

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Di era revolusi 5.0 yang semakin berkembang, negara harus memiliki kemampuan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang unggul untuk generasi berikutnya, sehingga mereka dapat bersaing di tingkat global. Sumber daya manusia yang kuat dapat menghasilkan tingkat kompetensi yang kompetitif di pasar kerja, sementara sumber daya manusia yang kurang justru menyebabkan pengangguran meningkat. Tingkat pengangguran tinggi salah satunya yaitu karena kurangnya upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia.

Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, upaya yang harus dilakukan secara sungguh-sungguh dan direncanakan secara menyeluruh yaitu melalui pendidikan. Pendidikan merupakan sarana untuk meningkatkan sumber daya manusia. Perguruan tinggi berfungsi sebagai lembaga pendidikan yang mewadahi sumber daya manusia untuk mencapai tujuan pendidikan. Perguruan tinggi dituntut agar mampu mencetak lulusan yang intelektual serta memiliki kemampuan yang dapat dijadikan sebagai modal dalam mempersiapkan kerja (Irmayanti, 2020).

Mahasiswa yang akan menjadi calon tenaga kerja harus mempersiapkan diri agar memiliki kesiapan kerja sesuai dengan kemampuan-kemampuan yang dibutuhkan dalam dunia kerja. Untuk itu, mahasiswa perlu mengembangkan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya (Pambajeng, 2024). Mahasiswa yang memiliki kesiapan kerja didukung oleh kematangan fisik, kematangan mental, memiliki pengalaman belajar yang luas, dapat berkomunikasi dengan baik, tanggung jawab, dan berusaha mengikuti perkembangan dalam bidang keahliannya (Pangastuti & Khafid, 2019). Lulusan

yang memiliki kesiapan kerja yang baik ialah mereka yang memiliki pengetahuan yang diperlukan untuk terjun ke dunia kerja.

Kesiapan kerja adalah kemampuan mahasiswa untuk langsung terjun ke dunia kerja setelah lulus tanpa membutuhkan waktu penyesuaian yang lama di lingkungan kerja dengan didukung oleh kematangan fisik, kematangan mental, serta pengalaman belajar yang sesuai kebutuhan dunia kerja (Setiarini, 2022). Menurut Gunawan Purnama & Suryani, (2017) kesiapan kerja merupakan hal penting yang merupakan bagi dunia industri atau dunia kerja untuk menjadi tenaga kerja tingkat menengah yang professional dan mampu bekerja sesuai dengan bidang keahliannya. Agar mampu bersaing dan beradaptasi dengan cepat di dunia kerja, mahasiswa harus mempersiapkan diri sedini mungkin.

Menurut Yusuf (2010) kesiapan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah *soft skill*. Hal yang serupa juga dikemukakan oleh Cavanagh (2015) bahwa kesiapan kerja dilihat dari salah satu aspek yaitu salah satunya aspek *soft skill* (kemampuan interpersonal). Menurut penelitian Cavanagh (2015) bahwa seorang pencari kerja menganggap kemampuan akademik merupakan hal yang paling penting dan hal yang paling dibutuhkan oleh dunia usaha atau dunia industri, dan menganggap bahwa *soft skill* merupakan faktor terpenting dalam persiapan seseorang untuk bekerja.

Saat ini *soft skill* merupakan faktor penting yang dipertimbangkan oleh banyak organisasi dalam pengembangan karir lulusan di masa depan, selain keterampilan teknis yang harus dimiliki (Robles, 2022) dan (Setiarini, 2022). Hal ini sangat logis, sebab hasil penelitian menunjukkan, 75% keberhasilan pekerjaan ditentukan oleh *soft skill* dan hanya 25% ditentukan oleh *hard skill* (Abbas, Abdul Kadir, & Ghani Azhmie, 2023).

Hasil penelitian lain menunjukkan 85% *soft skill* dan 15% *hard skill* merupakan kompetensi yang diperlukan dalam pekerjaan (Ramlall, 2024) dan karier bisnis (Anthony, 2024). Oleh karena itu, sebanyak 77% pengusaha sepakat dalam proses perekrutan karyawan, *soft skill* dijadikan pertimbangan yang posisinya sama penting dengan *hard skill* (Paolini, 2023).

*Soft skill* sungguh penting dalam membangun *workability* seseorang agar lebih percaya diri dalam menjalankan pekerjaan. *Soft skill* berperan penting dalam membangun kepercayaan diri dan beradaptasi di lingkungan kerja (Rahmadani & Mardalis, 2022). Mereka berperan penting dalam menentukan perkembangan prestasi dan kesiapan kerja seseorang dalam dunia pekerjaan. Setiap lulusan perguruan tinggi harus memiliki kemampuan tersebut untuk melamar atau mencari pekerjaan setelah lulus. Oleh karena itu, untuk meningkatkan tingkat kerja seseorang, kemampuan *soft skill* harus diperhatikan. *Soft skill* juga dapat diperoleh dari pengalaman magang yang telah diikuti oleh mahasiswa. Dengan menjalankan pekerjaan yang diberikan oleh pihak perusahaan secara baik pada saat magang tersebut, mahasiswa tersebut akan dapat mengambil pelajaran yang dapat dijadikan ilmu atau wawasan baru dalam segi *soft skill* yang ada.

Banyak lulusan perguruan tinggi yang secara akademik memiliki IPK tinggi tetapi masih kesulitan dalam memasuki dunia kerja karena kurangnya kemampuan berkomunikasi, manajemen waktu, dan kemampuan bekerja sama dalam tim. Hal tersebut menyebabkan adanya kesenjangan antara kemampuan teknis (*hard skill*) yang dipelajari di bangku kuliah dengan *soft skill* yang dibutuhkan oleh industri.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja yaitu pengalaman organisasi. Sedangkan pengertian organisasi ialah aktivitas-aktivitas menyusun dan membentuk hubungan-hubungan, sehingga terwujudlah kesatuan usaha dalam mencapai maksud-maksud dan tujuan-tujuan pendidikan (Purwanto, 2006). Di dalam organisasi seseorang mampu mengasah kemampuan diri sendiri seperti, komunikasi, mental, tanggung jawab, dan lainnya (Sihontang, 2019). Dengan kemampuan tersebut, maka dapat dikatakan bahwa seseorang telah memiliki kesiapan kerja yang baik.

Kegiatan berorganisasi bagi mahasiswa akan memperoleh banyak pengalaman, wawasan dan pengetahuan yang tidak diperoleh ketika pembelajaran, baik di kelas maupun praktik di luar kelas sekalipun. Pengalaman tersebut dapat meningkatkan kepercayaan diri mahasiswa dan mendorong mereka untuk mencoba hal-hal baru. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yaitu pengalaman berorganisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 14,29% dan sumbangan relatif sebesar 41,65% yang cukup memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa (Azizah, 2021).

Penelitian lain yang dilakukan oleh Puteri & Rozamuri, (2023) juga menjelaskan jika peserta magang pada kantor pusat regional 2 dan Cabang Tanjung Priok PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) memiliki pengalaman organisasi, maka mereka akan memiliki tingkat kesiapan kerja yang tinggi karena pengalaman tersebut dapat dijadikan bekal untuk mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Laidin, (2023) yang menjelaskan bahwa hanya tiga dimensi sosialisasi organisasi yaitu pemahaman, pelatihan, dan kecakapan kinerja yang memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kesiapan karir siswa.

Dalam laporan *World Economic Forum* (2020), disebutkan bahwa selain kemampuan teknis, *soft skill* seperti kepemimpinan, komunikasi, dan kemampuan bekerja dalam tim merupakan keterampilan yang paling dicari oleh Perusahaan. Sayangnya, banyak lulusan perguruan tinggi yang masih dinilai belum memiliki kesiapan kerja yang memadai. Hal ini menjadi perhatian serius, karena dunia kerja saat ini tidak hanya menilai kemampuan kognitif, tetapi juga kecakapan sosial dan emosional. Kesiapan kerja tidak hanya tentang seberapa baik seseorang memahami teori, tetapi juga seberapa mampu mereka beradaptasi, bekerja sama, dan mengambil keputusan dalam tekanan banyak.

Salah satu penyebabnya adalah kurangnya keterlibatan mahasiswa dalam pengalaman organisasi selama masa studi. Organisasi kemahasiswaan seperti BEM, UKM, dan praktis. Melalui pengalaman tersebut, mahasiswa belajar memecahkan masalah, mengatur waktu, dan berinteraksi dengan berbagai pihak, yang semuanya merupakan bekal penting dalam dunia kerja (Agustina, 2021). Selain itu, keterlibatan dalam organisasi juga melatih kepemimpinan, kemampuan pengambilan keputusan, dan mengembangkan sikap profesional. Pengalaman ini menjadi nilai tambah ketika mahasiswa memasuki dunia kerja karena menunjukkan kemampuan mereka dalam bekerja sama, beradaptasi, dan menyelesaikan tantangan secara nyata.

Namun kenyataannya, berdasarkan data survei *Tracer Study* Universitas Indonesia (2023), hanya sekitar 42% mahasiswa yang aktif mengikuti organisasi kampus secara konsisten. Akibatnya, saat lulus, banyak mahasiswa merasa canggung menghadapi tantangan kerja yang membutuhkan kolaborasi dan inisiatif tinggi. Minimnya pengalaman organisasi menyebabkan mereka kesulitan menyesuaikan diri dengan

dinamika dunia kerja yang kompleks. Selain itu, mahasiswa yang tidak terbiasa mengelola konflik, berkomunikasi efektif, atau memimpin kelompok akan tertinggal dalam proses adaptasi di lingkungan profesional.

Objek penelitian ini adalah kader Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) Universitas Muhammadiyah Malang (UMM). UMM memiliki visi yaitu pada tahun 2030 menjadi Universitas terkemuka dalam pengembangan Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Seni (IPTEKS) berdasarkan nilai-nilai Islam. UMM selalu berusaha memperbaiki kualitas lulusan agar mampu bersaing secara teoritis dan praktis.

Perguruan Tinggi Muhammadiyah (PTM) tersebut memiliki Organisasi Otonom (ORTOM) di tataran mahasiswa yaitu Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) yang berjumlah 9 komisariat. Aktivitas berorganisasi ini merupakan modal pokok dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa untuk menghadapi dunia kerja. Dalam hal ini keaktifan berorganisasi diharapkan mampu memberikan pengalaman-pengalaman kerja sama, kepercayaan diri, bertanggung jawab, sehingga dapat mempersiapkan mahasiswa untuk menghadapi tantangan persaingan dunia kerja, setelah lulus dari pendidikan yang ditempuh oleh mahasiswa (Waskito, 2022).

Berdasarkan observasi awal dengan beberapa mahasiswa yang tergabung pada Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah di Universitas Muhammadiyah Malang, mereka memiliki kesiapan kerja yang tinggi. Hal ini diperkuat dengan adanya *soft skill* yang mereka miliki dan secara terus menerus dapat meningkat seiring intensitas mereka dalam mengikuti kegiatan yang ada pada IMM. Selain itu, dengan mengikuti organisasi menjadikan mahasiswa dapat mempelajari lebih dalam terkait dasar-dasar kepemimpinan, berkomunikasi sosial secara baik, dan mengimplementasikan pendapat

serta inovasi terhadap suatu hal. Program-program yang telah dilakukan oleh IMM untuk mendukung kesiapan kerja yaitu di antaranya adalah *Leadership Training*, Diklat Manajemen Organisasi.

Kader IMM dengan rentang tahun kaderisasi dan angkatan 2021 – 2023 lebih memiliki kecenderungan sifat pragmatisme yaitu sifat yang menginginkan segala sesuatu yang dikerjakan atau yang diharapkan dapat segera tercapai tanpa berpikir panjang atau instan. Berbeda dengan kader tahun kaderisasi tahun 2019 ke bawah, yaitu mereka lebih cenderung berfikir rasional dan memikirkan secara matang terkait apa yang sekiranya akan dilakukan, baik itu di lingkungan organisasi maupun lingkungan kampus.

Kader IMM dalam pengkaderannya diberikan terkait pelatihan, di antaranya yaitu pelatihan kepemimpinan, pelatihan manajemen organisasi dan manajemen diri, sehingga dalam pemahamannya, mereka sudah mengetahui terkait bagaimana mengelola diri sendiri sebelum nantinya para kadernya dihadapkan dengan persoalan yang ada di organisasi IMM tersebut. Tidak hanya teori saja, tetapi praktek pasca pemberian materi pun dapat diimplementasikan di kehidupan sehari-hari para kader dan menghasilkan hasil yang baik ketika diinterpretasikan di lingkungan kampus.

Namun, mengikuti organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) tidak sepenuhnya dapat dijadikan patokan bahwa seseorang sudah siap kerja. Seseorang dapat mengikuti organisasi lainnya yang sekiranya dapat mengembangkan potensi dirinya dalam hal teori maupun praktek, seperti mengikuti Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM), Himpunan Mahasiswa (HIMA), atau organisasi lainnya yang tersedia di dalam maupun di luar lingkungan kampus.

Berdasarkan latar belakang dan observasi awal yang dilakukan dan disampaikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Soft Skill* dan Pengalaman Organisasi terhadap Kesiapan Kerja pada Kader Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Universitas Muhammadiyah Malang”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana *soft skill*, pengalaman organisasi, dan kesiapan kerja pada kader IMM UMM?
2. Apakah *soft skill* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja?
3. Apakah pengalaman organisasi berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja?
4. Apakah *soft skill* dan pengalaman organisasi berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mendeskripsikan *soft skill*, pengalaman organisasi, dan kesiapan kerja pada kader IMM UMM.
2. Menganalisis pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja
3. Menganalisis pengaruh pengalaman organisasi terhadap kesiapan kerja
4. Menganalisis pengaruh simultan *soft skill* dan pengalaman organisasi berpengaruh terhadap kesiapan kerja

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

##### 1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat menambah wawasan bagi pengembangan ilmu dan pengetahuan yang berhubungan dengan bidang *soft skill*, pengalaman organisasi, serta kesiapan kerja.

##### 2. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan mampu untuk menambah wawasan dan pengalaman yang mendalam terkait dengan masalah yang diteliti, yaitu mengetahui pengaruh *soft skill* serta pengalaman organisasi terhadap kesiapan kerja di mahasiswa. Selain itu untuk memberikan gambaran bahwa mahasiswa dengan mengikuti organisasi IMM dapat lebih mempersiapkan diri dalam dunia kerja. Pula dapat dijadikan sebagai pertimbangan dalam mengikuti kegiatan organisasi bagi mahasiswa.