

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### ***A. Employability skills***

##### **1. Definisi *Employability skills***

Pada ruang lingkup dunia kerja, salah satu faktor penting yang berpengaruh pada keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya adalah *employability skills*. Istilah *employability skills* pertama kali diperkenalkan pada tahun 1909 ((De Grip, Van Loo & Sanders, 2004) dan mulai dipergunakan di berbagai penelitian pada akhir tahun 1990 (Thijssen, Van der Heijden & Rocco, 2008). *Employability skills* pertama kali diperkenalkan oleh salah seorang arsitektur Inggris yang bernama William Beveridge dalam bukunya yang berjudul “*Unemployment: A Problem of Industry*”. Dalam buku tersebut dijelaskan bahwa istilah *employability skills* pertama kali digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan antara seseorang yang dapat dipekerjakan dan yang tidak dapat dipekerjakan (Misra & Khurana, 2017). *Employability skills* dipelajari dari berbagai tingkatan yang berdeda-beda, yaitu tingkat individu, organisasi dan industri, serta dipelajari dari berbagai disiplin ilmu, yaitu bisnis, manajemen, pengembangan sumber daya manusia (SDM), psikologi, sains dan karier (Thijssen, Van der Heijden & Rocco, 2008). Seperti yang dikatakan oleh McQuaid & Lindsay (2005) istilah *employability skills* dipergunakan di berbagai konteks dan telah dibahas di dalam beberapa literatur yang menjadi pusat perhatian dalam media internasional.

Di seluruh penjuru dunia, *employability skills* dikenal dengan sejumlah istilah yang berbeda-beda, berikut tabel yang menjelaskan perbedaan istilah mengenai *employability skills* di setiap negara-negara yang berbeda: (Brewer, 2013)

*Tabel 2. 1 Perbedaan Istilah Employability skills di Seluruh Penjuru Dunia*

<b>Nama Negara</b>	<b>Istilah yang digunakan</b>
Inggris (UK)	<i>Core Skills, Key Skills, Common Skills</i>
New Zealand	<i>Essential Skills</i>
Australia	<i>Key Competencies, Employability skills, Generic Skills</i>
Amerika (US)	<i>Basic Skills, Necessary Skills, Workplace Know-how</i>
Amerika Latin	<i>Key Competencies, Work Competencies</i>
Singapura	<i>Critical Enabling Skills</i>
Perancis	<i>Transferable Skills</i>
Komisi Eropa	<i>Key Competencies</i>
Jerman	<i>Key Qualifications</i>
Swiss	<i>Trans-disciplinary Goals</i>
Denmark	<i>Process Independent Qualifications</i>
ASEAN ( <i>Assosiation of Southeast Asian Nations</i> )	<i>Employability skills</i>
OECD ( <i>Organization for Economic Cooperation and Development</i> )	<i>Key Competencies</i>
ILO ( <i>International Labour Organization</i> )	<i>Core Work Skills, Core Skills for Employability</i>
EFA-GMR ( <i>Education for All Global Monitoring Report</i> )	<i>Transferable Skills</i>

Dalam perkembangannya tersebut, istilah *employability skills* kemudian semakin dikenal sebagai kemampuan untuk mengidentifikasi pekerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi yang mampu untuk bekerja secara kompeten, serta dapat menciptakan perubahan (De Grip, Van Loo & Sanders, 2004). Kemudian, beberapa para ahli pun mulai mengemukakan definisinya masing-masing mengenai *employability skills*. Secara umum, *employability skills* dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk memperoleh pekerjaan,

mempertahankan pekerjaan, serta meraih kesuksesan dalam kehidupan karier (Rasul dkk, 2013). Robinson (2000) mengatakan bahwa *employability skills* merupakan kemampuan dasar yang diperlukan untuk mendapatkan dan mempertahankan pekerjaan, serta mengerjakan tugas dalam pekerjaan dengan baik. *Employability skills* membantu seseorang untuk mendapatkan pekerjaan serta menjalankan peran sebagai seorang karyawan pada suatu pekerjaan (Lowden dkk, 2011). *Employability skills* juga akan membantu seseorang untuk dapat secara mudah kembali ke dunia kerja dan mendapatkan pekerjaan lain ketika berhenti atau diberhentikan (Brewer, 2013). Dalam hal ini, *employability skills* juga dapat didefinisikan sebagai suatu konsep kemampuan adaptasi seseorang dalam mengidentifikasi dan mengembangkan peluang karier (Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004). Secara lebih jelasnya lagi, Yorke & Knight (2007) mengatakan bahwa *employability skills* merupakan kemampuan adaptif seseorang yang berhubungan dengan kehidupan kariernya dalam meningkatkan kemampuan kognitif, afeksi dan perilaku, serta mampu untuk menyesuaikan bidang ilmu dengan pekerjaannya.

Dari beberapa penelitian mengenai *employability skills*, sebagian besar penelitian memfokuskan *employability skills* ini sebagai kemampuan yang berhubungan dengan karakteristik pribadi (Mansour & Dean, 2016). Seperti yang dikatakan oleh Fugate, Kinicki & Ashforth (2004) yang beranggapan bahwa *employability skills* merupakan suatu konsep yang berfokus pada karakteristik yang ada di dalam diri seseorang, dimana mencakup pengetahuan, kognisi, keterampilan dan sikap untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaan.

Didukung oleh Pool & Sewell (2007) yang mengatakan bahwa *employability skills* terdiri dari pengetahuan, pemahaman, keterampilan dan atribut pribadi, serta bagaimana cara seseorang untuk dapat menggunakan dan mempresentasikan kemampuannya yang berhubungan dengan kehidupan kerja. Lebih jelasnya lagi, Brewer (2013) mengatakan bahwa kelayakan seseorang untuk dipekerjakan didasari atas beberapa komponen penting, yaitu dasar pendidikan, pelatihan yang luas dan kompetensi dasar tingkat tinggi yang dapat digunakan pada konteks yang berbeda-beda. Kompetensi yang dimaksud diantaranya yaitu mampu bekerja sama dalam kelompok, kemampuan dalam memecahan masalah, keterampilan dalam menggunakan teknologi informasi dan komunikasi (TIK), serta keterampilan komunikasi dan bahasa asing.

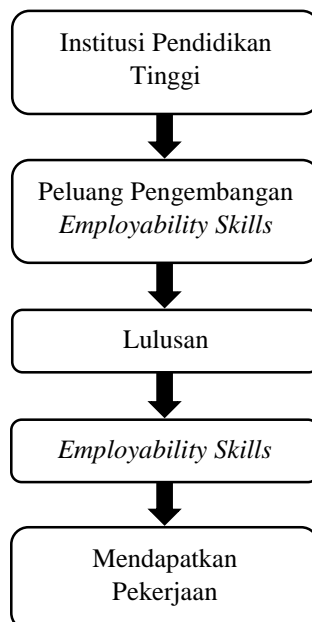
Curtiz & McKenzie (2002) berpendapat bahwa bagi para lulusan, *employability skills* bukan hanya kemampuan yang dibutuhkan untuk memperoleh pekerjaan, tetapi juga sebagai kemampuan untuk dapat berkontribusi dalam pekerjaan secara produktif dan mampu menghasilkan perubahan guna memperoleh tujuan dan kesuksesan organisasi. Didukung oleh pendapat yang diungkapkan oleh Mason, Williams & Cranmer (2009) yang mengatakan bahwa *employability skills* bukan hanya kemampuan dalam mendapatkan pekerjaan, tetapi juga bagaimana para lulusan baru mampu berkontribusi secara produktif, terkait dengan keterampilan, pengetahuan dan sikap dalam mencapai tujuan dan kesuksesan organisasi.

Berdasarkan penjelasan *employability skills* menurut beberapa para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa *employability skills* merupakan kemampuan

seseorang untuk mendapatkan dan mempertahankan pekerjaan, berkontribusi dalam pekerjaan dengan baik, serta mengembangkan diri di tempat kerja.

## 2. Proses Pembentukan *Employability skills*

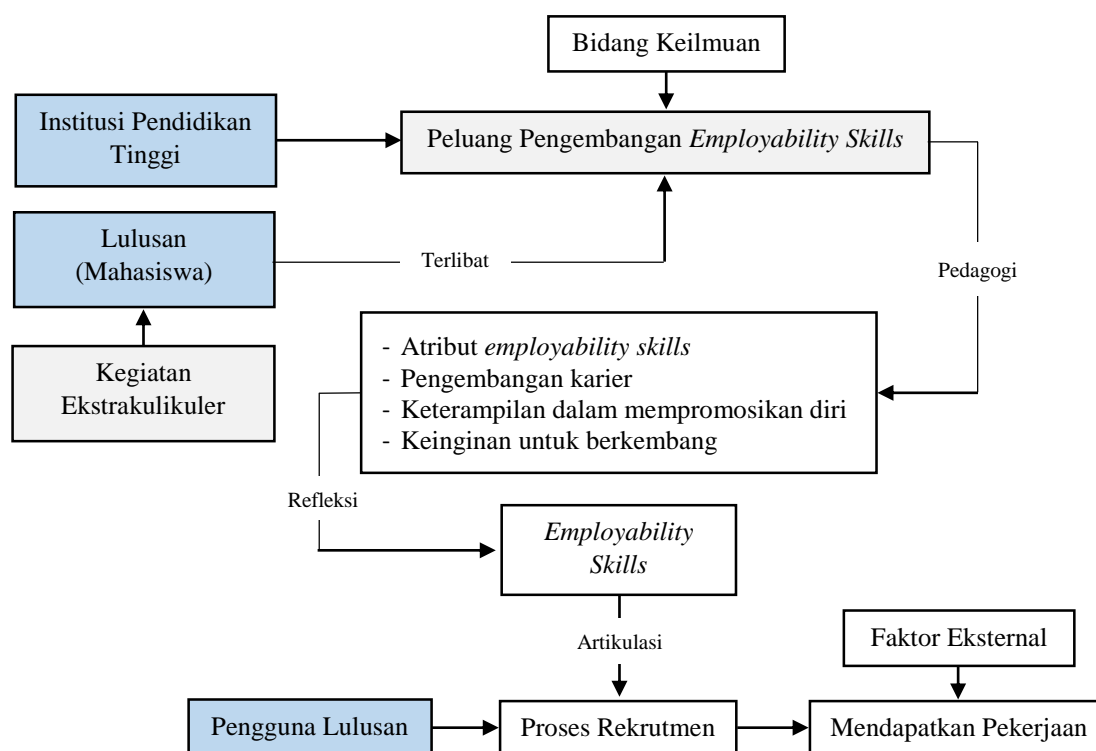
*Employability skills* merupakan kemampuan yang dapat diajarkan dan dikembangkan (Robinson, 2000), maka dari itu *employability skills* merupakan kemampuan yang dapat dibentuk. Harvey, Locke & Morey (2002) mengatakan bahwa terdapat model sederhana mengenai *employability skills* yang disebut dengan “Model Peluru Ajaib”. Model ini mempresentasikan bagaimana proses *employability skills* dapat terbentuk pada mahasiswa ketika menjadi lulusan. Berikut gambar 1 yang menggambarkan bagaimana proses terbentuknya *employability skills*:



Gambar 2. 1 Model Pengembangan *Employability Skills*

Kemudian, Harvey, Locke & Morey (2002) mengembangkan model tersebut dengan menambahkan beberapa serangkaian faktor pelengkap, yaitu karakteristik pribadi mahasiswa (usia, jenis kelamin, suku dan kepribadian) yang dimana faktor

tersebut merupakan faktor yang dapat mempengaruhi proses mendapatkan pekerjaan. Selain itu, terdapat tiga pihak yang terlibat di dalam pengembangan model ini, yaitu pihak utama adalah lulusan (mahasiswa), institusi pendidikan tinggi dan pihak pengguna. Lulusan (mahasiswa) sebagai pihak utama memiliki tanggung jawab untuk memilih dan terlibat dalam peluang pengembangan *employability skills* yang telah disediakan oleh institusi pendidikan tinggi, serta kegiatan ekstrakurikuler (kegiatan tambahan di luar institusi pendidikan tinggi).



Gambar 2. 2 Model Pengembangan *Employability Skills*

Pada gambar 2 di atas menggambarkan bagaimana lulusan (mahasiswa) terlibat dalam pengembangan *employability skills*. Terdapat komponen-komponen yang berperan dalam pengembangan *employability skills*, yaitu atribut *employability skills*, pengembangan karier dan keterampilan dalam mempromosikan diri, serta keinginan untuk berkembang dan kegiatan

ekstrakurikuler, yaitu seperti pengalaman bekerja. Dapat dilihat bahwa pada model ini terdapat tiga proses dalam pembentukan *employability skills*, yaitu; (1) Proses pedagogik yang mendorong perkembangan *employability skills*, (2) Proses refleksi diri mahasiswa dan (3) Proses artikulasi dari pemahaman, pengalaman dan keterampilan.

### 3. Dimensi *Employability skills*

Menurut Fugate, Kinicki & Ashforth (2004), *employability skills* terdiri dari tiga dimensi yang berfokus pada karakteristik pribadi, yaitu identitas karier (*career identity*), adaptasi personal (*personal adaptability*) dan modal sosial dan manusia (*social and human capital*). Ketiga dimensi tersebut merupakan satu kesatuan yang membentuk *employability skills*. Berikut penjelasan lebih lanjut mengenai ketiga dimensi tersebut:

#### a. Identitas Karier (*Career Identity*)

Identitas karier merupakan bentuk representasi seseorang mengenai dirinya sendiri dalam kehidupan kariernya, meliputi siapa dirinya saat ini dan di masa mendatang yang didasari atas peristiwa-peristiwa di masa lalu dan masa kini. Secara lebih jelasnya lagi, identitas karier merupakan gambaran diri mengenai harapan dan tujuan, ketakutan, kepribadian, norma dan nilai diri, serta gaya interaksi. Selain itu, identitas karier juga mencerminkan gaya identitas seseorang, dimana menurut Berzonsky (dalam Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004) terdapat tiga macam gaya identitas, yaitu *information orientation*, *normative orientation* dan *avoidant orientation*. Seseorang

dengan gaya identitas *informative orientation* cenderung secara aktif mencari berbagai informasi terkait dengan pekerjaannya. Seseorang dengan gaya identitas *normative orientation* cenderung lebih menyesuaikan dirinya sendiri dengan harapan orang lain, sedangkan seseorang dengan gaya identitas *avoidant orientation* cenderung menjauhi refleksi dirinya sendiri. Berdasarkan ketiga macam gaya identitas tersebut, seseorang dengan gaya identitas *information orientation* akan lebih mudah dalam meningkatkan kemampuan diri dalam mengidentifikasi peluang karier, serta lebih siap dalam menghadapi stres kerja.

Identitas karier merupakan dasar kognisi dan afeksi yang paling kuat dari *employability skills*. Kognisi dan afeksi dari identitas karier mampu membedakan masing-masing seseorang dalam hal sifat, pengetahuan, kemampuan dan keterampilan. Dari ketiga dimensi *employability skills*, identitas karier merupakan dimensi yang paling berperan besar dalam proses pencarian kerja (McArdle dkk, 2007). Hal tersebut dikarenakan identitas karier dapat memudahkan seseorang untuk mengidentifikasi peluang karier dan berperan sebagai pedoman seseorang untuk memotivasi dirinya sendiri guna mengembangkan *employability skills* di dalam dirinya.

b. Adaptasi Personal (*Personal Adaptability*)

Adaptasi personal merupakan kemampuan adaptasi seseorang untuk mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan di lingkungan sekitarnya. Seseorang yang mudah menyesuaikan diri mampu untuk mengubah faktor personal di dalam diri agar sesuai dengan tuntutan di lingkungan sekitarnya.



Adaptasi personal ditentukan oleh perbedaan masing-masing individu dalam menghadapi tantangan pada suatu situasi, karena pada dasarnya setiap individu memiliki dorongan yang berbeda-beda. Adaptasi personal sendiri terdiri dari lima komponen, yaitu optimisme, kecenderungan untuk belajar, keterbukaan, *internal locus of control* dan *generalized self-efficacy*. Seseorang yang memiliki kelima komponen tersebut memiliki *employability skills* yang tinggi. Berikut penjelasan mengenai kelima komponen tersebut:

#### 1) Optimisme

Optimisme merupakan pandangan positif mengenai peristiwa-peristiwa yang akan terjadi di masa mendatang dan menunjukkan kepercayaan diri akan kemampuan untuk mengontrol tantangan-tantangan secara objektif dan afektif. Seseorang yang optimis memiliki dorongan untuk mampu melihat peluang karier, memandang perubahan sebagai tantangan dan mampu bertahan untuk meraih tujuan yang diinginkan. Menurut Putri & Frieda (2015) seseorang dengan optimisme yang tinggi menunjukkan tingkat pengambilan keputusan pada karier masa depan dan tujuan karier yang lebih tinggi. Optimisme juga mempengaruhi performansi kerja seseorang (Medlin & Green, 2009). Maka dari itu, optimisme memiliki peran sebagai sumber dorongan seseorang untuk dapat secara aktif dan adaptif dalam mencapai perkembangan *employability skills* dan kariernya.

## 2) Kecenderungan untuk Belajar

Kecenderungan untuk belajar menjadi dasar bagi seseorang untuk dapat beradaptasi, sehingga mampu melihat perubahan dalam diri dan perubahan yang terjadi di lingkungan pekerjaan (Gustavsson, 2012). Kecenderungan untuk belajar juga menjadi penentu utama bagi seseorang dalam mencapai keberhasilan karier. Seseorang yang memiliki *employability skills* tinggi merupakan seseorang yang mampu bersikap proaktif dalam bekerja untuk mempelajari dan memahami lingkungannya, sehingga mampu untuk melihat ancaman dan peluang kerja. Selain itu, seseorang dengan kecenderungan belajar mampu untuk melihat hal apa saja yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan, sehingga dapat menyesuaikan dengan minat dan profil diri.

## 3) Keterbukaan

Keterbukaan juga menjadi dasar dari kemampuan beradaptasi. Keterbukaan merupakan ketertarikan untuk mengeksplorasi hal-hal baru (Abdullah, Omar & Panatik, 2016). Seseorang yang memiliki keterbukaan dalam proses adaptasinya akan cenderung bersikap fleksibel dalam menghadapi tantangan dan situasi yang tidak tergambar secara jelas, serta mampu untuk tetap merasa nyaman dalam situasi tersebut. Selain itu juga mampu memandang pengalaman baru dan perubahan yang terjadi sebagai tantangan untuk dapat maju ke depan bukan sebagai ancaman, termasuk teknologi dan proses baru yang berlaku pada pekerjaannya. Seseorang yang mampu untuk terbuka pada pengalaman baru dan

perubahan yang terjadi akan lebih mudah untuk menyesuaikan diri dan memiliki *employability skills* yang lebih baik dibandingkan dengan yang tidak.

#### 4) *Internal Locus of Control*

*Internal locus of control* merupakan persepsi seseorang bahwa dirinya mampu mempengaruhi peristiwa, hal ataupun situasi di sekitarnya. Menurut Rotter (dalam Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004) seseorang dengan *internal locus of control* memiliki keyakinan untuk mampu mempengaruhi peristiwa di sekitarnya, sedangkan seseorang dengan *external locus of control* memiliki keyakinan bahwa peristiwa yang terjadi di sekitarnya dipengaruhi oleh kontrol di luar dirinya. O'Driscoll (dalam Widyastuti & Widyowati, 2015) mengatakan bahwa seseorang dengan *internal locus of control* merupakan seorang pekerja keras, memiliki inisiatif yang tinggi, mampu memecahkan masalah, berpikir efektif dan memiliki persepsi keberhasilan. Maka dari itu, seseorang dengan *internal locus of control* akan lebih dapat dipekerjakan, karena mudah beradaptasi dalam situasi yang tidak tergambar secara jelas, proaktif dalam bekerja dan mampu melewati masa transisi kerja dengan lebih baik. Seseorang dengan *internal locus of control* akan memiliki performansi kerja yang lebih baik, sehingga tingkat stres kerja lebih rendah dan mampu meraih kepuasan kerja yang lebih tinggi (Chen & Silverthorne, 2008).

### 5) *Generalized Self-efficacy (GSE)*

Ashforth & Taylor (dalam Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004) mengatakan bahwa *self-efficacy* adalah kondisi internal yang penting dibutuhkan untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan sekitar secara efektif. *Generalized self-efficacy* merupakan representasi dari persepsi dan penilaian seseorang mengenai kemampuannya untuk dapat melakukan suatu hal di berbagai situasi. *Generalized self-efficacy* merupakan dimensi penting dalam adaptasi personal, karena peluang karier akan lebih teridentifikasi secara jelas dan nyata. Seseorang dengan *generalized self-efficacy* tinggi akan memiliki performansi kerja yang tinggi (Fort, Jacquet & Leroy, 2011) dan akan memperoleh kepuasan kerja yang lebih tinggi juga (Yakin & Erdil, 2012).

#### c. Modal Sosial dan Manusia (*Social and Human Capital*)

*Social capital* atau modal sosial merupakan modal yang berhubungan dengan jaringan sosial. Pada *employability skills*, modal sosial berkontribusi pada elemen keterbukaan sosial dan interpersonal. Dalam konteks pekerjaan, modal sosial merupakan akses untuk mendapatkan informasi dan pengaruh dari relasi sosial. Higgin & Kram (dalam Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004) mengatakan bahwa modal sosial dipengaruhi oleh dua hal penting, yaitu besar dan kekuatan jaringan. Besar atau tidaknya jaringan akan mempengaruhi jumlah dan kegunaan informasi, serta pengaruhnya itu sendiri terhadap peluang kerja. Kekuatan jaringan menunjukkan seberapa besar solidaritas dan timbal balik yang terbentuk. Manfaat dan pengaruh modal sosial pada

*employability skills* akan terlihat jelas dari perilaku seseorang ketika mencari pekerjaan. Seseorang yang mampu mengembangkan modal sosial dengan baik akan cenderung menggunakan relasi informal untuk mencari pekerjaan.

*Human capital* atau modal manusia merupakan kemampuan seseorang untuk mampu memenuhi harapan organisasi terkait dengan performansi kerja. Modal manusia terdiri dari beberapa aspek yang berpengaruh pada perkembangan karier seseorang, yaitu pendidikan dan pengalaman kerja, pemahaman dan kemampuan kognitif, serta kecerdasan emosi. Modal manusia juga mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menyadari peluang kerja yang tersedia. Krichmeyer (dalam Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004) mengatakan bahwa dari aspek-aspek modal manusia tersebut, pendidikan dan pengalaman kerja merupakan faktor yang paling kuat dalam perkembangan karier seseorang. Seseorang yang memiliki keinginan untuk terus belajar mengembangkan modal manusia dirinya akan membangun *employability skills* (McArdle dkk, 2007).

#### **4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Employability skills***

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh McQuaid & Lindsay (2005) mengenai teori-teori *employability skills*, ditemukan tiga faktor yang dapat mempengaruhi *employability skills*, yaitu faktor individual (*individual factors*), faktor relasi sosial (*social relation factors*) dan faktor kontekstual (*contextual factors*). Berikut penjelasan lebih lanjut mengenai ketiga faktor tersebut:

a) Faktor Individual (*Individual Factors*)

Faktor individual merupakan atribut-atribut pribadi yang menentukan seseorang dapat dipekerjakan atau tidak. Faktor ini terdiri dari karakteristik demografis (usia, jenis kelamin, ras) yang dapat mempengaruhi motivasi dan kemampuan ketika melakukan pekerjaan tertentu. Kemudian, kompetensi personal (motivasi diri, kepercayaan diri, kecenderungan untuk belajar dan lain-lain), kesehatan fisik dan mental, serta pendidikan dan pengalaman kerja. Juhdi dkk (2010) berpendapat bahwa seseorang yang memiliki banyak pengalaman kerja akan memiliki *employability skills* yang lebih baik, karena akan mempelajari berbagai macam hal baru dalam pekerjaannya. Selain itu, pendidikan juga dapat mempengaruhi *employability skills*, dimana semakin tinggi tingkat pendidikan maka akan semakin tinggi pula *employability skills*.

b) Faktor Relasi Sosial (*Social Relation Factors*)

Faktor *social relation* atau relasi sosial adalah faktor yang berhubungan dengan faktor sosial ekonomi, seperti keadaan keadaan keluarga dan budaya kerja. Faktor ini dapat mempengaruhi dalam hal kemampuan, keinginan ataupun tekanan sosial seseorang untuk mengambil kesempatan kerja. Seseorang yang mendapatkan dorongan keluarga dalam proses pencarian kerja dapat meningkatkan *employability skills* dirinya dalam melihat kesempatan karier. Keadaan keluarga meliputi status pernikahan atau memiliki tanggung jawab untuk merawat anggota keluarga.

c) Faktor Kontekstual (*Contextual Factors*)

Faktor kontekstual merupakan faktor-faktor yang berhubungan dengan kondisi di luar seseorang, yaitu tuntutan pekerjaan, budaya kerja, karakteristik organisasi, rekrutmen dan teknologi. Tuntutan pekerjaan merupakan faktor yang berhubungan dengan lokasi, sentralitas dan tingkat persaingan. Hal tersebut dapat berpengaruh pada kesempatan kerja dan sistem rekrutmen. Kemudian, karakteristik organisasi berhubungan dengan sistem remunerasi, jam kerja, peluang untuk dapat berkembang dan promosi jabatan. Sistem rekrutmen yang diterapkan oleh suatu organisasi juga dapat mempengaruhi *employability skills*, prosedur rekrutmen dan jaringan informal. Kemudian, budaya kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap *employability skills*, dimana dapat memberikan dorongan seseorang yang berpengaruh pada sikap untuk meningkatkan *employability skills*.

## 5. Strategi Mengembangkan *Employability skills*

Mengembangkan sumber daya manusia pada saat ini merupakan hal yang sebaiknya dilakukan. Hal itu dikarenakan agar pengetahuan, keterampilan dan sikap mahasiswa dapat berkembang dengan seiring berjalannya waktu. Menurut Robinson (2000) terdapat 6 cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan *employability skills* pada mahasiswa lulusan baru, di antaranya yaitu:

- a. *Employability skills* merupakan keterampilan yang dapat diajarkan dan dikembangkan, sehingga mahasiswa dapat diajarkan mengenai *employability skills* melalui lingkungan pendidikan maupun lingkungan kerja. Maka dari

itu, perlunya menetapkan tujuan, sasaran serta merancang tindakan yang tepat dalam proses pengajaran *employability skills* pada mahasiswa tersebut.

- b. Perlunya keterlibatan orang tua mahasiswa dalam penetapan tujuan, serta dapat memberikan contoh yang baik mengenai *employability skills* yang baik sejak dini.
- c. Menggunakan pendekatan demokrasi dalam proses pengajaran *employability skills* pada mahasiswa, sehingga dapat meningkatkan kesadaran mahasiswa akan nilai, sikap dan tanggung jawab sebagai seorang karyawan.
- d. Pengajar, supervisor dan *trainer* dapat memberikan contoh yang baik terkait dengan *employability skills* yang dibutuhkan. Perlunya mahasiswa dapat mengamati secara langsung mengenai keterampilan yang dibutuhkan di tempat kerja.
- e. Perlunya diadakan kegiatan kerja nyata, sehingga mahasiswa dapat melihat secara langsung mengenai keterampilan apa saja yang dibutuhkan oleh seorang pekerja.
- f. Menetapkan tujuan yang tinggi kepada mahasiswa terkait dengan *employability skills*, sehingga mahasiswa dapat bertanggung jawab atas perilaku dirinya masing-masing.

## **B. Lulusan Baru**

### **1. Definisi Lulusan Baru**

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mahasiswa merupakan seseorang yang sedang menjalani pendidikan di perguruan tinggi



(Depdiknas, 2008). Hartaji (dalam Zelika, Koagouw & Tangkudung, 2017) mendefinisikan mahasiswa sebagai peserta didik yang sedang menjalani proses belajar, menuntut ilmu atau menjalani pendidikan pada salah satu perguruan tinggi, yaitu perguruan tinggi akademik, sekolah tinggi, institut atau universitas. Didukung oleh Siswoyo (2007) yang berpendapat bahwa mahasiswa merupakan seseorang yang terdaftar sebagai peserta didik yang sedang menjalani proses pendidikan di perguruan tinggi, baik perguruan tinggi negeri, perguruan tinggi swasta ataupun institusi lain yang setingkat dengan perguruan tinggi. Mahasiswa biasanya berada pada tahapan perkembangan dewasa awal, yaitu pada usia 18 hingga 25 tahun (Zelika, Koagouw & Tangkudung, 2017). Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI tahun 2014, masa studi yang diperlukan oleh mahasiswa diploma empat dan sarjana untuk menjalankan pendidikannya adalah empat hingga lima tahun. Mahasiswa yang baru saja menyelesaikan pendidikannya biasa disebut dengan *fresh graduate* atau lulusan baru. Menurut *Oxford Dictionary* (dalam Bacan & Nuriyah, 2010) *fresh graduate* berasal dari dua suku kata, yaitu *fresh* yang berarti baru dan belum pernah digunakan sebelumnya, sedangkan *graduate* berarti berhasil menyelesaikan satu tingkat, jadi dapat disimpulkan bahwa *fresh graduate* merupakan mahasiswa yang baru saja menyelesaikan studi S1 (Strata-1) dan belum memiliki pengalaman bekerja. Setelah menyelesaikan pendidikan di perguruan tinggi dan menjadi seorang *fresh graduate*, mahasiswa akan dihadapkan pada pilihan antara bekerja atau melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi (Montgomery & Cote, 2003).

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa lulusan baru merupakan mahasiswa yang baru saja menyelesaikan studi S1 (Strata-1) di perguruan tinggi dan belum memiliki pengalaman bekerja.

## **2. Karakteristik Mahasiswa**

Menurut Kartono (1985) mahasiswa merupakan bagian dari masyarakat yang memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Memiliki kesempatan dan kemampuan untuk menuntut ilmu di perguruan tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa mahasiswa merupakan golongan masyarakat intelegensia.
- b. Seseorang yang diharapkan dapat bertindak sebagai seorang pemimpin yang ahli dan terampil, baik di dalam masyarakat maupun di dalam dunia kerja.
- c. Seseorang yang diharapkan mampu menjadi “daya penggerak yang dinamis bagi perkembangan modernisasi”.
- d. Seseorang yang diharapkan mampu untuk memasuki dunia kerja sebagai tenaga kerja yang ahli, professional dan berkualitas.

### ***C. Employability skills* pada Lulusan Baru S1 (Strata-1)**

*Employability skills* merupakan modal penting bagi lulusan baru untuk dapat bersaing di dalam dunia kerja. Dimulai dari proses mencari pekerjaan, mempertahankan pekerjaan, berkontribusi dalam menjalankan tugas pada pekerjaannya sebagai seorang pekerja, berkembang di tempat kerja, hingga mendapatkan kerja kembali ketika berhenti atau diberhentikan dari pekerjaan yang

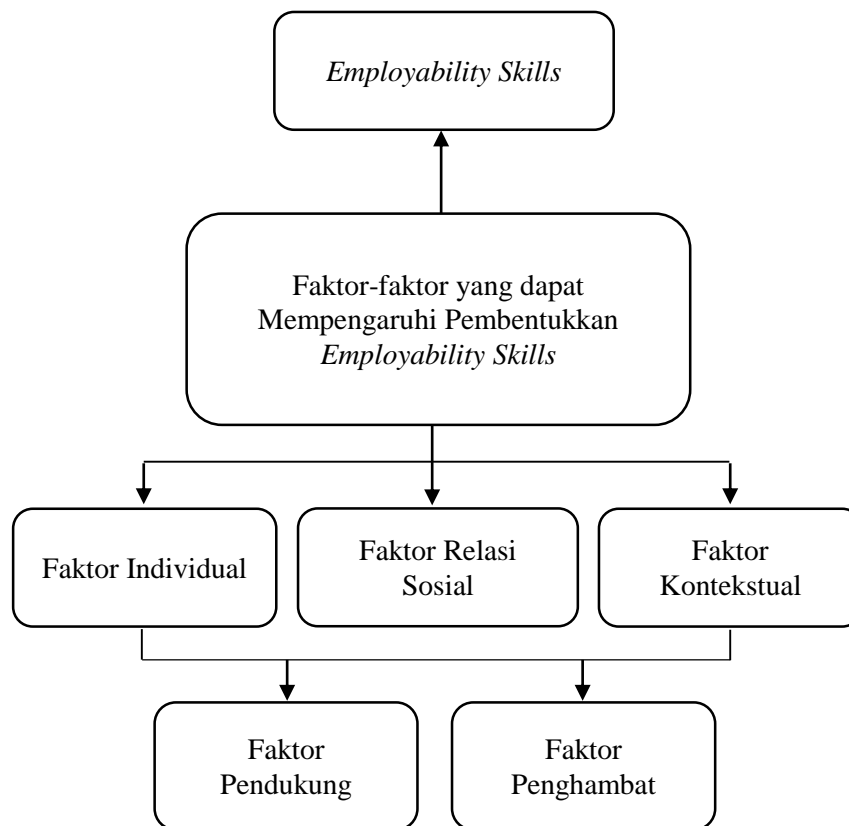
sebelumnya. *Employability skills* merupakan kemampuan yang dapat dipelajari dan dikembangkan. Salah satu media untuk mempelajari dan mengembangkan *employability skills* adalah melalui pendidikan. Pendidikan menjadi dasar dari terbentuknya *employability skills* (Iyer & Dave, 2015). Menurut Juhdi dkk (2010) seseorang yang memiliki pendidikan dan pengalaman kerja yang cukup mampu bersaing di dalam dunia kerja. Kenyataannya, walaupun institusi pendidikan telah melakukan berbagai cara untuk mengadakan pelatihan dan pengembangan mengenai keterampilan kerja, ternyata masih terdapat lulusan baru yang menganggur ataupun mendapatkan pekerjaan yang tidak sesuai dengan program studi yang telah digeluti. Selain itu, terdapat berbagai keluhan dari para pengguna lulusan yang menyatakan bahwa lulusan dengan keterampilan kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi masih sulit untuk didapatkan. Pengguna lulusan beranggapan bahwa saat ini, lulusan sarjana masih kurang dalam beberapa keterampilan, yaitu seperti keterampilan komunikasi, kerjasama tim, kemampuan memecahkan masalah, kemampuan dalam membuat keputusan, kemampuan berpikir kritis, keterampilan dalam menggunakan teknologi dan kurangnya pengalaman praktik di lapangan. Seperti yang dikatakan oleh Dania, Bakar & Mohamed (2013) kurangnya kualitas *employability skills* dan kurangnya pengalaman kerja, menyebabkan lulusan baru tidak mampu bersaing dalam di dunia kerja.

Berbagai dampak yang terjadi dari kurangnya kualitas *employability skills* dapat menyebabkan ketidaksiapan dalam bekerja, munculnya ketidakpercayaan diri untuk mampu bersaing di dalam dunia kerja (Saputro & Suseno, 2010; Mansour &

Dean, 2016), berkurangnya produktifitas kerja dan seringnya berganti pekerjaan (Bilsker & Marcia, dalam Smith & Comyn, 2004) yang pada akhirnya akan mendapatkan pekerjaan yang tidak sesuai dengan program studi atau menjadi pengangguran. Hal tersebut dapat dicegah ketika para lulusan baru memiliki kesadaran akan pentingnya *employability skills* sebagai modal utama untuk dapat bersaing dalam dunia kerja. Kesadaran akan pentingnya *employability skills* akan mendorong lulusan baru agar dapat mengembangkan kompetensi yang dimilikinya.

Dalam proses pembentukannya, *employability skills* tidak terlepas dari berbagai faktor yang dapat mempengaruhinya. Faktor individual, faktor relasi sosial dan faktor kontekstual adalah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi proses terbentuknya *employability skills* pada lulusan baru (McQuaid dan Lindsay, 2005). Faktor individual terdiri dari atribut-atribut pribadi yang menentukan seseorang dapat dipekerjakan atau tidak, seperti usia, jenis kelamin, ras, kompetensi personal, kesehatan fisik dan mental, serta pendidikan dan pengalaman kerja. Kemudian, faktor relasi sosial yang dapat mempengaruhi dalam hal kemampuan, keinginan ataupun tekanan sosial seseorang untuk mengambil kesempatan kerja. Faktor ini berhubungan dengan keadaan sosial dan keluarga seseorang, dimana terdiri dari pola asuh orang tua dan motivasi eksternal. Sedangkan, faktor kontekstual terdiri dari faktor-faktor yang berhubungan dengan kondisi di luar seseorang, seperti tuntutan pekerjaan, budaya kerja, karakteristik organisasi, rekrutmen dan teknologi.

#### D. Kerangka Berpikir



Gambar 2. 3 Kerangka Berpikir Peneliti