BAB 1

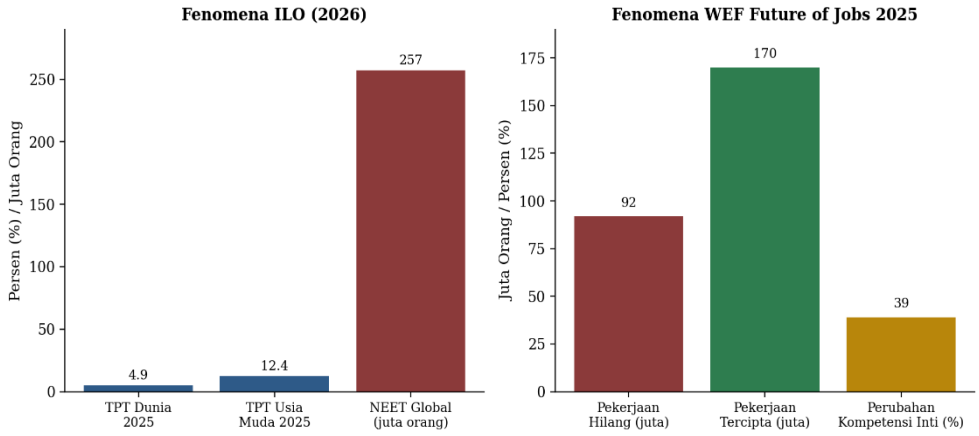
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Permasalahan ketenagakerjaan global juga menjadi perhatian oleh *International Labour Organization* (ILO) dalam laporan *Employment and Social Trends* 2026. ILO mencatat bahwa tingkat pengangguran dunia pada tahun 2025 mencapai 4,9 persen atau sekitar 186 juta orang dan diproyeksikan tetap pada tingkat yang sama pada tahun 2026. Selain itu, global *jobs gap* diperkirakan mencapai 408 juta orang yang ingin bekerja tetapi belum memperoleh kesempatan kerja. Kelompok usia muda menjadi yang paling terdampak dengan tingkat pengangguran sebesar 12,4 persen, lebih tinggi dibandingkan kelompok dewasa yang sebesar 4,3 persen. ILO juga melaporkan sekitar 257 juta pemuda masih berada dalam *kategori Not in Employment, Education, or Training* (*NEET*), yang menunjukkan bahwa transisi generasi muda menuju dunia kerja masih menjadi tantangan global (ILO, 2026).

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) melalui *Employment Outlook 2025* dan *Skills Outlook 2025* menegaskan bahwa *skills mismatch* masih menjadi tantangan utama di pasar kerja akibat meningkatnya kebutuhan akan kompetensi digital, manajerial, dan bisnis seiring perkembangan kecerdasan buatan. Di sisi lain, pekerjaan yang mengandalkan kemampuan kognitif rutin semakin tergantikan oleh teknologi. OECD juga menyatakan bahwa proses *school to work transition*

masih menghadapi kendala karena ketidaksesuaian kompetensi lulusan dengan kebutuhan pasar kerja, sehingga berkontribusi terhadap tingginya jumlah *Not in Employment, Education, or Training* (*NEET*) di berbagai negara (OECD, 2025).



Gambar 1.1 Indikator Fenomena Ketenagakerjaan Global Menurut ILO dan WEF

Sumber: *ILO Employment and Social Trends* 2026 dan *WEF Future of Jobs Report* 2025

Ketatnya persaingan kerja tersebut turut tercermin pada fenomena pengangguran terbuka di kalangan lulusan perguruan tinggi, yang secara mengejutkan justru menunjukkan terjadinya tren peningkatan meskipun angka pengangguran terbuka secara umum berangsur menurun. Fenomena tersebut menunjukkan adanya tantangan yang lebih kompleks dalam proses transisi lulusan perguruan tinggi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja. Data Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat jumlah pengangguran lulusan Diploma IV, Sarjana (S1), Magister (S2), hingga Doktor (S3) terus bertambah sejak tahun 2022, dari 884 ribu orang pada Februari 2022 menjadi lebih dari satu juta orang, tepatnya 1.010.652 orang, pada Februari 2025, angka tertinggi dalam empat tahun terakhir (BPS, 2025).

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa kepemilikan ijazah pendidikan tinggi tidak lagi menjadi jaminan utama untuk memasuki dunia kerja. Keberhasilan memperoleh pekerjaan juga ditentukan oleh kesesuaian kompetensi, pengalaman praktis, serta kesiapan individu dalam menghadapi tuntutan dunia kerja yang semakin dinamis akibat perkembangan digitalisasi dan otomatisasi. Di Indonesia, tantangan tersebut semakin besar seiring meningkatnya jumlah angkatan kerja yang perlu diimbangi dengan ketersediaan lapangan pekerjaan yang memadai. Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) nasional pada Agustus 2025 sebesar 4,85 persen atau sekitar 7,46 juta orang dari total 154 juta angkatan kerja. Kondisi tersebut menjadi indikator penting dalam menggambarkan perkembangan pasar kerja di Indonesia. Adapun tren TPT nasional selama lima tahun terakhir disajikan pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1 Tingkat Pengangguran Terbuka Nasional Indonesia Tahun 2021–2025

Tahun	**Persentase**
2021	6,49%
2022	5,86%
2023	5,32%
2024	4,91%
2025	4,85%

Sumber: Badan Pusat Statistik Republik Indonesia, Sakernas Agustus (2025)

Kelompok usia 15–24 tahun kembali mencatat Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) tertinggi di Indonesia, yaitu sebesar 16,89 persen pada Agustus 2025, jauh di atas rata-rata nasional (Badan Pusat Statistik, 2025). Kondisi ini menunjukkan bahwa transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja masih menjadi tantangan bagi tenaga kerja muda,

khususnya lulusan baru dan karyawan dengan masa kerja singkat. Selain menghadapi keterbatasan pengalaman, kelompok ini juga dituntut memiliki kompetensi serta kesiapan psikologis yang memadai agar mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan. Oleh karena itu, keyakinan terhadap kemampuan diri (*self-efficacy*) menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung keberhasilan memasuki dan menyesuaikan diri di dunia kerja.

Provinsi Jawa Timur sebagai salah satu provinsi dengan jumlah angkatan kerja terbesar di Indonesia turut memperlihatkan pola penurunan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) yang konsisten dalam periode yang sama. Data Sakernas BPS periode Agustus mencatat TPT Jawa Timur mengalami penurunan setiap tahun sejak 2021 hingga 2025, bahkan tercatat sebagai provinsi dengan penurunan TPT tertinggi di Pulau Jawa pada periode Agustus 2025 dibandingkan DKI Jakarta, Jawa Tengah, Jawa Barat, DI Yogyakarta, dan Banten. Rincian perkembangan TPT Provinsi Jawa Timur selama lima tahun terakhir disajikan pada Tabel 1.2 berikut.

Tabel 1.2 Tingkat Pengangguran Terbuka Provinsi Jawa Timur Tahun 2021–2025

Tahun	**Persentase**
2021	5,74%
2022	5,49%
2023	4,88%
2024	4,19%
2025	3,88%

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur, Sakernas Agustus (2025)

Penurunan TPT Jawa Timur dari 5,74 persen pada tahun 2021 menjadi 3,88 persen pada tahun 2025 menunjukkan peningkatan penyerapan tenaga kerja di tingkat provinsi (Badan Pusat Statistik, 2025).

Capaian tersebut didukung oleh struktur perekonomian Jawa Timur yang beragam, seperti sektor industri pengolahan, perdagangan, pertanian, dan UMKM. Namun, kondisi tersebut belum tentu mencerminkan situasi yang sama di setiap kabupaten/kota karena karakteristik pasar kerja dan struktur ekonomi lokal di masing-masing wilayah yang berbeda.

Kota Madiun sebagai salah satu kota berkembang di Provinsi Jawa Timur turut menunjukkan dinamika ketenagakerjaan yang relevan dengan penelitian ini. Perekonomian kota yang didukung oleh sektor perdagangan, jasa, dan industri kecil-menengah berpengaruh terhadap kondisi pasar kerja dan penyerapan tenaga kerja. Oleh karena itu, perkembangan ketenagakerjaan di Kota Madiun menarik untuk dikaji, terutama untuk melihat apakah penurunan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) diikuti oleh peningkatan kualitas penyerapan tenaga kerja. Gambaran perkembangan TPT di Kota Madiun dalam beberapa tahun terakhir disajikan pada Tabel 1.3 berikut.

Tabel 1.3 Tingkat Pengangguran Terbuka Kota Madiun Tahun 2021–2025

Tahun	**Persentase**
2021	8,15%
2022	6,39%
2023	5,85%
2024	4,30%
2025	4,29%

Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Madiun (2025)

Penurunan TPT Kota Madiun dari 8,15 persen pada tahun 2021 menjadi 4,29 persen pada tahun 2025 menunjukkan adanya perbaikan kondisi ketenagakerjaan di tingkat daerah (Badan Pusat Statistik, 2025). Meskipun demikian, penurunan tersebut tidak serta-merta menunjukkan

bahwa kesempatan kerja meningkat secara proporsional. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pasar kerja di Kota Madiun semakin kompetitif, sehingga perusahaan menjadi lebih selektif dalam merekrut tenaga kerja yang memiliki kompetensi, pengalaman, dan kesiapan kerja sesuai dengan kebutuhan organisasi. Akibatnya, persaingan untuk memperoleh pekerjaan formal menjadi semakin ketat, terutama bagi lulusan baru (*fresh graduate*) dan tenaga kerja dengan pengalaman kerja yang masih terbatas. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kesiapan individu menjadi salah satu faktor penting dalam keberhasilan memasuki pasar kerja.

Ketatnya persaingan kerja mendorong perusahaan menetapkan standar kompetensi yang lebih tinggi, baik dari aspek pendidikan, keterampilan teknis, maupun pengalaman kerja. Kondisi ini menempatkan lulusan baru (*fresh graduate*) dan tenaga kerja dengan pengalaman terbatas pada posisi yang kurang kompetitif dibandingkan tenaga kerja yang telah memiliki pengalaman. Akibatnya, sebagian pencari kerja beralih ke sektor informal atau pekerjaan yang tidak sesuai dengan kualifikasinya karena terbatasnya kesempatan kerja formal. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa penurunan TPT di Kota Madiun tidak hanya mencerminkan meningkatnya penyerapan tenaga kerja, tetapi juga semakin selektifnya proses rekrutmen. Kondisi ini menjadikan karyawan dengan masa kerja baru sebagai kelompok yang rentan karena dituntut mampu beradaptasi dengan cepat terhadap sistem kerja, budaya organisasi, dan tuntutan pekerjaan.

Karyawan pada fase awal karier umumnya masih memiliki pengalaman kerja yang terbatas sehingga sering mengalami kesulitan membangun kepercayaan diri saat menghadapi tuntutan pekerjaan yang menuntut kecepatan, ketepatan, dan tanggung jawab. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kondisi ini tidak hanya berkaitan dengan ketersediaan lapangan kerja, tetapi juga kesiapan psikologis individu untuk beradaptasi dengan lingkungan dan tuntutan dunia kerja. Individu yang gagal beradaptasi berisiko mengalami *turnover* dini, produktivitas yang rendah, serta kesulitan mempertahankan pekerjaannya. Oleh karena itu, aspek psikologis yang penting untuk dikaji pada karyawan dengan masa kerja baru adalah *self-efficacy.*

Bandura (1998) *mendefinisikan self-efficacy* sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengatur dan melaksanakan tindakan untuk mencapai hasil yang diharapkan. Dalam penelitian ini, *self-efficacy* dipilih sebagai variabel dependen karena berperan penting dalam memengaruhi kemampuan karyawan baru menghadapi tuntutan kerja, menyelesaikan tugas, dan beradaptasi pada fase awal karier. Rendahnya *self-efficacy* dapat meningkatkan risiko kegagalan adaptasi dan *turnover* dini. Salah satu faktor yang diduga memengaruhi *self-efficacy* adalah *internship experience*. Kolb (1984) menjelaskan bahwa pembelajaran yang efektif diperoleh melalui keterlibatan langsung dalam pengalaman nyata yang kemudian direfleksikan untuk membentuk pengetahuan dan kemampuan, keterampilan, kepercayaan diri, serta kemampuan individu.

Variabel ini dipilih sebagai variabel independen pertama karena pengalaman magang merupakan bentuk pengalaman awal yang memberikan pemahaman praktis serta kesiapan individu sebelum memasuki dunia kerja formal, sehingga relevan untuk dikaji pengaruhnya terhadap *self-efficacy* karyawan dengan masa kerja baru. Namun, berbagai kajian ketenagakerjaan di Indonesia menunjukkan bahwa pelaksanaan program magang belum sepenuhnya optimal, terutama dalam memberikan pengalaman kerja nyata dan pendampingan yang memadai. Kondisi tersebut berpotensi menyebabkan peserta magang belum memiliki kesiapan praktis dan mental yang cukup ketika memasuki dunia kerja, sehingga dapat memengaruhi tingkat *self-efficacy* pada fase awal karier.

Faktor kedua yang memengaruhi *self-efficacy* adalah *Soft skills* atau kemampuan nonteknis individu. O'Brien *et al* (1997) menjelaskan bahwa *Soft skills* merupakan kemampuan intrapersonal dan interpersonal yang mendukung individu untuk bekerja secara efektif, berkomunikasi, dan beradaptasi dengan lingkungan kerja. Variabel ini dipilih sebagai variabel independen kedua karena dunia kerja saat ini tidak hanya menuntut kompetensi teknis, tetapi juga kemampuan komunikasi, kerja sama tim, dan kecerdasan emosional. Pada fase awal karier, banyak karyawan masih mengalami kesulitan berkomunikasi dan beradaptasi dengan lingkungan kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa *Soft skills* berperan penting dalam mendukung pembentukan *self-efficacy*.

Beberapa penelitian mendukung hubungan antarvariabel tersebut. Syawitri *et al* (2025) menemukan bahwa *internship experience* dan *Soft skills* berpengaruh positif terhadap *self-efficacy*. Herawati & Turangan (2025) juga membuktikan bahwa *internship experience* berpengaruh positif terhadap *self-efficacy* pada Generasi Z di Jabodetabek. Selain itu, Succi & Canovi (2020) juga menyatakan bahwa *Soft skills* menjadi faktor penting dalam meningkatkan *self-efficacy* lulusan. Temuan tersebut diperkuat oleh Eri *et al* (2026) yang menunjukkan bahwa *Soft skills* dan *hard skills* berpengaruh langsung terhadap *self-efficacy*. Pramono dan Pramono & Andi Muadz Palerangi (2024) juga menemukan bahwa *self-efficacy juga* berperan penting dalam mempersiapkan individu sebelum memasuki dunia kerja.

Hubungan antarvariabel tersebut juga didukung oleh hasil penelitian terdahulu, Syawitri *et al* (2025) menemukan bahwa *internship experience* dan *Soft skills* berpengaruh positif terhadap *self-efficacy*. Herawati & Turangan (2025) juga membuktikan bahwa *internship experience* berpengaruh positif terhadap *self-efficacy*. Selain itu, Succi & Canovi (2020) menyatakan bahwa *Soft skills* berperan penting dalam meningkatkan *self-efficacy* lulusan. Temuan tersebut diperkuat oleh Eri *et al* (2026) yang menunjukkan bahwa *Soft skills* dan *hard skills* berpengaruh langsung terhadap *self-efficacy*. Pramono & Andi Muadz Palerangi (2024) juga menemukan bahwa *self-efficacy* berperan penting dalam mempersiapkan individu memasuki dunia kerja.

Semakin banyak kesempatan mempraktikkan keterampilan di lingkungan kerja, semakin besar pula keyakinan terhadap kompetensi diri, sehingga *internship experience* dipandang sebagai faktor penting dalam meningkatkan *self-efficacy*. Temuan ini sejalan dengan konsep *mastery experience* dalam teori *self-efficacy* Bandura (1998) yang menyatakan bahwa pengalaman langsung merupakan sumber pembentukan *self-efficacy* yang paling kuat. Gap serupa juga ditemukan pada hubungan antara *Soft skills* dan *self-efficacy*. Succi & Canovi (2020) menyatakan bahwa *Soft skills* berperan penting dalam meningkatkan *self-efficacy* lulusan, Eri *et al* (2026) menemukan pengaruh langsung *Soft skills* terhadap *self-efficacy*. Namun, Ferrari (2023) menemukan bahwa *Soft skills match* tidak berpengaruh terhadap *change self-efficacy* pada karyawan sektor perbankan.

Inkonsistensi temuan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh *Soft skills* terhadap *self-efficacy* masih memerlukan kajian lebih lanjut, khususnya pada karyawan dengan masa kerja baru yang sedang berada pada fase adaptasi di dunia kerja. Kajian pustaka juga memperlihatkan adanya *research gap*, yaitu sebagian besar penelitian terdahulu menggunakan subjek mahasiswa tingkat akhir atau *fresh graduate*, sehingga penelitian pada individu yang telah memasuki dunia kerja masih relatif terbatas. Selain itu, *self-efficacy* pada penelitian terdahulu lebih sering diposisikan sebagai variabel mediasi terhadap *work readiness*, bukan sebagai variabel dependen yang dipengaruhi secara langsung oleh *internship experience* dan *soft skills*.

Mayoritas penelitian terdahulu dilakukan di kota besar atau wilayah metropolitan sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasikan pada kota berkembang seperti Kota Madiun yang memiliki karakteristik pasar kerja berbeda. Kondisi tersebut menjadi salah satu dasar kebaruan (*novelty*) penelitian ini. Penelitian ini menggunakan karyawan dengan masa kerja baru (*early career employees*) sebagai objek penelitian, berbeda dari penelitian sebelumnya yang lebih banyak berfokus pada mahasiswa atau *fresh graduate*. Selain itu, *internship experience* dan *Soft skills* diuji sebagai faktor yang secara langsung memengaruhi *self-efficacy*, sehingga *self-efficacy* diposisikan sebagai variabel dependen utama. Pemilihan Kota Madiun sebagai lokasi penelitian juga diharapkan dapat memperkaya bukti empiris mengenai pembentukan *self-efficacy* pada konteks pasar kerja kota berkembang.

Karyawan dengan masa kerja baru di Kota Madiun dipilih sebagai objek penelitian karena berada pada fase transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja profesional, sehingga sesuai untuk mengkaji pengaruh *internship experience* dan *Soft skills* terhadap *self-efficacy*. Selain itu, penurunan TPT yang diiringi semakin ketatnya persaingan kerja menunjukkan bahwa kelompok ini menghadapi tantangan adaptasi yang nyata. Kota Madiun juga dipilih karena mewakili karakteristik kota berkembang di Jawa Timur yang masih relatif jarang menjadi lokasi penelitian sejenis, sehingga diharapkan dapat memperkaya bukti empiris pada konteks pasar kerja yang berbeda dari kota-kota besar.

Uraian fenomena ketenagakerjaan pada tingkat global, nasional, provinsi, hingga Kota Madiun, yang didukung oleh, laporan WEF, ILO, dan OECD, serta hasil penelitian terdahulu, menunjukkan pentingnya penelitian mengenai pengaruh *internship experience* dan *Soft skills* terhadap *self-efficacy* pada karyawan dengan masa kerja baru di Kota Madiun. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta kontribusi praktis bagi perusahaan, institusi pendidikan, dan tenaga kerja muda dalam meningkatkan kesiapan menghadapi dunia kerja. Berdasarkan *research gap* yang telah diuraikan, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Internship Experience dan *Soft skills* terhadap *Self-efficacy* pada Karyawan dengan Masa Kerja Baru di Kota Madiun."guna menyajikan kontribusi empiris dalam memahami aspek dan faktor yang membentuk kesiapan psikologis karyawan pada fase awal karier di dunia kerja.

B. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijelaskan, maka peneliti memberikan batasan penelitian sebagai berikut:

1. Variabel pada penelitian ini dibatasi pada masalah *Internship Experience* (X1) dan *Soft skills* (X2) sebagai variabel independen, serta *Self-efficacy* (Y) sebagai variabel dependen
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan dengan masa kerja maksimal 2 (dua) tahun di Kota Madiun

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Internship Experience* berpengaruh terhadap *Self-efficacy* pada sampel karyawan dengan masa kerja baru di Kota Madiun?
2. Apakah *Soft skills* berpengaruh terhadap *Self-efficacy* pada sampel karyawan dengan masa kerja baru di Kota Madiun?
3. Apakah *Internship Experience* dan *Soft skills* secara simultan berpengaruh terhadap *Self-efficacy* pada sampel karyawan dengan masa kerja baru di Kota Madiun?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh *Internship Experience* dan *Soft Skills*, baik secara parsial maupun simultan, terhadap *Self-efficacy* pada sampel karyawan dengan masa kerja baru di Kota Madiun.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini peneliti berharap dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Perkembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama yang berkaitan dengan

pengaruh *internship experience* dan *Soft skills* terhadap *self-efficacy* pada karyawan dengan masa kerja baru.

2. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan sumber pembelajaran bagi mahasiswa dalam memahami pentingnya pengalaman magang, kemampuan *soft skills, serta* pembentukan *self-efficacy* sebagai bekal dalam menghadapi dunia kerja profesional.

3. Bagi Objek Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi karyawan dengan masa kerja baru di Kota Madiun sebagai gambaran mengenai pentingnya pengalaman kerja sebelumnya dan kemampuan *Soft skills* dalam meningkatkan keyakinan diri ketika menjalankan pekerjaan.

4. Bagi Institusi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan, organisasi, maupun institusi pendidikan dalam merancang program pengembangan sumber daya manusia yang mampu meningkatkan kesiapan kerja, pengembangan kompetensi, serta *self-efficacy* tenaga kerja pada fase awal karir.