

PERBEDAAN *EMPLOYABILITY* PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR DI UNSYIAH DITINJAU DARI PENGALAMAN BERORGANISASI

Syahri Rahmatika, Eka Dian Aprilia
syahirahmatika@gmail.com, eka.apriliana@unsyiah.ac.id
Universitas Syiah Kuala, Fakultas Kedokteran, Program Studi Psikologi;

ABSTRAK

Ketidakseimbangan pembelajaran *soft skills* dan *hard skills* di universitas berdampak pada banyaknya lulusan yang belum memiliki kesesuaian dengan kebutuhan yang dicari *employers*. *Employability* dapat menjadi alternatif solusi untuk meningkatkan kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan. *Employability* didefinisikan sebagai kemampuan untuk memiliki keahlian, ilmu pengetahuan, pemahaman dan kepribadian yang membuat seseorang bisa memilih dan merasa nyaman dengan pekerjaannya sehingga menjadi puas dan akhirnya meraih sukses. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan *employability* pada mahasiswa tingkat akhir yaitu dengan memiliki pengalaman berorganisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan *employability* pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Syiah Kuala ditinjau dari pengalaman berorganisasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 332 mahasiswa (terdiri dari 166 orang yang memiliki pengalaman berorganisasi dan 166 orang tidak memiliki pengalaman berorganisasi). Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala *Employability Development Profile*. Hasil uji analisis hipotesis dengan menggunakan *Independent Sample t-test* menunjukkan bahwa nilai signifikansi $p=0.000$ ($p<0.05$). Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat perbedaan *employability* pada mahasiswa tingkat akhir ditinjau dari pengalaman berorganisasi, dimana mahasiswa tingkat akhir yang memiliki pengalaman berorganisasi memiliki *employability* yang lebih tinggi dibandingkan dengan mahasiswa tingkat akhir yang tidak memiliki pengalaman berorganisasi.

Kata kunci: Employability, pengalaman berorganisasi, mahasiswa tingkat akhir

ABSTRACT

The imbalance of soft skills and hard skills development in university caused many graduates do not fit the requirements that employers are looking for. Employability increases individuals opportunities to acquire a job. Employability is having a set of knowledge, skills, personal attributes and understanding that make a person more likely to choose and secure occupations in which they can be satisfied and successful. One of the factors that can increase senior student's employability is to have experience in student affair organization. The purpose of this study was to determine differences in employability of senior students at Syiah Kuala University in terms of organizational experience. The sampling technique used was purposive sampling, with total sample of 332 students (consisting of 166 with organizational and 166 without organizational experience). Data was collected using Employability Development Profile scale. The results of the hypothesis analysis using independent sample t-test showed significancy value of $p = 0.000$ ($p<0.05$). This indicates that there are differences in employability of senior student in terms of organizational experience, where a senior students with organizational experience have a higher employability than senior students without organizational experience

Keywords: Employability, organizational experience, senior college students.

PENDAHULUAN

Pengangguran pada suatu negara adalah kesenjangan antara angkatan kerja dengan penggunaan tenaga kerja yang dibutuhkan (Sugianto, 2006). Data jumlah pengangguran di Indonesia tahun 2009-2013 menjelaskan bahwa pengangguran di Indonesia pernah mengalami penurunan pada tahun 2009 sampai dengan tahun 2012, namun kembali meningkat pada tahun 2013 dari 7,24 juta jiwa menjadi 7,39 juta jiwa. Selaras dengan hal tersebut Data Sosial Ekonomi Badan Pusat Statistik Nasional menunjukkan bahwa pada periode Agustus 2015 provinsi Aceh menduduki tingkat pengangguran tertinggi di Indonesia (*Institute for Development of Acehnese Society*, 2015).

Menurut BPS pengangguran terbagi dalam tingkat pendidikan tertinggi yang ditamatkan. Data pengangguran menurut tingkat pendidikan tertinggi yang ditamatkan di Aceh menunjukkan bahwa lulusan Diploma I/II/III/Akademi/Universitas merupakan kelompok pendidikan dengan jumlah pengangguran yang meningkat setiap tahunnya. Berdasarkan data lulusan Diploma I/II/III/Akademi/Universitas mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya sehingga pada tahun 2014 mencapai 29.836 jiwa. Dinas Ketenagakerjaan dan Mobilitas Penduduk (Disnakermobduk) Aceh mengatakan bahwa pengangguran lulusan strata satu (S-1) di provinsi Aceh mencapai 17.498 jiwa atau sebesar 9,14% (Disnakermobduk, 2015). Hal ini membuktikan bahwa perguruan tinggi tidak dapat menjamin setiap lulusannya agar dapat terserap di dunia kerja. Sejalan dengan hal tersebut menurut Sinarwati (2014), salah satu indikator perguruan tinggi dikatakan sukses apabila lulusannya mampu memenuhi keinginan pasar kerja dan dapat terserap di dunia kerja.

Dunia kerja tidak hanya memilih calon pekerja yang memiliki kemampuan akademik (*hard skills*) tetapi juga disertai dengan *soft skills* yang baik, sehingga akan menghasilkan sumber daya manusia dengan keterampilan yang maksimal (Sinarwati, 2014). Menurut Sailah (2008), perguruan tinggi hanya memberikan rata-rata 10% *soft skills* dalam kurikulum dan sisanya *hard skills*, sedangkan kebutuhan

dunia kerja berbanding terbalik dengan pengembangan *soft skills* di perguruan tinggi yang menginginkan *soft skills* 80% dan *hard skills* hanya 20%. Perguruan tinggi diharapkan mampu meningkatkan *soft skills* dan *hard skills* mahasiswa dalam porsi yang seimbang sehingga sesuai dengan kebutuhan yang dicari oleh *employers*.

The Careers Group (2010), menyebutkan keterampilan dan kualitas yang dicari oleh *employers* antara lain adalah adaptasi atau fleksibilitas, pemahaman bisnis atau organisasi, kemampuan analitis, kesadaran komersial, sensitivitas interpersonal, inisiatif, kemampuan Informasi dan Teknologi (IT), keterampilan numerik, perencanaan dan prioritas, keterampilan presentasi, manajemen proyek, kualitas kepemimpinan, kesadaran diri, pelajaran memimpin diri, kerjasama tim, dan komunikasi tertulis sehingga setiap calon pekerja diharapkan memiliki beberapa keterampilan agar memudahkan mereka mencari pekerjaan. Buhrmester, Furman, Wittenberg, dan Reis (1998) juga mengatakan bahwa individu yang memiliki kompetensi yang baik ditandai dengan berkembangnya kemampuan untuk berinisiatif dalam memulai hubungan interpersonal, kemampuan untuk bersikap asertif, kemampuan untuk membuka diri, kemampuan untuk memberikan dukungan emosional, dan mengatasi konflik yang mungkin muncul dalam situasi interpersonal. Pool dan Sewell (2007) menyatakan bahwa keterampilan interpersonal merupakan salah satu aspek utama dalam *employability*.

Employability adalah kemampuan untuk memiliki keahlian, ilmu pengetahuan, pemahaman dan kepribadian yang membuat seseorang bisa memilih dan merasa nyaman dengan pekerjaannya sehingga menjadi puas dan akhirnya meraih sukses (Pool & Sewell, 2007). *Employability* pada mahasiswa yang berada pada tingkat akhir menjadi penting karena meskipun *employability* tidak menjamin kepastian individu untuk memperoleh pekerjaan secara nyata, namun *employability* yang tinggi dapat meningkatkan kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan (Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004). Pool dan Sewell (2007) menyebutkan bahwa model *employability* pada mahasiswa tingkat akhir dapat digunakan sebagai

pengembangan kerja mereka. Papalia, Olds dan Feldman (2008) juga mengatakan tingkat perkembangan mahasiswa akhir ditandai dengan membuat keputusan terhadap pemilihan pekerjaan atau karirnya.

Menurut Moeliono, dkk (dalam Widyatama & Aslamawati, 2015), mahasiswa tingkat akhir adalah mahasiswa yang sudah melewati enam semester, sudah boleh mengambil KKN (Kuliah Kerja Nyata), TA (Tugas Akhir) dan skripsi. Mahasiswa tingkat akhir merupakan calon lulusan yang akan melanjutkan masa depan ke dunia kerja, dikarenakan pada umumnya mahasiswa tingkat akhir mulai berpikir tentang masa depan mengenai pekerjaannya di suatu bidang setelah lulus dari perkuliahan (Agusta, 2015). Menurut Santrock (2002) salah satu tugas perkembangan yang harus dituntaskan oleh mahasiswa tingkat akhir sebagai dewasa awal adalah membuat keputusan secara luas tentang nilai-nilai, keluarga, hubungan personal serta karir. Individu diharapkan mendapatkan suatu pekerjaan yang layak ketika berada pada masa dewasa awal sehingga dianggap mampu dan mempunyai peran atau posisi dalam masyarakat (Santrock, 2009). Penelitian sebelumnya oleh Leny dan Suyasa (2006) mengatakan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi interpersonal dan keaktifan mengikuti organisasi. Semakin tinggi keaktifan dalam mengikuti organisasi maka semakin tinggi pula kompetensi interpersonalnya dan sebaliknya.

Menurut Nashori (2000), mahasiswa dapat memanfaatkan berbagai fasilitas kegiatan organisasi yang tersedia sehingga membantu mereka untuk mengembangkan pergaulan yang akrab dengan orang lain dan bekerja sama dalam menjalankan tugasnya. Sebagai pengurus organisasi, mahasiswa akan sering dihadapkan pada situasi kerja dengan orang lain. Aziz dan Widodo (2008), menyebutkan bahwa organisasi kemahasiswaan merupakan wadah kegiatan ekstrakurikuler untuk mendukung dan melengkapi tujuan intrakurikuler. Menurut Pertiwi, Sulistiyawan, Rahmawati dan Kaltsum (2015), mahasiswa yang mengikuti

organisasi akan mendapatkan banyak manfaat yang dapat dijadikan pengalaman tersendiri dalam menjalani studi serta bekal dalam mencari kerja.

Meinarta, Tripalupi dan Suwena (2014) menyatakan terdapat beberapa indikator mahasiswa yang dapat dikatakan aktif dalam organisasi yaitu: mempunyai jabatan struktural di organisasi, mempunyai pengaruh dan kemampuan *leadership* dan menjadi penggerak dalam organisasi kemahasiswaan, kreatif dan kritis terhadap persoalan, menonjol dalam kelompok mahasiswa karena jiwa kepemimpinan, sedangkan mahasiswa yang tidak aktif dalam organisasi kemahasiswaan adalah mahasiswa yang hanya berorientasi kepada kegiatan perkuliahan dan memiliki waktu lebih banyak dalam kegiatan akademik.

Career Development Center Unsyiah telah mendata tingkat keaktifan organisasi pada lulusan Unsyiah tahun 2013. Dapat terlihat pada data berikut:

Tabel 1.
Tingkat Keaktifan Organisasi lulusan tahun 2013

Kategori	Persentase (%)	Jumlah
Tidak Berorganisasi	29,1	274
Sangat pasif	1,3	12
Pasif	4,4	41
Sedang	24,2	228
Aktif	24,9	234
Sangat Aktif	16,2	152
Total	100	968

Sumber: *Career Development Center* Unsyiah (CDC, 2016)

Berdasarkan data diatas terlihat bahwa persentase tertinggi terdapat pada kategori tidak berorganisasi sebanyak 274 responden sedangkan yang sangat aktif hanya 16,2 persen atau 152 responden dari 968 total responden. Menurut *Career Development Center* (2016) pengalaman berorganisasi merupakan salah satu poin

penting dalam rekrutmen perusahaan. Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan sebelumnya dapat dinyatakan bahwa pengalaman berorganisasi penting bagi mahasiswa karena berfungsi untuk membentuk *skill* yang harus dimiliki dan diaplikasikan di dunia kerja nantinya. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti “Perbedaan *employability* pada mahasiswa tingkat akhir Unsyiah ditinjau dari pengalaman berorganisasi”.

TINJAUAN TEORI

Pool dan Sewell (2007) mendefinisikan *employability* sebagai kemampuan untuk memiliki keahlian, ilmu pengetahuan, pemahaman dan kepribadian yang membuat seseorang bisa memilih dan merasa nyaman dengan pekerjaannya sehingga menjadi puas dan akhirnya meraih sukses. *Employability* menurut Rothwell dan Arnold (2007) adalah fokus pada kemampuan dan atribut lain yang dimiliki individu untuk dapat menemukan pekerjaan dan bertahan pada pekerjaan yang dimilikinya sekarang. Yorke dan Knight (2006) mendefinisikan *employability* sebagai sekumpulan pencapaian (*achievement*) meliputi keterampilan, pemahaman, dan atribut personal yang lebih memungkinkan lulusan untuk memperoleh pekerjaan dan sukses dalam pilihan kerjanya serta memberi keuntungan bagi diri mereka sendiri, tenaga kerja, masyarakat, dan ekonomi secara keseluruhan. Menurut Hillage dan Pollard (1998) *employability* diartikan sebagai kemampuan untuk mendapatkan pekerjaan, mempertahankan pekerjaan dan mendapatkan pekerjaan baru jika dibutuhkan.

Employability menurut Pool dan Sewel (2007) terdiri dari beberapa komponen yang disebut dengan “*CareerEDGE*”, yaitu:

a. *Career Development Learning*

Perlunya pendidikan dan pengembangan karir pada individu agar individu dapat melihat peluang yang tersedia dalam pasar kerja. Individu membutuhkan

bantuan dan bimbingan karir untuk menjelaskan kepada *employers* tentang prestasi dan bagaimana kemampuan mereka dalam bentuk CV dan wawancara.

b. *Experience (Work/life)*

Pengalaman individu dapat membantu untuk mengembangkan kompetensi utama dan keterampilan dalam meningkatkan kerja mereka. *Employers* menghargai individu yang memiliki pengalaman kerja dan dapat menerapkan apa yang telah mereka pelajari.

c. *Degree Subject Knowledge, Understanding and Skills*

Pentingnya pengetahuan spesifik subjek, pemahaman dan kemampuan untuk mempertahankan pengetahuan yang mereka miliki agar mereka dapat puas dan sukses.

d. *Generic Skills*

Beberapa kemampuan umum yang dikembangkan oleh lulusan seperti, imajinasi atau kreativitas, kemampuan beradaptasi atau fleksibilitas, keinginan untuk belajar, bekerja sendiri atau otonomi, bekerja dalam tim, kemampuan untuk mengatur orang lain, kemampuan untuk bekerja di bawah tekanan, komunikasi oral yang baik, komunikasi dalam tulisan untuk berbagai tujuan, kemampuan berhitung, perhatian kepada detil, pengaturan waktu, asumsi mengenai tanggung jawab dan membuat keputusan, merencanakan, mengorganisasi dan kemampuan organisasi, kemampuan untuk menggunakan teknologi baru. Tujuan dari komponen ini adalah lulusan dideskripsikan sebagai pengembang usaha merupakan seseorang yang imajinatif, kreatif, mampu beradaptasi, keinginan untuk belajar. Kemampuan mengembangkan usaha dalam hal ini dapat dijadikan nilai tambahan yang diinginkan untuk diraih beberapa lulusan tetapi tidak semuanya

e. *Emotional Intelligence*

Pendidikan saja tidak cukup untuk mencapai kompetensi apakah seseorang tersebut layak dipekerjakan. *Emotional Intelligence* mampu

mendorong potensi seseorang untuk dapat dipekerjakan, bagaimana seseorang dapat berinteraksi dengan orang lain adalah bagian penting dalam sebuah organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian komparatif. Jumlah sampel penelitian yang dilibatkan sebanyak 332 sampel (terdiri dari 166 mahasiswa yang berorganisasi dan 166 mahasiswa yang tidak berorganisasi). Adapun kriteria sampel secara umum pada penelitian ini adalah: a) terdaftar sebagai mahasiswa aktif di Unsyiah, b) sudah melewati enam semester, c) sudah mengambil KKN, d) sedang mengambil TA atau Skripsi, e) bersedia menjadi responden penelitian. Kriteria sampel secara khusus dalam penelitian ini adalah: a) pernah menjadi salah satu pengurus dan aktif selama mengikuti organisasi kemahasiswaan bagi mahasiswa yang berorganisasi, b) tidak pernah menjadi pengurus, atau terdaftar menjadi pengurus tetapi tidak aktif dalam mengikuti organisasi kemahasiswaan bagi mahasiswa yang tidak berorganisasi.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu adaptasi dari *Employability Development Profile* oleh Pool, Qualter dan Sewell (2014).

Metode Analisa Data

Metode analisa data menggunakan metode parametrik yaitu *Independent sample t-test* dengan menggunakan program *SPSS versi 20.00 for Windows*.

HASIL PENELITIAN

Data Deskriptif

Berdasarkan hasil statistik data penelitian, analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa skor minimal adalah 28 dan skor maksimal 196. Nilai rata-rata yang diperoleh adalah 112 dan standart deviasi 28 (tabel 2).

Tabel 2.

Deskripsi Data Penelitian Skala *Employability Development Profile* berdasarkan pengalaman berorganisasi

EDP	Data Hipotetik				Data Empirik			
	X_{max}	X_{min}	Mean	STD	X_{max}	X_{min}	Mean	STD
Berorganisasi	196	28	112	28	192	94	156,35	16,827
Tidak Berorganisasi	196	28	112	28	182	63	137,90	19,137

Data deskriptif di atas dapat digunakan untuk membagi pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, tidak terkategori dan tinggi. Kategori sampel yang digunakan peneliti adalah kategorisasi berdasarkan model distribusi normal dengan kategorisasi jenjang (ordinal). Menurut Azwar (2013) kategorisasi ordinal merupakan kategorisasi yang menempatkan individu kedalam kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Berikut kategorisasi sampel *employability*:

Tabel 3.

Kategorisasi *Employability* pada mahasiswa tingkat akhir ditinjau dari pengalaman berorganisasi

Rumus Norma Kategori	Kategori	Pengalaman berorganisasi		Persentase	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
$X < 56$	Rendah	0	0	0	0

$56 \leq X < 112$	Tidak terkategori	4	8	2,41	4,82
$112 \leq X$	Tinggi	162	158	97,59	95,18
Total		166	166	100	100

Uji Asumsi

Hasil uji asumsi menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan homogen. Hal tersebut dilihat dari hasil analisis variabel *employability* diperoleh dari hasil ($K-S_z = 1.059$, dengan $p > 0.05$). Hasil uji homogenitas menunjukkan nilai signifikansi 0.08805 ($p = 0.088 > 0,05$). Setelah uji asumsi terpenuhi, maka dilakukan uji hipotesis menggunakan teknik parametrik yaitu *Independent Sample t-test*.

Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai signifikansi $p = 0.000$ ($p < 0.05$) dengan $Z = 1.059$. Hipotesis yang diperoleh adalah ada perbedaan *employability* pada mahasiswa tingkat akhir ditinjau dari pengalaman berorganisasi.

DISKUSI

Hasil analisis uji statistik *Independent Sample t-test* yang diperoleh menunjukkan nilai signifikansi $p = 0.000$ ($p < 0.05$), hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima, artinya terdapat perbedaan *employability* pada mahasiswa tingkat akhir di Unsyiah ditinjau dari pengalaman berorganisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan mahasiswa yang berorganisasi memiliki *employability* yang lebih tinggi dibandingkan mahasiswa yang tidak berorganisasi.

Penelitian ini didukung penelitian sebelumnya oleh Ilyana, Utami, Mulyawati (2015) yang menemukan bahwa mahasiswa yang memiliki pengalaman berorganisasi memiliki kemampuan mengelola waktu yang lebih baik dibandingkan dengan mahasiswa yang tidak memiliki pengalaman berorganisasi. Kemampuan

mengelola waktu merupakan salah satu komponen dari *generic skill* pada *employability*. Organisasi kemahasiswaan memiliki kontribusi terhadap pengalaman dan proses belajar mahasiswa. Mahasiswa yang memiliki *employability* tinggi didukung dengan adanya kegiatan yang diikuti untuk meningkatkan kemampuan dan pengalamannya. Banyaknya kegiatan yang diikuti mahasiswa membuatnya sering berinteraksi dengan orang lain sehingga dapat meningkatkan kemampuan dan pengalaman (Saputro & Suseno, 2009). Hal ini juga selaras dengan temuan dari Agustian (2001) bahwa minat dan partisipasi aktif individu dalam kegiatan organisasi mampu meningkatkan penyesuaian diri sehingga membuat individu menjadi terampil dalam hubungan sosial. Ketika proses interaksi mahasiswa meningkat maka kecerdasan emosional juga akan semakin meningkat (Fujiantari, 2014). Kecerdasan emosional merupakan salah satu komponen dalam *employability* yang diungkapkan oleh Pool dan Sewell (2007).

Berdasarkan kategorisasi dalam penelitian ini, didapatkan bahwa mahasiswa yang memperoleh skor ≥ 112 dikategorikan memiliki *employability* tinggi, mahasiswa yang memperoleh skor ≤ 56 dikategorikan memiliki *employability* yang rendah, sedangkan mahasiswa yang berada di rentang skor 56-112 tidak terkategori. Berdasarkan kategorisasi tersebut didapatkan 97,59% mahasiswa yang berorganisasi yang termasuk pada kategori tinggi sedangkan mahasiswa yang tidak berorganisasi sebesar 95,18 pada kategori tinggi, 2,41% mahasiswa yang berorganisasi dan 4,82% mahasiswa yang tidak berorganisasi tidak terkategori dan tidak ada mahasiswa yang berada pada kategorisasi rendah.

Hasil kategorisasi tersebut menunjukkan bahwa pada hasil penelitian bahwa rata-rata mahasiswa tingkat akhir yang memiliki pengalaman berorganisasi memperoleh persentase yang lebih tinggi pada perolehan skor total. Akan tetapi apabila dilihat secara umum terdapat 158 mahasiswa tingkat akhir (95,18 %) dari mahasiswa tingkat akhir yang tidak memiliki pengalaman berorganisasi berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman berorganisasi bukan faktor

utama dalam meningkatkan *employability* pada mahasiswa. Hal tersebut dapat disebabkan karena tidak hanya lingkungan organisasi saja yang memengaruhi *employability* tetapi juga faktor internal seperti *self confidence*, *self esteem* dan *self efficacy* (Pool dan Sewell, 2007).

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada perbedaan *employability* antara mahasiswa tingkat akhir yang memiliki pengalaman berorganisasi dengan yang tidak memiliki pengalaman berorganisasi dimana *employability* cenderung lebih tinggi pada mahasiswa tingkat akhir yang memiliki pengalaman berorganisasi dibandingkan dengan yang tidak memiliki pengalaman berorganisasi.

Employability dapat dijadikan salah satu pertimbangan dalam penyusunan kurikulum di Universitas Syiah Kuala sehingga setiap lulusannya memiliki bekal dan dapat diterima di dunia kerja. Penelitian lanjutan juga dapat melihat faktor-faktor lainnya yang dapat meningkatkan *employability* atau melihat hubungan antara *employability* dengan variabel-variabel penelitian lainnya, seperti *self confident*, *self esteem*, dan *self efficacy*.

DAFTAR PUSTAKA

Agusta, Yosiana. N. (2015). Hubungan antara orientasi masa depan dan daya juang terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir fakultas ilmu sosial dan ilmu politik di universitas mulawarman. *eJurnal Psikologi*. 3(1), 369-381.

Agustian, Ary Ginanjar, 2001. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual (ESQ)*. Jakarta: Arga Wijaya Persada.

Aziz, A. S., & Widodo, R. D. (2008). Korelasi antara keaktifan dalam organisasi kemahasiswaan dengan prestasi belajar mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Teknik Mesin*. 8(1), 1-4.

Azwar, S. (2013). *Realibilitas dan validitas (edisi 4)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Buhrmester, D., Furman, W., Wittenberg, M. T., & Reis, T. (1988). Five domains of interpersonal competence in peer relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*.55(6), 991-1008.
- Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh. (2015, 25 April). Bom waktu pengangguran Aceh. Diakses dari <http://disnakermobduk.acehprov.go.id/informasi/117/bom-waktu-pengangguran-aceh.html>.
- Direktorat Jendral Pembelajaran dan Kemahasiswaan Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia. (2015). Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia.
- Fugate, M., Kinicki, A., & Ashforth, B. (2004). Employability: a psychosocial construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 14-38.
- Fujiantari, Debi. (2014). Perbedaan kecerdasan emosional pada mahasiswa yang aktif dan yang tidak aktif dalam organisasi kemahasiswaan unsyiah. *Skripsi*. Universitas Syiah Kuala.
- Hillage, J., & Pollard, E. (1998). Employability: Developing a framework for policy analysis. Institute for Employment Studies for Department of Education Research and Employment Research Brief No 85, DfEE.
- Ilyana, S., Utami, I. S., & Mulyawati, R. (2015). Perbedaan tingkat prokrastinasi akademik antara mahasiswa yang aktif dan tidak aktif dalam organisasi kemahasiswaan fakultas ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. *PELITA*, X(1), 41-51.
- Institute for Development of Acehnese Society. (2015, 25 April). 10 Provinsi dengan angka pengangguran tertinggi di Indonesia. Diakses dari <http://ideas-aceh.org/10-provinsi-dengan-angka-pengangguran-tertinggi-di-indonesia/>
- Leny & Suyasa, P. T. Y. S. (2006). Keaktifan berorganisasi dan kompetensi interpersonal. *Jurnal Phronesis*, 8(1), 71-99.
- Meinarta, I. W. O., Tripalupi, L. E., & Suwena, K.R. (2014). Studi komparatif prestasi belajar mahasiswa yang aktif dan tidak aktif dalam organisasi kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Ganesha. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi*, 4(1).

- Nashori, F. (2000). Hubungan antara konsep diri dengan kompetensi interpersonal mahasiswa. *Jurnal Anima*, 16(1), 32-40.
- Papalia, D. E., Old, S. W., & Feldman, R. D. (2008). *Human development (psikologi perkembangan) (edisi kesembilan bagian V s/d IX)*. Jakarta: Kencana.
- Pertiwi, Sulistiyawan, Rahmawati & Kalsum. (2012). Hubungan organisasi dengan mahasiswa dalam menciptakan leadership. *Jurnal PGSD FKIP Universitas Muhammadiyah Surakarta*. ISBN: 978-602-70471-1-2.
- Pool, L. D., & Sewell, P. (2007). The key to employability: Developing a practical model of graduate employability. *Journal Education and Training*, 49(4), 277-289.
- Pool, L. D., Qualter, P., & Sewell, P. (2014). Exploring the factor structure of the CareerEDGE employability development profile. *Journal Education and Training*, 56(4). 303-313.
- Rothwell, A., & Arnold, J. (2005). Self-perceived Employability: Development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36, 23-41.
- Sailah, Illah. (2008). *Pengembangan soft skills di perguruan tinggi*. Jakarta: Direktorat Jendral Perguruan Tinggi.
- Santrock, J. W. (2002). *Life span development, Perkembangan masa hidup, edisi kelima*. Jakarta: Erlangga.
- Santrock, J. W. (2009). *Remaja (Ed. 11)*. Terjemahan: Benedictine Widyasinta. Jakarta: Erlangga.
- Saputro, N. D., & Suseno, M. N. (2009). Hubungan antara kepercayaan diri dengan employability pada mahasiswa. *Psikohumanika*, 2(1), 13-21.
- Sinarwati, N. K. (2014). Apakah pembelajaran kooperatif tipe STAD mampu meningkatkan soft skills dan hard skills mahasiswa. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika*, 3(2), 1208-1231.
- Sugianto. (2006). Implikasi pengangguran terhadap pembangunan nasional serta strategi pemecahannya. *Value Added*. 2(2), 1-17.

The Careers Group, University of London. (2010). Employability skills and personal development planning: a resource for academic staff. Diakses dari http://www.step.org.uk/app/uploads/2014/10/CEP_A_EmployabilitySkills1.doc.

Widyatama, T., & Aslamawati, Y. (2015). Studi deskriptif mengenai kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi Unisba. *Prosiding Psikologi*. 580-587.

Yorke, M. (2006). Employability in higher education: what it is – what it is not. Higher Education Academy.