

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia memiliki tujuan dalam proses pembangunan nasional Indonesia yaitu pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), secara bersamaan Indonesia juga sedang menghadapi tantangan untuk mengejar ketertinggalan dari bangsa-bangsa maju lainnya. Dengan ini, Indonesia juga fokus utama pengembangan bangsa yang maju dan mandiri saat ini dapat dimulai melalui pembangunan yang bertumpu pada manusia dan masyarakatnya (Aryo, 2020). Salah satu aspek penting kunci keberhasilan dalam pembangunan dan pengembangan di Indonesia yaitu melalui pekerjaan yang layak (Badan Pusat Statistik, 2021). Akan tetapi, hingga saat ini Indonesia masih menghadapi tantangan besar dalam menciptakan lapangan kerja bagi penduduknya.

Menurut data Badan Pusat Statistik (2021) jumlah angkatan kerja pada Februari 2021 meningkat sebanyak 340 ribu orang dibandingkan tahun 2020. Kemudian komposisi angkatan kerja pada Agustus 2021 terdiri dari 131,05 juta orang penduduk yang bekerja dan 9,10 juta orang pengangguran. Jika dibandingkan dengan data pada Agustus 2020, terjadi peningkatan jumlah angkatan kerja sebanyak 1,93 juta orang. Penduduk bekerja mengalami peningkatan sebanyak 2,60 juta orang dan pengangguran turun sebanyak 670 ribu orang. Jika ditinjau menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan, penduduk yang bekerja masih didominasi oleh penduduk dengan pendidikan terakhir SD ke bawah sebesar 37,69%, sedangkan untuk penduduk dengan status Diploma I/II/III dan Sarjana hanya

IR – PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

sebesar 12,82% (Badan Pusat Statistik, 2021). Dari data ini bisa disimpulkan bahwa angka pengangguran lulusan perguruan tinggi terbilang lebih tinggi (Badan Pusat Statistik, 2021).

Hasil angket persepsi mahasiswa oleh Jalal, dkk (2022) terkait peluang kerja masa depan, 45% dari 16 mahasiswa setuju akan sempitnya peluang kerja, namun diikuti juga oleh keyakinan tinggi mahasiswa akan kemampuan dirinya untuk memperoleh kerja. Ditinjau pula dari beberapa data yang diunduh melalui *student tracer* beberapa universitas di Indonesia, untuk Universitas Airlangga pada tahun 2020, sebanyak 37,66% masih mencari pekerjaan pasca kelulusan (UNAIR, 2020), untuk Universitas Indonesia 6% dari 2565 lulusan Sarjana tahun 2021 masih mencari pekerjaan karena mempertimbangkan pekerjaan yang searah dengan *passion* atau minat mahasiswa (UI, 2021). Dengan demikian, lulusan perguruan tinggi perlu disiapkan untuk melihat seberapa besar peluang mereka untuk berhasil dan menentukan karier di masa depan (Koen, Klehe, & Vianen, 2012).

Dalam mempersiapkan mahasiswa untuk tuntutan dan harapan di dunia kerja, banyak Perguruan Tinggi berlomba dan berupaya mengembangkan indikator kualitas lulusan dalam pendidikan. Kualitas lulusan sangat ditentukan dengan memahami tempat kerja global baru dan tantangan yang dihadapi siswa sebagai karyawan di masa depan. Perusahaan perekrutan terkemuka terus mencari lulusan yang dapat membedakan diri mereka dari rekan-rekan mereka atau saingan mereka, caranya dilihat dari bagaimana mereka mampu terlibat dengan organisasi, masyarakat dan dunia (Clements & Cord, 2013). Kemampuan kerja yang dimiliki para lulusan saat ini menjadi suatu hal yang penting, terlebih karena dalam beberapa

IR – PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

tahun terakhir situasi ekonomi di dunia tidak stabil sehingga pasar tenaga kerja terlihat semakin kompetitif (Qenani, MacDougall, & Sexton, 2014). Hal ini yang menjadi pendorong bagi beberapa universitas untuk mengadopsi serangkaian hasil pembelajaran berbasis keterampilan umum untuk dimasukkan ke dalam program gelar sarjana (Clarke, 2017). Banyak individu yang melakukan investasi dalam pendidikan tinggi dengan harapan nantinya akan dapat dipekerjakan secara layak.

Perguruan Tinggi dan individu perlu untuk mencari cara untuk mendukung persyaratan dan segala yang diharapkan dalam dunia kerja. Untuk mendapatkan hasil lulusan yang layak di lapangan kerja memerlukan kombinasi pengembangan pengetahuan dari perspektif disiplin dan dari kesempatan untuk belajar melalui penerapan pengetahuan dan pengalaman selama berada di Perguruan Tinggi (Crebert, Bates, Bell, Patrick, & Cragolini, 2004).

Penelitian menunjukkan adanya peningkatan kesadaran oleh para lulusan mengenai tantangan kemampuan di dunia kerja. Para lulusan memahami peningkatan tantangan di dunia kerja secara fleksibel, dengan adanya sifat individualistik dan juga persaingan dalam merebut posisi juga dihadapi oleh mereka dengan cara yang berbeda (Tomlinson, 2012). Kemampuan kerja yang dibangun oleh individu bersifat relatif, inilah yang kemungkinan membentuk orientasi mereka terkait pasar tenaga kerja yang ada (Tomlinson, 2012). Hasil penelitian oleh Drydakis (2015) menyebutkan bahwa perusahaan akan menyamakan kualitas dengan standar masuk universitas dan juga reputasi yang dimiliki. Perusahaan banyak mengharapkan lembaga pendidikan tinggi untuk berkontribusi dalam

IR – PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

pengembangan keterampilan, meningkatkan sumber daya manusia, serta memajukan kesejahteraan ekonomi nasional.

Berdasarkan paradigma yang terjadi saat ini, penting untuk memahami faktor-faktor yang berkontribusi terhadap individu dalam menghadapi kenyataan lebih luas. Agar dapat dipekerjakan secara layak, individu harus aktif dalam membentuk persepsi karir mereka, perlu adanya usaha, pengetahuan, keterampilan, dan kepercayaan diri yang lebih (Johston 2016; Savickas 2011). Namun individu terkadang menganggap diri mereka tidak layak dipekerjakan karena mereka tidak memiliki kepercayaan diri, disiplin, dan pengetahuan untuk mencari pekerjaan (Monteiro, Ferreira, & Almeida, 2020).

Kurangnya kepercayaan diri menunjukkan bahwa mahasiswa belum menyadari sepenuhnya terhadap kemampuannya. Mahasiswa perlu untuk menyadari apa yang harus dipersiapkan untuk menghadapi segala tantangan di pasar tenaga kerja, inilah yang menjadi modal dasar untuk menyesuaikan diri dan memiliki keyakinan untuk dapat dipekerjakan sesuai dengan potensi dirinya (Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004). Berdasarkan temuan Dam (2004), individu memiliki persepsi tentang kemampuan mereka untuk memperoleh atau mempertahankan pekerjaan pilihan mereka, dan bersedia untuk mengembangkan kemampuan kerja dalam organisasi.

Modal dasar individu untuk dapat dipekerjakan sesuai dengan konsep *employability* oleh Fugate, Kinicki, & Ashforth (2004). Menurut Fugate, Kinicki, & Ashforth (2004), *employability* merupakan suatu bentuk adaptasi aktif khusus pekerjaan yang memungkinkan pekerja untuk mengidentifikasi dan mewujudkan

IR – PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

peluang karir kedepannya. *Employability* merupakan konstruksi psiko-sosial yang menggolongkan sejumlah konstruksi *person-centered* sebagai kombinasi dari *career identity*, *personal adaptability*, dan *social and human capital*. *Employability* memasukkan sejumlah konstruksi yang diperlukan untuk menangani perubahan terkait karir yang terjadi dalam perekonomian saat ini secara efektif (Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004). *Employability* juga diartikan sebagai perspektif yang berorientasi masa depan, di mana perspektif ini berkaitan dengan individu dan kemampuan mereka untuk secara proaktif mengatasi tantangan di pasar tenaga kerja (Rothwell & Arnold, 2007).

Untuk meningkatkan *employability* bagi para mahasiswa adalah memastikan mereka memiliki keterampilan kerja. Temuan oleh Wickramasinghe & Perera (2010) menjelaskan bahwa keterampilan sangatlah penting untuk pembangunan ekonomi dan sosial, terlebih untuk konteks pekerjaan. Selain itu, ditinjau dari perspektif pemberi kerja, individu yang terampil cenderung untuk dipertahankan guna menjaga keunggulan perusahaan di pasar tenaga kerja (Wickramasinghe & Perera, 2010). Banyak faktor yang memengaruhi keberhasilan lulusan baru ke dalam pasar tenaga kerja, selain untuk mengurangi proporsi lulusan baru yang *overqualified* untuk sebuah pekerjaan dan untuk memastikan bahwa pengusaha dapat merekrut lulusan yang memiliki keterampilan yang dibutuhkan organisasi mereka untuk berhasil dalam ekonomi berbasis pengetahuan pada jaman yang semakin maju ini (Finch, Hamilton, Baldwin, & Zehner, 2013).

Menurut Rothwell (2015), terdapat empat pendekatan utama pada kelayakan kerja atau *employability*, yaitu kelayakan kerja dalam kebijakan publik,

IR – PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

kelayakan kerja dalam pendidikan, kelayakan kerja dalam manajemen sumber daya manusia (perspektif organisasi) dan kelayakan kerja seperti yang dirasakan oleh individu (*self-perceived employability*). Pendekatan pendidikan berfokus pada akses para lulusan dan kesesuaian mereka di pasar tenaga kerja. Penekanannya pendekatan pendidikan pada kurikulum untuk meningkatkan keterampilan kerja para lulusan, yang juga mencakup *soft-skill* yang dicari oleh perusahaan (Rothwell, 2015).

Konstruk selanjutnya oleh Rothwell adalah kesuksesan karir subjektif yang mengacu pada kepuasan yang dirasakan individu atau sebaliknya, seberapa baik karir individu sejauh ini (Bozionelos, 2004). Konstruk ini yang akhirnya mengacu pada persepsi diri dan posisi individu di pasar tenaga kerja (Rothwell & Arnold, 2007). Maka dari itu *perceived employability* adalah penilaian saat ini dari kapasitas seseorang untuk menavigasi dunia kerja di masa mendatang dalam jangka pendek, sedangkan kesuksesan karir secara subjektif mencerminkan evaluasi saat ini yang berasal dari akumulasi masa lalu (Rothwell & Arnold, 2007). Konsep *employability* di sini tidak hanya bagi individu yang sudah bekerja untuk dapat mempertahankan posisinya, tetapi juga bagi individu yang belum mendapatkan pekerjaan untuk dapat dipekerjakan nantinya.

Berdasarkan penjelasan di atas *employability* dan *self-perceived employability* merupakan hal yang sama, *employability* mengarah pada kemampuan seseorang untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai, sedangkan pada *self-perceived employability* lebih menekankan konsep terkait perspektif individu. Perspektif individu mencakup beberapa hal, seperti *self-perceived employability*

IR – PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

keterampilan dan kemampuan, sikap, kemampuan individu terkait pekerja atau sebagai gambaran dari posisi individu dalam dunia kerja (Clarke, 2008). Dalam konteks ini, *self-perceived employability* merupakan kemampuan yang dirasakan untuk mencapai pekerjaan berkelanjutan yang sesuai dengan tingkat kualifikasi individu (Rothwell, Herbert, & Rothwell, 2008). Menurut Rothwell, *self-perceived employability* terbagi atas empat dimensi yang terwakilkan dalam suatu matriks yaitu *self belief*, *the state of the external labor market*, *my university*, dan *my field of study*.

Dalam penelitian oleh Putra & Handoyo (2018), tiga mahasiswa memiliki tingkat *self-perceived employability* yang berbeda, mahasiswa dengan *self-perceived employability* tinggi ditinjau melalui pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya serta keikutsertaan dirinya secara aktif dalam sebuah komunitas untuk menjalin relasi baru sehingga melalui inilah ia merasa cukup mampu untuk terjun di pasar tenaga kerja. Mahasiswa dengan *self-perceived employability* rendah merasa dirinya sedikit sulit untuk berbaur dan menjalin komunikasi dengan orang baru. Persepsi mereka akan *employability* juga dapat dipengaruhi oleh keselarasan antara keinginan dan peminatan yang ia jalani selama berada pada perguruan tinggi (Putra & Handoyo, 2018).

Terdapat sejumlah faktor yang memengaruhi *employability* antara lain *generic skill* (Bennett, Dunne, & Carre, 2000), *self-efficacy* (Berntson, 2008) pelatihan pengembangan karir (Watts, 2006), *experiential learning* (Pegg, Waldock, Hendy-Isaac, & Lawton, 2012; Pitan & Muller, 2019). Faktor pertama, *generic skill* yang diperoleh individu melalui pengalaman kerja, baik penempatan

IR – PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

langsung maupun simulasi kerja. Hasil penelitian oleh Bennett, Dunne, & Carre (2000) ditemukan bahwa *generic skill* yang didapatkan individu melalui pengalaman dapat membantu pengembangan atribut kesuksesan di tempat kerja (Bennett, Dunne, & Carre, 2000). Mahasiswa dengan pengalaman ini memungkinkan mereka lebih dahulu mengenali budaya tempat kerja, sehingga menjadi lebih efektif dan tanggap (Bennett, Dunne, & Carre, 2000).

Employability juga menyangkut keyakinan bagaimana individu dapat menemukan pekerjaan, hal ini sesuai dengan konsep diri yaitu *self-efficacy*, di mana individu melakukan evaluasi terhadap dirinya (Berntson, 2008). Pengembangan karier juga dapat memengaruhi *employability* melalui kerangka pembelajaran yang berkaitan dengan dunia kerja, refleksi diri, serta penerapan pembelajaran ke dalam pekerjaan (Watts, 2006).

Faktor selanjutnya yang dapat memengaruhi *employability* yaitu *experiential learning*. Pembelajaran berdasarkan pengalaman memadukan penekanan proses eksplorasi dan refleksi (Pegg, Waldock, Hendy-Isaac, & Lawton, 2012). Dari hasil penelitian Pitan & Muller (2019) ditemukan bahwa siswa menyadari akan pengaruh *experiential learning* terhadap kemampuan kerja mereka *experiential learning activities* di sini dimaksudkan pada kegiatan kunjungan ke perusahaan, kegiatan magang, serta kunjungan perusahaan untuk pengenalan kerja (Pitan & Muller, 2019). Pada hakikatnya, *employability* tetap menjadi konsep yang relatif, artinya bagi individu ini bisa berlaku dalam konteks pengalaman, aspirasi, maupun persepsi mereka untuk bersaing di pasar tenaga kerja (Rothwell, Jewell, & Hardie, 2009).

IR – PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

Pada perspektif internal individu, keberhasilan di dunia kerja dilihat dari bagaimana individu melihat perkembangan kariernya dalam hal nilai, tujuan, dan aspirasi (Baruch, 2004), sehingga penting untuk mendapatkan pengalaman kerja melalui partisipasi pembelajaran terintegrasi, melalui pengalaman ini dapat meningkatkan kepercayaan diri dan persepsi individu akan kemampuan mereka untuk siap memasuki dunia kerja (Jackson, 2016).

Dalam studi kasus Jorre & Oliver (2017) ditemukan bahwa komunikasi dan desain penilaian konsisten yang berfokus pada mahasiswa penting untuk meningkatkan persepsi kemampuan kerja. Hal ini dikarenakan mahasiswa pada perguruan tinggi perlu disadarkan akan kemampuan dirinya untuk membuktikan kualifikasi dirinya sesuai dengan gelar yang dimiliki (Jorre & Oliver, 2017). Melalui sesi pembelajaran langsung, mahasiswa mengenal permasalahan nyata pada dunia kerja, mereka terlibat secara eksplisit agar membuat pembelajaran dan persepsi kelayakan kerja mereka lebih bermakna (Jorre & Oliver, 2017).

Selanjutnya, melalui *experiential learning*, siswa memperoleh pemahaman bahwa seluruh proses pembelajaran melewati sejumlah siklus dan memiliki implikasi pada keterampilan yang luas (Creasey, 2013). Melibatkan siswa secara langsung dengan kegiatan *experiential learning* dapat membuat mereka belajar bertanggung jawab serta memperoleh pengembangan atribut lainnya seperti kepercayaan diri, pendewasaan, dan antusiasme yang akan mengarah pada kesuksesan karier (Creasey, 2013). Didukung pada studi terkait *employability* oleh Mason, Williams, & Cranmer (2009) ditemukan bahwa terdapat efek positif dari pengalaman siswa terhadap kemampuan lulusan, baik untuk mencari pekerjaan

IR – PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

setelah lulus maupun mendapatkan pekerjaan pada tingkat yang lebih tinggi. Dalam hal ini, lulusan dengan keterampilan kerja baik dihasilkan melalui pengalaman secara langsung dengan pembelajaran yang relevan (Mason, Williams, & Cranmer, 2009).

Saat ini mahasiswa perlu dikenalkan dan dihadapkan pada strategi pembelajaran atau sebuah kursus yang membutuhkan pengetahuan dari berbagai disiplin ilmu. Sedangkan Perguruan Tinggi dituntut untuk dapat melaksanakan proses pembelajaran secara inovatif agar mencapai target pembelajaran berupa *knowledge*, *skills*, dan juga sikap. Perguruan Tinggi hanya memberikan 10% *soft skills* dalam kurikulum pembelajaran, nyatanya jika ditilik dari kebutuhan pasar tenaga kerja, porsi yang dibutuhkan untuk pengembangan *soft skills* sebesar 80% dan sisanya untuk *hard skills* (Sailah, 2008 dalam Rahmatika & Aprilia, 2019). Melalui program Merdeka Belajar - Kampus Merdeka dengan kebijakan hak belajar tiga semester di luar program studi, para mahasiswa dapat meningkatkan kompetensinya, baik *soft skills* maupun *hard skills*.

Peningkatan kompetensi dibutuhkan sejak mahasiswa berada di tingkat Perguruan Tinggi karena setelah meninggalkan Perguruan Tinggi, banyak lulusan berjuang untuk menemukan pekerjaan yang sesuai dengan gelar yang relevan. Hal ini menunjukkan kebutuhan untuk memikirkan kembali konsep kelayakan kerja lulusan, baik dari perspektif institusional maupun individu (Clarke, 2017).

Program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) oleh Pemerintah Indonesia khususnya Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi memberikan kesempatan bagi mahasiswa dan mahasiswi untuk mengasah

IR – PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

kemampuan sesuai minat dan bakat untuk mempersiapkan karier di masa depan. Persiapan karier mencakup penyesuaian antara pendidikan dan kebutuhan pasar tenaga kerja. Hal ini menjadi sangat penting, karena pendidikan merupakan sasaran untuk meningkatkan kesejahteraan individu, khususnya untuk mencari pekerjaan dan memperoleh status tertentu dalam masyarakat (Muhson, Wahyuni, Supriyanto, & Mulyani, 2012).

Dengan adanya program Merdeka Belajar Kampus Merdeka, mahasiswa diberikan hak untuk belajar di luar kampus namun tetap harus diakomodasi secara ketat oleh universitas (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2020). Program MBKM telah diikuti sekitar 12.800 mahasiswa pada program Magang dan Studi Independen Bersertifikat (MSIB), 21.700 mahasiswa pada program Kampus Mengajar (KM), 8.200 mahasiswa pada Pertukaran Mahasiswa Merdeka (PMM), dan 950 mahasiswa pada Indonesian International Student Mobility Awards (IISMA) (Herlina, 2021). Kebijakan Program Merdeka Belajar Kampus Merdeka didukung oleh Program Magang Mahasiswa Bersertifikat (PMMB) yang dapat dilakukan mahasiswa selama 1 hingga 2 semester. Hingga saat ini terdapat 118 BUMN yang tergabung dalam Forum Human Capital Indonesia, belum termasuk perusahaan-perusahaan lainnya yang telah mengadakan kerjasama dengan Kemdikbud serta perusahaan-perusahaan internasional yang ada di negara Jepang, Korea Selatan, Taiwan, dan beberapa negara lainnya (Kemdikbud, 2021).

Dikutip dari buku panduan MBKM, proses pembelajaran dalam program Merdeka Belajar Kampus Merdeka menggunakan konsep *experiential learning* yang merupakan sebuah pembelajaran yang melibatkan aktivitas, ini merupakan

IR – PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

unsur penting yang dapat mencerminkan misi universitas untuk berkembang. Dengan demikian, program MBKM bersama perguruan tinggi dapat memberikan kegiatan untuk komitmen yang lebih jelas guna mengembangkan keterampilan siswa dan menekankan pada pendidikan, di mana siswa dapat mencari pengalaman yang lebih baik (Hawtrey, 2007).

Terdapat beberapa bentuk kegiatan dalam program Merdeka Belajar Kampus Merdeka meliputi kegiatan pertukaran pelajar, magang, asistensi mengajar di satuan pendidikan, penelitian/ riset, proyek kemanusiaan, kegiatan wirausaha, studi/ proyek independen, dan KKN. Melalui berbagai kegiatan ini mencerminkan tujuan pendidikan untuk aktualisasi semua potensi yang dimiliki mahasiswa menjadi kemampuan yang dapat dimanfaatkan di masyarakat luas (Soesilowati, 2009). Tujuan ini sejalan dengan model *link and match* yang ditetapkan oleh Menteri Pendidikan periode 1989-1998 tentang penyelarasan orientasi pendidikan dengan kebutuhan pasar tenaga kerja baik di tingkat sekolah menengah maupun Perguruan Tinggi (Soesilowati, 2009). Hal ini dikarenakan Perguruan Tinggi memiliki kaitan erat dengan dunia kerja.

Orientasi kebijakan program MBKM berdasar pada relevansi antara pendidikan dan dunia kerja, pembelajaran yang diterapkan disesuaikan dengan permasalahan nyata dan sesuai dengan perkembangan saat ini, serta penerapan *student active learning* yaitu pembelajaran aktif yang berpusat pada mahasiswa, di mana penilaian mahasiswa akan dilihat secara menyeluruh baik prestasi akademik maupun non akademik (Muslikh, 2020). Menurut penelitian Susilawati (2021), metode belajar program MBKM memberikan kualitas dan makna belajar karena

IR – PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

individu terlibat secara langsung dan berinisiatif dalam mengikuti kegiatan sesuai dengan pilihan mereka sendiri. Didukung oleh hasil penelitian (Surtikanti, et al., 2022) dalam kaitan program MBKM terhadap pengembangan keterampilan dilaporkan sebanyak 58,75% dari 257 mahasiswa dari merasakan bahwa dengan mengikuti program MBKM dapat menambah kompetensi sebagai persiapan bekerja setelah lulus.

Tantangan terbesar dalam pendidikan tinggi salah satunya adalah ketidaksesuaian keterampilan yang dibutuhkan dengan materi atau ilmu yang diperoleh di universitas (Vaaland & Ishengoma, 2016). Dengan adanya program MBKM, mahasiswa dapat meningkatkan kompetensi diri dan wawasan akan dunia kerja, peningkatan ini dinyatakan oleh 88,5% dari 26 mahasiswa dalam penelitian Sari & Rachman (2022). Selanjutnya, 61,5% mahasiswa mengalami peningkatan soft skill yang baik ketika berinteraksi dan melakukan pembelajaran langsung di lapangan, 26,9% lainnya mengungkapkan mengalami peningkatan keterampilan karena diberikan pengalaman belajar yang mendorong gambaran dunia kerja yang nyata (Sari & Rachman, 2022).

Sehubungan dengan itu, ketika mahasiswa dipersiapkan untuk menghadapi keadaan pasar tenaga kerja nantinya mereka akan membutuhkan beberapa keterampilan umum selain bidang akademik seperti keterampilan analitis, berpikir kritis, komunikasi, kewirausahaan, pengambilan keputusan, TI (teknologi informasi), interpersonal, pemecahan masalah, mengarahkan diri sendiri, dan keterampilan berhitung. Halsey, Lauder, Brown, & Wells (1997) dalam Pitan (2012) menjelaskan bahwa perusahaan sekarang memerlukan lulusan dengan

IR – PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

menekankan keterampilan yang baik, diiringi dengan pengetahuan teknis yang mungkin diperlukan.

Melalui pembelajaran langsung, mahasiswa tidak hanya latihan dan menghafal, tetapi juga siswa dapat menikmati apa yang mereka lakukan dan akan lebih termotivasi untuk berpartisipasi dalam proses pembelajaran tersebut (Clem, Mennicke, & Beasley, 2014). Demikian pula, ketika mahasiswa memiliki kendali atas pembelajaran yang mereka ikuti, mereka akan cenderung lebih terlibat secara aktif. Didukung penelitian oleh Kam, Mok, & Fung (1997) bahwa jenis pembelajaran ini dapat meningkatkan tanggung jawab pribadi dan hubungan yang lebih selama proses pembelajaran.

Konsep *experiential learning* dapat memfasilitasi mahasiswa mengembangkan potensinya sesuai dengan *passion* dan bakatnya (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2020). Potensi inilah yang akhirnya memberikan peluang serta meningkatkan persepsi mahasiswa akan kemampuan mereka sesuai dengan minat dan bakat yang dimiliki. Selain itu, *experiential learning* juga dapat mendorong pembelajaran di Perguruan Tinggi agar semakin otonom dan fleksibel serta menciptakan kultur belajar yang inovatif, tidak mengekang, dan sesuai dengan kebutuhan mahasiswa (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2020).

Experiential learning sendiri didefinisikan sebagai proses dimana pengetahuan diciptakan melalui transformasi pengalaman. Pembelajaran terjadi melalui urutan empat langkah yang menciptakan siklus belajar, meliputi pengalaman konkret, observasi reflektif, konseptualisasi abstrak, dan eksperimen aktif (Kolb, 1984). Pengalaman konkret merupakan dasar untuk refleksi selanjutnya

IR – PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

yang berasimilasi dan disaring menjadi konsep abstrak di mana implikasi baru suatu tindakan dapat ditarik kesimpulannya (Kolb, 1984). Implikasi inilah yang akan diuji secara aktif dan berfungsi sebagai panduan dalam menciptakan pengalaman baru. Siklus pembelajaran dapat dimulai sesuai dengan preferensi gaya belajar individu (Kolb, 1984). Kemudian istilah *experiential learning* diperbarui Kolb (2015) yang didefinisikan sebagai bentuk pembelajaran tertentu dari pengalaman hidup, sering dikontraskan dengan kuliah dan pembelajaran di kelas.

Experiential learning pada pendidikan tinggi oleh Kolb (2015) dihadirkan atas teori John Dewey, Kurt Lewin, Jean Piaget, dan Lev Vygotsky tentang pembelajaran dan perkembangan manusia. Mereka berpendapat bahwa kecerdasan dibentuk oleh pengalaman, yang berasal dari interaksi setiap individu siswa dengan lingkungannya. Selanjutnya Carver (1996) mendefinisikan *experiential learning* sebagai suatu pembelajaran yang holistik, artinya melalui pembelajaran ini siswa dilihat secara menyeluruh dari cara berpikir, merasakan, kondisi fisik, emosi, spiritualitas, dan lingkungan sosial. *Experiential learning* akan cenderung melibatkan kepedulian individu dengan kondisi sekitar, komunikasi, pemikiran kritis, tanggung jawab terhadap diri sendiri dan orang lain (Carver, 1996).

Carver (1996) membagi tujuan dari *experiential learning* ke dalam tiga kategori. Pertama, siswa menjadi agen perubahan yang lebih kuat serta dapat mengapresiasi siswa akan dirinya sehingga mampu mengendalikan diri selama beraktivitas. Kedua, siswa dapat belajar dan bertanggung jawab dengan mempertimbangkan dengan baik akan kepentingan diri sendiri, orang lain, dan kelompok secara menyeluruh. Ketiga, sebagai pengembangan kompetensi siswa

IR – PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

melalui pembelajaran keterampilan, pengetahuan, dan penerapan konsep pembelajaran (Carver, 1996).

Tujuan lain dari *experiential learning* adalah untuk memberikan pengalaman belajar yang bermakna bagi siswa sehingga dapat mengubah cara berpikir siswa dan meningkatkan keterampilan yang dimiliki siswa dengan caranya sendiri dari pengalaman nyata yang bersifat *natural brand* (Kolb, 2015). Selain bermanfaat untuk meningkatkan proses pembelajaran, *experiential learning activities* dapat memberikan mahasiswa banyak kesempatan untuk mempraktikkan keterampilan baru mereka dalam lingkungan yang terstruktur (Clem, Mennicke, & Beasley, 2014). Dalam penelitian oleh Rocha (2000) menemukan bahwa mahasiswa yang menggunakan metode *experiential learning* secara signifikan lebih mudah untuk melaporkan perasaan percaya diri dalam menunjukkan kemampuan mereka sebagai seorang pekerja daripada mahasiswa yang tidak memiliki pengalaman belajar ini. Selain itu, studi Rocha (2000) juga menemukan bahwa *experiential learning* dapat beradaptasi dengan lingkungan virtual sekalipun, dan kombinasi gaya instruksional, virtual dan pembelajaran langsung ini dapat memenuhi berbagai kebutuhan mahasiswa secara positif.

Terdapat beberapa jenis kegiatan yang termasuk dalam *experiential learning* oleh Carver (1996), seperti pembelajaran di alam bebas, magang, pelatihan, *service learning*, program yang berorientasi akademik, pendidikan seni, program mengajar pendidikan diri, seminar, serta program dukungan berbasis masyarakat untuk mendukung stabilitas kehidupan sehari-hari.

IR – PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

Melalui kegiatan *Experiential learning* siswa dapat meningkatkan kemampuan kerja dan hasil kerjanya, seperti penelitian oleh Pool & Sewell (2007) dengan memberikan kesempatan untuk menguasai pengalaman, melalui pengalaman pribadi dan persuasi sosial, kemudian merefleksikan dan mengevaluasi pengalaman tersebut. Selain bermanfaat untuk meningkatkan proses pembelajaran, *experiential learning activities* dapat memberikan mahasiswa banyak kesempatan untuk mempraktikkan keterampilan baru mereka dalam lingkungan yang terstruktur (Clem, Mennicke, & Beasley, 2014).

Selain peningkatan pembelajaran dan memberikan siswa kesempatan untuk mempraktikkan keterampilannya, pengalaman pembelajaran ini juga meningkatkan kepercayaan diri dan kesiapan siswa untuk menghadapi permasalahan nyata dalam kelompok kerja melalui keterampilan berpikir kritis dan kreativitas mereka (Gray & Gibbons, 2002). Hal ini mendukung penelitian bahwa akan lebih efektif untuk mengembangkan pembelajaran siswa melalui relevansi di lapangan, artinya siswa perlu melihat permasalahan nyata dibandingkan sekadar menghafal materi (Yadav, Vinh, Shaver, Meckl, & Firebaugh, 2014). Untuk menghadapi permasalahan di masa depan, siswa membutuhkan keahlian melalui pengalaman yang paralel dengan keadaan atau situasi nyata yang diperkirakan akan terjadi di lapangan (McCreight, 2014).

Berdasarkan hasil penelitian Hurd, Elkins, & Beggs (2014) ditemukan bahwa siswa membutuhkan pengalaman nyata sehingga mereka dapat menempatkan pengetahuan di kelas mereka untuk bekerja dalam profesi apapun nantinya, hal ini dibutuhkan agar mereka mendapatkan kepercayaan diri yang

IR – PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

dibutuhkan untuk merasa siap dengan posisi pekerjaan di lapangan kerja. Dengan memberikan pengalaman inilah yang meningkatkan kepercayaan diri sehingga membuat para lulusan percaya bahwa mereka dapat melakukan apa pun yang diperlukan, untuk mendapatkan posisi yang diinginkan, dan berhasil dalam pekerjaan apa pun yang mereka pilih daripada lulusan yang tidak memiliki kepercayaan diri tersebut (Pool & Sewell, 2007). Perlunya peningkatan kepercayaan diri adalah karena hal tersebut mengarah pada kebutuhan lulusan nantinya. Mahasiswa sangat sadar akan kebutuhan untuk mempersiapkan pekerjaan, mengembangkan keterampilan, dan mengembangkan atribut yang lebih luas daripada hanya mempelajari bidang studi tertentu. Namun sebagian besar masalah yang terjadi adalah kurangnya keterlibatan siswa dalam kegiatan pengembangan (Ehiyazaryan & Barraclough, 2009).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa partisipasi mahasiswa dalam mengembangkan keterampilan kerja penting untuk memberi mereka keunggulan kompetitif dalam hal mendapatkan pekerjaan setelah lulus. Memberikan mahasiswa kesempatan untuk memperoleh keterampilan, pengetahuan, pemahaman dan atribut yang diperlukan sangatlah penting, tetapi mahasiswa juga harus diberikan kesempatan untuk refleksi dan evaluasi dari pengalaman belajar yang telah dijalani. Tanpa kesempatan-kesempatan ini, seorang mahasiswa tidak mungkin dapat memberikan pertimbangan penuh terkait sejauh mana mereka telah mengembangkan kemampuan kerja mereka dan apa yang mungkin perlu mereka lakukan untuk dikembangkan lebih lanjut (Pool & Sewell, 2007).

IR – PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

Berdasarkan pemaparan di atas, maka tujuan dari peneliti adalah untuk melihat adakah hubungan yang signifikan antara *experiential learning activities* pada program Merdeka Belajar Kampus Merdeka Belajar terhadap *self-perceived employability* pada mahasiswa. Selain itu, kurangnya pembahasan mengenai *experiential learning activities* terhadap *self-perceived employability* di Indonesia membuat peneliti ingin mengetahui hal tersebut lebih lanjut.

1.2 Identifikasi Masalah

Jika ditilik dari latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, tantangan terbesar yang dihadapi Indonesia adalah menciptakan lapangan kerja layak bagi penduduknya. Kurangnya lapangan kerja menyebabkan peningkatan pengangguran, terlebih sampai saat ini pengangguran tertinggi dialami oleh para lulusan perguruan tinggi. Lapangan kerja yang diciptakan haruslah berkualitas untuk menjamin pengembangan diri lulusan (Badan Pusat Statistik, 2021).

Para lulusan yang akan menghadapi masa transisi dari studi ke dunia kerja harus memiliki persepsi diri akan seberapa kompetitif mereka terhadap karir yang dipilih (Creed & Gagliardi, 2015). Persepsi individu dapat ditingkatkan dengan melakukan investasi pembelajaran di pendidikan tinggi, sehingga nantinya mereka akan dapat dipekerjakan secara layak oleh banyak perusahaan. Individu dapat dikatakan *employable* ketika sejauh mana keterampilan dan atribut lain dalam dirinya ditemukan serta dapat bertahan dengan pekerjaan yang diinginkan (Rothwell & Arnold, 2007).

Untuk mempersiapkan para lulusan memiliki persepsi diri yang baik akan dirinya, saat ini banyak Perguruan Tinggi berusaha dan berupaya mengembangkan

IR – PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

indikator kualitas lulusan dalam hal pendidikan. Kualitas lulusan sangat penting agar individu nantinya dapat memahami tempat kerja baru dan tantangan yang dihadapi sebagai karyawan di masa depan. Dari sudut pandang perusahaan juga terus mencari lulusan yang dapat membedakan diri mereka dari rekan-rekan mereka atau saingan mereka, caranya dilihat dari bagaimana mereka mampu terlibat dengan organisasi, masyarakat, dan dunia (Clements & Cord, 2013). Sejalan dengan upaya meningkatkan persepsi diri akan individu yang layak untuk dipekerjakan, diperlukan banyak persiapan yang matang, salah satunya dengan kegiatan *experiential learning* sesuai dengan definisi oleh Kolb (2015) sebagai bentuk pembelajaran tertentu dari pengalaman hidup. Maksudnya adalah bagaimana *experiential learning* ini digunakan sebagai proses dimana pengetahuan diciptakan melalui transformasi pengalaman. *Experiential learning* ini didasarkan pada konsep Kolb (1984) bahwa pembelajaran terjadi melalui urutan empat langkah yang menciptakan siklus belajar, meliputi pengalaman konkret, observasi reflektif, konseptualisasi abstrak, dan eksperimen aktif.

Saat ini Perguruan Tinggi di Indonesia memiliki keistimewaan untuk berkolaborasi dengan program yang dimiliki oleh Pemerintahan Indonesia yaitu, program Merdeka Belajar Kampus Merdeka dengan kebijakan hak belajar tiga semester di luar program studi, hal ini dimaksudkan agar para lulusan dapat meningkatkan kompetensinya, baik *soft skills* maupun *hard skills*. Konsep belajar dari program Merdeka Belajar Kampus Merdeka adalah *experiential learning* dengan jalur yang fleksibel sehingga diharapkan akan dapat memfasilitasi mahasiswa mengembangkan potensinya sesuai dengan *passion* dan bakatnya.

IR – PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

Pembelajaran dalam Kampus Merdeka ini sangat sesuai dengan konsep *experiential learning* yang merupakan sebuah pembelajaran yang melibatkan aktivitas, ini merupakan unsur penting yang dapat mencerminkan misi universitas untuk berkembang.

Program Merdeka Belajar Kampus Merdeka menyediakan beberapa program untuk memberikan peluang serta meningkatkan persepsi mahasiswa akan kemampuan mereka sesuai dengan minat dan bakat yang dimiliki. Peningkatan kompetensi mahasiswa dapat diasah melalui berbagai kegiatan yang ditawarkan seperti magang, mengajar di sekolah, proyek di desa, pertukaran pelajar, penelitian, kegiatan kewirausahaan, studi/proyek independen, dan lain-lain (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2020) menyediakan. Mahasiswa yang mengikuti program ini nantinya akan memiliki kemampuan kerja, membuat mereka siap kerja dan memiliki posisi yang baik untuk berkontribusi dalam mempertahankan pertumbuhan ekonomi yang kuat dan perkembangan tempat kerja mereka nantinya (Small, Shacklock, & Marchant, 2017).

Berdasarkan temuan Oluwajodu, Blaauw, Greyling, & Kleynhans (2015), kualifikasi pendidikan bukanlah satu-satunya kriteria untuk mendapatkan pekerjaan, perusahaan juga akan melihat dari pengalaman kerja, keterampilan, dan kualifikasi khusus lainnya berdasarkan kebutuhan perusahaan. Temuan dari Mason, Williams, & Cranmer (2009) menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang terstruktur memiliki efek positif yang jelas pada kemampuan para lulusan, selain untuk mencari pekerjaan dalam waktu enam bulan setelah kelulusan juga dapat mempermudah dalam mencari pekerjaan pada tingkat pascasarjana.

IR – PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

Berbagai riset telah banyak meneliti mengenai hubungan *experiential learning* di universitas dengan *employability* para lulusan, beberapa keterampilan dan kemampuan umum (terutama keterampilan komunikasi, pemecahan masalah, analisis, dan keterampilan kerja tim) dapat dikembangkan di tingkat pendidikan tinggi, asalkan individu diberi kesempatan untuk mempraktikkannya secara keseluruhan dan dalam lingkungan nyata. Hal ini dikarenakan keterlibatan industri dalam semua aspek kurikulum pendidikan tinggi itu sangat bermanfaat, terutama karena siswa dilibatkan pada masalah dunia nyata dan memberi mereka pengalaman dalam memenuhi tenggat waktu sehingga mereka harus mampu mengatur waktu dengan baik (Gay & Diehl, 1992).

Mahasiswa nantinya akan membutuhkan pengalaman yang melibatkan keterampilan, kemampuan, dan kepercayaan diri. Pengalaman ini tidak hanya berguna untuk diterapkan pada tempat kerja tetapi juga untuk kehidupan sehari-hari (Qenani, MacDougall, & Sexton, 2014). Pada dunia kerja, kelayakan lulusan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya yaitu latar belakang pendidikan, baik dari perguruan tinggi maupun bidang studi yang diikuti. Menurut Vos & Soens (2008) ditemukan bahwa bahwa individu yang menetapkan pilihan karir dan melakukan pengembangan pembelajaran secara aktif merasakan kepuasan dan kemampuan kerja (*employability*) yang tinggi.

Penjelasan di atas membuktikan bahwa pengalaman pembelajaran (*experiential learning*) di pendidikan tinggi memberikan dampak yang positif. Mahasiswa melakukan investasi dalam pendidikan tinggi untuk dapat dipekerjakan secara layak. Dalam dunia kerja, individu dapat dikatakan layak ketika

IR – PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

keterampilan dan atribut lain dalam dirinya sesuai dengan kualifikasinya (Rothwell & Arnold, 2007). Kemudian, peneliti berusaha untuk menentukan faktor manakah yang paling cocok untuk diteliti lebih lanjut sesuai dengan kondisi dan keadaan lapangan kerja saat ini, mengingat terdapat beberapa konstruk yang memiliki pengaruh yang unggul pada kemampuan kerja individu. Menurut Pitan & Atiku (2017), individu harus memiliki keterampilan membuat keputusan dan keterampilan belajar lainnya. Analisis faktor mengenai kegiatan untuk mengembangkan keterampilan kerja mahasiswa menunjukkan lima kegiatan utama antara lain, *support*, budaya, informasi, penelitian dan pendidikan (Pouratashi & Zamani, 2019). Faktor-faktor pengembangan ini dapat ditemukan dalam kegiatan *experiential learning* program Merdeka Belajar Kampus Merdeka.

Berdasarkan paparan di atas, peneliti memilih *experiential learning* untuk dikaji lebih lanjut. Adanya program Merdeka Belajar Kampus Merdeka dengan menyediakan delapan kegiatan yang melibatkan pengetahuan dan pengalaman langsung dapat memberikan potensi pengembangan kompetensi mahasiswa untuk mempersiapkan peluang di dunia kerja nantinya. Oleh karena itu, peneliti ingin menguji hubungan *experiential learning activities* terhadap *self-perceived employability* pada mahasiswa Merdeka Belajar Kampus Merdeka.

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini membatasi permasalahan yang diteliti pada hubungan *experiential learning activities* terhadap *self-perceived employability* pada mahasiswa Merdeka Belajar Kampus Merdeka. Hal ini diperlukan agar penelitian

IR – PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

ini memiliki batasan yang jelas, serta menghindari permasalahan yang menyimpang dari penelitian. Batasan-batasan dari penelitian ini merupakan:

1.3.1 *Experiential Learning Activities*

Experiential learning diperbarui didefinisikan sebagai bentuk pembelajaran tertentu dari pengalaman hidup, lebih dari kegiatan kuliah dan pembelajaran di kelas (Kolb, 2015). Tujuan dari *experiential learning* adalah untuk memberikan pengalaman belajar yang bermakna bagi siswa sehingga dapat mengubah cara berpikir siswa dan meningkatkan keterampilan yang dimiliki siswa dengan caranya sendiri dari pengalaman nyata yang bersifat *natural brand* (Kolb, 2015). *Experiential learning* merupakan pembelajaran yang menggabungkan tahapan pembelajaran, seperti aktivitas pengalaman saat ini dengan pengalaman masa lalu serta pelatihan akademik bersamaan dengan latihan reflektif (Kolb, 2015).

1.3.2 *Self-Perceived Employability*

Self-perceived employability berkaitan dengan persepsi mereka tentang masa kini dan masa depan, dalam bahwa itu menyangkut persepsi diri mereka tentang seberapa baik mereka berharap untuk dapat menghadapi sejumlah keadaan yang mungkin muncul di masa depan (Rothwell & Arnold, 2007). *Self-perceived employability* didefinisikan sebagai kemampuan yang dirasakan untuk mencapai pekerjaan berkelanjutan yang sesuai dengan tingkat kualifikasi seseorang (Rothwell, Herbert, & Rothwell, 2008).

1.3.3 Merdeka Belajar Kampus Merdeka

Merdeka Belajar Kampus Merdeka merupakan salah satu program kebijakan dari Menteri Pendidikan dan Kebudayaan dengan mewujudkan

IR – PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

pembelajaran yang berpusat pada mahasiswa. Tujuan dari program ini sendiri adalah pemenuhan hak belajar tiga semester di luar program studi untuk meningkatkan kompetensi lulusan, baik *soft skills* maupun *hard skills* (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2020).

1.3.4 Mahasiswa

Mahasiswa adalah individu yang sedang menuntut ilmu di tingkat Perguruan Tinggi, baik Negeri maupun Swasta, maupun lembaga lain yang setingkat dengan Perguruan Tinggi (Siswoyo, Sulistyono, & Dardiri, 2007). Mahasiswa menurut (Indrayanti, 2017) adalah seorang peserta didik dengan rentang usia 18 hingga 25 tahun, yang terdaftar dan menjalani pendidikan di Perguruan Tinggi baik dari akademik, politeknik, sekolah tinggi, institut, dan universitas.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan antara *experiential learning activities* terhadap *self-perceived employability* pada mahasiswa Merdeka Belajar Kampus Merdeka?”.

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris ada atau tidaknya hubungan *experiential learning activities* terhadap *self-perceived employability* pada mahasiswa Merdeka Belajar Kampus Merdeka.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini dapat menambah pengetahuan bagi peneliti maupun pembaca terkait hubungan *experiential learning activities* terhadap *self-perceived employability* pada mahasiswa Merdeka Belajar Kampus Merdeka.
2. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai kajian ilmiah dalam mengembangkan ilmu psikologi, khususnya ilmu psikologi industri dan organisasi terkait hubungan *experiential learning activities* terhadap *self-perceived employability* pada mahasiswa.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna sebagai landasan dan kerangka kerja bagi penelitian selanjutnya dengan topik atau tema serupa.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk membuat intervensi ataupun kebijakan di berbagai institusi akademik untuk masa depan yang mana bertujuan untuk mempertimbangkan dan mengembangkan desain guna meningkatkan *skills* yang dibutuhkan di lapangan kerja.
2. Hasil penelitian ini dapat menyadarkan dan memotivasi mahasiswa untuk lebih tertarik serta giat dalam pengembangan diri yang berdampak terhadap persepsi mereka akan kelayakan kerja.
3. Hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan kepada penyelenggara pendidikan tinggi atau perguruan tinggi mengenai kegiatan apa saja yang

IR – PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

lebih bermanfaat dan mendukung bagi para mahasiswa dalam pengembangan *skills*.

4. Manfaat bagi Pemerintah Indonesia khususnya Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai program Merdeka Belajar Kampus Merdeka dan kaitannya dengan persepsi mahasiswa akan sejauh mana mereka dapat bekerja dengan baik.