

Pengembangan Instrumen Kecakapan Kerja Mahasiswa (Rasch Model Analisis)

Sari Nurlatifah^{1*}, Mamat Supriatna¹, Eka Sakti Yudha¹, Andre Julius²

[1] Universitas Pendidikan Indonesia, Indonesia

[2] Universitas Ma'soem, Indonesia.

Abstract

Employability Skills for College Students in University are an asset that can bring students closer to being ready to enter the world of work. Employability Skill can be interpreted as a series of characteristics including knowledge, attitudes, and skills that make a person capable of being trained. To get a general trend or a long work profile students need an instrument to reveal these variables. This study aims to develop employability skill instruments that are psychometrically tested both in terms of validity testing and instrument reliability testing using the RASCH model analysis method. The research instrument has been tested on 728 people. The results showed that from testing the instrument's validity using the RASCH model analysis on Outfit MNSQ, Outfit ZSTD, and Pt Measure Corr, of the 54 items developed, a total of 48 items met psychometric standards. The instrument's reliability on Cronbach's alpha value is in very good criteria, even in terms of reliability a person is in the very good category, and item reliability is in the special category. Therefore, the student employability skills instrument meets psychometric requirements and can be used as an instrument to measure student employability skills.

Keywords: Employability Skill; College Student; Instruments; University.

Abstrak

Kecapakan kerja bagi mahasiswa di Perguruan Tinggi merupakan aset yang dapat memdekatkan peluang mahasiswa untuk siap memasuki dunia kerja. Kecakapan kerja dapat diartikan sebagai serangkaian karakteristik baik pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang membuat seseorang mampu dipekerjakan. Guna mendapatkan kecenderungan umum atau profil kecakapan kerja mahasiswa dibutuhkan sebuah instrumen yang dapat mengungkapkan variabel tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan instrumen kecakapan kerja mahasiswa yang teruji secara psikometrik baik dari sisi uji validitas maupun uji reliabilitas instrumen menggunakan metode analisis RASCH model. Instrumen penelitian telah diujicobakan kepada 728 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari uji validitas instrumen dengan analisis RASH model pada nilai *Outfit MNSQ*, *Outfit ZSTD* dan *Pt Measure Corr*, dari 54 item yang dikembangkan, total item yang memenuhi standar psikometrik berjumlah 48 item. Adapun reliabilitas instrumen pada nilai alpha Cronbach berada pada kriteria bagus sekali, bahkan secara person reliability berada pada kategori bagus sekali dan item reability berada pada kategori istimewa. Oleh karena itu, instrumen kecakapan kerja mahasiswa telah memenuhi syarat psikometrik dan dapat digunakan sebagai instrumen untuk mengukur kecakapan kerja mahasiswa.

Kata Kunci: Kecakapan Kerja; Mahasiswa; Instrumen; Perguruan Tinggi.

Info Artikel

Histori Artikel: Dikirim: 2023-08-19 | Diterbitkan: 2023-12-30

DOI: <http://dx.doi.org/10.24127/gdn.v13i4.8604>

Vol 13, No 4 (2023) Halaman: 792 – 800

(*) Penulis Korespondensi: Sari Nurlatifah, Universitas Pendidikan Indonesia, Indonesia,
Email: sarinurlatifah@upi.edu



Ini adalah artikel akses terbuka yang disebarluaskan di bawah ketentuan [Lisensi Internasional Creative Commons Atribusi 4.0](#), yang mengizinkan penggunaan, penyebaran, dan reproduksi tanpa batasan di media mana pun dengan mencantumkan karya asli secara benar.

PENDAHULUAN

Penelitian dan kajian mengenai kecakapan kerja, dalam satu dekade terakhir menjadi perhatian para peneliti pendidikan (Okolie et al., 2020). Kecakapan kerja bukan hanya menjadi isu di tingkat nasional, namun juga mendapat perhatian global (Abelha et al., 2020). Beberapa alasan yang mendorong pembahasan tentang kecakapan kerja, diantaranya diakui secara umum bahwa; (a) transisi dari perguruan tinggi menuju dunia kerja tidak selalu berjalan mulus, (b) kondisi dunia kerja yang berubah dengan cepat salah satunya dampak dari teknologi digital, sehingga perlu penyesuaian dalam keterampilan baru yang dibutuhkan (c) pengguna lulusan, yang menginginkan pekerja baru/fresh graduate dalam kondisi siap bekerja (Fallows & Steven, 2000). Diperkuat oleh Laporan hasil riset dari *World Economic Forum "The Future of Job Report 2020"* menghasilkan temuan kesenjangan kecakapan kerja sampai tahun 2025 diprediksi akan terus meningkat, hal ini didorong oleh transformasi digital yang begitu pesat sehingga menyebabkan 85 juta pekerjaan akan tergantikan oleh peran mesin, namun kabar baiknya 97 juta lapangan pekerjaan baru akan muncul, sehingga memerlukan penyesuaian pengetahuan, keterampilan atau kecakapan kerja baru dalam lima tahun kedepan (*World Economic Forum*, 2020).

Beberapa temuan tentang kondisi kecakapan kerja lulusan Perguruan Tinggi dari perspektif employer atau pemberi kerja mengungkapkan sebagian besar lulusan baru belum memiliki kecakapan kerja yang diharapkan (Fajaryati et al., 2020; Okolie et al., 2020). Menilik kondisi di Indonesia, laporan riset oleh *Asian Development Bank* dan *Organisation for Economic Co-operation and Development*, "*Employment and Skill Strategies in Indonesia*" pada Tahun 2020, mengungkap meskipun secara kuantitatif lulusan perguruan tinggi di Indonesia meningkat satu sampai dua juta setiap tahunnya, namun kualitas lulusan masih tergolong rendah, sebagian besar lulusan bekerja pada tingkat Pendidikan yang lebih rendah sehingga sistem Pendidikan di Indonesia belum cukup mumpuni dalam memberikan kecakapan kerja yang dibutuhkan industri (ADB & OECD, 2020).

Menyikapi dengan serius kualitas penjaminan mutu lulusan Perguruan Tinggi, Pemerintah melalui Keputusan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 210/M/2023 tentang Indikator Kinerja Utama menetapkan indikator keterserapan lulusan dengan kriteria masa tunggu bekerja lulusan dari perguruan tinggi kurang dari dua belas bulan sebagai indikator pertama dari tujuh indikator kinerja perguruan tinggi (IKU) di Indonesia (Kemendikbud, 2020). Peraturan tersebut, membawa

dampak imperatif bagi Perguruan Tinggi untuk membekali calon lulusan dengan serangkaian kualifikasi diluar penguasaan *technical skill* (subjek akademik pada disiplin kelimuan program studi), serangkaian kualifikasi ini dikenal dengan istilah yang beragam seperti *softskill*, *generic skill*, *transferable skill*, *key skill*, *nontechnical skill* (Mason et al., 2009), seperangkat kualifikasi yang membuat seseorang mampu dan siap memasuki pasar tenaga kerja dalam penelitian ini digunakan istilah kecakapan kerja (*employability skill*).

Kecakapan kerja dalam perspektif bimbingan dan konseling, menjadi salah satu ranah kepedulian bidang layanan bimbingan dan konseling karir. Kecakapan kerja menjadi salah satu indikator dalam standar kompetensi kemandirian peserta didik di Perguruan Tinggi, khususnya pada aspek perkembangan wawasan dan kesiapan karir pada tataran Tindakan, yakni mahasiswa di tuntut untuk mengembangkan dan memelihara penguasaan perilaku, nilai dan kompetensi yang mendukung pilihan karir mahasiswa (Depdiknas, 2007). Mahasiswa yang memiliki kecakapan kerja yang baik akan mendekatkan peluang individu untuk mencapai salah satu tugas perkembangan pada fase dewasa yakni memulai untuk bekerja (Havigust dalam Yusuf & Sugandhi, 2020; Ergün & Şeşen, 2021). Kecakapan kerja diartikan oleh McLaughlin (1995) sebagai kemampuan dasar yang dapat diterapkan secara umum pada beragam jenis pekerjaan, tidak terikat pada keterampilan khusus untuk pekerjaan tertentu. Kecakapan kerja yang disebutkan McLaughlin (1995) mencakup (a) keterampilan akademik, (b) kemampuan manajemen pribadi (c) kemampuan sosial.

Hillage & Pollard (1999) menawarkan kerangkapi dalam memahami kecakapan kerja yang lebih luas, mengartikan kecapakan kerja sebagai meta-kompetensi, berisi kemampuan untuk mendapatkan pekerjaan awal, mempertahankan pekerjaan dan mendapatkan pekerjaan baru jika diperlukan. Kemampuan ini melibatkan interaksi karakteristik (aset) pribadi dengan pendekatan konteks. Dimensi kecakapan kerja menurut Hillage & Pollard memiliki empat dimensi, yakni (a) kepemilikan aset (pengetahuan, sikap, perilaku individu) yang mendukung peluang dalam mendapatkan pekerjaan; (b) dimensi *deployment*, berbicara bagaimana aset ini perlu dikembangkan, berbicara tentang kemampuan manajemen karir, teknik mencari pekerjaan dan sebagainya; (c) *presentation* yakni cara mendemonstrasikan aset berisi cara-cara individu untuk melakukan *personal branding* atau unjuk kemampuan kepada pemberi kerja tertuang dalam Teknik penulisan CV, Teknik interview, dan lain sebagainya; (d) konteks, berkaitan dengan pengetahuan pada proses rekrutmen dan seleksi, dan kondisi personal yang dapat mendukung atau menghambat akses menuju pasar tenaga kerja.

Seiring kajian yang terus berkembang dalam memahami kecakapan kerja (Pool & Sewell, 2007) yang tidak hanya didefinisikan secara sempit pada kemampuan untuk mendapatkan pekerjaan awal, Pool and Sewell menambahkan artikulasi baru pada pemahaman kecakapan kerja yakni memasukan elemen "kepuasan" pada pekerjaan atau karir yang dipilih individu, tidak hanya cukup mendapatkan pekerjaan awal namun perhatiannya semakin meluas pada ranah kepedulian kesejahteraan psikologis dari pemilihan karir individu yang idealnya puas dan senang dengan pilihan pekerjaan dan karir yang dijalannya. Dimensi kecakapan kerja menurut Pool and Sewell meliputi (a) pemahaman subjek akademik, (b) kemampuan umum, (c) kecerdasan emosional, (d) pelatihan pengembangan karir, (e) pengalaman kerja, (f) *self-efficacy*, *self-confidance*, dan *self-esteem*.

Meninjau peta literatur dari penelitian kecakapan kerja, ditemukan setidaknya empat ranah penelitian yang selama ini menjadi kepedulian para peneliti, yakni perumusan model kecapakan kerja (Hillage & Pollard, 1999; McLaughlin, 1995; McQuaid & Lindsay,

2005; Overtoom, 2000; Pool & Sewell, 2007), pendalaman faktor-faktor yang memengaruhi kecakapan kerja (Ergün & Şeşen, 2021; Hosain et al., 2021), identifikasi atribut kecakapan kerja (Kaur et al., 2008; Rosenberg et al., 2012; Saunders & Zuzel, 2010; Wickramasinghe & Perera, 2010), dan upaya dalam mengembangkan dan meningkatkan kecakapan kerja (Baker & Henson, 2010; Cassidy, 2006; Fallows & Steven, 2000; Ng et al., 2021; Okolie et al., 2020). Relatif terbatas penelitian yang mengkaji asesmen atau pengujian instrumen untuk mengukur kecakapan kerja khususnya untuk subjek mahasiswa di perguruan tinggi, sejauh ini terdapat dua asesmen yang dapat menjadi acuan yakni yang dikembangkan oleh Álvarez-González et al., (2017) dan Rothwell & Arnold (2007).

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini dimaksudkan untuk mengembangkan instrumen kecakapan kerja mahasiswa. Instrumen ini diharapkan dapat mengungkap kecenderungan umum kecakapan kerja mahasiswa sehingga profil kecakapan kerja yang dihasilkan dapat menjadi referensi atau alat pengumpul data empirik bagi penyusunan dan pengembangan program bimbingan dan konseling karir khususnya pembekalan kesiapan dunia kerja di Perguruan Tinggi.

METODE

Desain Penelitian

Pengembangan instrumen kecakapan kerja dilakukan dengan beberapa tahapan, yakni (a) penentuan konsep terdiri dari pendefinisian konseptual dan operasional variabel kecakapan kerja yang disintesis dari teori-teori *employability skill* yang dikembangkan oleh beberapa ahli yakni Hillage & Pollard, (1999); McLaughlin (1995); Pool & Sewell (2007); Rothwell et al., (2008), (b) pembuatan kisi-kisi instrumen, (c) pengembangan butir/item instrumen, (d) uji rasional instrumen melalui judgement pakar instrumen dan dosen ahli bimbingan dan konseling, (f) uji keterbacaan instrumen, (g) uji psikometrik instrumen meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen.

Partisipan

Penelitian ini melibatkan total 736 orang, dengan detail 728 orang mahasiswa Universitas Telkom Tahun Akademik 2022/2023 berperan dalam uji coba (*tryout* instrumen) yang diambil dengan Teknik *stratified random sampling*. Uji rasional instrumen melibatkan 3 orang dosen ahli bimbingan dan konseling Universitas Pendidikan Indonesia guna memberikan pertimbangan pada konstruk, konten, dan bahasa yang digunakan dalam instrumen kecakapan kerja mahasiswa. Sebanyak 5 orang mahasiswa dilibatkan dalam uji keterbacaan untuk memastikan makna pada setiap butir item dapat dipahami dengan jelas dan tidak menimbulkan multitafsir.

Instrumen Penelitian

Pengembangan instrumen diawali dengan kajian teoritis tentang kecakapan kerja sehingga terumuskan definisi konseptual dan operasional variabel kecakapan kerja. Definisi konseptual diambil dari sintesis pendapat para ahli yang berkonsetrasi pada penelitian kecakapan kerja. Adapun definisi operasional kecakapan kerja diartikan sebagai sejumlah kemampuan baik berupa pengetahuan, sikap dan keterampilan yang dimiliki mahasiswa yang membantu individu untuk mendekatkan peluang untuk mendapatkan pekerjaan. Terdapat tiga aspek yang dikembangkan yakni pengetahuan, sikap dan keterampilan.

Setiap aspek pada instrumen dikembangkan ke dalam subindikator untuk menggambarkan kecakapan kerja. Masing-masing indikator terdiri dari minimal 4 butir

pernyataan terdiri dari 2 item *favorable* dan 2 item *nonfavorable*. Skala pengukuran dibuat dalam bentuk *rating scale* dengan rentang skor antara 1 sampai dengan 5, dimana pada item *favorable* skor 1 menggambarkan jawaban responden terhadap item pada posisi sangat tidak sesuai, dan skor 5 berarti sangat sesuai. Adapun jawaban pada item *unfavorable* bernilai kebalikannya.

Tahapan selanjutnya adalah uji rasional instrumen dengan cara expert judgement oleh 3 dosen ahli bimbingan dan konseling yaitu Dr. Ipah Saripah, M.Pd, Dr. Amin Budiamin, M.Pd, dan Dr. Yaya Sunarya, M.Pd. guna mendapatkan pertimbangan secara konstruk, konten, dan bahasa dalam instrumen. Setelah dilakukan perbaikan dari *expert judgement*, dilakukan ujicoba empirik instrumen kepada mahasiswa di Perguruan Tinggi, yakni mahasiswa semester 6 di Universitas Telkom. Hasil dari uji empirik ini dianalisis dengan analisis RASCH Model untuk mengetahui hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen. Kisi-kisi Instrumen kecakapan kerja mahasiswa dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Kisi-kisi Instrumen Kecakapan Kerja sebelum Tryout (Uji Coba)

No	Aspek	Indikator	Jumlah Item
1	Pengetahuan	Kesadaran diri	6
		<i>Self-efficacy</i>	6
2	Sikap	Harapan positif terhadap dunia kerja	6
		Adaptabilitas	6
		Citra diri positif	6
		Kecerdasan emosional	6
3	Keterampilan:	Teknik pencarian kerja	6
	Katanya	Kerjasama tim	6
	menggunakan kata pasif	Akses sumber daya pendukung	6
Total Item			54

Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pemodelan RASHC dengan bantuan aplikasi program winstep versi 3.73. Uji validitas instrumen dalam Rash Model dengan memerhatikan hasil pengolahan data pada nilai *Outfit Mean Square (MNSQ)*, nilai *Outfit Z-Standard (ZSTD)*, nilai *Poin Measure Correlation (Pt Mean Corr)*, pengujian unidimensionalitas. Pada uji reliabilitas instrumen memerhatikan nilai *alpha Cronbach*, *person reliability* and *Item reliability* juga nilai *separation*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Instrumen kecakapan kerja mahasiswa yang dikembangkan melalui uji psikometrik pemodelan RASCH dapat memberikan informasi mengenai ketepatan item dan kondisi atau keseriusan responden yang menjadi peserta dalam uji coba pengembangan instrumen sehingga menghasilkan instrumen kecakapan kerja mahasiswa yang handal. Hasil yang disajikan berupa uji skala peringkat, hasil validitas dan reliabilitas instrumen, serta analisis uji unidimensionalitas.

Uji Skala Peringkat

Skala yang digunakan dalam instrumen kecakapan kerja adalah skala likert dengan kategori 1 sampai 5, dilakukan Analisis validitas skala peringkat pada instrumen kecakapan

kerja mahasiswa untuk memastikan apakah peringkat pilihan yang digunakan membingungkan responden atau tidak. Untuk melihat ketepatan skala dalam pemodelan RASCH, nilai yang perlu diperhatikan adalah rata-rata observasi (*Observed Average*) dan *Andrich Threshold* dengan parameter perolehan nilai politomi yang meningkat pada dua aspek tersebut dari kategori 1 menuju 5 (Widhiarso & Sumintono, 2014). Hasil uji skala peringkat dapat dilihat pada tabel 2 berikut.

Tabel 2. *Rating Scale*

Kategori	Nilai Observed Average	Andrich Threshold
1	-.31	NONE
2	-.12	-1.19
3	.31	-.80
4	.93	1.34
5	1.62	1.64

Berdasarkan tabel 1, nilai observasi dimulai dari logit $-.31$ untuk skor pilihan 1 (sangat tidak sesuai), kemudian meningkat dengan skor 2 (tidak sesuai) sebesar $-.12$, dan terus meningkat pada pilihan skor 3 (kurang sesuai) sebesar $.31$, meningkat kembali untuk skor 4 (sesuai) menjadi $.93$, untuk skor 5 (sangat sesuai) memiliki logit 1.62 . Begitupun dengan nilai pada *Andrich Threshold* yang bergerak dari NONE kemudian nilai negatif dan terus mengarah ke positif secara berurutan menunjukkan opsi yang diberikan sudah valid dalam instrumen kecakapan kerja, dan tidak membingungkan responden.

Penggunaan skala likert dalam mengukur sikap responden atau penilaian *self-report* terhadap kecakapan kerja pun sejalan dengan pengembangan instrumen pada penelitian kecakapan kerja sebelumnya diantaranya penelitian kecakapan kerja siswa sekolah menengah kejuruan oleh Supriatna et al., (2019), *self-report* persepsi kepemilikan employability mahasiswa oleh Rothwell & Arnold, 2007) dan Álvarez-González et al., (2017).

Uji Validitas Instrumen

Uji validitas instrumen kecakapan kerja mahasiswa menggunakan model RASCH dilakukan dengan memerhatikan nilai-nilai yang tertera pada item fit order, lebih spesifik item dikatakan valid atau diterima jika nilai (a) *Outfit Mean Square* (MNSQ); $.5 < \text{MNSQ} < 1.5$, (b) nilai *Outfit Z-Standard* (ZSTD); $-2.0 < \text{ZSTD} < +2.0$, (c) nilai *Poin Measure Correlation* (Pt Measure Corr); $.4 < \text{Pt Measure Corr} < .85$, juga (d) pengujian unidimensionalitas, nilai *unexpected variance* tidak melebihi $< 15\%$ (Widhiarso & Sumintono, 2014). Berdasarkan output pada pengujian item fit order pada instrumen kecakapan kerja mahasiswa, dari total 54 item terdapat 6 yang dinyatakan dibuang atau tidak valid sehingga total item valid menjadi 48 item. Hasil uji validitas instrumen terlihat pada tabel 3 berikut.

Tabel 3. Rekap Hasil Uji Validitas Instrumen

Keterangan	No Item	Jumlah
Memadai	1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 36, 37, 38, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 47, 48, 49, 52, 53, 54	48
Tidak Memadai	19, 35, 39, 46, 50, 51	6

Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas instrumen dilakukan untuk mengetahui konsistensi instrumen dalam menghasilkan data atau informasi yang sama, artinya tidak menghasilkan banyak perbedaan informasi apabila pengukuran dilakukan secara berkali-kali. Nilai yang menjadi patokan dalam pengukuran reliabilitas instrumen pada model RASCH adalah nilai *alpha Cronbach* dikatakan bagus jika memiliki kisaran nilai .7-.8, nilai *person dan item reliability* memiliki kategori bagus jika berada pada kisaran .81-.90, serta pengelompokan *item-person* harus lebih besar dari 3.0. Tabel 4 berikut merangkumkan hasil uji reliabilitas instrumen kecakapan kerja mahasiswa.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

SUMMARY OF 728 MEASURED (EXTREME AND NON-EXTREME) PERSON									
	TOTAL SCORE	COUNT	MEASURE	MODEL ERROR	MNSQ	INFIT ZSTD	OUTFIT MNSQ	ZSTD	
MEAN	195.8	54.0	.77	.17					
S.D.	26.1	.0	.87	.11					
MAX.	270.0	54.0	7.00	1.82					
MIN.	116.0	54.0	-1.07	.14	.10	-8.7	.10	-8.6	
REAL RMSE	.22	TRUE SD	.84	SEPARATION	3.72	PERSON RELIABILITY	.93		
MODEL RMSE	.20	TRUE SD	.84	SEPARATION	4.14	PERSON RELIABILITY	.94		
S.E. OF PERSON MEAN	= .03								
PERSON CRONBACH	RAW ALPHA	(KR-20)	SCORE-TO-MEASURE PERSON	RAW SCORE	CORRELATION "TEST"	=	RELIABILITY	=	.92
SUMMARY OF 54 MEASURED (NON-EXTREME) ITEM									
	TOTAL SCORE	COUNT	MEASURE	MODEL ERROR	MNSQ	INFIT ZSTD	OUTFIT MNSQ	ZSTD	
MEAN	2639.7	728.0	.00	.04	.98	-.5	1.00	-.1	
S.D.	322.2	.0	.62	.00	.20	3.9	.23	3.6	
MAX.	3206.0	728.0	.96	.06	1.64	9.9	1.99	9.9	
MIN.	2096.0	728.0	-1.26	.04	.65	-7.5	.69	-5.9	
REAL RMSE	.05	TRUE SD	.61	SEPARATION	13.38	ITEM RELIABILITY	.99		
MODEL RMSE	.04	TRUE SD	.62	SEPARATION	13.82	ITEM RELIABILITY	.99		
S.E. OF ITEM MEAN	= .08								

Berdasarkan tabel 4 nilai *alpha Cronbach* sebesar .94 menjelaskan interaksi antara person dan item secara keseluruhan berada pada kategori bagus sekali. Nilai *person reliability* .92 dan *item reliability* .99, dapat disimpulkan bahwa konsistensi jawaban dari responden bagus sekali, dan kualitas item-item dalam instrumen kecakapan kerja mahasiswa berada pada kategori istimewa.

SIMPULAN

Berdasarkan proses pengujian psikometrik pada tryout instrumen kecakapan kerja mahasiswa baik uji validitas maupun uji reliabilitas instrumen dan pemenuhan pada prinsip unidimensionalitas, setelah dilakukan penyesuaian berdasarkan kriteria pendekatan model Rasch maka instrumen kecakapan kerja mahasiswa telah memenuhi syarat/kriteria pengujian sehingga dapat digunakan untuk menghasilkan data atau profil kecakapan kerja mahasiswa melalui instrumen kecakapan kerja dapat dipercaya atau handal.

REFERENSI

- Abelha, M., Fernandes, S., Mesquita, D., Seabra, F., & Ferreira-Oliveira, A. T. (2020). Graduate employability and competence development in higher education-A systematic literature review using PRISMA. *Sustainability (Switzerland)*, 12(15). <https://doi.org/10.3390/SU12155900>
- Álvarez-González, P., López-Miguens, M. J., & Caballero, G. (2017). Perceived employability in university students: developing an integrated model. *Career Development International*, 22(3), 280–299. <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2016-0135>
- Baker, G., & Henson, D. (2010). Promoting employability skills development in a research-intensive university. *Education and Training*, 52(1), 62–75. <https://doi.org/10.1108/00400911011017681>
- Cassidy, S. (2006). Developing employability skills: Peer assessment in higher education. *Education and Training*, 48(7), 508–517. <https://doi.org/10.1108/00400910610705890>
- Departemen Pendidikan Nasional. (2007). *Penataan Pendidikan Profesional Konselor dan Layanan Bimbingan dan Konseling dalam Jalur Pendidikan Formal*. Jakarta: Depdiknas.
- Ergün, M., & Şeşen, H. (2021). A Comprehensive Study on University Students' Perceived Employability: Comparative Effects of Personal and Contextual Factors. *SAGE Open*, 11(3). <https://doi.org/10.1177/21582440211036105>
- Fajaryati, N., Budiyono, B., Akhyar, M., & Wiranto, W. (2020). The employability skills needed to face the demands of work in the future: Systematic literature reviews. *Open Engineering*, 10(1), 595–603. <https://doi.org/10.1515/eng-2020-0072>
- Fallows, S., & Steven, C. (2000). Building employability skills into the higher education curriculum: A university-wide initiative. *Education + Training*, 42(2), 75–83. <https://doi.org/10.1108/00400910010331620>
- Hillage, J., & Pollard, E. (1999). Employability: developing a framework for policy analysis. *Labour Market Trends*, 107(85), 83–84.
- Hosain, M. S., Mustafi, M. A. A., & Parvin, T. (2021). Factors affecting the employability of private university graduates: an exploratory study on Bangladeshi employers. *PSU Research Review*. <https://doi.org/10.1108/prr-01-2021-0005>
- Kaur, G., Singh, G., Kaur, S., & Singh, G. (2008). Malaysian Graduates' Employability Skills. *Unitar E-Journal*, 4(1), 15–45.
- Kemendikbud. (2020). *KEPUTUSAN MENTERI PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 754 IPI/2020*. 4–20.
- Keputusan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 210/M/2023 tentang Indikator Kinerja Utama Perguruan Tinggi dan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi di Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.
- Mason, G., Williams, G., & Cranmer, S. (2009). Employability skills initiatives in higher education: What effects do they have on graduate labour market outcomes? *Education Economics*, 17(1), 1–30. <https://doi.org/10.1080/09645290802028315>
- McLaughlin, M. (1995). Employability skills profile : What are employers looking for? *ERIC Digest*, 1–6.
- McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2005). The concept of employability. *Urban Studies*, 42(2), 197–219. <https://doi.org/10.1080/0042098042000316100>

- Ng, P. M. L., Chan, J. K. Y., Wut, T. M., Lo, M. F., & Szeto, I. (2021). What makes better career opportunities for young graduates? Examining acquired employability skills in higher education institutions. *Education and Training*, 63(6), 852–871. <https://doi.org/10.1108/ET-08-2020-0231>
- OECD & Asian Development Bank. (2020). *Employment and skills strategies in indonesia*. OECD. <https://doi.org/10.1787/dc9f0c7c-en>
- Okolie, U. C., Nwajiuba, C. A., Binuomote, M. O., Ehiobuche, C., Igu, N. C. N., & Ajoke, O. S. (2020). Career training with mentoring programs in higher education: Facilitating career development and employability of graduates. *Education and Training*, 62(3), 214–234. <https://doi.org/10.1108/ET-04-2019-0071>
- Overtoom, C. (2000). Employability Skills: An Update. *ERIC Digest*, 220, 1–8.
- Pool, L. D., & Sewell, P. (2007). The key to employability: Developing a practical model of graduate employability. *Education and Training*, 49(4), 277–289. <https://doi.org/10.1108/00400910710754435>.
- Rosenberg, S., Heimler, R., & Morote, E. (2012). Basic employability skills: A triangular design approach. *Education + Training*, 54(1), 7–20. <https://doi.org/10.1108/00400911211198869>
- Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: Development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36(1), 23–41. <https://doi.org/10.1108/00483480710716704>
- Rothwell, A., Herbert, I., & Rothwell, F. (2008). Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.12.001>
- Saunders, V., & Zuzel, K. (2010). Evaluating Employability Skills: Employer and Student Perceptions. *Bioscience Education*, 15(1), 1–15. <https://doi.org/10.3108/beej.15.2>
- Supriatna, M., Amirullah, M., & Budiamin, A. (2019). Analysis of employability skills scale on vocational high school students. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(1C2), 515–522.
- Wickramasinghe, V., & Perera, L. (2010). Graduates', university lecturers' and employers' perceptions towards employability skills. *Education and Training*, 52(3), 226–244. <https://doi.org/10.1108/00400911011037355>
- World Economic Forum.(2020). The Future of Jobs Report 2020.
- Yusuf, S. & Sugandhi.(2020). *Bimbingan dan Konseling di Perguruan Tinggi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.