

NASKAH PUBLIKASI

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PEMBENTUKAN
EMPLOYABILITY SKILLS PADA LULUSAN BARU S1 (Strata-1)
PSIKOLOGI UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**



Oleh:

Anggraini Dian Utami

Arief Fahmie

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

2019

NASKAH PUBLIKASI

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PEMBENTUKKAN
EMPLOYABILITY SKILLS PADA LULUSAN BARU S1 (Strata-1)
PSIKOLOGI UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**



Oleh:

Anggraini Dian Utami

Arief Fahmie

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

2019

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi Dengan Judul:

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PEMBENTUKAN
EMPLOYABILITY SKILLS PADA LULUSAN BARU S1 (Strata-1) PRODI
PSIKOLOGI UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

Telah Dipertahankan Di depan Dewan Penguji Skripsi Program Studi Psikologi
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia Untuk
Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat Guna Memperoleh

Derajat Sarjana S-1 Psikologi

Pada Tanggal

04 FEB 2019

Oleh:

Anggraini Dian Utami

14320179

Mengesahkan,

Program Studi Psikologi

Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya

Universitas Islam Indonesia

Ketua Prodi,



Yulianti Dwi Astuti, S.Psi., M.Soc., Sc

Dewan Penguji

1. Dr.rer.nat Arief Fahmie, MA., HRM., Psikolog
2. Dr. Phil. Emi Zulaifah, Dra., M.Sc., Psikolog
3. Annisa Miranty Nurendra, S.Psi., M.Psi

Tanda Tangan

Three handwritten signatures in black ink are written on horizontal lines, corresponding to the three members of the exam board listed on the left.

**FACTORS INFLUENCING THE DEVELOPMENT OF
EMPLOYABILITY SKILLS ON FRESH GRADUATE (BACHELOR
DEGREE) OF PSYCHOLOGY STUDENTS OF ISLAMIC UNIVERSITY
OF INDONESIA**

Anggraini Dian Utami

Arief Fahmie

ABSTRACT

Unemployment is an impact of low employability skills on fresh-graduate. This study focused on psychology major, due to it is being one of the most demanded major in Indonesia and other countries. Therefore, this study aimed to find out the employability skills on fresh-graduate of psychology students. There are four participants of this study, which are fresh-graduate (bachelor degree) of psychology students of Islamic University of Indonesia. All of participants in the maximum period of time, which are six months after graduation and being employee in the same year. The participants categorized into four categorizations, which are gender and GPA. The first participants is male with GPA >3.50. The second participants is male with GPA <3.50. The third participants is female with GPA >3.50 and the last is female with GPA <3.50. This study used a qualitative approach with a case study design, thus the researcher conducted observation and in depth interview as data collection method. The data analysis method used a thematic analysis to categorize and code the collected data and then yield the thematizing, theme model and complex indicators. The results showed that there are many factors that influenced the development of employability skills on all four participants, which are individual factors (age, self-motivation, self-confidence, propensity to learn, education and work experience, physical health, interest and GPA), social relation factors (parenting style and external motivation) and contextual factors (job demands, work culture and technology)

***Keywords:** Employability Skills, fresh graduate, bachelor degree of psychology, psychology*

PENGANTAR

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang dimiliki oleh suatu organisasi. 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. Maka, 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. 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*. 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. Selain itu, *employability skills* juga dinilai penting bagi lulusan sarjana untuk dapat mempertahankan pekerjaan dan berkontribusi pada pekerjaannya. *Employability skills* adalah kemampuan untuk memperoleh pekerjaan, mempertahankan pekerjaan, serta meraih kesuksesan dalam kehidupan karier (Rasul dkk, 2013). Dalam hal ini, *employability skills* merupakan kemampuan adaptasi seseorang dalam mengidentifikasi dan mengembangkan peluang karier (Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004). *Employability skills* juga membantu seseorang untuk dapat secara mudah mendapatkan pekerjaan kembali ketika berhenti atau diberhentikan (Brewer, 2013).

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 (Pool & Sewell, 2007).

Penelitian 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). 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 (Likhitar, 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 memecahkan 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, masih adanya 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*.

Penelitian ini difokuskan pada lulusan baru psikologi, karena program studi psikologi menjadi salah satu program studi yang cukup banyak diminati di Indonesia bahkan 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 survey 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, padahal kreativitas ini merupakan kompetensi yang memiliki nilai kepentingan yang paling tinggi. Selain itu, 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, keinginan untuk belajar, keahlian lain di luar bidang

studi, kurangnya pengalaman di lapangan, kurangnya kepemimpinan, inisiatif dan kemampuan bahasa asing.

METODE PENELITIAN

Responden Penelitian

Pada penelitian ini terdapat empat responden dengan karakteristik yang dimana diajukan sebagai dasar pemilihan responden adalah sebagai berikut:

1. Lulusan baru psikologi Universitas Islam Indonesia yang merupakan angkatan masuk pada tahun 2013.
2. Memiliki jangka waktu maksimal enam bulan sejak diwisuda dan secara resmi mendapatkan ijazah hingga bekerja.
3. Memiliki jangka waktu maksimal satu tahun pertama bekerja dan belum memiliki pengalaman bekerja sebelumnya sejak diwisuda dan secara resmi mendapatkan ijazah.

Kemudian, karakteristik responden penelitian juga dipilih berdasarkan jenis kelamin dan IPK.

1. Laki-laki dengan $IPK \geq 3,50$
2. Laki-laki dengan $IPK \leq 3,50$
3. Perempuan dengan $IPK \geq 3,50$
4. Perempuan dengan $IPK \leq 3,50$

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Hal tersebut dikarenakan penelitian ini tidak hanya difokuskan pada satu faktor spesifik saja, akan tetapi lebih difokuskan untuk mengungkapkan secara lebih mendalam dan mengungkap beberapa faktor yang dapat mempengaruhi topik yang akan diteliti pada penelitian ini, yaitu *employability skills*. Menurut Poerwandari (2013) penelitian kualitatif

merupakan penelitian yang menghasilkan dan mengolah data yang bersifat deskriptif, yaitu seperti transkrip wawancara, catatan lapangan, buku harian, riwayat hidup, gambar, foto dan rekaman video. Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah observasi secara langsung dan wawancara secara mendalam (*in-depth interview*). Bentuk observasi yang digunakan adalah *covert* – partisipan – tidak terkontrol (natural), dimana *covert* yang berarti *observee* tidak menyadari jika sedang diamati oleh *observer*, partisipan yang berarti *observer* terlibat secara langsung dalam melakukan observasi dan tidak terkontrol (natural) yang berarti perilaku muncul secara alamiah tanpa adanya pengkondisian apapun. Sedangkan, jenis wawancara yang digunakan adalah wawancara semi terstruktur, dimana *interviewer* menyusun pedoman wawancara yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan. Selain itu, peneliti juga dapat melakukan teknik *probing* yang berguna untuk menggali informasi secara lebih mendalam. Kemudian, desain penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah studi kasus (*case study*). Menurut Poerwandari (2013) studi kasus merupakan suatu serangkaian kegiatan ilmiah yang dilakukan secara insentif, terperinci dan mendalam mengenai suatu hal, fenomena, aktivitas pada objek tertentu, baik individu maupun kelompok.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis tematik. Metode analisis data tematik merupakan serangkaian proses untuk mengelompokkan atau mengkode informasi yang telah diperoleh yang kemudian dapat menghasilkan serangkaian tema, model tema atau indikator yang kompleks,

kualifikasi terkait dengan tema atau gabungan dari hal-hal yang telah disebutkan (Poerwandari, 2013). Menurut Strauss & Corbin (dalam Moleong, 2012) metode analisis tematik terdiri dari tiga bagian, yaitu *open coding*, *axial coding* dan *selective coding*.

1. *Open Coding* merupakan pembentukan tema-tema terhadap data hasil wawancara dengan responden.
2. *Axial Coding* merupakan proses untuk mengelompokkan tema-tema yang telah dibuat pada proses *open coding* ke dalam kategori dan sub kategori. Proses ini berfokus pada spesifikasi mengenai konteks (sejumlah sifat khusus) dari kategori tersebut dan strategi untuk menangani, mengelola dan melakukan penyusunan kategori tersebut, serta konsekuensi dari strategi tersebut.
3. *Selective Coding* merupakan proses untuk mencari hubungan (dinamika) antar sub kategori atau kategori ataupun antar tema.

Berikut langkah-langkah yang dilakukan untuk melakukan coding:

1. Pengkodean Frekuensi Wawancara

Pemberian kode dilakukan berdasarkan waktu dilakukannya wawancara dan menambahkan kode W sebagai singkatan dari “wawancara” di depan waktu tersebut. Kode yang digunakan di dalam penelitian ini adalah W1 yang berarti wawancara pertama dan W2 yang berarti wawancara kedua.

2. Pengkodean Responden Penelitian

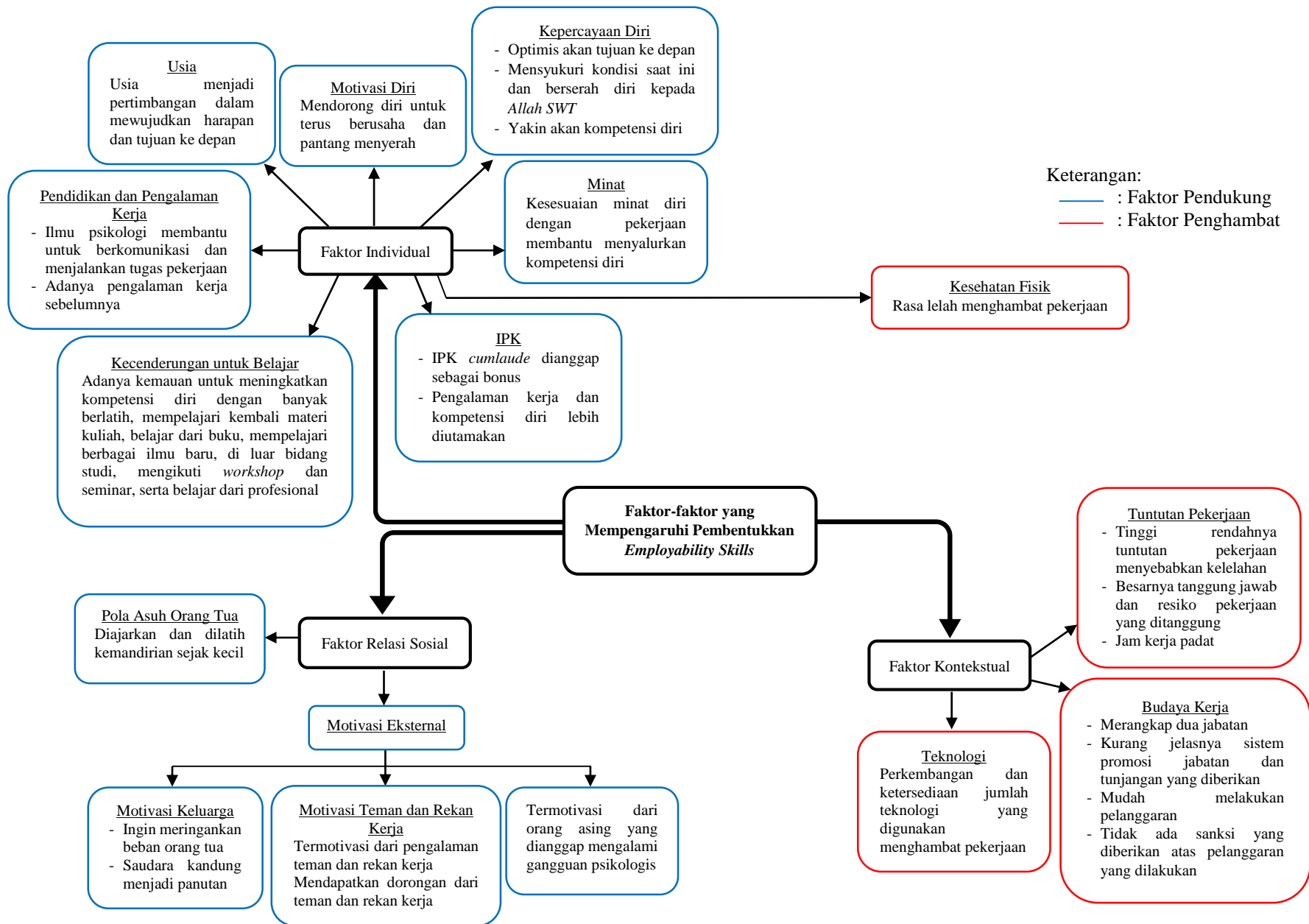
Pengkodean responden penelitian dilakukan untuk membedakan masing-masing responden berdasarkan inisial nama dan jenis kelamin. Pemberian kode pada responden pertama adalah DH, responden kedua adalah TB, responden

ketiga adalah RD dan responden keempat adalah AR. Begitupun dengan *significant others* dari masing-masing responden. *Significant others* responden pertama adalah AD, *significant others* responden kedua adalah ZN, *significant others* responden ketiga adalah SN dan *significant others* responden keempat adalah EM. Kemudian, pemberian kode berdasarkan jenis kelamin dibedakan atas L yang berarti laki-laki dan P yang berarti perempuan.

3. Pengkodean Baris dalam Verbatim

Pengkodean baris dalam verbatim dilakukan dengan membuat penomoran secara urut dari satu baris ke baris selanjutnya pada verbatim terlebih dahulu. Kemudian, pemberian kode dilakukan dengan cara menggunakan angka sesuai dengan letak baris dan menambahkan kode B sebagai singkatan dari “baris” di depan angka dari letak baris tersebut. Sebagai contoh, B1-5 yang menunjukkan bahwa tema berada pada baris satu hingga lima.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penyusunan koding di dalam penelitian ini dibuat berdasarkan pengkodean frekuensi wawancara, responden penelitian dan baris dalam verbatim. Sebagai contoh, (W1, DH, L, B1-5) yang menandakan bahwa tema berada pada data wawancara pertama, pada responden pertama yang berjenis kelamin laki-laki dan berada pada pernyataan baris satu hingga lima.



PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian, keempat responden yang berstatus sebagai lulusan baru S1 (Strata-1) psikologi Universitas Islam Indonesia cenderung mampu mencari hingga mendapatkan pekerjaan, berkontribusi dalam pekerjaan, serta berkembang di tempat kerja. Kondisi ini sesuai dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Rasul dkk (2013) bahwa *employability skills* merupakan kemampuan seseorang untuk dapat memperoleh pekerjaan, mempertahankan pekerjaan, serta meraih kesuksesan dalam kehidupan karier. Kemudian, dinamika psikologis mengenai *employability skills* dari keempat responden menyangkut tiga dimensi seperti yang diungkapkan oleh Fugate, Kinicki & Ashforth (2004), yaitu identitas karier, adaptasi personal dan modal sosial dan manusia. Ketiga dimensi tersebut berhubungan langsung dengan karakteristik pribadi dari masing-masing responden. Dalam hal ini, masing-masing responden memiliki dinamika psikologis yang berbeda-beda.

Identitas karier dapat dilihat dari harapan dan tujuan seseorang, ditunjukkan oleh responden pertama yang bercita-cita menjadi psikolog klinis. Responden berkeinginan untuk memiliki profesi yang dapat membantu permasalahan dan membahagiakan orang lain. Atas dasar itu, responden ingin melanjutkan pendidikannya ke magister profesi psikologi. Meskipun, responden mendapatkan tawaran pekerjaan sebelum mendaftarkan diri untuk menjadi mahasiswa S2, responden tetap memiliki pendirian untuk melanjutkan pendidikannya. Kondisi yang hampir serupa juga ditunjukkan oleh responden kedua yang bercita-cita menjadi psikolog pendidikan. Responden cukup memahami bagaimana

permasalahan yang terjadi pada sistem pendidikan di Indonesia berkat profesi ibunya sebagai guru SMK. Sejak itu responden tertarik untuk dapat berkontribusi dalam bidang pendidikan di Indonesia. Ditambah pengalamannya sebagai relawan pengajar TK semakin membulatkan tekadnya untuk melanjutkan pendidikannya ke magister profesi psikologi.

Kemudian, responden ketiga yang memiliki keinginan untuk bekerja sebagai pekerja kantoran. Menggeluti bidang psikologi membuat responden tertarik pada bidang psikologi industri dan organisasi, sehingga ingin menjadi seorang HRD. Responden ingin bekerja terlebih dahulu dibandingkan dengan melanjutkan pendidikannya, karena ingin meringankan beban orang tua. Sementara itu, kondisi yang hampir serupa juga ditunjukkan oleh responden keempat yang berkeinginan untuk menjadi seorang HRD, karena menyukai bidang psikologi industri dan organisasi. Meskipun, saat ini responden bekerja sebagai staf *marketing* yang dimana tidak sesuai dengan keinginannya, responden tetap berusaha keras untuk dapat menjadi seorang HRD. Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat bahwa adanya perbedaan orientasi karier berdasarkan perbedaan jenis kelamin, dimana responden pertama dan kedua orientasi kariernya lebih cenderung ke arah pendidikan, sedangkan pada responden ketiga dan keempat lebih cenderung ke arah pekerjaan. Kondisi ini sesuai dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Hapsari (2010) bahwa laki-laki lebih cenderung memiliki aspirasi karier yang lebih tinggi dari pada perempuan yang dimana responden pertama dan kedua lebih memilih untuk melanjutkan pendidikan ke arah yang lebih tinggi untuk memperoleh profesi dan pekerjaan yang lebih pasti nantinya.

Identitas karier juga dilihat dari bagaimana seseorang dapat menghadapi ketakutan dalam diri. Kecemasan dialami oleh responden pertama, karena belum dapat menjalani pendidikan S2. Responden tetap berpikir positif dan bersikap santai dengan menikmati proses yang sedang berjalan. Responden kedua merasa takut tidak mampu mewujudkan keinginannya untuk dapat melanjutkan pendidikan S2 dengan biaya sendiri. Ketakutan tersebut hilang ketika adanya kesempatan yang diberikan oleh orang tua responden untuk membiayai pendidikan S2nya. Kemudian, responden ketiga sempat merasa takut, khawatir dan stres saat belum kunjung mendapatkan pekerjaan. Responden sempat ingin menyerah, namun akhirnya responden berpikir positif dan berusaha bahwa dirinya mampu mendapatkan pekerjaan. Sementara itu, responden keempat menghadapi ketakutannya dengan rasa niat dan usaha yang besar.

Kemudian, kepribadian dari masing-masing responden juga mencerminkan identitas karier ke depan. Responden pertama merupakan individu yang penyabar, senang mendengarkan orang lain, perhatian dan tidak mudah mengeluh, serta tertutup mengenai kehidupan pribadi. Hal tersebut mendukung keinginan responden untuk menjadi seorang psikolog. Responden kedua merupakan individu yang cenderung pesimis, ragu dan takut akan kritikan. Hal tersebut membuat responden akan mengalami kesulitan dalam pengambilan keputusan dan berkembang ke depan. Sementara itu, responden ketiga merupakan individu yang pantang menyerah, meskipun terkadang kurang percaya diri. Responden juga cenderung perfeksionis dan memiliki suasana hati yang berubah-ubah. Hal tersebut mempengaruhi responden dalam performansi kerjanya. Kemudian, responden

keempat merupakan individu yang cenderung aktif dan menyukai melakukan kegiatan tertentu. Hal tersebut terlihat bahwa responden sejak SMA sudah beberapa kali bekerja paruh waktu dan keinginannya untuk segera bekerja juga.

Gaya interaksi mencerminkan cara seseorang untuk berinteraksi dengan orang lain dalam identitas kariernya. Responden pertama cenderung menyesuaikan kondisi lawan bicaranya, baik usia, pengalaman maupun jabatan. Responden kedua lebih cenderung mencoba untuk mengenal lawan bicaranya dengan mengajukan beberapa pertanyaan dasar, seperti asal, pengalaman kerja dan lain-lain. Kemudian, responden ketiga cenderung memperhatikan, perlahan-lahan mendekati dan mengenal lawan bicaranya. Gaya interaksi ketiga responden memudahkan responden untuk dapat membuka diri dan beradaptasi dengan pekerjaan dan lingkungan kerja. Sementara itu, responden keempat lebih cenderung enggan memulai interaksi terlebih dahulu. Akan tetapi, pekerjaannya saat ini mendorong responden untuk memulai interaksi dengan rekan kerjanya.

Selanjutnya, adaptasi personal dapat tercermin dari rasa percaya diri dan pandangan positif mengenai peristiwa di masa mendatang. Dimana responden pertama merasa yakin, karena selalu mencoba untuk mensyukuri apapun pencapaiannya saat ini dan bersikap santai dengan menikmati proses yang sedang berjalan. Responden kedua, awalnya merasa ragu dan kurang yakin mampu berhadapan secara langsung dengan anak usia dini, karena sebelumnya belum pernah menangani anak usia dini. Namun, hal tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi responden, sehingga responden mencoba untuk menyesuaikan dirinya dengan anak usia dini. Kemudian, responden ketiga memiliki prinsip diri bahwa akan selalu

menghadapi hal apapun yang sudah dimulainya, selalu bekerja keras dan yakin bahwa dirinya mampu. Hal tersebut membuat responden merasa yakin dan percaya diri bahwa dirinya mampu mewujudkan tujuan dan harapannya. Sementara itu, responden keempat yakin dan percaya akan rezeki dari Allah SWT, sehingga mendorong responden untuk terus berusaha hingga berhasil, kalau pun mengalami kegagalan, responden tetap merasa yakin dan berusaha kembali. Dari penjelasan di atas dapat dilihat bahwa keempat responden merasa yakin dan percaya diri mampu mewujudkan tujuan dan harapannya ke depan, serta mampu menghadapi tantangan yang dihadapi. Hal ini sesuai dengan penjelasan yang diungkapkan oleh Fugate, Kinicki & Ashforth (2004) bahwa seseorang yang optimis memiliki pandangan positif mengenai peristiwa yang akan terjadi di masa mendatang dan menunjukkan kepercayaan diri akan kemampuan untuk mengontrol tantangan-tantangan secara objektif dan afektif.

Keempat responden cenderung memiliki keinginan untuk belajar yang cukup tinggi. Responden pertama memilih untuk mempraktikkan secara langsung ilmu yang telah dipelajarinya saat kuliah, mengikuti *workshop* alat tes psikologi dan juga belajar dari hikmah yang diambil dari pengalaman orang lain. Responden kedua mencoba untuk memahami anak usia dini dengan mempelajari kembali materi S1, mempraktikkan secara langsung ilmu yang didapatkannya sebagai *shadow teacher* ke lingkungan sekitar, membaca buku mengenai perkembangan anak, berdiskusi bersama teman, ikut seminar dan berencana ingin belajar bahasa isyarat. Kemudian, responden ketiga yang berkeinginan kuat untuk mengembangkan kompetensi diri sebagai seorang sarjana dengan mempelajari berbagai ilmu baru, praktik secara

langsung dan belajar melalui media tertentu, seperti internet, buku dan berkas perusahaan. Responden juga berencana ingin menambah pengalamannya untuk mengikuti seminar. Sementara itu, responden keempat demi mendapatkan pekerjaan sebagai seorang HRD, responden mengulang kembali materi S1, banyak berlatih dengan banyak mengikuti lowongan pekerjaan dan berencana untuk mengikuti suatu kursus yang secara khusus mempelajari ilmu HRD.

Keterbukaan terhadap pekerjaan juga mencerminkan adaptasi personal dari keempat responden. Keempat responden merasa bingung, takut dan ragu pada awalnya. Kesulitan untuk beradaptasi, baik dengan pekerjaan maupun lingkungan kerja juga dialami oleh keempat responden. Responden pertama menghadapinya dengan berani bertanya dengan rekan kerjanya. Selain itu, responden juga merasa senang bertemu dengan orang baru, tidak merasa minder dan mengutamakan anggota lain dalam kerjasama tim. Namun, responden merasa segan dengan atasannya yang dimana memiliki jabatan, usia dan pengalaman yang lebih darinya. Responden kedua menunjukkan keterbukaannya dengan berani keluar dari zona nyaman, menerima berapa pun jumlah upah, mencoba berkomunikasi dengan anak murid dengan menggunakan kalimat positif dan sederhana, mensejajarkan posisi tubuh, serta menjaga tata bicara dan perilaku. Selain itu juga tidak merasa minder, memahami kondisi rekan kerja wanita yang juga berperan sebagai seorang ibu dan secara sukarela membantu menyelesaikan tugas rekan kerjanya. Kemudian, responden ketiga menunjukkannya dengan berani bertanya, memulai interaksi, selalu menjalankan perintah atasan, tidak merasa minder, senang menerima kritik dan saran, kooperatif dalam kerjasama tim. Sementara itu,

responden keempat menunjukkannya dengan kemampuan dirinya untuk cepat belajar dan beradaptasi dalam keterampilan aritmatika dan bahasa asing, memulai interaksi, tidak minder dan kooperatif dalam kerjasama tim.

Keempat responden cenderung memiliki *internal locus of control*. Ditunjukkan oleh responden pertama oleh keberaniannya dalam menyampaikan ide dan pendapat pribadi, berinisiatif membantu rekan kerja dan membawa pekerjaan ke rumah untuk diselesaikan lebih cepat. Responden kedua menunjukkan dengan kemampuannya dalam mengontrol kelas. Berkaitan dengan penyampaian ide dan pendapat, responden lebih cenderung mengutamakan rekan kerjanya yang lain. Kemudian, responden ketiga yang secara berani memberikan pendapat dan menciptakan inovasi baru, ikut andil dalam menyelesaikan permasalahan rekan kerja dan tegas dalam mengontrol karyawan. Sementara itu, responden keempat juga berani dalam menyampaikan ide dan pendapat pribadi, serta ketegasannya dalam membimbing karyawan baru.

Kemudian, keempat responden cenderung memiliki keyakinan dan percaya diri bahwa dengan kompetensi yang dimiliki mampu mewujudkan tujuan ke depan. Responden pertama merasa sangat yakin akan keterampilan dirinya, terutama dalam bidang psikologis. Bahkan, responden sudah merasa puas akan kompetensinya. Kebalikan dari responden pertama, responden kedua justru lebih merasa yakin akan pengetahuan dirinya dibandingkan dengan keterampilan diri. Hal tersebut membuat responden belum merasa puas dan ingin banyak berlatih. Sementara itu, responden ketiga merasa yakin karena sudah memiliki dasar ilmu yang berkaitan erat dengan pekerjaannya. Selain itu, dengan merangkap dua jabatan

kepercayaan diri responden semakin meningkat. Kemudian, responden keempat merasa yakin akan kompetensi dirinya, akan tetapi masih merasa takut untuk mencoba hal-hal baru, padahal sebenarnya dirinya mampu.

Dimensi ketiga adalah modal sosial dan manusia. Terdiri dari jaringan sosial, pendidikan dan pengalaman kerja, pemahaman dan kemampuan kognitif dan kecerdasan emosi. Jaringan sosial mencerminkan akses untuk mendapatkan informasi mengenai lowongan pekerjaan dan hubungan timbal balik yang dihasilkan. Responden pertama bekerja pada pekerjaannya saat ini, karena mendapatkan tawaran pekerjaan dari dosennya secara langsung. Responden pertama mampu menciptakan hubungan timbal balik yang terjalin dengan lingkungan kerjanya, yaitu saling membantu sama lain, mendapatkan apresiasi dan mendapatkan saran. Responden kedua juga mendapatkan tawaran pekerjaan dari atasannya untuk menjadi karyawan tetap saat dirinya masih menjadi relawan. Hubungan timbal balik yang dihasilkan seperti saling berbagi pengalaman dan informasi. Kemudian, responden ketiga mendapatkan informasi mengenai pekerjaannya saat ini melalui salah satu situs lowongan pekerjaan. Pada saat wawancara responden mampu menciptakan kepercayaan pihak perusahaan kepada dirinya, hingga dipilih menjadi satu-satunya kandidat terbaik. Hubungan timbal balik yang dihasilkan seperti mendapat koreksi, kritik dan saran, serta mampu merubah kondisi lingkungan pekerjaan menjadi lebih positif. Sementara itu, responden keempat mendapatkan tawaran pekerjaan dari teman kakaknya. Hubungan timbal balik yang dihasilkan adalah kenaikan upah, berbagi pengalaman dan saling membantu satu sama lain.

Kemudian, pendidikan dan pengalaman kerja menjadi pendukung keempat responden dalam menjalankan tugas dalam pekerjaannya. Bagi responden pertama, ilmu psikologi membantunya untuk dapat berkomunikasi dengan orang baru. Gi Responden juga terbilang cukup aktif dalam kegiatan di kampusnya. Responden pernah mengikuti berbagai penelitian, menjadi asisten praktikum dan magang di biro psikologi. Bagi responden kedua dan ketiga yang dimana bekerja pada pekerjaan yang sesuai dengan ilmu psikologi, sangat membantu responden ketika bekerja. Sementara itu, responden keempat merasa kurang puas, karena belum dapat menyalurkan ilmu psikologi pada pekerjaannya saat ini. Responden beberapa kali bekerja sebagai pekerja paruh waktu, yaitu menjadi admin *online shop*, penjaga butik dan membantu temannya berjualan baju. Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat bahwa kesesuaian dasar ilmu yang telah digeluti dengan pekerjaan cukup memiliki peran yang cukup penting untuk menjalankan tugas dalam pekerjaan. Sedangkan, pengalaman kerja tidak terlalu berpengaruh terhadap pekerjaan keempat responden saat ini. Selanjutnya, pemahaman dan kemampuan kognitif dari keempat responden terlihat dari kemampuan untuk memahami tugas-tugas dalam pekerjaannya. Kemudian, kecerdasan emosi dari keempat responden ditunjukkan oleh kemampuan dalam memisahkan masalah pribadi dengan pekerjaan, mampu bekerja dalam tekanan, memperbaiki suasana hati dan bangkit dari kegagalan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *employability skills* pada keempat responden terdiri dari faktor individual, keadaan personal dan eksternal. Faktor individual terdiri dari usia, kesehatan fisik, ketekunan, minat, IPK dan motivasi diri.

Usia menjadi pertimbangan keempat responden dalam mencapai kesuksesan. Bagi responden pertama, usia tidak menjadi penghalang dalam mencapai kesuksesan. Menurutnya, kesuksesan dapat dicapai pada usia berapa pun. Hal tersebut membuat responden bersikap santai dan tidak terburu-buru dalam mengembangkan dirinya. Sedangkan, responden kedua, ketiga dan keempat memiliki target pada usia tertentu dalam mencapai kesuksesan. Target tersebut mendorong responden untuk terus berusaha dan bekerja keras dalam mencapai kesuksesan.

Kesehatan fisik mempengaruhi responden dalam mengerjakan pekerjaannya, dimana ketika dalam keadaan lelah dan kurang fit membuat responden kurang dapat bekerja secara optimal dan pekerjaan akan lebih terhambat. Kemudian, ketekunan juga mempengaruhi responden dalam mengerjakan pekerjaannya, seperti pada responden kedua yang memiliki kebiasaan untuk menunda pekerjaan. Kebiasaan tersebut terbawa hingga dirinya sudah bekerja saat ini. Hal tersebut menyebabkan hasil yang dihasilkan kurang maksimal, karena dikerjakan secara terburu-buru. Kemudian, minat berpengaruh terhadap harapan dan cita-cita keempat responden. Responden pertama memiliki minat untuk bekerja pada pekerjaan yang secara langsung berhubungan dengan orang lain, maka dari itu responden ingin menjadi psikolog. Responden kedua sejak kecil memiliki minat pada bidang musik dan basket. Kedua bidang tersebut menjadi media responden untuk memperbaiki suasana hati responden. Responden ketiga yang memiliki minat untuk bekerja sebagai pekerja kantoran membuat responden ingin menjadi HRD.

Faktor individual selanjutnya adalah IPK. Uniknya, IPK yang dimana menjadi salah satu karakteristik dalam pemilihan responden penelitian justru tidak

memiliki pengaruh yang besar. Bagi keempat responden, mendapatkan IPK *cumlaude* menjadi bonus dan kebanggan untuk diri sendiri atau pun orang tua. Keempat responden justru lebih mengutamakan kompetensi diri dan pengalaman kerja. Berbeda dengan IPK, motivasi diri memiliki pengaruh yang cukup besar dalam diri keempat responden, dimana motivasi dalam diri membuat responden tergerak untuk terus berusaha dan pantang menyerah.

Faktor keadaan personal terdiri dari pola asuh orang tua, motivasi eksternal dan budaya kerja. Bagi responden pertama, kedua dan keempat, dari pola asuh yang diterapkan oleh masing-masing orang tua responden, responden dapat belajar kemandirian yang berpengaruh pada keputusan karier responden. Kemudian, motivasi eksternal yang juga memiliki pengaruh yang cukup besar seperti motivasi diri. Pada responden pertama, motivasi terkuat adalah dari keluarganya, dimana responden ingin meringankan beban orang tuanya, selain itu responden juga termotivasi dari pengalaman teman dan orang asing dengan gangguan psikologis untuk segera melanjutkan S2 agar dapat membantu orang lain dengan kondisi serupa. Pada responden kedua, pengalaman yang dialami oleh keluarganya menjadi gambaran bagi dirinya dalam mencapai tujuan hidupnya ke depan. Responden juga memiliki teman yang selalu memberikan motivasi kepada dirinya. Sementara itu, responden ketiga termotivasi dari pekerjaan ayahnya sebagai fotografer yang dimana memiliki penghasilan yang tidak menentu. Responden ingin segera bekerja dan memiliki penghasilan sendiri agar meringankan beban orang tuanya. Kemudian, motivasi yang diberikan oleh ibu, teman dan rekan kerjanya membuat responden menjadi lebih bersemangat untuk bekerja. Sama halnya dengan

responden ketiga, responden keempat memutuskan untuk bekerja, karena ingin meringankan beban orang tuanya. Motivasi dari teman dan rekan kerjanya membuat responden mampu bertahan pada pekerjaannya saat ini dan terus berusaha dalam mencari pekerjaan lain untuk menjadi seorang HRD.

Faktor selanjutnya adalah budaya kerja. Budaya kerja yang berlaku berpengaruh pada kedisiplinan keempat responden dalam mematuhi aturan dan komitmen sebagai seorang karyawan. Responden pertama cukup sering melanggar aturan dan mengulanginya kembali. Hal tersebut dikarenakan responden hanya sekedar mendapatkan teguran, tidak mendapatkan sanksi, suasana yang mendukung dan adanya rekan kerja lain yang juga melanggar aturan. Lain halnya, responden kedua juga cukup sering melanggar aturan dan tidak mendapatkan sanksi, namun karena kesadaran diri, responden tidak ingin mengulanginya lagi. Kemudian, responden ketiga yang diharuskan merangkap dua jabatan sekaligus sebagai efisiensi dari anggaran perusahaan. Sebagai seorang sarjana yang belum memiliki pengalaman kerja sebelumnya membuat responden merasa kewalahan pada awalnya. Sementara itu, sama halnya dengan responden pertama, responden ketiga juga cukup sering melanggar aturan dan mengulanginya kembali, karena tidak mendapatkan sanksi apapun.

Faktor eksternal terdiri dari tuntutan pekerjaan dan teknologi. Pada responden pertama, rendahnya tuntutan pekerjaan justru membuatnya cepat merasa lelah dan bosan. Berbeda halnya dengan responden pertama, responden kedua, ketiga dan keempat justru merasa lelah karena tingginya tuntutan pekerjaan. Kemudian,

Pemahaman akan teknologi dan keterbatasan jumlah teknologi yang dimiliki berpengaruh pada jalannya pekerjaan dari keempat responden.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijabarkan di atas dapat diperoleh kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pembentukan *employability skills* pada keempat responden terdiri dari faktor individual, faktor relasi sosial dan faktor kontekstual. Faktor individual terdiri dari usia, motivasi diri, kepercayaan diri, kecenderungan untuk belajar, kesehatan fisik, minat dan IPK. Faktor relasi sosial terdiri dari pola asuh orang tua dan motivasi eksternal. Kemudian, faktor kontekstual terdiri dari tuntutan pekerjaan, budaya kerja dan teknologi. Dari faktor-faktor tersebut ditemukan bahwa adanya faktor pendukung dan faktor penghambat. Usia, motivasi diri, kepercayaan diri, kecenderungan untuk belajar, minat, IPK, pola asuh orang tua dan motivasi eksternal menjadi faktor pendukung. Sedangkan, kesehatan fisik, budaya kerja, tuntutan pekerjaan dan teknologi menjadi faktor penghambat.

Secara keseluruhan, *employability skills* keempat responden terbentuk dari hasil pembelajaran responden selama hidup. Baik melalui pendidikan dan pengalaman yang dialami. *Employability skills* pada keempat responden ini ternyata dapat membantu mereka ketika pertama kali memasuki dunia kerja. Dimulai dari mencari hingga mendapatkan pekerjaan, mengerjakan tugas dalam pekerjaan, serta mengembangkan diri. *Employability skills* akan terus berkembang seiring bertambahnya pendidikan, pengalaman dan latihan.

SARAN

Atas penelitian yang telah dilakukan, peneliti dapat memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Responden penelitian

Responden dinilai memiliki *employability skills* yang mampu membantu dalam mencari dan mendapatkan pekerjaan, mengerjakan tugas dalam pekerjaan, serta mengembangkan diri. Sebaiknya responden mampu mempertahankan dan akan lebih baik dapat mengembangkan identitas karier, adaptasi personal, serta modal sosial dan manusia yang dimiliki. Perlunya menyadari bahwa *employability skills* menjadi penting bagi lulusan baru agar siap untuk bekerja dan saat ini pun persaingan di dunia kerja semakin meningkat.

2. Institusi pendidikan dan pengguna lulusan

Saat ini, persaingan di dunia kerja semakin meningkat dan semakin sulit. Bagi institusi pendidikan akan lebih baik jika memberikan pemahaman mendalam mengenai dunia pekerjaan yang akan dihadapi oleh para lulusan baru, serta memperbanyak latihan secara langsung agar nantinya para lulusan mampu terbiasa dan lebih mudah untuk beradaptasi. Sedangkan bagi para pengguna lulusan akan lebih baik jika memberikan pelatihan terlebih dahulu kepada para lulusan baru agar benar-benar memahami pekerjaan yang harus dikerjakan.

3. Penelitian selanjutnya

Bagi peneliti yang ingin mengangkat penelitian mengenai *employability skills*, sebaiknya melakukan observasi mengenai kehidupan pekerjaan responden secara lebih optimal. Hal tersebut ditujukan agar peneliti dapat mendapatkan

gambaran lebih jelas mengenai sikap responden penelitian ketika bekerja, sehingga mampu mendukung hasil wawancara. Penelitian selanjutnya juga bisa memperkaya pada responden penelitian yang digunakan, seperti responden dari perguruan tinggi negeri, jurusan lain selain psikologi, bidang pekerjaan lain selain pendidikan, perhotelan dan *lifestyle*, industri garmen dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, I., Omar, R., & Panatik, S. A. (2016). A literature review on personality, creativity and innovative behaviour. *International Review of Management Marketing*, 6, 1, 177-182.
- Agustin, V. (2012). Kompetensi lulusan sarjana Strata (S1) psikologi dalam menghadapi dunia kerja pada mahasiswa perguruan tinggi “x”. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 1, 1, 1-34.
- Almeida, A. J. (2007). Employability, work contexts and labour market in Portugal. *Education Science Journal*, 2, 51-58.
- Alsa, A. (2003). *Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif serta Kombinasinya dalam Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Amiranti, C., C. (2016). Jangan asal kuliah, ijazah belum cukup kuat kerja. Diakses dari <http://edukasi.kompas.com>
- Ashivartam, I. A. S., & Priya, M. L. (2017). Employers perception on employability skills of fresh graduates – an overview. *International Journal of Innovative Research in Management Studies (IJIRMS)*, 1, 12, 15-18.
- Bacan, B., & Nuriyah, L. (2010). Gambaran Persepsi mahasiswa fresh graduate universitas Indonesia terhadap kuliah atau bekerja di luar negeri. *Jurnal UI untuk Bangsa Seri Sosial dan Humaniora*, 1, 91-99.
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2017). Tingkat pengangguran terbuka (TPT). Diakses dari <https://www.bps.go.id>
- Brewer, L. (2013). *Enhancing Youth Employability: What? Why? And How? Guide to Core Work Skills*. Switzerland: Internal Labour Organization.
- Cania, L. (2014). The impact of strategic human resource management on organizational performance. *Economic Seria Management*, 17, 2, 373-383.
- Chen, J., & Silverthorne, C. (2008). The impact of locus of control on job stress, job performance and job satisfaction in Taiwan. *Leadershi and Organization Development Journal*, 29, 7, 572-582.
- Curtiz, D., & McKenzie, P. (2002). *Employability Skills for Australian Industry*. Australia: Department of Education, Science and Training (DEST).
- Dania, J., Bakar, A. R., & Mohamed. (2014). Factors influencing the acquisition of employability skills by students of selected technical secondary school in Malaysia. *International Education Studies*, 7, 2, 117-124.
- De Grip, A., Van Loo, J., & Sanders, J. (2004). The industry employability index: taking account of supply and demand characteristic. *International Labour Review*, 143, 3, 211-233.
- Depdiknas. (2008). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pusat Bahas

- Fort, I., Jacquet, F., & Leroy, N. (2011). Self-efficacy, goals, and job search behaviors. *Career Development International*, 16, 5, 469-481.
- Fugate, M., Kinicki, A., & Ashforth, B. (2004). Employability: a psychosocial construct, its dimension and application. *Journal of Vocational Behaviour*, 65, 14-38).
- Gowsalya, G., & Kumar, D. 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.
- Gustavsson, M. (2012). Learning and propensity for changing the job situation during downsizing. *Journal of Workplace Learning*, 24, 7, 497-508.
- Hapsari, I., M. (2010). Perbedaan orientasi karie antara pria dan wanita: pengaruh pada jenjang karir yang dicapai wanita. *Jurnal Manajemen Karir*, 2, 1, 1-10.
- Harvey, L., Locke, w. & Morey, Al. (2002). Enhancing Employability Skills, Recognising Diversity. Manchester: Universities UK.
- Hashim, M. H. M. (2015). The practice of employability teamwork skills. *International Journal of Vocational Education and Training Research*, 1, 2, 16-21.
- Herizon, H., & Wirda, F. (2013). Pengembangan *soft skills* melalui pendekatan *student centre learning* di Perguruan Tinggi. *POLI BISNIS*, 4, 2, 101-112.
- Indriani. (2018). Tiap tahun ratusan ribu sarjana menanggur. Diakses dari <https://www.liputan6.com>
- Iyer, V. M., & Dave, K. (2015). Industry's role in employability. *Industrial and Commercial Training*, 47, 3, 151-158.
- Judisseno, R. L. (2008). *Jadilah Pribadi yang Kompeten di Tempat Kerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Juhdi, N., Pa'Wan, F., Othman, N., & Moxsin, H. (2010). Factors influencing internal and external employability of employees. *Business and Economics Journal*, 1-10.
- Kartono, K. (1985). *Bimbingan Belajar di SMA dan Perguruan Tinggi*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Khare, M. (2014). Employment, employability and higher education in india: the missing links. *Higher Education for The Future*, 1, 1, 39-62.
- Kuat, T. (2017). Implementasi employability skills pada smk program keahlian akuntansi bidang keahlian bisnis manajemen. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 27, 2, 1-9.

- Kulkarni, N., & Chachadi. A. H. (2014) Skills for employability: employer's perspective. *Journal of Indian Management*, 64-70.
- Likhitkar, B. (2016). Problems of employability – a study of job skills and qualification mismatch.
- Lowden, K., Hall, S., Elliot, D. D., & Lewin, J. (2011). *Employer's Perception of The Employability Skills of New Graduate*. London: Edge Foundation.
- Mansour, B. E., & Dean, J. C. (2016). Employability skills as perceived by employers and university faculty in the fields of human resource development (HRD) for entry level graduate jobs. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 4, 39-49.
- Mason, D., Williams, G., & Cranmer, S. (2009). Employability skills initiatives in higher education: what effects do they have on graduate labour market outcomes?. *Education Economics*, 17, 1, 1-30.
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2007). Employability during unemployment: adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behaviour*, 71, 2, 247–264.
- McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2005). The concept of employability. *Urban Studies*, 42, 2, 197-219.
- Medlin, B., & Green, K. W. (2009). Enhancing performance through goal setting, engagement, and optimism. *Industrial Management and Data System*, 109, 7, 943-956.
- Misra, R. K., & Khurana, K. (2017). Employability skills among information technology professionals: a literature review. *Procedia Computer Science*, 122, 63-70.
- Moleong, L. J. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Montgomery, M. J., & Cote, J. E. (2006). College as a transition to adulthood. *Blackwell Handbook of Adolescence*, 149-172.
- Muhson, A., Wahyuni, D., Suprianto., & Mulyani, E. (2012). Analisis relevansi lulusan perguruan tinggi dengan dunia kerja. *Jurnal Economia*, 8, 1, 42-52.
- Mulyana, D. (2013). *Metodologi Penelitian Kualitatif: Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Paadi, K. (2014). Perceptions on employability skills necessary to enhance human resource management graduate prospects of securing a relevant place in the labour market. *European Scientific Journal*, 129-143.
- Panagiotakopoulus, A. (2012). Employability skills development in greek higher education institution (HEIs). *Higher Education, Skills and Workbased Learning*, 2, 2, 141-150.

- Papalia, D. E., Strerns, H. L., Feldman, R. D., & Camp, C. J. (2007). *Adult Development and Aging*. New York: McGraw-Hill.
- Permendikbud. (2014). Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 49 Tahun 2014 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi. Jakarta: Permendikbud.
- Pitan, O. S. (2016). Employability development opportunities (EDOs) as measures of student's enhanced employability. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 6, 3, 1-29.
- Poerwandari, E. K. (2013). *Pendekatan Kualitatif untuk Penelitian Perilaku Manusia*. Depok: Lembaga Pengembangan Sarana Pengukuran dan Pendidikan Psikologi (LPSP3).
- Pool, L. D., & Sewell, P. (2007). The key to employability: developing a practical model of graduate employability. *Education and Training*, 49, 4, 277-299.
- Putri, A. A., & Frieda, N. R. H. (2015). Self-esteem dan optimisme raih kesuksesan karir pada fresh graduate fakultas Teknik universitas dipenegoro. *Jurnal Empati*, 4, 4, 15-19.
- Rasul, M. S., Rauf, R. A. A., & Mansor, A. N. (2013). Employability skills indicator as perceived by manufacturing employers. *Asian Social Science*, 9, 8, 42-46.
- Ravianto. (2017). Pengangguran di Indonesia tinggi karena lulusan perguruan tinggi terlalu 'milih' pekerjaan. Diakses dari <https://tribunnews.com>
- Ristekdikti. (2018). Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Tahun 2018. Diakses dari <https://ristekdikti.go.id>
- Robinson, J. P. (2000). What are employability skills?. *The Workplace*, 1(3), 1-5.
- Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36, 1, 23-41.
- Saputro, N. D., & Suseno, M. N. (2010). Hubungan antara kepercayaan diri dengan employability pada mahasiswa. *Psikohumanika*, 13-14.
- Situs Lowongan Pekerjaan. (2017). Tenaga kerja berkualitas kini sulit ditemui. Diakses dari <https://jobstreet.co.id>
- Siswoyo, D. (2007). *Ilmu Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press.
- Smith, E., & Comyn, P. (2004). The role of employes in the development of employability skills in Novice workers. *Research in Post-Compulsory Education*, 9, 3, 2004.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sumer, N., Helvaci, E., & Misirlisoy, M. (2013). Employability of psychology graduates and their job satisfaction in Turkey: an online survey. *Psychology Learning and Teaching*, 12, 2, 189-195.
- Suryanto, D., Kamdi, W., & Sutrisno, S. (2013). Relevansi *soft skill* yang dibutuhkan dunia usaha atau industri dengan yang dibelajarkan di sekolah menengah kejuruan. *Teknologi Kejuruan*, 36, 2, 107-118.
- Thijssen, J. G. L., Heidjen, B. I. J. M., & Rocco, T. S. (2008). Toward the employability-link model: current employment transition to future employment perspective. *Human Resource Development Review*, 7, 2, 165-183.
- Toharudin, U., & Kurniawan, I. S. (2017). Studi kasus pada psikologi pendidikan: bagaimana mahasiswa memiliki kemampuan problem solving?. *Jurnal Pendidikan Biologi Indonesia*, 3, 1, 36-44.
- Wahyuni, S. (2014). Hubungan antara kepercayaan diri dengan kecemasan berbicara di depan umum pada mahasiswa psikologi. *eJournal Psikologi*, 2, 1, 50-64.
- Widyastuti, W., & Widyowati, A. (2012). Hubungan antara locus of control internal dengan kematangan karier pada siswa smkn 1 Bantul. *Humanitas*, 12, 2, 82-89.
- Wilton, N. (2014). Employability is in the eye of the beholder. *Higher Education, Skills and Work-based Learning*, 4, 3, 242-255.
- Yakin, M., & Erdil, O. (2012). Relationships between self-efficacy and work engagement and the effects on job satisfaction: a survey on certified public accountants. *Social and Behavioral Sciences*, 58, 370–378.
- Zelika, A., Koagouw, F. V. I. A., & Tangkudung, J. P. M. (2017). Persepsi tentang perayaan pengucapan syukur Minahasa (studi komunikasi antar budaya pada mahasiswa luar Sulawesi Utara di Fisipol UNSRAT). *eJournal "Acta Diurna"*, 6, 1, 1-11.

IDENTITAS PENULIS

Nama : Anggraini Dian Utami
Alamat Kampus : Jl. Kaliurang KM 14.5, Sleman, Yogyakarta 55584
Alamat Rumah : Komplek Serdang Resident No. 20, Serdang-Kramatwatu,
Serang-Banten 42161
No Tlp/HP : 081321601915
E-mail : anggrainidu18@gmail.com