

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

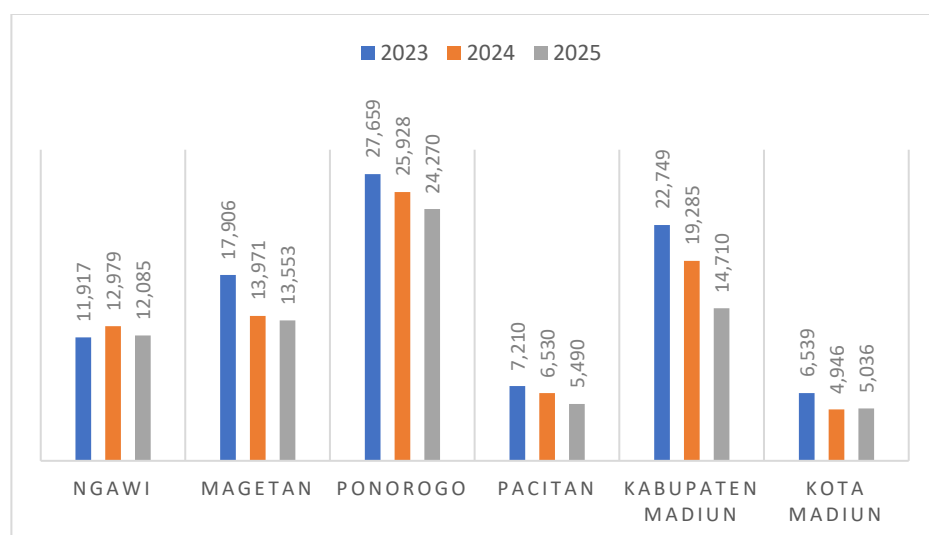
Ketenagakerjaan menjadi salah satu isu krusial dalam pengembangan ekonomi Indonesia. Tingginya tingkat pengangguran mengindikasikan bahwa masih ada ketidakseimbangan antara jumlah tenaga kerja dan peluang pekerjaan yang ada. Masalah pengangguran tidak hanya dialami oleh individu dengan tingkat pendidikan rendah, tetapi juga oleh para lulusan pendidikan menengah maupun perguruan tinggi. Salah satu yang mendapat perhatian adalah lulusan sekolah menengah kejuruan (SMK).

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) memiliki peranan penting sebagai institusi pendidikan yang bertujuan untuk menyiapkan tenaga kerja tingkat menengah yang terampil, profesional, dan siap memasuki berbagai sektor pekerjaan. Lulusan dari SMK diharapkan bisa menjadi sumber daya yang berharga bagi industri di tanah air, serta dapat membantu meningkatkan daya saing bangsa dalam menghadapi persaingan global yang semakin ketat. Namun, dalam praktiknya, harapan ini sering kali belum sepenuhnya terwujud. Dunia usaha dan industri (DU/DI) sebagai pihak yang memanfaatkan tenaga kerja sering kali mengungkapkan ketidakpuasan terhadap keterampilan lulusan SMK, yang dianggap masih kurang cukup. Hal ini menyebabkan kepercayaan industri terhadap mutu lulusan SMK semakin menurun, yang pada akhirnya memperkecil peluang kerja bagi mereka dan meningkatkan angka pengangguran di kalangan yang berpendidikan (Tsaqib *et al.*, 2025).

Berdasarkan data yang terdapat di Badan Pusat Statistik (BPS) tentang Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) berdasarkan tingkat pendidikan di Kabupaten Ngawi tahun 2025, terlihat bahwa lulusan SMK memiliki angka pengangguran tertinggi jika dibandingkan dengan lulusan dari jenjang pendidikan yang lain. Hal tersebut menunjukkan bahwa kesiapan kerja lulusan SMK masih menjadi permasalahan yang perlu diperhatikan. Kesiapan kerja tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis, tetapi juga berkaitan dengan kemampuan individu dalam beradaptasi, berkomunikasi, memiliki kepercayaan diri, serta motivasi untuk bekerja (Ragil *et al.*, 2024).

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah pengangguran terbuka se- Karisidenan Madiun dari tahun 2023-2025 adalah

Gambar 1.1 Jumlah pengangguran se- Karisidenan Madiun



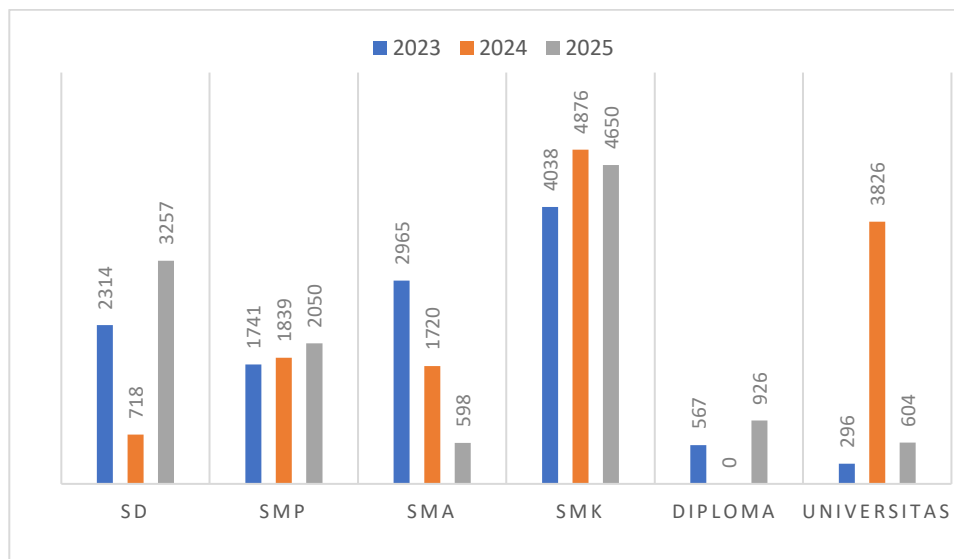
sumber : bps.go.id

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah pengangguran di wilayah Karisidenan Madiun pada periode 2023–2025 menunjukkan tren yang beragam di setiap kabupaten/kota. Kabupaten Ponorogo masih menjadi daerah

dengan jumlah pengangguran tertinggi, yaitu sebanyak 27.659 (18,85%) orang pada tahun 2023, kemudian menurun menjadi 25.928 (31,26%) orang pada tahun 2024 dan 24.270 (32,30%) orang pada tahun 2025. Sementara itu, Kabupaten Madiun juga mengalami penurunan yang cukup signifikan dari 22.749 (23,95%) orang pada tahun 2023 menjadi 14.710 (19,58%) orang pada tahun 2025. Di sisi lain, Kabupaten Ngawi menunjukkan kondisi yang perlu mendapat perhatian. Jumlah pengangguran di Kabupaten Ngawi mengalami peningkatan dari 11.917 (12,55%) orang pada tahun 2023 menjadi 12.979 (15,65%) orang pada tahun 2024, kemudian sedikit menurun menjadi 12.085 (16,08%) orang pada tahun 2025. Meskipun bukan yang tertinggi di Karisidenan Madiun, jumlah pengangguran di Kabupaten Ngawi masih relatif tinggi dan belum menunjukkan penurunan yang signifikan dibandingkan daerah lain yang mengalami penurunan lebih besar.

Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa masih terdapat permasalahan dalam penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Ngawi. Tingginya angka pengangguran dapat mencerminkan adanya kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki lulusan dengan kebutuhan dunia kerja. Permasalahan ini menjadi semakin penting apabila dikaitkan dengan lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang dipersiapkan untuk siap memasuki dunia kerja setelah lulus. Namun pada kenyataannya, sebagian lulusan SMK masih menghadapi kesulitan dalam memperoleh pekerjaan karena belum memiliki kesiapan kerja yang optimal (Kamila & Pahlevi, 2025).

Gambar 1.2 Jumlah Pengangguran Berdasarkan Tingkat Pendidikan di Kabupaten Ngawi



Sumber : bps.go.id

Berdasarkan Gambar 1.2 Jumlah Pengangguran Berdasarkan Tingkat Pendidikan, terlihat bahwa lulusan SMK secara konsisten menempati posisi tertinggi sebagai penyumbang pengangguran dibandingkan jenjang pendidikan lainnya selama periode 2023–2025. Data menunjukkan bahwa jumlah pengangguran lulusan SMK mencapai 4.038 (33,87%) orang pada tahun 2023, meningkat menjadi 4.876 (37,57%) orang pada tahun 2024, dan meskipun mengalami sedikit penurunan pada tahun 2025, jumlahnya masih tergolong tinggi yaitu 4.650 (38,48%) orang.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa lulusan SMK yang sejatinya dipersiapkan untuk memasuki dunia kerja secara langsung setelah menyelesaikan pendidikan masih menghadapi berbagai kendala dalam memperoleh pekerjaan. Tingginya angka pengangguran lulusan SMK

mengindikasikan adanya kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki lulusan dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri. Selain penguasaan kompetensi teknis, dunia kerja saat ini juga menuntut kemampuan nonteknis seperti komunikasi, kerja sama tim, kemampuan beradaptasi, pemecahan masalah, serta kepercayaan diri dalam menghadapi tantangan pekerjaan (Sentinuwo *et al.*, 2025).

Berdasarkan dari gambar 1.2 jika dibandingkan dengan tingkat pendidikan lain, jumlah pengangguran lulusan SMK jauh lebih tinggi daripada lulusan SMP yang masing-masing berjumlah 1.741 orang, 1.839 orang, dan 2.050 orang pada tahun 2023–2025. Bahkan dibandingkan lulusan SMA yang mengalami penurunan dari 2.965 orang pada tahun 2023 menjadi 598 orang pada tahun 2025, angka pengangguran lulusan SMK masih berada pada tingkat yang jauh lebih tinggi. Fenomena ini menunjukkan bahwa pendidikan kejuruan belum sepenuhnya mampu menghasilkan lulusan yang siap bersaing di pasar kerja.

Tabel 1.1 Hasil prariset

No	Variabel	Hasil rata-rata
1	<i>Soft Skill</i>	4,3
2	<i>Self-Efficacy</i>	4,3
3	<i>Internship Experience</i>	4,4
4	<i>Work Motivation</i>	4,5

Tabel 1.1 menunjukkan hasil prariset yang dilakukan terhadap 50 lulusan SMK di Kabupaten Ngawi. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa variabel *soft skill* memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,3, *self-efficacy* sebesar 4,3, *internship experience* sebesar 4,4, dan *work motivation* sebesar 4,5.

Secara umum, seluruh variabel memiliki nilai rata-rata yang tergolong tinggi karena berada di atas angka 4 pada skala Likert 1–5. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai dirinya telah memiliki kemampuan *soft skill* yang baik, keyakinan terhadap kemampuan diri yang cukup tinggi, pengalaman magang yang memadai, serta motivasi kerja yang kuat. Namun, kondisi tersebut berbanding terbalik dengan fenomena tingginya angka pengangguran lulusan SMK di Kabupaten Ngawi. Temuan ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara persepsi lulusan terhadap kesiapan yang dimiliki dengan kondisi nyata di pasar kerja. Tingginya nilai rata-rata pada variabel *soft skill*, *self-efficacy*, *internship experience*, dan *work motivation* belum tentu mampu menjamin lulusan memperoleh pekerjaan. Dengan kata lain, meskipun lulusan merasa memiliki kemampuan dan motivasi yang baik, masih terdapat faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kesiapan kerja dan keberhasilan memasuki dunia kerja.

Variabel *work motivation* memperoleh nilai rata-rata tertinggi yaitu 4,5, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki dorongan yang kuat untuk bekerja dan mencapai tujuan karier. Sementara itu, variabel *soft skill* dan *self-efficacy* memiliki nilai rata-rata yang sama yaitu 4,3, yang mengindikasikan bahwa kemampuan interpersonal serta keyakinan diri responden berada pada kategori baik. Selain itu, variabel *internship experience* memperoleh nilai rata-rata 4,4, yang menunjukkan bahwa pengalaman magang telah memberikan pengalaman praktis yang cukup bagi lulusan.

Menurut (Karlina *et al.*, 2022) kesiapan kerja didefinisikan sebagai keadaan di mana seseorang merasa termotivasi untuk melakukan kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka, mulai dari kondisi fisik dan mental. Kesiapan kerja adalah kondisi seseorang yang sudah siap secara fisik, mental, dan keterampilan untuk menjalankan tugas atau pekerjaan dengan efektif. Ini melibatkan pemahaman terhadap pekerjaan yang akan dilakukan, keahlian yang diperlukan, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja (Sinaga *et al.*, 2026).

Menurut Pambajeng dalam (Hariasni *et al.*, 2026) mengelompokkan faktor kesiapan kerja menjadi dua, yaitu faktor internal seperti motivasi, pengalaman magang, *soft skill*, dan efikasi diri, serta faktor eksternal seperti dukungan sosial, lingkungan, dan peluang kerja.

Menurut (Robles, 2012), *soft skill* adalah gabungan keterampilan interpersonal dan sifat pribadi yang dapat mendukung kesuksesan seseorang di lingkungan kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan (Juhasz *et al.*, 2023) menjelaskan bahwa *soft skill* merupakan karakteristik psikologis yang memengaruhi cara seseorang belajar, berpikir, dan bertindak. (Hardiana *et al.*, 2023) mengatakan bahwa idealnya lulusan SMK memiliki kesiapan kerja (*job readiness*) baik secara keterampilan mental (*soft skills*) sehingga lulusannya dapat segera terserap lapangan kerja. *Soft skills* akan lebih berfokus kepada pengembangan nilai-nilai atau karakter, meskipun tidak nampak *soft skills* sangat dibutuhkan terutama dengan pekerjaan yang berhubungan dengan manusia. Karakter atau nilai moral menjadi faktor penguat seseorang siap

untuk bekerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukannya menunjukkan bahwa *soft skill* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. (Fadillah *et al.*, 2025) menyatakan bahwa *soft skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Menurut (Yusraa & Azman, 2025) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *soft skill* tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Selain itu dalam penelitian (Butarbutar & Wijaya, 2025) menyatakan bahwa *soft skill* tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja.

Menurut (Mamentu *et al.*, 2023), *self-efficacy* adalah suatu keyakinan yang ada didalam diri seseorang mengenai kemampuannya untuk dapat menjalankan tugas dan mencapai suatu tujuan tertentu. *Self-efficacy* memainkan peran penting dalam menentukan kesiapan seseorang untuk memasuki dunia kerja. Seseorang yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung memiliki kepercayaan diri dalam menghadapi tantangan di tempat kerja dan lebih mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja mereka dengan lebih baik Fatmawati (Fitri *et al.*, 2025). Lulusan SMK yang memiliki *self-efficacy* tinggi akan lebih mudah dalam beradaptasi di lingkungan kerja yang baru. Hal tersebut menunjukkan bahwa *self-efficacy* yang tinggi akan meningkatkan kesiapan kerja lulusan SMK (Itryah & Anggraini, 2022). (Audrey *et al.*, 2024) berpendapat bahwa siswa SMK yang berhasil mengenal kemampuan diri, akan merasa yakin bisa mendapatkan pekerjaan dan dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *self-efficacy* dengan kesiapan kerja siswa SMK. Penelitian yang dilakukan oleh (Sentinuwo *et al.*, 2025) menyatakan bahwa *self-efficacy*

berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Selain itu dalam penelitian yang dilakukan (Sriulina & Anatan, 2025) menyatakan bahwa pengaruh *self-efficacy* menunjukkan hasil yang tidak signifikan terhadap kesiapan kerja. (A. Z. Putri & Arini, 2025) menyatakan dalam penelitiannya bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja.

Pengalaman magang merupakan tahap pelatihan atau praktik yang diikuti seseorang dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan keterampilan atau keahlian tertentu, dengan arahan dan pengawasan dari instruktur yang berpengalaman (Chairunissa *et al.*, 2023) . Pengalaman magang memainkan peran penting dalam mempersiapkan seseorang dalam menghadapi dunia kerja. Melalui program magang, seseorang dapat memperoleh kemampuan yang diperlukan termasuk *skill*, sikap kerja, dan pengetahuan yang relevan dengan kebutuhan industri (Fadillah *et al.*, 2025). Pengalaman magang menjadi modal yang sangat berharga untuk memasuki dunia kerja yang sesungguhnya. Kegiatan ini dapat mendorong siswa SMK agar lebih siap menghadapi berbagai tantangan di dunia kerja. Selama menjalani magang, peserta berkesempatan untuk menghubungkan teori yang telah dipelajari di kelas dengan pengalaman praktis yang didapat di lapangan (Raharjo & Marlana, 2025). Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Setiarini *et al.*, 2022) menyatakan bahwa pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. (Maharani & Pahlevi, 2025) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pengalaman magang berpengaruh signifikan terhadap tingkat kesiapan kerja siswa SMK. Artinya, semakin baik pengalaman magang

siswa, maka semakin tinggi kesiapan kerja siswa SMK. Selain itu (Siagian *et al.*, 2025) menyatakan dalam penelitiannya bahwa pengalaman magang tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja. (Mimiasri *et al.*, 2026) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa pengalaman magang tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja,

Motivasi kerja adalah keinginan yang terdapat pada individu yang merangsang untuk melakukan tindakan (Wibowo & Nugroho, 2021). Motivasi kerja yang tinggi mampu membantu seseorang dalam mempersiapkan diri mereka secara optimal dengan berbagai kemampuan yang dapat meningkatkan keterampilan mereka, sehingga kesiapan kerja individu memungkinkan mereka untuk bisa bersaing di dunia kerja (Cunha *et al.*, 2023). Motivasi untuk memasuki dunia kerja adalah salah satu elemen penting yang menjadikan siswa mampu membuat pertimbangan logis, memiliki kemampuan dan niat untuk bekerja sama dengan orang lain, mampu mengelola diri dan emosi, memiliki sikap kritis, berani mengambil tanggung jawab secara pribadi, mampu beradaptasi dengan lingkungan serta perkembangan teknologi dan memiliki ambisi untuk berkembang di bidang keahliannya. Tingginya motivasi untuk terjun ke dunia kerja akan meningkatkan kesiapan kerja siswa smk, sementara rendahnya motivasi akan berdampak sebaliknya, menyebabkan kesiapan kerja siswa menjadi rendah (Amir *et al.*, 2026). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Savero & Turangan, 2025) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja. Menurut (Dirga *et al.*, 2025) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh

yang signifikan terhadap kesiapan kerja siswa SMK. Selain itu (Mutiarra & Sapruwan, 2024) menyatakan dalam penelitiannya bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja dan (Triatmiasih & Indriayu, 2024) juga menyatakan dalam penelitiannya bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja.

Seseorang yang memiliki *soft skill* yang baik akan lebih mudah beradaptasi dengan tempat kerja, dapat berkolaborasi dengan tim, serta bisa menyelesaikan tugas dengan efisien. Terkait hal ini, orang yang memiliki *soft skill* yang tinggi, cenderung lebih siap bekerja dibandingkan dengan mereka yang memiliki *soft skill* yang rendah (Manullang *et al.*, 2023). Selain itu, motivasi kerja juga sangat berpengaruh. Dengan motivasi kerja yang tinggi, seseorang akan termotivasi untuk terus meningkatkan keterampilan, memperbaiki hasil kerja, dan menghadapi tantangan dalam lingkungan kerja dengan lebih yakin. Sebaliknya, kurangnya motivasi kerja dapat membuat seseorang kurang berkomitmen dalam mengembangkan potensi yang dimilikinya. Jadi seseorang yang memiliki *soft skill* yang tinggi akan mempunyai motivasi kerja yang tinggi pula (Setiarini *et al.*, 2022). Oleh karena itu, kombinasi antara *soft skill* yang baik dan motivasi kerja yang tinggi sangat mempengaruhi kesiapan kerja, sehingga individu lebih siap dalam memasuki dunia kerja.

Selain *soft skill*, dengan *self-efficacy* yang kuat, seseorang akan memiliki kepercayaan diri yang lebih besar saat menghadapi tantangan baru, serta lebih tekun dalam mencapai tujuan karirnya. Ini berarti, semakin tinggi rasa percaya

diri seseorang terhadap kemampuan mereka, semakin siap mereka dalam menghadapi dunia kerja. Hal ini terjadi karena *self-efficacy* sangat berperan dalam mengembangkan pola pikir dan perilaku seseorang dalam merencanakan masa depan mereka secara profesional (Ramadhani *et al.*, 2025). Selain itu, motivasi kerja juga memiliki peranan yang sangat penting. Dengan motivasi kerja yang tinggi, individu akan terdorong untuk terus belajar, memperbaiki keterampilan, dan mengembangkan potensi diri mereka agar bisa bersaing di lingkungan kerja. Motivasi kerja yang tinggi juga membuat seseorang lebih tekun dan positif dalam menghadapi berbagai tantangan di dunia kerja (Sinaga *et al.*, 2026). Maka dari itu, perpaduan antara *self-efficacy* yang tinggi dan motivasi kerja yang tinggi akan sangat mempengaruhi kesiapan kerja seseorang.

Temuan dalam penelitian (Maharani & Pahlevi, 2025) menunjukkan bahwa pengalaman magang berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja melalui motivasi kerja siswa. Artinya, semakin baik pengalaman, maka semakin siap siswa untuk memasuki dunia kerja, jika dimoderasi oleh motivasi kerja yang tinggi. (Nasution *et al.*, 2024) membuktikan bahwa dalam penelitiannya motivasi kerja mampu memperkuat pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa *soft skill*, *self-efficacy*, *internship experience*, dan *work motivation* merupakan faktor relevan yang perlu diteliti lebih lanjut terkait dengan kesiapan kerja lulusan SMK di Kabupaten Ngawi. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui

“Pengaruh *soft skill*, *self-efficacy*, dan *internship experience* terhadap kesiapan kerja lulusan SMK di Kabupaten Ngawi dengan *work motivation* sebagai variabel moderasi.

B. Batasan Masalah

1. Penelitian ini membahas pengaruh *soft skill*, *self-efficacy*, dan *internship experience* terhadap kesiapan kerja lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dengan *work motivation* sebagai variabel moderasi.
2. Objek penelitian difokuskan pada pengangguran lulusan SMK di Kabupaten Ngawi.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah *soft skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja lulusan SMK di Kabupaten Ngawi?
2. Apakah *self-efficacy* berpengaruh terhadap kesiapan kerja lulusan SMK di Kabupaten Ngawi?
3. Apakah *internship experience* berpengaruh terhadap kesiapan kerja lulusan SMK di Kabupaten Ngawi?
4. Apakah *work motivation* mampu memoderasi pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja lulusan SMK di Kabupaten Ngawi?
5. Apakah *work motivation* mampu memoderasi *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja lulusan SMK di Kabupaten Ngawi?
6. Apakah *work motivation* mampu memoderasi *internship experience* terhadap kesiapan kerja lulusan SMK di Kabupaten Ngawi?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja lulusan SMK di Kabupaten Ngawi.
2. Untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja lulusan SMK di Kabupaten Ngawi.
3. Untuk mengetahui pengaruh *internship experience* terhadap kesiapan kerja lulusan SMK di Kabupaten Ngawi.
4. Untuk mengetahui peran *work motivation* dalam memoderasi pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja lulusan SMK di Kabupaten Ngawi.
5. Untuk mengetahui peran *work motivation* dalam memoderasi pengaruh *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja lulusan SMK di Kabupaten Ngawi.
6. Untuk mengetahui peran *work motivation* dalam memoderasi pengaruh *internship experience* terhadap kesiapan kerja lulusan SMK di Kabupaten Ngawi.

E. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pemahaman peneliti mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan kerja lulusan SMK.

2. Bagi Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi sekolah dalam meningkatkan kesiapan kerja siswa melalui pengembangan *soft skill*,

peningkatan *self-efficacy*, dan pelaksanaan program magang yang lebih efektif.

3. Bagi lulusan SMK

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada lulusan SMK mengenai pentingnya *soft skill*, *self-efficacy*, *internship experience*, dan *work motivation* dalam menghadapi dunia kerja.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kesiapan kerja dan pengembangan sumber daya manusia.