

## **EMPLOYABILITY BETWEEN PEDAGOGY STUDENTS IN PUBLIC UNIVERSITIES AND PRIVATE UNIVERSITIES**

**Elsa Tamara Shalsabila<sup>1\*</sup>, Anissa Lestari Kadiyono<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Department of Psychology, Padjadjaran University

E-mail : elsa15003@mail.unpad.ac.id<sup>1</sup>, anissa.lestari@unpad.ac.id<sup>2</sup>

### **ABSTRACT**

*Employability means a set of skills, knowledge, understanding, and personal attributes that make an individual more possible to choose and maintain occupations to be satisfied and successful. The low employability of pedagogy students becomes a concern in this study. This study aims to compare employability between pedagogy students in public universities and private universities. The research design used was quantitative non-experimental. A total of 133 public university pedagogy students and 104 private university pedagogy students participated. The data was obtained using two-stage cluster random sampling technique. Comparison of employability between pedagogy students in public universities and private universities was analyzed using Mann Whitney. The result showed there was a significant difference in employability between pedagogy students in public universities and private universities ( $p < 0.05$ ). Employability prediction based on dimensions sequentially were Generic Skills (91.8%), Career Development Learning (81.3%), Experience (67.3%), Degree Subject Knowledge, Understanding, and Skills (60.6%), and Emotional Intelligence (54%). Employability of pedagogy students in public universities was higher than private universities. This is due to differences in the university quality, namely Raw Input and University Accreditation.*

*Keywords : Employability, Pedagogy Students, Public Universities, Private Universities*

---

## **EMPLOYABILITY PADA MAHASISWA KEGURUAN DI UNIVERSITAS NEGERI DAN UNIVERSITAS SWASTA**

### **ABSTRAK**

*Employability adalah seperangkat keterampilan, pengetahuan, pemahaman, dan atribut pribadi yang lebih memungkinkan seseorang untuk memilih dan mempertahankan pekerjaannya supaya merasa puas dan sukses. Rendahnya employability pada calon guru menjadi inti masalah di penelitian ini. Tujuan penelitian ini untuk membandingkan employability pada mahasiswa keguruan di universitas negeri dan universitas swasta. Rancangan penelitian yang digunakan adalah non-eksperimental kuantitatif. Sebanyak 133 mahasiswa keguruan universitas negeri dan 104 mahasiswa keguruan universitas swasta menjadi subjek penelitian. Pengumpulan data menggunakan teknik two stage cluster random sampling. Employability pada mahasiswa keguruan di universitas negeri dan universitas swasta dibandingkan dengan menggunakan uji Mann Whitney. Hasil yang diperoleh adalah terdapat perbedaan employability yang signifikan antara mahasiswa keguruan di universitas negeri dan universitas swasta ( $p < 0.05$ ). Prediksi employability berdasarkan dimensi secara berurutan adalah Generic Skills (91.8%), Career Development Learning (81.3%), Experience (67.3%), Degree Subject Knowledge, Understanding, and Skills (60.6%), dan Emotional Intelligence (54%). Employability pada mahasiswa keguruan di universitas negeri lebih tinggi dibanding universitas swasta. Hal ini disebabkan oleh perbedaan mutu universitas, yaitu Raw Input dan akreditasi universitas.*

*Kata kunci: Employability, Mahasiswa Keguruan, Universitas Negeri, Universitas Swasta*

## PENDAHULUAN

Penduduk yang berkualitas di antaranya ditandai dengan memiliki kualitas pendidikan dan kesehatan yang baik serta sumber daya manusia yang produktif. Salah satu standar atau indeks dalam menilai kualitas suatu bangsa disebut Indeks Pembangunan Manusia (IPM). IPM merupakan indeks ukuran yang menunjukkan seberapa besar tingkat kemajuan suatu daerah dilihat dari pembangunan sumber daya manusia (Ekosiswoyo, Kardoyo, & Raharjo, 2008). Indeks Pembangunan Manusia menjadi parameter dalam mengidentifikasi capaian kinerja pembangunan suatu daerah dan menjadi landasan konseptual di daerah tersebut untuk melihat keberhasilan pembangunan yang dilakukan (Riani, 2006). Namun, berdasarkan hasil survey *United Nations Development Programme* (UNDP), pada tahun 2015, angka IPM Indonesia masih berada di angka 0,689 dari angka tertinggi adalah 1 (Arisman, 2018). Hal tersebut menandakan bahwa pembangunan daerah Indonesia masih tergolong ke menengah dengan urutan ke-5 apabila dibandingkan dengan 10 negara ASEAN lainnya.

Indeks Pembangunan Manusia Indonesia dengan angka 0,689 menandakan bahwa masih belum optimalnya pembangunan serta kualitas penduduk Indonesia. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa tingkat kemajuan Indonesia apabila dilihat dari pembangunan sumber daya manusianya masih belum optimal. Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas pembangunan bangsa adalah dengan memperhatikan kualitas sumber daya manusia. Guna menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas salah satunya adalah melalui pendidikan (Ghavifekr, Jani, & Kenayathulla, 2016). Pendidikan merupakan aspek sangat penting bagi sebuah negara karena memberikan manfaat positif pada pembangunan. Pendidikan memberikan sumbangan yang besar terhadap perkembangan kehidupan sosial ekonomi melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, kecakapan, sikap dan produktivitas, sehingga pendidikan diharapkan mampu menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas. Pada dasarnya, pendidikan berfungsi untuk menyiapkan manusia dalam menghadapi masa depan agar kehidupannya menjadi lebih sejahtera.

Guru merupakan salah satu unsur terpenting dalam pendidikan. Guru memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Baik buruknya kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh standar kualitas guru (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157, 2005). Profesi guru dan dosen mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis dalam pembangunan nasional dalam bidang pendidikan, seperti ditegaskan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005. Guru menjadi pihak yang mengelola pembelajaran, yang meliputi perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, serta pemahaman dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki. Guru juga menjadi pihak yang diteladani oleh para peserta didik karena menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam sehingga dapat membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi lulusan yang ditetapkan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157, 2005). Guru sebagai tenaga pendidik menjadi pihak yang paling berkontribusi dalam membentuk kapasitas seseorang dalam dunia pendidikan seperti mendapatkan ilmu-ilmu pengetahuan, yang pada akhirnya akan berdampak pada kualitas diri seseorang tersebut sebagai sumber daya manusia. Oleh karena itu, untuk menghasilkan guru yang berkualitas maka harus dikondisikan kesiapannya untuk menjadi seorang guru sejak masa pendidikan menjadi guru di pendidikan tinggi keguruan.

Menurut UU No. 12 Tahun 2012 tentang Perguruan Tinggi, Pendidikan Tinggi adalah jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program diploma, program sarjana, program magister, program doktor, dan program profesi, serta program spesialis, yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi berdasarkan kebudayaan bangsa Indonesia. Jenis perguruan tinggi terbagi menjadi dua, yaitu perguruan tinggi negeri dan perguruan tinggi swasta. Menurut UU No. 12 Tahun 2012 Pasal 1, Perguruan Tinggi Negeri yang selanjutnya disingkat PTN adalah Perguruan Tinggi yang didirikan dan/atau

diselenggarakan oleh pemerintah, lebih tepatnya dikelola oleh Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia. Sementara Perguruan Tinggi Swasta atau PTS merupakan Perguruan Tinggi yang didirikan dan/atau diselenggarakan oleh masyarakat. Bimbingan dan pengawasan atas penyelenggaraan perguruan tinggi swasta dilakukan oleh Koordinasi Perguruan Tinggi Swasta (Kopertis).

Menurut Pangkalan Data Pendidikan Tinggi, jumlah perguruan tinggi di Indonesia pada tahun 2018 adalah sekitar 5.000 (PDDIKTI, 2018). Menurut UU No. 12 Tahun 2012, salah satu bentuk perguruan tinggi adalah universitas. Universitas terbagi lagi ke dalam universitas negeri dan universitas swasta. Penelitian ini dilakukan pada universitas negeri dan universitas swasta keguruan di kota Bandung, Indonesia, yang merupakan kota terpadat penduduknya di Indonesia setelah Jakarta, Surabaya, dan Medan (Kemendagri, 2018) dan juga merupakan salah satu kota Pendidikan di Indonesia. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Richard pada tahun 2018, di kota Bandung, universitas negeri dengan mahasiswa terbanyak adalah Universitas Pendidikan Indonesia (Richard, 2018) dan universitas swasta adalah Universitas Pasundan (Unpas, 2016). Berdasarkan Pangkalan Data Pendidikan Tinggi (PDDIKTI) Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi pada tahun 2018 tercatat bahwa UPI memiliki sebanyak 32.782 mahasiswa (PDDIKTI, 2018), sementara Universitas Pasundan sebanyak 18.000 pada tahun 2018 berdasarkan data yang didapat langsung dari Rektorat Universitas Pasundan.

Kedua Perguruan Tinggi tersebut merupakan universitas yang menghasilkan lulusan profesi guru terbanyak di Kota Bandung sehingga berkontribusi dalam meningkatkan kualitas guru yang akhirnya dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia. Dengan demikian, mahasiswa tingkat akhir yang menempuh fakultas keguruan di universitas negeri dan universitas swasta diharapkan memiliki kesiapan kerja atau *employability* yang tinggi untuk menjadi seorang guru guna dapat menjadi seorang guru yang berkualitas dan

kompeten. Diketahui bahwa perbandingan jumlah calon mahasiswa pendaftar dan yang diterima ke universitas negeri adalah 4:1, dan lulusan keguruan dari universitas negeri memiliki rentang waktu tunggu selama satu hingga dua bulan yang dibutuhkan bagi lulusan keguruan hingga mendapatkan kerja sebagai guru. Sementara di universitas swasta, diketahui bahwa perbandingan jumlah calon mahasiswa pendaftar dan yang diterima adalah 2:1, dan rentang waktu tunggu yang dibutuhkan bagi lulusan keguruannya hingga mendapatkan kerja sebagai guru adalah dalam rentang waktu satu tahun. Hal ini menunjukkan adanya indikasi perbedaan *employability* mahasiswa keguruan di universitas negeri dan swasta. Indikasi ini didukung oleh sebuah penelitian yang mengatakan bahwa dalam proses seleksi kandidat karyawan, perusahaan lebih memprioritaskan untuk mempekerjakan lulusan dari universitas negeri ketimbang swasta. Hal tersebut dikarenakan perusahaan menganggap lulusan dari universitas negeri memiliki kualifikasi akademik yang diperlukan dan keterampilan kerja yang dianggap penting dalam lingkungan kerja saat ini (Singh & Singh, 2008; Davie, 2016).

Pool & Sewell (2007) mengatakan bahwa *employability* adalah ketika seseorang memiliki pengetahuan, keterampilan, pemahaman, dan atribut pribadi yang membuat ia lebih cenderung untuk memilih, mengamankan, dan mempertahankan pekerjaannya dimana mereka dapat merasa puas dan sukses dalam pekerjaannya tersebut. Terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi *employability* seseorang (McQuaid & Lindsay, 2005), yaitu faktor individual, faktor eksternal, dan lingkungan personal. Pertama, dalam faktor individual, diketahui bahwa *employability* mahasiswa keguruan baik di universitas negeri maupun universitas swasta dipengaruhi oleh keterampilan dan atribut *employability*-nya seperti kemauan untuk bekerja sebagai seorang guru, percaya diri dalam menghadapi dunia kerja sebagai seorang guru, memiliki kemampuan dalam mengatur waktu, keterampilan interpersonal dalam bekerja secara berkelompok, keterampilan komunikasi termasuk dalam persentasi atau proses

wawancara, serta manajemen waktu meliputi fleksibilitas dalam bekerja. Diketahui juga bahwa jenis kelamin ternyata tidak mempengaruhi *employability* mahasiswa keguruan baik di universitas negeri maupun swasta. Kedua, adapun dalam faktor eksternal meliputi *Demand Factors* yaitu faktor ketenagakerjaan seperti lokasi sekolah tempat kerja dan tingkat persaingan guru, kebijakan ketenagakerjaan seperti kemudahan mendapatkan pelayanan publik seperti mengakses informasi dan komunikasi, serta kemudahan mendapatkan akses transportasi dan pengasuhan anak, karakteristik lowongan pekerjaan yang tersedia termasuk terkait dengan kompensasi atau pembagian *shift*, dan faktor rekrutmen tenaga kerja seperti prosedurnya atau sistem seleksi, hal-hal tersebut juga dikatakan dapat mempengaruhi *employability*. Ketiga, sementara dalam faktor lingkungan personal, tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan keluarga terutama ketika orangtuanya berprofesi sebagai pengajar mempengaruhi *employability* mahasiswa keguruan tersebut baik di universitas negeri maupun swasta. Akses dalam transportasi pribadi dan finansial juga mempengaruhi *employability*. Ketiga faktor di atas menjadi hal yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja atau *employability* seorang mahasiswa keguruan untuk menjadi guru. *Employability* memfasilitasi seorang mahasiswa keguruan untuk mengidentifikasi pekerjaan dan kesempatannya dalam berkarier. Menurut Pool & Sewell (2007), terdapat lima dimensi yang dapat membentuk tingkat *employability* seseorang dimana dimensi-dimensi ini menjadi hal yang diukur dalam penelitian ini. Kelima dimensi tersebut adalah *Career Development Learning, Experience – Work and Life, Degree Subject Knowledge, Understanding, and Skills, Generic Skills*, dan *Emotional Intelligence*.

Dengan memiliki seperangkat keterampilan, pengetahuan, pemahaman, dan atribut pribadi yang membuat calon guru cenderung mempertahankan pekerjaan di mana mereka dapat merasa puas dan sukses sebagai seorang guru, merupakan langkah awal untuk menjadi seorang guru dengan fungsi optimalnya sesuai dalam UU Nomor 14 Tahun 2005. Menurut Joosten (2016), ketika mahasiswa

keguruan memiliki *employability* yang tinggi, maka ia tidak akan mengalami ketegangan kerja atau *job strain* di lingkungan sekolah dimana ia bekerja dan memiliki hubungan yang baik dengan supervisor. Selain itu, dengan memiliki kesiapan yang tinggi untuk menghadapi dunia kerja sebagai seorang guru, ia akan memahami pekerjaannya sebagai satu hal yang bermakna dimana hal ini akan membawanya menuju kesesuaian dengan persediaan dan permintaan lapangan kerja. Dengan demikian, pada akhirnya ia akan mendapatkan karier yang sukses sebagai seorang guru (Zheltoukhova & Baczor, 2016). Pendidikan keguruan di perguruan tinggi yang diselenggarakan baik pada universitas negeri maupun swasta memiliki tantangan dan peran untuk menghasilkan calon tenaga kerja guru yang berkualitas. Penelitian ini dilakukan untuk menelaah adakah perbedaan kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir keguruan di perguruan tinggi negeri maupun swasta.

## TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Yorke (2004), *Employability* didefinisikan sebagai seperangkat keterampilan, pengetahuan, dan atribut pribadi yang membuat seseorang lebih mungkin mendapatkan kesuksesan dalam pekerjaan yang mereka pilih, baik untuk kepentingan diri mereka sendiri, tenaga kerja, masyarakat, ataupun ekonomi. *Confederation of British Industry* (1999) juga mendefinisikan *employability* sebagai kualitas dan kompetensi yang dimiliki oleh individu yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan yang selalu berubah, yang dapat membantu untuk mewujudkan aspirasi dan potensinya dalam pekerjaannya. Adapun menurut Pool & Sewell (2007), *Employability* berarti memiliki seperangkat keterampilan, pengetahuan, pemahaman, dan atribut pribadi yang membuat seseorang lebih cenderung memilih, mengamankan, dan mempertahankan pekerjaan dimana mereka dapat merasa puas dan sukses.

Pool & Sewell (2007) menyatakan bahwa terdapat lima dimensi pembentuk *employability*. Pertama, *Career Development Learning* yang meliputi relevansi kegiatan yang membantu individu untuk menjadi lebih sadar diri terhadap hal-hal yang ia senangi untuk lebih

mengetahui tujuan karier, apa yang akan dicapai dari karier tersebut. Kedua, *Experience* yang merupakan pengalaman individu yang dapat mendukung dan meningkatkan kesiapannya untuk menghadapi dunia kerja. Ketiga, *Degree Subject Knowledge, Understanding, and Skills* yaitu tinggi rendahnya pengetahuan, pemahaman, dan keterampilan yang didapatkan selama masa kuliah sebagai penunjang kesiapan individu dalam bekerja. Keempat, *Generic Skills* termasuk keterampilan umum yang dapat digunakan oleh diri sendiri dan juga ditransferkan ke orang lain dalam proses pembelajaran serta proses bekerja. Terakhir adalah *Emotional Intelligence* yang meliputi kemampuan individu dalam mengenali perasaan dirinya sendiri, mengenali perasaan orang lain, serta mengelola emosi dirinya sendiri dengan baik.

Menurut McQuaid & Lindsay (2005), terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi *employability* seseorang. Pertama

#### a. Faktor Individual

- 1) Keterampilan dan Atribut *Employability* seperti memiliki kemauan untuk bekerja, bertanggung jawab, percaya diri, dapat mengatur waktu dengan baik, memiliki keterampilan interpersonal dan komunikasi, serta dapat bekerja dalam kelompok
- 2) Karakteristik Demografis seperti usia dan jenis kelamin.
- 3) Kesehatan dan Kesejahteraan seperti kondisi kesehatan yang dimiliki oleh seseorang.
- 4) *Job Seeking* seperti mengidentifikasi dan mencari peluang kerja.
- 5) *Adaptability and Mobility* seperti kemampuan dan kemauan seseorang dalam mencapai target kerja, memiliki jam kerja yang fleksibel, dan memiliki kemungkinan mendapatkan pekerjaan di berbagai sektor yang beragam.

#### b. Faktor Eksternal

- 1) *Demand Factor* seperti lokasi perusahaan atau tingkat persaingan kerja.
- 2) *Enabling Support Factors* seperti kemudahan dalam mendapatkan pelayanan publik serta dalam mengakses informasi, komunikasi, dan transportasi.

#### c. Lingkungan Personal

- 1) *Household Circumstances* seperti rasa tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan keluarga.
- 2) *Work Culture* seperti budaya yang dilakukan oleh pihak keluarga, teman, atau hubungan pribadi lainnya ketika mendapatkan suatu pekerjaan.
- 3) *Access to Resources* seperti akses dalam transportasi, finansial, dan kehidupan sosial.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis komparatif. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa dari beberapa fakultas keguruan di universitas negeri dan universitas swasta di kota Bandung. Sampel dipilih atas dasar jumlah mahasiswa keguruan terbanyak di universitas negeri dan swasta di Bandung sehingga didapatkan Universitas Pendidikan Indonesia dan Universitas Pasundan. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *two stage cluster random sampling*. Sampel dipilih acak secara proporsional 50 persen dari masing-masing fakultas di kedua universitas sehingga didapatkan 237 mahasiswa keguruan, yang terdiri dari 133 dari universitas negeri dan 104 dari universitas swasta. Pengambilan data dilakukan menggunakan kuesioner.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Isi Hasil dan Pembahasan

#### 1. Data Demografis

Data demografis subjek dalam penelitian ini meliputi:

Tabel 1

Data Demografis Subjek Penelitian

Data	Universitas			
	Negeri		Swasta	
	n	%	n	%
<b>Semester</b>				
7	86	64%	43	41%
9	41	31%	61	59%
11	2	2%		
13	3	2%		
15	1	1%		
<b>Jurusan</b>				
FPMIPA	38	28%		
FIP	54	41%		

FPBS	25	19%		
FPOK	16	12%		
Pendidikan Matematika			22	21%
Pendidikan Biologi			55	53%
Pendidikan Bahasa, Sastra Indonesia dan Daerah			27	26%
<b>Jenis Kelamin</b>				
Laki-laki	31	23%	29	28%
Perempuan	102	77%	75	72%

Sumber: Diolah dari sampel penelitian (2019)

## 2. Gambaran Keseluruhan *Employability*

Peneliti mengkategorisasikan hasil total skor *employability* ke dalam empat kategori, yaitu rendah, cenderung rendah, cenderung tinggi, dan tinggi. Berdasarkan skor rata-rata *employability*, didapatkan bahwa *employability* mahasiswa keguruan baik di universitas negeri maupun swasta secara keseluruhan berada pada kategori cenderung tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa keguruan yang sedang menempuh tingkat akhir cenderung memiliki pengetahuan, pemahaman, keterampilan, dan atribut pribadi yang dapat membuat mereka merasa puas dan sukses dalam pekerjaannya. Secara spesifik, hasil menunjukkan bahwa sebanyak 7% mahasiswa keguruan baik di universitas negeri maupun swasta memiliki *employability* pada kategori cenderung rendah, sebanyak 78% memiliki *employability* pada kategori cenderung tinggi, dan 15% memiliki *employability* pada kategori tinggi.

## 3. Gambaran *Employability* Universitas Negeri

Berdasarkan data rekapitulasi alat ukur *employability*, didapatkan hasil bahwa sebanyak 5% mahasiswa keguruan di universitas negeri memiliki *employability* pada kategori cenderung

rendah, sebanyak 78% mahasiswa keguruan di universitas negeri memiliki *employability* pada kategori cenderung tinggi, dan sebanyak 17% mahasiswa keguruan di universitas negeri memiliki *employability* pada kategori tinggi. Berdasarkan analisis statistik deskriptif, diketahui juga skor rata-rata *employability* mahasiswa keguruan universitas negeri adalah 131,90 dimana skor ini termasuk ke dalam kategori cenderung tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa keguruan yang sedang menempuh tingkah akhir di universitas negeri cenderung memiliki pengetahuan, pemahaman, keterampilan, dan atribut pribadi yang dapat membuat mereka merasa puas dan sukses dalam pekerjaannya.

## 4. Gambaran *Employability* Universitas Swasta

*Employability* mahasiswa keguruan di universitas swasta menunjukkan bahwa sebanyak 8.70% mahasiswa keguruan memiliki *employability* pada kategori cenderung rendah, sebanyak 77.90% mahasiswa keguruan di universitas swasta memiliki *employability* pada kategori cenderung tinggi, dan sebanyak 13.5% mahasiswa keguruan di universitas swasta memiliki *employability* pada kategori tinggi. Berdasarkan analisis statistik deskriptif, diketahui juga skor rata-rata *employability* mahasiswa keguruan universitas swasta adalah 125,47 dimana skor ini termasuk ke dalam kategori cenderung tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa keguruan yang sedang menempuh tingkah akhir di universitas swasta cenderung memiliki pengetahuan, pemahaman, keterampilan, dan atribut pribadi yang dapat membuat mereka merasa puas dan sukses dalam pekerjaannya.

## 5. Perbedaan *Employability* Universitas Negeri dan Universitas Swasta

Peneliti melakukan uji beda dengan menggunakan uji Mann Whitney untuk melihat apakah terdapat perbedaan *employability* antara mahasiswa keguruan di universitas negeri dan swasta. Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat perbedaan *employability* yang signifikan antara mahasiswa keguruan di universitas negeri dan mahasiswa keguruan di universitas swasta ( $p\text{-value} < 0.05$ ). Apabila dilihat dari nilai *mean rank*, mahasiswa keguruan di universitas negeri memiliki nilai *mean rank* 131.09 yang lebih besar dibandingkan dengan mahasiswa keguruan di universitas swasta yaitu 103.54. Hal tersebut menunjukkan bahwa *employability* pada mahasiswa keguruan di universitas negeri lebih tinggi. Mahasiswa keguruan di universitas negeri memiliki nilai *mean rank* yang lebih besar dibandingkan dengan mahasiswa keguruan di universitas swasta. Hal tersebut menunjukkan bahwa *employability* pada mahasiswa keguruan di universitas negeri cenderung lebih tinggi.

Perbedaan *employability* yang signifikan antara mahasiswa keguruan di universitas negeri dan mahasiswa keguruan di universitas swasta ini diduga berkaitan dengan beberapa hal. Pertama, *Raw Input*. Berdasarkan proses seleksi yang diadakan di universitas negeri, diketahui bahwa sebanyak lebih dari 28.000 pendaftar pada tahun 2016. Akan tetapi, kuota mahasiswa yang diterima hanya sebanyak 7.055 mahasiswa. Perbandingan antara jumlah pendaftar dan jumlah yang diterima adalah 4:1. Angka perbandingan ini juga menunjukkan bahwa proses seleksi di universitas negeri memang cukup kompetitif sehingga mahasiswa yang diterima merupakan mahasiswa terpilih dengan kapasitas atau atribut *employability* tertentu. Sementara

berdasarkan proses seleksi yang diadakan di universitas swasta, didapatkan bahwa terdapat 6.750 mahasiswa yang mendaftarkan diri pada tahun 2016 dan sebanyak 3.667 mahasiswa baru yang diterima. Perbandingan jumlah mahasiswa yang mendaftar dengan jumlah mahasiswa yang diterima adalah 2:1. Angka perbandingan ini menunjukkan bahwa proses seleksi yang diadakan di universitas swasta kurang kompetitif.

Kedua, akreditasi universitas. Akreditasi menunjukkan bahwa adanya pengakuan terhadap universitas yang diberikan oleh badan yang berwenang yaitu BAN-PT setelah dinilai bahwa universitas tersebut memenuhi syarat kebakuan atau kriteria tertentu, baik dari segi visi dan misinya, sumber daya manusianya termasuk dosen dan mahasiswa, serta kurikulumnya. Menurut Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi, pada tahun 2018 ini universitas negeri tercatat memiliki akreditasi A dan universitas swasta berakreditasi B (Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi, 2016). Akreditasi universitas tentu berdampak terhadap kualitas program yang berlangsung pada masing-masing universitas. Dalam hubungannya dengan upaya mempersiapkan mahasiswanya untuk menghadapi dunia kerja, universitas negeri menyediakan beberapa fasilitas untuk meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa keguruannya. Pertama, program PPL (Program Pengalaman Lapangan) selama tiga bulan di tingkat akhir. PPL ini dilaksanakan di Sekolah Menengah Atas (SMA) dimana tugas mahasiswa keguruannya adalah menjadi seorang guru yang mengajar di SMA tersebut. Selain PPL, juga terdapat program KKN atau Kuliah Kerja Nyata. KKN ini dilaksanakan di desa-desa selama 40 hari dimana kelompok KKN-nya terdiri dari mahasiswa universitas negeri yang berasal dari fakultas yang beragam.

Kemudian apabila dilihat dari variasi model penyelenggaraan pendidikan profesi keguruan, terdapat empat program. Pertama, Reguler Akademik yang mencakup Program PGSD dan Program Pendidikan Bidang Studi pada tiap Fakultas. Kedua, program Non-Reguler atau Penyetaraan Kualifikasi S-1 bagi Guru SD, SMP, SMA, yang terdiri atas PGSD Kerjasama dengan Pemda Ka/Kota, PGSD Berasrama, PGSD Lanjutan, PGSD PJJ, PGSD Dualmodus, PGSMP, dan PGSMA. Ketiga, Program Akta yang mencakup Akta IV Bidang studi, Akta IV Diklat, dan Akta IV Kerjasama Pusdiklat. Keempat, Program Baru yang akan dikembangkan yaitu Program Profesi Guru yang mencakup PPG (Pendidikan Profesi Guru) dan PLPG (Pendidikan Latihan Profesi Guru). Melalui pendekatan program peningkatan profesionalitas guru ini, universitas negeri telah melakukan upaya sistemik untuk menyesuaikan sistem dan model penyelenggaraan pendidikan guru yang diharapkan mampu memenuhi standar profesi pendidik dan tenaga kependidikan.

Langkah-langkah strategis ini mencakup PPG (Program Pendidikan Profesi Guru), PLP (Pengenalan Lapangan Persekolahan), *Micro Teaching*, PLPG (Pendidikan dan Pelatihan Profesi Guru), Matrikulasi (kegiatan pemenuhan kompetensi mahasiswa agar kesenjangan antara muatan/substansi dengan pengalaman belajar dari kurikulum yang berbeda dapat terpenuhi sesuai dengan kompetensi yang harus dipenuhi, tujuan dari matrikulasi ini adalah untuk menyetarakan kompetensi dari mahasiswa yang berbeda sekolah terkhusus mahasiswa dari daerah).

Sementara di universitas swasta, dalam hubungannya dengan upaya mempersiapkan mahasiswa keguruannya untuk menghadapi dunia kerja, program-program yang difasilitasi universitas swasta hanya berupa PPL

(Program Pengalaman Lapangan) selama 3 bulan di tingkat akhir, dimana kurang lebih sama dengan universitas negeri yaitu PPL ini dilaksanakan di Sekolah Menengah Atas (SMA) dimana tugas mahasiswa keguruannya adalah menjadi seorang guru yang mengajar di SMA tersebut. Selain PPL, juga terdapat program KKN atau Kuliah Kerja Nyata, yang juga kurang lebih sama dengan universitas negeri dimana KKN ini dilaksanakan di desa-desa dimana kelompok KKN-nya terdiri dari mahasiswa universitas swasta yang berasal dari fakultas yang beragam. Hal yang membedakan dengan universitas negeri adalah program magang di mana mahasiswa keguruan di universitas swasta ini diwajibkan untuk mengikuti magang sebanyak tiga kali dalam jenjang S1, yaitu pada semester dua, semester empat, dan semester tujuh. Selanjutnya, universitas negeri menerapkan kurikulum yang lebih mendukung dibanding universitas swasta untuk meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa keguruannya. Beberapa mata kuliah yang dijadikan sebagai ajang persiapan mahasiswa keguruan universitas negeri untuk mengajar dalam hal mempersiapkan profesionalitas mahasiswanya dalam menggunakan perangkat pembelajaran hingga dalam mengajarnya itu sendiri adalah mata kuliah Psikologi Pendidikan dan Bimbingan, Pengelolaan Pendidikan, Penelitian Pendidikan, Kurikulum Pembelajaran, Belajar dan Pembelajaran, Telaah Kurikulum dan Perencanaan Pembelajaran, Media Pembelajaran yang menuntut mahasiswanya untuk menciptakan alat yang akan dapat membantu mereka dalam mengajar, Teori Belajar, Evaluasi Pembelajaran, Bimbingan dan Konseling, Kapita Selekta, Landasan Pendidikan, dan Pengembangan Praktikum Sekolah. Sementara kurikulum universitas swasta juga disusun untuk meningkatkan

kesiapan kerja mahasiswa keguruannya, akan tetapi tidak selengkap universitas negeri. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa mata kuliah yang dijadikan sebagai ajang persiapan mahasiswa untuk mengajar hanyalah mata kuliah *Microteaching*, Kapita Selekta Pembelajaran, Inovasi Pembelajaran, Kurikulum dan Pembelajaran, Seminar Pendidikan, Bimbingan Konseling, Model Pembelajaran, Media dan Sumber Pembelajaran, serta Administrasi Persekolahan. Perbedaan antara universitas negeri dan universitas swasta ini berkontribusi pada akreditasi universitas juga berdampak pada kualitas kesiapan kerja mahasiswa keguruannya.

#### 6. Perbandingan Dimensi *Employability* Universitas Negeri dan Universitas Swasta

Apabila dilihat berdasarkan dimensi, dapat diketahui bahwa sebagian besar mahasiswa keguruan pada penelitian ini, baik dari universitas negeri maupun universitas swasta, berada pada kategori cenderung tinggi dilihat dari dimensi pembentuk *employability*. Pertama, pada dimensi *Career Development Learning*, sebanyak 27.80% mahasiswa keguruan di universitas negeri dan 20.2% mahasiswa keguruan di universitas swasta berada pada kategori tinggi yang berarti bahwa mereka mengetahui tujuan karier serta cara untuk mencapai tujuan karier tersebut.

Pada dimensi *Career Development Learning* ini, mahasiswa keguruan di universitas negeri memiliki nilai *mean* yang lebih besar dibandingkan universitas swasta. Perbedaan nilai *mean* ini bermakna karena ternyata didapatkan hasil bahwa terdapat perbedaan dimensi *Career Development Learning* yang signifikan antara mahasiswa keguruan di universitas negeri dan mahasiswa keguruan di universitas swasta. Hasil ini

diduga karena program-program yang menunjang menjadi seorang guru di universitas swasta masih belum cukup lengkap dibanding universitas negeri sehingga kurang dapat membuat mahasiswa keguruannya merasakan pentingnya memiliki tujuan karier yang sesuai dengan program studi yang diambil. Dapat dilihat perbandingannya, program di universitas negeri ada program PPL, KKN, empat model penyelenggaraan pendidikan profesi keguruan seperti Reguler Akademik (Program PGSD dan Program Pendidikan Bidang Studi pada tiap Fakultas), Program Non-Reguler atau Penyetaraan Kualifikasi S- bagi Guru SD, SMP, SMA (PGSD Kerjasama dengan Pemda Ka/Kota, PGSD Berasrama, PGSD Lanjutan, PGSD PJJ, PGSD Dualmodus, PGSMP, dan PGSMA), Program Akta (Akta IV Bidang studi, Akta IV Diklat, dan Akta IV Kerjasama Pusdiklat), serta Program Baru yang akan dikembangkan yaitu Program Profesi Guru yang mencakup PPG (Pendidikan Profesi Guru) dan PLPG (Pendidikan Latihan Profesi Guru). Melalui pendekatan program peningkatan profesionalitas guru tersebut, upaya sistemik telah dilakukan untuk menyesuaikan sistem dan model penyelenggaraan pendidikan guru yang diharapkan mampu memenuhi standar profesi pendidik dan tenaga kependidikan. Langkah-langkah strategis ini mencakup PPG (Program Pendidikan Profesi Guru), PLP (Pengenalan Lapangan Persekolahan), *Micro Teaching*, PLPG (Pendidikan dan Pelatihan Profesi Guru), dan Matrikulasi. Sedangkan pada universitas swasta, tidak adanya program penunjang kesiapan kerja mahasiswa keguruannya selain PPL, KKN, dan magang.

Perbedaan signifikan dalam program yang difasilitasi oleh universitas negeri dan swasta tentu berkontribusi pada hasil yang ditemukan

pada dimensi *Career Development Learning* ini. Mahasiswa keguruan di universitas swasta belum merasa bahwa menjadi pendidik, dan bahwa mempunyai karier yang sesuai dengan program studi yang diambil, itu penting dalam pembangunan sumber daya manusia. Dengan demikian, mereka mengalami kebingungan sehingga menjawab bahwa cita-cita karier mereka adalah bukan menjadi seorang guru. Peneliti juga melakukan uji analisis regresi untuk mengidentifikasi seberapa signifikan dimensi *Career Development Learning* dapat memprediksi variabel *employability*. Hasilnya didapatkan nilai  $R^2$  sebesar 0.813 dan *p-value* sebesar 0.00. Hal tersebut menandakan bahwa *employability* secara signifikan diprediksi oleh dimensi *Career Development Learning* sebesar 81.3%.

Kedua, pada dimensi *Experience*, sebanyak 15.80% mahasiswa keguruan di universitas negeri dan 7.7% mahasiswa keguruan di universitas swasta berada pada kategori tinggi yang berarti bahwa mereka memiliki pengalaman-pengalaman baik dalam dunia kerja ataupun kehidupan sehari-hari yang dapat menunjang kesiapan mereka dalam menghadapi dunia kerja sebagai seorang guru.

Pada dimensi *Experience* ini, mahasiswa keguruan di universitas negeri memiliki nilai *mean rank* yang lebih besar dibandingkan yang di universitas swasta. Akan tetapi, perbedaan nilai *mean rank* ini tidak bermakna karena ternyata didapatkan hasil bahwa tidak terdapat perbedaan dimensi *Experience* yang signifikan antara mahasiswa keguruan di universitas negeri dan mahasiswa keguruan di universitas swasta. Hasil ini diduga karena mahasiswa keguruan baik di universitas negeri maupun universitas swasta sama-sama memiliki kesempatan dan pengalaman-pengalaman yang kurang lebih sama dalam dunia kerja ataupun kehidupan sehari-hari yang

dapat menunjang kesiapan mereka dalam menghadapi dunia kerja sebagai seorang guru. Baik di universitas negeri maupun swasta, mahasiswa keguruan sama-sama diberikan fasilitas berupa kewajiban mengikuti PPL di tingkat akhir, KKN, seminar terkait karier, serta mata kuliah yang mendukung meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam menjadi seorang guru. Program seperti PPL ini sebenarnya sudah sangat tepat untuk dilaksanakan karena sesuai dengan penelitian Smith pada tahun 2017, bahwa pembelajaran yang didapat langsung dari lapangan yang berkaitan dengan pekerjaannya atau *work-related learning* harus menjadi komponen wajib pada program kurikulum suatu universitas karena memberikan kesempatan kepada mahasiswanya untuk mengetahui dan mengenali lebih dalam bagaimana kondisi lapangan kerja. Dengan mengetahui kondisi lapangan kerja maka mahasiswa keguruan mengetahui hal-hal apa saja yang perlu dikembangkan dalam dirinya supaya lebih dapat mempersiapkan diri ketika pada saatnya menghadapi dunia kerja sebagai seorang guru (Smith, Smith, Smith, & Fotheringham, 2017). Peneliti juga melakukan uji analisis regresi untuk mengidentifikasi seberapa signifikan dimensi *Experience* dapat memprediksi variabel *employability*. Hasilnya didapatkan nilai  $R^2$  sebesar 0.673 dan *p-value* sebesar 0.00. Hal tersebut menandakan bahwa *employability* secara signifikan diprediksi oleh dimensi *Experience* sebesar 67.3%.

Ketiga, pada dimensi *Degree Subject Knowledge, Understanding, and Skills*, sebanyak 15% mahasiswa keguruan di universitas negeri dan 10.6% mahasiswa keguruan di universitas swasta berada pada kategori tinggi yang berarti bahwa mereka memiliki pengetahuan, keterampilan, serta pemahaman yang didapatkan

selama masa perkuliahan yang dapat menunjang kesiapan mereka dalam menghadapi dunia kerja sebagai seorang guru.

Pada dimensi *Degree Subject Knowledge, Understanding, and Skills* ini, mahasiswa keguruan di universitas negeri memiliki nilai *mean* yang lebih besar dibandingkan yang di universitas swasta. Akan tetapi, perbedaan nilai *mean* ini tidak bermakna karena ternyata didapatkan hasil bahwa tidak terdapat perbedaan dimensi *Degree Subject Knowledge, Understanding, and Skills* yang signifikan antara mahasiswa keguruan di universitas negeri dan mahasiswa keguruan di universitas swasta. Hasil ini tidak sesuai dengan yang idealnya karena dilihat dari akreditasi universitas, UPI sebagai sampel dari universitas negeri memiliki akreditasi A sementara Universitas Pasundan sebagai sampel dari universitas swasta berakreditasi B. Akreditasi menunjukkan bahwa adanya pengakuan terhadap UPI maupun Universitas Pasundan yang diberikan oleh badan yang berwenang yaitu BAN-PT setelah dinilai bahwa kedua universitas tersebut memenuhi syarat kebakuan atau kriteria tertentu, baik dari segi visi dan misinya, sumber daya manusianya termasuk dosen dan mahasiswa, serta kurikulumnya. Seharusnya perbedaan akreditasi ini menjadikan adanya perbedaan pula dalam hal performa akademik seperti pengetahuan, pemahaman, dan keterampilan mahasiswa keguruannya. Tidak kesesuaian ini terjadi diduga karena dalam pengambilan data, tidak ditanyakan IPK (Indeks Prestasi Kumulatif) atau prestasi-prestasi akademik yang telah dicapai oleh partisipan penelitian sehingga tidak dapat memastikan apakah mahasiswa yang menjawab dengan skala tinggi di alat ukur bagian dimensi ini memang yang memiliki IPK tinggi atau justru hanyalah harapan atau kondisi ideal

mereka. Peneliti juga melakukan uji analisis regresi untuk mengidentifikasi seberapa signifikan dimensi *Degree Subject Knowledge, Understanding, and Skills* dapat memprediksi variabel *employability*. Hasilnya didapatkan nilai  $R^2$  sebesar 0.606 dan *p-value* sebesar 0.00. Hal tersebut menandakan bahwa *employability* secara signifikan diprediksi oleh dimensi *Degree Subject Knowledge, Understanding, and Skills* sebesar 60.6%.

Keempat, pada dimensi *Generic Skills*, sebanyak 21.80% mahasiswa keguruan di universitas negeri dan 13.5% mahasiswa keguruan di universitas swasta berada pada kategori tinggi yang berarti bahwa mereka memiliki keterampilan-keterampilan dasar yang dapat menunjang kesiapannya dalam bekerja sebagai seorang guru.

Pada dimensi *Generic Skills* ini, mahasiswa keguruan di universitas negeri memiliki nilai *mean* yang lebih besar dibandingkan yang di universitas swasta. Perbedaan nilai *mean* ini bermakna karena ternyata didapatkan hasil bahwa terdapat perbedaan dimensi *Generic Skills* yang signifikan antara mahasiswa keguruan di universitas negeri dan mahasiswa keguruan di universitas swasta. Peneliti juga melakukan uji analisis regresi untuk mengidentifikasi seberapa signifikan dimensi *Generic Skills* dapat memprediksi variabel *employability*. Hasilnya didapatkan nilai  $R^2$  sebesar 0.918 dan *p-value* sebesar 0.00. Hal tersebut menandakan bahwa *employability* secara signifikan diprediksi oleh dimensi *Generic Skills* sebesar 91.8%.

Begitu pula dengan dimensi kelima yaitu dimensi *Emotional Intelligence*, sebanyak 21.10% mahasiswa keguruan di universitas negeri dan 15.4% mahasiswa keguruan di universitas swasta berada pada kategori tinggi yang berarti bahwa

mereka mampu untuk memahami emosi dirinya sendiri dan emosi orang lain serta mampu mengontrol emosinya tersebut. Pada dimensi *Emotional Intelligence* ini, mahasiswa keguruan di universitas negeri memiliki nilai *mean rank* yang lebih besar dibandingkan yang di universitas swasta. Perbedaan nilai *mean rank* ini bermakna karena ternyata didapatkan hasil bahwa terdapat perbedaan dimensi *Emotional Intelligence* yang signifikan antara mahasiswa keguruan di universitas negeri dan mahasiswa keguruan di universitas swasta. Peneliti juga melakukan uji analisis regresi untuk mengidentifikasi seberapa signifikan dimensi *Emotional Intelligence* dapat memprediksi variabel *employability*. Hasilnya didapatkan nilai  $R^2$  sebesar 0.540 dan *p-value* sebesar 0.00. Hal tersebut menandakan bahwa *employability* secara signifikan diprediksi oleh dimensi *Emotional Intelligence* sebesar 54%.

Hasil dimensi *Generic Skills* dan *Emotional Intelligence* ini diduga karena *raw input* atau kapasitas yang telah dimiliki mahasiswa keguruan universitas negeri pada awalnya memang sudah lebih baik dibanding universitas swasta. Kapasitas yang dimaksud termasuk keterampilan-keterampilan dasar serta kemampuan dalam mengenali dan mengelola emosi. Walaupun pengalaman-pengalaman yang didapatkan kurang lebih sama antara mahasiswa keguruan di universitas negeri dan universitas swasta, akan tetapi keterampilan dasar serta kemampuan dalam mengenali dan mengelola emosi lebih terlatih pada mahasiswa keguruan negeri daripada swasta.

#### 7. Analisis Regresi *Employability*

Peneliti melakukan uji analisis regresi untuk mengidentifikasi seberapa signifikan dimensi-dimensi *employability* dapat memprediksi

variabel *employability*. Hasilnya didapatkan bahwa dalam kontribusinya dalam pembentukan *employability*, dimensi *Career Development Learning* berkontribusi sebesar 81.3%, dimensi *Experience* sebesar 67.3%, dimensi *Degree Subject Knowledge, Understanding, and Skills* sebesar 60.6%, dimensi *Generic Skills* sebesar 91.8%, dan dimensi *Emotional Intelligence* sebesar 54%.

#### SIMPULAN

*Employability* pada mahasiswa keguruan di universitas negeri lebih tinggi dibanding *employability* mahasiswa keguruan di universitas swasta. Prediktor *employability* yang terbesar adalah *Generic Skills, Career Development Learning, Experience, Degree Subject Knowledge, Understanding, and Skills*, dan *Emotional Intelligence*. Penelitian selanjutnya diperlukan untuk fokus pada dimensi *Generic Skills* dalam menyiapkan lulusan keguruan memasuki dunia kerja baik di universitas negeri maupun swasta.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arisman. (2018). Determinant of Human Development Index in ASEAN Countries. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7. doi:10.15408/sjie.v7i1.6756
- Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi. (2016). Pencarian Institusi. Retrieved from [https://banpt.or.id/direktori/institusi/pencarian\\_institusi.php](https://banpt.or.id/direktori/institusi/pencarian_institusi.php)
- Confederation of British Industry. (1999). *Making Employability Work: An Agenda for Action*. London: CBI
- Davie, S. (2016). In The Straits Time. Retrieved from <https://www.straitstimes.com/singapore/education/private-school-grads-find-it-harder-to-land-jobs-poll>
- Ekosiswoyo, R., Kardoyo, & Raharjo, T. J. (2008). Strategi Akselerasi Pencapaian IPM Bidang Pendidikan untuk Mendukung Keberhasilan Pembangunan Jangka Menengah Kota Semarang. *Riptek*, 1, 23-33.

- Ghavifekr, S., Jani, R. B., & Kenayathulla, H. B. (2016). Gender and Employability in Higher Learning Institutions in Malaysia: Implication for Leadership and Policy. *Journal of Social Sciences*, 2. doi:10.20319/pijss.2016.s21.455468
- Joosten, X. (2016). *The Impact of Perceived Employability on The Relationship Between Temporary Employment and Work Related Well-Being*. Tilburg University.
- Kemendagri. (2018). In Kementerian Dalam Negeri. Retrieved from <https://www.kemendagri.go.id/media/dokuments/2018/08/5def011bdb8fd276af06f86c27eb69e6.pdf>
- Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157. (2005). Retrieved from <http://www.sjdih.depkeu.go.id/fullText/2005/14TAHUN2005UU.htm>
- McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2005). The Concept of Employability. *Urban Studies*, 42, 197–219.
- PDDIKTI. (2018). In Pangkalan Data Pendidikan Tinggi Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi. Retrieved from <https://forlap.ristekdikti.go.id/perguruantinggi/homegraphpt>
- Pool, L. D., & Sewell, P. (2007). The Key to Employability: Developing A Practical Model of Graduate Employability. 49, 277-289.
- Riani, W. (2006). Pembangunan Pendidikan Sebagai Motor Penggerak IPM Jawa Barat. *Jurnal Sosial dan Pembangunan*, XXII, 278 - 291. doi:10.29313/mimbar.v22i3.214
- Richard, T. (2018). In Tribun Jabar. Retrieved from <http://jabar.tribunnews.com/2018/04/18/penting-nih-ini-daya-tampung-perguruan-tinggi-negeri-di-jawa-barat>
- Singh, G. K., & Singh, S. K. (2008). Malaysian Graduates' Employability Skills. *Unitar E-Journal*, 4.
- Smith, S., Smith, C., Smith, E. T., & Fotheringham, J. (2017). In Search of Graduate Employability: An Exploration of Student Identity. *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education*, 15-24.
- Unpas. (2016). Prakata. Retrieved from <http://www.unpas.ac.id/prakata/>
- Yorke, M. (2004). Employability in the Undergraduate Curriculum: Some Student Perspectives. *European Journal of Education*, 39.
- Zheloukhova, K., & Baczor, L. (2016). *Attitudes to Employability and Talents*. CIPD.

