

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perubahan global yang ditandai dengan perkembangan teknologi, digitalisasi, dan persaingan pasar tenaga kerja yang semakin ketat telah membawa tantangan baru bagi dunia ketenagakerjaan. Sumber daya manusia (SDM) saat ini dituntut untuk tidak hanya memiliki penguasaan keterampilan teknis (*hard skills*), tetapi juga keterampilan nonteknis (*soft skills*), literasi digital, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan dan dinamika industri yang berlangsung cepat. Perguruan tinggi dan lembaga pelatihan kerja dituntut menghasilkan lulusan yang memiliki kesiapan kerja tinggi agar mampu bersaing dalam pasar tenaga kerja yang semakin kompetitif. Kesiapan kerja ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk keterampilan, motivasi, serta kepercayaan diri (*self-efficacy*) individu dalam menghadapi tantangan pekerjaan, (Baiti et al., 2017).

Beberapa tahun terakhir, persoalan pengangguran masih menjadi tantangan utama dalam pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya di wilayah Jawa Timur yang merupakan salah satu provinsi dengan jumlah penduduk terbesar sekaligus pusat industrialisasi yang cukup tinggi di Pulau Jawa, (Badan pusat statistik, 2025) . Meskipun kontribusi sektor industri, perdagangan, dan jasa di Jawa Timur terus meningkat, realitas di lapangan menunjukkan bahwa ketersediaan lapangan kerja belum sepenuhnya mampu menampung pertumbuhan jumlah angkatan kerja.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Provinsi Jawa Timur pada Februari 2025 tercatat sebesar 3,61%. Angka ini memang mengalami penurunan dibandingkan periode sebelumnya, namun tetap menjadi indikator penting bahwa permasalahan *mismatch* antara penawaran tenaga kerja dan permintaan dunia usaha masih terjadi, (BPS Jawa Timur, 2025).

Tabel 1. 1 Daftar Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Jawa Timur

Tahun	TPT Jawa Timur	TPT Nasional	Lulusan SMA	Lulusan Perguruan Tinggi
2021	5,81	6,49	9,42	6,71
2022	4,96	5,86	8,35	6,05
2023	4,42	5,32	7,73	5,82
2024	3,89	5,02	6,45	5,67
2025	3,61	4,82	5,87	5,60

Sumber : Badan Pusat Statistik (BPS) Jawa Tiimur, 2025

Ditinjau dari aspek pendidikan, kelompok lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA) justru masih menempati posisi tertinggi dengan tingkat pengangguran mencapai 5,87%, disusul oleh lulusan perguruan tinggi sebesar 5,60%. Fakta ini memperlihatkan adanya ketidaksesuaian antara keterampilan yang diperoleh selama menempuh pendidikan dengan kompetensi yang sesungguhnya dibutuhkan di dunia kerja, sehingga menimbulkan tantangan baru terkait kesiapan kerja para lulusan pada berbagai jenjang pendidikan.

Tingkat pengangguran di perkotaan juga tercatat sedikit lebih tinggi dibandingkan dengan daerah pedesaan. Fenomena ini tidak dapat dilepaskan dari ketatnya persaingan tenaga kerja di kawasan perkotaan yang merupakan pusat kegiatan industri, perdagangan, serta jasa. Persaingan yang lebih kompleks tersebut menuntut keterampilan spesifik, fleksibilitas, serta kemampuan adaptasi yang lebih tinggi. Di sisi lain, kondisi Kabupaten Pasuruan sebagai salah satu daerah penyangga kawasan industri di Jawa Timur juga memperlihatkan tren yang serupa.

Tabel 1. 2 Daftar Kondisi Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan

Indikator Ketenagakerjaan	2022	(%)	2023	(%)	2024	(%)	Total
Penduduk Usia Kerja	1.287,15	33,17	1.294,70	33,36	1299,39	33,47	3.881,24
TPAK	74,92	33,26	75,06	33,31	75,31	33,43	225,29
TPT	5,67	35,36	5,34	33,31	5,02	31,33	16,03
Pencari Kerja	3.512	32,02	3.684	33,58	3776	34,4	10.972

Sumber : BPS Kabupaten Pasuruan, 2024

Selama periode 2022–2024, jumlah penduduk usia kerja dan pencari kerja di Kabupaten Pasuruan cenderung meningkat, dengan kontribusi terbesar pada tahun 2024 masing-masing sebesar 33,47% dan 34,40%. Sementara itu, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) menunjukkan tren menurun, dari 35,36% pada tahun 2022 menjadi 31,33% pada tahun 2024. Data BPS Kabupaten Pasuruan (2024) juga mencatat penduduk usia kerja mencapai 1.299,39 ribu orang dengan TPAK sebesar 75,31%, namun TPT masih berada pada level 5,02% dan relatif lebih tinggi dibandingkan rata-rata Provinsi Jawa Timur (BPS KABUPATEN PASURUAN,

2024). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa meskipun partisipasi angkatan kerja cukup tinggi, tidak semua pencari kerja berhasil terserap ke dalam pasar kerja. Hal ini semakin menegaskan bahwa permasalahan kesiapan kerja, baik dari aspek keterampilan, motivasi, maupun keyakinan diri untuk memasuki dunia kerja, masih menjadi isu krusial yang perlu mendapatkan perhatian serius dari berbagai pihak, khususnya dalam konteks daerah yang memiliki potensi industri besar seperti Kabupaten Pasuruan.

Kabupaten Pasuruan dikenal sebagai kawasan industri yang berkembang, namun di sisi lain masih menghadapi tantangan pengangguran. Permasalahan utama yang dihadapi pencari kerja di Kabupaten Pasuruan antara lain: (1) keterampilan kerja yang belum sepenuhnya sesuai dengan standar industri (2) rendahnya motivasi kerja yang membuat pencari kerja kurang gigih dalam mencari dan mempertahankan pekerjaan (3) lemahnya *self-efficacy* atau keyakinan diri dalam menghadapi persaingan kerja, dan (4) rendahnya kesiapan kerja yang menyebabkan keterlambatan dalam memasuki pasar kerja. Kondisi ini pada akhirnya berdampak pada tingginya angka pengangguran dan rendahnya daya saing tenaga kerja lokal. Hal ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara keterampilan dan kesiapan kerja pencari kerja dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan, (BPS Kabupaten Pasuruan, 2024)

Kesiapan kerja merupakan salah satu isu penting dalam dunia ketenagakerjaan yang tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal berupa ketersediaan lapangan pekerjaan, tetapi juga sangat erat kaitannya dengan faktor internal individu. Secara umum, faktor internal ini meliputi aspek kompetensi,

sikap, dan kondisi psikologis yang menentukan sejauh mana individu mampu mengelola dirinya dalam menghadapi persaingan kerja yang ketat, (Putri et al., 2024). Dua aspek yang mendapat perhatian besar dalam literatur sebelumnya adalah keterampilan kerja dan motivasi kerja. Keterampilan kerja, baik yang bersifat teknis maupun non-teknis (*soft skills*), menurut (Fitriyani et al., 2025), dipandang sebagai modal utama yang memungkinkan seseorang untuk dapat memenuhi standar yang dipersyaratkan dunia industri.

Motivasi kerja juga berperan sebagai dorongan internal yang mendorong individu untuk tidak mudah menyerah, gigih dalam berusaha, serta berorientasi pada pencapaian tujuan karier. Di sisi lain, *self-efficacy* atau keyakinan diri menjadi faktor psikologis yang memengaruhi kesiapan kerja. Individu dengan *self-efficacy* tinggi akan lebih percaya diri menghadapi tantangan dunia kerja, sehingga lebih siap secara mental maupun keterampilan. (Bandura, 1997) menjelaskan bahwa *self-efficacy* memengaruhi bagaimana seseorang berpikir, berperilaku, dan memotivasi diri. Penelitian (Baiti et al., 2017) mendukung hal ini dengan menemukan kontribusi *career self-efficacy* yang signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir

Setiap pencari kerja diharapkan memiliki kesiapan kerja yang tinggi, baik dari sisi keterampilan teknis, motivasi, maupun kepercayaan diri dalam menghadapi dunia kerja. Namun, kenyataannya banyak pencari kerja yang belum sepenuhnya siap untuk memasuki pasar kerja, baik karena keterbatasan pengalaman, rendahnya motivasi, maupun kurangnya keyakinan terhadap kemampuan diri *self-efficacy*. Penelitian yang dilakukan oleh (Baiti et al., 2017) menunjukkan bahwa *career self-*

efficacy berkontribusi signifikan terhadap kesiapan kerja individu. Akan tetapi, banyak pencari kerja yang masih memiliki tingkat *self-efficacy* yang rendah, sehingga berpengaruh pada kurangnya kesiapan mereka dalam menghadapi tantangan dan persaingan kerja (Wujema et al., 2022). Dengan demikian, terdapat kesenjangan antara kondisi ideal tenaga kerja yang siap kerja dengan kenyataan di lapangan, di mana masih banyak pencari kerja yang belum memiliki kompetensi dan kepercayaan diri yang memadai untuk bersaing di dunia kerja.

Topik ini penting untuk diteliti karena kesiapan kerja bukan hanya menentukan keberhasilan individu memperoleh pekerjaan, tetapi juga berimplikasi pada tingkat pengangguran dan daya saing daerah. Bagi pemerintah daerah seperti Kabupaten Pasuruan, peningkatan kesiapan kerja pencari kerja sangat mendesak untuk mendukung pertumbuhan ekonomi lokal dan mengurangi angka pengangguran. Dari sisi akademik, penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait peran keterampilan, motivasi kerja, dan *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja. Apabila masalah ini tidak segera diatasi, maka jumlah pengangguran terdidik akan terus meningkat dan berdampak pada rendahnya produktivitas tenaga kerja.

Berdasarkan fenomena umum, data empiris, kondisi spesifik di Kabupaten Pasuruan, serta adanya kesenjangan antara teori dan kenyataan di lapangan, jelas bahwa keterampilan, motivasi kerja, dan *self-efficacy* merupakan faktor penting dalam meningkatkan kesiapan kerja pencari kerja. Hal ini menimbulkan pertanyaan lebih lanjut mengenai bagaimana pengaruh keterampilan dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja, serta sejauh mana *self-efficacy* berperan sebagai variabel

mediasi dalam hubungan tersebut, Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis “Pengaruh keterampilan dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja, dengan *self-efficacy* sebagai mediasi (Studi Kasus pada Pencari Kerja di Kabupaten Pasuruan).”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah keterampilan kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja pencari kerja di Kabupaten Pasuruan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja pencari kerja di Kabupaten Pasuruan?
3. Apakah keterampilan kerja berpengaruh terhadap *self-efficacy* pencari kerja di Kabupaten Pasuruan?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap *self-efficacy* pencari kerja di Kabupaten Pasuruan?
5. Apakah *self-efficacy* berpengaruh terhadap kesiapan kerja pencari kerja di Kabupaten Pasuruan?
6. Apakah *self-efficacy* memediasi pengaruh keterampilan kerja terhadap kesiapan kerja pencari kerja di Kabupaten Pasuruan?
7. Apakah *self-efficacy* memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja pencari kerja di Kabupaten Pasuruan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan kerja terhadap kesiapan kerja pencari kerja di Kabupaten Pasuruan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja pencari kerja di Kabupaten Pasuruan.
3. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan kerja terhadap *self-efficacy* pencari kerja di Kabupaten Pasuruan.

4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap *self-efficacy* pencari kerja di Kabupaten Pasuruan.
5. Untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja pencari kerja di Kabupaten Pasuruan.
6. Untuk mengetahui peran *self-efficacy* sebagai variabel mediasi antara keterampilan kerja dan kesiapan kerja pencari kerja di Kabupaten Pasuruan.
7. Untuk menguji peran *self-efficacy* sebagai variabel mediasi antara motivasi kerja dan kesiapan kerja pencari kerja di Kabupaten Pasuruan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi Akademisi
 - a. Penelitian ini diharapkan menambah referensi ilmiah dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait keterampilan, motivasi kerja, *self-efficacy*, dan kesiapan kerja.
 - b. Selain memperkaya kajian literatur, penelitian ini juga dapat menjadi acuan bagi peneliti lain yang ingin mengembangkan topik serupa pada konteks dan metode yang berbeda.
2. Manfaat bagi Praktisi
 - a. Penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh pemerintah daerah dan Dinas Tenaga Kerja sebagai dasar dalam menyusun program peningkatan kualitas pencari kerja.
 - b. Lembaga pendidikan dan pelatihan dapat menggunakan hasil penelitian ini untuk memperbaiki kurikulum yang lebih sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.

- c. Bagi pencari kerja sendiri, penelitian ini memberikan gambaran mengenai pentingnya keterampilan, motivasi, dan keyakinan diri dalam meningkatkan kesiapan menghadapi pasar kerja yang kompetitif.