

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

*Artificial Intelligence* (AI) adalah sebuah konsep yang pertama kali muncul pada tahun 1956 dengan diciptakannya program komputer seperti "*The Logic Theorist*." (ie.edu, 2025). AI merupakan konsep awal penciptaan mesin yang meniru fungsi kognitif manusia. AI terdiri dari beberapa jenis, salah satunya *narrow AI* yang dirancang untuk menyelesaikan tugas spesifik yang sering dikenal dengan *generative AI* (ie.edu, 2025). *Generative AI* (GAI) merupakan subset AI yang mampu menciptakan konten baru seperti teks, kode, dan data, sehingga secara signifikan mengubah peran dan persyaratan keterampilan tradisional (Selesi-Aina et al., 2025). GAI tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga menciptakan perubahan pada pekerjaan berbasis pengetahuan, di mana pekerja muda di pekerjaan yang paling terpapar AI mulai mengalami penurunan relatif dalam lapangan kerja (Brynjolfsson et al., 2025).

Dalam perkembangan dunia saat ini yang tengah berada di revolusi industri 4.0 dan bertransisi menuju era *Society 5.0*, teknologi terutama AI telah mengambil alih sebagian besar tugas yang biasanya dilakukan oleh sumber daya manusia, kebutuhan akan fungsi SDM yang fleksibel untuk mengatasi tantangan dalam mengelola sumber daya manusia masih terus meningkat (Murugesan et al., 2023). Maka dari itu diperlukannya integrasi AI dan otomatisasi yang menuntut perubahan mendasar dalam kapabilitas HR agar lebih adaptif dan waspada terhadap tantangan baru Meskipun kemajuan teknologi telah mengambil alih sebagian besar tugas rutin yang biasanya dilakukan oleh manusia, kebutuhan akan fungsi Sumber Daya Manusia (SDM) yang fleksibel dan adaptif justru terus meningkat guna mengatasi tantangan pengelolaan di era digital.

Perubahan teknologi AI secara langsung berdampak pada kebutuhan tenaga kerja di masa depan. Berbagai laporan dan studi memproyeksikan bahwa jutaan

pekerjaan akan berubah atau bahkan tercipta karena kemajuan AI dan otomatisasi (Abisoye, 2023). Temuan ini diperjelas dari data yang peroleh dari *World Economic Forum* (WEF), Proyeksi dari laporan WEF menunjukkan adanya perubahan besar dalam kebutuhan pekerjaan global. Sebanyak 170 juta jenis pekerjaan baru diperkirakan akan muncul, didorong oleh perkembangan teknologi dan kebutuhan baru dalam sektor *green energy*. Namun, di sisi lain, sebanyak 92 juta pekerjaan akan tergantikan, terutama di sektor jenis pekerjaan yang repetitif akibat otomatisasi dan AI. Berikut adalah ringkasan perubahan kompetensi inti yang diproyeksikan paling banyak dicari di pasar kerja global hingga tahun 2030 menurut WEF (2025):

**Tabel 1.1 Proyeksi Permintaan Kompetensi WEF**

Jenis Kompetensi	Tingkat Perubahan
<i>AI/Machine Learning Specialist</i>	Pertumbuhan: 52%
<i>Big Data Specialist</i>	Pertumbuhan: 26%
<i>Business Development Professional</i>	Pertumbuhan 15%
<i>Managing Director</i> dan <i>Chief Executive</i>	Pertumbuhan: 7%
Pekerja Perakitan dan Buruh Pabrik	Pertumbuhan: -9%
<i>Manual Data Entry</i>	Pertumbuhan: -29%

*Sumber: Future of Jobs Report (WEF) 2025*

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa pekerjaan khususnya *AI/Machine Learning Specialist*, diprediksi mengalami pertumbuhan tertinggi yaitu sebesar 52%. Angka ini menunjukkan peningkatan permintaan yang signifikan terhadap individu dengan AI *competency* dan kemampuan analisis data yang mendalam yang didukung dengan kemampuan AI *self-efficacy*. Oleh karena itu, sistem pendidikan dituntut untuk memprioritaskan literasi AI guna membekali lulusan dengan kesiapan karir (*career readiness*) yang relevan di masa depan (Mariño & Cabezuelo, 2025).

Penggunaan AI dalam lingkungan perguruan tinggi menjadi urgensi yang tidak terbantahkan dalam perkembangan teknologi saat ini, seperti analisis data dan optimasi proses, menjadikan inklusi AI dalam pendidikan sangat penting untuk mencapai kesiapan karir (*career readiness*) (Mariño & Cabezuelo, 2025). AI dalam pendidikan sangat dibutuhkan guna menghadapi berbagai kemungkinan

yang akan dihadapi oleh berbagai lulusan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Busch et al., (2023) meningkatkan kemampuan untuk mengevaluasi AI secara kritis dan mengidentifikasi serta mengurangi dampak agar lulusan mahasiswa farmasi lebih siap untuk melaksanakan pekerjaan yang terintegrasi dengan AI secara bertanggung jawab dan tidak memihak.

Berbagai perguruan tinggi di Indonesia, khususnya di Sumatera Barat, telah berupaya keras untuk melahirkan lulusan tidak hanya berkualitas secara akademik, tetapi juga siap diserap dan kompetitif di pasar kerja global. Upaya ini seharusnya berdampak signifikan terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia dan otomatisasi penyerapan tenaga kerja. Namun, realitas di lapangan menunjukkan tingkat penyerapan tenaga kerja di Sumatera Barat justru tetap stagnan dan berada pada kondisi yang sangat mengkhawatirkan (Talentics.id, 2025). Kondisi ini dapat dilihat melalui data resmi Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Sumatera Barat yang disajikan sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Tingkat Pengangguran Terbuka di Sumatera Barat**

Tanggal Rilis BPS	TPT Sumatera Barat (Persen)
Mei 2021	6,67%
Mei 2022	6,17%
Mei 2023	5,90%
Mei 2024	5,79%
Mei 2025	5,69%

*Sumber: Diolah data resmi Badan Pusat Statistik (BPS.go.id, 2025)*

Dari tabel diatas terlihat tingkat pengangguran di Sumatera Barat mengalami penurunan, namun angka penurunan ini masih tergolong kecil dan masih berada pada posisi yang mengkhawatirkan. Pada Mei 2025 TPT berada pada angka 5,69% yang menunjukkan bahwa lebih dari 5 dari 100 lulusan universitas di Sumatera Barat masih menganggur. Untuk melihat tingkat perbandingan dan memperkuat urgensi dari tingginya kekhawatiran terhadap tingkat TPT di Sumatera Barat, berikut ini merupakan data tingkat TPT di beberapa wilayah di pulau Sumatera yang di peroleh dari data bps.go.id.

**Tabel 1.3 Tingkat Pengangguran Terbuka di Sumatera**

<b>Wilayah</b>	<b>TPT Februari 2025 (%)</b>
Kepulauan Riau	6,89%
Sumatera Barat	5,69%
Aceh	5,50%
Sumatera Utara	5,05%
Jambi	4,48%
Riau (Provinsi)	4,12%
<b>Rata-rata Nasional</b>	<b>4,17%</b>

*Sumber: Diolah data resmi Badan Pusat Statistik (BPS.go.id, 2025)*

Berdasarkan tabel 3 diatas, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Provinsi Sumatera Barat tercatat sebesar 5,69%. Angka ini menempatkan Sumatera Barat sebagai provinsi dengan tingkat pengangguran tertinggi kedua di Pulau Sumatera, tepat berada di bawah Kepulauan Riau (6,89%), dan secara signifikan melampaui rata-rata nasional yang berada di angka 4,17%. kesenjangan ini menunjukkan adanya hambatan dalam penyerapan tenaga kerja di Sumatera Barat, khususnya bagi lulusan pendidikan tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi konvensional saja tidak cukup untuk menjamin serapan tenaga kerja sehingga dibutuhkan kompetensi yang sesuai dengan perkembangan saat ini sebagaimana diproyeksikan oleh WEF akan bermunculan banyaknya jenis pekerjaan baru yang terintegrasi dengan AI (Talentics.id, 2025). Akibatnya, sistem pendidikan dituntut untuk melampaui literasi digital tradisional dan memprioritaskan AI *competency*.

*AI competency* didefinisikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperlukan untuk memahami, menggunakan, dan terlibat secara kritis dengan teknologi AI (Maulana et al., 2025). Kompetensi AI ini merupakan komponen fundamental yang dapat meningkatkan kapabilitas dan kesiapan karir (*Career Readiness*) individu (Mariño & Cabezuelo, 2025). Keterampilan teknis dan profesional yang relevan dengan AI terbukti meningkatkan *soft skills* dan kesiapan karir mahasiswa, khususnya di bidang teknik dan akuntansi (Maulana et al., 2025).

Dalam konteks mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB), kompetensi AI bukan sekadar penguasaan teknis pemrograman, melainkan pengetahuan,

keterampilan, dan kemampuan yang diperlukan untuk memahami, menggunakan, dan terlibat secara kritis dengan teknologi tersebut dalam pengambilan keputusan bisnis (Abiyose, 2023). Selain itu, literasi AI yang mumpuni mencakup pemahaman tentang aspek etika, seperti privasi, keamanan data, serta tanggung jawab akademik dan profesional dalam menggunakan alat bantu AI guna menghadapi tantangan di pasar kerja global (Quan et al., 2025). Untuk melihat fenomena yang terjadi peneliti melakukan pra-survei yang melibatkan 10 responden mahasiswa. Pra-survei ini mengukur tingkat AI competency mahasiswa, yang hasilnya dirangkum sebagai berikut:

**Tabel 1.4 Hasil Pra survey kuesioner AI Competency(M=10)**

PERTANYAAN	Tingkat Capaian Responden					RATA-RATA
	STS	TS	N	S	SS	
	1	2	3	4	5	
Saya memiliki kesadaran kritis tentang bagaimana AI dapat mempengaruhi kehidupan manusia dan masyarakat secara umum			1	7	2	82%
Saya selalu berupaya memahami konteks manusia dan kebutuhan pengguna saat mengintegrasikan solusi AI.	1		1	8		72%
Saya memahami konsep-konsep inti yang mendasari sebagian besar alat AI (misalnya, <i>dataset, training, testing</i> ).		1	5	4		66%
Saya mampu menganalisis dan menafsirkan <i>output</i> yang dihasilkan oleh sistem AI untuk menarik kesimpulan yang valid.			2	6	2	80%
Saya mengetahui isu-isu utama tentang privasi dan keamanan data yang terkait dengan pengumpulan data oleh sistem AI.			6	4		68%
Saya akan menggunakan alat bantu AI dengan cara yang bertanggung jawab dan tidak melanggar hak cipta atau etika akademik.	1		1	6	2	76%
Saya dapat mengidentifikasi langkah-langkah dasar yang diperlukan untuk merancang sebuah solusi berbasis AI sederhana			3	7		74%
Saya dapat mengevaluasi dan memberikan masukan terhadap desain atau struktur dari sebuah aplikasi AI yang ada.		1	5	4		66%
<b>Rata-Rata</b>						<b>73%</b>

*Sumber: Ahmad et al., 2025*

Hasil pada tabel 3 diatas menunjukkan bahwa meskipun terdapat tingkat kesadaran yang tinggi terhadap dampak kritis AI pada masyarakat (82%), nilai rata-rata terendah terlihat pada pemahaman konsep inti AI (66%) dan kemampuan

mengevaluasi desain aplikasi AI (66%). Angka ini dapat diartikan bahwa mahasiswa mungkin hanya memiliki pengetahuan AI yang bersifat umum, namun belum memahami secara mendalam mengenai aspek teknis AI. Rata-rata keseluruhan 73% mengkonfirmasi bahwa kompetensi AI mahasiswa masih berada pada tahap pengembangan dan belum optimal untuk menghadapi tuntutan karir yang terintegrasi dengan teknologi canggih.

Namun, kemampuan teknis tidak dapat berdiri sendiri. kesiapan lulusan perguruan tinggi tidak hanya diukur dari kemampuan teknis (AI *competency*) saja, melainkan terdapat dimensi psikologis yang mendukung, yaitu AI *self-efficacy*. AI *self-efficacy* didefinisikan sebagai tingkat keyakinan individu terhadap kapasitas dirinya untuk berhasil melaksanakan tugas, beradaptasi, dan memecahkan masalah yang terkait dengan teknologi kecerdasan buatan (Maulana et al., 2025). Karyawan atau individu dengan *self-efficacy* yang tinggi dicirikan oleh rasa percaya diri yang lebih besar, proaktif, dan gigih ketika dihadapkan pada tantangan (Ramadian et al., 2025). Memperkuat dari fenomena yang ada berikut merupakan hasil pra survey tingkat AI *self-efficacy* pada mahasiswa Intake D3 FEB Universitas Andalas yaitu:

**Tabel 1. 5 Hasil Pra survey Kuesioner AI Self-Efficacy(M=10)**

PERTANYAAN	Tingkat Capaian Responden					RATA-RATA
	STS	TS	N	S	SS	
	1	2	3	4	5	
Saya yakin dapat menggunakan <i>tools</i> AI yang kompleks untuk memecahkan masalah yang sulit di bidang karir saya.		1	5	4		66%
Saya yakin dapat mengintegrasikan <i>output</i> dari sistem AI ke dalam alur kerja profesional saya tanpa merasa cemas.		1	8	1		60%
Saya yakin mampu menemukan solusi atau mengatasi <i>error</i> teknis yang muncul saat bekerja dengan aplikasi AI.		1	4	5		68%
Saya yakin dapat menggunakan AI secara efektif meskipun saya hanya diberikan sedikit instruksi atau panduan.			6	4		68%
Saya yakin dapat dengan cepat mempelajari dan menguasai <i>tool</i> AI yang sama sekali baru yang muncul di industri saya.		1	3	6		70%
Saya yakin dapat menyesuaikan diri dengan perubahan peran pekerjaan yang disebabkan oleh perkembangan AI.			5	4	1	72%
Saya merasa yakin bahwa pengetahuan AI saya tidak akan usang dalam waktu dekat dan saya dapat terus <i>up-to-date</i> .			4	5	1	74%

PERTANYAAN	Tingkat Capaian Responden					RATA-RATA
	STS	TS	N	S	SS	
	1	2	3	4	5	
Saya yakin dapat mengajari atau melatih orang lain tentang penggunaan dasar-dasar AI di tempat kerja		1	6	2	1	66%
<b>Rata-Rata</b>						

Sumber: Zhang et al., 2025

Berdasarkan tabel 4 Rata-rata terendah terlihat pada keyakinan untuk mengintegrasikan AI ke dalam alur pekerjaan tanpa cemas (60%). Keyakinan yang rendah ini dapat diartikan bahwa meskipun mahasiswa mungkin memiliki sedikit pengetahuan AI, mereka belum sepenuhnya yakin untuk menerapkan AI secara mandiri di lingkungan kerja. Pra survey kuesioner juga dilakukan untuk mengukur tingkat *career readiness* mahasiswa yang hasil pengolahannya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.6 Hasil Pra survey Kuesioner *Career Readiness* (M=10)**

PERTANYAAN	Tingkat Capaian Responden					RATA-RATA
	STS	TS	N	S	SS	
	1	2	3	4	5	
Saya secara aktif mencari peluang pelatihan atau kursus di luar kurikulum kuliah untuk meningkatkan keterampilan kerja saya di masa depan.	1			6	3	80%
Saya memiliki rencana karir yang jelas (jangka pendek dan jangka panjang) mengenai pekerjaan yang ingin saya capai setelah lulus.	1		1	5	3	78%
Saya merasa yakin dengan kemampuan saya menganalisis informasi yang kompleks dan berbeda untuk mengambil keputusan yang logis.	1		3	5	1	70%
Ketika dihadapkan pada masalah baru, saya tahu langkah-langkah sistematis apa yang harus saya ambil untuk menemukan solusi yang inovatif.			1	7	2	82%
Saya selalu memastikan bahwa pekerjaan/tugas yang saya serahkan bebas dari kesalahan kecil dan menunjukkan perhatian pada detail.			2	6	2	80%
Saya menerima kritik atau umpan balik negatif tentang pekerjaan saya dengan sikap terbuka dan menggunakan untuk perbaikan.	1		1	6	2	76%
Saya dengan cepat dapat mempelajari dan menguasai <i>software</i> atau alat teknologi baru yang diperlukan untuk tugas.	1		4	3	2	70%
Saya memahami cara memanfaatkan teknologi digital (seperti AI atau <i>big data</i> dasar) untuk meningkatkan efisiensi dan hasil kerja.			2	4	4	84%

PERTANYAAN	Tingkat Capaian Responden					RATA-RATA
	STS	TS	N	S	SS	
	1	2	3	4	5	
Saya mahir dalam menyesuaikan gaya komunikasi saya agar dapat berinteraksi secara efektif dengan orang dari berbagai latar belakang.	1		1	6	2	76%
Saya nyaman bekerja dalam tim yang terdiri dari individu dengan disiplin ilmu atau keahlian yang berbeda-beda.	1			7	2	78%
<b>Rata-Rata</b>						<b>77,4%</b>

*Sumber: Akkermans et al., 2013*

Hasil kuesioner diatas menunjukkan bahwa mahasiswa memiliki kesiapan karir yang tinggi pada beberapa aspek, terutama pemanfaatan teknologi digital untuk efisiensi kerja (84%). Namun, terdapat nilai yang lebih rendah pada keyakinan dalam menganalisis informasi kompleks (70%) dan kecepatan menguasai software atau alat teknologi baru (70%). Hal ini dapat diartikan bahwa keyakinan diri mahasiswa terhadap AI *competency* yang menjadi faktor penghambat kompetensi sehingga kesiapan karir masih menjadi tantangan yang harus dipecahkan.

Untuk memperjelas penyebab rendahnya angka dari hasil pra survey sebelumnya, juga dilakukan wawancara dengan 3 (tiga) orang responden untuk mengetahui mengapa hal tersebut terjadi.

**Tabel 1.7 Rangkuman Hasil Wawancara Awal**

No.	Pertanyaan	Jawaban			Kesimpulan
		Responden 1	Responden 2	Responden 3	
1	Seberapa penting kemampuan menggunakan AI dalam pekerjaan atau persiapan karir Anda?	Menurut saya AI sangat membantu dalam membuat tugas kuliah baik itu pencarian materi dan bahan untuk tugas. Untuk penerapan AI di kantor nanti saya belum mengatahui apakah AI akan	Sangat penting. AI dapat diandalkan dalam hal apapun. Bahkan AI dapat membantu seseorang dalam kesiapan karirnya. Menurut saya, AI juga akan sangat membantu	Saya masih bingung dengan penerapan AI disuatu bidang pekerjaan. Namun sepertinya AI dapat menyesuaikan fungsi sesuai dengan kebutuhan suatu pekerjaan	AI memiliki fungsi yang sangat membantu dalam penyelesaian suatu tugas dan pekerjaan, namun fungsi AI secara mendalam belum begitu dipahami oleh masing-masing responden.

No.	Pertanyaan	Jawaban			Kesimpulan
		Responden 1	Responden 2	Responden 3	
		berperan penting dalam menyelesaikan pekerjaan nantinya.	dalam proses pekerjaan nantinya.		
2	Seberapa siap Anda menghadapi tuntutan karir di masa depan? Faktor apa yang membuat Anda merasa belum siap terkait integrasi AI?	Sejauh ini saya melihat setiap perusahaan belum banyak yang terintegrasi dengan AI sehingga kebutuhan AI di suatu perusahaan tidak dapat diprediksi, sehingga saya bingung dengan kompetensi AI seperti apa yang harus saya miliki.	Saya sudah memiliki beberapa pengetahuan yang saya punya tentang AI, diantaranya saya mendapatkan ilmu ini dari seminar, internet dan kegiatan sehari-hari yang sudah banyak terintegrasi dengan AI	Saya melihat AI itu memiliki perubahan setiap harinya, sehingga kemampuan atau keahlian yang dibutuhkan juga akan berbeda setiap harinya.	Setiap responden memiliki cara tersendiri dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan AI. Namun perubahan dan ketidakjelasan dari fungsi tersebut juga menjadi kebingungan bagi masing-masing responden.
3	Bagaimana tingkat keyakinan diri Anda untuk berhasil menyelesaikan tugas tanpa bantuan?	Saat menyelesaikan suatu tugas saya cenderung akan memastikannya berkali-kali untuk menghindari kesalahan dengan berpegangan pada sumber yang ada	Saat saya menyelesaikan tugas tanpa bantuan menurut saya hal tersebut merupakan tantangan bagi saya. Saya akan meyakinkan diri saya bahwa saya bisa melakukannya.	Saya orang yang sangat teliti dan cenderung memastikan suatu hal agar hasilnya sesuai dengan yang diharapkan.	Dilihat dari cara setiap responden menyelesaikan tugasnya, mereka cenderung berhati-hati dan memastikan berkali-kali yang mencerminkan tingkat keyakinan diri yang kurang. Namun ada juga yang menganggap hal tersebut sebagai tantangan.
4	Apakah peningkatan kompetensi AI secara otomatis meningkatkan kesiapan karir Anda, atau ada kendala lain?	Menurut saya dengan memiliki kompetensi AI saya akan lebih percaya diri dengan persiapan karir saya.	Ya. Menurut saya menambah kompetensi AI akan menambah keyakinan diri saya dalam mempersiapkan karir saya.	sebenarnya tergantung dari pekerjaannya. Karena dari yang saya lihat kebanyakan perusahaan bekerja sesuai dengan SOP perusahaan masing-masing.	Kompetensi AI akan menambah kepercayaan diri responden dalam kesiapan karirnya. Namun masih terdapat keraguan terhadap implementasinya .

No.	Pertanyaan	Jawaban			Kesimpulan
		Responden 1	Responden 2	Responden 3	
5	Pernahkah Anda memiliki pengetahuan AI, namun ragu menggunakanya untuk melamar pekerjaan karena kurang yakin?	Saya tidak memiliki keterampilan spesifik tentang AI. Saya hanya sekedar tahu dan dapat mengoperasikan AI secara umum.	Tidak. Karena menurut saya dengan makin banyaknya keterampilan yang kita miliki akan meningkatkan kepercayaan diri kita dihadapan HRD.	Ya. Saya cenderung mencantumkan kompetensi yang benar-benar saya kuasai.	Setiap responden memiliki pengetahuan yang terbatas terhadap AI sehingga tidak menggunakanya saat melamar pekerjaan. Namun ada juga yang percaya bahwa hal tersebut dapat meningkatkan nilai jual di hadapan HRD.

*Sumber: National Association Career Employe, 2021*

Dari tabel 7 diatas dapat disimpulkan bahwa AI memiliki fungsi yang sangat membantu dalam penyelesaian tugas dan pekerjaan di kalangan mahasiswa, serta AI *competency* dapat menambah kepercayaan diri responden dalam kesiapan karirnya. Namun, fungsi AI belum begitu dipahami oleh masing-masing responden dan masih terdapat keraguan dalam implementasi AI itu sendiri. Kebingungan juga muncul dari ketidakjelasan dan ketidakpastian perubahan fungsi AI di perusahaan. Hasil wawancara juga menunjukkan tingkat keyakinan diri (*self-efficacy*) yang rendah dalam menyelesaikan tugas secara mandiri.

Dalam kerangka ini, AI *self-efficacy* dihipotesiskan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara AI *competency* dan *career readiness*. AI *competency* yang tinggi tidak otomatis menghasilkan *career readiness* yang optimal. Sebaliknya, keterampilan tersebut harus terlebih dahulu berhasil menumbuhkan rasa yakin dan mampu (*self-efficacy*). Dengan demikian, AI *self-efficacy* berfungsi sebagai mekanisme psikologis yang mengonversi kompetensi teknis menjadi keyakinan diri yang stabil, dan keyakinan diri inilah yang pada akhirnya mendorong kemampuan lulusan untuk merencanakan, beradaptasi, dan menavigasi jalur karir yang kompleks (Maulana et al., 2025).

Studi terdahulu telah mengkonfirmasi hubungan parsial dari variabel-variabel ini. Misalnya, Ramadian et al. (2025) telah menunjukkan kontribusi penting *AI competencies* dan *employee self-efficacy* dalam memprediksi kinerja pegawai pemerintah. Selain itu, Maulana et al. (2025) telah menyelidiki bagaimana pengalaman belajar berbasis AI mempengaruhi *AI self-efficacy* dan *career commitment* mahasiswa. Marino dan Cabezuelo (2025) juga telah mengkonfirmasi peran *AI-enhanced learning* dalam meningkatkan *career readiness*.

Meskipun demikian, terdapat celah penelitian (*research gap*), yaitu belum adanya penelitian yang secara eksplisit menguji *self-efficacy* sebagai variabel mediasi untuk melihat interaksi yang memperkuat antara *AI competency* dan *career readiness* dalam satu model penelitian yang utuh. Pemahaman mendalam mengenai peran mediasi *AI self-efficacy* sangat diperlukan untuk memastikan bahwa investasi dalam pengembangan kompetensi teknis AI (*hard skill*) dapat diterjemahkan secara optimal menjadi kesiapan karir yang unggul melalui dukungan faktor psikologis.

Penelitian ini diharapkan akan memberikan wawasan penting bagi lembaga pendidikan dan perusahaan untuk merancang kurikulum yang tidak hanya fokus pada *hard skill* AI, tetapi juga pada peran *AI self-efficacy* sebagai pendukung kesuksesan karir di masa depan. Berdasarkan urgensi tersebut, peneliti tertarik untuk menguji secara empiris "**Pengaruh AI Competency terhadap Career Readiness dengan AI Self Efficacy sebagai mediasi**".

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, dibuatlah rumusan masalah dari penelitian ini, diantaranya:

1. Bagaimanakah pengaruh *AI competency* terhadap *AI self-efficacy* pada Mahasiswa *Intake* Universitas Andalas?
2. Bagaimanakah pengaruh *AI self-efficacy* terhadap *career readiness* pada Mahasiswa *Intake* Universitas Andalas?

3. Bagaimanakah pengaruh AI *competency* terhadap *career readiness* pada Mahasiswa *Intake* Universitas Andalas?
4. Bagaimanakah AI *self-efficacy* memediasi hubungan antara AI *competency* dan *career readiness*?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dijelaskan diatas, peneliti menetapkan tujuan penelitian yang akan dicapai. Berikut merupakan tujuan penelitian yang akan dicapai, diantaranya:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh AI *competency* terhadap AI *self-efficacy* pada Mahasiswa *Intake* Universitas Andalas.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh AI *self-efficacy* terhadap *career readiness* pada Mahasiswa *Intake* Universitas Andalas.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh AI *competency* terhadap *career readiness* pada Mahasiswa *Intake* Universitas Andalas.
4. Untuk mengetahui bagaimana AI *self-efficacy* memediasi hubungan antara AI *competency* dan *career readiness*.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak sebagai berikut:

1. Memahami kesiapan karir calon lulusan dari perspektif kompetensi dan efikasi diri terhadap AI.
2. Memahami teori yang menjelaskan tentang hubungan antara kompetensi AI dan kesiapan karir calon lulusan.
3. Memahami teori yang menjelaskan tentang hubungan antara efikasi diri AI dan kesiapan karir.

### **1.5 Ruang Lingkup Pembahasan**

Ruang lingkup penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh AI *competency* terhadap *career readiness* dengan AI *self-efficacy* sebagai mediasi pada Mahasiswa *Intake* Universitas Andalas.

## 1.6 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan skripsi ini mengikuti struktur sebagai berikut:

### Bab I: Pendahuluan

Bab ini, membahas latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### Bab II: Tinjauan Literatur

Bab II membahas landasan teori, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis dan kerangka pemikiran.

### Bab III: Metode Penelitian

Bab III membahas metode yang akan digunakan dalam penelitian yaitu: Desain penelitian, populasi dan sampel, jenis data dan sumber data, definisi operasional variabel penelitian, dan metode analisis data.

### Bab IV: Hasil dan Pembahasan

Terdiri dari uraian mengenai gambaran umum perusahaan, hasil yang diteliti dan dianalisis.

### Bab V: Penutup

Bab V memuat kesimpulan, implikasi penelitian, keterbatasan yang dialami penulis serta saran untuk penelitian selanjutnya.