

# PENGARUH *CAREER MANAGEMENT COMPETENCIES*, *GRIT*, PERSEPSI AKAN FAKULTAS, TENAGA PENGAJAR, DAN PASAR TENAGA KERJA TERHADAP *SELF-PERCEIVED EMPLOYABILITY* MAHASISWA TINGKAT AKHIR DAN *FRESH GRADUATE* SARJANA (S-1) DI SURABAYA

Vincen Tanri Saputra dan Sherly Rosalina Tanoto, S.Psi., M. Com. (Extn)  
Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomi,  
Universitas Kristen Petra  
Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya 60236  
vincenttanrisaputra@gmail.com

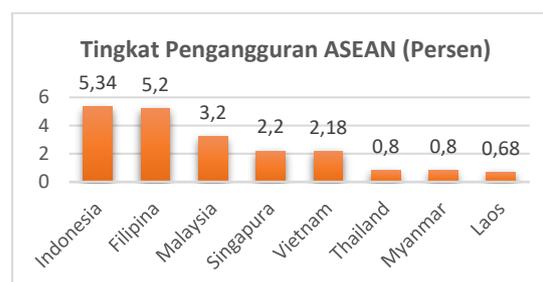
**Abstrak**— Penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui pengaruh *career management competencies*, *grit*, persepsi akan fakultas, tenaga pengajar, dan pasar tenaga kerja terhadap *self-perceived employability* mahasiswa tingkat akhir dan *fresh graduate* Sarjana (S-1) di Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 108 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *convenience sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *career management competencies*, dan persepsi akan pasar tenaga kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *self-perceived employability* sementara *grit*, persepsi akan fakultas dan tenaga pengajar tidak berpengaruh signifikan.

**Kata Kunci**— *Career management competencies*, *grit*, fakultas, tenaga pengajar, pasar tenaga kerja, *self-perceived employability*, mahasiswa tingkat akhir, *fresh graduate*, Sarjana (S-1).

## PENDAHULUAN

Pemerintah Indonesia memandang penting kemajuan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) karena IPM adalah fondasi utama untuk peningkatan kesejahteraan masyarakat. Untuk mencapai kemajuan IPM, Indonesia harus menciptakan pertumbuhan dalam bidang ekonomi, sosial, politik, budaya, dan lingkungan yang pada akhirnya hal ini akan mewujudkan masyarakat yang mempunyai usia panjang, sehat, serta produktif (United Nations Development Programme [UNDP], 2018). Akan tetapi, sejak tahun 1986, Indonesia menghadapi permasalahan yang serius terkait ketenagakerjaan. Data menunjukkan bahwa pada penghujung tahun 2019, Indonesia memegang peringkat tertinggi sebagai negara dengan jumlah pengangguran tertinggi di *Association of Southeast Asian Nations* (ASEAN). Pada tabel 1 tampak bahwa Indonesia memiliki angka pengangguran sebesar 5,34% yang sangat jauh lebih besar bila dibandingkan dengan negara tetangga terdekat, yaitu Malaysia (Kevin, 2019).

**Tabel 1 Tingkat Pengangguran Negara-Negara ASEAN (Persen)**



Sumber: Kevin, 2019

Banyak orang yang beranggapan bahwa tingkat pengangguran di Indonesia sangat tinggi disebabkan oleh jumlah penduduknya yang sangat banyak namun jumlah penduduk tidak dapat dijadikan alasan utama. Bank Dunia (*World Bank*) menyebutkan total dari populasi masyarakat di Indonesia pada tahun 2018 mencapai 267,6 juta jiwa, sehingga Indonesia menduduki peringkat empat di dunia dengan jumlah populasi terbanyak. Tetapi faktanya, China sebagai negara dengan populasi terbanyak di dunia yaitu 1,39 miliar jiwa di tahun 2018, mampu menekan angka pengangguran menjadi 3,61% per Juni 2019 (Adharsyah, 2019). Dari tahun ke tahun, pengangguran dalam pasar tenaga kerja di Indonesia mengalami pertumbuhan yang tidak stabil. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah pengangguran mengalami kenaikan sebesar 50 ribu orang per Agustus 2019. Akibatnya, dengan kenaikan tersebut, jumlah pengangguran mengalami peningkatan dari 7 juta orang pada Agustus 2018 lalu menjadi 7,05 juta orang (CNN Indonesia, 2019).

Berangkat dari fenomena di atas, pencari kerja yang dalam hal ini adalah mahasiswa tingkat akhir dan *fresh graduate* lulusan perguruan tinggi mengalami tantangan yang besar untuk mendapatkan dan mempertahankan pekerjaan. Pada situasi seperti ini, konsep *job security* (keamanan pekerjaan) pun digantikan dengan konsep *employability* (kelayakan kerja). Secara khusus, *employability* dari dimensi subyektif atau yang biasa disebut dengan *self-perceived employability* menggambarkan penilaian individu akan kesempatan yang ia miliki untuk diterima di tempat kerja sesuai dengan persepsinya akan keselarasan antara keterampilan, kemampuan, dan potensi dengan kebutuhan tempat kerja (Fugate, Kinicki, & Ashforth,

2004). Penelitian mengenai *self-perceived employability* sebaiknya dilakukan pada mahasiswa tingkat akhir dan *fresh graduate* Sarjana (S-1) dikarenakan tahap tersebut merupakan masa dimana mereka melakukan evaluasi akan peluang mereka dalam mencari, memperoleh, dan mempertahankan pekerjaan (Kasler, Zysberg, & Harel, 2017). Mahasiswa tingkat akhir adalah mahasiswa yang sedang dalam proses menulis tugas akhir mereka sedangkan *fresh graduate* adalah lulusan yang menerima ijazah mereka kurang lebih dari 6 bulan (Jobplanet, 2017).

Salah satu hal yang menarik untuk dicari tahu adalah sumber daya pribadi yang dibutuhkan untuk membentuk *self-perceived employability* dewasa muda. Sumber daya pribadi ini dapat dideskripsikan sebagai faktor personal yang membentuk *self perceived employability* (Chou & Shen, 2012; De Guzman & Choi, 2013). Salah satu faktor personal yang berperan utama dalam membangun *self-perceived employability* adalah *career management competencies*. *Career management competencies* juga dapat meningkatkan kemampuan individu dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja yang berbeda yang berdampak pada peningkatan kapasitas individu untuk menanggapi berbagai peluang yang lebih luas (Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004). Selanjutnya, *career management competencies* diduga dapat meningkatkan kemungkinan memperoleh pekerjaan yang diinginkan (Pegg, Waldoock, Hendy-Isaac, Sonia, & Lawton, 2012; Purcell, Elias, Atfield, Behle, Ellison, & Luchinskaya, 2013). Selain *career management competencies*, terdapat faktor personal lain yang bersumber dari pendekatan psikologi positif yang diduga juga memengaruhi *self-perceived employability* (Kasler, Zysberg, & Harel, 2017). Faktor ini disebut sebagai *grit* (ketabahan).

*Grit* memiliki hubungan positif dengan pencapaian pendidikan seumur hidup (Duckworth & Quinn, 2009) dan kesuksesan dalam berkarir (Locke & Latham, 2013; Vallerand, Houliort, & Forest, 2014). Akan tetapi, penelitian mengenai *grit* di Indonesia masih jarang dilakukan dan penelitian yang mengaitkan *grit* dengan *self-perceived employability* di Indonesia belum ada.

Tidak hanya faktor personal yang berperan dalam *self-perceived employability*, faktor eksternal juga perlu dipertimbangkan. Faktor eksternal berbicara tentang faktor kontekstual yang berada di sekitar individu, dan pasar ketenagakerjaan di daerah sekitar individu tersebut saat menyelesaikan pendidikannya (McQuaid & Lindsay, 2005; Chou & Shen, 2012). Faktor eksternal dibedakan menjadi dua yaitu organisasi dan sosial. Yang dimaksud dengan organisasi adalah fakultas dimana individu menempuh pendidikan dan tenaga pengajar yang terlibat di dalamnya; sedangkan sosial adalah pasar tenaga kerja. Faktor eksternal juga berhubungan dengan tindakan yang diambil oleh fakultas di universitas dalam menghubungkan mahasiswa ke dalam dunia pekerjaan dalam bentuk praktik, dan magang atau faktor

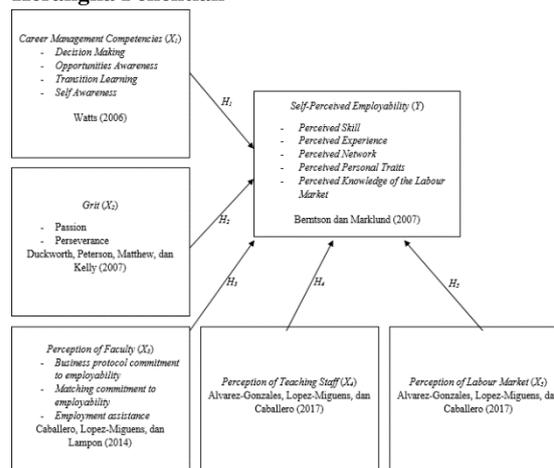
keefektifan seorang dosen dalam menerapkan pengetahuan dan meningkatkan sikap yang harus dimiliki oleh seorang pekerja (Oikin, 2004; Caballero, Lopez-Miguens, & Lampon, 2014).

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini berfokus pada menganalisis pengaruh faktor personal (*career management competencies* dan *grit*) pengaruh faktor kontekstual (persepsi mahasiswa akan fakultas, dosen pengajar, dan pasar tenaga kerja) terhadap *self-perceived employability* pada mahasiswa tingkat akhir dan *fresh graduate* Sarjana (S-1) di Surabaya.

### Hipotesis Penelitian

- H<sub>1</sub>: *Career management competencies* berpengaruh terhadap *self-perceived employability*
- H<sub>2</sub>: *Grit* berpengaruh terhadap *self-perceived employability*
- H<sub>3</sub>: Persepsi akan fakultas berpengaruh terhadap *self-perceived employability*
- H<sub>4</sub>: Persepsi akan tenaga pengajar berpengaruh terhadap *self-perceived employability*
- H<sub>5</sub>: Persepsi akan pasar tenaga kerja berpengaruh terhadap *self-perceived employability*.

### Kerangka Penelitian



Bagan 1 Kerangka Penelitian

Sumber: Alvarez-Gonzales, Lopez-Miguens, dan Caballero (2017), Bertson dan Marklund (2007), Caballero, Lopez-Miguens, dan Lampon (2014), Duckworth, Peterson, Matthew, dan Kelly (2007), Watts (2006)

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan mengkaji mengenai mahasiswa tingkat akhir dan alumni *fresh graduate*, maka sampel sumber datanya adalah mahasiswa tingkat akhir dan alumni *fresh graduate* program studi Sarjana (S-1) di Surabaya. Karakteristik responden dalam penelitian ini merupakan mahasiswa tingkat akhir (yang sedang menulis tugas akhir), dan alumni *fresh graduate* dari perguruan tinggi negeri/swasta di Surabaya (lama lulus maksimal enam bulan) dengan menggunakan rumus pengambilan sampel dari Cohen (1992). Berdasarkan

tabel sampel Cohen (1992) untuk analisis kolerasi/regresi berganda dengan 5 variabel independen dengan  $\alpha = 0,05$  dan *effect size* medium, jumlah sampel yang dibutuhkan adalah 91. Angket dalam penelitian ini akan menggunakan angket dari penelitian-penelitian sebelumnya yang akan diterjemahkan dalam Bahasa Indonesia dan disesuaikan dengan setting penelitian.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas**

Pernyataan di angket dikatakan valid apabila nilai signifikansi dari korelasi  $< 0,05$  (Ghozali, 2016, p. 53). Berikut ini adalah tabel untuk hasil uji validitas.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Koefisien Korelasi	r tabel	Signifikansi	Keterangan
Career Competencies Management (X <sub>1</sub> )	X <sub>1,1</sub>	0,712	0,195	0,00	Valid
	X <sub>1,2</sub>	0,743	0,195	0,00	Valid
	X <sub>1,3</sub>	0,563	0,195	0,00	Valid
	X <sub>1,4</sub>	0,656	0,195	0,00	Valid
	X <sub>1,5</sub>	0,705	0,195	0,00	Valid
	X <sub>1,6</sub>	0,677	0,195	0,00	Valid
	X <sub>1,7</sub>	0,420	0,195	0,00	Valid
	X <sub>1,8</sub>	0,463	0,195	0,00	Valid
	X <sub>1,9</sub>	0,686	0,195	0,00	Valid
	X <sub>1,10</sub>	0,716	0,195	0,00	Valid
	X <sub>1,11</sub>	0,687	0,195	0,00	Valid
	X <sub>1,12</sub>	0,585	0,195	0,00	Valid
	X <sub>1,13</sub>	0,715	0,195	0,00	Valid
	X <sub>1,14</sub>	0,573	0,195	0,00	Valid
	X <sub>1,15</sub>	0,656	0,195	0,00	Valid
	X <sub>1,16</sub>	0,606	0,195	0,00	Valid
	X <sub>1,17</sub>	0,557	0,195	0,00	Valid
	X <sub>1,18</sub>	0,709	0,195	0,00	Valid
	X <sub>1,19</sub>	0,571	0,195	0,00	Valid
	X <sub>1,20</sub>	0,611	0,195	0,00	Valid
	X <sub>1,21</sub>	0,755	0,195	0,00	Valid
Grit (X <sub>2</sub> )	X <sub>2,1</sub>	0,372	0,195	0,00	Valid
	X <sub>2,2</sub>	0,376	0,195	0,00	Valid
	X <sub>2,3</sub>	0,662	0,195	0,00	Valid
	X <sub>2,4</sub>	0,451	0,195	0,00	Valid
	X <sub>2,5</sub>	0,606	0,195	0,00	Valid

Persepsi akan Fakultas (X <sub>3</sub> )	X <sub>2,6</sub>	0,522	0,195	0,00	Valid
	X <sub>2,7</sub>	0,539	0,195	0,00	Valid
	X <sub>2,8</sub>	0,324	0,195	0,01	Valid
	X <sub>2,9</sub>	0,572	0,195	0,00	Valid
	X <sub>2,10</sub>	0,199	0,195	0,039	Valid
	X <sub>3,1</sub>	0,667	0,195	0,00	Valid
	X <sub>3,2</sub>	0,600	0,195	0,00	Valid
	X <sub>3,3</sub>	0,650	0,195	0,00	Valid
	X <sub>3,4</sub>	0,692	0,195	0,00	Valid
	X <sub>3,5</sub>	0,632	0,195	0,00	Valid
Persepsi akan Tenaga Pengajar (X <sub>4</sub> )	X <sub>3,6</sub>	0,533	0,195	0,00	Valid
	X <sub>3,7</sub>	0,750	0,195	0,00	Valid
	X <sub>4,1</sub>	0,863	0,195	0,00	Valid
Persepsi akan Pasar Tenaga Kerja (X <sub>5</sub> )	X <sub>4,2</sub>	0,840	0,195	0,00	Valid
	X <sub>4,3</sub>	0,809	0,195	0,00	Valid
Self-Perceived Employability (Y)	X <sub>5,1</sub>	0,799	0,195	0,00	Valid
	X <sub>5,2</sub>	0,824	0,195	0,00	Valid
	X <sub>5,3</sub>	0,745	0,195	0,00	Valid
Y	Y <sub>1</sub>	0,708	0,195	0,00	Valid
	Y <sub>2</sub>	0,652	0,195	0,00	Valid
	Y <sub>3</sub>	0,744	0,195	0,00	Valid
	Y <sub>4</sub>	0,783	0,195	0,00	Valid
	Y <sub>5</sub>	0,768	0,195	0,00	Valid

Pada tabel 2 dapat diketahui bahwa pernyataan dari semua variabel bebas maupun variabel terikat pada penelitian ini memiliki hasil yang valid. Hal ini dikarenakan setiap *item* pernyataan memiliki nilai korelasi lebih besar dari *r* tabel (0,195).

**Uji Reliabilitas**

Variabel dalam penelitian ini dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* adalah  $> 0,6$  atau 60% (Ghozali, 2016, p. 43).

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha	Kesimpulan
Career Management Competencies (X <sub>1</sub> )	0,927	Reliabel
Grit (X <sub>2</sub> )	0,614	Reliabel
Persepsi akan Fakultas (X <sub>3</sub> )	0,768	Reliabel
Persepsi akan Tenaga Pengajar (X <sub>4</sub> )	0,787	Reliabel
Persepsi akan Pasar Tenaga Kerja (X <sub>5</sub> )	0,692	Reliabel

<i>Self-Perceived Employability (Y)</i>	0,780	Reliabel
---	-------	----------

**Uji Hipotesis**

**Tabel 4**

**Hasil Regresi Linier Berganda**

Model	Koefisien Regresi	<i>t</i> <sub>hitung</sub>	Sig
Constant	3,050	1,336	0,184
Career management competencies	0,136	6,143	0,000
Grit	-0,009	-	0,862
Persepsi akan fakultas	-0,022	-	0,701
Persepsi akan tenaga pengajar	0,025	0,182	0,856
Persepsi akan pasar tenaga kerja	0,513	3,847	0,000
<i>F</i> hitung	20,550		

Dari hasil perhitungan tabel 4 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda berganda yang signifikan adalah sebagai berikut:

$$Y = 3,050 + 0,136X_1 + (-0,009X_2) + (-0,022X_3) + 0,025X_4 + 0,513X_5 + e$$

**Tabel 5**

**Hasil Uji Koefisien Determinasi (*R*<sup>2</sup>)**

Model	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,708 <sup>a</sup>	0,502	0,477	2,241

Dari tabel 5 di atas dapat dilihat nilai koefisien determinasi (*R*<sup>2</sup>) atau *R Square* adalah sebesar 0,502. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel *career management competencies* (*X*<sub>1</sub>), *grit* (*X*<sub>2</sub>), persepsi akan fakultas (*X*<sub>3</sub>), persepsi akan tenaga pengajar (*X*<sub>4</sub>), dan persepsi akan pasar tenaga kerja (*X*<sub>5</sub>) mampu menjelaskan sebesar 50,2% variasi yang terjadi dalam *self-perceived employability* (*Y*), sedangkan 59,8% sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain.

**Tabel 6**

**Hasil Uji Kelayakan Model (Uji *F*)**

Model	<i>F</i> <sub>hitung</sub>	<i>F</i> <sub>tabel</sub>	Signifikansi
Regression	20,550	2,30	0,000

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai *F*<sub>tabel</sub> adalah sebesar 2,30 yang lebih kecil dari *F*<sub>hitung</sub> sebesar 20,550 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dari hasil tersebut dapat dimaknai bahwa variabel *career management competencies* (*X*<sub>1</sub>), *grit* (*X*<sub>2</sub>), persepsi akan fakultas (*X*<sub>3</sub>), persepsi akan tenaga pengajar (*X*<sub>4</sub>), dan persepsi akan pasar tenaga kerja (*X*<sub>5</sub>) dalam model regresi ini dapat digunakan untuk menjelaskan variabel dependennya.

**Tabel 7**

**Hasil Uji Pengaruh Parsial (Uji *t*)**

Model	Unstandardized Coefficients		<i>t</i>	Sig.
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>		
	Standardized Coefficients			
	Beta			

(Constant)	3,050	2,282		1,336	0,184
Career Management Competencies	0,136	0,022	0,499	6,143	0,000
Grit	-	0,052	-0,013	-	0,862
Persepsi akan Fakultas Persepsi akan Tenaga Pengajar Persepsi akan Pasar Tenaga Kerja	0,022	0,057	-0,033	0,385	0,701
	0,025	0,136	0,016	0,182	0,856
	0,513	0,133	0,357	3,847	0,000

Dari Tabel 7 menunjukkan bahwa hipotesis pertama (*H*<sub>1</sub>) dan hipotesis kelima (*H*<sub>5</sub>) dalam penelitian ini diterima, sementara hipotesis kedua (*H*<sub>2</sub>), hipotesis ketiga (*H*<sub>3</sub>), dan hipotesis keempat (*H*<sub>4</sub>) dalam penelitian ini ditolak.

**Pembahasan**

**Variabel Career Management Competencies dengan Self-Perceived Employability**

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Jackson dan Wilton (2016) bahwa *career management competencies* memengaruhi *self-perceived employability*. Secara bersama-sama, *career management competencies* yang terdiri dari kombinasi 4 dimensi, yaitu *Decision making*, *Opportunity awareness*, *Transition learning*, dan *Self-awareness* akan memungkinkan individu untuk melakukan refleksi dan mengenali kelebihan serta kelemahan yang ia miliki. Lebih lanjut lagi, individu tersebut dapat mencari peluang kerja yang sesuai dengan bidang ilmunya dan mampu merepresentasikan dirinya secara baik ketika proses seleksi (Watts, 2006). Menurut Purcell et al. (2013) dan Pegg et al. (2012) *career management competencies* dapat meningkatkan kemungkinan individu untuk memperoleh pekerjaan yang ia inginkan dan mencapai kesuksesan karir dalam jangka panjang.

**Variabel Grit dengan Self-Perceived Employability**

Penelitian ini mengemukakan bahwa variabel *grit* tidak berpengaruh signifikan terhadap *self-perceived employability* mahasiswa tingkat akhir dan alumni *fresh graduate* Sarjana (S-1) di Surabaya. Ada beberapa hal yang menyebabkan hipotesis penelitian ini ditolak. Pertama, ada kemungkinan responden menjawab dengan kurang serius ketika mengisi angket, khususnya ketika menjawab pada *item-item* yang *unfavorable*. Kedua, hal ini diduga karena usia responden penelitian masih muda sehingga *passion* mereka cenderung kurang kuat atau memiliki masalah di *passion*. Ketiga, mayoritas responden memiliki *mean grit* yang berada pada kategori

tengah yaitu mayoritas menjawab “agak mirip dengan saya” sehingga dapat diasumsikan bahwa *grit* responden pada saat ini belum terbentuk dengan kuat sehingga tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap *self-perceived employability*. Keempat, jumlah sampel yang kecil pada penelitian ini yaitu 108 mungkin kurang representatif sehingga hipotesis penelitian tidak diterima sementara penelitian Kasler et al. (2017) menggunakan sampel 584 responden mahasiswa tingkat akhir.

#### **Variabel Persepsi akan Fakultas dengan *Self-Perceived Employability***

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi akan fakultas tidak berpengaruh signifikan terhadap *self-perceived employability*. Hasil penelitian yang berbeda ini diduga dikarenakan tiga hal. Pertama, karakteristik responden yang heterogen yaitu berasal dari fakultas dan universitas yang berbeda-beda. Karakteristik yang heterogen ini memengaruhi penilaian mereka mengenai persepsi akan fakultas sehingga standar deviasi untuk variabel ini juga agak besar dan memengaruhi hubungan antara persepsi akan fakultas dengan *self-perceived employability*. Kedua, tidak terbuktinya hipotesis penelitian karena sampel yang digunakan kurang representatif yaitu sejumlah 108 responden. Jika sampel terlalu kecil ada kemungkinan hipotesis penelitian tidak terbukti (Suryabrata, 2012). Ketiga, pengaruh dari variabel-variabel luaran (*extraneous variables*) terhadap data yang diperoleh mungkin besar dan peneliti sebaiknya mengenal berbagai variabel luaran tersebut dan mengontrolnya.

#### **Variabel Persepsi akan Tenaga Pengajar dengan *Self-Perceived Employability***

Seperti yang telah dikemukakan sebelumnya, hipotesis penelitian ditolak diduga karena jumlah sampel yang kecil, pengaruh dari variabel luaran, dan situasi pandemi dimana responden mahasiswa mungkin merasa bahwa tenaga pengajar kurang sukses dalam memberikan pengajaran secara efektif atau kurang membantu secara langsung ketika proses pembelajaran jarak jauh. Hasil penelitian Suarta (2012) terkait mahasiswa juga menyimpulkan bahwa lingkungan belajar termasuk tenaga pengajar dapat memberikan pengaruh dalam pengembangan *self-perceived employability* melalui konsep diri. Dengan kata lain, persepsi akan tenaga pengajar tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap *self-perceived employability*.

#### **Variabel Persepsi akan Pasar Tenaga Kerja dengan *Self-Perceived Employability***

Secara parsial persepsi akan pasar tenaga kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *self-perceived employability*. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Alvarez-Gonzales et al. (2017) yang menyatakan bahwa *self-perceived employability* dipengaruhi oleh struktur, kondisi-kondisi, dan karakteristik pasar tenaga kerja serta pengetahuan

individu akan hal tersebut. Bagi mahasiswa tingkat akhir dan *fresh graduate*, persepsi mereka akan permintaan pasar tenaga kerja termasuk kemampuan mereka untuk mencari pekerjaan yang sesuai dengan bidang ilmu mereka akan berdampak pada *self-perceived employability* mereka. Semakin mereka memiliki persepsi positif akan tenaga kerja, semakin tinggi *self-perceived employability* mereka.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **Kesimpulan**

1. *Career management competencies* berpengaruh signifikan terhadap *self-perceived employability*.
2. *Grit* tidak berpengaruh signifikan terhadap *self-perceived employability*.
3. Persepsi akan fakultas tidak berpengaruh signifikan terhadap *self-perceived employability*.
4. Persepsi akan tenaga pengajar tidak berpengaruh signifikan terhadap *self-perceived employability*.
5. Persepsi akan pasar tenaga kerja berpengaruh signifikan terhadap *self-perceived employability*.

#### **Saran**

1. Untuk meningkatkan *career management competencies* mahasiswa, mahasiswa perlu diperkenalkan dan diajari strategi-strategi efektif untuk mencari pekerjaan sesuai dengan kemampuan atau keinginan mereka.
2. Untuk meningkatkan *grit* para mahasiswa, universitas, fakultas, serta pusat karir atau pusat pengembangan perlu mengadakan kegiatan-kegiatan atau aktivitas-aktivitas yang berfokus pada pendekatan *problem-focused* untuk mengatasi hambatan ataupun masalah.
3. Pihak fakultas sebaiknya terus mempromosikan program magang karena selama proses magang tersebut, perusahaan dapat memberikan pengalaman atau praktek kerja yang dapat mengembangkan kemampuan mahasiswa tersebut.
4. Tenaga pengajar sebaiknya dapat mengidentifikasi aktifitas-aktifitas apa saja yang dapat membantu untuk mengembangkan *employability* mahasiswa.
5. Universitas atau fakultas perlu untuk memperoleh umpan balik dari pasar tenaga kerja, baik secara langsung melalui perusahaan/instansi atau secara tidak langsung melalui informasi yang didapatkan dari alumni yang dipekerjakan atau sedang dalam proses mencari pekerjaan.

### **DAFTAR REFERENSI**

- Adharsyah, T. (2019). 74 tahun RI belum merdeka dari pengangguran dan kemiskinan. Retrieved from <https://www.cnbcindonesia.com/news/20190817113812-4-92715/74-tahun-ri-belum-merdeka-dari-pengangguran-kemiskinan>.
- Alvarez-Gonzalez, P., López-Miguens, M. J., & Caballero, G. (2017). Perceived employability in university students: developing an integrated

- model. *Career Development International*, 22 (3), 280-299.
- Berntson, E. and Marklund, S. (2007). The relationship between perceived employability and subsequent health. *Work and Stress: An International Journal of Work, Health and Organisations*, 21(3), 279-292.
- Badan Pusat Statistik. (2019). Keadaan angkatan kerja di Indonesia Agustus 2019. Retrieved from <https://www.bps.go.id/publication/2019/11/29/96138ece33ccc220007acbdd/keadaan-angkatan-kerja-di-indonesia-agustus-2019.html>.
- Badan Pusat Statistik. (2019). Indeks pembangunan manusia 2018. Retrieved from <https://www.bps.go.id/publication/2019/08/27/34432798c6ae95c6751bfbba/indeks-pembangunan-manusia-2018.html>.
- Caballero, G., López-Miguens, M.J. and Lampón, J. (2014), "La universidad y su implicación con la empleabilidad de sus graduados", *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, Vol. 148 No. 1, pp. 23-45.
- Chou, C.M. and Shen, C.H. (2012), "Factors influencing employability self-efficacy of engineering students in Taiwan", *International Journal of Engineering Practical Research*, Vol. 1 No. 1, pp. 10-14.
- CNN Indonesia. (2019). Angka pengangguran naik jadi 7,05 juta orang per Agustus 2019. Retrieved from <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20191105154437-532-445788/angka-pengangguran-naik-jadi-705-juta-orang-per-agustus-2019>.
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological bulletin*, 112(1), 155.
- de Guzman, A. B., & Choi, K. O. (2013). The relations of employability skills to career adaptability among technical school students. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 199-207.
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D. & Kelly, D. R. (2007). Grit: Perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 9, 10087-1101.
- Duckworth, A. L. & Quinn, P. D. (2009). Development and validation of the Short Grit Scale (Grit-S). *Journal of Personality Assessment*, 91, 166- 174.
- Fugate, M., Kinicki, A. J. & Ashforth, B. E. 2004. Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14-38.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cekatakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jackson, D., & Wilton, N. (2016). Developing career management competencies among undergraduates and the role of work-integrated learning. *Teaching in Higher Education*, 21(3), 266-286.
- Jobplanet. (2017, September 9). Siapa saja yang dimaksud dengan fresh graduate [Blog post]. Retrieved from <http://blog.id.jobplanet.com/siapa-saja-yang-dimaksud-dengan-fresh-graduate/>.
- Kasler J., Zysberg, L. & Harel, N. (2017) Hopes for the future: demographic and personal resources associated with self-perceived employability and actual employment among senior year students. *Journal of Education and Work*, 30(8), 881-892.
- Kevin, A. (2019). Disebut pemerintahan rendah, pengangguran RI tertinggi di ASEAN. Retrieved from <https://www.cnbcindonesia.com/news/20190317185220-4-61119/disebut-pemerintah-rendah-pengangguran-ri-tertinggi-di-asean/1>.
- Locke E. A. & Latham G. P. (2013). *New developments in goal setting and task performance*. New York, NY: Routledge.
- McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2005). The concept of employability. *Urban Studies*, 42(2), 197-219.
- Olkin, J.M. (2004), "How students and recruiters choose B-schools", *Selections: The Magazine of the Graduate Management Admission Council*, Vol. 4 No. 1, pp. 8-15.
- Pegg, Ann; Waldock, Jeff; Hendy-Isaac, Sonia and Lawton, Ruth (2012). *Pedagogy For Employability*. York, UK: Higher Education Academy.
- Purcell, K., Elias, P., Atfield, G., Behle, H., Ellison, R., & Luchinskaya, D. (2013). *Transitions into employment, further study and other outcomes*. Warwick: Warwick Institute of Employment Research.
- Suarta, I.M. (2012). *Hubungan Sistem Pembelajaran, Lingkungan Belajar, Konsep Diri dan Pengembangan Employability Skills Mahasiswa*. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, 48, 27-28.
- Sumadi, S. (2012). *Metodologi Penelitian*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- United Nations Development Programme. (2018). *Human Development Indices and Indicators 2018 Statistical Update*. Retrieved from <http://hdr.undp.org/en/2018-update>.
- Vallerand R. J., Houliort N., Forest J. (2014). Passion for work: Determinants and outcomes. In: Gagne M, editor. *Oxford handbook of work engagement, motivation, and Self-Determination Theory*. New York, NY: Oxford Universtiy Press.
- Watts, A. (2006). *Career development learning and employability*. York: ESECT and HEA.