

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Keterserapan lulusan pendidikan tinggi belakangan menjadi perhatian banyak pihak. Pendidikan tinggi diekspektasikan sebagai investasi oleh peserta didik dengan luaran sebuah pekerjaan di masa depan (Kornelakis & Petrakaki, 2020). Sementara itu, institusi pendidikan tinggi juga sedang memfokuskan upaya meningkatkan keterserapan lulusan, mengingat indikator ini menjadi bahan evaluasi kinerja baik pada pemeringkatan nasional maupun internasional (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2020; QS World University, 2022).

Berkebalikan dengan visi tersebut, institusi pendidikan tinggi sebenarnya tidak dapat memastikan seluruh lulusannya terserap lapangan kerja. Institusi pendidikan tinggi hanya dapat berusaha meningkatkan kemungkinan lulusannya mendapatkan pekerjaan yang tepat melalui peningkatan *employability* (Holmes, 2013). *Employability skills* merupakan sekelompok keterampilan yang mendukung lulusan untuk mendapatkan, mempertahankan, atau mencari pekerjaan baru (Hillage & Pollard, 1998). Individu dengan *employability* tinggi akan memiliki inisiatif dan pengelolaan diri yang kuat untuk bertahan dan bergerak pada persaingan pasar kerja (Small, Shacklock, & Marchant, 2017).

Pengukuran *employability* di Indonesia utamanya masih berfokus pada pendidikan vokasional, baik sekolah menengah kejuruan (Supriatna, Amirullah, &

Budiamin, 2019) maupun pendidikan diploma (Sunardi, Purnomo, & Sutadji, 2016). Padahal, saat ini *employability* juga merupakan agenda penting dari pendidikan sarjana (Dirjen Pendidikan Tinggi, 2020). Program Merdeka Belajar Kampus Merdeka misalnya, pada tahun 2021 saja telah diikuti oleh puluhan ribu mahasiswa sarjana dari berbagai program studi (Ihsan, 2021).

Pendidikan vokasional dan pendidikan akademik (sarjana adalah salah satu jenis pendidikan akademik) berbeda pada beberapa aspek. Tujuan pendidikan vokasional adalah mencetak ahli pada bidang terapan tertentu, sementara tujuan pendidikan akademik adalah penguasaan dan pengembangan cabang ilmu pengetahuan dan teknologi. Perbedaan tujuan kemudian termanifestasikan pada komposisi kurikulum yaitu 40% teori dibanding 60% praktik untuk pendidikan vokasional, sebaliknya 60% teori dibanding 40% praktik pada pendidikan akademik (Republik Indonesia, 2012).

Ekspektasi terhadap luaran pendidikan vokasional dan akademik pun tidak sama. Integrasi antara luaran kurikulum, ekspektasi industri, dan rencana pengembangan SDM tertuang pada KKNI (Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia). Jenjang KKNI untuk program diploma adalah 3-6 dengan jabatan operator-teknisi, sementara jenjang program sarjana adalah jenjang 6 dengan jabatan analis. Perbedaan jenjang KKNI mengindikasikan perbedaan standar yang dipatok untuk seorang lulusan (Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, 2011). Hal ini sejalan dengan metode yang umum digunakan untuk menyusun konstruk

employability, yaitu diskusi bersama pihak pemberi kerja (Suleman, 2018). Jika ekspektasi industri atau pemberi kerja tidak sama terhadap lulusan diploma dengan sarjana, besar kemungkinan keterampilan dan faktor individual yang dibutuhkan lulusan diploma untuk sukses dalam pekerjaannya akan berbeda dengan yang dibutuhkan lulusan sarjana.

Alternatif pengukuran *employability* untuk program sarjana adalah *Self-Perceived Employability Scale* (SPES) yang divalidasi oleh Sulitiobudi dan Kadiyono (2017) dan pendekatan *Psycho-social Employability* yang divalidasi oleh Tentama & Nabilah (2020). Kedua pendekatan *employability* ini sama-sama memasukkan faktor eksternal *employability* pada kerangka teorinya. Pada SPES terefleksikan faktor eksternal seperti reputasi universitas, reputasi program studi, dan persepsi terhadap keadaan pasar kerja (Rothwell, Herbert, & Rothwell, 2008). Sementara, pada *Psycho-social Employability* faktor eksternal terefleksikan pada dimensi *social capital* yaitu kepemilikan akses relasi kepada figur kunci. Walaupun tidak semata-mata memiliki, tetapi harus pula memiliki kemampuan untuk memanfaatkannya (*human capital*) (Römgens, Scoupe, & Beausaer, 2020).

Pada satu sisi, model *employability* yang memuat faktor eksternal diapresiasi sebagai model yang holistik. Dikarenakan model ini menjelaskan secara menyeluruh faktor-faktor yang mempengaruhi individu dalam memperoleh pekerjaan. Sehingga, diasumsikan akan bermanfaat untuk perumusan strategi kebijakan oleh pemerintah atau pihak universitas (McQuaid & Lindsay, 2005).

Namun, jika kerangka teori digunakan untuk agenda pengembangan mahasiswa, penekanan pada faktor eksternal dikhawatirkan justru menciptakan keadaan dimana mahasiswa merasa tidak perlu berupaya meningkatkan penguasaan keterampilan. Karena sekeras apapun berusaha, posisi sosial yang kurang menguntungkan akan menggagalkan usaha mereka (Holmes, 2013). Oleh karena itu, untuk agenda pengembangan mahasiswa, pendekatan *individual factor employability* yang berfokus pada penguasaan keterampilan, pengetahuan, dan atribut individual lebih disarankan penggunaannya.

Pada ulasan lima teori utama yang dominan mempengaruhi riset dan praktik *employability* pada program pendidikan sarjana, salah satunya adalah CareerEDGE *employability* (Römgens, Scoupe, & Beausaer, 2020). Pertama kali diformulasikan oleh Dacre Pool dan Sewell (2007), CareerEDGE menonjolkan konsepnya yang relatif mudah dipahami bagi awam sehingga diharapkan bukan hanya menarik peneliti, tetapi juga menarik mahasiswa untuk aktif terlibat pada isu *employability*. Dengan fokusnya pada *individual factor employability*, CareerEDGE dianggap unggul dalam penyajian aspek *employability* yang komprehensif namun tetap sederhana dan mudah dipahami (Small, Shacklock, & Marchant, 2017).

Berdasarkan teori CareerEDGE *employability* kemudian disusun alat ukur *Employability Development Profile* oleh Dacre Pool, Qualter, dan Sewell (2014). Aspek-aspek yang diukur berfokus pada penguasaan keterampilan, pengetahuan, dan atribut individual yang mendukung lulusan pendidikan tinggi mendapatkan

pekerjaan, serta merasa sukses dan puas pada pekerjaan tersebut. Pertama kali diujicobakan pada sampel mahasiswa Inggris, alat ukur ini berhasil mengumpulkan bukti validitas dan reliabilitas yang dapat diterima. Penelitian lainnya dengan sampel mahasiswa di Timur-Laut Nigeria juga berhasil mengumpulkan bukti validitas yang dapat diterima (Wujema, Rasdi, Zaremohzzabieh, & Ahrari, 2022).

Beberapa penelitian *employability* terdahulu di Indonesia telah menggunakan EDP sebagai alat ukurnya. Namun, penelitian tersebut tidak melewati proses validasi ketika mengangkat EDP ke budaya Indonesia (Sulistiobudi & Pebriani, 2018). Validasi dibutuhkan untuk mengumpulkan bukti ketepatan interpretasi skor tes untuk tujuan pengukuran. Ketika tujuan pengukuran tidak lagi sama, pengguna alat ukur berkewajiban menyediakan bukti validitas untuk tujuan spesifik tersebut (American Educational Research Association, 2014). Pada konteks Indonesia dan Inggris terdapat perbedaan dasar pada penggunaan bahasa oleh mayoritas target populasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan mengumpulkan bukti validasi pada konteks mahasiswa program sarjana di perguruan tinggi Indonesia. Hasil dari studi ini diharapkan dapat menjadi rujukan penelitian *employability* khususnya pada lulusan perguruan tinggi di Indonesia.

1.2. Identifikasi Masalah

Inisiasi-inisiasi program pengembangan *employability* marak terselenggara belakangan ini, salah satu yang termasuk adalah program Merdeka Belajar Kampus Merdeka. Total sekitar 60 ribu mahasiswa telah tergabung ke skema-skema

experiential learnings yang tersedia di MBKM (Ihsan, 2021). Keberadaan alat ukur *employability* yang terbukti validitas dan reliabilitasnya akan sangat berguna untuk menunjang penelitian maupun praktik pengembangan *employability* mahasiswa.

Saat ini, alat ukur *employability* yang tersedia masih berfokus pada sampel mahasiswa program diploma (Sunardi, Purnomo, & Sutadji, 2016). Jika pun ada alat ukur *employability* yang ditujukan untuk mahasiswa secara umum, alat ukur tersebut memuat aspek *employability* seperti *personal circumstances* dan faktor eksternal diluar faktor personal mahasiswa. Contoh faktor eksternal tersebut adalah pandangan terhadap reputasi universitas, pandangan terhadap program studi, persepsi terhadap keadaan pasar kerja, dan kepemilikan relasi (Sulistiobudi & Kadiyono, 2017; Tentama & Nabilah, 2020). Model ini kurang sesuai jika pengukuran dilakukan sebagai bagian dari program intervensi *employability* mahasiswa. Karena penekanan pada faktor eksternal justru akan menimbulkan keengganan mahasiswa untuk berupaya meningkatkan kapasitas diri, serta menurunkan *self-efficacy* (Holmes, 2013; Dacre Pool, Qualter, & Sewell, 2014).

Alternatif lainnya adalah menggunakan pendekatan *individual factor employability*. Salah satu teori yang menekankan pada faktor individual dari *employability* adalah CareerEDGE *employability*. Berdasarkan kerangka teori CareerEDGE kemudian dirumuskan alat ukur *Employability Development Profile* oleh Dacre Pool, Qualter dan Sewell (2014). Alat ukur ini telah dikumpulkan bukti validitasnya pada sampel mahasiswa Inggris dan Nigeria, tetapi belum ada bukti

validitas alat ukur ini di Indonesia. Untuk itu, penelitian ini bertujuan mengumpulkan bukti validitas alat ukur *Employability Development Profile* (EDP) yang berlandaskan pada konteks mahasiswa sarjana di Indonesia.

1.3. Batasan Masalah

1.3.1. *Employability*

Pada penelitian ini *Employability* didefinisikan sebagai kepemilikan seperangkat keterampilan, pengetahuan, pemahaman, dan atribut personal yang membuat seseorang lebih mungkin untuk mendapatkan pekerjaan, serta merasa sukses dan puas pada pekerjaan pilihannya (Dacre Pool & Sewell, 2007). Dikarenakan kekhususannya mengukur *employability* pada konteks pendidikan tinggi, *employability* jenis ini juga jamak disebut sebagai *graduate employability*.

1.3.2. Validasi Alat Ukur

Proses validasi alat ukur meliputi pengumpulan bukti yang relevan untuk menyajikan justifikasi ilmiah bagi interpretasi skor tes yang diajukan. Ketika skor tes diinterpretasikan lebih dari satu cara maka kedua interpretasi tersebut harus dikumpulkan bukti validitasnya. Pernyataan tentang bukti validitas juga harus merujuk pada interpretasi spesifik dari penggunaan alat tes (American Educational Research Association, 2014).

1.3.3. Mahasiswa Program Sarjana Perguruan Tinggi Indonesia

Mahasiswa adalah peserta didik pada jenjang perguruan tinggi. Mahasiswa terbagi dalam pendidikan akademik, pendidikan vokasi, dan pendidikan profesi.

Pada penelitian ini konteks terfokus pada mahasiswa pendidikan akademik dengan jenjang sarjana (Kemendikbud, 2020)

1.4. Rumusan Masalah

Apakah alat ukur *Employability Development Profile* yang diadministrasikan pada konteks mahasiswa program sarjana di perguruan tinggi Indonesia memiliki bukti validitas yang dapat diterima?

1.5. Tujuan Penelitian

Mengumpulkan bukti validitas alat ukur *Employability Development Profile* pada konteks mahasiswa program sarjana perguruan tinggi Indonesia.

1.6. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Untuk pengembangan khazanah keilmuan psikologi, alat ukur yang telah tervalidasi ini dapat digunakan sebagai alternatif alat ukur *employability* pada konteks Indonesia dan/atau sebagai bahan validasi konvergen untuk pengembangan alat ukur dengan konstruk serupa.

b. Manfaat Praktis

Alat ukur ini dapat digunakan oleh instansi perguruan tinggi, lembaga pengembangan karir, atau pihak terkait lain untuk mengukur *employability* dan merencanakan intervensi untuk pengembangan *employability* peserta didiknya.