

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Job readiness merupakan muara utama dari seluruh proses pendidikan tinggi, yang merefleksikan sejauh mana seorang lulusan memiliki atribut mental, psikologis, dan kompetensi untuk bertransisi dengan mulus ke dunia profesional. Sebagai indikator keberhasilan institusi, kesiapan kerja idealnya mencakup kapasitas adaptasi, berpikir kritis, dan profesionalitas (Saepudin *et al.*, 2023). Putranto *et al.*, (2024) mengemukakan bahwa kondisi empiris menunjukkan adanya disparitas antara objektif pendidikan tinggi dengan kompetensi aktual lulusan saat memasuki pasar tenaga kerja.

Berdasarkan data World Bank (2024), tingkat pengangguran angkatan kerja usia 15-24 tahun di Indonesia mencapai 13,14% atau sekitar 9 juta anak muda. Menurut laporan BPS (2025), pada Agustus 2025, jumlah pengangguran di Indonesia mencapai 7,46 juta orang, yang menunjukkan bahwa Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) berada di angka 4,85%. Dari jumlah tersebut, 1,01 juta merupakan lulusan pendidikan tinggi (Diploma IV hingga S-3). Data ini menunjukkan bahwa pengangguran di kalangan lulusan pendidikan tinggi, masih menjadi permasalahan besar terhadap perekonomian Indonesia.

Di tingkat regional, Provinsi Aceh menghadapi tantangan serupa dengan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) mencapai 5,64% atau sekitar 313.292 jiwa, angka yang berada di atas rata-rata nasional sebesar 4,85% (BPS.go.id, 2025). Secara lebih spesifik, di Kota Lhokseumawe, meski terdapat tren positif pada

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) yang meningkat menjadi 64,61% pada tahun 2024, jumlah pengangguran tetap berada pada angka 8,011 jiwa. Kondisi ini mencerminkan adanya *skills mismatch*, di mana lulusan mungkin unggul secara teoritis namun gagap dalam aplikasi praktis. Sebagaimana ditekankan World Bank (2025), investasi modal manusia yang meliputi pengembangan keterampilan fundamental menjadi krusial untuk membangun pasar tenaga kerja yang adaptif. Ketidakmampuan lulusan untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan industri tidak hanya memperpanjang statistik pengangguran, tetapi juga menghambat pertumbuhan ekonomi di daerah.

Hal ini mengindikasikan adanya tidak sesuaian antara kompetensi lulusan dengan tuntutan dunia kerja (*skills mismatch*). Sebagian besar lulusan perguruan tinggi menunjukkan keunggulan dalam aspek teoritis, namun mengalami kesulitan saat diharuskan menerapkan pengetahuan tersebut dalam konteks praktis di dunia kerja. World Economic Forum (2023) melaporkan bahwa sektor industri saat ini lebih menekankan signifikansi *soft skills* seperti pemecahan masalah, komunikasi interpersonal, kepemimpinan, dan kapasitas adaptasi, selain penguasaan kompetensi teknis. Namun, sebagian lulusan perguruan tinggi masih menunjukkan tingkat *soft skills* yang rendah, yang berdampak pada penurunan kepercayaan diri mereka dalam bersaing di pasar tenaga kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa perguruan tinggi belum sepenuhnya berhasil membentuk lulusan yang *job ready*, atau siap secara menyeluruh untuk memasuki lingkungan profesional. Hal ini tidak hanya berdampak pada tingkat pengangguran nasional, tetapi juga memperburuk kondisi di daerah-daerah tertentu.

Observasi lapangan mengungkap adanya paradoks kompetensi, yang mana mahasiswa sering kali meraih Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) tinggi dan unggul secara kognitif (*textbook competent*), namun mengalami defisit kepercayaan diri serta gagap dalam adaptasi praktis dan pemecahan masalah riil. Masalah mendasar terletak pada disparitas antara pengetahuan teoretis yang dimiliki dengan keyakinan terhadap kemampuan untuk mengimplementasikannya. Hal ini selaras dengan temuan Al Fajri & Satwika (2025) serta Sitio *et al* (2022) yang menegaskan bahwa kesiapan kerja sangat bergantung pada aspek psikologis internal dan *career self-efficacy*.

Penelitian terdahulu mengidentifikasi bahwa human resource competency adalah faktor fundamental pertama yang membentuk kesiapan tersebut. Kompetensi ini, yang mengintegrasikan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), hingga karakteristik personal (*traits*), terbukti secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja (Ratuela *et al.*, 2022). Namun, fakta di lapangan menunjukkan mahasiswa sering kali terjebak dalam kondisi *textbook oriented*, di mana orientasi pembelajaran masih didominasi transfer pengetahuan teknis sementara aspek *soft skills*, seperti komunikasi dan pemecahan masalah yang menjadi kebutuhan *era Society 5.0* sering terabaikan (Syam *et al.*, 2025).

Selain kompetensi internal, lingkungan akademik juga memegang peran krusial melalui peran dosen sebagai *transformational leadership*. *Transformational leadership* yang mampu memberikan motivasi inspirasional dan stimulasi intelektual ini terbukti mampu meningkatkan performa individu dalam

organisasi pendidikan (Grace *et al.*, 2024). Ketika dosen mampu berperan sebagai mentor yang memberikan perhatian individual, mahasiswa cenderung memiliki visi yang lebih jelas dan mentalitas yang lebih tangguh dalam menatap karier mereka (Jia *et al.*, 2025).

Namun, keberadaan kompetensi yang mumpuni dan kepemimpinan yang inspiratif tidak serta-merta menjamin kesiapan kerja jika tidak dijumpai oleh mekanisme psikologis internal, yaitu *self efficacy*. Di sinilah letak urgensi *self efficacy* sebagai variabel mediasi, yang berperan sebagai katalis yang mengubah potensi kompetensi menjadi tindakan nyata. Seseorang mungkin memiliki keterampilan teknis yang tinggi, namun jika ia tidak memiliki keyakinan atas kapasitasnya untuk mengeksekusi tugas tersebut, maka kesiapan kerjanya akan tetap rendah. *Self efficacy* memberikan fondasi bagi mahasiswa untuk berani mengambil inisiatif dan beradaptasi dalam tekanan industri (Innab *et al.*, 2024). Tanpa keyakinan diri, kompetensi hanya menjadi pengetahuan pasif yang gagal bertransformasi menjadi kesiapan profesional yang proaktif.

Hubungan antar variabel ini membentuk sebuah kerangka pemikiran dimana *transformational leadership* dan *human resources competency* bertindak sebagai stimulus yang memperkuat *self efficacy* mahasiswa, yang pada akhirnya secara linear meningkatkan *job rediness* pada mahasiswa. Temuan Innab *et al* (2024) dan Go *et al* (2024) mengukuhkan posisi *self efficacy* sebagai mediator vital yang menjelaskan bagaimana faktor eksternal dan internal diproses secara psikologis sebelum mewujud dalam bentuk *job rediness*.

Meskipun teori mendukung hubungan ini, terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) yang signifikan. Wulandari & Waskito (2024) menemukan hasil anomali yang menyatakan bahwa self efficacy justru tidak signifikan memediasi pengaruh kompetensi terhadap *job rediness*. Inkonsistensi ini menciptakan ruang akademik untuk menguji kembali peran mediasi tersebut, terutama dalam konteks mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh (FEB Unimal).

Berdasarkan hasil survei awal, kondisi *transformational leadership* yang dirasakan mahasiswa Prodi Manajemen FEB Universitas Malikussaleh menunjukkan keadaan yang relatif sudah ideal. Pada indikator *identifying and articulating a vision*, dosen dinilai mampu menyampaikan visi, arah, serta tujuan pembelajaran dan pengembangan mahasiswa secara jelas dan inspiratif, sehingga mahasiswa memahami peran dan target yang ingin dicapai.

Pada aspek *providing an appropriate model*, dosen telah menjadi teladan yang baik melalui sikap profesional, etos kerja tinggi, dan komitmen terhadap kualitas akademik. Hal ini mendorong mahasiswa untuk meniru perilaku positif tersebut dalam kegiatan akademik maupun organisasi. Indikator *fostering the acceptance of group goals* juga terlihat kuat, di mana tercipta kerja sama dan rasa memiliki terhadap tujuan bersama, baik dalam tim belajar, organisasi mahasiswa, maupun kegiatan proyek kelompok.

Selain itu, *high performance expectations* diterapkan secara konsisten melalui standar penilaian dan tuntutan kinerja yang jelas, sehingga memotivasi mahasiswa untuk mencapai hasil terbaik. *Providing individualized supporter*

cermin dari perhatian dosen terhadap kebutuhan dan potensi masing-masing mahasiswa, baik melalui bimbingan akademik maupun konsultasi personal. Sementara itu, *intellectual stimulation* tampak melalui dorongan berpikir kritis, diskusi analitis, dan pemecahan masalah yang inovatif, sehingga iklim kepemimpinan transformatif di FEB Unimal dapat dikategorikan sudah berjalan dengan baik.

Berdasarkan survei awal terhadap mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh, variabel *Human Resource Competency* menunjukkan kondisi yang belum sepenuhnya ideal. Pada indikator *knowledge*, pengetahuan konseptual mahasiswa terkait dunia kerja, praktik manajerial, dan perkembangan industri masih terbatas pada aspek teoritis, sertabelum sepenuhnya terintegrasi dengan konteks aplikatif dan kebutuhan pasar kerja.

Dari sisi *skill*, keterampilan teknis dan nonteknis, seperti komunikasi profesional, pemecahan masalah, pengambilan keputusan, serta penggunaan teknologi pendukung kerja, belum berkembang secara merata di kalangan mahasiswa. Hal ini mengindikasikan masih adanya kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki mahasiswa dengan kompetensi yang dibutuhkan di dunia kerja.

Indikator self-concept juga menunjukkan bahwa sebagian mahasiswa belum memiliki kepercayaan diri dan pemahaman yang kuat mengenai peran, potensi, serta nilai diri sebagai calon tenaga kerja profesional. Pada aspek *traits*, karakteristik personal seperti disiplin, ketahanan kerja, dan konsistensi dalam menyelesaikan tugas masih bervariasi dan belum menunjukkan standar yang optimal.

Sementara itu, dari *indikator motives*, motivasi berprestasi dan dorongan internal untuk mengembangkan diri secara berkelanjutan masih relatif rendah, yang tercermin dari minimnya inisiatif mengikuti pelatihan, sertifikasi, atau kegiatan pengembangan kompetensi di luar perkuliahan. Kondisi ini menunjukkan perlunya penguatan kompetensi sumber daya manusia mahasiswa secara terstruktur dan berkelanjutan.



Gambar 1. 1 Survei awal pada Mahasiswa Angkatan 2022 Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh

sumber: Gambar diolah oleh peneliti (2025)

Meskipun banyak literatur mendukung peran variabel-variabel tersebut, terdapat inkonsistensi temuan (*research gap*) mengenai peran mediasi *self efficacy*. Di satu sisi, Ambarwati *et al.*, (2020), Go *et al.*, (2024), serta Innab *et al* (2024) membuktikan bahwa *self efficacy* efektif memediasi pengaruh kompetensi terhadap *job rediness*. Namun sebaliknya, Wulandari & Waskito (2024) menemukan hasil anomali di mana *self efficacy* gagal memediasi pengaruh *soft skills* dan *hard skills* terhadap *job rediness*, yang menantang universalitas teori kognitif sosial.

Selain itu, penelitian Astuti & Amri (2024) cenderung berfokus padadampak parsial tanpa mengeksplorasi mekanisme mediasi secara mendalam. Celah akademis ini semakin nyata dengan jaranganya integrasi variabel *transformational leadership*, *human resource competency*, dan *self efficacy* dalam satu model utuh, terutama pada konteks mahasiswa ekonomi di Aceh. Perbedaan temuan dan keterbatasan model ini menjadi urgensi bagi peneliti untuk menguji kembali konsistensi teoretis tersebut dalam penelitian ini.

Berdasarkan uraian fenomena dan kesenjangan penelitian yang telah dipaparkan, kajian ini didasarkan pada justifikasi yang kokoh. Pertentangan temuan antara hasil yang mendukung peran mediasi Innab *et al* (2024) dengan hasil yang menyangkal signifikansi mediasi Wulandari & Waskito (2024) memerlukan verifikasi empiris ulang (*re-examining*). Kebaruan (*Novelty*) penelitian ini tercermin dalam pembentukan model kajian integratif yang mengintegrasikan faktor lingkungan eksternal, yakni gaya kepemimpinan dosen (*Transformational Leadership*), serta faktor modalitas internal mahasiswa (*Human Resource Competency*) sebagai prediktor ganda terhadap *job readiness*, dengan memosisikan *self efficacy* sebagai mediator guna menguji konsistensi teoretis di tengah inkonsistensi empiris sebelumnya.

Urgensi kajian ini amat signifikan, terutama dengan mempertimbangkan data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2025 yang mengindikasikan tingginya angka pengangguran terdidik di wilayah Lhokseumawe dan Aceh. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh memiliki kewajiban moral serta akademik untuk mengatasi tantangan tersebut. Apabila penelitian ini berhasil

Identifikasi jalur pengaruh yang paling dominan, apakah kesiapan kerja lebih dipengaruhi oleh kompetensi teknis semata-mata, ataukah memerlukan intervensi kepemimpinan dosen yang mendorong pembentukan keyakinan diri, maka dampaknya akan sangat substansial terhadap penyusunan kurikulum dan kebijakan akademik universitas. Apakah diperlukan peningkatan intensitas pelatihan teknis (*Human Resorce Competency*), ataukah perlu diselenggarakan program pelatihan kepemimpinan bagi dosen. Jawaban terhadap pertanyaan strategis ini diantisipasi dapat menghasilkan solusi praktis untuk mengatasi masalah pengangguran dikalangan lulusan.

Berdasarkan deskripsi latar belakang masalah, fenomena empiris yang diamati, serta adanya kesenjangan dalam temuan penelitian sebelumnya, peneliti merasa tertarik untuk melaksanakan penelitian yang mendalam, yang kemudian diwujudkan dalam bentuk skripsi dengan judul: "**Pengaruh *Transformational Leadership* Dan *Human Resource Competency* Terhadap *Job Readiness* Melalui *Self Efficacy* Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Malikussaleh**".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, masalah pokok penelitian ini dapat dispesifikasikan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *transformatonal leadership* terhadap *job readiness* mahasiswa/i FEB Universitas Malikussaleh.
2. Bagaimana pengaruh *human resource competency* terhadap *job readiness* mahasiswa/I FEB Universitas Malikussaleh.

3. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap *job readiness* mahasiswa/i FEB Universitas Malikussaleh.
4. Bagaimana pengaruh *transformational leadership* terhadap *self efficacy* mahasiswa/i FEB Universitas Malikussaleh.
5. Bagaimana pengaruh *human resource competency* terhadap *self efficacy* mahasiswa/i FEB Universitas Malikussaleh.
6. Apakah *self efficacy* memediasi pengaruh *transformasional leadership* terhadap *job readiness* mahasiswa/i FEB Universitas Malikussaleh.
7. Apakah *self efficacy* memediasi pengaruh *human resource competency* terhadap *job readiness* mahasiswa/i FEB Universitas Malikussaleh.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *transformasional leadership* terhadap *job readiness* mahasiswa/i FEB Universitas Malikussaleh.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *human resource competency* terhadap *job readiness* mahasiswa/i FEB Universitas Malikussaleh.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap *job readiness* mahasiswa/i FEB Universitas Malikussaleh.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *transformational leadership* terhadap *self efficacy* mahasiswa/i FEB Universitas Malikussaleh.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *human resource competency* terhadap *self efficacy* mahasiswa/i FEB Universitas Malikussaleh.

6. Untuk mengetahui dan menganalisis *transformational leadership* dalam mempengaruhi *job readiness* dengan *self efficacy* sebagai variabel mediasi.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis *human resource competency* dalam mempengaruhi *job readiness* dengan *self efficacy* sebagai variabel mediasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan bagi kemajuan ilmu pengetahuan secara akademis serta bagi penerapan praktis dalam kehidupan sehari-hari atau konteks non-akademis. Manfaat penelitian ini meliputi manfaat teoritis dan manfaat praktis, yang secara deskriptif diuraikan sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini dapat berfungsi sebagai sumber informasi, referensi, dan instrumen pengukuran bagi berbagai pihak yang berminat untuk memperluas serta memperdalam pengetahuan mereka di bidang manajemen sumber daya manusia.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan elaborasi mengenai *transformational leadership* dan *human resource competency* melalui *self efficacy* sebagai determinan *job readiness*.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dokumentasi ilmiah yang bernilai untuk aktivitas akademis, baik bagi peneliti itu sendiri maupun bagi institusi fakultas.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Sebagai implementasi pengetahuan akademis yang diperoleh selama studi di Universitas Malikussaleh dengan realitas lapangan, serta sebagai sarana untuk memperluas pengetahuan, pengalaman, dan wawasan yang bermanfaat di masa mendatang.

b. Bagi Peserta Didik

Menyediakan pemahaman mengenai signifikansi faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan kerja, khususnya kepemimpinan transformasional, kompetensi sumber daya manusia, dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja, serta berfungsi sebagai motivasi untuk meningkatkan kompetensi mahasiswa yang memadai guna mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja.

c. Bagi Fakultas

Membantu menyampaikan informasi terkait pentingnya peningkatan kompetensi sumber daya manusia di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, serta menerapkan langkah-langkah yang diperlukan untuk menciptakan calon tenaga kerja yang terdidik sesuai dengan faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa.

d. Bagi Universitas

Dapat memperkaya koleksi perpustakaan dan berfungsi sebagai sumber ilmiah untuk penelitian sejenis.

e. Bagi Pembaca

Sebagai referensi untuk kajian dan penambahan pengetahuan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik pada penelitian serupa.