



Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Magang dan *Soft Skill* terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa (Literatur Review Manajemen Pendidikan)

Adilson Barros da Cunha¹, Kletus Erom², Damianus Talok³

¹ Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, dilsonbarros06@gmail.com

² Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, kletuserom123@gmail.com

³ Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, damitalok@gmail.com

Corresponding Author: dilsonbarros06@gmail.com

Abstract: *This article is a literature review that reviews student work readiness which is influenced by work motivation, internship experience and soft skills. This study was conducted using previous and relevant research which is very useful for research and literature review in scientific work. The purpose of this article is to develop various hypotheses about the effect of variables that can be used in a study. The findings from this research are: 1) Work motivation is important and has a positive impact on student work readiness; 2) Internship experience is important and has a positive impact on student job readiness; 3) Soft skills are important and have a positive impact on student work readiness; 4) Work Motivation, internship experience and Soft Skills are important and have a positive impact on student work readiness.*

Keyword: *Job Readiness, Work Motivation, Internship Experience and Soft Skills.*

Abstrak: Artikel ini merupakan kajian literatur yang mengulas tentang kesiapan kerja mahasiswa yang dipengaruhi oleh motivasi kerja, pengalaman magang dan *soft skill*. Kajian ini dilakukan dengan menggunakan riset terdahulu dan relevan yang sangat bermanfaat bagi penelitian maupun kajian pustaka dalam karya ilmiah. Tujuan dari artikel ini adalah untuk mengembangkan berbagai hipotesis tentang pengaruh variabel yang dapat digunakan dalam suatu kajian studi. Temuan dari riset ini adalah : 1) Motivasi kerja penting dan berdampak positif bagi kesiapan kerja mahasiswa; 2) Pengalaman magang penting dan berdampak positif bagi kesiapan kerja mahasiswa; 3) *Soft skill* penting dan berdampak positif bagi kesiapan kerja mahasiswa; 4) Motivasi Kerja, pengalaman magang dan *Soft Skill* penting dan berdampak positif bagi kesiapan kerja mahasiswa.

Kata Kunci: Kesiapan Kerja, Motivasi Kerja, Pengalaman Magang dan *Soft Skill*.

PENDAHULUAN

Dalam era perkembangan teknologi informasi dan pengetahuan yang semakin pesat juga tuntutan dari globalisasi yang secara masif berdampak pada persaingan yang semakin ketat dan agresif mengenai penyediaan sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif. Untuk dapat terus mempertahankan daya saingnya, sumber daya yang dibutuhkan, dituntut untuk terus meningkatkan baik pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai-nilai kompetensi, agar setiap individu mampu menjadi pembelajar yang berkelanjutan dan produktif dalam dunia pekerjaan. Melalui kompetensi yang tinggi dalam hal *Soft Skill*, motivasi kerja dan pengalaman memungkinkan seseorang untuk memiliki fleksibilitas yang tinggi dalam menyesuaikan dan menyikapi perubahan yang ada di sekitarnya termasuk dalam pekerjaan yang di embannya.

Salah satu hal yang paling nampak saat ini adalah persaingan untuk mendapatkan pekerjaan yang semakin ketat. Hal ini bukan saja disebabkan oleh minimnya ketersediaan lapangan kerja yang tidak seimbang dengan eksistensi para pencari kerja tetapi juga karena banyak tempat kerja yang dalam menyeleksi tenaga kerjanya, membutuhkan individu yang memiliki *skill* sesuai dengan harapan yang ingin dicapai oleh perusahaan atau tempat kerja tersebut. Akibatnya, menimbulkan tingginya angka pengangguran. Oleh sebab itu Kesiapan kerja adalah hal yang sangat penting untuk diperhatikan.

Sugihartono (2012: 15) mendeskripsikan kesiapan kerja sebagai suatu kondisi yang menampakan adanya keseimbangan antara kematangan baik fisik, mental serta pengalaman belajar. Hal ini membuat seseorang mempunyai kemampuan untuk melaksanakan suatu kegiatan atau tingkah laku tertentu yang berhubungan dengan pekerjaan.

Sedangkan menurut Fitriyanto (2006: 7) Kesiapan kerja adalah individu mempunyai kesanggupan untuk melaksanakan kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditandai lewat keseimbangan antara mental fisik dan pengalaman. Dengan demikian kesiapan kerja dapat diartikan sebagai keadaan tertentu yang meliputi keseluruhan kondisi manusia baik fisik, psikis dan spiritual yang menghantarnya pada kesiapan dalam menghadapi dan memberikan respons dengan kondisi tertentu kepada situasi yang tertentu pula.

Dalam usaha untuk mengetahui kesiapan kerja pada individu tertentu, tentu ada banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut sangat berperan dalam meningkatkan kesiapan kerja seseorang untuk masuk ke dalam dunia kerja. Faktor yang digunakan dalam penelitian ini lebih pada faktor motivasi kerja, pengalaman magang dan *Soft Skill*.

Motivasi kerja menjadi peran penting bagi diri mahasiswa karena dengan motivasi yang dimiliki dapat mendorong dan memberikan semangat untuk bekerja. Motivasi kerja yang tinggi dapat membantu mahasiswa untuk membekali dirinya secara maksimal dengan berbagai kompetensi yang dapat memungkinkan mahasiswa untuk menumbuhkan kecakapannya, sehingga kesiapan kerja yang dimiliki individu memungkinkan dirinya untuk bersaing di lingkungan kerja nantinya. Peranan motivasi kerja sebagai suatu dorongan yang membantu mahasiswa untuk tidak putus asa dan minder serta membuat mahasiswa untuk selalu berusaha keras agar dirinya menjadi layak untuk mendapatkan kesempatan menjadi pekerja dan dapat melaksanakan pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan baik.

Selain motivasi kerja, ada pula hal yang tidak kalah penting untuk membentuk kesiapan kerja mahasiswa yakni pengalaman magang. Secara sepintas, Pengalaman magang bisa juga dimengerti sebagai pelatihan kerja yang dialami dan dilakukan oleh mahasiswa. Pengalaman dapat diperoleh dari berbagai hal baik melalui pendidikan maupun pelatihan. Dengan demikian melalui pengalaman magang, mahasiswa diharapkan memiliki suatu kompetensi tertentu, seperti pengetahuan keterampilan dan etos kerja. William berpendapat bahwa pengalaman didefinisikan sebagai pendidikan yang mengandung keterampilan dan pengetahuan dan merupakan hal yang tumbuh di sekitar tujuan peserta didik (Hamalik 2012). Oleh sebab itu penilaian dan pengembangan terhadap pengalaman magang dapat diamati dari segi pengetahuan, penilaian, keterampilan dan sikap.

Soft skills dapat dipahami sebagai kemampuan mengelola diri secara tepat dan kemampuan membangun relasi dengan orang lain secara efektif. Kemampuan mengelola diri sendiri disebut dengan *intrapersonal skills*, sedangkan kemampuan membangun relasi dengan orang lain disebut dengan *interpersonal skills* (Muqowim, 2012:10-11). *Intrapersonal skills* meliputi *Transforming Character* (perubahan karakter), *Transforming Beliefs* (perubahan kepercayaan), *Change management* (kemampuan beradaptasi), *Stress management* (kemampuan mengelola konflik), *Time management* (kemampuan mengatur waktu), *Creative thinking skill* (keterampilan berpikir kreatif), *Goal setting and life purpose* (penentuan cita-cita dan tujuan hidup), *Accelerated learning techniques* (teknik belajar efektif). Sementara itu, *Interpersonal skills* meliputi: *Communication skill* (keterampilan berkomunikasi), *Relationship building* (membangun kerja sama), *Motivation skill* (keterampilan memotivasi), *Leadership skill* (kemampuan memimpin), *Presentation skills* (kemampuan presentasi), dan *Public speaking skills* (Aribowo dalam Sailah, 2008:46-47).

Dengan adanya banyak faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja maka mahasiswa perlu mengembangkan dirinya dengan faktor-faktor yang mendukung kesiapannya dalam menghadapi dunia kerja. Diketahui bahwa motivasi kerja, pengalaman magang dan *soft skill* mempengaruhi kesiapan kerja maka hal ini penting bagi mahasiswa sebagai informasi untuk sejak dini mengembangkan dirinya dengan faktor-faktor tersebut.

METODE

Pada dasarnya metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif dan kajian kepustakaan. Hal yang dilakukan adalah mengkaji artikel terdahulu yang relevan dengan penelitian ini. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini melalui aplikasi google scholar terutama artikel-artikel ilmiah terdahulu yang berhubungan erat dengan variabel dalam penelitian ini.

Secara konsisten, penelitian ini menggunakan kajian teori berdasarkan asumsi-asumsi metodologis. Disamping itu, kajian ini adalah kajian kualitatif karena kajian tersebut pada sifatnya adalah eksploratif, (Ali, H., & Limakrisna, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi Kerja Berpengaruh Bagi Kesiapan Kerja Mahasiswa

Menurut Sirsa (2014) siswa membutuhkan motivasi dalam mendukung mereka untuk bekerja, hal ini dapat mendorong mereka untuk memiliki rasa kesenangan dan rasa memiliki dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Motivasi kerja penting karena dengan motivasi yang ada, diharapkan setiap individu mampu bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimal, (Hasibuan : 2007). Dengan demikian proses motivasi kerja sebagian besar untuk memenuhi kebutuhan yang diinginkan. Lebih lanjut, Uno (2014) menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu yang tidak kalah pentingnya dalam menentukan kesiapan kerja seseorang. Intensitas motivasi yang diberikan dapat mempengaruhi kesiapan kerja lewat motivasi kerja yang ada. Dengan demikian, motivasi kerja mahasiswa yang memadai akan berdampak baik pula pada kesiapan kerja mahasiswa itu sendiri.

Demikian motivasi kerja merupakan semangat yang ditimbulkan dari dorongan. Motivasi itu muncul karena kemauan dalam diri seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan dan didukung dengan dorongan dan kebutuhan dalam melakukan kegiatan. Disamping itu ada juga pengharapan dan cita-cita, serta keadaan yang kondusif dan aktivitas yang menarik (Uno 2010). Maka tingginya kesiapan kerja dipengaruhi oleh motivasi kerja yang tinggi.

Motivasi kerja berdampak positif dan penting bagi kesiapan kerja mahasiswa sudah diteliti oleh beberapa peneliti terdahulu, seperti (Herlina Yustati & Lucy Auditya, 2019),

(Ari Wibowo & Bambang Satrio Nugroho, 2021), (A.A Ngurah Bagus Wiradarma & Ni Luh Widhiyani, 2021), (Umi Yamsih & Muhammad Khafid, 2016), (Herlisa Setiarini, Heri Prabowo, Sutrisno, Henry Casandra Gultom, 2022), (Deswarta, Desy Mardianty, Bowo, 2023)

Pengalaman Magang Berpengaruh Bagi Kesiapan Kerja Mahasiswa

Pengalaman magang merupakan suatu pengalaman dan juga keterampilan yang diperoleh dan dikuasai oleh peserta didik ketika menjalankan dan menyelesaikan praktek kerja yang dilakukan di dunia kerja selama jangka waktu yang ditentukan. Pengalaman tersebut dapat mempengaruhi skill mahasiswa dalam membuat pertimbangan logis mengenai kerja serta membuat mahasiswa mempunyai keinginan dan kompetensi untuk bisa bekerja sama dengan orang lain.

Dalyono (2012) menyatakan bahwa segala bentuk pengalaman dapat mempengaruhi fisiologis perkembangan individu salah satunya adalah kesiapan (*readiness*) mahasiswa dalam mempersiapkan diri untuk bekerja. Tentu pengalaman yang dimaksud adalah pengalaman magang yang merupakan bentuk dari praktek kerja lapangan yang diselenggarakan dalam kurung waktu tertentu. Pengalaman-pengalaman tersebut tentu mempunyai pengaruh yang positif terhadap kesiapan dalam hal ini kesiapan kerja (Slameto, 2010). Pengetahuan kerja, keterampilan kerja, sikap mampu beradaptasi, mengenal lingkungan kerja durasi pelaksanaan praktik magang dan pembentukan sikap saat kerja dapat mempengaruhi pengalaman magang, dengan kata lain pengalaman praktik magang memiliki tujuan untuk meningkatkan kemampuan kreativitas dan keterampilan serta *skill* yang dimiliki serta memberi pengetahuan akan dunia kerja, menghasah kemampuan dalam berkomunikasi serta membentuk individu yang siap untuk bekerja, (Rusidi, 2006). Dengan demikian pelaksanaan magang sangat penting bagi perkembangan mahasiswa terutama dalam meningkatkan kecakapan bekerja mahasiswa guna menciptakan lulusan yang siap untuk bersaing dalam bursa pekerjaan.

Pengalaman magang berpengaruh positif dan penting bagi kesiapan kerja dan telah diteliti oleh beberapa peneliti terdahulu, seperti (Yulita sari & Youmil Abrian Anskaria Simfrosa Gohae, 2020), (Herlisa Setiarini, Heri Prabowo, Sutrisno, Henry Casandra Gultom, 2022), (Faradila Suryanto, Elvi Rahmi, Abel Tasman, 2019)

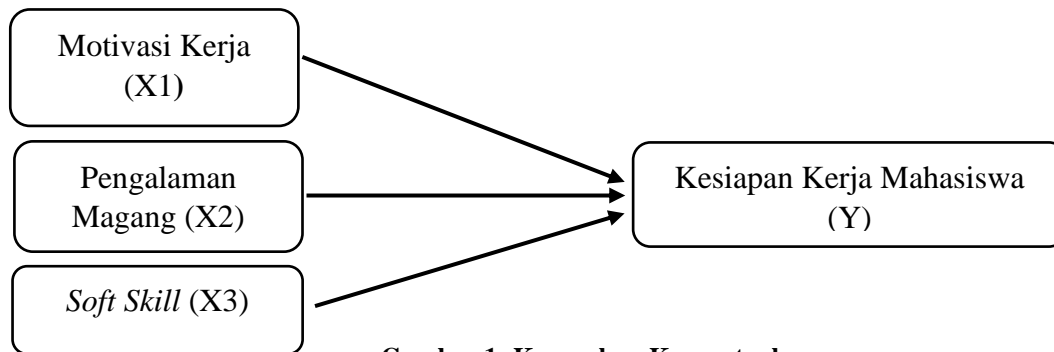
Soft Skill Berpengaruh Bagi Kesiapan Kerja Mahasiswa

Dalam manajemen modern ditemukan bahwa suksesnya seseorang tidak ditentukan dari kecerdasan intelektual semata, akan tetapi juga *soft skills* yang dimiliki. Menurut Muqowim (2012:10-11), *soft skills* adalah kemampuan mengelola diri secara tepat dan kemampuan membangun relasi dengan orang lain secara efektif. Kemampuan mengelola diri sendiri disebut dengan *intrapersonal skills*, sedangkan kemampuan membangun relasi dengan orang lain disebut dengan *interpersonal skills*.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Herlisa Setiarini, Heri Prabowo, Sutrisno, Henry Casandra Gultom (2022) menunjukan bahwa semakin tinggi *soft skill* yang dimiliki individu maka hal ini juga berpengaruh pada tingginya tingkat kesiapan mahasiswa untuk bekerja. Hal ini mau menunjukkan bahwa *Soft Skill* merupakan hal yang penting dan sangat berkontribusi bagi kesiapan kerja mahasiswa. pada umumnya, mahasiswa tidak siap untuk menghadapi dunia kerja karena *Soft Skill* yang dimiliki kurang memadai dan sesuai dengan pasar kerja. Hal ini karena banyak perusahaan yang dalam menyeleksi calon pekerja sangat menekankan pada *soft skill*. Dengan demikian perguruan tinggi memiliki tanggung jawab untuk membentuk dan mengembangkan *Soft skill* agar menghasilkan lulusan yang profesional dan memiliki kesiapan yang matang untuk bekerja.

Kerangka Berpikir Teoritis

Berdasarkan kajian teori dan pembahasan yang telah diuraikan dan dipaparkan peneliti, maka kerangka konseptual yang dirancang adalah sebagai berikut:



Gambar 1: Kerangkan Konseptual

Berdasarkan gambar kerangka berpikir diatas maka Motivasi kerja, Pengalaman Magang dan *Soft Skill* berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja. Selain Variabel diatas yang berhubungan dengan kesiapan kerja mahasiswa, terdapat variable lain yang turut mempengaruhi, antara lain:

- 1) Kreativitas belajar: (Muchammad Noordiansyah, 2014), (Fikranlim Hulu & Noni Rozaini, 2020), (Muhammad Kris Yuan Hidayatulloh, Supari Muslim, Erina Rahmadyanti, 2019), (Kunia Tri Apriliani, 2015)
- 2) Organisasi kemahasiswaan: (Windi Maretha, Anton Luvi Siahaan & Debby Sitorus, 2022), (Aditiya R. Saputro, Mintasih Indriayu, Salman A. Totalia, 2016), (Nur Azizah, Sigit Santoso, Sri Sumaryati, 2019).
- 3) Bimbingan Karir: (Muhammad Zachim Alfian, 2014), (Apriliana Khulasatul Mutoharoh & Wisudani Rahmaningtyas, 2019), (Alfi Kurniawati & Sandy Arief, 2016), (Ufi Naei Fajriah & Ketut Sudarma, 2017).
- 4) Prestasi Belajar: (Dianna Ratnawati, 2016), (Francisca Herdiansih Sihotang & Donald Samuel Slamet Santosa, 2019), (Ahmad Awaludin Baiti & Sudji Munandi, 2014), (Nia Junaidi, Armida, Dessi Susanti, 2018).
- 5) Minat Kerja: (Anskaria Simfrosa Gohae, 2020), (Putri Irna Amelia & Indri Murniawaty, 2020), (Chrisna Tri Harjanto, 2013), (Siti Wahyuni, Fadrijah Hapeari, Mirna Herawati, 2021),
- 6) Efikasi Diri: (Anitya Khadifa, Mintasih Indriayu, Sudarno, 2018), (Anna Zulaehah, Ade Rustiana, Wijang Sakiti, 2018), (Uswatun Pangastuti & Muhhamad Khafid, 2019), (Khusnul Chotimah & Nanik Suryani, 2020)

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka kesimpulan dari penelitian sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa.
2. Pengalaman Magang berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa.
3. *Soft Skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

REFERENSI

Achmad, S. Ruky. 2003. Kualitas Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

- Agus Fitriyanto. 2006. Ketidakpastian Memasuki Dunia Kerja Karena Pendidikan. Jakarta: Dineka Cipta.
- Agustian, Ary Ginanjar. 2009. Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ: Emotional Spiritual Quotient, Jakarta: ARGA Publishing.
- Ali, H., Limakrisna. 2013. Metode Penelitian Petunjuk Praktis untuk Memecahkan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi, Tesis, Disertasi. Jakarta: Universitas Terbuka
- Aryadewi, A. P. D. (2012). Determinan motivasi kerja, status sosial ekonomi, dan pola asuh orang tua terhadap niat berwiraswasta siswa SMK Pariwisata Triatma Jaya Dalung Kabupaten Badung Propinsi Bali. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 3(2).
- Boyatzis, R. E., Goleman, D., & Rhee, K. (2000). Clustering competence in emotional intelligence: Insights from the Emotional Competence Inventory (ECI). *Handbook of emotional intelligence*, 99(6), 343-362.
- Dalyono M. 2012. Psikologi Pendidikan. Jakarta: PT. RINEKA CIPTA
- Hamalik Omar.(2012). Pendekatan Baru Strategi Belajar mengajar Berdasarkan CBSA.Bandung : Sinar Baru Algensindo.
- Hamalik, Oemar, Manajemen Pengembangan Kurikulum, Cet. IV; Bandung: PT. Remaja Rosdakarya: 2010.
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Hendra Indy, H., & Seger Handoyo, N. I. D. N. (2013). Hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan bank btpn madiun. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 2(2), 100-104.
- Illah Sailah. (2008). Pengembangan Soft Skills Di Perguruan Tinggi. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. Diunduh dari. <http://isailah.50webs.com/buku%20pengembangan%20softskills%202008>. Pdf Diakses pada tanggal 12 februari 2023, Jam 12.42 WIT
- Ivancevich, J. M., Matteson, M. T., & Konopaske, R. (2008). *Organizational behavior and management* (Vol. 33). New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Kanfer, R., Frese, M., & Johnson, R. E. (2017). Motivation related to work: A century of progress. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 338.
- Kartono, kartini, Bimbingan Bagi Anak dan Remaja yang bermasalah, Rajawali 1991. Diakses pada URI: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20152163&lokasi=lokal>.
- Mangkunegara, A. A. P. (2009). Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia.
- Mei Kulsum, Tri. 2016. Hubungan antara Kemandirian dengan Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Semester Akhir. Skripsi Fakultas Psikologi dan Kesehatan : UIN Sunan Ampel. <http://digilib.uinsby.ac.id/13573/>.
- Muqowim. 2012. Pengembangan Soft Skills Guru. Yogyakarta: PT Pustaka Insan Madani.
- Putra, Ikhsan S., dan Aryanti Pratiwi, 2005, Sukses dengan Soft Skills, ITB, Bandung.
- Rusidi. 2006. Metodologi Penelitian, Diktat Perkuliahan, Bandung : PPS Unpad.
- Setiari, H., Prabowo, H., Sutrisno, S., & Gultom, H. C. (2022). PENGARUH SOFT SKILL DAN PENGALAMAN MAGANG KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA MAHASISWA FEB UNIVERSITAS PGRI SEMARANG). *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 10(2), 195-204.
- Siagian Sondang P., 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sirsa, I. M., Dantes, N., & Sunu, I. G. K. A. (2014). Kontribusi ekspektasi karier, motivasi kerja, dan pengalaman kerja industri terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII SMK Negeri 2 Seririt. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 5(1).
- Slameto. 2010. Belajar dan faktor-faktor yang Mempengaruhinya. Jakarta: PT. Rineka Cipta

Sugihartono dkk. (2012). Psikologi Pendidikan. Yogyakarta: UNY Press
Sukardi, Dewa Ketut. 1993. Bimbingan Karier di Sekolah-Sekolah. Jakarta: Balai Pustaka
Uno, Hamzah. 2010. Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksara.
Wicaksana, Inu. (2008). Mereka Bilang Aku Sakit Jiwa. Jakarta : Kanisius.