



Peran *Employability Development Opportunities* terhadap *Employability* Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran

Altamahira Amara Zahra Indrawan* dan Megawati Batubara

Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran

*E-mail: altamahira19001@mail.unpad.ac.id

Abstrak

Bonus demografi dan tingginya pengangguran di Indonesia mengakibatkan persaingan yang ketat di pasar dunia kerja. Untuk itu, mahasiswa tingkat akhir sebagai calon lulusan yang akan menghadapi dunia kerja perlu memiliki kesiapan kerja (*employability*) agar dapat bersaing dengan calon lulusan lainnya dalam upaya mendapatkan tempat kerja. Perguruan tinggi memiliki peran vital dalam pengembangan kesiapan kerja. Struktur yang dibuat oleh perguruan tinggi untuk mendukung *employability* mahasiswa disebut dengan *employability development opportunities* (EDO). Maka dari itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran EDO terhadap *employability* mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran (Unpad). Penelitian ini merupakan studi eksperimental dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode analisis regresi linier berganda. Subjek penelitian terdiri dari 86 mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi Unpad yang diperoleh menggunakan teknik *simple random sampling*. Teknik pengambilan data menggunakan kuesioner *online* yang juga disebarluaskan secara *online*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa enam jenis EDO, yaitu *curriculum*, *work experience*, *career development learning*, *real world activities*, *personal development planning*, dan *extracurricular activities* memiliki peran yang signifikan terhadap *employability* sebesar 34.5%. Selain itu, ditemukan pula bahwa terdapat peran yang signifikan dari jenis *personal development planning* terhadap *employability* mahasiswa sebesar 27.4%. Artinya, semakin tinggi/banyak program yang diberikan pada jenis tersebut kepada mahasiswa, maka akan semakin tinggi pula kesiapan kerjanya.

Kata kunci: *employability*, *employability development opportunities*, kesiapan kerja, perguruan tinggi, mahasiswa

The Role of *Employability Development Opportunities* on Student *Employability* of Faculty of Psychology, Universitas Padjadjaran

Abstract

The demographic bonus and high unemployment in Indonesia result in intense competition in the world job market. For this reason, final-year students as prospective graduates who will face the world of work need to have job readiness (*employability*) to compete with other prospective graduates to get a place to work. Higher education has a vital role in the development of job readiness. The structure created by universities to support student *employability* is called *employability development opportunities* (EDO). Therefore, this study aims to determine the role of EDO on the *employability* of students of the Faculty of Psychology, Universitas Padjadjaran (Unpad). This research is an experimental study using a quantitative approach and multiple linear regression analysis method. The research subjects consisted of 86 final-year students obtained using simple random sampling technique. The data collection technique uses an online questionnaire and is also disseminated online. The results showed that six types of EDOs had a significant role in *employability* by 34.5%. In addition, it found the significant role of the type of personal development planning on student *employability* by 27.4%. That is, the higher/more programs given to this type of student, the higher the work readiness.

Keywords: *employability*, *employability development opportunities*, job readiness, higher education institution, college students

Pendahuluan

Saat ini, Indonesia tengah mengalami fenomena bonus demografi, yaitu ketika jumlah usia produktif atau angkatan kerja lebih banyak dari usia nonproduktif. Menurut Maryati (2015), bonus demografi ini akan meningkatkan produktivitas Indonesia dan menjadi sumber pertumbuhan ekonomi jika sumber daya manusia produktif yang dimiliki dapat dimanfaatkan secara optimal. Sebaliknya, jika tidak terserap dengan optimal oleh lapangan pekerjaan yang tersedia, maka akan berdampak negatif, seperti meningkatnya angka pengangguran. Pada kenyataannya, saat ini jumlah pengangguran terbuka di Indonesia pada Agustus 2021 yaitu sebanyak 9.10 juta orang (Badan Pusat Statistik, 2021). Hal ini dapat membuat sarjana baru mengalami kecemasan bahkan rasa takut gagal karena harus bersaing, bukan hanya dengan para pencari kerja lain yang sebidang keilmuan serta seperiode tahun kelulusan, melainkan juga dengan para pencari kerja dari lulusan tahun-tahun sebelumnya (Trisnawati, 2013). Masalah mengenai pengangguran pada lulusan baru ini terjadi karena kurangnya kualitas pengetahuan, keterampilan, dan sikap dari para lulusan baru (Gowsalya & Kumar, 2016). Herizon dan Wirda (2013) juga mengidentifikasi bahwa lulusan sarjana masih lemah dalam keterampilan komunikasi, keterampilan kerja sama tim, dan inisiatif. Melihat kondisi ini, sudah seharusnya mahasiswa mengembangkan keterampilan dan kemampuannya agar memiliki kesiapan kerja untuk dapat bersaing di dunia kerja.

Perguruan tinggi memiliki peran vital dalam peningkatan kesiapan kerja para lulusannya (Qenani et al., 2014). Institusi pendidikan menjadi pilar utama dalam menghasilkan lulusan yang berkompeten dan mampu membawa perubahan yang lebih baik bagi negara. Perguruan tinggi dituntut agar mampu mencetak lulusan yang intelektual serta memiliki kemampuan yang dapat dijadikan sebagai modal dalam mempersiapkan kerja (Rosana, 2015). Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 49 Tahun 2014 menyebutkan bahwa lulusan sarjana dianggap telah mampu untuk menguasai pengetahuan secara teoritis, memiliki keterampilan secara umum, dan keterampilan secara khusus pada bidangnya masing-masing (Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, 2014). Atas dasar tersebut, perguruan tinggi memiliki peran penting dalam mempersiapkan lulusan sarjana agar siap untuk bekerja (Lowden et al., 2011). Namun, pada kenyataannya, perguruan tinggi yang ada di Indonesia belum memiliki kesamaan nilai dan kualitas yang diberikan pada mahasiswa, sehingga terdapat perbedaan dalam kesiapan untuk menghadapi dunia kerja (Adhyaksa & Rusgiyono, 2010).

Kesiapan untuk bekerja dikenal dengan istilah *employability*. *Employability* mahasiswa dapat dijelaskan menggunakan konsep *employability development opportunities* (EDO). EDO adalah struktur yang dibuat oleh perguruan tinggi untuk mendukung *employability* mahasiswa (Milner, 2008). Adapun cara mengetahui sejauh mana perguruan tinggi mengembangkan *employability* mahasiswa dapat dilakukan dengan melihat kualitas EDO yang ditawarkan universitas kepada mahasiswa, khususnya keterlibatan mahasiswa dengan peluang tersebut (Milner, 2008; Ehiyazaryan & Barraclough, 2009). Berdasarkan penelitian Pitan dan Muller (2020), terdapat enam jenis EDO, yaitu *curriculum*, *work experience*, *career development learning*, *real world activities*, *personal development planning*, dan *extracurricular activities*.

Curriculum mengacu pada EDO yang membekali siswa dengan keterampilan akademik atau disiplin khusus (Pitan & Muller, 2020). Dalam kaitannya dengan *employability*, keterampilan ini adalah keterampilan yang memberikan dasar untuk memperoleh, mempertahankan, dan berkembang dalam suatu pekerjaan. Untuk memenuhi tantangan dalam meningkatkan kesiapan kerja siswa, banyak universitas yang mengembangkan strategi untuk menanamkan kemampuan kerja dalam setiap kurikulum, termasuk pengembangan modul kemampuan kerja, memasukkan kesiapan kerja pada seluruh program/kurikulum, pembelajaran berbasis masalah dan pekerjaan, identifikasi keterampilan, serta audit kurikulum (Watson, 2011).

Work experience (WE) adalah komponen pembelajaran yang berfokus pada penerapan teori dalam konteks berbasis kerja yang autentik dan merupakan mekanisme kunci yang memungkinkan siswa untuk membangun hubungan yang pasti antara teori dan praktik (Pitan & Muller, 2020). WE dapat berupa penempatan kerja, magang,

kerja lapangan, *job shadowing*, kerja mandiri, aktivitas kerja sukarela dan komunitas (Pitan, 2016b; Pitan & Atiku, 2017; Jackson et al., 2019). Hasil penelitian Finch et al. (2013) dan Qenani et al. (2014) menunjukkan bahwa WE yang diperoleh mahasiswa memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap persepsi mahasiswa tentang *employability*.

Career development learning (CDL) mengacu pada kegiatan pengembangan karier yang memberikan siswa informasi, saran, dan bimbingan mengenai karier yang dibutuhkan (Pitan & Muller, 2020). Kegiatan tersebut meliputi pelatihan pembuatan/penyusunan *curriculum vitae*, pencarian kerja, lamaran kerja, persiapan wawancara, presentasi diri, keterampilan komunikasi, dan etika kerja (Pitan & Atiku, 2017; Donald et al., 2019). Watts (2006) dan Bridgstock (2009) lebih lanjut berpendapat bahwa pendidikan karier sangat penting untuk kelayakan kerja karena membekali siswa dengan pengetahuan tentang cara mengembangkan, menampilkan, dan menggunakan berbagai keterampilan mereka yang lain.

Personal development planning (PDP) mengacu pada pentingnya melatih siswa untuk dapat mencatat perkembangan dan pencapaian diri guna meningkatkan *employability* (Pitan & Muller, 2020). Ward et al. (2009) mendefinisikan PDP sebagai proses terstruktur bagi para siswa yang diberikan/didukung oleh organisasi pendidikan. Proses terstruktur ini bertujuan untuk merefleksikan dan mengevaluasi diri siswa sendiri atas pengalaman dan pencapaian belajar mereka untuk merencanakan pengembangan pribadi, akademik, dan karier mereka. Oleh karena itu, penting bagi universitas untuk memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk merefleksikan dan mengevaluasi pengalaman belajar mereka.

Real world activities (RWA) merupakan bentuk kegiatan yang memungkinkan siswa untuk membuat hubungan antarpembelajaran berbasis akademis teoretis dan menerapkan serta mentransfer pengetahuan dan keterampilan tersebut ke tempat kerja (Pitan & Atiku, 2017). Kegiatan tersebut meliputi, antara lain, kunjungan siswa ke perusahaan lokal, pameran karier, pelatihan rekrutmen formal, kunjungan alumni ke sekolah untuk mempresentasikan pembicaraan tentang jalur karier dan peluang di perusahaan mereka, serta pembelajaran interaktif berbasis simulasi.

Extracurricular activities (ECA) atau aktivitas ekstrakurikuler menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2016) adalah aktivitas diluar program yang tertulis di dalam kurikulum. Dalam pasar kerja yang semakin kompetitif, terlibat dalam kegiatan ekstrakurikuler seperti olahraga, seni, dan kegiatan sukarela dapat menawarkan siswa kesempatan untuk menjadi lebih teridentifikasi dari kelompok sebaya mereka (Stevenson & , 2012). Studi empiris telah menunjukkan bahwa pengusaha lebih memilih lulusan yang berpartisipasi dalam ECA, termasuk kegiatan serikat mahasiswa (jika dipantau secara tepat oleh otoritas lembaga), olahraga, keagamaan, amal, seni, dan musik masyarakat (Pitan & Muller, 2020).

Keterlibatan mahasiswa dengan EDO akan meningkatkan *employability* mereka dan memberikan mereka keunggulan di pasar dunia kerja (Dacre Pool & Sewell, 2007; Pitan, 2016a). Menurut Dacre Pool dan Sewell (2007), *employability* adalah kepemilikan atas kemampuan, pengetahuan, pemahaman, dan atribut pribadi yang dapat membuat seseorang memilih dan mempertahankan pekerjaan sehingga mereka puas dan berhasil. Hal ini tertuang dalam model *CareerEDGE* (Dacre Pool & Sewell, 2007), yaitu model yang terdiri dari lima komponen esensial dalam membentuk *employability*:

1. *Career development learning*

Komponen ini mencakup kegiatan yang memberikan bekal kepada mahasiswa untuk mengelola kariernya dengan memberikan pengetahuan, konsep, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan di dunia kerja. Selain itu, kegiatan pengembangan karier ini juga membantu mahasiswa untuk melihat peluang pekerjaan, menentukan tujuan karier, dan menampilkan diri mereka secara efektif di depan pemberi kerja. Dalam hal ini, *career development learning* adalah penilaian mahasiswa terhadap bekal yang ia miliki untuk menghadapi dunia kerja.

2. *Experience (work & life)*

Komponen pengalaman merupakan komponen yang sangat penting dalam membentuk kesiapan kerja. Ketika siswa mampu untuk belajar dari pengalaman yang ia alami, ia akan mengembangkan kompetensi dan keterampilan yang akan meningkatkan kesiapan kerja (Dacre Pool & Sewell, 2007). Menurut The Pedagogy for Employability Group (2004), secara luas disepakati bahwa lulusan dengan pengalaman kerja lebih mungkin untuk mendapatkan pekerjaan daripada lulusan tanpa pengalaman kerja. Untuk itu, sangat penting bagi mahasiswa untuk menyadari bahwa pengalaman dapat meningkatkan kesiapan kerja mereka, seperti pengalaman berorganisasi, menjadi sukarelawan, dan kerja paruh waktu.

3. *Degree subject knowledge, understanding & skills*

Komponen ini merupakan konsep pusat dari model *CareerEDGE*. Pada umumnya, motivasi memperoleh pendidikan tinggi adalah untuk mempelajari disiplin ilmu tertentu secara mendalam, mendapat gelar, dan mendapat kualifikasi yang lebih tinggi, sehingga mampu mendapat pekerjaan yang baik atau lebih baik. Hal ini dibuktikan dengan adanya kondisi ketika seseorang dengan kualifikasi yang lebih baik memiliki peluang kerja yang lebih baik pula (Johnes, 2006). Komponen ini berisikan segala pengetahuan, pemahaman, dan keterampilan yang secara spesifik didapatkan dari program studi yang dipilih oleh lulusan. Pada komponen ini, relevansi antara pekerjaan yang diinginkan dengan program studi yang diikuti juga menjadi hal yang penting.

4. *Generic skills*

Istilah *generic skills* digunakan dalam model ini untuk menggambarkan keterampilan individu yang dapat mendukung studi dalam disiplin ilmu apapun dan berpotensi untuk digunakan pada berbagai konteks, baik di perguruan tinggi maupun di tempat kerja (Bennett et al., 1999). Perusahaan menginginkan lulusan dengan keterampilan, pengetahuan, dan pemahaman sesuai dengan disiplin ilmu yang relevan. Namun selain itu, mereka juga mencari lulusan yang memiliki keterampilan umum yang dapat berkembang di berbagai bidang (Harvey et al., 1997).

5. *Emotional intelligence*

Emotional intelligence didefinisikan sebagai kapasitas untuk memahami emosi, menggunakan emosi untuk meningkatkan pemikiran, memahami emosi dan pengetahuan emosional, serta meregulasi emosi (Mayer et al., 2004). Menurut Goleman (1998), ketika konsep 'pekerjaan' dengan cepat digantikan oleh 'keterampilan praktis', *emotional intelligence* adalah kualitas utama yang akan membuat kita tetap dipekerjakan. Goleman (1998) mendefinisikan *emotional intelligence* sebagai kapasitas untuk mengenali perasaan diri sendiri dan orang lain, memotivasi diri, serta mengelola emosi dengan baik, baik itu emosi dalam diri maupun dalam menjalin hubungan dengan orang lain. Komponen ini berguna karena keberadaannya menentukan peningkatan motivasi, keinginan untuk meraih pencapaian yang lebih tinggi, dan kesuksesan karier.

Menurut Dacre Pool dan Sewell (2007), mahasiswa harus diberi kesempatan untuk merefleksikan dan mengevaluasi pembelajaran yang telah dilakukan. Dengan refleksi, mahasiswa dapat mengevaluasi dan membuat pengalaman menjadi lebih berarti. Proses refleksi dan evaluasi ini pun menjadi kunci terhadap pengembangan *self-efficacy*, *self-confidence*, dan *self-esteem*. Ketiga konsep tersebut memiliki peranan penting sebagai suatu produk interaksi antara kelima dimensi pembentuk *employability*. Apabila kelima dimensi pembentuk rendah, maka *self-efficacy*, *self-confidence*, dan *self-esteem* pun akan rendah, begitu pula sebaliknya.

Penelitian-penelitian sebelumnya di Indonesia belum banyak yang meneliti pandangan mahasiswa tingkat akhir pada EDO yang difasilitasi oleh pihak perguruan tinggi terhadap *employability* mahasiswa. Maka dari itu,

penelitian ini dilakukan pada mahasiswa tingkat akhir di Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran (Unpad). Adapun alasan pemilihan sampel penelitian pada mahasiswa tingkat akhir adalah karena pada tahap ini, mereka lebih memiliki kesadaran atas karier dan cenderung memiliki wawasan yang lebih baik mengenai pertanyaan terkait kesiapan kerja (Pitan & Atiku, 2017). Sementara itu, alasan pemilihan Fakultas Psikologi Unpad adalah karena fakultas ini menjadi salah satu dari 10 program studi paling ketat pada seleksi SNMPTN 2021, yakni dengan perbandingan pendaftar dan kuota yang diterima adalah 1:67. Dengan kondisi ini, maka Fakultas Psikologi Unpad memiliki mahasiswa-mahasiswa yang berkualitas baik sehingga harapannya kelak dapat menjadi lulusan yang memiliki kesiapan kerja *mumpuni* untuk bisa bersaing di dunia kerja. Berdasarkan data *tracer study*, mayoritas rentang waktu tunggu diterima kerja lulusan Fakultas Psikologi Unpad adalah 0–6 bulan dan dapat dikategorikan baik menurut Manajer Pembelajaran, Kemahasiswaan, dan Alumni Fakultas Psikologi Unpad. Hal ini menjadi indikasi bahwa lulusan Fakultas Psikologi Unpad memiliki kesiapan kerja yang baik, meskipun menurut Dacre Pool dan Sewell (2007) kesiapan kerja tidak bisa diukur hanya dengan melihat rentang waktu diterima kerja. Dengan kondisi ini, maka peneliti tertarik untuk melihat peran EDO terhadap *employability* pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi Unpad.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan penelitian dengan memperoleh dan menyajikan data yang berbentuk angka. Penelitian ini menggunakan penghitungan statistik atas data yang telah didapat untuk membentuk hasil dari penelitian (Goodwin & Goodwin, 2016). Rancangan dalam penelitian ini adalah rancangan noneksperimental, yaitu penelitian dengan telaah empirik dan sistematis, serta peneliti tidak dapat mengontrol variabel secara langsung karena fenomenanya telah muncul, atau karena hakikat variabel tersebut menutup kemungkinan adanya manipulasi (Kerlinger & Lee, 2000). Penelitian ini menggunakan rancangan desain penelitian korelasional. Desain penelitian korelasional digunakan untuk menemukan hubungan dan derajat hubungan antara dua variabel (Christensen et al., 2011). Christensen et al. (2011) mengungkapkan bahwa pendekatan korelasional tidak hanya memberikan deskripsi, tetapi secara efektif dapat memberikan prediksi terhadap hubungan antarvariabel melalui pengukuran statistik regresi.

Teknik pengambilan data yang dilakukan adalah survei dengan menggunakan kuesioner *Employability Development Opportunities Review Tool* (EDORT) dan *Employability Development Profile CareerEDGE Model*. Alat ukur EDORT dikembangkan oleh Milner (2008) yang kemudian direvisi oleh Pitan dan Muller (2020). Peneliti melakukan proses adaptasi alat ukur ke bahasa Indonesia. Alat ukur terlebih dahulu dilakukan translasi sebanyak dua kali yaitu *forward translation* dan *backward translation*, lalu dilakukan pengujian validitas dengan *expert review* dari dua dosen Fakultas Psikologi Unpad yaitu Megawati Batubara, S.Psi., M.Psi., Psikolog dan Rezki A. Sulistiobudi, S.Psi., M.Psi., Psikolog, serta selanjutnya, dilakukan uji coba alat ukur beserta uji reliabilitas dan validitas.

Populasi pada penelitian ini adalah mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi Unpad angkatan 2019. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling* sehingga setiap partisipan dalam populasi memiliki besar kemungkinan yang sama untuk dipilih menjadi sampel penelitian (Christensen et al., 2011). *Randomization* atau pengacakan pada penelitian ini dilakukan menggunakan *random generator* yang tersedia pada aplikasi UNPAD SAS. Nomor acak terlebih dahulu ditentukan pada setiap mahasiswa Fakultas Psikologi Unpad angkatan 2019. Kemudian, pengacakan dilakukan berdasarkan nomor pada setiap mahasiswa untuk menentukan calon partisipan. Jumlah sampel yang diperoleh setelah melakukan penyebaran kuesioner pada penelitian ini adalah sebanyak 86 responden. Setelah data terkumpul, data diolah menggunakan statistik deskriptif untuk mengolah data demografi, data penunjang, dan skor dari kedua alat ukur. Selanjutnya, dilakukan uji analisis korelasi dan analisis linier berganda untuk menjawab pertanyaan penelitian.

Tabel 1. Data Demografi

| Kategori | <i>n</i> | % |
|-----------------|------------|-------|
| Jenis kelamin | | |
| Laki-laki | 10 | 11.6% |
| Perempuan | 76 | 88.4% |
| Usia | | |
| M (<i>SD</i>) | 20.9 (0.5) | |
| Min | 19 | |
| Max | 22 | |

Hasil

Hasil penelitian ini diperoleh dari 86 mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi Unpad. Hasil penelitian meliputi hasil pengolahan data dari variabel *employability development opportunities* dan *employability*, kemudian peran *employability development opportunities* terhadap *employability*. Sebaran data berdasarkan jenis kelamin dan usia mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi Unpad disajikan pada Tabel 1.

Berdasarkan Tabel 2, empat dari enam jenis EDO didominasi pada kategori sedang, dan dua jenis lainnya didominasi pada kategori tinggi. *Curriculum* dan *Extracurricular Activities* adalah dua jenis EDO yang didominasi oleh skor tinggi, yaitu sebanyak 85% dan 50%. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian mahasiswa terhadap kurikulum dan kegiatan ekstrakurikuler yang diterapkan oleh Fakultas Psikologi Unpad sangat mendukung mahasiswa dalam mengembangkan kesiapan kerja.

Tabel 2. Gambaran *Employability Development Opportunities*

| Dimensi | <i>M</i> | <i>SD</i> | Kategori | | | | | |
|--------------------------------------|----------|-----------|----------|-----|----------|-----|----------|-----|
| | | | Rendah | | Sedang | | Tinggi | |
| | | | <i>n</i> | % | <i>n</i> | % | <i>n</i> | % |
| <i>Curriculum</i> | 20.20 | 2.09 | 0 | 0% | 13 | 15% | 73 | 85% |
| <i>Work experience</i> | 15.40 | 3.49 | 10 | 12% | 61 | 71% | 15 | 17% |
| <i>Personal development planning</i> | 14.30 | 2.23 | 3 | 4% | 58 | 67% | 25 | 29% |
| <i>Career development learning</i> | 17.60 | 3.12 | 4 | 5% | 45 | 52% | 37 | 43% |
| <i>Extracurricular activities</i> | 18.10 | 2.93 | 2 | 2% | 41 | 48% | 43 | 50% |
| <i>Real world activities</i> | 16.30 | 3.01 | 5 | 6% | 62 | 72% | 19 | 22% |

Tabel 3. Gambaran *Employability*

| Dimensi | <i>M</i> | <i>SD</i> | Kategori | | | | | |
|------------------------------------|----------|-----------|----------|-----|----------|-----|----------|-----|
| | | | Rendah | | Sedang | | Tinggi | |
| | | | <i>n</i> | % | <i>n</i> | % | <i>n</i> | % |
| <i>Employability</i> | 3.52 | .45 | 0 | 0% | 55 | 64% | 31 | 36% |
| <i>Career development learning</i> | 3.70 | .58 | 2 | 3% | 40 | 46% | 44 | 51% |
| <i>Experience</i> | 3.13 | .85 | 13 | 15% | 50 | 58% | 23 | 27% |
| <i>Degree, subject, knowledge</i> | 3.31 | .74 | 6 | 7% | 52 | 60% | 28 | 33% |
| <i>Generic skills</i> | 3.69 | .42 | 0 | 0% | 43 | 50% | 43 | 50% |
| <i>Emotional intelligence</i> | 3.70 | .51 | 0 | 0% | 55 | 64% | 31 | 36% |

Tabel 4. Korelasi antarjenis *Employability Development Opportunities* (EDO)

| Variabel | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|---|--------|--------|--------|--------|--------|-------|------|
| 1. <i>Curriculum</i> | — | | | | | | |
| 2. <i>Work experience</i> | .34** | — | | | | | |
| 3. <i>Personal development planning</i> | .36*** | .21* | — | | | | |
| 4. <i>Career development learning</i> | .35** | .32** | .22* | — | | | |
| 5. <i>Extracurricular activities</i> | .19 | .25* | .38*** | .52*** | — | | |
| 6. <i>Real world activities</i> | .31** | .46*** | .28* | .42*** | .53*** | — | |
| 7. <i>Employability</i> | .22* | -.03 | .54*** | -.01 | .21 | .12 | — |
| <i>M</i> | 20.20 | 15.40 | 14.30 | 17.60 | 18.10 | 16.30 | 3.51 |
| <i>SD</i> | 2.09 | 3.49 | 2.23 | 3.12 | 2.93 | 3.01 | .45 |

Keterangan: * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Berdasarkan Tabel 3, diketahui bahwa tingkat skor *employability* mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi Unpad didominasi kategori sedang (64%) dan tidak terdapat skor rendah (0%). Jika dilihat berdasarkan skor tiap dimensi, *career development learning* dan *generic skills* adalah dimensi dengan kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian mahasiswa terhadap kemampuan, pengetahuan, pemahaman, dan atribut pribadi yang dimiliki membuat mereka mampu untuk mengelola dan mengembangkan karier serta menerapkan keterampilan umum/dasar yang dimiliki di setiap pekerjaan.

Hasil dari uji korelasi yang dilakukan dapat dilihat pada Tabel 4. Diketahui bahwa *employability* memiliki hubungan yang signifikan dengan *curriculum* ($r = .22$, $p < .05$) dan *personal development planning* ($r = .54$, $p < .001$). Berdasarkan kriteria Guilford (1950), korelasi yang terjadi antara *employability* dengan *curriculum* tergolong rendah, sedangkan korelasi antara *employability* dan *personal development planning* termasuk ke dalam kategori sedang. *Employability* tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan keempat EDO lainnya. Hasil pengujian juga menemukan hubungan antar jenis EDO untuk melihat pola hubungan yang terjadi. Pada tabel 4, dapat dilihat bahwa *personal development planning* memiliki korelasi positif dengan *curriculum* ($r = .36$, $p < .001$), *work experience* ($r = .21$, $p < .05$), *career development learning* ($r = .22$, $p < .05$), *extracurricular activities* ($r = .38$, $p < .001$), dan *real world activities* ($r = .28$, $p < .05$). Selain itu, ditemukan pula hubungan antara *real world activities* dengan *curriculum* ($r = .31$, $p < .01$), WE ($r = .46$, $p < .001$), ECA ($r = .53$, $p < .001$), dan CDL ($r = .42$, $p < .001$). Tidak hanya dengan PDP dan RWA, *curriculum* juga memiliki hubungan yang signifikan dengan WE ($r = .34$, $p < .01$) dan CDL ($r = .35$, $p < .01$).

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Predictor | Estimate | SE | t | p | Std. Estimates | R ² |
|-------------------------------|----------|------|--------|--------|----------------|----------------|
| Intercept | 1.857 | .450 | 4.129* | < .001 | 0.588 | .345 |
| Curriculum | .027 | .023 | 1.183 | .241 | .125 | .016 |
| Work experience | -.022 | .014 | -1.618 | .110 | -.171 | .029 |
| Personal development planning | .107 | .021 | 5.036* | < .001 | .523 | .274 |
| Career development learning | -.027 | .017 | -1.648 | .103 | -.187 | .035 |
| Extracurricular activities | .017 | .019 | 0.902 | .370 | .110 | .012 |
| Real world activities | .006 | .018 | .305 | .761 | .036 | .001 |

Berdasarkan Tabel 5, dapat dilihat bahwa EDO secara keseluruhan memiliki peran yang signifikan terhadap *employability* ($R^2 = .345$, $p < .05$). Jika dilihat berdasarkan enam jenis EDO, hanya jenis *personal development planning* yang memiliki peran yang signifikan terhadap *employability* dengan koefisien regresi sebesar ($R^2 = .274$, $p < .05$). Sementara itu, pada lima jenis EDO yang lain, tidak terdapat peran yang signifikan terhadap *employability*.

Pembahasan

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa EDO secara keseluruhan berperan signifikan terhadap *employability*, dengan koefisien regresi sebesar .345. Hal ini dapat diartikan bahwa EDO berperan terhadap meningkatnya *employability* sebesar 34.5%. Sesuai dengan penelitian Pitan dan Muller (2020) tentang perspektif siswa mengenai EDO dalam pendidikan tinggi di Afrika Selatan, yang hasilnya juga menunjukkan adanya peran EDO secara signifikan terhadap *employability* mahasiswa. EDO yang diukur pada penelitian tersebut juga sama dengan penelitian ini yaitu *curriculum*, *work experience*, *real world activities*, *extracurricular activities*, *personal development planning*, dan *career development learning*.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *personal development planning* (PDP) memiliki peran yang signifikan terhadap *employability* sebesar 27.4% dan termasuk ke dalam kategori lemah. Meskipun tergolong pada kategori lemah, namun peran yang signifikan menunjukkan bahwa jika mahasiswa menilai Fakultas Psikologi Unpad telah memfasilitasi aktivitas/program yang dapat merefleksikan dan mengevaluasi diri mahasiswa atas pengalaman dan pencapaian belajar untuk merencanakan pengembangan pribadi, akademik, dan karier, maka aktivitas/program ini akan meningkatkan kesiapan kerja mereka. Ward et al. (2009) mendefinisikan PDP sebagai proses terstruktur yang dilakukan oleh institut pendidikan dan didukung/dilakukan oleh mahasiswa. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa PDP memiliki peranan yang signifikan pada *employability* (Pitan, 2016b; Ward et al., 2009; Leong, 2012). Aktivitas/program yang dapat diberikan meliputi pembentukan kegiatan bimbingan karier bagi seluruh mahasiswa, mewajibkan kegiatan perwalian, dan pemasukan bimbingan karier dalam program.

Sementara itu, lima jenis EDO lainnya yaitu *curriculum*, *work experience*, *career development learning*, *real world activities*, dan *extracurricular activities* tidak memiliki peran yang signifikan terhadap *employability*. Hal ini mungkin terjadi karena kurangnya keterlibatan mahasiswa terhadap kegiatan-kegiatan yang telah difasilitasi (Pitan & Muller, 2020). Berdasarkan data penunjang, selain meningkatkan kesiapan kerja melalui kegiatan-kegiatan yang ada di kampus, mahasiswa juga memiliki banyak cara untuk mempersiapkan dirinya menghadapi dunia kerja. Kegiatan tersebut seperti mencari informasi di media sosial, mengikuti *online course*, bertanya kepada kakak tingkat, keluarga, teman, dan sebagainya.

Adapun hal lain yang dapat menjelaskan kondisi ini adalah karena tidak semua EDO linier, sehingga adanya kemungkinan setiap jenis EDO tidak langsung memengaruhi *employability*, melainkan memengaruhi jenis EDO lainnya. Hal ini juga dapat dibuktikan dengan melihat hubungan antarjenis EDO. Pada Tabel 4, dapat dilihat adanya korelasi antara tiap dimensi EDO, tetapi tidak terdapat korelasi antara *curriculum* dengan *extracurricular activities*. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pitan (2016b) di Nigeria, yang menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara masing-masing dimensi EDO dengan korelasi sedang hingga kuat.

Tidak adanya peran yang signifikan dari *work experience* (WE) terhadap *employability* tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pitan dan Muller (2020) di Afrika Selatan yang menunjukkan bahwa WE memiliki peran yang signifikan terhadap *employability* mahasiswa. Meskipun begitu, hasil literatur tersebut menunjukkan bahwa WE memiliki peran yang paling rendah di antara EDO lainnya. Begitu pula pada *curriculum*, hasil

analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa *curriculum* tidak memiliki peran yang signifikan terhadap *employability*. Hal ini juga tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pitan dan Muller (2020) di Afrika Selatan.

Real world activities (RWA) merupakan kegiatan yang memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk menerapkan pembelajaran teoretis dan mentransfer pengetahuan dan keterampilan tersebut ke tempat kerja (Pitan & Atiku, 2017). Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa RWA tidak memiliki peran yang signifikan terhadap *employability*. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian Pitan (2016b) di Nigeria, yang menunjukkan bahwa RWA memiliki pengaruh terhadap *employability* dengan signifikansi paling tinggi di antara dimensi EDO lainnya. Namun, hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Pitan dan Muller (2020) di Afrika Selatan yang juga menunjukkan bahwa RWA tidak memiliki peran yang signifikan terhadap *employability*.

Extracurricular activities (ECA) tidak memiliki peran yang signifikan pada *employability* menurut hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pitan (2016b) di Nigeria, yang menunjukkan bahwa ECA tidak memiliki peran yang signifikan terhadap *employability*. Hal ini mungkin terjadi karena ECA sendiri tidak memprediksi *employability* secara langsung, tetapi membantu memprediksi EDO lainnya yang dapat memengaruhi *employability* (Lau et al., 2014; Pitan, 2016a). Hal ini didukung pula oleh Woolley (1997) yang menyebut ECA dalam model regresi berganda berperan sebagai variabel kontrol.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa enam dimensi EDO, yaitu *curriculum*, *work experience*, *career development learning*, *personal development planning*, *real world activities*, dan *extracurricular activities*, secara bersama-sama memiliki peran yang signifikan terhadap *employability*. Artinya, semakin banyak perguruan tinggi menyediakan aktivitas/program dari enam jenis EDO dan semakin mahasiswa terlibat pada aktivitas/program tersebut, maka semakin tinggi pula *employability* mahasiswa. Namun, ketika dilihat peran dari masing-masing jenis EDO, hanya *personal development planning* (PDP) yang memiliki peran secara signifikan terhadap *employability*.

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa mahasiswa menilai Fakultas Psikologi Unpad telah memberikan aktivitas/program kurikulum dan kegiatan ekstrakurikuler yang mendukung mahasiswa dalam mengembangkan kesiapan kerjanya. Mahasiswa pun menilai bahwa mereka mampu untuk mengelola dan mengembangkan karier, serta menerapkan keterampilan umum/dasar yang dimiliki di setiap pekerjaan. Untuk lebih meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa dengan meningkatkan PDP, maka fakultas dapat memberikan aktivitas/program seperti membentuk kegiatan bimbingan karier bagi seluruh mahasiswa, atau mewajibkan kegiatan perwalian dan memasukan bimbingan karier dalam programnya.

Penelitian ini berhasil menunjukkan peran penting EDO terhadap *employability* mahasiswa di Fakultas Psikologi Unpad. Namun, hasil penelitian ini hanya terikat pada sampel penelitian mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi Unpad tahun ajaran 2022/2023, karena penelitian ini mengkaji penilaian mahasiswa terhadap kegiatan, program, dan fasilitas yang didapat dan dirasakan selama berkuliah. Kedepannya, dapat dilakukan penelitian lebih lanjut dengan jumlah sampel yang lebih besar dan pada berbagai jenis lembaga pendidikan.

Daftar Pustaka

Adhyaksa, M. A., & Rusgiyono, A. (2010). Persepsi dunia kerja terhadap lulusan fresh graduate S1 menggunakan multidimensional unfolding (Studi kasus: dunia usaha di Kabupaten Batang). *Media Statistika*, 3(1), 49-57. <https://doi.org/10.14710/medstat.3.1.49-57>

- Badan Pusat Statistik. (2021). *Tingkat pengangguran terbuka berdasarkan tingkat pendidikan*. <https://www.bps.go.id/indicator/6/1179/1/tingkat-pengangguran-terbuka-berdasarkan-tingkat-pendidikan.html>.
- Bennett, N., Dunne, E., & Carré, C. (1999). Patterns of core and generic skill provision in higher education. *Higher Education*, 37(1), 71-93. <https://doi.org/10.1023/A:1003451727126>
- Bridgstock, R. (2009). The graduate attributes we've overlooked: enhancing graduate employability through career management skills. *Higher Education Research & Development*, 28(1), 31-44. <https://doi.org/10.1080/07294360802444347>
- Christensen, L. B., Johnson, B., & Turner, L. A. (2011). *Research methods, design, and analysis* (12th ed.). Pearson Higher Education.
- Clegg, S., Stevenson, J., & Willott, J. (2009). Extending conceptualisations of the diversity and value of extracurricular activities: A cultural capital approach to graduate outcomes. *Higher Education Academy*.
- Dacre Pool, L., & Sewell, P. (2007). The key to employability: developing a practical model of graduate employability. *Education+ Training*, 49(4), 277-289. <https://doi.org/10.1108/00400910710754435>
- Donald, W. E., Baruch, Y., & Ashleigh, M. (2019). The undergraduate self-perception of employability: human capital, careers advice, and career ownership. *Studies in Higher Education*, 44(4), 599-614. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1387107>
- Ehiyazaryan, E., & Barraclough, N. (2009). Enhancing employability: integrating real world experience in the curriculum. *Education+ Training*, 51(4), 292-308. <https://doi.org/10.1108/00400910910964575>
- Finch, D. J., Hamilton, L. K., Baldwin, R., & Zehner, M. (2013). An exploratory study of factors affecting undergraduate employability. *Education+ Training*, 55(7), 681-704. <https://doi.org/10.1108/ET-07-2012-0077>
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. Bantam.
- Goodwin, K. A., & Goodwin, C. J. (2016). *Research in psychology: methods and design*. John Wiley & Sons.
- Gowsalya, G., & Kumar, A. (2016). A study on the factors affecting employability skills among college students in Namakkal District of Tamil Nadu. *International Journal of Commerce and Management Research*, 2(11), 9-14.
- Guilford, J. P. (1950). *Fundamental statistics in psychology and education* (2nd ed.). McGraw-Hill.
- Harvey, L., Geall, V., & Moon, S. (1997). Graduates' work: implications of organizational change for the development of student attributes. *Industry and Higher Education*, 11(5), 287-296. <https://doi.org/10.1177/095042229701100504>
- Herizon, H., & Wirida, F. (2013). Pengembangan soft skills melalui pendekatan student centre learning di Perguruan Tinggi. *POLI BISNIS*, 4(2), 101-112.
- Jackson, D., Fleming, J., & Rowe, A. (2019). Enabling the transfer of skills and knowledge across classroom and work contexts. *Vocations and Learning*, 12, 459-478. <https://doi.org/10.1007/s12186-019-09224-1>
- Johnes, J. (2006). Data envelopment analysis and its application to the measurement of efficiency in higher education. *Economics of Education Review*, 25(3), 273-288. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2005.02.005>
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. (2016). *Mahasiswa*. <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/mahasiswa>
- Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2000). *Foundations of behavioral research* (4th ed.). Holt, NY, 409.
- Lau, H. H., Hsu, H. Y., Acosta, S., & Hsu, T. L. (2014). Impact of participation in extra-curricular activities during college on graduate employability: an empirical study of graduates of Taiwanese business schools. *Educational Studies*, 40(1), 26-47. <https://doi.org/10.1080/03055698.2013.830244>

- Leong, R. (2012, November). An assessment rubric on reflection in a career development learning component of a business course. In *2012 Australian Collaborative Education Network National Conference* (p. 153).
- Lowden, K., Hall, S., Elliot, D. D., & Lewin, J. (2011). *Employer's perception of the employability skills of new graduate*. Edge Foundation.
- Maryati, S. (2015). Dinamika pengangguran terdidik: tantangan menuju bonus demografi di Indonesia. *Economica: Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Sumatera Barat*, 3(2), 124-136.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2004). Emotional intelligence: theory, findings, and implications. *Psychological Inquiry*, 15(3), 197-215. https://doi.org/10.1207/s15327965pli1503_02
- Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (2014). *Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia No. 49 tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi*.
- Milner, S. (2008). Summary evaluation report: Employability development opportunities review tool (EDORT). *Paper No. TLC/08/18, Teaching and Learning Committee*. University of Ulster.
- Pitan, O. S. (2016a). Employability development opportunities (EDOs) as measures of students' enhanced employability. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 6(3), 288-304. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-05-2016-0024>
- Pitan, O. S. (2016b). Towards enhancing university graduate employability in Nigeria. *Journal of Sociology and Social Anthropology*, 7(1), 1-11. <https://doi.org/10.1080/09766634.2016.11885696>
- Pitan, O. S., & Atiku, S. O. (2017). Structural determinants of students' employability: influence of career guidance activities. *South African Journal of Education*, 37(4). <https://doi.org/10.15700/saje.v37n4a1424>
- Pitan, O. S., & Muller, C. (2020). Student perspectives on employability development in higher education in South Africa. *Education+ Training*, 63(3), 453-471. <https://doi.org/10.1108/ET-02-2018-0039>
- Qenani, E., MacDougall, N., & Sexton, C. (2014). An empirical study of self-perceived employability: improving the prospects for student employment success in an uncertain environment. *Active Learning in Higher Education*, 15(3), 199-213. <https://doi.org/10.1177/1469787414544875>
- Rosana, F. C., (2015). Anies Baswedan: Manusia adalah investasi terbaik. *Satu Harapan*. <https://www.satuharapan.com/read-detail/read/anies-baswedan-manusia-adalah-investasi-terbaik>
- Stevenson, J., & Clegg, S. (2012). Who cares? Gender dynamics in the valuing of extra-curricular activities in higher education. *Gender and Education*, 24(1), 41-55. <https://doi.org/10.1080/09540253.2011.565039>
- Trisnawati, D. A. (2013). *Peran self-efficacy dan persepsi citra almamater terhadap ketakutan akan kegagalan pada para pencari kerja berstatus fresh graduate* [Skripsi, Universitas Brawijaya]. <http://repository.ub.ac.id/id/eprint/120669>
- Ward, R., Watts, A., Atlay, M., Strivens, J., Stapleford, J., Beasley, L., & Palmer, S. (2009). *Personal development planning and employability* (Rev. ed.).
- Watson, R. (2011). A rationale for the development of an extracurricular employability award at a British university. *Research in Post-Compulsory Education*, 16(3), 371-384.
- Watts, A. G. (2006). *Career development learning and employability*. Higher Education Academy.
- Woolley, K. K. (1997). *How variables uncorrelated with the dependent variable can actually make excellent predictors: the important suppressor variable case*.