

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. *Perceived Employability*

2.1.1. Pengertian *Perceived Employability*

Perceived employability menurut Rothwell et al. (2008) adalah sebuah kemampuan yang individu rasakan (*perceived ability*) bahwa dirinya mampu mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kualifikasi atau kemampuan yang dimilikinya (*job desires*). Pekerjaan tersebut bersifat berkelanjutan (*sustainable employment*) dan bekerja di tempat yang diinginkan (*job desires*), sesuai dengan kemampuan atau pembelajaran yang sebelumnya diperoleh (untuk memiliki kompetensi). Kemampuan yang individu rasakan ini maksudnya adalah penilaian subjektif atau persepsi dari individu itu sendiri, mengenai seberapa layak dirinya memperoleh pekerjaan sesuai dengan kemampuannya yang selama ini dilatihnya.

Perceived employability ini membantu individu tersebut untuk bisa mengetahui serta melakukan evaluasi mengenai potensi karir mereka kedepannya. Rothwell et al. (2008) menjelaskan bahwa *perceived employability* merupakan persepsi individu *undergraduate* bahwa dirinya bisa sukses mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidang studinya yang saat ini dipelajari, karena mahasiswa adalah individu yang masih menuntut ilmu untuk layak dipekerjakan, maka komponen dari *perceived employability* ini menjadi penting untuk dimiliki mahasiswa.

Perceived employability menurut Fugate et al. (2008) yaitu penilaian seseorang mengenai keahlian yang dimiliki dirinya sendiri, pencapaian pada tujuan karir, dan keuntungan-keuntungan lainnya yang akan diperoleh dari pekerjaannya. Dapat disimpulkan bahwa *perceived employability* adalah penilaian yang individu tersebut rasakan (penilaian subjektif) bahwa nantinya dirinya akan mendapatkan pekerjaan yang diinginkan sesuai dengan kemampuan atau kompetensinya (*job desires*). Khong (2018) menjelaskan bahwa *perceived employability* ini memang

penilaian yang subjektif, namun juga digabung dengan faktor objektif mengenai lapangan pekerjaan untuk dirinya mampu memperoleh pekerjaan yang diinginkan. Faktor objektif ini maksudnya adalah *outcome based*, dimana seseorang merasa mampu memperoleh pekerjaan apabila individu tersebut bisa memperoleh pekerjaan yang diukur dari poin *plus* profil yang dimilikinya, seperti pendidikan, status pekerjaan, dan posisi pasar tenaga kerja. Penilaian subjektifnya mengacu kepada individu yang mengevaluasi diri mencakup keterampilan (*skill*), kemampuan (*abilities*), motivasi, sikap dan perilaku yang mungkin bisa membantu mereka mendapatkan mendapatkan ataupun mempertahankan pekerjaan.

Berdasarkan definisi-definisi yang sudah dijelaskan, peneliti memilih untuk menggunakan pengertian *perceived employability* dari Rothwell et al. (2008) pada penelitian ini karena diformulasikan untuk mahasiswa, mengingat mahasiswa merupakan individu yang sedang belajar dalam bidang studi tertentu untuk memperoleh gelar yang spesifik di masa depan, dan untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidang studi sebagaimana teori ini ungkapkan. Sehingga teori *perceived employability* dari Rothwell et al. (2008) tepat untuk digunakan dalam penelitian ini dimana peneliti berfokus pada mahasiswa.

2.1.2. Dimensi *Perceived employability*

Perceived employability memiliki enam dimensi Rothwell et al. (2008). Berikut adalah penjelasan setiap dimensi:

1. *My university* (universitas saya), dimensi ini adalah mengenai *brand image* atau citra merk atau nama baik dari universitas tempatnya mahasiswa atau individu tersebut tempuh, memengaruhi persepsinya terhadap kemungkinan dirinya akan mendapat kerja.
2. *My field of study* (bidang studi saya), yaitu bidang studi yang ditekuni mahasiswa itu memiliki dampak pada *perceived employability*nya seperti gelar yang nantinya akan diperoleh mereka ketika nanti menjadi lulusan dari universitas.

3. *Self-belief*, yaitu mahasiswa atau individu merasa bahwa dirinya memiliki kemampuan, dimensi ini merupakan faktor internal yang mencakup pengetahuan, potensi untuk berkembang. Pada dimensi ini juga individu memiliki kepercayaan bahwa dirinya pantas untuk diperkerjakan.
4. *The state of external labour market*, yaitu persepsi individu mengenai kondisi pasar yang membuat individu merasa bahwa dirinya pantas dipekerjakan, atau memperoleh lapangan pekerjaan.
5. *University commitment*, dimensi ini mencakup ikatan emosional dan hubungan individu (mahasiswa) pada universitasnya yang mengarah kepada kinerja akademik lebih baik. Persepsi individu mengenai takdirnya berhubungan dengan universitas, menyebabkan individu meningkatkan performa akademik dan terlibat pada aktivitas pendukung universitas.
6. *My ambition*, dimensi ini menggambarkan persepsi bahwa diri individu akan sukses di masa depan ketika sudah berkerja mencakup aspirasi, harapan, dan tujuan sebagaimana yang sejauh keberhasilannya saat ini dicapai.

2.1.3. Faktor *Perceived Employability*

Rothwell dan Arnold (2016) menyatakan beberapa faktor yang memengaruhi *perceived employability* individu, yaitu;

1. Usia

Faktor usia merupakan faktor demografi yang memberikan pengaruh *perceived employability* individu, beberapa penyebabnya adalah karena proses masa perkembangan dan karena dampak dari konsekuensi negatif dari stereotip mengenai perbedaan usia dan lainnya terkait kapasitas, produktivitas, dan lain sebagainya. Brassey dan Scahine (sebagaimana dikutip dalam Froehlich et al., 2015) menyatakan bahwa terdapat perubahan fisik dan mental dalam proses pendewasaan atau penuaan yang secara langsung memberikan perbedaan tingkat *perceived employability*

individu. Adapun terkait dengan adanya stereotip negatif dapat memiliki efek buruk terhadap harga diri, mendorong deskriminasi, dan bahkan pengucilan diri. Sebaliknya, dengan adanya stereotip positif, akan muncul perasaan menguntungkan bagi individu seperti kebahagiaan, percaya diri baik, dan kepuasan. Dengan adanya stereotip negatif maupun positif ini yang tertanam dalam diri maupun yang ada di lingkungan atau masyarakat, dapat memengaruhi persepsi mengenai kelayakan untuk dipekerjakan. Finkelstein et al. (sebagaimana dikutip dalam Yeves et al., 2019) meskipun stereotipe ini tidak terbukti akurat, namun ada dalam dunia kerja, pandangan stereotip seperti usia yang lebih muda dianggap memiliki tenaga yang lebih kuat, semangat dan motivasi tinggi, mudah menerima pelajaran, namun pikiran belum matang, kurang mandiri, dan lain sebagainya. Sedangkan usia lebih tua dianggap lebih matang dari segi pengalaman, dewasa, mandiri, namun keras kepala dan pemarah. Hal ini memengaruhi *perceived employability* individu.

2. Gender

Gender merupakan salah satu faktor yang memengaruhi *perceived employability*. Hal ini dikarenakan oleh khususnya dalam dunia kerja, tidak jarang faktor gender sangat berkontribusi kepada deskriminasi atau stereotipe yang melekat pada salah satu gender tertentu. Pola pikir yang dimiliki oleh gender yang berbeda, hal ini dipengaruhi oleh pendidikan, budaya, peraturan, norma dan opini masyarakat. Cifre et al., (2018) menjelaskan bahwa perbedaan gender yang tertanam pada lingkungan sosial, dapat memengaruhi peluang kerja. Mulai dari pemilihan bidang kerja dan bagaimana peran salah satu gender dalam pekerjaan tersebut. Heilman (sebagaimana dikutip dalam Cifre et al., 2018) menganalisis bagaimana stereotipe gender yang ada pada masyarakat membuat adanya bias gender dalam dunia kerja, yang merugikan salah satu pihak seperti perempuan menjadi sulit untuk mendapatkan posisi yang tinggi, adapula bias gender memengaruhi individu dalam pemilihan kerja nantinya.

Steg et al. (sebagaimana dikutip dalam Sabiila dan Sa'id, 2021) menyatakan bahwa stereotip gender ini memunculkan ekspektasi terkait

karakteristik dan kepribadian yang timbul antara laki-laki dan perempuan. Adanya stereotip gender ini memberikan label bahwa laki-laki dan perempuan memiliki sifat yang bertolak belakang. Sifat maskulin pada laki-laki merujuk pada sifat yang agresif, *independent*, dan dipandang kuat. Sedangkan sifat feminim pada perempuan merujuk pada sifat yang emosional, dianggap lemah dan sering berorientasi untuk berada di rumah.

Terdapat penelitian yang dilakukan oleh Cifre et al., (2018) terkait gender dengan *perceived employability*, menunjukkan bahwa dalam lingkup persepsi mampu memperoleh pekerjaan, perempuan cenderung memiliki *perceived employability* yang lebih baik dibandingkan oleh laki-laki pada individu yang belum bekerja. Hal ini disebabkan oleh perempuan memang sudah memiliki perencanaan karir yang menempel pada label perempuan. Namun penelitian yang dilakukan Rothwell et al. (2008) menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara *self-regulation* terhadap *perceived employability* antara laki-laki dan perempuan.

3. Kemampuan manajemen diri

Faktor selanjutnya adalah kemampuan untuk melakukan manajemen diri Rothwell et al. (2008). Kemampuan manajemen diri ini merupakan komponen dari *self-regulation*, sebagaimana dinyatakan oleh Aprilianingsih (2015) individu yang mengaplikasikan tahapan-tahapan dari *self-regulation* akan memiliki rancangan *monitoring* strategi karir untuk mencapai *goals* yang sudah tertata, sehingga individu dalam dirinya menjadi merasa mampu atau memiliki penilaian bahwa dirinya dapat memperoleh pekerjaan berkelanjutan yang sesuai dengan kompetensinya berdasarkan kemampuannya juga untuk meregulasi diri. Hal ini didukung oleh pernyataan Khong (2018) bahwa kemampuan *self-regulation* merupakan hal yang penting ketika membicarakan *perceived employability*.

Self-regulation dalam memperisapkan diri untuk memperoleh pekerjaan yang diinginkan (*perceived employability*) dapat dilakukan individu dimulai dengan menambah pengetahuan mengenai karir yang

mereka cita-citakan, menambah jaringan, mencari informasi dari orang lain yang lebih ahli dalam bidang karir yang dituju, memecahkan masalah-masalah yang muncul yang terkait dengan karir yang ingin dituju, dan membuat perencanaan mengenai pekerjaan yang akan ditekuni, sehingga individu merasa dirinya cocok dan siap untuk bekerja di tempat yang dicita-citakan. Hal ini secara langsung meningkatkan *perceived employability* individu pula, dimana individu yang mampu melakukan manajemen diri (*self-regulation*) memiliki tujuan yang jelas dan persiapan yang baik untuk lulus dari perkuliahan dan mendapat pekerjaan sesuai dengan bidangnya dan di tempat yang diinginkan.

4. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja, termasuk pengalaman kerja atau magang sesuai bidang studi, bekerja paruh waktu, maupun kegiatan terjun langsung ke dunia kerja memberikan individu media dan kesempatan untuk memperoleh pengetahuan umum maupun terkait bidang studi individu, mempertajam keterampilan khususnya pada bidang studi individu, sikap, dan kompetensi yang berhubungan dengan bidang pekerjaan terkait bidang studi. Pengalaman kerja ini juga menjadi salah satu sumber individu untuk mengembangkan atribut dan meningkatkan kualitas pribadi yang dibutuhkan dalam dunia kerja serta memberikan mahasiswa kesempatan untuk merefleksikan atau mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan mereka dalam konteks yang lebih luas dan dari yang sudah dipelajari.

Dengan memiliki pengalaman kerja, individu memiliki kesempatan untuk mengevaluasi diri mengenai kelebihan dan kekurangan yang dimiliki individu selama menghadapi realita pekerjaan langsung, sehingga kedepannya individu lebih siap untuk terjun langsung dalam dunia kerja daripada individu yang belum memiliki pengalaman kerja. Knight dan Yorke (sebagaimana dikutip dalam Khong, 2018) menyatakan bahwa pengalaman kerja dapat digunakan sebagai bukti pendukung untuk menarik proses perekrutan. Terdapat penelitian yang dilakukan oleh Khong (2018) pada mahasiswa yang menemukan bahwa individu yang sudah mempunyai pengalaman kerja sebelumnya, memiliki *perceived*

employability yang tinggi. Dan semakin lama pengalaman bekerja yang dimiliki, semakin baik pula *perceived employability*-nya.

5. *Brand image* institusi

Reputasi atau *brand image* universitas di mata masyarakat (objektif) memainkan peran utama dalam menciptakan citra dan identitas individu nantinya di pasar kerja dan memengaruhi lulusan ketika mencari pekerjaan. Murray dan Robinson (sebagaimana dikutip dalam Rothwell et al., 2008) menyatakan bahwa perekrut akan meninjau rekam jejak universitas, akreditasi, dan reputasi universitas sebagai kriteria dalam proses seleksi kerja mereka. Universitas yang terkenal, memiliki bentuk kelas sosial dan *cultural capital* yang beragam, dimana hal ini memengaruhi bagaimana individu tersebut melihat seberapa *employable* dirinya. Bila individu berada di universitas yang memiliki citra yang baik, maka individu merasa hal ini bisa menjadi modal tambahan atau nilai tambahan untuk individu sendiri bisa mengharumkan identitasnya dan lolos proses seleksi. Sebaliknya, citra merk universitas yang dimiliki individu kurang baik, maka individu merasa identitasnya tidak terbantu untuk menjadi nilai tambahan kelolosan proses rekrutmen dirinya kelak di pasar kerja.

6. Kesempatan di pasar kerja

Kesempatan di pasar kerja menjadi salah satu faktor yang memberi pengaruh terhadap persepsi kemampuan mahasiswa atau individu memperoleh kerja nantinya. Hambatan yang ada terkait kesempatan mendapat kerja dimulai dari lowongan tenaga kerja yang lebih kecil daripada jumlah lulusan, para instansi yang memperketat proses rekrutmen, membuat tidak semua lulusan memperoleh kemungkinan dipekerjakan. Adapula Khong (2018) menyatakan bahwa beberapa bidang studi dianggap memiliki permintaan tenaga kerja yang tinggi, hal ini juga memengaruhi persepsi kemungkinan pemilihan program studi untuk memperoleh pekerjaan di masa depan, dimana individu akan memilih untuk terjun mengambil bidang studi yang memiliki permintaan kerja yang tinggi.

James (sebagaimana dikutip dalam Khong, 2018) menyatakan bahwa kelebihan pasokan lulusan di pasar tenaga kerja saat ini mengakibatkan ketidaksesuaian keterampilan pada pekerjaannya sehingga mengambil pekerjaan yang tidak relevan dengan keterampilan atau keahlian disiplin mereka, sementara perusahaan akan terus beradaptasi dengan perubahan yang ada dipasar tenaga kerja dan terus mencari individu dengan kompetensi yang lebih unggul dan kompeten. Dalam situasi seperti ini apabila kesempatan kerja pada bidang studi yang diinginkan dan ditekuni semakin menyempit, maka tidak menutup kemungkinan seorang individu akhirnya mencari peluang kerja lain yang kesempatannya lebih luas walaupun tidak sesuai dengan bidangnya, dimana hal ini bukanlah tujuan akhir dari *perceived employability*, melainkan hambatan dari ketersediaan kesempatan kerja. Sehingga faktor tersebut dapat memengaruhi *perceived employability* mahasiswa dalam memperoleh pekerjaan yang diinginkan, supaya tujuan dari *perceived employability* individu dapat tercapai.

2.2. Self-regulation

2.2.1. Pengertian Self-regulation

Miller dan Brown (1991) menyatakan bahwa *self-regulation* adalah suatu kemampuan pada individu untuk melakukan perencanaan susunan strategi, mengarahkan, memonitor perilakunya, yang ditujukan untuk mencapai suatu tujuan tertentu, serta melibatkan unsur sosial, fisik, kognitif, dan emosional. Selain melakukan perencanaan, mengarahkan, dan memonitor perilaku individu, Miller dan Brown (1991) menyatakan bahwa individu juga mampu untuk mempertahankan perencanaan yang sudah disusun untuk mencapai tujuannya. Papalia et al. (2009) mendefinisikan *self-regulation* yaitu kemampuan mental untuk mengendalikan emosi kepada seluruh perkembangan fisik, kognitif, dan pengendalian emosi, serta kemampuan sosialisasi yang baik, untuk membawa seseorang dengan baik mengatur dirinya. Adapula menurut Baumiester dan Vohs

(2004) mendefinisikan bahwa *self-regulation* adalah suatu pengaturan proses yang terdapat pada dalam diri untuk mengkoreksi diri. Pengaturan proses yang terdapat dalam diri adalah mencakup pikiran, dan perilaku untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan definisi dari beberapa ahli yang sudah diuraikan sebelumnya, peneliti menggunakan definisi *self-regulation* dari Miller dan Brown (1991) karena definisi *self-regulation* menurut Miller dan Brown seperti dari pengumpulan informasi, menyusun strategi dan memilih alternatif, melakukan evaluasi diri, serta mempertahankan semua susunan tersebut dan lain sebagainya, dengan melibatkan pengendalian fisik, kognitif, emosional, dan sosial merupakan taktik yang relevan ketika mahasiswa ingin nantinya memperoleh kerja, khususnya bidang kerja yang sesuai dengan bidang studi individu. Bila dibandingkan dengan definisi *self-regulation* menurut ahli Papalia et al. (2009) yang hanya berfokus kepada pengendalian emosi. Dan definisi *self-regulation* menurut Baumeister dan Vohs (2004) yang hanya berfokus untuk mengontrol dan mengkoreksi diri sendiri (kognitif). Adapula pengaplikasian ketujuh dimensi menurut Miller dan Brown (1991) cocok untuk dilakukan individu yang ingin mendapatkan kerja sesuai dengan yang diinginkannya atau yang dicita-citakan, sebagaimana *outcome* dari *perceived employability*.

2.2.2. Dimensi *Self-regulation*

Berikut adalah tujuh dimensi *self-regulation* berdasarkan sebagaimana dikemukakan oleh Miller dan Brown (1991), yaitu:

1. *Receiving*

Menerima suatu informasi berasal dari beberapa sumber, tidak hanya berdasarkan satu sumber. Dengan melihat dan menerima dari beberapa sumber, individu akan memiliki pengetahuan mengenai adanya hubungan sebab-akibat maupun dari aspek-aspek yang lainnya.

2. *Evaluating*

Setelah mengumpulkan atau menerima informasi dari beberapa sumber, kemudian membandingkan informasi tersebut dengan masalah yang dihadapinya berdasarkan pendapat pribadinya. Pendapat pribadi ini adalah harapan yang dimilikinya untuk berkembang. Pada langkah ini juga individu akan mengevaluasi dengan melihat kelebihan dan kekurangan dirinya sendiri.

3. *Triggering*

Dimensi ini akan muncul dari keinginan atau kebutuhan dalam diri seseorang untuk berubah. Keinginan ini datang dari hasil perbandingannya dengan evaluasi yang sudah dilakukan sebelumnya yang memunculkan perasaan negatif atau positif, seseorang akan melakukan penghindaran pada sikap ataupun pemikiran yang tidak sesuai dari informasi yang sudah didapat. Reaksi ini adalah sebuah reaksi kecenderungan untuk berubah.

4. *Searching*

Selanjutnya individu akan tertuntut mencari sebuah solusi. Berasal dari hasil reaksi emosional dan sikap dari evaluasi yang sebelumnya dilakukan, individu memiliki kesadaran untuk mencari jalan untuk keluar dari permasalahan yang dihadapi.

5. *Formulating*

Individu membuat strategi atau rencana-rencana untuk mampu mencapai tujuan. Rencana ataupun strartegi yang dimaksud adalah aktivitas untuk pengembangan, mengatur waktu, dan lain sebagainya untuk membantu mempermudah tercapainya tujuan yang diinginkan.

6. *Implementing*

Mengimplementasi rencana atau menerapkan rencana atau strategi yang sudah dibentuk sebelumnya supaya tujuan segera tercapai.

7. *Assessing*

Individu melakukan pengukuran atau menilai efektivitas pada rencana atau strategi yang sudah dibuat sebelumnya. Hal ini dilakukan untuk bisa mengetahui untuk menentukan perencanaan dan hasil yang sudah dijalani tersebut sudah sesuai dengan yang diharapkan atau belum sesuai dengan yang diharapkan.

2.2.3. Faktor *Self-regulation*

Faktor *self-regulation* menurut Miller dan Brown ini dirumuskan berdasarkan penelitian lanjutan yang dilakukan oleh Neal et al. (2008), yang merupakan penelitian dengan teori *self-regulation* dikemukakan oleh Miller dan Brown serta menyusun alat ukur *self-regulation* yang diadopsi dari alat ukur karya Miller dan Brown. Tiga faktor *self-regulation* individu yaitu sebagai berikut:

1. *Goal setting*

Goal setting adalah faktor internal yang memengaruhi *self-regulation* pada individu, hal ini mencakup perencanaan pada tujuan yang akan dicapai, usaha untuk mencapainya, dan pemantauan kemajuan individu ketika sedang menjalani rencananya mencapai tujuan. *Goal setting* dinilai mampu memberikan semangat kepada individu untuk mencapai tujuannya karena individu akan merasa ada sesuatu yang harus dicapai.

2. *Impulse control*

Impulse control merupakan proses evaluasi pada kondisi individu supaya individu kembali mencapai kondisi yang seharusnya atau kondisi ideal. Hal ini mencakup keinginan individu untuk merubah dan mencari cara untuk merubah diri ke kondisi yang seharusnya tersebut. Dengan adanya *impulse control*, individu yang merasa tidak percaya diri atau menghadapi masalah dan hambatan terkait dinamika mencari kerja, akan berusaha untuk melakukan evaluasi tentang apa yang perlu ia perbaiki untuk menghindari sesuatu yang tidak ia inginkan dimasa depan seperti tidak mendapatkan pekerjaan. Sehingga individu bisa mencapai kondisi yang seharusnya atau idealnya yaitu mendapat pekerjaan sesuai dengan bidang studi yang diinginkan.

3. *Modelling*

Faktor eksternal seperti lingkungan sosial dapat mendukung individu untuk melakukan peniruan atau *modelling* dan memberikan instruksi jika individu tersebut tumbuh memperhatikan orang lain atau lingkungannya yang melakukan *self-regulation* (model), dengan cara meniru melalui mengobservasi. Lingkungan sosial tersebut juga menetapkan standar performa,

memberikan arahan (motivasi), dan memberikan nilai terhadap pentingnya *self-regulation* dan bagaimana pengaplikasiannya Individu yang kurang mendapatkan dukungan atau contoh model yang dapat dipelajari dari lingkungan sekitarnya berpotensi mengalami kesulitan mengenai hal-hal apa yang perlu dilakukan (strategi) untuk dipersiapkan saat ini sebagai mahasiswa, supaya nantinya dapat memperoleh pekerjaan sesuai dengan bidang studi. Mengalami keraguan, yang nantinya akan berpengaruh kepada kemampuan regulasi diri individu tersebut, seperti kurang bisa memahami diri sendiri, tidak tahu apa tujuan hidupnya, takut menghadapi masa depan dan lainnya.

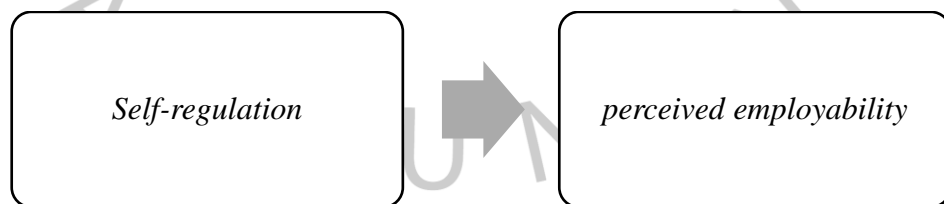
2.3. Kerangka Berpikir

Penelitian ini berangkat dari fenomena jumlah lulusan sarjana akademik S1 menyumbang jumlah terbesar pengangguran, ditambah sempitnya lapangan pekerjaan dan semakin selektifnya penyerapan tenaga kerja. Menghadapi fenomena pengangguran yang tinggi pada kalangan S1, mahasiswa memerlukan perspektif yang berorientasi pada masa depan atau *perceived employability*. *Perceived employability* adalah persepsi bahwa individu merasa mampu memperoleh pekerjaan sesuai kemampuan dan bidang studinya (Rothwell et al., 2008). *Perceived employability* dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya faktor kemampuan manajemen diri atau *self-regulation*, sebagai faktor penting *perceived employability*.

Self-regulation merupakan kemampuan dalam diri untuk mengatur dan mengelola diri untuk mencapai tujuan (Miller & Brown, 1991). Pengaplikasian *self-regulation* mendorong individu melakukan persiapan diri hingga dapat mencapai tujuan. Persiapan yang dilakukan seperti individu memacu dirinya untuk semangat dalam mengejar jenjang karir. Hal ini dimulai dari mencari informasi peluang pasar kerja bidang studinya. Peluang kerja pada bidang studi individu memerlukan keterampilan dan kompetensi tertentu supaya individu menjadi unggul ditengah persaingan para pencari kerja di masa depan.

Mengacu pada teori Miller dan Brown (1991), faktor *impulse control* pada *Self-regulation* mendorong individu untuk melakukan evaluasi diri dan menemukan solusi saat ada hambatan atau kekurangan. Ketika didapati individu masih kurang yakin dan percaya diri, kurang berpengalaman dan belum memiliki keterampilan yang dibutuhkan dalam dunia kerja, individu akan mencari solusi untuk menghilangkan hambatan. Individu mencari solusi untuk memperoleh keterampilan yang dibutuhkan di lapangan pekerjaan seperti mencari pengalaman kerja (magang). Hal ini dikarenakan pengalaman kerja juga merupakan salah satu dari beberapa faktor yang mampu meningkatkan *perceived employability*. Magang membantu mahasiswa memiliki gambaran dunia kerja sesungguhnya, mengaplikasikan ilmu yang sudah dipelajari, serta memahami bagaimana sikap dan atribut yang diperlukan untuk bekerja. Hal ini bertujuan agar mahasiswa dapat memiliki keyakinan bahwa dirinya berpotensi, memiliki keterampilan, pengetahuan dan kemampuan bidang kerja yang ditujunya, hingga siap untuk dipekerjakan. ●

Self-regulation menjadi penting untuk dimiliki mahasiswa untuk mengarahkan mahasiswa memiliki perencanaan karir yang lebih baik dan persiapan yang matang dalam menghadapi pencarian kerja di masa depan, ketika masih duduk di bangku kuliah. Individu yang memiliki *perceived employability* yang tinggi akan semakin siap dalam menghadapi pencarian kerja ketika sudah menyelesaikan pendidikannya di universitas. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti ingin melihat pengaruh *self-regulation* terhadap *perceived employability* pada mahasiswa. Gambar 2.4 merupakan alur kerangka berfikir pada penelitian ini.



Gambar 2.4 Alur Kerangka Berfikir Penelitian

2.4. Hipotesis

H₀: Tidak terdapat pengaruh antara *self-regulation* dengan *perceived employability* pada mahasiswa di Indonesia.

H_a: Ada pengaruh antara *self-regulation* dengan *perceived employability* pada mahasiswa di Indonesia.

