

BAB I

PENGANTAR

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang dimiliki oleh suatu organisasi. Manusia dapat dikatakan sebagai sumber daya penting bagi organisasi, karena manusia adalah faktor yang terlibat secara penuh dalam berjalannya kehidupan organisasi untuk dapat mewujudkan visi misi organisasi. Sumber daya manusia juga merupakan faktor kunci dari keberhasilan suatu organisasi (Cania, 2014). Kehebatan suatu organisasi, baik dari segi perencanaan, proses, pengembangan, pengawasan, serta kecanggihan teknologi yang dimiliki, tentunya tidak lepas dari peran sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan faktor penggerak dari berjalannya hal-hal tersebut. Hal utama yang sebaiknya diperhatikan oleh suatu organisasi adalah kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, karena baik buruknya kualitas sumber daya manusia yang dimiliki akan berpengaruh pada jalannya peran sumber daya itu sendiri dalam suatu organisasi (Khare, 2014).

Institusi pendidikan adalah institusi yang berperan dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas bagi organisasi (Judisseno, 2008). Menurut Muhson (2012) pendidikan dan latihan merupakan sarana penting dalam pengembangan sumber daya manusia, karena dapat menambah pengetahuan dan keterampilan kerja yang dimana akan meningkatkan produktivitas kerja. Seperti yang dikatakan oleh Panagiotakopoulos (2012) bahwa institusi pendidikan

membantu mempersiapkan lulusan dari mencari pekerjaan hingga mendapatkan pekerjaan yang layak. Kompetensi yang dimiliki oleh para pekerja juga diperoleh dari hasil menjalani pendidikan formal ataupun pendidikan kejuruan (Almeida, 2007). Perguruan tinggi merupakan salah satu institusi pendidikan tertinggi yang memiliki tanggung jawab dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas, yaitu memiliki pemahaman akan ilmu pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Montgomery (dalam Papalia dkk, 2007) menyatakan bahwa perguruan tinggi merupakan sarana pengembangan kemampuan dan kepribadian mahasiswa, khususnya keterampilan komunikasi, keterampilan berhitung, kemampuan berpikir kritis dan *moral reasoning*. Sebagaimana yang tercatat dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 49 Tahun 2014, lulusan sarjana dianggap telah mampu untuk menguasai pengetahuan secara teoritis, memiliki keterampilan secara umum dan keterampilan secara khusus pada bidangnya masing-masing. Atas dasar itu, perguruan tinggi memiliki peran penting dalam mempersiapkan lulusan sarjana agar siap untuk bekerja (Lowden dkk, 2011).

Dalam hal mempersiapkan lulusan sarjana yang siap bekerja dan mampu bersaing untuk mengisi peluang kerja yang ada, baik lokal, global maupun internasional atau secara mandiri menciptakan lapangan kerja sendiri, maka salah satu hal penting yang perlu diperhatikan adalah *employability skills* dari para lulusan sarjana (Kuat, 2017). Iyer & Dave (2015) mengatakan bahwa institusi pendidikan menjadi dasar dari terbentuknya *employability skills* yang dimana mampu membantu para lulusan sarjana untuk mendapatkan pekerjaan. Pendidikan

mengenai *employability skills* sangat diperlukan bagi para lulusan sarjana agar siap untuk memasuki dunia kerja (Litkhitkar, 2016). Seperti yang dikatakan oleh Rothwell & Arnold (2007) *employability skills* merupakan salah satu hal penting yang perlu diperhatikan oleh lulusan sarjana untuk mendapatkan pekerjaan dan mempertahankan pekerjaan.

Employability skills adalah kemampuan untuk memperoleh pekerjaan, mempertahankan pekerjaan, serta meraih kesuksesan dalam kehidupan karier (Rasul dkk, 2013). McQuaid dan Lindsay (2005) mendefinisikan *employability skills* sebagai kemampuan seseorang untuk dapat siap bekerja dan siap untuk bersaing dalam mengisi peluang karier yang tersedia. Dalam hal ini, *employability skills* merupakan kemampuan adaptasi seseorang dalam mengidentifikasi dan mengembangkan peluang karier (Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004). Lowden dkk (2011) mengatakan bahwa *employability skills* membantu mempersiapkan seseorang dalam mendapatkan pekerjaan dan menjalankan perannya sebagai seorang karyawan pada suatu organisasi. *Employability skills* juga membantu seseorang untuk dapat secara mudah mendapatkan pekerjaan kembali ketika berhenti atau diberhentikan (Brewer, 2013). Pool & Sewell (2007) menyatakan bahwa *employability skills* membantu seseorang untuk mewujudkan kemampuan yang dimiliki dalam hubungannya dengan kehidupan kerja, kemampuan yang dimaksud terdiri dari pengetahuan, pemahaman, keterampilan dan atribut pribadi, serta bagaimana cara untuk menggunakan dan merepresentasikan kemampuan yang dimiliki. Kemampuan yang dimaksud tidak hanya pengetahuan dan keterampilan secara teknis (*hard skill*) saja, tetapi juga meliputi sikap dan tindakan (*soft skill*),

seperti mampu menyesuaikan diri dengan rekan kerja maupun atasan, kemampuan dalam membuat keputusan, kerjasama tim dan keterampilan komunikasi (Lowden dkk, 2011), bahkan *soft skill* dinilai lebih diutamakan dari pada *hard skill* (Mansour & Dean, 2016).

Employability skills yang tinggi mampu membantu meningkatkan kesempatan seseorang untuk mendapatkan pekerjaan (Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004). *Employability skills* dapat meningkat ketika seseorang memiliki keterampilan komunikasi, kemampuan memecahkan masalah, kemauan untuk belajar, kerjasama tim, kemampuan berpikir kritis, kreatif dan inovatif (Wilton, 2014; Mansour & Dean, 2015), kemampuan dalam membuat keputusan, kemampuan adaptasi (Hashim, 2015), serta keterampilan teknis atau keterampilan dalam menggunakan teknologi (Kulkarni & Chachadi, 2014; Paadi, 2014). Selain itu, *employability skills* dapat meningkat ketika kemampuan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan. Seperti yang dikatakan oleh Pool & Sewell (2007) seseorang yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaannya akan cenderung bekerja lebih baik, merasa lebih tertantang secara mental untuk melakukan pekerjaannya dan merasa nyaman dengan pekerjaannya, sehingga dapat menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Atas dasar itu, akan lebih baik jika adanya keseimbangan antara kemampuan yang dimiliki dengan pekerjaan. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa *employability skills* yang baik sangat dibutuhkan oleh lulusan sarjana, karena dapat mempengaruhi dalam memperoleh dan mempertahankan pekerjaan.

Penelitian dengan judul *employability skills* pada lulusan baru S1 (Strata-1) prodi psikologi Universitas Islam Indonesia ini terinspirasi dari banyak terjadinya lulusan baru yang menganggur. Masalah mengenai pengangguran pada lulusan baru menjadi pembahasan di seluruh dunia, dimana terjadi karena kurangnya kualitas pengetahuan, keterampilan dan sikap dari para lulusan baru (Gowsalya & Kumar, 2016). Di Indonesia sendiri, tingkat pengangguran didominasi oleh lulusan dari perguruan tinggi, dimana terdapat ratusan ribu yang menganggur setiap tahunnya (Liputan6.com, 2018). Kemudian, berdasarkan data dari Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi, pada tahun 2018 terdapat sekitar 8,8% dari total keseluruhan 7 juta pengangguran di Indonesia adalah lulusan sarjana, yaitu sebesar 630 ribu lulusan sarjana yang menganggur. Bahkan, menurut Kepala Biro Pusat Statistik (BPS), Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) penduduk Indonesia terdapat peningkatan pada tingkat pengangguran lulusan sarjana di Indonesia sebesar 1,13%, yaitu dari 5,18% pada Februari 2017 hingga 6,31% pada Februari 2018. Tingkat pengangguran lulusan sarjana Indonesia cukup tinggi, karena lulusan sarjana menganggap memiliki kompetensi yang lebih tinggi dibandingkan dengan lulusan SMA atau SMK, padahal kenyataannya kompetensi yang dimiliki masih tidak sesuai dengan kebutuhan dunia kerja (Tribunnews.com, 2017). Agustin (2012) mengatakan bahwa memiliki gelar sarjana tidak menjamin seseorang dalam mendapatkan pekerjaan.

Pengangguran merupakan salah satu dampak dari kurangnya kualitas *employability skills* pada lulusan baru. *Employability skills* menjadi isu yang sering diperbincangkan setiap tahun, karena dianggap sebagai masalah dari terjadinya

peningkatan pengangguran (Likhitkar, 2016). Penelitian menemukan bahwa banyak negara di dunia yang kekurangan kemampuan *employability skills* dari para pekerja (Iyer & Dave, 2015). Beberapa tahun terakhir ini, *employability skills* dari para lulusan sarjana menjadi topik utama yang sering diperbincangkan (Pitan, 2016). Mansour & Dean (2016) menyatakan bahwa kualitas *employability skills* dari lulusan sarjana masih kurang. Saat ini banyak pengguna lulusan mencari lulusan sarjana yang berkompeten dalam hal akademis, keterampilan komunikasi, kemampuan beradaptasi, kemampuan memecahan masalah, keterampilan kerjasama tim, kemampuan berpikir kreatif dan inovatif, memiliki rasa antusias yang tinggi (Asirvatham & Priya, 2017), proaktif, dan kemampuan berpikir kritis (Harvey dalam Gowsalya & Kumar, 2016). Realitasnya, calon pekerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi masih susah untuk didapatkan (Jobstreet.com, 2017). Suryanto, Kamdi & Sutrisno (2013) mengatakan bahwa masih terdapat kesenjangan antara kebutuhan di dunia kerja dengan keterampilan yang dimiliki oleh para lulusan sarjana, walaupun institusi pendidikan telah melakukan kebijakan untuk mengadakan pelatihan dan pengembangan keterampilan, baik *hard skill* maupun *soft skill*. Salah satu penyebab lulusan sarjana di Indonesia sulit untuk mendapatkan pekerjaan disebabkan oleh minimnya kualitas keterampilan yang dibutuhkan oleh organisasi, seperti keterampilan komunikasi, penguasaan dalam bahasa asing, kemampuan berpikir kritis, kemampuan berpikir kreatif dan inovatif, kemampuan dalam pemecahan masalah dan penguasaan teknologi, padahal keterampilan-keterampilan tersebut menjadi modal awal bagi lulusan sarjana untuk mendapatkan pekerjaan (Kompas.com, 2016). Herizon & Wirda (2012) juga mengidentifikasi

bahwa lulusan sarjana masih lemah dalam keterampilan komunikasi, keterampilan kerjasama tim dan rendahnya inisiatif.

Penelitian ini difokuskan pada lulusan baru psikologi, karena program studi psikologi menjadi salah satu program studi yang cukup banyak diminati di Indonesia dan juga di negara lainnya. Salah satu perguruan tinggi di Indonesia yang memiliki program studi psikologi adalah Universitas Islam Indonesia. Seperti pada lulusan baru lainnya, lulusan baru psikologi dituntut untuk mampu menjadi lulusan baru yang kompeten, seperti memiliki keterampilan komunikasi, baik berbicara di depan umum maupun secara interpersonal (Wahyuni, 2014), kemampuan berpikir kritis, kemampuan memecahkan masalah (Toharudin & Kurniawan, 2017), kemampuan dalam membuat keputusan, keterampilan dalam menggunakan teknologi (Agustin, 2012) dan lain-lain. Kenyataannya, berdasarkan hasil survei mengenai kepuasan pengguna lulusan sarjana psikologi Universitas Islam Indonesia pada tahun 2017 menyatakan bahwa adanya kesenjangan antara kepentingan dengan kepuasan pengguna terhadap kompetensi dari lulusan sarjana psikologi Universitas Islam Indonesia, dimana kompetensi yang dikuasai oleh lulusan sarjana psikologi Universitas Islam Indonesia belum sepenuhnya dapat memenuhi harapan dan kebutuhan pengguna. Salah satu kompetensi dengan gap tertinggi adalah kreativitas, yaitu sebesar 1,02 dari rata-rata kepentingan sebesar 4,75 dan rata-rata kepuasan 3,73. Padahal kreativitas ini menjadi kompetensi dengan nilai kepentingan yang paling tinggi dibandingkan dengan kompetensi lainnya. Kemudian, berdasarkan hasil dari dilakukannya *focus group discussion*, pengguna menilai bahwa lulusan sarjana psikologi Universitas Islam Indonesia

masih kurang dalam keterampilan menggunakan program di komputer, kemampuan dalam memecahkan masalah, keterampilan komunikasi, kemampuan dalam kerja sama tim, keinginan untuk belajar, keahlian lain di luar bidang studi, kurangnya pengalaman di lapangan, kurangnya kepemimpinan, inisiatif dan kemampuan bahasa asing. Hal tersebut membuktikan bahwa pembekalan kompetensi, baik melalui pembelajaran dalam kurikulum maupun kegiatan ekstrakurikuler kepada lulusan masih di bawah harapan dari pengguna lulusan.

Seperti yang dialami oleh DH, seorang lulusan baru psikologi Universitas Islam Indonesia yang bekerja pada pekerjaan yang kurang sesuai dengan program studi yang telah digelutinya. DH bekerja sebagai staf administrasi pada salah satu perguruan tinggi di Yogyakarta. DH mengatakan bahwa dirinya merasa kesulitan dalam menggunakan beberapa program komputer yang menjadi penunjang utama dalam melaksanakan pekerjaannya. Dikarenakan pada saat kuliah, DH tidak mendapatkan ilmu mengenai program-program komputer secara lebih mendalam. Pada kondisi tersebut, DH mempelajari program-program komputer secara otodidak dan bertanya kepada rekan kerjanya. Kondisi yang sama juga dialami oleh AR, seorang lulusan baru psikologi Universitas Islam Indonesia yang juga bekerja pada pekerjaan yang kurang sesuai dengan program studi yang telah digelutinya. AR bekerja sebagai staf *marketing* pada salah satu perusahaan garmen di Yogyakarta. Pada saat awal bekerja, AR kesulitan dalam mengaplikasikan pengoperasian matematika yang dimana menjadi keahlian utama yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaannya. Saat kuliah, AR tidak mendapatkan ilmu mengenai pengoperasian matematika secara mendalam. Selain itu, AR juga merasa

kesulitan saat berkomunikasi dengan atasannya yang diharuskan untuk menggunakan bahasa asing. Hal tersebut dikarena minimnya pengalaman AR dalam menggunakan bahasa asing di kehidupan sehari-hari. Kondisi tersebut menyebabkan AR merasa tertekan dan memiliki keinginan untuk berhenti bekerja.

Kondisi lain dialami oleh TB, seorang lulusan baru psikologi Universitas Islam Indonesia yang bekerja sebagai seorang guru TK pada salah satu sekolah inklusi di Yogyakarta. Walaupun pekerjaannya cukup sesuai dengan program studi yang telah digeluti, TB masih merasa kesulitan untuk dapat berhadapan secara langsung dengan anak murid. TB merasa dirinya minim pengalaman, karena hanya sekedar berbekal ilmu saja. Kondisi yang sama juga dialami oleh RD, seorang lulusan baru psikologi Universitas Islam Indonesia yang bekerja pada salah satu perusahaan *property* dan *lifestyle* di Yogyakarta. RD merangkap dua jabatan sebagai staf HRD (*Human Resource Department*) dan GA (*General Affair*). Walaupun pekerjaannya cukup sesuai dengan program studi yang telah digeluti, RD merasa bahwa kenyataannya secara praktik tidak seutuhnya sama dengan ilmu yang telah dipelajarinya. RD merasa bahwa dirinya masih perlu untuk memperbanyak latihan dan pengalaman. Melihat kondisi dari keempat responden tersebut dapat dilihat bahwa ternyata keempat responden mengalami kesulitan ketika pertama kali bekerja yang disebabkan karena kurangnya keterampilan teknologi, pengalaman di lapangan, pengetahuan di bidang lain dan keterampilan bahasa asing.

Berdasarkan penjelasan di atas, *employability skills* dari lulusan baru menjadi fokus utama dalam penelitian ini. Peneliti ingin mengetahui apa saja faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pembentukan *employability skills* pada lulusan baru.

Melalui pendekatan kualitatif ini, peneliti ingin memperoleh data secara lebih mendalam berdasarkan pandangan dari lulusan baru secara langsung. Hal tersebut dikarenakan peneliti belum menemukan penelitian-penelitian sebelumnya yang membahas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pembentukan *employability skills* pada lulusan baru yang diperoleh berdasarkan pandangan dari lulusan baru itu sendiri.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti membuat rumusan masalah dari penelitian yang akan dilakukan ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pembentukan *employability skills* pada lulusan baru S1 prodi (Strata-1) psikologi Universitas Islam Indonesia. Penelitian ini menjadi penting, karena *employability skills* menjadi modal utama yang membantu lulusan baru untuk siap bekerja, lebih khususnya lagi adalah untuk mendapatkan dan mempertahankan pekerjaan, melaksanakan tugas dalam pekerjaan, serta berkembang di tempat kerja. Penelitian ini perlu dilakukan agar perguruan tinggi, pihak pengguna lulusan dan lulusan baru itu sendiri untuk dapat mengidentifikasi pentingnya *employability skills*, khususnya pada lulusan baru psikologi.

C. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini berfokus untuk menjawab pertanyaan, sebagai berikut:

1. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi pembentukan *employability skills* pada lulusan baru S1 (Strata-1) prodi psikologi Universitas Islam Indonesia?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pembentukan *employability skills* pada lulusan baru S1 (Strata-1) prodi psikologi Universitas Islam Indonesia.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk ilmu pengetahuan, dapat menciptakan pemahaman baru, memperluas dan memperdalam ilmu pengetahuan, serta menjadi sumbangan ilmu pengetahuan di bidang psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi mengenai *employability skills*, serta memperkaya hasil penelitian yang telah ada.

2. Manfaat Praktis

- a) Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan untuk dapat memenuhi syarat akhir guna memperoleh gelar sarjana psikologi, selain itu penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengalaman baru bagi peneliti.

b) Bagi Institusi Pendidikan dan Pihak Pengguna Lulusan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan bahan evaluasi bagi institusi pendidikan dan pihak pengguna lulusan dalam proses pengambilan kebijakan-kebijakan, khususnya mengenai *employability skills*.

c) Bagi Lulusan Baru

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi baru, khususnya mengenai *employability skills*, sehingga lulusan baru dapat lebih memahami dan mengembangkan kemampuan diri, serta mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja.

d) Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber inspirasi dan data tambahan untuk penelitian selanjutnya, khususnya mengenai *employability skills* pada lulusan baru psikologi.

F. Signifikansi dan Keunikan Penelitian

Penelitian mengenai *employability skills* dalam ruang lingkup psikologi merupakan penelitian yang masih cukup jarang diteliti. Peneliti menemukan beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini, di antaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Saputro & Suseno (2010) dalam bentuk jurnal yang berjudul Hubungan antara Kepercayaan Diri dengan *Employability* pada Mahasiswa. Pada penelitian ini, peneliti menjelaskan mengenai pengaruh kepercayaan diri terhadap *employability skills*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Responden dalam penelitian ini adalah mahasiswa psikologi

yang sedang menjalani semester akhir, yaitu yang sudah tutup teori dan sedang mengambil mata kuliah skripsi. Hasil yang diperoleh pada penelitian adalah adanya pengaruh positif yang signifikan antara kepercayaan diri dengan *employability skills* pada mahasiswa psikologi Universitas Islam Indonesia, dimana mahasiswa yang memiliki kepercayaan yang tinggi akan lebih siap untuk bekerja.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Sumer, Helvaci & Misirlisoy (2013) dengan bentuk jurnal yang berjudul *Employability of Psychology Graduates and their Job Satisfaction in Turkey*. Pada penelitian ini, peneliti mengidentifikasi *employability skills* dan kepuasan kerja dari lulusan psikologi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei secara online. Responden di dalam penelitian ini adalah lulusan psikologi, baik sarjana maupun pasca sarjana. Hasil pada penelitian ini menjelaskan bahwa lulusan psikologi, baik sarjana maupun pasca sarjana sebagian besar mampu untuk mendapatkan pekerjaan dalam jangka waktu kurang dari setahun sejak kelulusan dan telah memiliki pengalaman bekerja walaupun tidak sesuai dengan program studi. Kemudian, hasil penelitian ini juga menemukan bahwa lulusan sarjana lebih sulit untuk mendapatkan pekerjaan, memiliki kepuasan kerja yang lebih rendah dan mendapatkan upah yang lebih sedikit dibandingkan dengan lulusan pasca sarjana.

Berikut ini adalah penjelasan mengenai keaslian penelitian yang dilakukan oleh peneliti:

1. Keaslian Topik

Penelitian yang dilakukan oleh Saputro & Suseno (2010) dengan judul Hubungan antara Kepercayaan diri Dengan *Employability* pada Mahasiswa,

mengangkat topik mengenai *employability skills* yang berhubungan dengan kepercayaan diri mahasiswa. Kemudian, Sumer, Helvaci & Misirlisoy (2013) dalam penelitiannya yang berjudul *Employability of Psychology Graduates and their Job Satisfication in Turkey*, mengangkat topik mengenai *employability skills* dalam mendapatkan pekerjaan dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh lulusan psikologi, baik lulusan sarjana maupun pasca sarjana. Sedangkan, topik yang diangkat dalam penelitian ini adalah *employability skills* pada lulusan baru S1 (Strata-1) prodi psikologi.

2. Keaslian Teori

Penelitian yang dilakukan oleh Saputro & Suseno (2010) dengan judul Hubungan antara Kepercayaan Diri dengan *Employability* pada Mahasiswa, menggunakan teori dari Pool & Seweell (2007). Kemudian, Sumer, Helvaci & Misirlisoy (2013) dalam penelitiannya yang berjudul *Employability of Psychology Graduates and their Job Satisfication in Turkey*, menggunakan teori dari Lantz (2011). Sedangkan, penelitian ini menggunakan teori dari Fugate, Kinicki & Ashfort (2004).

3. Keaslian Alat Ukur

Penelitian yang dilakukan oleh Saputro & Suseno (2010) dengan judul Hubungan antara Kepercayaan Diri dengan *Employability* pada Mahasiswa, menggunakan alat ukur berupa skala *employability skills* (Pool & Sewell, 2007). Sumer, Helvaci & Misirlisoy (2013) dalam penelitiannya yang berjudul *Employability of Psychology Graduates and their Job Satisfication in Turkey*, menggunakan alat ukur berupa skala *Doctorate Employment Survey* (American

Psychology Association, 2005). Sedangkan, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain penelitian studi kasus yang mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Poerwandari (2013), Moleong (2012) dan Sugiyono (2017).

4. Keaslian Responden Penelitian

Responden pada penelitian yang dilakukan oleh Saputro & Suseno (2010) dengan judul Hubungan antara Kepercayaan Diri dengan *Employability* pada Mahasiswa adalah mahasiswa psikologi yang sedang menjalani semester akhir, yaitu mahasiswa yang telah tutup teori dan sedang mengambil mata kuliah skripsi. Kemudian, Sumer, Helvaci & Misirlisoy (2013) dalam penelitiannya yang berjudul *Employability of Psychology Graduates and their Job Satisfaction in Turkey* menggunakan 735 responden penelitian yang berstatus sebagai lulusan psikologi, baik lulusan sarjana maupun pasca sarjana, dimana 557 berjenis kelamin responden perempuan dan 178 responden berjenis kelamin laki-laki. Sedangkan, responden pada penelitian ini adalah empat lulusan baru S1 (Strata-1) prodi psikologi.