



Kesiapan Kerja Ditinjau Dari Data Demografi

Dinda Zahra Ningtyas¹ Rostiana²

Program Studi Sarjana Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta¹

Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta²

Email: dinda.705220415@stu.untar.ac.id¹ rostiana@fpsi.untar.ac.id²

Abstrak

Peningkatan persaingan yang semakin ketat di dunia kerja, tingginya angka pengangguran lulusan perguruan tinggi, serta adanya ketidaksesuaian antara kompetensi mahasiswa dan lulusan baru dengan tuntutan industri menunjukkan bahwa tingkat kesiapan kerja yang dimiliki masih beragam dan dipengaruhi oleh berbagai pengalaman serta karakteristik demografi. Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan untuk melihat perbedaan tingkat kesiapan kerja ditinjau dari faktor demografi seperti jenis kelamin, keaktifan berorganisasi, pengalaman magang, status perantau dan non-perantau, serta status studi. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif komparatif dengan melibatkan 399 responden yang merupakan mahasiswa semester akhir dan lulusan baru berusia 20-24 tahun yang memiliki variasi pada aspek jenis kelamin, keaktifan berorganisasi, pengalaman magang, status perantau atau non-perantau, serta status studi. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel kesiapan kerja yaitu Work Readiness Scale (WRS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kesiapan kerja yang signifikan berdasarkan jenis kelamin, keaktifan berorganisasi, pengalaman magang, dan status studi, sementara tidak ditemukan perbedaan pada aspek status perantau dan non-perantau, sehingga kesiapan kerja lebih banyak dipengaruhi oleh pengalaman pengembangan diri dibandingkan latar belakang geografis.

Kata Kunci: Kesiapan Kerja, Faktor Demografi, Mahasiswa Semester Akhir, Lulusan Baru

Abstract

The increasing intensity of competition in the labor market, the high unemployment rate among university graduates, and the mismatch between students' and fresh graduates' competencies and industry demands indicate that work readiness levels remain varied and are influenced by diverse experiences and demographic characteristics. Therefore, this study aims to examine differences in work readiness based on demographic factors such as gender, organizational involvement, internship experience, migrant and non-migrant status, and study status. This research employed a descriptive comparative method involving 399 respondents who were final-year students and fresh graduates aged 20–24 years, representing variations in gender, organizational involvement, internship experience, migrant or non-migrant status, and study status. The instrument used to measure work readiness was the Work Readiness Scale (WRS). The results show significant differences in work readiness based on gender, organizational involvement, internship experience, and study status, while no differences were found between migrant and non-migrant students, indicating that work readiness is more strongly influenced by developmental experiences than by geographical background.

Keywords: Work Readiness, Demographic Factors, Final-Year Students, Fresh Graduate



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi dan revolusi industri 4.0 saat ini, dunia kerja mengalami perkembangan yang sangat pesat dengan tingkat kompetisi yang semakin ketat. Perusahaan tidak hanya menuntut tenaga kerja yang memiliki pengetahuan akademik semata, tetapi juga mengharapkan lulusan perguruan tinggi yang mampu beradaptasi, memiliki keterampilan teknis, dan kompetensi non-teknis yang mumpuni. Kondisi tersebut menimbulkan tantangan tersendiri bagi mahasiswa tingkat akhir maupun *fresh graduate* yang sedang berada pada fase



transisi dari dunia perkuliahan menuju dunia kerja. Pada fase ini, mahasiswa sering dihadapkan dengan berbagai dilema, seperti kebingungan dalam menentukan arah karier, minimnya pemahaman mengenai dunia kerja, hingga rasa tidak percaya diri dalam menghadapi persaingan. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS, 2024), tingkat pengangguran terbuka dari lulusan universitas di Indonesia masih relatif tinggi sebesar 5,25%, dan tingkat pengangguran usia 20–24 tahun pada 2024 masih sekitar 15,34%, sementara proporsi pemuda NEET mencapai 20,31% (sekitar 9 juta orang) per Agustus 2024. Data tersebut menunjukkan bahwa terdapat banyak mahasiswa yang telah menyelesaikan pendidikannya tetapi kesulitan mendapatkan pekerjaan (Arijanto & Sari, 2025). Setiap tahunnya, ribuan mahasiswa yang menyelesaikan pendidikan tinggi memasuki pasar kerja, namun tidak semua dapat langsung memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan harapan dan latar belakang pendidikan mereka (Desvita & Awalia, 2025).

Salah satu konsep yang dapat menjelaskan fenomena tersebut adalah *work readiness* atau kesiapan kerja, yang merujuk pada kemampuan individu dalam menghadapi tuntutan dunia kerja, baik dalam bentuk keterampilan teknis, sikap kerja, maupun soft skills yang mendukung kinerja Caballero dan Walker (2010). Kesiapan kerja memiliki 4 aspek yang mencakup *personal characteristics*, *organizational acumen*, *work competence*, dan *social intelligence*, yang mampu menggambarkan kesiapan kerja seseorang secara menyeluruh (Caballero et al., 2011). Aspek *personal characteristics* mencerminkan kematangan diri, tanggung jawab, kepercayaan diri, motivasi, serta etika kerja. Kemudian aspek *organizational acumen* meliputi pemahaman terhadap nilai, norma, pemahaman organisasi, serta dinamika yang berlaku di tempat kerja. Aspek *work competence* mencakup keterampilan teknis, pengetahuan professional, serta kemampuan berpikir kritis dan memecahkan masalah. Serta aspek *social intelligence* berkaitan dengan kemampuan mengelola emosi, membangun hubungan interpersonal dengan rekan kerja, serta beradaptasi dengan lingkungan kerja.

Seseorang dianggap siap bekerja ketika sudah memiliki pengetahuan dan kedewasaan dalam menjalankan tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaannya (Eliyani et al., 2016 dalam Mitra & Attiq, 2024). Namun sayangnya, sangat sedikit lulusan baru yang bisa membuktikan bahwa mereka memiliki standar kompetensi tinggi dalam memenangi dunia kerja (Chalid, 2021). Rendahnya tingkat kesiapan kerja pada lulusan perguruan tinggi menjadi salah satu penyebab menurunnya penyerapan tenaga kerja di dunia industri, sehingga kesiapan kerja menjadi faktor penting yang harus diperhatikan agar dapat diterima di dalam lingkungan kerja (Husna et al., 2025). Hal tersebut dapat membuat mahasiswa ataupun lulusan baru kesulitan untuk beradaptasi dan kurang mampu bersaing dalam memenuhi tuntutan di dunia kerja.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa aspek demografis dapat dijadikan sebagai dasar pengukuran untuk membedakan tingkat kesiapan kerja pada mahasiswa. Magallanes (2022) meneliti keterkaitan antara *engagement* dan kesiapan kerja mahasiswa berdasarkan faktor demografi yang meliputi jenis kelamin, pengalaman kerja berbayar, dan fakultas asal. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa perempuan memiliki motivasi dan *organizational awareness* yang lebih tinggi, sedangkan laki-laki lebih unggul dalam aspek *problem solving*. Keterbatasan pada penelitian sebelumnya terletak pada faktor demografi yang dianalisis masih terbatas, hanya mencakup jenis kelamin, pengalaman kerja berbayar, dan fakultas asal. Selain itu, penelitian mengenai kesiapan kerja di Indonesia masih terbatas, sehingga diperlukan penelitian lanjutan yang membahas mengenai kesiapan kerja.

Sebelum penelitian selanjutnya meneliti tentang hubungan kesiapan kerja dengan variable lain, penelitian ini berupaya untuk mengetahui gambaran perbedaan tingkat kesiapan kerja berdasarkan aspek-aspek demografi pada mahasiswa semester akhir dan *fresh graduate* yang sedang berada pada fase mencari pekerjaan. Aspek demografi yang dianalisis berupa



jenis kelamin, keaktifan berorganisasi, pengalaman magang, status perantau atau non-perantau, dan status studi. Selain itu, penelitian ini juga melibatkan lingkup perguruan tinggi yang lebih beragam, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai tingkat kesiapan kerja berdasarkan faktor demografi.

Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini meliputi: Apakah terdapat perbedaan tingkat kesiapan kerja ditinjau dari faktor demografi?

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif komparatif. Pemilihan desain ini didasarkan pada tujuan untuk mengetahui perbedaan tingkat kesiapan kerja ditinjau dari aspek-aspek demografi. Aspek demografi yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, keaktifan berorganisasi, pengalaman magang, status perantau dan non-perantau, serta status studi (mahasiswa semester akhir atau *fresh graduate*).

Teknik Sampling dan Jumlah Sampel

Pengambilan sampel yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Penggunaan *purposive sampling* memungkinkan peneliti untuk menetapkan kriteria tertentu dalam pemilihan partisipan, seperti jenis kelamin, pengalaman magang, keaktifan berorganisasi, status asal daerah (merantau dan tidak merantau), dan status studi yang relevan dengan variabel penelitian. Penelitian dilakukan secara daring dengan menyebarluaskan kuesioner menggunakan platform Google Form untuk pengumpulan data. Populasi dalam penelitian ini merupakan kelompok generasi Z yang terdiri dari mahasiswa semester akhir dan lulusan baru yang tidak diketahui jumlahnya. Sugiyono (2019:136) dalam A'yuni & Chusumastuti (2021) menjelaskan bahwa apabila populasi penelitian tidak diketahui jumlahnya secara pasti, maka penentuan sampel dapat menggunakan rumus Cochran. Dari perhitungan rumus Cochran, diperoleh sampel yang dibutuhkan sebesar:

$$\begin{aligned} n &= \frac{Z^2 pq}{e^2} \\ n &= \frac{1,96^2(0,5)(0,5)}{(0,05)^2} \\ n &= \frac{(3,8416)(0,25)}{0,0025} \\ n &= 384,16 \text{ sampel} \end{aligned}$$

Keterangan:

n = Total sampel yang dibutuhkan

z = Tingkat kepercayaan yang diperlukan sampel yakni 95% (1,96)

p = Peluang benar sebesar 50%

q = Peluang benar sebesar 50%

e = Tingkat kesalahan penarikan sampel (*sampling error*), ditetapkan sebesar 5%

Berdasarkan perhitungan rumus, diperoleh hasil bahwa sampel penelitian yang dibutuhkan sebanyak 384,16 responden. Peneliti mendapatkan total responden sebanyak 399 responden yang telah memenuhi kriteria partisipan pada penelitian ini.



Partisipan Penelitian

Partisipan dalam penelitian ini terdiri dari mahasiswa aktif yang sedang menjalankan semester akhir (minimal semester 7) hingga lulusan baru dengan masa kelulusan maksimal satu tahun, dengan rentang usia 20 hingga 24 tahun. Selain itu, partisipan juga mencakup individu dengan berbagai karakteristik, seperti individu yang sudah memiliki maupun belum memiliki pengalaman magang, yang aktif dan tidak aktif dalam organisasi selama masa perkuliahan, serta individu yang merantau dan tidak merantau. Individu yang merantau dalam konteks penelitian ini merupakan individu yang saat ini menempuh pendidikan dan tinggal di kota, provinsi, pulau, ataupun negara yang berbeda dari daerah asalnya.

Pengukuran Penelitian

Untuk mengukur kesiapan kerja, penelitian ini menggunakan alat ukur Work Readiness Scale (WRS) oleh Caballero et al. (2011) yang dikembangkan oleh Wijayanti (2019). WRS memiliki 4 dimensi utama, yaitu *personal characteristics*, *organizational acumen*, *work competence*, dan *social intelligence* dengan 27 butir item. Skala WRS menggunakan format pilihan jawaban 4 poin skala Likert, yaitu STS (Sangat Tidak Sesuai) hingga SS (Sangat Sesuai). Semakin tinggi poin yang didapatkan maka tingkat kesiapan kerja semakin baik.

Analisis Data

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat perbedaan kesiapan kerja ditinjau dari data demografi dengan menggunakan teknik uji komparatif non-parametrik, yaitu uji Mann-Whitney U dan uji Kruskal-Wallis, melalui aplikasi *IBM SPSS Statistics 30.0 Version for Macbook*. Peneliti melakukan uji reliabilitas per dimensi untuk melihat konsistensi internal alat ukur, sedangkan kualitas butir item ditinjau melalui nilai *item-rest correlation* pada setiap pernyataan. Kemudian peneliti melakukan uji komparatif non-parametrik menggunakan uji Mann-Whitney U dan uji Kruskal-Wallis untuk mengetahui tingkat perbedaan kesiapan kerja berdasarkan aspek demografi. Selain itu, peneliti juga melakukan uji korelasi Spearman pada dua aspek demografi, yaitu pada aspek keaktifan berorganisasi dan pengalaman magang untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan antara tingkat keaktifan berorganisasi dan kesiapan kerja, serta pengalaman magang dan kesiapan kerja. Analisis data tambahan juga dilakukan melalui analisis Crosstabulation untuk mengetahui seberapa aktif partisipan yang mengikuti organisasi dan mengetahui perbedaan tingkat kesiapan kerja partisipan yang mengikuti organisasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Partisipan pada penelitian ini terdiri dari 399 orang yang memenuhi kriteria partisipan. Berdasarkan aspek demografi, partisipan penelitian dibedakan melalui jenis kelamin, keaktifan berorganisasi, pengalaman magang, status perantau atau non-perantau, dan status studi. Pada aspek jenis kelamin, mayoritas partisipan berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 204 orang (51,1%), lebih banyak dibandingkan dengan partisipan laki-laki, yaitu sebanyak 195 orang (48,9%). Gambaran lebih detail terdapat pada Tabel 1. di bawah ini.

Tabel 1. Data Demografi Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Percentase (%)
Laki-laki	195	48,9
Perempuan	204	51,1
Total	399	100



Setelah meneliti berdasarkan jenis kelamin, mayoritas partisipan berusia 22 tahun sebanyak 163 orang (40,9%), sementara usia paling sedikit adalah 20 tahun sebanyak 21 orang (5,3%). Untuk partisipan berusia 21 tahun sebanyak 67 orang (16,8%), usia 23 tahun sebanyak 90 orang (22,6%), dan usia 24 tahun sebanyak 58 orang (14,5%). Gambaran lebih detail terdapat pada Tabel 2. di bawah ini.

Tabel 2. Data Demografi Berdasarkan Penelitian Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Percentase (%)
20	21	5,3
21	67	16,8
22	163	40,9
23	90	22,6
24	58	14,5
Total	399	100

Pada aspek keaktifan berorganisasi, frekuensi menunjukkan jumlah organisasi yang pernah diikuti oleh partisipan selama masa perkuliahan. Mayoritas dalam penelitian ini termasuk dalam kategori kurang aktif berorganisasi, yaitu hanya sebanyak 1 kali dengan jumlah 130 orang (32,6%), sementara partisipan yang aktif berorganisasi, yaitu sebanyak 7 kali berjumlah 1 orang (0,3%). Adapun partisipan yang tidak pernah mengikuti organisasi sebanyak 103 orang (25,8%). Gambaran lebih detail mengenai distribusi frekuensi keikutsertaan organisasi terdapat pada Tabel 3. di bawah ini.

Tabel 3. Data Demografi Berdasarkan Keaktifan Berorganisasi

Keaktifan Berorganisasi	Frekuensi	Percentase (%)
Tidak memiliki pengalaman organisasi	103	25,8
1 kali	130	32,6
2 kali	101	25,3
3 kali	37	9,3
4 kali	14	3,5
5 kali	7	1,8
6 kali	5	1,3
7 kali	1	0,3
Total	399	100

Pada aspek pengalaman magang, frekuensi menunjukkan jumlah pengalaman magang yang pernah diikuti oleh partisipan. Mayoritas dalam penelitian ini sudah memiliki pengalaman magang sebanyak 1 kali berjumlah 253 orang (63,4%), sementara partisipan yang memiliki pengalaman magang sebanyak 4 kali berjumlah 5 orang (1,3%). Adapun partisipan yang tidak memiliki pengalaman magang sebanyak 63 orang (15,8%). Gambaran lebih detail mengenai distribusi frekuensi pengalaman magang terdapat pada Tabel 4. di bawah ini.

Tabel 4. Data Demografi Berdasarkan Pengalaman Magang

Pengalaman Magang	Frekuensi	Percentase (%)
Tidak memiliki pengalaman magang	63	15,8
1 kali	253	63,4
2 kali	71	17,8
3 kali	7	1,8
4 kali	5	1,3
Total	399	100



Pada aspek status perantau atau non-perantau, mayoritas partisipan adalah yang tidak merantau yaitu sebanyak 207 orang (51,9%), sementara yang merantau sebanyak 192 orang (48,1%). Gambaran lebih detail terdapat pada Tabel 5. di bawah ini.

Tabel 5. Data Demografi Berdasarkan Status Perantau

Status Perantau	Frekuensi	Persentase (%)
Merantau	192	48,1
Tidak merantau	207	51,9
Total	399	100

Dan yang terakhir pada aspek status studi, mayoritas partisipan adalah mahasiswa semester akhir sebanyak 253 orang (63,4%), sementara *fresh graduate* sebanyak 146 orang (36,6%). Gambaran lebih detail terdapat pada Tabel 6. di bawah ini

Tabel 6. Data Demografi Berdasarkan Status Studi

Status Studi	Frekuensi	Persentase (%)
Mahasiswa semester akhir	253	63,4
<i>Fresh graduate</i>	146	36,6
Total	399	100

Pada penelitian ini, peneliti melakukan uji reliabilitas pada setiap dimensi untuk mengetahui tingkat konsistensi internal masing-masing dimensi. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa dimensi *personal characteristics* memiliki koefisien Cronbach's Alpha senilai 0,635, dimensi *organizational acumen* memiliki koefisien Cronbach's Alpha senilai 0,703, dimensi *work competence* memiliki koefisien Cronbach's Alpha senilai 0,840, dan dimensi *social intelligence* memiliki koefisien Cronbach's Alpha senilai 0,797. Gambaran lebih detail terdapat pada Tabel 7. di bawah ini.

Tabel 7. Reliabilitas Instrumen Kesiapan Kerja Berdasarkan Dimensi

Dimensi	Cronbach's a
<i>personal characteristics</i>	0,635
<i>organizational acumen</i>	0,703
<i>work competence</i>	0,840
<i>social intelligence</i>	0,797

Kesiapan Kerja Ditinjau dari Jenis Kelamin

Pada aspek jenis kelamin, hasil uji Mann-Whitney U menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,044 ($p < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan tingkat kesiapan kerja yang signifikan antara partisipan laki-laki dan perempuan. Perbedaan tersebut terlihat dari nilai *mean rank*, di mana partisipan laki-laki memiliki *mean rank* sebesar 211,79, lebih tinggi dibandingkan partisipan perempuan yang memiliki *mean rank* sebesar 188,73. Nilai *mean rank* yang lebih tinggi menunjukkan bahwa partisipan laki-laki cenderung memiliki tingkat kesiapan kerja yang lebih baik dibandingkan partisipan perempuan. Rincian lebih lanjut dapat dilihat pada tabel 8. tersebut.

Tabel 8. Hasil Uji Mann-Whitney U pada Aspek Jenis Kelamin

Aspek	Mann-Whitney U	Asymp. Sig.	Mean Rank		Interpretasi
			Laki -laki	Perempuan	
Jenis Kelamin	17590	0,044	211,79	188,73	Terdapat perbedaan



Kesiapan Kerja Ditinjau dari Keaktifan Berorganisasi

Pada aspek keaktifan berorganisasi, hasil uji Kruskal-Wallis menunjukkan nilai signifikansi sebesar $<0,001$ ($p < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan tingkat kesiapan kerja yang sangat signifikan pada partisipan yang aktif berorganisasi dan yang tidak aktif berorganisasi. Selain itu, peneliti membandingkan nilai *mean rank* untuk mengetahui perbedaan kesiapan kerja berdasarkan frekuensi keikutsertaan partisipan dalam berorganisasi selama masa perkuliahan. Partisipan yang tidak pernah mengikuti organisasi selama masa perkuliahan memiliki *mean rank* terendah yaitu 164,57. Selanjutnya, partisipan yang mengikuti organisasi sebanyak 1 kali memiliki nilai *mean rank* sebesar 194,19, dan partisipan yang mengikuti organisasi sebanyak 2 kali memiliki nilai *mean rank* sebesar 211,19. Peningkatan juga terlihat pada partisipan yang mengikuti organisasi sebanyak 3 kali dengan *mean rank* 226,54, dan partisipan yang mengikuti organisasi sebanyak 4 kali memiliki *mean rank* senilai 255,71. Namun terjadi sedikit penurunan pada partisipan yang mengikuti organisasi sebanyak 5 kali dengan *mean rank* sebesar 248,71, dan *mean rank* tertinggi ditemukan pada partisipan yang mengikuti organisasi 6 kali, yaitu senilai 354,90. Rincian lebih lanjut dapat dilihat pada tabel 9. tersebut.

Tabel 9. Hasil Uji Kruskal-Wallis pada Aspek Keaktifan Berorganisasi

Aspek	Kruskal-Wallis	Asymp. Sig.	Mean Rank		Interpretasi
Keaktifan berorganisasi	27,234	<0,001	Tidak ikut	164,57	Terdapat perbedaan
			1 kali	194,19	
			2 kali	211,19	
			3 kali	226,54	
			4 kali	255,71	
			5 kali	248,71	
			6 kali	354,90	

Untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan antara tingkat keaktifan berorganisasi dan kesiapan kerja, dilakukan analisis korelasi Spearman. Peneliti melakukan uji Spearman hanya pada partisipan yang mengikuti organisasi karena partisipan yang tidak mengikuti organisasi tidak memiliki skor tingkat keaktifan berorganisasi, sehingga tidak memenuhi kriteria untuk dianalisis dalam uji korelasi ini. Hasil uji Spearman menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara frekuensi keikutsertaan dalam organisasi dan kesiapan kerja. Nilai koefisien korelasi Spearman sebesar 0,177, dengan nilai signifikansi $p = 0,002$ ($p < 0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi frekuensi keikutsertaan partisipan dalam organisasi, semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerjanya. Uji korelasi ini dilakukan pada 295 partisipan yang mengikuti organisasi, karena hanya kelompok ini yang memiliki skor frekuensi keaktifan berorganisasi yang dapat dianalisis. Rincian lebih lanjut dapat dilihat pada tabel 10. tersebut.

Tabel 10. Hasil Uji Korelasi Spearman pada Aspek Keaktifan Berorganisasi

Aspek	N	P (Spearman)	Sig.	Interpretasi
Keaktifan berorganisasi	295	0,177	0,002	Signifikan

Selanjutnya, peneliti melakukan analisis Crosstabulation untuk mengetahui seberapa aktif partisipan yang mengikuti organisasi dan mengetahui perbedaan tingkat kesiapan kerja partisipan yang mengikuti organisasi berdasarkan beberapa kategori, seperti: (a) pernah

menjadi pengurus inti organisasi; (b) aktif mengikuti program kerja organisasi; (c) hanya sebagai anggota biasa; dan (d) tidak mengikuti organisasi. Hasil dari analisis tersebut menunjukkan bahwa partisipan yang memiliki kesiapan kerja yang rendah, berada pada kategori hanya sebagai anggota biasa dengan N= 12 (9,8%). Kemudian yang kesiapan kerjanya rendah, berada pada kategori aktif mengikuti program kerja organisasi dengan N= 180 (91,8%). Dan partisipan yang kesiapan kerjanya tinggi juga berada pada kategori aktif mengikuti program kerja organisasi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat keaktifan partisipan dalam berorganisasi, terutama pada keterlibatan dalam program kerja, maka semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerja yang dimiliki. Rincian lebih lanjut dapat dilihat pada tabel 11. tersebut.

Tabel 11. Hasil Tabulasi Silang antara Keaktifan Berorganisasi dan Tingkat Kesiapan Kerja

Keaktifan berorganisasi	Kesiapan kerja		
	Rendah	Sedang	Tinggi
Pernah menjadi pengurus inti organisasi	8 (5,1%)	148 (93,7%)	2 (1,3%)
Aktif mengikuti program kerja organisasi	10 (5,1&)	180 (91,8%)	6 (3,1%)
Hanya sebagai anggota biasa	12 (9,8%)	105 (86,1%)	5 (4,1%)
Tidak mengikuti organisasi	3 (2.9%)	98 (95,1%)	2 (1,9%)

Kesiapan Kerja Ditinjau dari Pengalaman Magang

Pada aspek pengalaman magang, hasil uji Kruskal-Wallis menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,013 ($p < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan tingkat kesiapan kerja yang signifikan pada partisipan yang memiliki pengalaman magang dan yang tidak memiliki pengalaman magang. Peneliti juga membandingkan nilai *mean rank* untuk mengetahui perbedaan kesiapan kerja berdasarkan frekuensi keikutsertaan magang. Berdasarkan nilai *mean rank*, terlihat bahwa tingkat kesiapan kerja bervariasi pada setiap kelompok pengalaman magang dan tidak menunjukkan pola peningkatan yang konsisten. Partisipan yang tidak pernah mengikuti magang memiliki *mean rank* sebesar 218,99, sedangkan partisipan yang memiliki pengalaman magang sebanyak 1 kali menunjukkan *mean rank* yang lebih rendah, yaitu 187,83. Pada partisipan yang memiliki pengalaman magang 2 kali, *mean rank* meningkat kembali menjadi 218,76, namun mengalami penurunan pada partisipan yang mengikuti magang sebanyak 3 kali, yaitu 188,14. *Mean rank* tertinggi ditemukan pada partisipan yang memiliki pengalaman magang sebanyak 4 kali, yaitu 326,70, yang menunjukkan tingkat kesiapan kerja paling tinggi di antara kelompok lainnya. Rincian lebih lanjut dapat dilihat pada tabel 12. berikut.

Tabel 12. Hasil Uji Kruskal-Wallis pada Aspek Pengalaman Magang

Aspek	Kruskal-Wallis	Asymp. Sig.	Mean Rank		Interpretasi
Pengalaman magang	12.746	0,013	Tidak ikut	218,99	Terdapat perbedaan
			1 kali	187,83	
			2 kali	218,76	
			3 kali	188,14	
			4 kali	326,70	

Untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan antara pengalaman magang dan kesiapan kerja, dilakukan analisis korelasi Spearman. Peneliti melakukan uji Spearman hanya pada partisipan yang memiliki pengalaman magang karena partisipan yang tidak memiliki pengalaman magang tidak mempunyai skor frekuensi pengalaman magang, sehingga tidak

memenuhi kriteria untuk dianalisis dalam uji korelasi ini. Hasil uji Spearman menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara frekuensi pengalaman magang dan kesiapan kerja. Nilai koefisien korelasi Spearman sebesar 0,131, dengan nilai signifikansi $p= 0,016$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi frekuensi pengalaman magang, semakin tinggi pula kesiapan kerjanya. Uji korelasi ini dilakukan pada 336 partisipan yang memiliki pengalaman magang, karena hanya kelompok ini yang memiliki skor frekuensi pengalaman magang yang dapat dianalisis. Rincian lebih lanjut dapat dilihat pada tabel 13. berikut.

Tabel 13. Hasil Uji Korelasi Spearman pada Aspek Pengalaman Magang

Aspek	N	P (Spearman)	Sig.	Interpretasi
Pengalaman magang	336	0,131	0,016	Signifikan

Kesiapan Kerja Ditinjau dari Status Perantau dan Non-perantau

Pada aspek status perantau dan non-perantau, hasil uji Mann-Whitney U menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,125 ($p > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan tingkat kesiapan kerja pada partisipan yang merantau maupun yang tidak merantau. Nilai *mean rank* partisipan perantau adalah 190,89 dan non-perantau adalah 208,45, namun perbedaan tersebut tidak bermakna secara statistik karena nilai signifikansi yang diperoleh tidak memenuhi kriteria untuk menunjukkan adanya perbedaan tingkat kesiapan kerja pada partisipan perantau dan non-perantau. Rincian lebih lanjut dapat dilihat pada tabel 14. berikut.

Tabel 14. Hasil Uji Mann-Whitney U pada Aspek Perantau dan Non-perantau

Aspek	Mann-Whitney U	Asymp. Sig.	Mean Rank		Interpretasi
			Merantau	Tidak merantau	
Perantau dan non-perantau	18123,5	0,125	190,89	208,45	Tidak terdapat perbedaan

Kesiapan Kerja Ditinjau dari Studi Kelulusan

Dan yang terkahir pada aspek status studi, hasil uji Mann-Whitney U menunjukkan nilai signifikansi sebesar $<0,001$ ($p < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan tingkat kesiapan kerja yang sangat signifikan antara mahasiswa semester akhir dan *fresh graduate*. Perbedaan tersebut terlihat dari nilai *mean rank*, di mana *fresh graduate* yang memiliki *mean rank* sebesar 235,35, lebih tinggi dibandingkan mahasiswa semester akhir yang memiliki *mean rank* sebesar 179,60. Nilai *mean rank* yang lebih tinggi menunjukkan bahwa *fresh graduate* cenderung memiliki tingkat kesiapan kerja yang lebih baik dibandingkan mahasiswa semester akhir. Rincian lebih lanjut dapat dilihat pada tabel 15. berikut.

Tabel 15. Hasil Uji Mann-Whitney U pada Aspek Status Studi

Aspek	Mann-Whitney U	Asymp. Sig.	Mean Rank		Interpretasi
			Mahasiswa semester akhir	Fresh graduate	
Status Studi	13308	<0,001	179,60	235,35	Terdapat perbedaan

Pembahasan

Terdapat berbagai cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas yang dibutuhkan mahasiswa maupun lulusan baru sebagai calon pekerja yang memenuhi standar perusahaan. Salah satunya adalah melalui keaktifan dalam mengikuti kegiatan organisasi, yang



dapat membantu mahasiswa mengembangkan kemampuan sosial, kepemimpinan, kerja sama tim, serta berbagai keterampilan non-teknis lain yang relevan dengan dunia kerja. Keaktifan berorganisasi pada penelitian ini terbukti menjadi salah satu faktor demografi yang paling kuat membedakan kesiapan kerja. Mahasiswa yang terlibat dalam aktivitas organisasi memiliki keterampilan sosial yang secara signifikan lebih tinggi dibandingkan mahasiswa yang tidak aktif, dan semakin sering mereka mengikuti kegiatan organisasi, semakin tinggi pula tingkat kompetensi sosial yang dirasakan (Mahmoodi et al., 2020). Hal ini sejalan dengan Samene dan Kurniawati (2024) yang menyatakan bahwa pengalaman mahasiswa yang aktif dalam organisasi tidak hanya memperoleh teori dari buku, tetapi juga mendapatkan banyak pengetahuan tambahan, terutama praktik-praktik yang tidak diperoleh hanya melalui pembelajaran di kelas.

Selain itu, mahasiswa juga dapat dibekali dengan program magang untuk mempersiapkan mereka turun ke dunia kerja (Serpala et al., 2022). Pengalaman magang pada penelitian ini terbukti memberikan perbedaan yang signifikan terhadap kesiapan kerja, di mana partisipan yang memiliki pengalaman magang mempunyai tingkat kesiapan kerja yang lebih tinggi dibandingkan yang tidak memiliki pengalaman magang. Dengan mengikuti program magang, mahasiswa dapat memiliki pengalaman langsung dan dapat meningkatkan skill sesuai dengan bidang yang dikerjakan (Lutfia & Rahadi, 2020). Program magang dapat mendukung mahasiswa mempunyai kesiapan kerja lebih tinggi karena memiliki manfaat yang dapat dirasakan langsung, seperti yang dinyatakan oleh Lutfia dan Rahadi (2020) yaitu: (1) mahasiswa dapat menambah pengalaman pada daftar portofolio; (2) mahasiswa dapat menambah relasi dalam dunia kerja; (4) menemukan minat yang ada dalam diri mahasiswa; dan (5) memiliki peluang karir yang lebih baik. Oleh karena itu, manfaat-manfaat yang diperoleh dari pengalaman magang dapat menjadi bekal mahasiswa untuk meningkatkan kualitas diri dan kesiapan dalam bekerja.

Penelitian ini juga membedakan tingkat kesiapan kerja ditinjau dari status studi, di mana *fresh graduate* memiliki tingkat kesiapan kerja yang lebih tinggi dibandingkan mahasiswa semester akhir. Tingginya tingkat kesiapan kerja *fresh graduate* dalam penelitian ini dipengaruhi oleh beberapa faktor keterampilan yang menunjang kesiapan bekerja. Sejalan dengan penelitian Munawaroh & Masrifah (2023) yang menyatakan individu dapat dikatakan memiliki kesiapan kerja apabila telah memiliki aspek-aspek yang mendukung kesiapan kerja, seperti keterampilan, sikap, dan keyakinan diri. Aspek kesiapan kerja yang dimiliki oleh *fresh graduate* akan menunjang keyakinan dirinya dalam dunia kerja, di mana aspek kesiapan kerja dan sikap kerja yang dikuasai akan memengaruhi pekerjaannya. Munawaroh & Masrifah (2023) juga menunjukkan bahwa *fresh graduate* banyak yang sudah memiliki keterampilan yang dapat meningkatkan kesiapan mereka dalam menghadapi dunia kerja sehingga membuat mereka siap untuk sukses di tempat kerja. Berbanding terbalik dengan status studi, status perantau tidak memberikan perbedaan terhadap kesiapan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Sabilah et al. (2021) yang menemukan bahwa status perantau maupun tidak merantau tidak menghasilkan perbedaan yang signifikan terhadap tingkat kesiapan kerja. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kesiapan kerja tidak dipengaruhi oleh kondisi geografis atau status mobilitas individu, melainkan lebih banyak ditentukan oleh faktor internal seperti kecerdasan emosional dan keterampilan digital.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa tingkat kesiapan kerja ditinjau dari faktor demografi menunjukkan hasil yang bervariasi. Penelitian ini menemukan bahwa terdapat



perbedaan tingkat kesiapan kerja yang signifikan berdasarkan jenis kelamin, di mana laki-laki memiliki tingkat kesiapan kerja yang lebih tinggi dibandingkan perempuan. Selanjutnya, pada faktor keaktifan berorganisasi juga ditemukan perbedaan yang signifikan terhadap kesiapan kerja. Kelompok yang lebih aktif berorganisasi menunjukkan tingkat kesiapan kerja yang lebih tinggi dibandingkan kelompok yang tidak aktif berorganisasi. Secara lebih rinci, partisipan yang tidak pernah mengikuti organisasi memiliki kesiapan kerja yang paling rendah, sementara partisipan yang mengikuti organisasi dengan frekuensi lebih tinggi menunjukkan kesiapan kerja yang semakin meningkat. Dengan kata lain, semakin banyak mengikuti organisasi, semakin tinggi pula kesiapan kerja yang dimiliki. Keaktifan partisipan yang mengikuti organisasi juga dianalisis melalui beberapa kategori, dan hasilnya menunjukkan bahwa partisipan yang berada pada kategori aktif mengikuti program kerja organiasasi memiliki kesiapan kerja yang sedang dan tinggi.

Pada faktor pengalaman magang, diketahui terdapat perbedaan yang signifikan pada tingkat kesiapan kerja antar kelompok berdasarkan frekuensi pengalaman magang. Kelompok yang lebih banyak memiliki pengalaman magang menunjukkan tingkat kesiapan kerja yang lebih tinggi dibandingkan kelompok yang tidak memiliki pengalaman magang. Dengan kata lain, semakin tinggi frekuensi mengikuti magang, semakin tinggi pula kesiapan kerja yang dimiliki. Status studi juga memberikan gambaran perbedaan tingkat kesiapan kerja yang signifikan antara mahasiswa semester akhir dan lulusan baru (*fresh graduate*). Partisipan yang berstatus *fresh graduate* menunjukkan kesiapan kerja yang lebih tinggi dibandingkan mahasiswa semester akhir. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman transisi menuju dunia kerja dapat berkontribusi terhadap peningkatan kesiapan kerja. Sementara itu, pada faktor status perantau dan non-perantau tidak ditemukan perbedaan yang signifikan terhadap kesiapan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa partisipan yang merantau maupun yang tidak merantau memiliki tingkat kesiapan kerja yang relatif setara. Secara keseluruhan, faktor yang paling membedakan tingkat kesiapan kerja dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, keaktifan berorganisasi, pengalaman magang, dan status studi. Untuk penelitian selanjutnya, upaya yang dapat dilakukan adalah menambahkan variabel penelitian yang relevan dalam bidang psikologi, seperti konsep diri, efikasi diri karier, tingkat kecemasan menghadapi dunia kerja, kematangan karier, dan lainnya. Penambahan variabel-variabel psikologis tersebut diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai proses internal yang memengaruhi kesiapan kerja individu dan memperkaya pengembangan teori dalam psikologi pendidikan maupun psikologi industri dan organisasi.

Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih peneliti sampaikan kepada Ibu Sri Tiatri, Ph.D., Psi. selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara beserta jajaran, dan Ibu Dr. Rostiana, M.Si., Psi. selaku dosen pembimbing, serta seluruh dosen yang telah memberikan kesempatan untuk mengembangkan ilmu dan wawasan ilmu yang lebih luas. Peneliti juga mengucapkan terima kasih pada seluruh reka-rekan yang turut membantu dalam proses penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A'yuni, S. G., & Chusumastuti, D. (2021). Pengaruh user interface aplikasi shopee terhadap minat beli masyarakat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Informasi Dan Komunikasi*, 5(1), 49–58. <https://doi.org/10.56873/jimik.v5i1.154>
- Arijanto, A., & Sari, R. (2025). Faktor-faktor yang memengaruhi work readiness pada fresh graduates: Tinjauan literatur. <http://repository.unair.ac.id/id/eprint/137879>
- Badan Pusat Statistik. (2024). Unemployment rate by age group.



- Caballero, C. L., & Walker, A. (2010). Work readiness in graduate recruitment and selection: A review of current assessment methods. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 1(1), 13–25. <https://doi.org/10.3316/informit.211681944499873>
- Caballero, C. L., Walker, A., & Fuller-Tyszkiewicz, M. (2011). The work readiness scale (WRS): Developing a measure to assess work readiness in college graduates. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 2(2), 41–54. <https://doi.org/https://search.informit.org/doi/10.3316/informit.211178854275901>
- Chalid. (2021). Tingkat kompetensi mahasiswa fresh graduate dalam menghadapi persaingan dunia kerja. *Indonesian Journal of Teaching and Teacher Education*, 1(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.58835/ijtte.v1i1.58>
- Desvita, N., & Awalia, P. (2025). Pengaruh Ekspektasi Kerja terhadap Tingkat Pengangguran di Kalangan Fresh Graduated. *SENAKOTA-Seminar Nasional Ekonomi Dan Akuntansi*, 12.
- Husna, F., Susilawati, I., Shafira, I., Wilujeng, R., Yohana, T., & Kumalasari, L. (2025). From college to career: Career readiness as a driver of work readiness in final-year students. *ANFUSINA: Journal of Psychology*, 8(1). <https://doi.org/10.24042/ajp.v8i1.26188>
- Lutfia, D., & Rahadi, D. (2020). Analisis internship bagi peningkatan kompetensi mahasiswa. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 8(3), 199–204. <https://doi.org/https://doi.org/10.37641/jimkes.v8i3.340>
- Magallanes, C. I. (2022). Engagement and work readiness of college students. *Technium Social Sciences Journal*, 35, 111–125. www.techniumscience.com
- Mahmoodi, S., Khamoushi, S., Faraji, M., Khsravi, N., & Nadoushan, A. (2020). Social skills and student organization activities: A cross-sectional study among medical students of Tehran. *Journal of Iranian Medical Council*, 3(3), 123–130.
- Mitra, T., & Attiq, K. (2024). Building college student work readiness reviewed from training, social support and self-efficacy. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 4648–4665. <http://journal.yrpipku.com/index.php/msej>
- Munawaroh, U., & Masrifah. (2023). Kesiapan kerja pada sarjana fresh graduate di bangkalan. *Semapsi*, 9. <https://conference.trunojoyo.ac.id/pub/semaps/article/view/540/427>
- Sabilah, J., Riyanti, S., & Saputra, N. (2021). Kesiapan kerja generasi milenial di DKI jakarta raya: Pengaruh kecerdasan emosional dan keterampilan digital. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 2(3), 225–242. <https://doi.org/10.35912/jakman.v2i3.379>
- Samene, F., & Kurniawati, R. (2024). The influence of organizational activeness and learning achievement on work readiness. *International Journal of Global Accounting, Management, Education, and Entrepreneurship*, 5(1), 45–55. <https://doi.org/10.48024/ijgame2.v1i1.12>
- Serpara, K., Faustine, D., Wilis, A., Zamarlita, & Venesia. (2022). Hubungan antara grit dan kesiapan kerja pada mahasiswa magang di jakarta. *Serina IV Untar 2022*, 2(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.24912/pserina.v2i1.19781>
- Wijayanti, S. (2019). Pengaruh modal psikologis, kompetensi karir dan dukungan sosial terhadap kesiapan kerja. *UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*.