

ABSTRAK

Fenomena banyaknya karyawan *freshgraduate* di PT Busana Remaja Argacipta memutuskan untuk berhenti bekerja tanpa alasan yang jelas dikarenakan kurangnya kesiapan kerja. Penurunan karyawan *freshgraduate* jenjang SMA/SMK PT Busana Remaja Argacipta sebanyak 50% setiap tahunnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui berbagai faktor-faktor yang mendorong kesiapan kerja *freshgraduate* jenjang SMA/SMK, bentuk-bentuk kesiapan kerja, serta bentuk-bentuk ketidaksiapan kerja *freshgraduate* SMA/SMK dalam menghadapi dunia kerja. Data Analisis ini menggunakan menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif studi kasus. Data diperoleh melalui wawancara mendalam dengan informan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor yang mendorong kesiapan kerja *freshgraduate* jenjang SMA/SMK meliputi; Taraf Intelegensi, Bakat dan Minat, Keadaan Jasmani, Kepribadian, Dukungan Sosial, Regulasi Diri, Kesiapan Mental, dan Butuh Pekerjaan. Bentuk kesiapan kerja *freshgraduate* jenjang SMA/SMK meliputi; memiliki tanggung jawab kerja, memiliki *flexibility* dalam bekerja, memiliki keterampilan, memiliki rasa percaya diri dalam berkomunikasi, mematuhi prosedur keselamatan kerja, memiliki kesiapan mental, dan memiliki minat kerja yang tinggi. Bentuk ketidaksiapan kerja meliputi; kurangnya tanggung jawab, kurangnya *flexibility*, minimnya keterampilan, kurangnya mematuhi prosedur keselamatan kerja, kurangnya kesiapan mental, kurangnya pemahaman dalam bekerja. Pengembangan pada PT Busana Remaja Argacipta selalu mengutamakan dalam hal skill atau keterampilan karyawan. Pengembangan ini lebih dominan dalam hal informan dengan memberikan dorongan atau arahan karyawan *freshgraduate* untuk meningkatkan kemampuannya. Pengembangan formal hanya terdapat pada awal mereka menjadi karyawan yang diwajibkan untuk mengikuti pelatihan LPK yang sudah perusahaan sediakan.

Kata Kunci: Kesiapan Kerja, Freshgraduate SMA/SMK, Pengembangan Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

The phenomenon of numerous fresh graduates at PT Busana Remaja Argacipta quitting their jobs without clear reasons is attributed to their lack of job readiness. The employee decline of fresh graduates from high school/vocational school at PT Busana Remaja Argacipta is 30% annually. This study aims to identify the various factors that drive the job readiness of high school/vocational school graduates, the forms of work readiness, and the forms of work unpreparedness faced by these fresh graduates in entering the workforce. This research employs a qualitative method with a descriptive case study approach. Data were obtained through in-depth interviews with informants. The results indicate that the factors driving the work readiness of high school/vocational school fresh-graduates include intelligence level, talent and interest, physical condition, personality, social support, self-regulation, mental readiness, and the need for work. Work readiness among these fresh graduates includes having work responsibility, flexibility in work, skills, confidence in communication, adherence to safety procedures, mental readiness, and a high interest in work. Job unpreparedness includes a lack of responsibility, flexibility, limited skills, non-compliance with safety procedures, lack of mental readiness, and poor understanding of work. Development at PT Busana Remaja Argacipta always prioritizes employee skills. This development predominantly involves providing guidance and encouragement to fresh graduates to enhance their abilities. Formal development is only conducted at the beginning of their employment, where they must attend training provided by the company.

Keywords: *Work Readiness, High School/Vocational School Freshgraduates, Human Resource Development*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di Yogyakarta terdapat 16 Perseroan Terbatas dalam bidang industri pakaian atau garmen (Gudangkarir, 2023) salah satunya yaitu PT Busana Remaja Argacipta, sebuah perusahaan yang bergerak dalam produksi pakaian dalam. PT Busana Remaja Argacipta terletak di Klodran Jl. Pemuda, Kecamatan Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55711 dengan populasi 3.940. Didirikan oleh Mr. Harbunder Singh dan Mr. Shyam Lal Uttam pada tahun 1993 (BRA, 2023).

Menurut (BRA, 2023) PT Busana Remaja Argacipta adalah vendor layanan produksi untuk *underware* seperti; *Swimwear*, *Shapewear*, dan *Aktivewear*. Perusahaan berkembang pesat dan kini memiliki 7 cabang di Yogyakarta dengan produksi tahunan sebanyak 42 juta pakaian. PT Busana Remaja Argacipta ini memiliki cita-cita dan misi sebagai perusahaan yang dapat mengubah dunia.

PT Busana Remaja Argacipta bekerjasama dengan merek-merek terkenal di dunia, PT Busana Remaja Argacipta berupaya membangun rantai pasok yang terbuka dan transparan (BRA, 2023). PT Busana Remaja Argacipta juga mempertimbangkan semua aspek desain seperti; sumber daya lokal, pembuatan konsep, *fitting*, dan logistik (BRA, 2023). Dengan

sepenuhnya menerapkan metode berkelanjutan, PT Busana Remaja Argacipta dengan bangga memproduksi produk-produk tradisional dan modern (BRA, 2023).

Produksi pakaian dalam (BRA) sudah mengudara sampai internasional bisa dikatakan sebagai produsen pakaian dalam 10 besar di dunia (BRA, 2023). Meskipun perusahaan ini memiliki ambisi sebagai salah satu produsen pakain dalam terkemuka di dunia, tantangan dalam mengelola kesiapan kerja *freshgraduate* menjadi fokus perhatian guna mencapai visi dan misi perusahaan.

PT Busana Remaja Argacipta, dari prespektif HRD mengeluhkan terkait kurangnya kesiapan kerja pada karyawan *freshgraduate*. Kepala HRD perusahaan mengutarakan keluhannya bahwa banyaknya karyawan yang keluar tanpa alasan karena kurangnya kesiapan kerja yang dimiliki oleh *freshgraduate* yang bergabung dengan perusahaan tersebut.

Data Karyawan <i>Freshgraduate</i> SMA, SMK dan setara di PT Busana Remaja Argacipta Tahun 2023	
Total seluruh Karyawan <i>Freshgraduate</i> SMK, SMA, dan Setara	894
Jumlah karyawan <i>Freshgraduate</i> SMA, SMK, dan Setara yang diterima pada tahun 2023	589
Jumlah karyawan <i>Freshgraduate</i> SMA, SMK, dan Setara yang	177

mengundurkan diri pada tahun 2023	
--------------------------------------	--

Sumber: PT Busana Remaja Argacipta

Table 1.1 Data Karyawan Freshgraduate Tahun 2023

Berdasarkan data karyawan *freshgraduate* di atas dengan jenjang SMK, SMA, dan setara, terlihat bahwa PT Busana Remaja Argacipta menghadapi tantangan terkait kesiapan kerja para karyawan *freshgraduate* yang direkrut. Menurut kepala HRD PT Busana Remaja Argacipta yang bernama Bapak Taufik Yulianzah mengeluhkan akan adanya karyawan yang kurang siap bekerja. Beliau mengeluhkan mengenai keahlian atau skill dan mental yang dimiliki oleh karyawan pada *freshgraduate*.

Terdapat sebanyak 30% dari karyawan *freshgraduate* di perusahaan ini yang dinilai kurang siap menghadapi tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Dalam jumlah keseluruhan, terdapat 894 karyawan *freshgraduate* dan jumlah ini bertambah dengan penerimaan 589 pelamar baru. Selain itu terdapat sekitar 30% dari 589 total *reshgraduate* yang baru diterima atau setara dengan 177 karyawan *freshgraduate*, memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya tanpa alasan yang jelas. Situasi ini mencerminkan adanya tantangan dalam mempersiapkan karyawan baru untuk memenuhi standar kinerja yang diharapkan di lingkungan kerja.

Menurut kepala HRD PT Busana Remaja Argacipta yang bernama Bapak Taufik Yulianzah mengatakan bahwa karyawan pada *fresgraduate* yang mengundurkan diri ini rata-rata kurangnya kesiapan mental dan skills pada pekerjaan. Karyawan dapat dikatakan siap yaitu karyawan bisa

melakukan tugas pokok selama 1-6 bulan secara baik dan benar dengan hasil produksi yang sesuai dengan standar perusahaan. Karena pada 1-3 bulan mereka tetap diawasi dan dibimbing oleh *supervisor* dan pada 3-6 bulan mereka masih tetap disupport oleh *supervisor* untuk menjalankan tugas pokok posisi secara profesional.

Standar penerimaan karyawan baru pada *freshgraduate* di PT Busana Remaja Argacipta mewajibkan para calon karyawan untuk menjalani serangkaian tes tertulis sebagai bagian dari proses seleksi. Tes tersebut mencakup ujian logika, perhitungan dasar, dan kemampuan ketelitian. Tes ini bertujuan untuk mengukur kecerdasan dan ketelitian para calon karyawan. Efisiensi waktu juga menjadi fokus dalam tes untuk mengevaluasi kemampuan calon dalam menjalankan tugas dengan cepat tanpa mengorbankan kualitas produk yang dihasilkan.

Dalam mengimplementasikan tes ini, perusahaan berupaya memastikan bahwa karyawan yang direkrut juga mempunyai kemampuan kognitif dan praktis yang diperlukan untuk berhasil dalam lingkungan kerja yang dinamis. *Freshgraduate* yang memiliki standar kerja sesuai dengan kebijakan perusahaan umumnya berasal dari lulusan SMK dengan jurusan tata busana. Oleh karena itu, memiliki pemahaman yang lebih mendalam terhadap kebutuhan kerja yang ada di perusahaan.

Proses perekrutan karyawan di PT Busana Remaja Argacipta ini disesuaikan dengan keadaan dan kebutuhan aktual perusahaan. Perusahaan

tidak akan membuka lowongan secara besar dan banyak jika hanya untuk menggantikan karyawan yang menggundurkan diri. Namun, ketika perusahaan akan membuka lini produksi baru atau menambah kapasitas produksi, perekrutan akan diadakan dengan memaparkan banner dibutuhkan karyawan baru depan PT Busana Remaja Argacipta. Proses perekrutan karyawan diatur sesuai dengan strategi pengembangan dan pertumbuhan perusahaan.

Menurut Taufik Yulianzah, kepala HR di PT Busana Remaja Argacipta, *freshgraduate* yang kurang siap bekerja yaitu mereka yang memiliki keterbatasan pada mental dan kurangnya motivasi kerja. *Freshgraduate* SMA, SMK, dan setara ini masih berada dalam masa transisi dari pembelajaran menuju ke dunia kerja. Sehingga beberapa di antara mereka belum sepenuhnya dapat menghadapi tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

Bapak Taufik Yulianzah juga menyatakan bahwa kurangnya kesiapan kerja ini dapat berkaitan dengan adanya perbedaan antara lingkungan pembelajaran dan kondisi yang sebenarnya pada tempat kerja. Oleh karena itu, perlu diperhatikan khusus dalam meningkatkan mental dan motivasi kerja pada *fresgraduate* melalui pengembangan karyawan yang efektif, sehingga mereka dapat lebih produktif di lingkungan kerja pada PT Busana Remaja Argacipta.

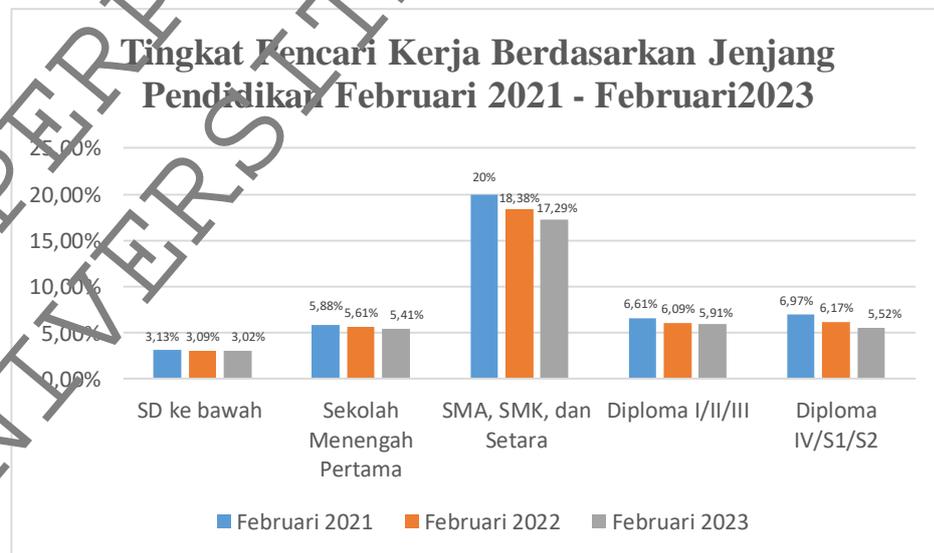
Menurut kepala HRD PT Busana Remaja Argacipta yang bernama Bapak Taufik Yulianzah karyawan *freshgraduate* yang dianggap siap dalam bekerja yaitu karyawan *freshgraduate* yang mampu bertahan lebih dari enam bulan selama masa training dan dapat bekerja dibawah tekanan dengan hasil produksi sesuai dengan standar perusahaan. Sebagian besar dari mereka yang siap bekerja juga cenderung memiliki mental yang tangguh dan tidak mudah merasa down ketika mendapatkan teguran dari atasan dan mempunyai ketekunan dalam bekerja. Selain itu, karyawan yang telah siap bekerja biasanya memiliki motivasi internal yang kuat, memahami betul urgensi dan kebutuhan untuk bekerja keras sehingga dapat mendorong mereka untuk memberikan kontribusi yang optimal di lingkungan kerja.

Karyawan *freshgraduate* yang dianggap kurang siap dalam bekerja, mereka yang tidak mampu bekerja dibawah tekanan dan tidak dapat bertahan selama masa training dalam bekerja. Terdapat karyawan *freshgraduate* yang hanya bertahan selama 1-3 hari atau paling lama hanya satu bulan saja. Mereka pada umumnya tidak memiliki mental yang kuat dan cenderung terkejut dengan tuntutan lingkungan kerja menyebabkan mereka tidak dapat bertahan lama.

Bapak Taufik Yulianzah juga menyatakan beberapa dari mereka yang belum siap bekerja mungkin hanya untuk mengisi waktu luang, sehingga kurang memiliki kesiapan terhadap tuntutan yang sebenarnya dari dunia kerja. hal ini dapat menyebabkan ketidakcocokan antara ekspektasi

perusahaan dan karyawan, yang berpotensi dapat berdampak negatif pada produktivitas.

Freshgraduate pada perusahaan ini yang bertahan sehingga siap menghadapi menghadapi tugas dan tanggung jawab pekerjaan, yaitu mereka yang mempunyai mental cukup kuat dan motivasi kerja yang tinggi. Oleh karena itu mereka dapat mengatasi tuntutan pekerjaan dengan kualitas profesionalisme yang tinggi. Keberhasilan mereka dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaan dengan baik mencerminkan mereka terhadap pekerjaan dan kemampuan adaptasi yang kuat dalam menghadapi dinamika dunia kerja. Perusahaan harus menyesuaikan dengan kebutuhan untuk mendapatkan karyawan yang siap kerja (Haribowo et al., 2017).



Gambar 1. 1 Data Pencari Kerja berdasarkan BPS di Indonesia Tahun 2021-2023

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) 2023 bahwa tingkat pencari kerja di Indonesia didominasi dari tingkat pendidikan tingkat

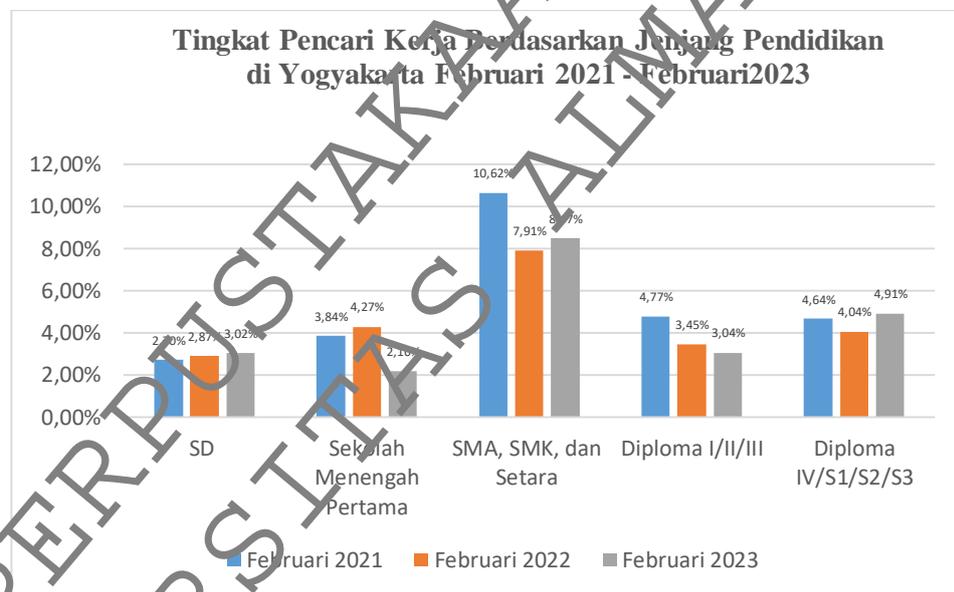
SMK,SMA, dan setara dibandingkan jenjang pendidikan lainnya. Angka pencari kerja di kalangan SMK, SMA, dan setara mencapai 9.947.488 dari 57.533.189 jiwa atau setara dengan 17,29% yang menunjukkan tingkat pencari kerja lebih tinggi dibandingkan dengan jenjang pendidikan lainnya. Meskipun jumlah pencari kerja di tingkat SMK, SMA, dan setara terus menurun setiap tahunnya, namun tingkat pencari kerja dari kelompok pendidikan ini masih lebih tinggi dibandingkan dengan jenjang pendidikan lainnya.

Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pencari kerja dari SMK, SMA, dan setara masih menunjukkan proporsi paling tinggi. Tingginya tingkat pencari kerja pada tingkat pendidikan SMA, SMK dan setara dapat disebabkan juga bahwa sebagian siswa masih menghadapi kurangnya kesiapan kerja untuk memasuki dunia kerja. Fenomena yang sama ini juga dapat di identifikasikan di beberapa provinsi di Indonesia, salah satunya terjadi juga pada provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.



Gambar 1. 2 Data Penduduk DI Yogyakarta Berdasarkan BPS Tahun 2023

Pada tahun 2023 data BPS menunjukkan penduduk DI Yogyakarta sebesar 4.073.907 jiwa. Dengan tingkat pendidikan SLTA/setara mendominasi sebanyak 1.010.000 jiwa lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat pendidikan lainnya. Sedangkan jenjang pendidikan S3 menempati jumlah terendah sebanyak 3.660 jiwa.



Gambar 1.3 Data Pencari Kerja Berdasarkan BPS di Yogyakarta Tahun 2021-2023

Data Badan Pusat Statistik Yogyakarta menunjukkan bahwa terdapat 2,47% dari lulusan SMK dan setara di DIY masih berada dalam situasi menunggu atau mencari pekerjaan setelah lulus. Meskipun data pencari kerja ini dari tahun 2021 ke 2022 ini menurun akan tetapi dari tahun 2022 ke 2023 meningkat kembali. Pencari kerja pada tahun 2023 ini setara dengan 85.547 jiwa. Kemungkinan kondisi ini disebabkan kurangnya

kesiapan kerja dari beberapa siswa. Hal ini termasuk kekurangan keterampilan praktis atau pemahaman tentang tuntutan industri.

Oleh karena itu, perlu adanya langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kesiapan kerja siswa SMK, termasuk peningkatan pembinaan karir, dan penguatan keterampilan praktis serta kolaborasi yang erat antara lembaga pendidikan dan industri untuk memastikan bahwa lulusan dapat dengan cepat terintegrasi dalam dunia kerja.

Hal ini sejalan dengan isu utama di Indonesia yaitu tingginya pencari kerja pada jenjang SMA, SMK dan setara. Tingginya angka pencari kerja dari kalangan *freshgraduate* SMA, SMK dan setara yang dapat menciptakan persaingan yang ketat dalam mencari peluang pekerjaan yang terbatas (BPS, 2023). *Freshgraduate* SMA, SMK, dan setara yaitu seorang siswa yang telah menyelesaikan masa studinya, namun belum memiliki pengalaman kerja. Sehingga bertahun-tahun, Indonesia menghadapi tantangan dalam bentuk peningkatan tingkat pengangguran atau tingkat pencari kerja (Mutmainah et al., 2020). Meskipun telah menyelesaikan tahap pendidikan formal, mayoritas *freshgraduate* kesulitan dalam memasuki dunia kerja.

Menurut The Higher Education, hanya 23% dari keseluruhan *freshgraduate* di Indonesia yang merasa percaya diri ketika menghadapi tantangan dunia kerja. Salah satunya pada *freshgraduate* SMK, SMA dan setara yang mengalami kurangnya percaya diri. Kurangnya kesiapan kerja dapat menjadi penyebab kurangnya percaya diri pada *freshgraduate*. Data

tersebut juga diperkuat oleh penelitian (Teng et al., 2019) bahwa *freshgraduate* sering kali kurang siap secara profesional untuk menghadapi tuntutan pekerjaan yang sesuai dengan standar industri.

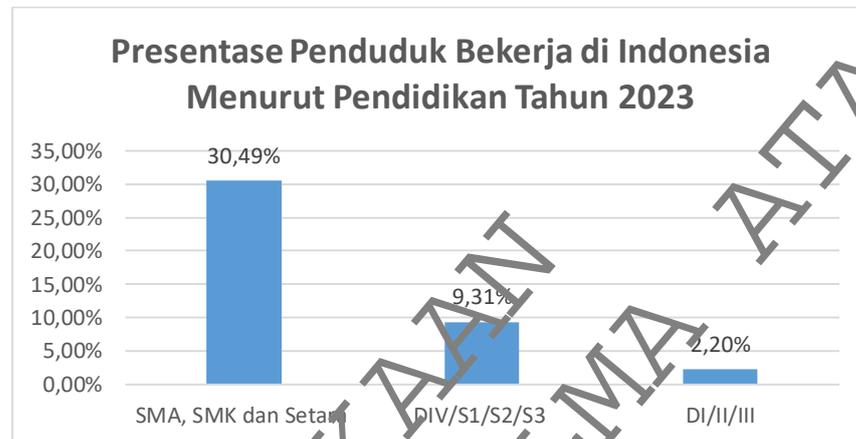
Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Indonesia terlihat bahwa mayoritas orang yang mencari pekerjaan berasal dari latar belakang pendidikan SMA, SMK, dan setara. Selain itu, data juga menunjukkan bahwa presentase penduduk tertinggi terlihat pada tingkat pendidikan SMA, SMK, dan setara.



Gambar 1. 4 Data Penduduk Indonesia berdasarkan BPS 2023

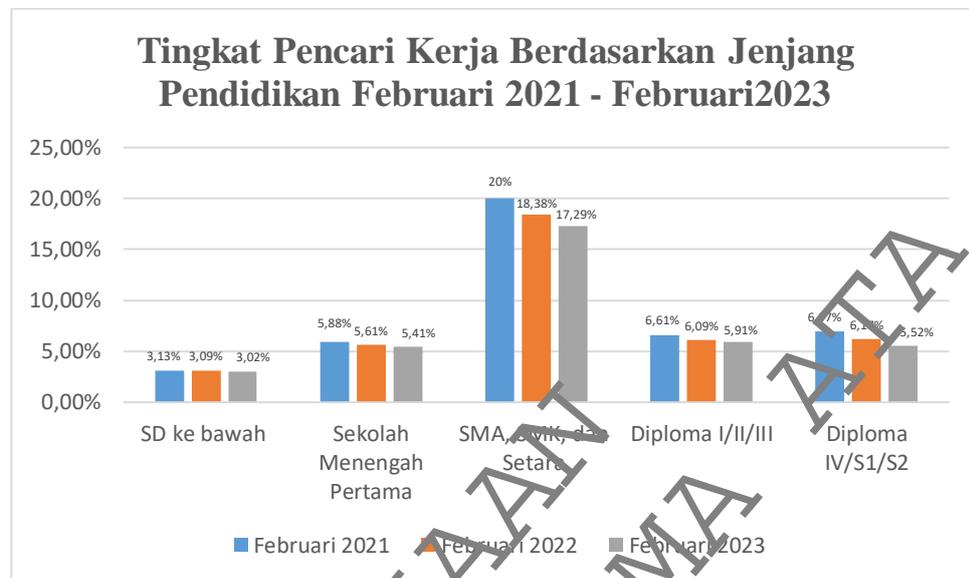
Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) 2023 total jumlah penduduk di Indonesia sebesar 275,36 juta jiwa. Dari angka tersebut, sebanyak 57.533.189 jiwa merupakan penduduk dengan jenjang pendidikan SMA, SMK dan setara. Jumlah ini menunjukkan proporsi yang lebih tinggi

dibandingkan dengan jenjang pendidikan lainnya seperti SLTP, D1, D2, D3, S1, S2 dan S3.



Gambar 1. 5 Data Pekerja yang diterima berdasarkan BPS di Indonesia Tahun 2023

Berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2023, terlihat bahwa tingkat pendidikan SMA, SMK, dan setara yang sudah memasuki dunia kerja terdapat 30,49% atau setara dengan 17.541.867 jiwa dari total penduduk tingkat SLTA.



Gambar 1. 6 Data Pencari Kerja berdasarkan BPS di Indonesia Tahun 2021-2023

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) 2023 bahwa tingkat pencari kerja di Indonesia didominasi dari tingkat pendidikan tingkat SMK, SMA, dan setara dibandingkan jenjang pendidikan lainnya. Angka pencari kerja di kalangan SMK, SMA, dan setara mencapai 9.947.488 dari 57.533.189 jiwa atau setara dengan 17,29% yang menunjukkan tingkat pencari kerja lebih tinggi dibandingkan dengan jenjang pendidikan lainnya. Meskipun jumlah pencari kerja di tingkat SMK, SMA, dan setara terus menurun setiap tahunnya, namun tingkat pencari kerja dari kelompok pendidikan ini masih lebih tinggi dibandingkan dengan jenjang pendidikan lainnya.

Sebagian besar *freshgraduate* tidak mempunyai pekerjaan dapat dikarenakan kurangnya kesiapan kerja pada dirinya untuk menghadapi dunia kerja. Selain itu terdapat kesenjangan antara jumlah lulusan baru dan penyerapan kerja. Meskipun jumlah lulusan baru meningkat, penyerapan

lulusan baru di pasar kerja masih terbatas. Hal ini terlihat dari tingginya angka pengangguran. Selain itu, masih ada celah penelitian yang memerlukan penelitian berlanjut mengenai konsep kesiapan kerja dari sudut pandang pemangku kepentingan.

Dalam penelitian terdahulu mengenai tema kesiapan kerja lebih mengarah untuk mengukur beberapa variabel faktor yang mendorong kesiapan kerja terhadap kesiapan kerja pada para siswa SMK atau mahasiswa akhir seperti pada penelitian (Tentama & Riskiyana, 2020); dan (Kapareliotis et al., 2019). Dari penelitian tersebut ditemukannya gap untuk melakukan penelitian lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mendorong kesiapan kerja dari prespektif Pengembangan Sumber Daya Manusia (HRD).

Dengan demikian, peneliti melakukan penelitian pada PT Busana Remaja Argacipta dikarenakan banyak karyawan *freshgraduate* SMA/SMK di perusahaan tersebut yang kurang siap bekerja, yaitu sebanyak 30% pada setiap tahunnya. Selain itu, perusahaan juga masih fokus untuk menurunkan angka pengunduran diri karyawan *freshgraduate* SMA/SMK pada PT Busana Remaja Argacipta. Dengan Prespektif Pengembangan Sumber Daya Manusia (HRD) yaitu untuk meningkatkan suatu efektivitas dan efesiensi dalam proses rekrutmen dan pelatihan karyawan baru.

Dengan mengidentifikasi kesiapan kerja dari prespektif Pengembangan Sumber Daya Manusia (HRD), *freshgraduate* memiliki

kesempatan untuk lebih efektif untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi dunia kerja yang dinamis. Dengan mengetahui faktor-faktor kesiapan kerja dari prespektif HRD, intansi belajar dapat menyesuaikan kurikulum dan metode pembelajarannya. Kurikulum lebih terikat dan relevan dengan kebutuhan dunia kerja seperti; pengembangan kompetensi pribadi dan kemampuan sosial siswa.

Dengan demikian, pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor kesiapan kerja dari prespektif HRD tidak hanya memberikan manfaat individual bagi *freshgraduate* saja, akan tetapi pada intansi belajar juga yang berpotensi menciptakan lulusan yang lebih siap dan relevan secara profesional bagi industri. Menurut Paredes (2018:29) dalam penelitian (Mutmainak et al., 2020) kesiapan kerja mengacu pada pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki seseorang untuk mempersiapkan diri untuk menghadapi dunia kerja dan memungkinkan mereka dapat melaksanakan tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaan mereka sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Freshgraduate sering menghadapi tantangan dalam pekerjaan yang sesuai setelah menyelesaikan pendidikan mereka. Salah satu kendala utama yaitu kurangnya kesiapan kerja dalam menghadapi dunia kerja, meskipun lulusan baru memiliki pengetahuan teoritis yang cukup dari pembelajaran, akan tetapi mereka tidak memiliki yang cukup tentang keterampilan praktis dan tuntutan spesifik industri. Oleh karena itu, lulusan baru perlu aktif dalam meningkatkan keterampilan praktis mereka, membangun jaringan

profesional, dan mencari kesempatan magang atau proyek yang dapat meningkatkan kualifikasi mereka untuk meningkatkan peluang mendapatkan pekerjaan yang diinginkan.

Pemberi kerja mencatat bahwa banyak *freshgraduate* yang kurang memiliki keterampilan sehingga perusahaan harus memberikan pelatihan tambahan yang signifikan bagi *freshgraduate* untuk memenuhi posisi persyaratan perusahaan (Packer, 2022). Sebagian besar siswa mengalami kekurangan bimbingan dalam hal pengembangan karir di instansi tempat mereka belajar, yang seharusnya diberikan bimbingan kesiapan kerja oleh guru atau pengajar lainnya (Packer, 2022).

Kurangnya *freshgraduate* yang siap untuk bekerja dan bertahan dalam jangka waktu yang lama membuat pemberi kerja merasa kecewa. *Freshgraduate* tidak hanya kurang dalam keterampilan teknis, tetapi juga kurang dalam hal keterampilan dasar seperti komunikasi, interpersonal, manajemen waktu, kerja tim, kepemimpinan, berfikir kritis dan pemecahan masalah. Studi yang meneliti kesiapan kerja lulusan baru yang direkrut dari perspektif pemberi kerja dalam (Kirani & Chusairi, 2022) menemukan bahwa beberapa lulusan yang memasuki dunia kerja kurang memiliki kesiapan kerja.

Pemberi kerja menginginkan tingkat kesiapan kerja yang melibatkan hubungan interpersonal dan kompetensi pribadi, keterampilan yang seringkali tidak diberikan langsung dalam pembelajaran. Oleh karena itu,

penting bagi pemberi kerja dan industri untuk sepakat mengambil tanggungjawab bersama dalam mengembangkan kompetensi pada lulusan baru (Priksat et al., 2020).

Kesiapan kerja merupakan faktor penting yang harus dimiliki oleh setiap individu karena kesiapan kerja merupakan salah satu kriteria untuk mengukur kesesuaian kualitas kerja individu dengan kebutuhan dunia kerja. Kesiapan kerja mampu memudahkan individu untuk mengidentifikasi peluang karir dan memprediksi keberhasilan sehingga memungkinkan mereka mendapatkan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Kesiapan kerja akan mendorong individu untuk meningkatkan mobilitas kerjanya dan membantu menghasilkan sumber daya manusia yang lebih fleksibel, terampil, berkualitas, dan mampu dipekerjakan.

Dengan demikian, perlu adanya peningkatan dalam penyelarasan antara kurikulum pembelajaran dengan kebutuhan dunia kerja, serta peningkatan dukungan dalam pembekalan keterampilan praktis dan pemahaman terhadap dinamika dunia kerja selama masa pembelajaran.

Oleh karena itu, hal tersebut dapat membantu tingkat percaya diri *freshgraduate* agar lebih siap dalam menghadapi tantangan dunia kerja.

Berdasarkan uraian diatas, mengenai kesiapan kerja dari prespektif pengembangan sumber daya manusia (HRD) kemungkinan akan ditemukan beberapa faktor yang dapat mendorong kesiapan kerja dalam menghadapi dunia kerja sehingga dapat meningkatkan kualitas diri pada karyawan untuk

dapat menghadapi dunia kerja, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“FAKTOR-FAKTOR YANG MENDORONG KESIAPAN KERJA *FRESHGRADUATE* DALAM MENGHADAPI DUNIA KERJA DARI PRESPEKTIF PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (HRD) (Studi Kasus Karyawan *Freshgraduate* Jenjang SMA/SMK Pada PT Busana Remaja Argacipta)”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi masalah yang didapat yaitu;

1. Banyaknya *freshgraduate* yang kurang memiliki kesiapan kerja menjadi perhatian yang signifikan dalam menghadapi dunia kerja. Fenomena ini mencerminkan adanya kesenjangan antara kualifikasi akademis yang dimiliki oleh lulusan baru dengan tuntutan dan harapan dunia kerja. Kesiapan kerja yang kurang dapat melibatkan beberapa faktor penting seperti keterampilan praktis, pemahaman terhadap dinamika industri, serta kemampuan beradaptasi dan berkomunikasi efektif di lingkungan kerja. Oleh karena itu, penting dalam memahami dan mengatasi faktor-faktor yang menyebabkan kurangnya kesiapan kerja ini guna meningkatkan peluang kesuksesan dan produktivitas *freshgraduate* pada dunia kerja.
2. Mempersiapkan calon pekerja agar dapat menghindari tingkat pencari kerja yang tinggi di Indonesia pada jenjang SLTA. Dengan tujuan untuk memastikan bahwa calon pekerja memiliki kualifikasi dan kompetensi

yang sesuai dengan permintaan pasar kerja, sehingga mereka memiliki peluang yang lebih baik untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dan menghindari pengangguran.

3. PT Busana Remaja Argacipta adalah salah satu Perseroan Terbatas dalam bidang industri pakaian dalam, dimana PT ini banyak mempekerjakan *freshgraduate* dari kalangan SMA, SMK, dan setara. Dimana proses perekrutan melalui beberapa tahapan seleksi yang dirancang oleh perusahaan. Berdasarkan informasi yang didapatkan pada observasi di lapangan dari kepala HRD bahwa beliau mengeluhkan terdapat beberapa karyawan yang tidak siap dalam memasuki dunia kerja.
4. Pemberi kerja PT Busana Remaja Argacipta menyatakan terkait tingginya pengunduran diri tanpa alasan atau kabur sejumlah 30% dari jumlah *freshgraduate* yang mereka rekrut setiap tahunnya dikarenakan kurangnya kesiapan kerja dalam memasuki dunia kerja. Karyawan yang tidak siap bekerja ini mereka tidak dapat bekerja dibawah tekanan, mental yang lemah dan gagal bertahan pada masa pelatihan kerja/training. Sebagian dari mereka yang tidak siap bekerja hanya dapat bertahan 1-7 hari atau paling lama satu bulan. Sehingga perlu dilakukan penyelidikan informasi lebih lanjut mengenai bentuk spesifik dari ketidaksiapan kerja yang ada di PT Busana Remaja Argacipta.
5. Karyawan *freshgraduate* yang dianggap siap dalam bekerja pada PT Busana Remaja Argacipta sebesar 70% dari jumlah total pelamar kerja

baru yang diterima dengan menunjukkan beberapa karakteristik penting. Salah satunya adalah kemampuan untuk bertahan lebih dari 6 bulan dalam masa pelatihan kerja, menunjukkan dedikasi dan ketekunan dalam menyesuaikan diri dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Selain itu karyawan tersebut juga memperlihatkan bahwa mental yang dimiliki cukup kuat dan dapat bekerja dibawa tekanan. Dengan demikian perlu dilakukan penggalan informasi lebih mendalam mengenai apa saja bentuk spesifik kesiapan kerja. Sehingga nantinya dapat ditemukan faktor-faktor yang mendorong kesiapan kerja pada karyawan *freshgraduate* pada PT Busana Remaja Agracipta.

6. Pentingnya kesiapan kerja dalam memasuki dunia kerja yaitu suatu hal yang tidak dapat diabaikan. Kesiapan kerja menunjukkan pada persiapan yang dilakukan oleh individu sebelum memasuki dunia kerja. Oleh karena itu, pentingnya mengidentifikasi kesiapan kerja yaitu untuk memahami sejauh mana individu atau kelompok telah siap untuk menjalankan tugas atau tanggung jawab yang diberikan oleh pemberi kerja terhadap mereka.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka perlu diadakan pembatasan masalah pada PT Busana Remaja Agracipta. Hal ini dimaksudkan untuk memperjelas masalah yang akan diteliti serta agar lebih terfokuskan dan mendalam mengingat luasnya permasalahan yang ada,

penelitian ini menitikberatkan pada kesiapan kerja di PT Busana Remaja Agracipta, peneliti akan meneliti masalah sebagai berikut;

1. Apa saja faktor-faktor yang mendorong kesiapan kerja *freshgraduate* jenjang SMA/SMK dalam menghadapi dunia kerja pada PT Busana Remaja Argacipta?
2. Bagaimana bentuk kesiapan kerja *freshgraduate* jenjang SMA/SMK dalam menghadapi dunia kerja pada PT Busana Remaja Argacipta?
3. Bagaimana bentuk ketidaksiapan kerja *freshgraduate* jenjang SMA/SMK dalam menghadapi dunia kerja pada PT Busana Remaja Argacipta?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini yaitu;

1. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mendorong kesiapan kerja *freshgraduate* dalam menghadapi dunia kerja pada PT Busana Remaja Argacipta
2. Untuk mengetahui bentuk kesiapan kerja *freshgraduate* dalam menghadapi dunia kerja pada PT Busana Remaja Argacipta.
3. Untuk mengetahui bentuk ketidaksiapan kerja *freshgraduate* dalam menghadapi dunia kerja pada PT Busana Remaja Argacipta.

E. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini harapannya dapat memberikan manfaat diantaranya;

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dalam pengembangan penelitian-penelitian lainnya, terutama yang berkaitan dengan kesiapan kerja. Penelitian ini juga dapat memberikan wawasan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja dalam memasuki dunia kerja. Selain itu, diharapkan pula bahwa hasil penelitian ini dapat menjadi landasan untuk melakukan kajian lebih lanjut dalam bidang ini dengan tujuan untuk mengembangkan pemahaman yang lebih komprehensif dan solusi yang lebih efektif terkait dengan kesiapan kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang kesiapan kerja dalam menghadapi dunia kerja. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan pengalaman baru yang berharga bagi peneliti dalam mempersiapkan diri untuk menjadi lebih siap dalam menghadapi dunia kerja. Dengan meningkatnya pemahaman dan pengalaman ini diharapkan peneliti dapat menjadi Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan berkompeten, sehingga mampu memberikan kontribusi yang positif dalam lingkungan kerja.

b. Bagi lembaga

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi universitas dalam upaya mereka untuk mencetak generasi muda yang siap menghadapi dunia kerja. Hasil penelitian ini dapat

menjadi landasan untuk mengembangkan program-program pembelajaran yang lebih efektif dan mengajarkan siswa mengenai dunia kerja dan apa yang diperlukan untuk mempersiapkan karir. Dengan demikian penelitian ini dapat membantu meningkatkan kualitas diri secara optimal untuk menghadapi dunia kerja dan tuntutan kerja.

c. Bagi perusahaan

Diharapkan dapat meningkatkan kesiapan kerja bagi para sumber daya manusia yang baru memasuki dunia kerja dalam menerapkan standar faktor-faktor kesiapan kerja yang baik.

d. Bagi pembaca

Diharapkan dapat memberikan informasi yang baru mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja dalam menghadapi dunia kerja. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan wawasan baru dan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana individu dapat mempersiapkan diri secara efektif agar siap dalam bekerja. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi yang berguna untuk pertimbangan bagi penelitian-penelitian yang serupa dimasa depan yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor kesiapan kerja dari prespektif Pengembangan Sumber Daya Manusia (HRD)

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmid, S. S., Chun, T. C., & Abdullah, M. N. L. Y. (2023). *The Influence of Innovative Characteristics, Work Readiness, and Vocational Self-Concept on Employability of Vocational College Students*. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 10(3), 288–317. <https://doi.org/10.13152/IJRVET.10.3.1>
- Alemu, M., & Yismaw, B. (2022). *Understanding Waiting Time from Graduation to First Employment: Survival Analysis-Based Evidence from Ethiopia*. *Education Research International*, 2022. <https://doi.org/10.1155/2022/9001679>
- Auliya, N. N. (2020). Pengaruh Persepsi Kesempatan Kerja dan Kepercayaan Diri Terhadap Kesiapan Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 283. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i2.4912>
- Brady, R. (2010). Kesiapan Kerja bagi Invenaris Administrator. *Terjemahan Santoso, Joko*.
- BRA, P. (2023). *PT. Busana Kemaja Argacipta*. <https://www.bra-indo.com/id/tentang-kami/>
- Bukit, B., Malusa T., & Rahmat, A. (2016). *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi, Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi* (Vol. 5, Issue 2).
- Busro, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*, 391.
- Fleming, P. (2017). *The Human Capital Hoax: Work, Debt and Insecurity in the Era of Uberization*. *Organization Studies*, 38(5), 691–709. <https://doi.org/10.1177/0170840616686129>
- Gudangkarir. (2023). *Pusat Pengembangan Karier No.1 di Yogyakarta*. [Gudangkarir.Com. https://gudangkarir.com](https://gudangkarir.com)
- Haribowo, P., Wibowo, A., & Paniya. (2017). Pengaruh Biaya Angkut Utama (Main Carriage) Dan Harga Jual Ekspor Terhadap Volume Ekspor Barecore Ke China Dan Taiwan (Studi Kasus Pada Transaksi Ekspor PT. Albasia Sejahtera Mandiri Temanggung dengan Incoterms CFR tahun 2012-2016). *Jobs*, 3(2), 157–172. <https://jurnal.polines.ac.id/index.php/jobs/article/view/1479>
- Inaya, A., Puspitasari, R., Heru, S., Wulan, S., & M, D. C. H. M. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Soft Skill Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada

Siswa Kelas XII SMK Hidayah Semarang). *Journal of Management*, 9(1), 1–13.

Kapareliotis, I., Voutsina, K., & Patsiotis, A. (2019). Internship and employability prospects: assessing student's work readiness. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 9(4), 538–549. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-08-2018-0086>

Kirani, F. F., & Chusairi, A. (2022). Tinjauan Sistematis: Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja. *Jurnal Abdi Insani*, 9(3), 821–828. <https://doi.org/10.29303/abdiinsani.v9i3.646>

Magdalena, I., Fajriyati Islami, N., Rasid, E. A., & Diasty, N. T. (2020). Ranah Kognitif. *Edisi : Jurnal Edukasi Dan Sains*, 2(1), 132–139. <https://ejournal.stitpn.ac.id/index.php/edisi>

Mariyana, S., Wulan, H. S., & Seputra, A. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pengembangan Sumber Daya Manusia, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semarang Garment (Studi Kasus Pada Sewing Gedung C Factory 1). *Journal of Management*, 7(1), 1–15. <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/1771/1711>

Maula, D. I. (2021). Perumusan Model Bisnis Sosial; *Modest Fashion Enterprise. JESI (Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia)*, 11(2), 131. [https://doi.org/10.21927/jesi.2021.11\(2\).131-142](https://doi.org/10.21927/jesi.2021.11(2).131-142).

Muspawi, M., & Lestari, A. (2020). Membangun Kesiapan Kerja Calon Tenaga Kerja. *Jurnal Literasiologi*, 4(1), 111–117. <https://doi.org/10.47783/literasiologi.v4i1.138>

Mutmainah, N., Arumsari, C., & Isti'adah, F. N. (2020). Efektivitas Layanan Informasi Karier Menggunakan Teori Donald. E. Super untuk Meningkatkan Kesiapan Kerja Siswa. *Quanta*, 4(3), 114–125. <https://doi.org/10.22460/q.v2i1p21-30.642>

Ornellas, A., Fakrer, K., & Edman Stålbrandt, E. (2019). Enhancing graduates' employability skills through authentic learning approaches. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 9(1), 107–120. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-04-2018-0049>

Parker, M. (2022). Improving Career Readiness and Employability of College Graduates. *Grand Valley State University*. <https://scholarworks.gvsu.edu/gradprojects/99>

Pahleviannur, M. R., Grave, A. De, Sinthania, D., Hafrida, L., Bano, V. O., & Saputra, D. N. (2022). Metodologi Penelitian Kualitatif. In *Pradina Pustaka*.

Pang, E., Wong, M., Leung, C. H., & Coombes, J. (2019). Competencies for fresh graduates' success at work: Perspectives of employers. *Industry and Higher Education*, 33(1), 55–65. <https://doi.org/10.1177/0950422218792333>

- Prikshat, V., Montague, A., Connell, J., & Burgess, J. (2020). Australian graduates' work readiness – deficiencies, causes and potential solutions. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 10(2), 369–386. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-02-2019-0025>
- Rahmayanti, D., Bowo, P. A., & Sakitri, W. (2019). Pengaruh Pkl, Lingkungan Keluarga, Akses Informasi Dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 7(3), 945–960. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v7i3.28324>
- Rasyid. (2014). *FACTORS INFLUENCING WORK READINESS OF GRADUATES: AN EXPLORATORY STUDY*. Pontificia Universidad Catolica Del Peru, 8(33), 44.
- Setiawan, D. F., Maula, D. I., Nuryani, T., Ariyani, A. D., & Layli, M. (2023). Restrukturisasi Sistem Dan Tata Kelola Wisata Melalui Pendekatan Desa Wisata Dan Community Based Tourism Kabupaten Bantul. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 7(2), 1737. <https://doi.org/10.31764/jmm.v7i2.13967>
- Silaen, N. R., Nurlaeli, A., Asih, M., Arta, I. P. S., Siregar, L. A., Mahriani, E., Umiyati, H., Haerana, Penaldi, R., Ahdiyat, M., Ahmad, D., Sihotang, R. B., Komalasari, I., & Widiyavati. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia “Perspektif, Pengembangan dan Perencanaan.”*
- Statistik, B. P. (2023a). *Badan Pusat Statistik Indonesia*. <https://www.bps.go.id/id>
- Statistik, B. P. (2023b). *Badan Pusat Statistik Provinsi D.I.Yogyakarta*. <https://yogyakarta.bps.go.id/>
- Suastina, N. M. (2019). *Analisis yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Pramusaji untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan pada El Patio Restaurant di Melia Bali*. 3, 7–13.
- Suharno, Pamudi, N. A., & Harjanto, B. (2020). Vocational education in Indonesia: History, development, opportunities, and challenges. *Children and Youth Services Review*, 115(January), 105092. <https://doi.org/10.1016/j.chilyouth.2020.105092>
- Suwarto, Eliyani, C., & Yanto, H. (2016). Determinan Kesiapan Kerja Siswa Smk Kelas Xii Kompetensi Keahlian Akuntansi Di Kota Semarang. *Journal of Economic Education*, 5(1), 22–30.
- Susan Erin. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Tentama, F., & Riskiyana, E. R. (2020). The role of social support and self-regulation on work readiness among students in vocational high school. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 9(4), 826–

832. <https://doi.org/10.11591/ijere.v9i4.20578>

Teng, W., Ma, C., Pahlevansharif, S., & Turner, J. J. (2019). Graduate readiness for the employment market of the 4th industrial revolution: The development of soft employability skills. *Education and Training*, 61(5), 590–604. <https://doi.org/10.1108/ET-07-2018-0154>

Wahyuni, S., Hapsari, F., & Herawati, M. (2021). Pengaruh Praktik Kerja Industri dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Pada Dunia Usaha dan Dunia Industri Siswa SMK. *Jurnal Educatio*, 7(4), 1766–1772. <https://doi.org/10.31949/educatio.v7i4.1583>

Winkel. (2006). Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan. *Yogyakarta : Media Abadi*.

Winterton, J., & Turner, J. J. (2019). *Preparing graduates for work readiness: an overview and agenda*. *Education and Training*, 61(5), 536–551. <https://doi.org/10.1108/ET-03-2019-0044>

PERPUSTAKAAN
ALMA
MATRI
UNIVERSITAS