). Dari hal ini dapat dilihat bahwa terdapat perbedaan dari kondisi nyata yang terjadi di lapangan dengan kondisi ideal atau yang seharusnya terjadi.

Kesiapan kerja merupakan sikap serta atribut yang harus atau telah dipersiapkan oleh para lulusan baru untuk mencapai kesuksesan dan berhasil dalam dunia kerja (Caballero & Walker, 2011). Fitriyanto (dalam Muspawi, 2020) menyatakan bahwa kesiapan kerja merupakan suatu keadaan dimana adanya keselarasan antara kesiapan fisik, mental dan pengalaman dari individu sehingga dapat melakukan kegiatan yang memiliki hubungan dengan suatu pekerjaan. Sementara itu, Ward & Riddle (dalam Baiti et al, 2017) menyebutkan bahwa kesiapan kerja merupakan kemampuan yang berasal dari dalam diri dengan sedikit atau tanpa bantuan dari pihak di luar diri individu tersebut untuk mencari, memperoleh serta menyesuaikan pekerjaan sesuai dengan kehendak dan kebutuhan dari individu tersebut.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kesiapan kerja secara parsial dipengaruhi oleh *self-efficacy*, selain itu *soft skill* juga dinyatakan memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja bagi lulusan baru (Mamentu et al, 2023). Penelitian tersebut memiliki hasil serupa dengan penelitian lainnya dimana kesiapan kerja juga dipengaruhi oleh *self efficacy*, kecerdasan emosional dan dukungan sosial (Firdaus & Rohmani, 2023). Hasil temuan tersebut juga sejalan dengan penelitian yang meneliti pengaruh efikasi diri pada kesiapan kerja yang dimana hasilnya kembali membuktikan bahwa efikasi diri berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja pada lulusan baru (Prisrilia & Widawati, 2021). Sementara itu, penelitian lainnya mengatakan bahwa para lulusan baru harus mempersiapkan diri mereka dengan beberapa hal seperti pemahaman tentang diri mereka, pemahaman mengenai lingkungan sekitar, sikap bertanggung jawab, pelatihan dan juga pengalaman, dimana hal ini diperlukan supaya para lulusan baru dapat menghadapi tantangan di dunia kerja (Munawaroh & Masrifah, 2023). Hasil penelitian tersebut serupa dengan penelitian lainnya dimana menunjukkan bahwa kesiapan

kerja memerlukan keterampilan, pengetahuan, pemahaman dan kepribadian (Muspawi & Lestari, 2020).

Dibandingkan dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini berfokus kepada pengkhususan tempat yaitu di universitas X dengan menggunakan populasi dan sampel yang ada di dalamnya juga. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah gambaran kerja mahasiswa tingkat akhir universitas X dalam menghadapi dunia kerja.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

B. Metodologi

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif. Penelitian kuantitatif merupakan pencarian terhadap fenomena yang sedang terjadi dengan cara mengumpulkan data yang dapat diukur dengan statistik ataupun komputasi (Karimuddin, 2022). Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memaparkan atau mendeskripsikan sesuatu (Machali, 2021). Penelitian ini berfokus untuk mencari gambaran dimana hanya melibatkan variabel tunggal yaitu kesiapan kerja. Kesiapan kerja memiliki 4 dimensi yaitu *personal characteristic*, *organizational awareness & acumen*, *work competence*, dan *social intelligence* (Caballero, 2011). Variabel kesiapan kerja dalam penelitian ini akan diukur oleh *Indonesian Work Readiness Scale* yang dikembangkan ke dalam budaya Indonesia dan telah diuji coba pada lulusan baru di Indonesia. Alat ukur ini diadaptasi oleh Sagita, Hami, dan Hiduan pada tahun 2020, dengan jumlah sebanyak 49 item dimana dimensi *personal characteristic* memiliki 7 item, *organization awareness and acumen* memiliki 17 item, *work competence* memiliki 15 item, dan *social intelligence* memiliki 10 item. Alat ukur ini memiliki 6 skala likert dimana 1 (sangat tidak sesuai), 2 (tidak sesuai), 3 (cukup tidak sesuai), 4 (cukup sesuai), 5 (sesuai), dan 6 (sangat sesuai). Masing-masing kategori memiliki acuan skornya sendiri. Nantinya, akan dihitung secara skor total untuk melihat hasilnya.

Penelitian ini menggunakan jenis *probability* sampling dengan teknik *cluster sampling* sebagai teknik pengambilan sampel. *Cluster sampling* merupakan teknik penentuan sampel dengan membagi seluruh populasi ke dalam cluster atau kelompok dan mengambil sampel acak dari tiap kelompok (Suradi Efendi, 2023). Sampel penelitian ini menggunakan sampel mahasiswa tingkat akhir dari semua jurusan yang ada di universitas X. Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah laki-laki atau perempuan, mahasiswa aktif universitas X, sedang menjalani semester akhir. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 99 partisipan.

Penelitian ini juga melakukan uji validitas tampang dan validitas konstruk. Validitas konstruk dalam penelitian ini menggunakan korelasi item total dan uji reliabilitas akan dilakukan melalui *cronbach alpha*. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data deskriptif yang fungsinya untuk menggambarkan data dari variabel yang sedang diteliti yaitu mengenai

kesiapan kerja. Penelitian ini dilakukan di universitas X dan sudah memiliki izin untuk pengambilan data sebelum kuesioner disebar.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Validitas dan Reliabilitas

1.1 Validitas Tampang

Validitas tampang pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan google form yang berisi item-item dari adaptasi alat ukur kesiapan kerja milik Sagita sebanyak 49 item. Kemudian google form ini disebar kepada 13 responden. Responden diminta untuk memilih satu dari tiga pilihan jawaban yang telah disediakan, dimana pilihan pertama artinya item dapat dipahami, pilihan kedua artinya item kurang dapat dipahami, dan pilihan ketiga artinya item tidak dapat dipahami.

1.2 Validitas Konstruk

Validitas konstruk dalam penelitian ini menggunakan korelasi item total. Item dinyatakan valid apabila koefisien korelasi item total lebih besar dari 0,3 (Azwar, 2019). Menurut Azwar (2012), idealnya uji validitas dilakukan pada 30 partisipan namun, lebih besar jumlah partisipan yang digunakan, akan semakin semakin stabil nilai koefisien validitas item. Pengujian ini menggunakan data terpakai 70 partisipan dan hasil validitas konstruk dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Konstruk

Item	Nilai Koefisien	Keterangan
1	0.616	Valid
2	0.369	Valid
3	0.470	Valid
5	0.674	Valid
7	0.537	Valid
8	0.494	Valid
9	0.489	Valid
10	0.554	Valid
11	0.331	Valid
12	0.446	Valid
13	0.668	Valid
15	0.370	Valid
16	0.677	Valid
17	0.503	Valid
18	0.709	Valid
19	0.662	Valid
20	0.611	Valid
21	0.601	Valid
22	0.584	Valid
23	0.665	Valid
24	0.712	Valid
25	0.623	Valid
26	0.534	Valid
27	0.502	Valid
28	0.515	Valid
29	0.473	Valid
30	0.546	Valid
31	0.592	Valid
32	0.517	Valid
33	0.428	Valid

Item	Nilai Koefisien	Keterangan
34	0.326	Valid
35	0.603	Valid
36	0.664	Valid
37	0.618	Valid
38	0.589	Valid
39	0.373	Valid
40	0.603	Valid
41	0.663	Valid
42	0.587	Valid
43	0.392	Valid
44	0.557	Valid
45	0.407	Valid
46	0.319	Valid
48	0.603	Valid
49	0.690	Valid

Hasil uji validitas konstruk memperlihatkan bahwa rentang nilai koefisien dari alat ukur kesiapan kerja adalah 0,170 - 0,709. Terdapat 4 item yang tidak valid yaitu item 4, 6, 14, dan 47. Item-item ini dianggap tidak valid dikarenakan nilai koefisiennya dibawah 0,3 sehingga harus dieliminasi. Setelah proses eliminasi dilakukan maka sisa jumlah item yang dapat digunakan adalah sebanyak 45 item. Berikut merupakan hasil uji validitas konstruk alat ukur kesiapan kerja yang sudah dieliminasi item-item yang tidak valid.

1.3 Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan uji reliabilitas konsisten internal dengan melihat nilai *cronbach alpha* yang dihasilkan secara keseluruhan dari alat ukur kesiapan kerja. Pengujian reliabilitas ini menggunakan data terpakai. Alat ukur dapat dipercaya jika nilai reliabilitasnya diatas 0,6 (Azwar, 2015). Menurut Azwar (2012), uji reliabilitas dilakukan minimum dengan 30 partisipan namun, semakin besar jumlah partisipan yang digunakan, maka koefisien reliabilitas semakin akurat dan stabil. Pengujian ini menggunakan data 70 responden dan hasil uji reliabilitas alat ukur kesiapan kerja setelah dilakukan eliminasi item adalah 0,947.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

	<i>Cronbach's α</i>	Keterangan
<i>Scale</i>	0.947	Reliabel

2. Hasil Penelitian

2.1 Hasil Deskriptif

Setelah uji validitas dan reliabilitas dilakukan maka selanjutnya dilakukan analisis deskriptif dalam penelitian ini. Didapatkan hasil nilai meannya 224, nilai mediannya 224, dan standar deviasinya 24.1. Analisis deskriptif ini didapat dengan cara menjumlahkan skor item secara keseluruhan.

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif

<i>Descriptive</i>	<i>Total Score</i>
<i>N</i>	99
<i>Mean</i>	224
<i>Median</i>	224
<i>Standard Deviation</i>	24.1
<i>Max</i>	266
<i>Min</i>	148

2.2 Kategorisasi

Tabel 2. Rumus Norma Hipotetik

Rumus	Rentang Skor	Kategori
$X < Mi - 1 SDi$	≤ 122	Tidak siap
$Mi - 1 SDi \leq X < Mi$	123 - 160	Cenderung tidak siap
$Mi \leq X < Mi + 1 SDi$	161 - 199	Cenderung siap
$X \geq Mi + 1 SDi$	≥ 200	Siap

Kategorisasi hipotetik pada tabel di atas sudah dibulatkan terlebih dahulu. Kategorisasi skor dilakukan berdasarkan norma hipotetik dengan menggunakan mean dan standar deviasi ideal sebagaimana dikemukakan oleh Azwar (2017).

Tabel 3. Hasil Deskriptif Norma Hipotetik

Kategori	Frekuensi	Total
Cenderung Tidak Siap	1	1.0 %
Cenderung Siap	14	14.1 %
Siap	84	84.8 %

Berdasarkan tabel di atas, hasil kategorisasi hipotetik terhadap responden penelitian, didapatkan bahwa mayoritas responden berada pada kategori siap dengan persentase sebesar 84.8%.

3. Pembahasan

Berdasarkan teori kesiapan kerja atau *work readiness* yang sebelumnya telah dikembangkan oleh Caballero, Walker, dan Fuller (2011), menyatakan bahwa kesiapan kerja merupakan atribut yang telah dipersiapkan oleh individu untuk mencapai kesuksesan dan berhasil dalam dunia kerja, kesiapan kerja ini terdiri dari empat kompetensi utama yaitu karakteristik pribadi, ketajaman organisasi, kompetensi kerja, dan kecerdasan sosial. Berdasarkan hasil analisis yang dilihat dari norma hipotetik, ditemukan bahwa responden memiliki kesiapan kerja di kategori siap ($X \geq Mi + 1 SDi$) dengan nilai mean 224. Persebaran responden berdasarkan norma empirik menunjukkan bahwa responden mayoritas berada pada kategori cenderung siap dengan persentase sebanyak 46.5% dan pada kategori siap dengan persentase sebanyak 34.3%. Artinya sebagian responden sudah memiliki atau mempersiapkan atribut yang matang atau cukup untuk menunjang kesiapan bekerja di masa mendatang. Responden yang berada pada kategori cenderung siap juga dapat diartikan sudah memiliki atribut kesiapan kerja namun memang masih perlu meningkatkan beberapa hal. Jika dihubungkan dengan teori kesiapan kerja yang dikemukakan oleh Caballero, Walker, dan Fuller (2011), maka tingginya proporsi responden yang berada pada kategori *siap* dan *cenderung siap* dalam penelitian ini kemungkinan disebabkan oleh telah berkembangnya atribut-atribut utama *work readiness*, yaitu karakteristik personal yang kuat, pemahaman organisasi yang baik, kompetensi kerja yang memadai, serta kecerdasan sosial yang mendukung responden dalam menghadapi tuntutan dunia profesional. Selain itu, tingginya kesiapan kerja pada responden penelitian ini kemungkinan juga didukung oleh fakta bahwa universitas X sendiri memiliki program magang yang bisa diikuti oleh mahasiswa/i secara langsung, dimana setiap fakultas sudah memiliki daftar mitra yang dapat menjadi sarana untuk belajar atau mempraktekkan langsung keterampilan bekerja mereka.

Meskipun mayoritas responden berada pada kategori cenderung siap dan kategori siap, temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat sejumlah responden yang berada pada kategori tidak siap sebanyak 3.0% dan responden pada kategori cenderung tidak siap sebanyak 16.2% jika dilihat dari persebaran empiriknya. Kehadiran kelompok ini mengindikasikan bahwa kesiapan kerja belum sepenuhnya berkembang secara merata pada seluruh responden. Persentase pada kategori tidak siap dan kategori cenderung tidak siap memang lebih kecil jika dibandingkan dengan persentase pada kategori siap dan kategori cenderung siap, namun hal ini juga harus diperhatikan oleh pihak universitas X bahwa terdapat kasus nyata dari responden yang dimana merupakan mahasiswa tingkat akhir tetapi memiliki kesiapan kerja yang masih rendah atau sangat rendah. Penelitian *literature review* yang dilakukan oleh Azky & Mulyana pada tahun 2024 dan melibatkan 10 jurnal, memiliki hasil temuan bahwa kesiapan kerja

mahasiswa dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Dimana faktor internal meliputi *career planning*, *adversity quotient*, *self efficacy*, modal psikologis, pengalaman magang, *soft skill*, dan motivasi untuk memasuki dunia kerja. Sedangkan, faktor eksternal meliputi dukungan sosial yang individu tersebut miliki. Hal ini berarti, kesiapan kerja tidak hanya muncul dari aspek diri responden, namun juga perlu didukung oleh orang-orang sekitarnya. Selain itu juga, tidak optimalnya pengembangan berbagai faktor tersebut dapat menjadi salah satu kemungkinan yang dapat menjelaskan mengapa sebagian responden berada pada kategori cenderung tidak siap dan kategori tidak siap.

Penelitian ini tidak terlepas dari beberapa keterbatasan metodologis yang perlu diakui. Keterbatasan utama terletak pada jumlah sampel yang terbatas. Kondisi ini secara signifikan mengurangi daya generalisasi temuan, sehingga hasil yang diperoleh belum dapat ditarik kesimpulan yang definitif dan berlaku untuk seluruh populasi mahasiswa tingkat akhir di Universitas X. Ukuran sampel yang kecil berpotensi tidak mewakili keragaman karakteristik, opini, dan pengalaman yang ada di populasi yang lebih besar. Selain itu, homogenitas karakteristik responden dalam sampel juga menjadi keterbatasan dalam penelitian ini. Data yang dikumpulkan cenderung berasal dari kelompok yang relatif seragam, didominasi oleh mahasiswa dari fakultas tertentu, rentang usia yang sempit, atau bahkan berasal dari tahun angkatan yang sama. Kurangnya variansi ini menghambat kemampuan penelitian untuk menangkap spektrum keragaman gambaran kesiapan kerja yang mungkin signifikan berbeda di antara berbagai kelompok mahasiswa.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai gambaran kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir universitas X didapatkan kesimpulan bahwa mayoritas mahasiswa/i yang tergabung sebagai responden memiliki kesiapan kerja pada tingkat siap. Jika dilihat persebarannya dari norma empirik, maka responden terkonsentrasi dalam dua kategori yaitu cenderung siap dan siap namun, juga masih terdapat kelompok responden yang tergabung ke dalam kategori cenderung tidak siap dan tidak siap. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang dimana merupakan mahasiswa/i tingkat akhir di universitas X memiliki tingkat kesiapan kerja yang sudah matang hanya saja belum merata ke semua responden.

Implikasi dari penelitian ini adalah hasil temuan penelitian dapat universitas X gunakan untuk merancang atau menyediakan layanan pengembangan karier, salah satunya seperti konseling karier yang dapat membantu mahasiswa dalam mempersiapkan karier mereka setelah menyelesaikan pendidikan di perguruan tinggi, khususnya mahasiswa dengan kesiapan kerja yang rendah. Selain itu juga, hasil penelitian ini dapat digunakan untuk membuat atau merancang pelatihan-pelatihan yang dapat mendorong kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir. Terakhir, hasil penelitian ini juga dapat meningkatkan kesadaran para mahasiswa akan pentingnya kesiapan kerja bahkan sebelum dimulainya masa transisi dari mahasiswa ke masa bekerja.

Agar hasil penelitian lebih kuat dan dapat digeneralisasi, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan jumlah sampel yang lebih besar dan representatif. Di samping itu, relevansi temuan juga dapat ditingkatkan dengan memperkaya kajian pustaka menggunakan literatur yang secara spesifik mengkaji gambaran kesiapan kerja mahasiswa.

E. Referensi

- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). KONSEP UMUM POPULASI DAN SAMPEL DALAM PENELITIAN. *Jurnal Pilar*, 14(1): 15-31.
- Azky, S., & Mulyana, O. P. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Mahasiswa: Literature Review. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(3): 3178-3192. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/10762/7460>
- Azwar, S. (2015). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Azwar, S. (2017). *Penyusunan skala psikologi (Ed. revisi)*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2019). *Reliabilitas dan Validitas*. Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik (2020). *Jumlah Distribusi Penduduk*. Sensus BPS.
- Baiti, R. D., Abdullah, S. M., & Rochwidowati, N. S. (2017). Career Self-Efficacy Dan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Semester Akhir. *Jurnal Psikologi Integratif*, 5(2): 128-141. <https://ejournal.uin-suka.ac.id/isoshum/PI/article/view/1411>

- Caballero, C., Walker, A., & Fuller-Tyszkiewicz, M. (2011). The Work Readiness Scale (WRS): Developing a measure to assess work readiness in college graduates. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 2(2), 41 - 54.
- Chairida. (2014). *7 Peluang Karier di Era Digital untuk Generasi Z*. Olenka. <https://olenka.id/7-peluang-karier-di-era-digital-untuk-generasi-z/all?>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25 (9th ed)*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hanri, M., & Sholihah, N. K. (2024). Potret Gen Z yang Menganggur: Mengungkap Realita di Balik. *Labor Market Brief*, 5(9).
- Harahap, M. H. E. S., & Pasaribu, A. (2024). *Benarkah Gen Z susah cari kerja? begini faktanya!*. Antara News. <https://www.antaranews.com/berita/4425285/benarkah-gen-z-susah-cari-kerja-begini-faktanya>
- Karimuddin, A., Jannah, M., & Aiman, U. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yayasan Kementerian PPN/Bappenas. (2019). *RENCANA PEMBANGUNAN JANGKA MENENGAH NASIONAL 2020-2024*. Indonesia, Kementerian PPN/Bappenas.
- Kriswibowo, R., Muhimmah, S. H. F., Yunani, L. F., Prayogo, J. S., Febriana, R. W., Setyawan, A. B., & Lieztyanto, Y. G. (2025). Pemanfaatan Artificial Intelligence (AI) di Era Digital untuk Gen Z pada SMKN 1 Cerme Gresik. *Jurnal Hasil Kegiatan Pengabdian Masyarakat*, 3(1): 1-8. <https://journal.aritekin.or.id/index.php/inber/article/view/662/952>
- Machali, I. (2021). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif*. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan. Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Mamentu, J. J. R., Nelwan, O. S., & Sendow, G. M. (2023). PENGARUH SELF EFFICACY, SOFT SKILL, SELF ESTEEM DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA FRESH GRADUATE FEB UNIVERSITAS SAM RATULANGI MANADO DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0. *Jurnal EMBA*, 11(3): 1487-1497.
- Munawaroh, U., & Masrifah. (2023). KESIAPAN KERJA PADA SARJANA FRESH GRADUATE DI BANGKALAN. *Prosiding Seminar Nasional Psikologi*, (9).
- Muspawi, M., & Lestari, A. (2020). MEMBANGUN KESIAPAN KERJA CALON TENAGA KERJA. *JURNAL LITERASIOLOGI*, 4(1): 111-117.
- Nistanto, R. K., & Pertiwi, W. K. (2025). *Jumlah Pekerja Indonesia yang Pakai AI Meroket, Mayoritas Gen Z*. Kompas. Penerbit Muhammad Zaini Anggota IKAPI. <https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/28559/1/Buku%20Metodologi%20Penelitian%20Kuantitatif.pdf>
- Prisrilia, A. B., & Widawati, L. (2021). Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja Lulusan Baru di Kota Bandung pada Masa Pandemi Covid-19. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 1(1): 12-18.
- Rohmani, M. F. N. (2023). *Pengaruh self-efficacy, kecerdasan emosional dan dukungan sosial terhadap kesiapan kerja fresh graduate*. Repository UINJKT.
- Sagita, M., Hami, A. E., & Hinduan, R. (2020). DEVELOPMENT OF INDONESIAN WORK READINESS SCALE ON FRESH GRADUATE IN INDONESIA. *Jurnal Psikologi*, 19(3): 296-313. https://www.researchgate.net/publication/347670705_DEVELOPMENT_OF_INDONESIAN_WORK_READINESS_SCALE_ON_FRESH_GRADUATE_IN_INDONESIA
- Sari, I. P., Irdil, I., & Yendi, F. M. (2020). Konsep Nomophobia pada Remaja Generasi Z. *JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)*, 5(1), 21–26. <https://doi.org/10.29210/3003414000>
- Sari, R. S. (2023). Permendikbudristek No. 53 Tahun 2023 Tentang Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi. Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi.
- Setiawati, S. (2024). *Dengerin Nih Gen Z Nganggur! Pemerintah Siap Beri Atensi*.
- Sugiarti, U. (2024). *Tagar 'Desperate' Ramai di LinkedIn, Gen Z Kesulitan Cari Kerja*. GoodStats. <https://goodstats.id/article/tagar-desperate-ramai-di-linkedin-kesulitan-gen-z-mencari-kerja-bNzcj?>
- Sugiyono (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suradi Efendi. (2023). *Buku Chapter Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. https://www.researchgate.net/publication/377266405_Buku_Chapter_Metodologi_Penelitian_Kualitatif_dan_Kuantitatif#pdf
- Taufiqurrahman, Y. (2024). *Lebih dari 800 Ribu Gen Z di RI 'Hopeless' dapat Kerja*. GoodStats.
- World Economic Forum. (2020). *The Future of Jobs Report 2020*. World Economic Forum. <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2020/in-full/chapter-2-forecasts-for-labour-market-evolution-in-2020-2025/#2-1-technological-adoption>