

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Revolusi industri 4.0 dan percepatan adopsi *Artificial Intelligence* (AI) telah mengubah lanskap pasar kerja global secara fundamental. Laporan *Future of Jobs* dari *World Economic Forum* pada tahun 2023 memproyeksikan bahwa AI dan otomatisasi akan menggeser 92 juta pekerjaan lama sekaligus menciptakan 170 juta pekerjaan baru pada periode 2025-2026 (Leopold, 2025). Pergeseran ini tidak terjadi secara merata, pekerjaan yang hilang adalah pekerjaan yang berulang, sementara pekerjaan yang lahir adalah pekerjaan yang membutuhkan kemampuan kompetensi digital tinggi.

Menurut *McKinsey Global Institute* pada tahun 2023 mempertegas kondisi ini dengan memproyeksikan bahwa teknologi *generative* AI berpotensi mengotomatisasi aktivitas kerja yang saat ini memakan 60-70% waktu karyawan (McKinsey, 2023). *Global Sachs* pada tahun 2023 bahkan memperkirakan dampaknya mencapai 300 juta pekerjaan penuh waktu (*full time*) di seluruh dunia (Kiderlin, 2023). Artinya, individu yang tidak memiliki kompetensi digital yang memadai akan semakin sulit bersaing dan terbuang dari pasar kerja.

Di Indonesia, dampak nyata dari pergeseran ini tercermin dari data ketenagakerjaan nasional. Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat bahwa tingkat pengangguran terbuka (TPT) usia muda (15-24 tahun) mencapai 4,68% atau

7,24 juta jiwa dari total angkatan kerja 154,91 juta jiwa pada Mei 2026 (Badan Pusat Statistik, 2026). Yang lebih mengkhawatirkan, pengangguran justru lebih tinggi pada kelompok berpendidikan tinggi. Data BPS per Februari 2026 menunjukkan TPT lulusan Universitas mencapai 5,39% dan lulusan Diploma I/II/III mencatatkan angka sebesar 4,31%. Angka ini lebih tinggi dibandingkan TPT lulusan SD sebesar 2,30% dan SMP sebesar 3,80%. Paradoks ini membuktikan bahwa gelar akademik saja tidak lagi menjamin penyerapan di pasar kerja. Fenomena ini dikenal sebagai *graduate unemployment gap* atau generasi yang dibesarkan dengan teknologi tapi tidak melek teknologi, dan menjadi bukti konkret dari krisis *skill mismatch* antara lulusan perguruan tinggi dengan kebutuhan industri di era digitalisasi. (Badan Pusat Statistik, 2026).

Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan, 2025

Terakhir Diperbarui : 30 Januari 2026

[← Kembali](#)
[Unduh ▾](#)
[</> JSON](#)
[↻ Bagikan](#)

2025 ▾ [Cari data statistik](#)

☐ Freeze judul kolom

Tingkat Pendidikan 2	Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan	
	2025	
Tidak/Belum Pernah Sekolah/Belum Tamat & Tamat SD		2,30
SMP		3,80
SMA umum		6,88
SMA Kejuruan		8,63
Diploma I/II/III		4,31
Universitas		5,39

Sumber: Badan Pusat Statistik

Gambar 1.1 TPT berdasarkan Tingkat Pendidikan 2025

Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) yang dilakukan pada Februari 2026 mencatat angka NEET (*Not in Education, Employment, or*

Training) di Jawa Timur sebesar 16,76% atau 1 juta jiwa dari total penduduk usia 15 hingga 24 tahun sebanyak 5,97 juta jiwa (Badan Pusat Statistik, 2026).



Sumber: Badan Pusat Statistik

Gambar 1.2 Jumlah NEET di Jawa Timur 2026

Tingginya angka NEET ini bukan sekadar masalah sempitnya lapangan kerja. Data tersebut mengindikasikan adanya kesenjangan kompetensi yang serius, di mana banyak lulusan memiliki ijazah tetapi tidak memiliki keterampilan digital yang relevan dengan kebutuhan industri. Kondisi ini dikenal sebagai *skill mismatch*, dan menjadi salah satu faktor utama yang menekan *employability* generasi muda Indonesia. Angka NEET yang tinggi mengindikasikan adanya demotivasi ekstrem, yaitu hilangnya motivasi untuk bersaing akibat rendahnya keyakinan diri (*self-efficacy*) dalam menghadapi tuntutan teknologi di pasar kerja.

Di tingkat regional, Jawa Timur mencatat TPT sebesar 3,55% atau 892,64 ribu jiwa dari total angkatan kerja 24,96 juta jiwa pada Mei 2026 (Badan Pusat Statistik, 2026). Angka ini menempatkan Jawa Timur dalam zona rentan, terutama mengingat struktur industrinya yang sedang bertransisi

menuju otomatisasi di sektor manufaktur dan jasa. Generasi muda di provinsi ini menghadapi tekanan ganda, yaitu persaingan kerja yang semakin ketat sekaligus tuntutan kompetensi digital yang terus meningkat.

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Kabupaten/Kota (Persen), 2025

Terakhir Diperbarui : 13 November 2025

[← Kembali](#)
[Unduh ▾](#)
[</> JSON](#)
[↻ Bagikan](#)

2025 ▾
 Jawa Timur

☐ Freeze judul kolom

Kabupaten/Kota Se Jawa Timur	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Kabupaten/Kota (Persen)
	2025
Jawa Timur	3,88

Sumber: Badan Pusat Statistik

Gambar 1.3 TPT di Jawa Timur 2026

Kota Madiun secara khusus mencatat TPT sebesar 4,29% atau 5,04 ribu jiwa dari 117.320 jiwa angkatan kerja pada tahun 2025. Angka ini lebih tinggi dari rata-rata TPT Jawa Timur, yang menunjukkan masalah struktural yang lebih serius. Kondisi ini diduga dipicu oleh rendahnya kompetensi digital dan literasi digital *fresh graduate*, di mana para lulusan baru tersebut mengalami kegagapan dalam mengoperasikan perangkat lunak atau sistem standar industri modern yang mengakibatkan mereka tidak mampu memenuhi standar *employability* yang diinginkan perusahaan, baik dalam skala pasar kerja lokal Kota Madiun maupun di tingkat industri nasional yang kini bergerak ke arah otomatisasi penuh (Badan Pusat Statistik, 2025).



Sumber: Badan Pusat Statistik

Gambar 1.4 TPT di Kota Madiun 2025

Data di lapangan memperkuat temuan tersebut. Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah (Disnaker KUKM) Kota Madiun menyelenggarakan Naker Fest 2025. Dalam dua hari pelaksanaan, tercatat 1.440 pencari kerja hadir memperebutkan 3.482 lowongan dari 67 perusahaan, sementara angka pengangguran Kota Madiun masih berada di 4,29% (Disnaker KUKM Kota Madiun, 2025). Fakta ini menunjukkan bahwa ketersediaan lowongan saja tidak cukup, ada kesenjangan antara kualifikasi akademik yang dimiliki lulusan dengan kompetensi digital yang dibutuhkan industri.

Disnaker KUKM Kota Madiun juga mencatat penerbitan 606 AK-1 (Kartu Kuning) sepanjang tahun 2024. Dalam empat bulan pertama 2025, jumlah terdaftar baru sudah mencapai 179 orang (Antara News, 2025). Sebagian besar pemegang Kartu Kuning adalah lulusan perguruan tinggi yang masih aktif mencari kerja. Tingginya jumlah pencari kerja terdidik yang belum terserap mengindikasikan lamanya masa tunggu kerja (*time to employment*). Dalam program Naker Fest 2025, Disnaker KUKM bahkan menyediakan

layanan pembuatan AK-1 langsung di lokasi *job fair*, mengindikasikan bahwa banyak pencari kerja terdidik yang belum siap secara administrasi maupun kompetensi digital saat menghadapi seleksi kerja.

Fenomena ini juga diperkuat oleh temuan terbaru di lapangan. Survei tren tenaga kerja tahun 2026 melaporkan bahwa 75% perusahaan menilai lulusan baru memiliki bekal teori yang kuat, tetapi gagap saat menghadapi peralatan atau perangkat lunak standar industri terkini (Masoem University, 2026). Survei lain dari *LinkedIn* menunjukkan bahwa 65% perusahaan kesulitan menemukan *fresh graduate* yang benar-benar siap bekerja, sementara 70% *fresh graduate* merasa kewalahan menghadapi kesenjangan antara kurikulum kampus dan tuntutan industri (Biztech Academy, 2025). Temuan ini menggambarkan secara nyata bagaimana kesenjangan *digital competence* menjadi persoalan nyata, bukan sekadar asumsi teoretis.

Kondisi ini dapat dijelaskan melalui kerangka teori utama yaitu *human capital theory* dari Becker (1993) yang memandang bahwa individu adalah aset yang nilainya meningkat melalui investasi pada pengetahuan dan keterampilan. Dalam era digital, *digital competence* dan *digital literacy* merupakan wujud konkret dari investasi modal manusia tersebut. Semakin tinggi investasi pada kedua kompetensi ini, semakin tinggi pula nilai individu di pasar kerja.

Menurut Vuorikari *et al.* (2022) *digital competence* didefinisikan sebagai penggunaan teknologi digital yang percaya diri, kritis, dan bertanggung jawab untuk tujuan pembelajaran, bekerja, dan berpartisipasi dalam masyarakat. Sementara itu, *digital literacy* merupakan kemampuan kognitif untuk

memahami, mengevaluasi, dan menyaring informasi digital secara kritis (Gilster & Watson, 1997). Kedua kompetensi ini saling melengkapi, *digital competence* menekan kemampuan teknis operasional, sedangkan *digital literacy* menekankan kemampuan berpikir kritis terhadap konten digital.

Data nasional juga menunjukkan bahwa tantangan literasi digital di Indonesia masih nyata. Indeks Masyarakat Digital Indonesia (IMDI) 2025 mencatat skor literasi digital justru turun menjadi 49,28 poin, dibandingkan tahun sebelumnya yang mencapai 58,25 poin. Kasus keamanan digital terbanyak ditemukan pada penipuan online dan pencurian data pribadi (Tempo, 2025). Penurunan skor ini menjadi sinyal bahwa peningkatan akses internet tidak otomatis diikuti oleh kemampuan masyarakat, termasuk *fresh graduate* dalam memahami dan menggunakan informasi digital secara kritis dan aman.

Hal diatas dapat dijelaskan melalui teori *social cognitive theory* dari Bandura (1989) yang menjelaskan bahwa kemampuan teknis saja tidak cukup untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Diperlukan mekanisme kognitif berupa keyakinan diri atau *self-efficacy*, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk berhasil menyelesaikan tugas tertentu (Bandura, 1994). Individu yang memiliki *digital competence* dan *digital literacy* yang kuat akan cenderung memiliki *self-efficacy* yang lebih tinggi.

Fenomena rendahnya *self-efficacy* pada *fresh graduate* juga terlihat dari beberapa penelitian pada mahasiswa tingkat akhir yang menemukan bahwa skor terendah dalam kuesioner kesiapan kerja justru berada pada item rasa percaya diri (*self-efficacy*), di mana responden cenderung menghindar saat

menghadapi situasi baru yang dianggap kompleks (Sriulina *et al.*, 2025). Temuan ini memperkuat dugaan bahwa rendahnya *self-efficacy* bukan sekadar persoalan individu, tetapi pola yang cukup umum terjadi pada lulusan baru yang akan memasuki dunia kerja.

Self-efficacy pada akhirnya bermuara pada *employability*, yaitu variabel dependen dalam penelitian ini. *Employability* didefinisikan sebagai kesiapan dan kapasitas individu untuk memperoleh pekerjaan, mempertahankan posisi tersebut, atau menciptakan peluang kerja yang baru (Fugate *et al.*, 2004). *Employability* bukan sekadar kemampuan teknis untuk melamar kerja, melainkan kombinasi dari kompetensi, adaptabilitas, dan identitas karier yang membuat individu tetap kompetitif di pasar kerja yang terus berubah. Dalam penelitian ini, *employability* menjadi indikator akhir yang menggambarkan apakah investasi pada *digital competence* dan *digital literacy* benar-benar berdampak pada kesiapan kerja *fresh graduate*, baik secara langsung maupun melalui *self-efficacy*.

Penelitian terdahulu oleh Suhada *et al.* (2025) menjelaskan bahwa *digital competence* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employability*. Diana *et al.* (2025) juga menunjukkan bahwa *digital literacy* berpengaruh langsung terhadap *employability*, tetapi peran mediasi *self-efficacy* belum terbukti konsisten. Penelitian terdahulu diatas masih menguji variabel secara parsial dan belum menguji secara simultan bagaimana *digital competence* dan *digital literacy* bekerja bersama dalam memengaruhi *employability* melalui mediasi

self-efficacy, khususnya pada *fresh graduate* perguruan tinggi di daerah lokal seperti Kota Madiun.

Setelah meninjau beberapa literatur, penulis mengidentifikasi adanya celah penelitian yang cukup signifikan. Studi terdahulu cenderung memisahkan *digital competence* dan *digital literacy* tanpa mengintegrasikannya dengan *self-efficacy* dalam konteks *employability*. Selain itu, mayoritas riset masih berfokus pada skala nasional atau kota besar. Akibatnya, daerah tingkat dua seperti Kota Madiun yang memiliki karakteristik pengangguran usia muda cukup tinggi menjadi luput dari perhatian.

Pemilihan *digital competence*, *digital literacy*, dan *self-efficacy* didasarkan pada tiga alasan utama. Secara teoretis, ketiga variabel ini relevan dengan *employability fresh graduate* berbasis *human capital theory* dan *social cognitive theory*. Selain itu, ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu mendorong pengujian *self-efficacy* sebagai variabel mediasi secara simultan. Fenomena lapangan dari data BPS, Disnaker KUKM Kota Madiun, dan berita terkini juga mengonfirmasi adanya kesenjangan kompetensi serta literasi digital yang nyata.

Sementara itu, Kota Madiun dipilih sebagai lokasi penelitian karena Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) mencapai 4,29%, lebih tinggi dari rata-rata Jawa Timur (3,55%), yang menandakan adanya masalah struktural serius. Data Disnaker KUKM Kota Madiun turut memperlihatkan ketidakseimbangan antara tingginya pencari kerja terdidik dan terbatasnya lowongan. Di sisi lain, riset serupa masih didominasi kota-kota besar, sehingga konteks kota

menengah seperti Madiun dengan karakteristik pengangguran usia muda yang tinggi masih sangat terbatas untuk diteliti.

Penelitian ini hadir untuk mengisi celah tersebut dengan menguji model integrasi *digital competence* (X_1), *digital literacy* (X_2), dan *self-efficacy* (Z) terhadap *employability* (Y) pada *fresh graduate* perguruan tinggi di Kota Madiun. Secara akademis, riset ini memberikan kontribusi teoretis bagi literatur MSDM di Indonesia. Secara praktis, hasilnya dapat menjadi acuan konkret bagi perguruan tinggi dan pemerintah Kota Madiun untuk merancang pelatihan digital yang presisi serta adaptif terhadap tuntutan industri.

B. Batasan Masalah

Mengingat luasnya permasalahan yang dapat diteliti, penelitian ini membatasi pembahasan sebagai berikut:

1. Batasan Variabel

Penelitian ini hanya menguji hubungan kausal antara dua variabel independen, yaitu *digital competence* (X_1) dan *digital literacy* (X_2), serta satu variabel mediasi yaitu *self-efficacy* (Z) dan satu variabel dependen yaitu *employability* (Y). Pembatasan ini didasarkan pada perspektif *human capital theory* Becker (1993) dan *social cognitive theory* (Bandura, 1989).

2. Batasan Objek

Penelitian ini berfokus pada *fresh graduate* perguruan tinggi (maksimal 3 tahun) yang sedang bersiap memasuki pasar kerja dan aktif menggunakan platform teknologi digital.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *digital competence* berpengaruh terhadap *self-efficacy* pada *fresh graduate* perguruan tinggi di Kota Madiun?
2. Apakah *digital literacy* berpengaruh terhadap *self-efficacy* pada *fresh graduate* perguruan tinggi di Kota Madiun?
3. Apakah *digital competence* berpengaruh terhadap *employability* pada *fresh graduate* perguruan tinggi di Kota Madiun?
4. Apakah *digital literacy* berpengaruh terhadap *employability* pada *fresh graduate* perguruan tinggi di Kota Madiun?
5. Apakah *self-efficacy* berpengaruh terhadap *employability* pada *fresh graduate* perguruan tinggi di Kota Madiun?
6. Apakah *digital competence* berpengaruh terhadap *employability* melalui *self-efficacy* pada *fresh graduate* perguruan tinggi di Kota Madiun?
7. Apakah *digital literacy* berpengaruh terhadap *employability* melalui *self-efficacy* pada *fresh graduate* perguruan tinggi di Kota Madiun?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh *digital competence* dan *digital literacy* terhadap *employability* baik secara langsung maupun tidak langsung melalui *self-efficacy* pada *fresh graduate* perguruan tinggi di Kota Madiun.

E. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Perkembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini memperluas penerapan *human capital theory* dan *social cognitive theory* dalam mengintegrasikan kompetensi digital, literasi digital, serta keyakinan diri dalam ranah manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan *employability* pada *fresh graduate* di Kota Madiun.

2. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dan panduan bagi mahasiswa untuk memahami aspek keterampilan digital serta kesiapan mental yang wajib dipersiapkan sebelum memasuki dunia kerja.

3. Bagi Objek Penelitian

Penelitian ini memberikan gambaran nyata bagi para *fresh graduate* di Kota Madiun mengenai kombinasi kompetensi dan tingkat kepercayaan diri yang industri butuhkan saat ini.

4. Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan strategis bagi perguruan tinggi dalam menyusun kurikulum serta bagi Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Madiun dalam merancang program pelatihan kerja yang lebih adaptif.