

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perguruan tinggi merupakan sebuah lembaga pendidikan yang bertujuan untuk menghasilkan lulusan yang terampil, berpikiran terbuka, berbakat, berkarakter baik, dan siap memasuki dunia kerja (Latif et al., 2017). Program pendidikan di perguruan tinggi dapat berupa program diploma, sarjana, magister, doktor, dan profesi serta spesialis. Salah satu program pendidikan di perguruan tinggi yang mempersiapkan mahasiswa untuk memiliki keahlian khusus sesuai dengan bidang keahlian tertentu dan dapat terjun langsung ke lapangan pekerjaan adalah program diploma atau pendidikan vokasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Trisnawati (2017) yang menyatakan bahwa pendidikan vokasi adalah pendidikan yang menekankan pada keterampilan praktis yang dibutuhkan untuk memasuki dunia kerja.

Pendidikan vokasi merupakan pendidikan yang bertujuan untuk membentuk mahasiswa agar memiliki keterampilan, kemampuan, pemahaman, perilaku, sikap, dan kebiasaan kerja, sehingga dapat menjadi modal bagi mahasiswa ketika memasuki dunia kerja (Sukoco et al., 2019). Pendidikan vokasi diselenggarakan pada pendidikan tinggi, seperti: akademi, sekolah tinggi, program diploma, politeknik, dan lainnya (Winangun, 2017). Program pembelajaran pada pendidikan vokasi lebih mengutamakan keterampilan dibandingkan dengan teori,

sehingga mahasiswa lebih banyak melakukan praktek berdasarkan bidang keahlian dibandingkan dengan pemahaman teori (Syahyadi, 2017).

Pendidikan vokasi berbeda dengan pendidikan sarjana. Hal ini didukung dengan pendapat Mulyani, Aryancana, dan Yuliafitri (2016) yang menyatakan bahwa pendidikan vokasi memiliki kekhasan sendiri yang dapat membedakannya dengan pendidikan sarjana, yaitu tujuan dari pendidikan vokasi adalah untuk menghasilkan lulusan yang memiliki keterampilan khusus dan siap bekerja, sehingga dibentuklah kurikulum yang didesain untuk mencapai tujuan tersebut dengan menambahkan program praktek yang dilakukan dengan dua pendekatan, yaitu pendekatan di kelas dan di lapangan. Lebih lanjut dijelaskan, pendekatan kelas adalah tambahan kelas praktikum dengan permasalahan yang dibuat sedekat mungkin dengan praktek lapangan. Sedangkan, pendekatan lapangan dilakukan karena adanya kewajiban untuk mengambil praktek kerja lapangan (PKL).

Praktek kerja lapangan (PKL) merupakan program pendidikan dalam dunia vokasi yang memadukan pembelajaran di dalam kelas dan praktek lapangan, dengan tujuan memberikan mahasiswa kesempatan untuk mengenal dunia kerja yang sesungguhnya dan mendapatkan pengalaman kerja secara nyata, sehingga mahasiswa dapat mengasah dan mengembangkan kemampuannya dalam dunia kerja (Mardiyah et al, 2018). Praktek kerja lapangan (PKL) mempunyai peran yang sangat besar bagi mahasiswa vokasi dalam mempersiapkan keterampilan kerja yang sesuai dengan bidang keahliannya (Mahfud, 2016). Menurut Mardiyah, Kumoro, Syarifa dan Rusdiyanto (2018) Praktik Kerja Lapangan

(PKL) akan memberikan pengalaman, keterampilan, gambaran tentang keadaan dunia kerja yang sesungguhnya, dan apa saja yang dibutuhkan oleh dunia kerja, sehingga akan mendorong mahasiswa untuk mempersiapkan diri dalam memasuki dunia kerja.

Kesiapan untuk memasuki dunia kerja perlu dimiliki oleh mahasiswa vokasi, karena lulusan pendidikan vokasi merupakan tenaga siap pakai yang akan digunakan dalam dunia kerja (Asfan, 2021). Oleh karena itu, mahasiswa perlu mempersiapkan dirinya dengan mengikuti pendidikan, pelatihan, magang, serta kegiatan lain yang dapat membantunya dalam mengembangkan diri. Sejalan dengan hal ini, Mahasiswa memiliki banyak kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan pengetahuan yang dibutuhkan dalam dunia kerja yang bisa didapatkan dari dalam kelas maupun di luar kelas, di dalam kelas mahasiswa dapat menambah ilmu pengetahuannya dengan bertukar pikiran bersama dosen dan mahasiswa, sedangkan di luar kelas mahasiswa dapat mengembangkan kemampuan dan keterampilannya dengan mengikuti kegiatan organisasi, magang dan kegiatan lainnya, melalui partisipasi aktif di kelas dan luar kelas, mahasiswa akan terlatih dan memiliki keterampilan serta sikap yang dapat membantunya ketika memasuki dunia kerja (Latif et al., 2017).

Kemampuan individu yang dapat digunakan untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan yang dimiliki dan mampu untuk mempertahankan pekerjaannya dapat disebut dengan *employability* (Hillage & Pollard, 1998). *Employability* berpengaruh terhadap perkembangan karir individu

untuk memperoleh dan mempertahankan pekerjaan dengan menyesuaikan kebutuhan karirnya (Vos et al., 2021). Menurut Pool dan Sewell (2007) *employability* merupakan seperangkat keterampilan, pengetahuan, pemahaman, dan atribut pribadi yang membuat individu mempertahankan pekerjaannya dan sukses dalam menjalani pekerjaan tersebut. Pendidikan vokasi merupakan pendidikan yang berorientasi terhadap *employability* pada mahasiswa agar dapat mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja dan menjalani pekerjaannya dengan baik setelah lulus nanti (Suarta, 2012).

Pada mahasiswa vokasi, pengetahuan dan keterampilan terhadap dunia kerja akan terbentuk ketika mahasiswa menjalani proses pendidikan untuk mendapatkan ilmu pengetahuan dan mendapatkan pengalaman yang diperoleh dari praktek kerja lapangan yang dapat dijadikan sebagai modal awal ketika memasuki dunia kerja (Wiharja et al., 2020). Dengan adanya pengalaman mahasiswa akan lebih percaya diri terhadap kemampuan yang dimilikinya sehingga berpengaruh terhadap kompetensinya dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja (Ningsih & Khadijah, 2017). Menurut Super (1980) individu yang memiliki *employability* yang tinggi akan merasa bahwa semua kemampuan dan keterampilan yang didapatkan selama perkuliahan akan layak untuk digunakan untuk memperoleh pekerjaan setelah lulus nantinya

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wiharja, Rahayu, dan Rahmiwati (2020) pada mahasiswa vokasi didapatkan bahwa mahasiswa yang belum siap untuk bekerja disebabkan karena tidak yakin akan kemampuan yang dimilikinya

dan kurangnya kesiapan mental mahasiswa dalam menghadapi tantangan di dunia kerja, tidak hanya itu, pengalaman juga dapat mempengaruhi siap atau tidaknya mahasiswa dalam bekerja. Yuwanto, Mayangsari dan Anward (2016) menyatakan bahwa masih banyak mahasiswa yang menghadapi beberapa kendala ketika menghadapi dunia kerja seperti kurangnya pengetahuan, keterampilan dan belum mempunyai pengalaman yang menyebabkan mahasiswa tidak siap untuk bekerja, dan belum mengetahui apa yang akan dilakukan setelah lulus dari perguruan tinggi. Berdasarkan beberapa penelitian tersebut dapat memberikan gambaran mengenai *employability* pada mahasiswa vokasi.

Employability merupakan salah satu hal penting yang dapat dijadikan modal utama bagi lulusan perguruan tinggi agar dapat bersaing dalam pasar tenaga kerja guna mendapatkan pekerjaan dan mempertahankan pekerjaan (Rothwell & Arnold, 2007). Menurut Fugate, Kinicki dan Asforth (2004) kesadaran akan pentingnya *employability* diharapkan dapat membuat individu mengevaluasi kemampuan dan pengetahuan serta dapat mendorong individu untuk mengembangkan kompetensi yang dimilikinya guna meningkatkan kesempatan individu dalam mendapatkan pekerjaan. Hal ini mengacu pada pemahaman terhadap kemampuan kerja yang dirasakan individu yang disebut dengan *self perceived employability*.

Self perceived employability dapat didefinisikan sebagai kemampuan yang dirasakan oleh individu untuk mendapatkan pekerjaan yang berkelanjutan dan sesuai dengan kualifikasi yang dimilikinya (Rothwell et al., 2008). *Self perceived*

employability pada mahasiswa vokasi merujuk pada persepsi mereka terhadap seberapa *employable* dirinya dalam mendapatkan dan mempertahankan pekerjaan setelah lulus dari pendidikan vokasi nantinya. Sejalan dengan hal ini, Menurut Hillage dan Pollard (1998) *self perceived employability* merupakan pemahaman individu akan dirinya sendiri dalam hal siapa dia, apa yang diinginkan, pemahaman akan dunia kerja, dan bagaimana menghubungkan tempat kerja dengan dirinya. Menurut Lestari dan Kusumaputri (2017) karakteristik individu yang memiliki *self perceived employability* adalah memiliki identitas karir yang kuat, dapat menghadapi berbagai perubahan situasi dan mampu membangun jaringan sosial.

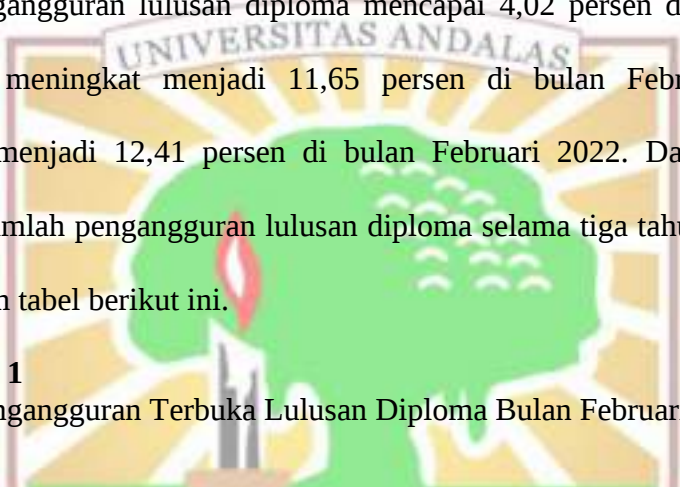
Seiring dengan perkembangan zaman yang semakin pesat pada saat ini memberikan tantangan bagi individu dalam mendapatkan pekerjaan, tidak hanya itu dengan munculnya pandemi covid-19 juga memberikan dampak bagi dunia industri, yaitu terjadinya ketidakpastian tingkat persaingan di dunia kerja yang dinamis sehingga menyebabkan semakin sengitnya persaingan individu dalam mendapatkan peluang kerja dan menuntut individu untuk memiliki keahlian dan kemampuan beradaptasi terhadap tantangan yang ada pada kondisi baru (Erawan & Wirakusuma, 2022). Selain itu, dalam memilih tenaga kerja perusahaan tidak membutuhkan calon pekerja yang hanya mampu dalam bidang akademik saja, tetapi juga diperlukan pekerja yang mempunyai *soft skill* yang baik dengan memperhatikan nilai-nilai, seperti kejujuran, tanggung jawab, sopan santun, disiplin, komitmen, percaya diri, etika, kerja sama, kreativitas, komunikasi, dan

kepemimpinan (Trisnawati, 2017). Hal ini, menjelaskan bahwa dengan adanya *self perceived employability* pada diri individu dapat membantu individu tersebut dalam menghadapi tantangan serta perubahan yang terjadi dalam dunia kerja dan dapat memenuhi kompetensi kerja yang dibutuhkan oleh dunia kerja.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat (2022), jumlah pengangguran lulusan diploma mencapai 4,02 persen di bulan Februari 2020, lalu meningkat menjadi 11,65 persen di bulan Februari 2021, dan meningkat menjadi 12,41 persen di bulan Februari 2022. Data selengkapnya mengenai jumlah pengangguran lulusan diploma selama tiga tahun terakhir dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Gambar 1. 1

Tingkat Pengangguran Terbuka Lulusan Diploma Bulan Februari 2020- Februari 2022



Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Sumatera Barat Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan (Persen)		
	2022	2021	2020
	Februari	Februari	Februari
Diploma I/II/III	12.41	11.65	4.02

(Sumber: <https://sumbar.bps.go.id/>)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jumlah pengangguran lulusan pendidikan vokasi di Sumatera Barat mengalami peningkatan setiap tahun. Peningkatan jumlah pengangguran ini dapat disebabkan oleh banyak hal. Berdasarkan penelitian oleh Ardias dan Qolbi (2022) tingginya tingkat

pengangguran dari perguruan tinggi di Sumatera Barat disebabkan karena individu belum mempunyai keterampilan dan kecakapan yang dibutuhkan oleh dunia kerja, dan ketidaksesuaian kompetensi pendidikan lulusan dalam menembus lapangan pekerjaan. Selain itu, banyaknya jumlah pengangguran dapat disebabkan oleh lapangan pekerjaan yang terbatas, individu tidak mempunyai kompetensi yang sesuai dengan apa yang dicari oleh perusahaan, dan bertambahnya jumlah lulusan dari perguruan tinggi setiap tahun yang membuat persaingan kerja semakin meningkat (Ishak, 2018).

Menurut Hakim dan Wicaksono (2019) individu yang mempunyai tingkat *self perceived employability* yang tinggi cenderung memiliki kepercayaan diri yang tinggi dalam bersaing di pasar tenaga kerja untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkan. Selain itu, individu dengan *self perceived employability* yang tinggi akan terus mengevaluasi dirinya agar memiliki keterampilan dan kemampuan yang dibutuhkan dunia kerja, belajar dan mengambil makna dari peristiwa yang terjadi sehingga dapat memaksimalkan potensi yang dimiliki, dan menganggap bahwa bekerja merupakan kesempatan untuk mengaktualisasikan diri (Lestari, 2017). Selain itu, penelitian yang dilakukan Mcilveen, Burton, dan Beccaria (2013) menyatakan bahwa individu yang memiliki tingkat *perceived employability* yang rendah akan menunjukkan individu tersebut kurang puas dengan pilihan karirnya. Menurut Jackson dan Willton (2016) pentingnya *perceived employability* bagi individu adalah dengan adanya *perceived employability* maka individu akan mempunyai pemahaman yang jelas terkait

dirinya sendiri mengenai atribut, kemampuan, dan pengalaman yang digunakan individu dalam melihat peluang karir yang tersedia.

Pool dan Sewell (2007) menjelaskan salah satu faktor yang mempengaruhi *self perceived employability* adalah *self efficacy*. Berntson, Naswall, & Sverke (2008) menjelaskan bahwa *self efficacy* merupakan bentuk dari evaluasi diri bagaimana individu mencerminkan kemampuan mereka untuk dapat memperoleh pekerjaan. *Self efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya yang dapat mempengaruhi cara individu dalam bereaksi terhadap situasi dan kondisi tertentu (Bandura, 1997). Lebih lanjut, Bandura (2012) mengatakan dengan adanya *self efficacy* pada diri individu akan berpengaruh terhadap aspirasi dan penilaian diri individu terhadap kompetensi kerja nantinya, tidak hanya itu *Self efficacy* juga dapat mempengaruhi penilaian individu terhadap kemampuannya untuk melakukan jenis pekerjaan tertentu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Choirunnisa dan Suhariadi (2017) didapatkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *self efficacy* dengan *self perceived employability*. Lebih lanjut Choirunnisa dan Suhariadi menjelaskan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut dapat dilihat dari hasil kerja individu.

Teori *self efficacy* yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada teori *career decision self efficacy* yang dikemukakan oleh Taylor dan Betz (1983). Teori *career decision self efficacy* menerapkan konsep *self efficacy* pada perilaku yang berkaitan dengan pilihan dan penyesuaian karir (Hackett & Betz, 1981). *Career decision self efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap

kemampuan yang dimiliki dan dengan kemampuan tersebut dia mampu untuk menyelesaikan tugas yang berkaitan dengan pengambilan keputusan karir kedepannya (Taylor & Betz, 1983). Menurut Salwani & Cahyawulan (2022) individu yang memiliki *career decision self efficacy* yang tinggi akan berkomitmen terhadap tujuan mereka. Izzawati dan Lisnawati (2015) menjelaskan bahwa individu yang memiliki *career decision self efficacy* yang tinggi akan membuat individu mampu mempertahankan pilihan program studinya, walaupun lingkungan kurang mendukung dan dapat mendorong individu untuk mencari solusi dan alternatif lain ketika dalam menghadapi berbagai hal yang terjadi dalam proses pengambilan keputusan karir. Sebaliknya, individu yang memiliki *career decision self efficacy* yang rendah akan cenderung lebih pasif dan negatif dalam memilih karir yang berkaitan dengan ketidaktahuan individu akan kelebihan dan kekurangannya, tidak mendapatkan informasi tentang rencana karir, tidak dapat membuat tujuan dan perencanaan karir, serta tidak bisa memecahkan masalah yang berkaitan dengan pilihan karirnya (Wang et al., 2010).

Menurut Baiti, Abdullah, & Rochwidow (2017) ketika mahasiswa dikatakan telah siap dan merasa yakin terhadap kemampuannya untuk menghadapi dunia kerja, maka dapat diasumsikan bahwa mahasiswa tersebut juga telah mengerti jenjang karir yang diinginkan dan akan dijalani nantinya, sehingga untuk sukses pada suatu karir, mahasiswa harus mendalami suatu bidang ilmu untuk meningkatkan kemampuan pribadinya, serta terbiasa mengerjakan kegiatan-

kegiatan yang berkaitan dengan karir itu sendiri. Pada mahasiswa vokasi, *career decision self efficacy* dapat ditingkatkan dari pengalaman yang didapatkan ketika melakukan praktik kerja lapangan (PKL) (Haq, 2016).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Huang (2014) dikatakan bahwa *career decision self efficacy* secara konseptual berasal dari teori efikasi diri Bandura (1986) dan penelitian empiris oleh Taylor & Betz (1983) yang menunjukkan bahwa *career decision self efficacy* sangat berkaitan dengan *generalized self efficacy*, sehingga dapat dikatakan bahwa *career decision self efficacy* juga cenderung berkaitan dengan *self perceived employability*. Untuk itu, peneliti tertarik untuk meneliti hubungan *career decision self efficacy* dengan *self perceived employability* pada mahasiswa vokasi. Hal ini dikarenakan pentingnya *career decision self efficacy* dan *self perceived employability* dalam membantu mahasiswa vokasi memasuki dunia kerja.

1.2. Rumusan Masalah

Dari penjabaran latar belakang di atas, maka didapatkan rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah terdapat hubungan *career decision self efficacy* dengan *self perceived employability* pada mahasiswa vokasi?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *career decision self efficacy* dengan *self perceived employability* pada mahasiswa vokasi.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan teoritik terhadap ilmu pengetahuan di bidang psikologi, khususnya mengenai hubungan *career decision self efficacy* dan *self perceived employability* pada mahasiswa vokasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

Selain manfaat teoritis, adapun manfaat praktis dari penelitian ini ditujukan kepada:

- a. Bagi mahasiswa vokasi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi terkait *career decision self efficacy* dan *self perceived employability* mahasiswa sebelum terjun ke dunia kerja.
- b. Bagi pendidikan vokasi, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan edukasi untuk mempersiapkan mahasiswa agar memiliki *employability* dengan intervensi *carerr decision self efficacy*.
- c. Bagi para peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan sumbangan referensi yang membantu mengembangkan penelitian selanjutnya terkait *career decision self efficacy* dan *self perceived employability* pada mahasiswa vokasi.