

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu pendekatan yang terencana dan sistematis untuk mengelola individu dalam suatu organisasi. Hal ini mencakup serangkaian proses dan praktik yang bertujuan untuk memaksimalkan kinerja dan kepuasan karyawan serta mencapai tujuan strategis organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia mencakup berbagai fungsi, termasuk rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, kompensasi dan manfaat, serta hubungan kerja.

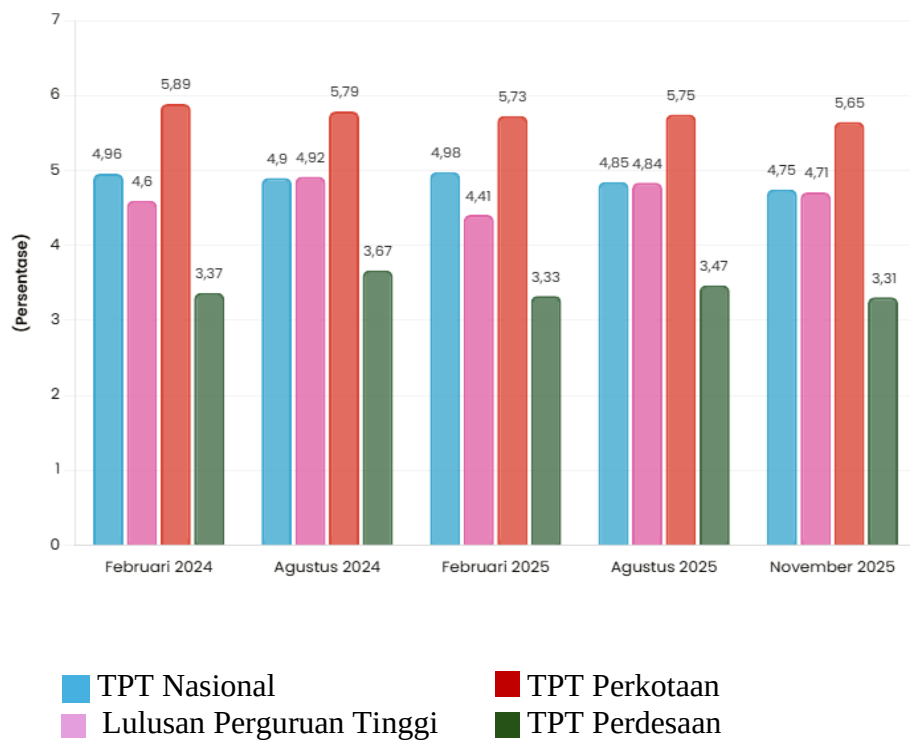
Menurut Dessler (2020), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan serangkaian kegiatan yang mencakup proses perekrutan, pelatihan, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, serta pengelolaan hubungan kerja, kesehatan, dan keselamatan kerja dalam organisasi. Armstrong (2023) menjelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pendekatan strategis yang dirancang secara terpadu untuk mengelola, mengembangkan, dan mengoptimalkan potensi sumber daya manusia sebagai aset utama organisasi guna mendukung pencapaian tujuan secara efektif dan berkelanjutan.

Perubahan yang terjadi akibat globalisasi dan revolusi 4.0 telah memberikan dampak yang signifikan terhadap kebutuhan tenaga kerja. Kemajuan teknologi digital, otomatisasi, dan kecerdasan buatan (*Artificial*

Intelligence/AI) menuntut individu untuk memiliki kompetensi yang relevan dan adaptif terhadap perkembangan dunia industri. Kondisi tersebut menyebabkan persaingan dalam memperoleh pekerjaan menjadi semakin kompetitif, sehingga lulusan perguruan tinggi dituntut memiliki kemampuan akademik, keterampilan, serta kapasitas adaptasi yang memadai. . Oleh karena itu, perguruan tinggi berperan penting dalam mempersiapkan lulusan yang tidak hanya unggul secara intelektual, tetapi juga memiliki kesiapan mental dan profesional dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja yang dinamis (World Economic Forum, 2025).

Kesiapan kerja lulusan perguruan tinggi tetap menjadi masalah penting dalam upaya pengembangan ketenagakerjaan di Indonesia. Kesiapan tersebut tidak hanya mencakup penguasaan pengetahuan akademik, tetapi juga melibatkan kompetensi profesional, keterampilan praktis, sikap kerja, dan kemampuan beradaptasi terhadap dinamika kebutuhan pasar tenaga kerja. Yorke (2006) menjelaskan bahwa kesiapan kerja merupakan seperangkat pencapaian yang mencakup keterampilan, pemahaman, dan karakteristik personal yang dapat meningkatkan peluang lulusan dalam memperoleh pekerjaan serta berkembang secara optimal dalam karier yang dijalannya. Dacre Pool & Sewell (2007) melalui *CareerEDGE Employability Model* menambahkan bahwa kesiapan kerja merupakan kombinasi kemampuan individu dalam memperoleh serta mempertahankan pekerjaan secara berkelanjutan, yang mencerminkan kesiapan individu tidak hanya untuk mendapatkan pekerjaan tetapi juga untuk bertahan dan berkembang di

dalamnya. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2024 gambar 1.1, jumlah pengangguran di Indonesia mencapai 7.456.599 orang, di mana sebesar 11,28% di antaranya berasal dari lulusan pendidikan tinggi jenjang Diploma IV hingga Strata 3.



Sumber: BPS (diolah oleh GoodStats, 2025)

Gambar 1. 1 Tingkat Pengangguran Terbuka di Indonesia

Gambar 1.1 menunjukkan bahwa Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Indonesia periode Februari 2024 – November 2025 mengalami penurunan TPT Nasional tercatat sebesar 4,75% pada November, lebih rendah dibandingkan 4,85% pada Agustus 2025 (Badan Pusat Statistik, 2025). Meskipun demikian, permasalahan pengangguran masih menjadi tantangan dalam pasar kerja Indonesia. TPT perguruan tinggi pada November 2025

tercatat sebesar 4,71% (Badan Pusat Statistik, 2025). Angka tersebut menunjukkan bahwa lulusan perguruan tinggi masih menghadapi kendala dalam memperoleh pekerjaan setelah menyelesaikan pendidikan. World Economic Forum (2025) menjelaskan bahwa dunia kerja saat ini menuntut penguasaan keterampilan teknis dan nonteknis, seperti berpikir kritis, komunikasi, kolaborasi, kreativitas, pemecahan masalah, dan literasi digital. Perubahan kebutuhan kompetensi tersebut berpotensi menimbulkan kesenjangan antara kemampuan lulusan dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri. Kondisi ini menunjukkan bahwa keberhasilan lulusan dalam memasuki dunia kerja tidak hanya ditentukan oleh tingkat pendidikan yang dimiliki, tetapi juga oleh kesiapan kerja yang sesuai dengan tuntutan pasar kerja. *Human Capital Theory* menjelaskan bahwa pendidikan merupakan bentuk investasi yang dapat meningkatkan produktivitas dan nilai ekonomi individu (Becker, 1964). Investasi tersebut akan memberikan manfaat optimal apabila kompetensi yang dimiliki relevan dengan kebutuhan pasar kerja. sebaliknya, ketidaksesuaian antara kompetensi lulusan dan tuntutan dunia kerja dapat mengurangi peluang individu untuk memperoleh pekerjaan meskipun memilih tingkat pendidikan yang tinggi.

TPT kawasan perkotaan sebesar 5,65% tercatat lebih tinggi dibandingkan kawasan perdesaan yang sebesar 3,31% (Badan Pusat Statistik, 2025). Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa persaingan kerja di wilayah perkotaan masih relatif tinggi karena ketersediaan lapangan kerja belum sepenuhnya mampu mengimbangi pertumbuhan jumlah pencari kerja. Tingkat

pengangguran merupakan salah satu indikator yang digunakan untuk menilai kemampuan perekonomian dalam menyerap tenaga kerja (Badan Pusat Statistik, 2024). Menurut OECD (2024), keberhasilan pembangunan ekonomi tidak hanya diukur dari tingginya pertumbuhan ekonomi, tetapi juga dari kemampuan menciptakan kesempatan kerja yang berkualitas dan berkelanjutan bagi masyarakat. Kota Madiun sebagai salah satu pusat pertumbuhan ekonomi di Jawa Timur turut menghadapi tantangan ketenagakerjaan yang tercermin dalam kondisi pasar kerja daerah tersebut.

Tabel 1. 1 Keadaan Ketenagakerjaan di Kota Madiun

Keadaan Ketenagakerjaan	Agustus 2024	Agustus 2025	Selisih 2024 – 2025	
Penduduk Usia Kerja	1663.080	164.704	1.624	0.99%
Angkatan Kerja	115.142	117.322	2.180	1.86%
• Bekerja	110.196	112.286	2.090	1.86%
• Pengangguran	4.946	5.036	90	1.79%
Bukan Angkatan Kerja	47.938	47.382	-556	-1.17%
	Persen	Persen	Persen Poin	
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	4,30	4,29	-0,01%	
• Laki – laki	4,46	4,09	-0,37%	
• Perempuan	4,11	4,54	0,43%	
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	70,60	71,23	0.63%	
• Laki – laki	78,87	80,39	1,52%	
• Perempuan	62,81	62,59	-0,22%	

Sumber: BPS Kota Madiun, 2025

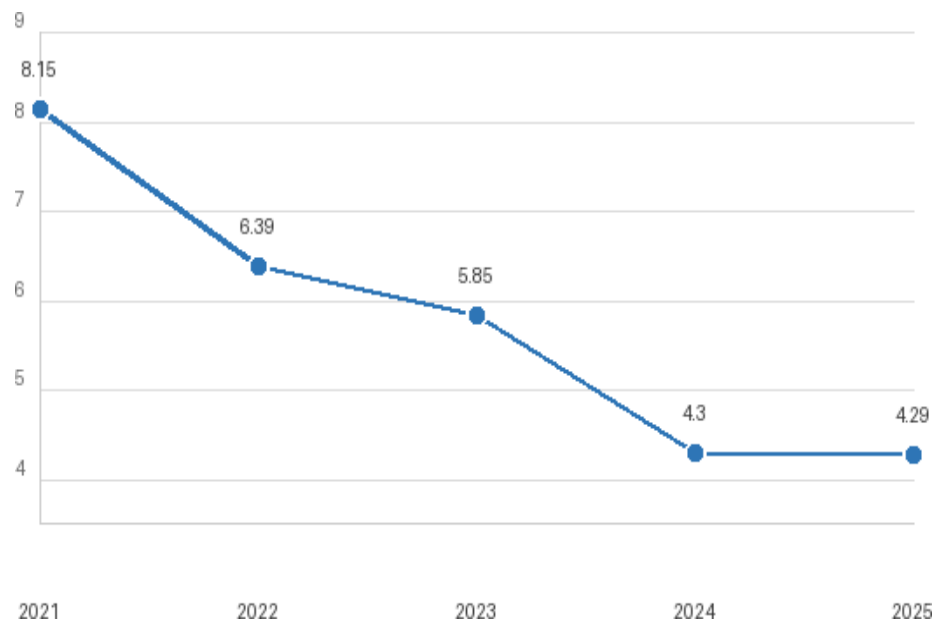
Berdasarkan tabel 1.1 data ketenagakerjaan Kota Madiun, jumlah penduduk usia kerja pada periode Agustus 2025 tercatat mencapai 164.704 jiwa, meningkat sebesar 0,99% dibandingkan Agustus 2024 yang berjumlah 163.704 jiwa. Jumlah angkatan kerja tercatat sebanyak 117.322 jiwa atau mengalami peningkatan sebesar 1,86% dari 115.142 jiwa pada tahun sebelumnya. Dari total angkatan kerja tersebut, sebanyak 112.286 jiwa

berstatus bekerja, meningkat sebesar 1,90% dibandingkan Agustus 2024 yang mencapai 110.196 jiwa. Jumlah pengangguran mencapai 5.036 jiwa, meningkat sebesar 1,82% dari 4.946 jiwa pada periode yang sama tahun sebelumnya.

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) mengalami peningkatan dari 70,60% pada Agustus 2024 menjadi 71,23% pada Agustus 2025 atau bertambah sebesar 0,63%. Peningkatan tersebut menunjukkan semakin besarnya keterlibatan penduduk usia kerja dalam aktivitas ekonomi. Pertumbuhan angka kerja yang mencapai 2.180 jiwa belum sepenuhnya diimbangi oleh kemampuan pasar kerja dalam menyerap tenaga kerja. Kondisi tersebut tercermin dari peningkatan jumlah penduduk yang bekerja sebanyak 2.090 jiwa yang masih menyisakan tambahan pengangguran sebesar 90 jiwa. Jumlah pengangguran yang meningkat dari 4.946 jiwa menjadi 5.03 jiwa menunjukkan bahwa sebagian angkatan kerja baru belum memperoleh pekerjaan.

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) tercatat mengalami penurunan dari 4,30% pada Agustus 2024 menjadi 4,29% pada Agustus 2025 atau turun sebesar 0,01%. Penurunan tersebut relatif kecil apabila dibandingkan dengan peningkatan jumlah angkatan kerja dan jumlah pengangguran yang masih terjadi pada periode yang sama. Keadaan ini mengindikasikan bahwa penyerapan tenaga kerja di Kota Madiun belum berlangsung secara optimal. Fenomena tersebut menunjukkan pentingnya peningkatan kualitas sumber daya manusia, khususnya kesiapan kerja, agar tenaga kerja memiliki

kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja dan mampu bersaing dalam memperoleh kesempatan kerja. Perkembangan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kota Madiun secara historis selanjutnya dapat diamati pada gambar berikut.



Sumber: BPS Kota Madiun, Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) 2021–2025

Gambar 1. 2 Grafik Tingkat Pengangguran Terbuka Kota Madiun 2021-2025

Berdasarkan Gambar 1.2, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kota Madiun periode 2021–2025 menunjukkan tren menurun, dari 8,15% pada tahun 2021 menjadi 4,29% pada tahun 2025. Meskipun demikian, penurunan TPT pada periode 2024–2025 hanya sebesar 0,01%, yang mengindikasikan melambatnya laju penurunan pengangguran. Di sisi lain, jumlah angkatan kerja meningkat dari 115.142 jiwa menjadi 117.322 jiwa, sedangkan jumlah penduduk bekerja meningkat dari 110.196 jiwa menjadi 112.286 jiwa. Namun,

peningkatan kesempatan kerja tersebut belum sepenuhnya mampu menyerap pertambahan angkatan kerja, sehingga jumlah pengangguran masih meningkat dari 4.946 jiwa menjadi 5.036 jiwa. Kondisi ini menunjukkan bahwa penyerapan tenaga kerja di Kota Madiun belum optimal (BPS Kota Madiun, 2025).

Struktur perekonomian Kota Madiun yang didominasi oleh sektor perdagangan, jasa, dan industri pengolahan turut memengaruhi kondisi pasar kerja di daerah tersebut. Ketersediaan lapangan kerja formal yang relatif terbatas menyebabkan persaingan dalam memperoleh pekerjaan menjadi semakin tinggi. Situasi ini menuntut pencari kerja, khususnya lulusan perguruan tinggi, untuk memiliki kesiapan kerja yang memadai agar mampu bersaing di pasar kerja. World Economic Forum (2025) menjelaskan bahwa kesiapan kerja merupakan kemampuan individu untuk memenuhi tuntutan dunia kerja melalui penguasaan kompetensi, keterampilan, kemampuan adaptasi, serta atribut personal yang relevan dengan kebutuhan organisasi dan perkembangan lingkungan kerja.

Mini riset dilakukan untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi kesiapan kerja *fresh graduate* di Kota Madiun. Responden penelitian berjumlah 50 orang *fresh graduate* yang terdiri atas lulusan Diploma III (D3), Diploma IV (D4), dan Strata Satu (S1) dan berusia 20 – 25 tahun yang berdomisili di Kota Madiun. Responden yang dipilih merupakan lulusan perguruan tinggi dengan masa kelulusan maksimal dua tahun sebelum pelaksanaan penelitian. Kriteria tersebut ditetapkan karena *fresh graduate*

merupakan kelompok yang berada pada fase transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja, sehingga memiliki karakteristik yang relevan untuk mengkaji kesiapan kerja. Pengukuran kesiapan kerja dalam mini riset ini dilakukan berdasarkan tiga aspek utama, yaitu perencanaan karier (*career planning*), keyakinan diri (*self-efficacy*), dan kemampuan menghadapi kesulitan (*adversity quotient*). Hasil mini riset tersebut selanjutnya disajikan pada tabel 1.2.

Tabel 1. 2 Data Mini Riset Kesiapan Kerja *Fresh Graduate* di Kota Madiun

Indikator	STS	TS	KS	S	SS
Mencari informasi terkait dunia kerja (<i>Career Planning</i>)	0%	18%	38%	24%	20%
Perasaan tidak khawatir belum memiliki pengalaman kerja (<i>Career Planning</i>)	4%	18%	56%	16%	6%
Mengetahi kelebihan diri (<i>Self Efficacy</i>)	0%	0%	28%	46%	26%
Kemampuan untuk mendapatkan pekerjaan (<i>Self Efficacy</i>)	0%	0%	24%	52%	24%
Kesulitan mengatasi tugas atau pekerjaan (<i>Adversity Quotient</i>)	6%	38%	38%	10%	8%
Kekhawatiran menghadapi lapangan pekerjaan yang sedikit (<i>Adversity Quotient</i>)	8%	32%	30%	10%	20%

Keterangan: STS (Sangat Tidak Setuju); TS (Tidak Setuju); KS (Kurang Setuju);

S (Setuju); SS (Sangat Setuju)

Sumber : Data primer diolah (2026)

Berdasarkan hasil mini riset yang dilakukan terhadap *fresh graduate* di Kota Madiun, diketahui bahwa kesiapan kerja masih belum sepenuhnya optimal. Permasalahan tersebut tercermin dari tiga aspek utama yang dikaji,

yaitu *career planning*, *self efficacy*, dan *adversity quotient*. Kesiapan kerja merupakan keseluruhan kondisi individu yang meliputi pengetahuan, pemahaman, rasa tanggung jawab, semangat berusaha, serta kematangan fisik dan mental dalam menghadapi dunia kerja. Menurut Holland (1997), proses perencanaan karier dipengaruhi oleh pemahaman individu terhadap karakteristik kepribadiannya. Individu yang mampu mengenali minat, kemampuan, dan tipe kepribadiannya akan lebih mudah menentukan pilihan karier yang sesuai serta menyusun langkah-langkah pengembangan karier secara lebih terarah. Menurut Panggabean et al. (2023), perencanaan karier merupakan proses yang dimulai dari mengenal dan memahami diri sendiri, memahami berbagai peluang dan pilihan karier, membuat keputusan, serta menyusun rencana untuk mencapai pekerjaan yang diinginkan.

Hasil mini riset menunjukkan bahwa pada indikator mencari informasi terkait dunia kerja, persentase tertinggi berada pada kategori kurang setuju sebesar 38%, diikuti kategori setuju sebesar 24%, sangat setuju sebesar 20%, dan tidak setuju sebesar 18%. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa aktivitas pencarian informasi mengenai dunia kerja masih belum dilakukan secara maksimal oleh sebagian *fresh graduate*. Kemajuan teknologi dan perkembangan media digital sebenarnya telah memberikan kemudahan dalam memperoleh informasi ketenagakerjaan melalui berbagai sarana, seperti portal lowongan kerja, situs resmi perusahaan, media sosial profesional, maupun platform rekrutmen daring. Akan tetapi, sebagian lulusan masih menunjukkan keraguan dalam memanfaatkan berbagai sumber informasi tersebut. Keraguan

tersebut dapat dipengaruhi oleh kekhawatiran terhadap keberadaan informasi lowongan kerja yang tidak terpercaya, potensi terjadinya penipuan dalam proses rekrutmen, serta ketidakpastian mengenai kredibilitas informasi yang tersedia.

Hasil mini riset pada indikator perasaan tidak khawatir belum memiliki pengalaman kerja menunjukkan bahwa persentase terbesar berada pada kategori kurang setuju sebesar 56%, diikuti kategori tidak setuju sebesar 18%, setuju sebesar 16%, sangat setuju sebesar 6%, dan sangat tidak setuju sebesar 4%. Pengalaman kerja masih dipandang sebagai salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan peluang seseorang untuk memperoleh pekerjaan. Tingginya tingkat persaingan di pasar kerja serta adanya persyaratan pengalaman kerja yang kerap ditetapkan oleh perusahaan dalam proses rekrutmen menjadi faktor yang dapat memunculkan kekhawatiran tersebut. Akibatnya, sebagian *fresh graduate* cenderung memiliki tingkat keyakinan yang lebih rendah terhadap kemampuan mereka untuk bersaing dengan pelamar lain yang telah memiliki pengalaman kerja, sehingga kondisi tersebut berpotensi memengaruhi kesiapan mereka dalam menghadapi dunia kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Violinda, et al. (2023) yang menunjukkan bahwa *career planning* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa S1 di Semarang. Temuan tersebut didukung oleh penelitian Harapan et al. (2024), Hastuti & Dessyarti (2025), Saputri & Purnomo (2025) yang juga membuktikan bahwa perencanaan karir mampu meningkatkan kesiapan kerja. Individu yang memiliki tujuan karir yang jelas,

aktif mencari informasi karir, dan melakukan persiapan yang sesuai cenderung memiliki kesiapan yang lebih baik dalam menghadapi dunia kerja.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan temuan Alifah & Marsofiyati (2024) yang menunjukkan bahwa perencanaan karier bukan merupakan satu-satunya faktor yang memengaruhi kesiapan kerja. Meskipun *career planning* memberikan kontribusi terhadap kesiapan kerja, masih terdapat berbagai faktor lain yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap terbentuknya kesiapan kerja mahasiswa. Meskipun demikian, hasil mini riset dan penelitian terdahulu yang mendukung menunjukkan bahwa *career planning* tetap menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kesiapan kerja *fresh graduate* melalui penetapan tujuan karir, pencarian informasi dunia kerja, dan pengembangan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja.

Menurut Bandura (1997) *self efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Keyakinan tersebut memengaruhi cara individu dalam berpikir, mengambil keputusan, dan menghadapi berbagai tantangan yang dihadapi. Individu dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi umumnya memiliki rasa percaya diri yang lebih baik, mampu bertahan ketika menghadapi kesulitan, serta memiliki optimisme yang tinggi dalam mencapai keberhasilan. Menurut Harefa et al. (2023), efikasi diri (*self-efficacy*) merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Keyakinan tersebut memengaruhi tingkat usaha, ketekunan, dan kemampuan individu dalam menghadapi berbagai

tantangan.

Hasil mini riset menunjukkan bahwa tingkat *self efficacy* pada *fresh graduate* di Kota Madiun belum sepenuhnya optimal. Pada indikator mengetahui kelebihan diri, persentase terbesar berada pada kategori setuju sebesar 46%, diikuti sangat setuju sebesar 26% dan kurang setuju sebesar 28%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar *fresh graduate* telah memiliki pemahaman yang cukup baik mengenai kelebihan dan potensi diri yang dimiliki. Namun demikian, masih terdapat responden yang menyatakan kurang setuju, yang mengindikasikan bahwa sebagian belum sepenuhnya mampu mengidentifikasi kompetensi dan keunggulan yang dapat menjadi modal dalam memasuki dunia kerja. Kemampuan mengenali potensi diri merupakan aspek penting karena dapat membantu individu dalam menentukan arah karier yang sesuai serta meningkatkan keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki.

Pada indikator kemampuan untuk mendapatkan pekerjaan, persentase terbesar berada pada kategori setuju sebesar 52%, diikuti kategori kurang setuju sebesar 24% dan sangat setuju sebesar 24%. Temuan tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki keyakinan yang cukup baik terhadap kemampuan mereka dalam memperoleh pekerjaan. Meskipun demikian, masih terdapat responden yang menyatakan kurang setuju, yang mengindikasikan adanya keraguan terhadap kemampuan diri dalam bersaing di pasar kerja. Keraguan tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti keterbatasan pengalaman kerja, ketatnya persaingan kerja, maupun persepsi

terhadap tuntutan kompetensi yang dibutuhkan oleh dunia industri. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian *fresh graduate* masih memerlukan penguatan keyakinan diri agar lebih siap menghadapi proses rekrutmen dan berbagai tantangan di dunia kerja.

Penelitian Harapan et al. (2024) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Hasil yang serupa juga ditemukan oleh Hastuti & Dessyarti (2025) yang membuktikan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work readiness* pada *fresh graduate*. Penelitian ini menunjukkan hasil yang berbeda dengan temuan Violinda, et al. (2023) yang menyatakan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa S1 di Semarang. Hasil yang sejalan juga ditemukan oleh Musafa et al. (2025) yang menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap kesiapan kerja. Menurut Paul Stoltz (2000) *adversity quotient* merupakan kemampuan individu dalam menghadapi, mengelola, dan mengatasi berbagai kesulitan yang muncul dalam kehidupan. Kemampuan tersebut mencerminkan bagaimana seseorang merespons tekanan, hambatan, maupun kegagalan yang dihadapi dalam proses mencapai tujuan. Individu dengan tingkat *adversity quotient* yang tinggi cenderung memiliki daya juang yang kuat, mampu mengendalikan diri ketika menghadapi permasalahan, serta tidak mudah menyerah dalam situasi yang penuh tantangan.

Hasil mini riset menunjukkan bahwa aspek *adversity quotient* pada *fresh graduate* di Kota Madiun masih memerlukan perhatian lebih. Pada indikator kesulitan mengatasi tugas atau pekerjaan, persentase terbesar berada pada kategori tidak setuju sebesar 38% dan kurang setuju sebesar 38%, diikuti kategori setuju sebesar 10%, sangat setuju sebesar 8%, dan sangat tidak setuju sebesar 6%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung tidak mengalami kesulitan yang berarti dalam menghadapi tugas atau pekerjaan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa responden memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menghadapi permasalahan dan tantangan yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas. Meskipun demikian, masih terdapat sebagian responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa mereka mengalami kesulitan dalam mengatasi tugas atau pekerjaan, yang menunjukkan adanya perbedaan tingkat kemampuan dalam menghadapi tantangan di antara responden.

Pada indikator kekhawatiran menghadapi lapangan pekerjaan yang sedikit, persentase terbesar berada pada kategori tidak setuju sebesar 32%, diikuti kurang setuju sebesar 30%, sangat setuju sebesar 20%, setuju sebesar 10%, dan sangat tidak setuju sebesar 8%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung tidak terlalu khawatir terhadap keterbatasan lapangan pekerjaan yang tersedia. Namun demikian, masih terdapat responden yang menyatakan sangat setuju dan setuju terhadap pernyataan tersebut. Kondisi ini mengindikasikan bahwa sebagian *fresh graduate* masih memiliki kekhawatiran mengenai peluang kerja yang tersedia

serta tingkat persaingan yang semakin kompetitif. Kekhawatiran tersebut dapat dipengaruhi oleh ketidakseimbangan antara jumlah pencari kerja dan kesempatan kerja yang tersedia, serta tuntutan kompetensi yang semakin tinggi di dunia kerja.

Penelitian Irmanda dan Susantiningrum (2025) menunjukkan bahwa *adversity quotient* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Nainggolan & Rahmi (2026) yang juga membuktikan bahwa *adversity quotient* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja *fresh graduate*. Sebaliknya, penelitian Setyoningrum et al. (2024) menunjukkan bahwa *adversity quotient* memiliki pengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kemampuan individu dalam menghadapi kesulitan belum tentu menjadi faktor utama yang menentukan kesiapan kerja, karena masih terdapat faktor lain yang turut memengaruhi kesiapan individu dalam memasuki dunia kerja.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis maupun praktis dalam bidang manajemen sumber daya manusia , sekaligus menjadi bahan evaluasi bagi perguruan tinggi dalam merancang program yang lebih terarah guna meningkatkan kesiapan kerja mahasiswanya agar mampu bersaing secara optimal di era globalisasi dan revolusi industri 4.0. Berdasarkan adanya *research gap* dan permasalahan yang telah diidentifikasi tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Career Planning*, *Self Efficacy*, dan *Adversity Quotient* terhadap Kesiapan Kerja

Fresh Graduate di Kota Madiun”.

B. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah, fokus, dan tidak menyimpang dari tujuan yang telah ditetapkan, peneliti memberikan Batasan masalah sebagai berikut :

1. Peneliti ini hanya membahas variabel *career planning*, *self efficacy*, dan *adversity quotient* sebagai variabel independen, serta kesiapan kerja sebagai variabel dependen.
2. Subjek penelitian ini dibatasi pada individu yang berstatus *fresh graduate*, berdomisili di Kota Madiun, berusia 20 tahun hingga 25 tahun, dan telah menyelesaikan pendidikan perguruan tinggi pada rentang tahun kelulusan 2024–2026.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah *career planning* berpengaruh terhadap kesiapan kerja *fresh graduate* di Kota Madiun ?
2. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kesiapan kerja *fresh graduate* di Kota Madiun ?
3. Apakah *adversity quotient* berpengaruh terhadap kesiapan kerja *fresh graduate* di Kota Madiun ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *career planning* terhadap kesiapan kerja *fresh graduate* di Kota Madiun.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kesiapan kerja *fresh graduate* di Kota Madiun.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *adversity quotient* terhadap kesiapan kerja *fresh graduate* di Kota Madiun.

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan kesiapan kerja *fresh graduate*. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan kajian bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan variabel *career planning*, *self efficacy*, *adversity quotient*, dan kesiapan kerja.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan kesadaran mahasiswa mengenai pentingnya *career planning*, *self efficacy*, dan

adversity quotient dalam mempersiapkan diri secara optimal sebelum memasuki dunia kerja.

b. Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan masukan bagi perguruan tinggi dalam merancang program pengembangan kompetensi mahasiswa yang lebih efektif, terstruktur, dan berorientasi pada peningkatan kesiapan kerja.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan sumber referensi bagi peneliti berikutnya yang ingin mengkaji topik yang berkaitan dengan kesiapan kerja, khususnya pada variabel *career planning*, *self efficacy*, dan *adversity quotient*.