

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi yang pesat, khususnya dalam konteks Revolusi Industri 4.0, telah membawa dampak besar terhadap struktur dan dinamika dunia kerja, di mana transformasi digital mendorong pergeseran dari sistem kerja manual ke sistem berbasis teknologi seperti otomatisasi dan *artificial intelligence* (Hidayat & Najicha, 2023). Berbagai pekerjaan yang sebelumnya dijalankan oleh manusia kini beralih ke mesin dan sistem digital sehingga menciptakan tantangan baru dalam dunia ketenagakerjaan, karena transformasi ini tidak hanya memengaruhi jenis pekerjaan, tetapi juga mengubah hubungan kerja, sistem rekrutmen, hingga ekspektasi perusahaan terhadap kompetensi tenaga kerja, dan di tengah perubahan tersebut muncul tuntutan baru bagi tenaga kerja untuk memiliki kompetensi yang selaras dengan kebutuhan industri digital, di mana kemampuan teknis, penguasaan teknologi informasi, dan fleksibilitas menjadi modal utama agar individu mampu bertahan dan berkembang. Menurut Masriyanda, Fathurrahman, dan Arbar (2024), kesiapan kerja di era 4.0 tidak hanya ditentukan oleh pengetahuan akademik, tetapi juga oleh keterampilan digital dan karakter profesional yang mampu beradaptasi dengan perkembangan zaman, sehingga kesiapan kerja telah menjadi kualifikasi dasar dalam menghadapi disrupsi industri modern.

Salah satu kelompok yang paling terdampak oleh transformasi ini adalah Generasi Z, yakni mereka yang lahir antara tahun 1995 hingga 2010, di mana generasi ini dikenal sebagai *digital native* karena tumbuh dalam lingkungan yang lekat dengan internet, perangkat pintar, dan media sosial, dengan karakteristik yang ditandai oleh kecepatan dalam mengakses informasi, gaya komunikasi yang lebih interaktif secara digital, serta ekspektasi tinggi terhadap fleksibilitas kerja (Zisa, Effendi, & Roem, 2021). Namun, keterbukaan mereka terhadap teknologi juga dibayangi oleh tantangan serius berupa meningkatnya persaingan kerja, tekanan terhadap produktivitas, dan tuntutan terhadap *soft skills* yang terus berkembang.

Data dari Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia menunjukkan bahwa lulusan perguruan tinggi, yang sebagian berasal dari kelompok usia Generasi Z, masih mendominasi angka pengangguran terdidik, di mana pada Februari 2024 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) lulusan universitas mencapai 5,49% atau lebih tinggi dibandingkan TPT nasional sebesar 4,82% (Kemenaker RI, 2024). Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kompetensi lulusan dan kebutuhan industri di era digital, yang mana kesenjangan serupa juga ditemukan di Kabupaten Jombang,

Selain tantangan struktural, Generasi Z juga menghadapi tekanan psikologis yang tinggi dalam dunia kerja modern, di mana berdasarkan *Deloitte Global Gen Z and Millennial Survey* (2023) sekitar 52% Gen Z melaporkan mengalami *burnout* akibat tekanan kerja yang berlebihan, meningkat dari 46% pada tahun sebelumnya, dan mereka juga menyatakan perasaan cemas terhadap

masa depan karier di tengah ketidakpastian ekonomi serta pergeseran teknologi, yang menunjukkan bahwa meskipun Gen Z memiliki akses tinggi terhadap teknologi, mereka juga menjadi kelompok yang rentan terhadap stres kerja.

Transformasi digital membawa peluang sekaligus tantangan signifikan dalam dunia kerja, karena di satu sisi digitalisasi membuka lapangan pekerjaan baru yang sebelumnya belum pernah ada, seperti pekerjaan di bidang teknologi informasi, *digital marketing*, dan *data analysis*, sementara di sisi lain digitalisasi juga menyebabkan pergeseran pada pekerjaan konvensional sehingga menuntut tenaga kerja untuk memiliki kompetensi baru yang relevan dengan kebutuhan industri saat ini (Nur'aini et al., 2023), yang mana kondisi ini menimbulkan kekhawatiran akan meningkatnya angka pengangguran apabila tenaga kerja, khususnya generasi muda, tidak mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi, sehingga kesiapan kerja menjadi aspek penting yang harus dimiliki oleh setiap individu agar dapat bersaing di pasar kerja yang semakin kompetitif dan dinamis.

Kesiapan kerja sendiri merupakan kondisi ketika seseorang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memadai untuk memasuki dunia kerja serta menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Muspawi & Lestari, 2020), dan dalam konteks era digital, kesiapan kerja tidak hanya mencakup kemampuan teknis dan penguasaan teknologi, tetapi juga kemampuan untuk beradaptasi terhadap perubahan, berpikir kritis, berkomunikasi secara efektif, serta memiliki literasi digital yang baik (Prasetyo & Sutopo, 2021). Selain kompetensi tersebut, penting pula bagi individu untuk memiliki

keyakinan atas kemampuannya sendiri dalam menghadapi tantangan dan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks dan dinamis, di mana hal ini sejalan dengan temuan Hariyati (2022) yang menyatakan bahwa keyakinan diri dan motivasi memasuki dunia kerja berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, namun kenyataannya tidak semua anggota Generasi Z memiliki tingkat kesiapan yang cukup untuk merespons tekanan dan ketidakpastian akibat transformasi digital (Masriyanda et al., 2024).

Berdasarkan paparan tersebut, jelas bahwa kesiapan kerja Generasi Z dalam menghadapi transformasi digital dipengaruhi oleh beberapa faktor, mulai dari perkembangan teknologi yang bergeser, ketidaksesuaian kompetensi lulusan dengan kebutuhan industri, tekanan psikologis di lingkungan kerja modern, hingga kurangnya keyakinan individu dalam menghadapi tantangan dan komunikasi interpersonal, sehingga penting untuk mengkaji lebih dalam mengenai dinamika kesiapan kerja Generasi Z khususnya dalam konteks tantangan dan peluang yang ditimbulkan oleh digitalisasi, agar dapat dirumuskan strategi yang tepat dalam meningkatkan kualitas dan daya saing mereka di era kerja berbasis teknologi.

B. Perumusan Masalah

Kesiapan kerja merupakan isu penting yang menjadi perhatian dunia industri, terutama dalam menyiapkan lulusan yang mampu bersaing dan beradaptasi di dunia kerja yang terus berubah. Transformasi digital dan perkembangan teknologi telah mengubah lanskap ketenagakerjaan, sehingga menuntut Generasi Z untuk tidak hanya unggul dalam aspek akademik, tetapi

juga memiliki kesiapan mental, keterampilan, serta kepercayaan diri untuk memasuki dunia kerja. Oleh karena itu, berbagai faktor yang memengaruhi kesiapan kerja perlu dikaji lebih mendalam guna menghasilkan strategi pengembangan sumber daya manusia yang tepat.

Berbagai penelitian menegaskan bahwa kesiapan kerja tidak hanya terbentuk dari faktor akademik, tetapi juga dari pembentukan karakter, pengalaman, dan pembiasaan diri terhadap kondisi kerja. Dalam penelitian Muspawi dan Lestari (2020), dijelaskan bahwa kesiapan kerja calon tenaga kerja harus dibangun sejak dini melalui pelatihan, pengalaman praktik, serta bimbingan karier. Mereka menekankan pentingnya pembekalan keterampilan kerja serta penanaman nilai-nilai disiplin, tanggung jawab, dan motivasi kerja sebagai pondasi kesiapan kerja.

Dalam era Revolusi Industri 4.0, kesiapan kerja Generasi Z juga sangat ditentukan oleh penguasaan teknologi dan kemampuan digital. Prasetyo dan Sutopo (2021) menyebutkan bahwa kompetensi digital merupakan kunci penting dalam menghadapi perubahan industri yang semakin bergantung pada teknologi. Generasi Z yang memiliki keterampilan digital akan lebih mudah beradaptasi dalam lingkungan kerja yang terdigitalisasi dan otomatis.

Menurut penelitian Afif dan Arifin (2022), salah satu faktor yang berkontribusi terhadap kesiapan kerja mahasiswa adalah *soft skill*. *Soft skill* mencakup keterampilan komunikasi, kemampuan interpersonal, kepemimpinan, kerja sama tim, serta *problem solving* yang sangat dibutuhkan dalam dunia kerja.

Mahasiswa yang memiliki *soft skill* yang baik akan lebih mudah beradaptasi, bekerja sama dengan rekan kerja, dan menyelesaikan tantangan di tempat kerja secara efektif. Penelitian ini menunjukkan bahwa kesiapan kerja tidak cukup hanya mengandalkan kompetensi akademik, tetapi juga keterampilan non-teknis yang menunjang efektivitas dalam bekerja.

Tak hanya itu, penelitian Yulianti (2021) mengungkapkan bahwa kesiapan kerja calon akuntan di era disrupsi sangat dipengaruhi oleh keahlian akuntansi yang didukung oleh literasi. Hal ini menunjukkan bahwa kesiapan kerja tidak hanya bergantung pada satu faktor, tetapi merupakan kombinasi antara keahlian teknis, kemampuan menggunakan teknologi, dan pemahaman terhadap dinamika sosial di dunia kerja. Literasi digital menjadi alat bantu penting dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, sedangkan literasi manusia memperkuat kemampuan komunikasi dan kolaborasi.

Namun diantara berbagai faktor tersebut, *self-efficacy* menonjol sebagai faktor internal yang mendasar, tetapi masih kurang dieksplorasi secara mendalam dalam konteks kesiapan kerja generasi Z. *Self-efficacy* diri mencerminkan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas atau menghadapi tantangan tertentu (Hariyati, 2022). Individu dengan tingkat *self-efficacy* tinggi cenderung lebih percaya diri, tangguh, dan mampu mengelola tekanan dalam dunia kerja yang terus berubah. Oleh karena itu, dalam penelitian ini penelitian memfokuskan

kajian pada Hubungan antara *self-efficacy* dengan kesiapan kerja generasi Z dalam menghadapi transformasi digital, dengan pertimbangan bahwa keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri dapat menjadi dasar menjadi dasar psikologis yang memperkuat pengaruh faktor lainnya, sekaligus menjebatani kesiapan adaptif dalam menghadapi transformasi digital yang kompleks.

Dengan demikian, rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah: adakah hubungan antara *self-efficacy* dengan kesiapan kerja Generasi Z menghadapi transformasi digital?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Hubungan antara *self-efficacy* dengan kesiapan kerja Generasi Z menghadapi transformasi digital”.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperluas wawasan keilmuan psikologi, khususnya dalam ranah psikologi industri dan organisasi. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memperdalam pemahaman mengenai pengaruh *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja Generasi Z dalam menghadapi transformasi digital. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkaya literatur dinamika psikologis individu dalam konteks dunia kerja modern.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi berbagai pihak. Bagi Generasi Z, hasil penelitian ini dapat menjadi sumber refleksi untuk mengenali pentingnya keyakinan terhadap kemampuan diri (*Self-Efficacy*) dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja, terutama di tengah tuntutan transformasi digital yang semakin kompleks. Bagi lembaga pendidikan, temuan penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam merancang program pengembangan *soft skill* dan peningkatan kepercayaan diri dan peningkatan Kepercayaan diri Generasi Z agar lebih siap bersaing di era digital. Bagi praktisi HR dan organisasi, penelitian ini dapat memberikan pemahaman mengenai pentingnya memperhatikan aspek psikologis seperti *Self-Efficacy* dalam proses rekrutmen.

