

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia merupakan komponen penting dalam suatu organisasi karena berperan sebagai aset utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek yang tidak terpisahkan dari sebuah organisasi, dimana organisasi mengandalkan berbagai jenis sumber daya sebagai *input* yang diubah menjadi *output* berupa produk barang dan jasa. Sumber daya ini mencakup modal finansial, teknologi pendukung proses produksi, metode atau strategi operasional, manusia, dan elemen lainnya. Di antara berbagai sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia berperan sebagai elemen paling penting, karena manusia berfungsi sebagai pendorong sekaligus pelaksana dari seluruh sumber daya yang tersedia. Tanpa kehadiran manusia, semua sumber daya tersebut akan menjadi tidak berarti. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan *human capital* yang memiliki modal intelektual yang memiliki kemampuan memberikan ide-ide cemerlang dalam pengembangan organisasi manusia (Rezeki *et al.*, 2021).

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik menjadi aspek penting dalam mendukung keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia diperlukan sebagai strategi untuk mengoptimalkan potensi individu agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Amelia *et al.*, (2022) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses penyelesaian berbagai masalah yang berkaitan dengan karyawan, pekerja, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk mendukung aktivitas sumber daya manusia, organisasi, atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, manajer harus memastikan bahwa perusahaan atau organisasi memiliki tenaga kerja yang sesuai di posisi yang tepat, pada waktu yang tepat, serta memiliki kompetensi untuk menjalankan tugas yang akan membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Persaingan dunia kerja yang semakin intensif, kepemilikan ijazah saja tidak lagi dianggap memadai untuk meraih keunggulan dalam kompetisi perekrutan tenaga kerja. Organisasi saat ini mengharapkan lulusan yang tidak hanya dilengkapi dengan kemampuan akademik, tetapi juga pengalaman praktis seperti magang, keterampilan interpersonal, serta kesiapan profesional yang matang. Kesiapan kerja tersebut tidak terbatas pada pengetahuan dasar atau kompetensi teknis, melainkan mencakup kemampuan beradaptasi, komunikasi yang efektif, penyelesaian masalah, etos kerja yang kuat, serta pemahaman mendalam terhadap norma dan ekspektasi lingkungan profesional. Oleh karena itu, mahasiswa diharapkan untuk mempersiapkan diri secara menyeluruh melalui penguasaan kompetensi akademik, partisipasi dalam kegiatan organisasi yang membentuk karakter dan kepemimpinan, serta pengalaman magang yang memberikan wawasan autentik mengenai dinamika pekerjaan nyata (Putri *et al.*, 2024).

Kesiapan kerja menjadi salah satu aspek penting yang perlu dimiliki mahasiswa sebelum memasuki dunia kerja. Kesiapan kerja berkaitan dengan kemampuan individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan baik secara pengetahuan, ketrampilan, maupun sikap profesional. Menurut Ratuela *et al.*, (2022) mengenai kesiapan kerja merujuk pada kondisi keseluruhan yang memungkinkan individu untuk memberikan respon atau jawaban dalam cara tertentu terhadap respon yang diberikan, di mana kondisi tersebut mencakup aspek fisik,

mental, dan emosional, serta kebutuhan-kebutuhan, motivasi dan tujuan, keterampilan, pengetahuan, dan pemahaman yang telah diperoleh. Adapun menurut Labiro & Widjaja, (2024) kesiapan kerja adalah suatu keadaan yang berkaitan dengan kesiapan fisik dan mental para pencari kerja secara menyeluruh, serta kemampuan mereka untuk terlibat secara efektif dalam suatu pekerjaan atau aktivitasnya.

Menurut Wakil Menteri Hukum Edward Omar Syarif Hiariej dalam pidatonya pada April 2025, sebagaimana dikutip dari berita Antaranews.com, dinyatakan bahwa dalam lingkungan dunia kerja, prestasi akademik diperlukan sebagai pendukung keberhasilan dalam mempersiapkan diri menghadapi tantangan profesional. Oleh karena itu, mahasiswa diharapkan untuk mencapai prestasi akademik yang tinggi serta menunjukkan nilai sportivitas dalam menghadapi persaingan global (Azis, 2025). Prestasi akademik menjadi salah satu indikator keberhasilan mahasiswa selama menjalani proses pendidikan di bangku perkuliahan. Prestasi akademik mencerminkan kemampuan mahasiswa dalam memahami materi pembelajaran serta mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, tingginya prestasi akademik dapat menunjukkan kemampuan intelektual dan kedisiplinan mahasiswa yang nantinya dapat mendukung kesiapan dalam memasuki dunia kerja (Pratiwi *et al.*, 2024).

Keterampilan praktis dan *soft skills* yang diperoleh di luar lingkungan akademik formal, seperti melalui partisipasi aktif dalam kegiatan organisasi, juga menjadi faktor penentu keberhasilan karir di masa mendatang. Keterlibatan aktif dalam organisasi mahasiswa membekali individu dengan kompetensi esensial. Mahasiswa dapat mengembangkan kemampuan kepemimpinan, kerja sama tim, komunikasi yang efektif, serta penyelesaian masalah yang autentik. Lingkungan tersebut juga melatih kemampuan beradaptasi, bernegosiasi, dan mengelola kegiatan yang sangat dibutuhkan dalam dunia kerja. Oleh karena itu, keaktifan berorganisasi dapat menjadi sarana bagi mahasiswa untuk mengembangkan potensi diri serta meningkatkan kesiapan kerja sebelum memasuki dunia profesional (Ma'soem University, 2025).

Selain prestasi akademik dan keaktifan berorganisasi, pengalaman kerja juga menjadi faktor penting yang dipertimbangkan perusahaan dalam proses rekrutmen tenaga kerja. Pengalaman kerja dapat membantu individu memahami kondisi serta tuntutan pekerjaan secara langsung. Bagi mahasiswa, program magang merupakan pendekatan efektif untuk memperoleh pengalaman sejak awal. Magang memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk memahami norma kerja, struktur organisasi, dan tanggung jawab profesional. Melalui magang, mahasiswa memperoleh pengalaman yang memungkinkan mereka merasakan langsung dinamika dunia kerja, sehingga mereka lebih siap menghadapi tantangan pasca-lulus (Setiowati & Santoso, 2025).

Penting untuk mengevaluasi tingkat kesiapan kerja mahasiswa dalam konteks nyata di lapangan, salah satunya pada institusi pendidikan tinggi yang terletak di Kabupaten Jember. Kabupaten Jember merupakan salah satu kabupaten di Provinsi Jawa Timur yang dikenal sebagai pusat pendidikan bagi mahasiswa dari berbagai wilayah di Indonesia. Kabupaten ini memiliki perguruan tinggi negeri maupun swasta yang berperan dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Namun, penelitian ini difokuskan pada perguruan tinggi swasta karena institusi tersebut umumnya memiliki karakteristik mahasiswa yang lebih heterogen, baik dari aspek kemampuan akademik, tingkat partisipasi organisasi, maupun peluang memperoleh

pengalaman magang. Selain itu, perguruan tinggi swasta sering kali menghadapi tantangan yang lebih kompleks dalam mempersiapkan lulusannya untuk memasuki dunia kerja, sehingga menjadikannya subjek yang relevan untuk dianalisis dalam kajian mengenai kesiapan kerja mahasiswa. Berikut adalah data nama perguruan tinggi swasta di Kabupaten Jember yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 1. 1 Perguruan Tinggi Swasta di Kabupaten Jember

| No. | Nama Perguruan Tinggi Swasta | Jenis |
|-----|--------------------------------------|-------------|
| 1. | Universitas Muhammadiyah Jember | Universitas |
| 2. | Universitas Islam Jember | Universitas |
| 3. | Universitas dr. Soebandi | Universitas |
| 4. | Universitas PGRI Argopuro Jember | Universitas |
| 5. | Uiversitas Moch. Sroedji Jember | Universitas |
| 6. | Institut Teknologi dan Sains Mandala | Institut |

Sumber: PD Dikti 2026

Di sisi lain, fenomena pengangguran terdidik juga merupakan isu krusial di Kabupaten Jember. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) dari jemberkab.bps.go.id, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) untuk tingkat pendidikan universitas meningkat dari 4,32 % pada tahun 2023 menjadi 7,24 % pada tahun 2024. Berikut adalah data tingkat pengangguran lulusan perguruan tinggi di Kabupaten Jember.

Tabel 1. 2 Tingkat Pengangguran Lulusan Perguruan Tinggi Agustus 2021-Agustus 2024

| Tahun | Persentase |
|-------|------------|
| 2021 | 3,40 % |
| 2022 | 4,46 % |
| 2023 | 4,32 % |
| 2024 | 7,24 % |

Sumber: jemberkab.bps.go.id

Berdasarkan tabel 1.2 tersebut, tingkat pengangguran terbuka di atas, dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja pada tingkat pendidikan perguruan tinggi di Kabupaten Jember khususnya perguruan tinggi swasta menjadi sangat perlu diperhatikan agar dapat menurunkan tingkat pengangguran di masa mendatang.

Penelitian mengenai kesiapan kerja mahasiswa telah banyak dilakukan, namun sebagian besar penelitian sebelumnya cenderung memusatkan perhatian pada satu atau dua faktor saja, seperti pengalaman magang atau prestasi akademik, tanpa mengintegrasikan variabel-variabel lain yang turut memengaruhi kesiapan kerja. Berdasarkan penelitian terdahulu, Kayla dan William (2024) menemukan bahwa variabel prestasi akademik tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Sebaliknya, Ainunisa dan Mohammad (2025) melaporkan bahwa prestasi akademik memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Temuan-temuan ini mengindikasikan adanya variasi hasil yang dapat dijadikan pertimbangan

dalam analisis mendalam mengenai korelasi antara prestasi akademik dan kesiapan kerja mahasiswa. Mengenai variabel keaktifan berorganisasi, Nisa dan Anik (2024) menyatakan bahwa keaktifan berorganisasi memberikan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kesiapan kerja. Di sisi lain, Tri Ratnawati dan Sutirma (2025) menemukan bahwa keaktifan berorganisasi memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja masih bersifat variatif, tergantung pada konteks penelitian dan karakteristik sampel yang digunakan. Sedangkan untuk variabel pengalaman magang, Muhammad Raja Khwarizmi (2022) mengungkapkan bahwa pengalaman magang memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Namun, Suci Akhlaqul dan Achmad Sholihin (2025) melaporkan bahwa pengalaman magang tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Temuan ini menegaskan kebutuhan akan penelitian lebih lanjut untuk memahami faktor-faktor yang memoderasi atau memediasi dampak pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Berdasarkan uraian hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya perbedaan temuan, peneliti juga melakukan penguatan melalui pengumpulan data awal. Oleh karena itu, peneliti melaksanakan pra-survei mengenai kesiapan kerja kepada 30 mahasiswa sebagai responden. Pra-survei ini bertujuan untuk memperoleh gambaran awal mengenai tingkat kesiapan kerja mahasiswa, yang selanjutnya disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1.3 Survei Kesiapan Kerja pada 30 Mahasiswa

| No. | Indikator | Menguasai | Belum | Netral |
|-----|---------------------------------------|-----------|-------|--------|
| 1. | Kemampuan membuat surat lamaran kerja | 15% | 60% | 25% |
| 2. | Mempunyai keahlian untuk bekerja | 10% | 70% | 20% |
| 3. | Kemampuan mengoperasikan komputer | 65% | 15% | 20% |
| 4. | Kemampuan manajemen waktu | 20% | 70% | 10% |
| 5. | Siap menghadapi tekanan kerja | 12% | 60% | 28% |

Sumber: data diolah 2026

Berdasarkan tabel 1.3, kesiapan kerja mahasiswa di perguruan tinggi swasta di Kabupaten Jember masih menunjukkan kelemahan pada beberapa indikator utama. Pada indikator kemampuan menyusun surat lamaran kerja, sebanyak 60% responden menyatakan belum menguasai, 15% menyatakan menguasai, dan 25% berada pada posisi netral. Indikator kepemilikan keahlian untuk bekerja menunjukkan bahwa 70% responden belum menguasai, 10% menguasai, dan 20% netral. Selanjutnya, pada indikator kemampuan mengoperasikan komputer, mayoritas responden menyatakan menguasai sebanyak 65%, sementara 15% belum menguasai dan 20% netral. Pada indikator kemampuan manajemen waktu, sebanyak 70% responden belum menguasai, 20% menguasai, dan 10% netral. Terakhir, pada indikator kesiapan menghadapi tekanan kerja, sebanyak 60% responden menyatakan belum siap, 12% siap, dan 28% netral. Temuan ini mengindikasikan bahwa kesiapan kerja mahasiswa masih memerlukan peningkatan, sehingga penting untuk menganalisis pengaruh prestasi akademik, partisipasi dalam kegiatan organisasi, dan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa di perguruan tinggi swasta di Kabupaten Jember.

1.2 Rumusan Masalah

Kesiapan kerja menurut Pool dan Sewell (2007) adalah kemampuan individu yang melibatkan keterampilan, pengetahuan, wawasan, dan karakter pribadi, yang berfungsi sebagai dasar untuk memilih karir dan mencapai keberhasilan (Serpara *et al.*, 2022). Pendapat lain tentang kesiapan kerja oleh Ratuela *et al.*, (2022), merujuk pada kondisi keseluruhan yang memungkinkan individu untuk memberikan respon atau jawaban dalam cara tertentu terhadap respon yang diberikan, di mana kondisi tersebut mencakup aspek fisik, mental, dan emosional, serta kebutuhan-kebutuhan, motivasi dan tujuan, keterampilan, pengetahuan, dan pemahaman yang telah diperoleh. Kesiapan kerja merupakan aspek krusial yang harus dimiliki oleh mahasiswa perguruan tinggi, sebab hal tersebut akan menentukan kapasitas mereka dalam beradaptasi dan bersaing di lingkungan profesional pasca kelulusan. Tantangan yang umum dihadapi oleh mahasiswa perguruan tinggi swasta di Kabupaten Jember adalah bahwa sebagian mahasiswa belum mencapai tingkat kesiapan kerja yang optimal, sehingga kondisi ini berpotensi mengurangi efektivitas mereka dalam menjalankan tanggung jawab di dunia kerja. Faktor-faktor seperti pencapaian akademik, partisipasi dalam kegiatan organisasi, dan pengalaman magang diyakini berkontribusi terhadap kesiapan kerja mahasiswa, meskipun kenyataannya terdapat perbedaan tingkat kesiapan di antara mahasiswa dengan latar belakang yang beragam. Selain itu, keterbatasan pengalaman praktis dan peluang berorganisasi di lingkungan kampus dapat berdampak pada perkembangan kematangan mental serta kompetensi yang esensial untuk bekerja. Pihak kampus perlu mempertimbangkan pengaruh pencapaian akademik, partisipasi organisasi, dan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja, guna memastikan mahasiswa memiliki kesiapan yang seimbang, mampu menyesuaikan diri dengan kondisi kerja, serta memberikan kontribusi maksimal setelah lulus. Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah prestasi akademik berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa perguruan tinggi swasta di Kabupaten Jember?
2. Apakah keaktifan berorganisasi berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa perguruan tinggi swasta di Kabupaten Jember?
3. Apakah pengalaman magang berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa perguruan tinggi swasta di Kabupaten Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh prestasi akademik terhadap kesiapan kerja mahasiswa perguruan tinggi swasta di Kabupaten Jember.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa perguruan tinggi swasta di Kabupaten Jember.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa perguruan tinggi swasta di Kabupaten Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi kemajuan dan penguatan kajian keilmuan, khususnya dalam disiplin manajemen sumber daya manusia dan pendidikan tinggi, melalui pemahaman yang lebih mendalam mengenai dampak prestasi akademik, partisipasi organisasi, serta pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

2. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat berfungsi sebagai landasan pertimbangan dan kontribusi bagi perguruan tinggi swasta di Kabupaten Jember guna merancang, mengembangkan, serta menilai kebijakan dan program akademik, aktivitas kemahasiswaan, serta program magang yang bertujuan meningkatkan kesiapan mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja.

3. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur ilmiah dan menjadi sumber referensi bagi civitas akademika serta peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa dalam konteks pendidikan tinggi.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Grand Theory*

2.1.1 *Human Capital Theory*

Human Capital Theory yang dikembangkan oleh Gary S. Becker (1964) menegaskan bahwa manusia dapat dianggap sebagai bentuk modal yang nilainya mampu ditingkatkan melalui berbagai jenis investasi, termasuk pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, serta pembelajaran informal. Teori tersebut menyatakan bahwa pengembangan kualitas manusia melalui investasi semacam itu akan membuahkan peningkatan produktivitas, kompetensi, dan kemampuan individu untuk terintegrasi ke dalam dunia kerja. Dari sudut pandang ini, mahasiswa dipersepsikan sebagai entitas yang sedang membangun modal manusia mereka guna menjawab tantangan pasar tenaga kerja yang kian kompetitif. Pendidikan tinggi yang dijalani serta berbagai kegiatan pendukung lainnya merupakan komponen krusial dalam proses peningkatan kapasitas diri (Becker, 1964).

Human Capital Theory dalam konteks penelitian ini menjadi landasan teoritis yang kokoh untuk menjelaskan kontribusi prestasi akademik, partisipasi organisasi, serta pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Prestasi akademik merepresentasikan hasil dari investasi dalam pendidikan formal, yang mengindikasikan kapasitas kognitif, pengetahuan teoritis, serta pencapaian intelektual mahasiswa. Partisipasi aktif dalam organisasi mahasiswa berperan sebagai investasi non-formal yang bertujuan meningkatkan keterampilan lunak, seperti kemampuan komunikasi, kepemimpinan, kolaborasi tim, dan kompetensi manajerial. Adapun pengalaman magang merupakan bentuk investasi praktis yang memberikan wawasan langsung tentang lingkungan kerja serta memfasilitasi pengembangan keterampilan teknis dan kompetensi profesional yang sesuai dengan bidang pekerjaan mahasiswa.

Secara keseluruhan, *Human Capital Theory* menjelaskan bahwa investasi mahasiswa yang lebih luas dan bermutu dalam bidang pendidikan, kegiatan organisasi, serta pengalaman profesional akan menghasilkan tingkat kesiapan kerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, teori ini berfungsi sebagai fondasi konseptual yang sesuai untuk mengevaluasi dampak prestasi akademik, partisipasi organisasi, dan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa, khususnya dalam lingkungan persaingan global serta tuntutan pasar tenaga kerja yang memerlukan lulusan yang tidak hanya superior secara akademik, melainkan juga mahir dalam keterampilan sosial dan praktis (Becker, 1964).

2.2 *Kesiapan Kerja*

2.2.1 *Pengertian Kesiapan Kerja*

Kesiapan kerja menurut Pool dan Sewell (2007) adalah kemampuan individu yang melibatkan keterampilan, pengetahuan, wawasan, dan karakter pribadi, yang berfungsi sebagai dasar untuk memilih karir dan mencapai keberhasilan (Serpara *et al.*, 2022). Pendapat lain tentang kesiapan kerja oleh Ratuela *et al.*, (2022), merujuk pada kondisi keseluruhan yang memungkinkan individu untuk memberikan respon atau jawaban dalam cara tertentu terhadap respon yang diberikan, di mana kondisi tersebut mencakup aspek fisik, mental, dan emosional, serta kebutuhan-kebutuhan, motivasi dan tujuan, keterampilan, pengetahuan, dan pemahaman

yang telah diperoleh. Sedangkan menurut Hana & Sumiati (2025) kesiapan kerja adalah mencakup kemampuan individu dalam melaksanakan aktivitas yang esensial untuk menciptakan tenaga kerja yang berkualitas dan produktif.

Sejalan yang disampaikan oleh Salsabila *et al.*, (2025), kesiapan kerja merujuk pada kondisi yang mencerminkan kesesuaian antara kematangan fisik, mental, serta pengalaman, sehingga individu memiliki kemampuan untuk menjalankan tugas-tugas tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan. Kemampuan tersebut terwujud dalam berbagai atribut, seperti pemikiran yang logis dan objektif, kemauan serta kemampuan untuk berkolaborasi dengan orang lain, pengelolaan emosi, sikap kritis, keberanian menerima tanggung jawab secara pribadi, kemampuan beradaptasi terhadap lingkungan kerja dan kemajuan teknologi, serta ambisi untuk berkembang dan mengikuti perkembangan di bidang keahlian masing-masing.

Berdasarkan berbagai pandangan yang telah dibahas, dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja adalah kondisi menyeluruh yang menunjukkan kesiapan fisik, mental, dan emosional seseorang, yang diperkuat oleh penguasaan pengetahuan, keterampilan, pengalaman, serta motivasi untuk menjalankan tugas-tugas kerja. Selain itu, kesiapan kerja juga menggambarkan kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif dan produktif, yang terlihat dari kemampuan berpikir secara logis dan objektif, berkolaborasi dengan orang lain, mengelola emosi, bersikap kritis, menerima tanggung jawab, menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja serta kemajuan teknologi, dan memiliki dorongan untuk terus berkembang di bidang keahliannya.

2.2.2 Indikator Kesiapan Kerja

Aspek-aspek kesiapan kerja dari Pool dan Sewell (2007) meliputi keterampilan (*skill*), pemahaman (*understanding*), ilmu pengetahuan (*knowledge*), dan atribut kepribadian (*personal attributes*). Aspek-aspek tersebut memiliki beberapa indikator yaitu (Serpara *et al.*, 2022):

1. Memiliki kemampuan kreatif
2. Mampu mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah
3. Mampu membangun interaksi dan berkomunikasi secara efektif
4. Memiliki wawasan dan pengetahuan yang memadai
5. Memiliki tanggung jawab yang tinggi
6. Mampu bekerja sama dengan baik
7. Memiliki disiplin kerja yang baik
8. Memiliki motivasi dan semangat kerja yang kuat

2.3 Prestasi Akademik

2.3.1 Pengertian Prestasi Akademik

Prestasi dapat didefinisikan sebagai pencapaian yang diraih seseorang sebagai hasil dari upaya, usaha, dan kerja keras di bidang tertentu yang dilakukan secara berkelanjutan (Padli & Akbar, 2023). Prestasi ini menunjukkan bukti nyata dari dedikasi, komitmen, dan ketekunan yang ditampilkan dalam proses pembelajaran atau aktivitas lainnya. Secara khusus, prestasi akademik menjadi indikator utama yang menggambarkan kemampuan intelektual dan tingkat keberhasilan mahasiswa selama menempuh pendidikan di perguruan tinggi. Prestasi tersebut biasanya diukur melalui Indeks Prestasi Kumulatif (IPK), yang diperoleh dari penilaian atas