

BAB 1

PENDAHULUAN

Pada bab ini disajikan tentang uraian latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, definisi konseptual variabel, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan struktur organisasi tesis.

1.1 Latar Belakang Penelitian

Penelitian mengenai kecakapan kerja belakangan ini menjadi perhatian para peneliti Pendidikan (Asonitou, 2015), menjadi isu di tingkat regional, nasional, bahkan internasional (Suartha, 2017). Sebagian besar penelitian yang mengkaji kecakapan kerja bersepakat pada isu utama adanya kesenjangan antara kompetensi lulusan yang dikembangkan oleh Pendidikan Tinggi dengan kebutuhan pasar tenaga kerja di lapangan (Abelha et al., 2020). Laporan *World Economic Forum* dengan judul “*The Future of Jobs Report 2020*” mengungkapkan perkembangan transformasi digital yang begitu pesat berdampak pada peluang kerja di lapangan, sampai tahun 2025 diperkirakan terdapat 85 juta pekerjaan yang hilang digantikan oleh mesin, namun kabar baiknya 97 juta sektor lapangan kerja baru akan muncul berdampingan antara manusia dan mesin. *World Economic Forum* memprediksi kesenjangan kecakapan kerja akan terus meningkat tinggi karena keterampilan yang dibutuhkan di berbagai pekerjaan berubah dalam lima tahun kedepan (*World Economic Forum*, 2020).

Kecakapan kerja muncul sebagai sebuah konsep yang merujuk pada kualifikasi dan keterampilan yang dapat membuat seseorang mampu dan siap memasuki pasar tenaga kerja yang kompetitif. Peran Pendidikan Tinggi dikritisi karena dinilai kurang mempersiapkan lulusan untuk masuk dalam praktik profesional di lapangan kerja, sehingga sebagian besar lulusan tidak memiliki kecakapan kerja yang diharapkan oleh pemberi kerja (Fajaryati et al., 2020; Okolie et al., 2020). Studi yang mengkaji persepsi mahasiswa terhadap faktor yang memengaruhi kepemilikan kecakapan kerja menemukan mahasiswa menilai Perguruan Tinggi dan peran Konsultan Akademik atau Konselor di Perguruan Tinggi tidak berpengaruh secara signifikan pada kepemilikan kecakapan kerja mahasiswa (Ergün & Şeşen, 2021).

Berdasarkan Laporan hasil riset yang dirilis oleh *Asian Development Bank* (ADB) dan *Organisation for Economic Co-operation and Development* (OECD) dengan judul “*Employment and Skill Strategies in Indonesia*” Tahun 2020, meskipun lulusan perguruan tinggi di Indonesia dalam rentang waktu 2010-2015 memiliki peningkatan yang substansial yakni 1.000.0000-2.000.000/pertahun, tetapi kualitas lulusan Pendidikan tinggi tergolong rendah. Pada beberapa sektor, sistem Pendidikan tinggi di Indonesia tidak menyediakan lulusan yang cukup, sementara sektor lain lulusan kurang memiliki kecakapan kerja yang dibutuhkan oleh pemberi kerja, bahkan sebagian besar lulusan perguruan tinggi bekerja pada tingkat keterampilan yang lebih rendah dari tingkat Pendidikan yang seharusnya. Sistem pendidikan belum memberikan kecakapan kerja yang dibutuhkan oleh para pencari kerja (ADB & OECD, 2020).

Berbagai temuan tentang kondisi pendidikan yang kurang memberikan pembekalan kecakapan kerja ini, menjadi indikator penting untuk memerhatikan salah satu penjaminan mutu Pendidikan yakni berfokus pada kualitas lulusan di Perguruan Tinggi. Pada Tahun 2023 Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan secara formal termatub dalam Keputusan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 210/M/2023 tentang Indikator Kinerja Utama menetapkan kualitas lulusan untuk mendapat pekerjaan yang layak sebagai indikator pertama pada Indikator Kinerja Utama (IKU) Perguruan Tinggi (Kemendikbud, 2020). Oleh karena itu, Perguruan Tinggi tidak cukup membekali lulusan dengan penguasaan *technical skill* (subjek akademik) saja, tetapi bertanggungjawab dalam pengembangan serangkaian keterampilan yang membuat lulusannya menjadi *employable*, keterampilan ini dikenal dengan istilah yang beragam “*softskill*”, “*generic skill*”, “*transferable skill*”, “*key-skill*”, “*non-technical skill*” yang dapat mempersiapkan dan meningkatkan prospek kerja lulusan (Mason et al., 2009). Seperangkat keterampilan ini merujuk pada berbagai atribut personal yang membuat lulusan “*employable*” disebut dengan kecakapan kerja (Cassidy, 2006; Fallows & Steven, 2000; Kaur et al., 2008).

Hasil studi pendahuluan profil kecakapan kerja mahasiswa semester 6 di salah satu Universitas Swasta Kota Bandung, menunjukkan mayoritas mahasiswa sebanyak 52,27% berada pada kategori cukup cakap, hal ini membuktikan perlunya upaya untuk mengembangkan kecakapan kerja mahasiswa agar mampu melakukan transisi menuju dunia kerja. Salah satu elemen Pendidikan di Perguruan Tinggi yang dipandang strategis dalam mengembangkan kecakapan kerja adalah unit pelaksana bimbingan dan konseling, khususnya melalui program bimbingan karir di Perguruan tinggi (Buchori, 2015).

Pemetaan tugas konselor di jejang Pendidikan Tinggi adalah memfasilitasi mahasiswa dengan penguasaan *hardskill* maupun *softkill* dan penumbuhan karakter yang diperlukan dalam perjalanan hidup serta dalam mempersiapkan karir, oleh karenanya di jenjang Pendidikan Tinggi pelayanan bimbingan dan konseling lebih difokuskan pada pematapan karir, sebisa mungkin mencoba mencocokkan dengan latar belakang pendidikan mahasiswa maupun kebutuhan dirinya sebagai pribadi yang produktif, sejahtera serta berguna untuk manusia lain (Depdiknas, 2007; Yusuf & Sugandhi, 2020). Melalui program bimbingan karir mahasiswa diharapkan dapat merasa puas karena berhasil menemukan bidang pekerjaan yang cocok dengan dirinya dan pengguna lulusan pun dapat mengapresiasi kinerja lulusan yang mampu mendemonstrasikan berbagai kualifikasi yang dibutuhkan ditempat kerja. Berdasarkan pertimbangan tersebut, alokasi waktu konselor di perguruan tinggi lebih banyak pada pemberian bantuan *individual student career planning* dan *responsive service* (Depdiknas, 2007; Yusuf & Sugandhi, 2020).

Kecakapan kerja jelas telah menjadi salah satu kompetensi dalam standar kompetensi kemandirian peserta didik di Perguruan Tinggi pada aspek perkembangan wawasan dan kesiapan karir, khususnya pada tataran tindakan dimana mahasiswa dituntut untuk mengembangkan dan memelihara penguasaan perilaku, nilai dan kompetensi yang mendukung pilihan karir mahasiswa. Hal ini didasarkan atas pertimbangan bahwa salah satu tugas perkembangan mahasiswa yang berada pada fase dewasa awal adalah mulai bekerja (Havigust dalam Yusuf & Sugandhi, 2020), sehingga peran bimbingan dan konseling khususnya bimbingan dan konseling karir adalah membantu memfasilitasi individu untuk dapat

mengambil keputusan penting dalam hidupnya, salah satunya keputusan karir. Agar sampai pada tahap tersebut mahasiswa tentunya perlu dipersiapkan untuk menguasai sejumlah prasyarat sehingga dapat memasuki pekerjaan yang dipilihnya.

Hasil studi literatur menemukan berbagai program untuk mempersempit kesenjangan keterampilan kerja dalam meningkatkan kecakapan kerja lulusan, mulai dari mengadaptasi kurikulum Pendidikan tinggi dengan memasukannya ke dalam matakuliah resmi di semua semester (Fallows & Steven, 2000), pelatihan melalui *peer assesmen* (Cassidy, 2006), program pelatihan pada ekstrakurikuler (Baker & Henson, 2010), *Service learning* (Deeley, 2014), memodifikasi pendekatan pembelajaran menjadi *work-base education* seperti *internship* (Asonitou, 2015) maupun bentuk *training* singkat seperti *one-day career development training* (Kadiyono & Sulistiobudi, 2018). Upaya-upaya ini perlu diapresiasi sebagai bentuk kepedulian Perguruan Tinggi melakukan pembenahan dalam rangka meningkatkan kecakapan kerja mahasiswa, namun nampaknya upaya-upaya tersebut masih terpisah dari dasar penelitian dan teori tentang pengembangan karir yang dapat menjadikan inisiatif dan upaya tersebut lebih koheren dan komprehensif (Robert W. Lent et al., 1999).

Mempertimbangkan bahwa kajian kecakapan kerja perlu dilakukan secara multidimensional (Álvarez-González et al., 2017), pengembangan kecakapan kerja di Perguruan Tinggi dengan pendekatan perspektif bimbingan dan konseling masih terbatas dilakukan sehingga mendorong peneliti untuk mengembangkan strategi melalui bimbingan karir. Penelitian oleh Buchori et al., (2021) yang bertujuan menguji efektivitas bimbingan karir untuk meningkatkan kecakapan kerja mahasiswa pada semester akhir, program studi Manajemen UPI menunjukkan bimbingan karir efektif dalam mengembangkan kecakapan kerja mahasiswa. Hasil ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Amirullah (2018) program bimbingan karir efektif dalam mengembangkan kecakapan kerja siswa SMK. Terbaru, penelitian oleh Zakiah (2023), menggunakan program bimbingan karir berbasis teori savicas untuk mengembangkan kecakapan kerja mahasiswa terbukti mahasiswa mengalami peningkatan kecakapan kerja yang signifikan. Dari tiga penelitian sebelumnya, penggunaan dan pengkajian bimbingan karir dengan

menggunakan teori karir yang spesifik terbatas dilakukan oleh studi yang dilakukan Amirullah (2018) dan Zakiah (2023), sehingga pengejawantahan prosedural bimbingan karir untuk mengembangkan kecakapan kerja masih tergolong terbatas.

Guna memperkaya temuan penelitian efektivitas bimbingan karir dalam mengembangkan kecakapan kerja mahasiswa dalam bingkai teori perkembangan karir tertentu, baik dari sisi konseptual maupun prosedural-praktis, mendorong peneliti untuk mengembangkan bimbingan karir yang berbasis teori karir dengan pendekatan teori karir kognitif sosial untuk mengembangkan kecakapan kerja mahasiswa. Hal ini didasarkan pada asumsi temuan riset terbaru faktor-faktor pembentuk kecakapan kerja individu terbagi atas individual faktor (asset dan atribut personal seperti *self-efficacy* individu) dan kontekstual faktor (pasar tenaga kerja, relasi sosial individu), (Álvarez-González et al., 2017; Ergün & Şeşen, 2021), kondisi ini sejalan dengan pemahaman perspektif teori karir kognitif sosial yang didasarkan pada teori kognitif sosial Bandura dan model *triadic-reciprocal*, yang menyatakan bahwa pilihan karir dan pengembangan karir individu didasarkan pada interaksi antara faktor personal, lingkungan dan perilaku, karakteristik perbedaan individu (misalnya, minat, kemampuan, motivasi, nilai), karakteristik kontekstual (misalnya, tuntutan kerja, sumber daya), saling mempengaruhi satu sama lain dalam pengembangan karir individu (Brown & Lent, 2019).

Teori karir kognitif sosial menganggap bahwa individu memiliki keterampilan, minat, dan nilai-nilai tertentu yang memengaruhi pilihan karirnya dan individu dapat mengembangkan keterampilan dan kemampuan melalui pengalaman kerja dan pelatihan. Pada kaitannya dengan kecakapan kerja, teori karir kognitif sosial dapat membantu untuk memahami bagaimana individu memperoleh keterampilan yang dibutuhkan untuk menjadi lebih kompetitif dan berdaya di pasar kerja. Beberapa cara di mana teori karir kognitif sosial dapat membantu mengembangkan kecakapan kerja seperti pengembangan *self-efficacy* yang merupakan faktor personal dalam teori karir kognitif sosial, pengembangan tujuan karir yang spesifik, pengembangan observasi dan pengembangan pelatihan (Zola et al., 2022).

Pelatihan dan bimbingan karir yang diperoleh mahasiswa selama perkuliahan, turut memengaruhi kepemilikan kecakapan kerja, hal didasarkan pada asumsi bahwa salah satu faktor yang memengaruhi kepemilikan kecakapan kerja adalah *career development training* (Pool & Sewel, 2007) yang didapatkan mahasiswa selama menempuh pendidikan di Perguruan Tinggi, yang secara strategis hal ini menjadi ranah tugas bimbingan dan konseling karir di Perguruan Tinggi. Secara spesifik bimbingan karir diprediksi mampu mengembangkan kecakapan kerja lulusan dikarenakan arah layanan bimbingan karir ini ditujukan untuk membantu individu dalam memilih pekerjaan, mempersiapkan, memasuki dan memperoleh kemajuan didalam karir individu (Supriatna & Ilfiandra, 2006). Kebermanfaatan bimbingan karir lebih luas dapat ditinjau dari dua studi meta-analisis terbaru oleh Langher Tahun 2018 dan Whiston Tahun 2017 (dalam Soares et al., 2022) membuktikan kemanjuran dari *treatment* atau bimbingan karir bagi mahasiswa di Perguruan Tinggi dapat meningkatkan kematangan karir, identitas karir dan pengambilan keputusan karir.

1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Latar belakang di atas, memuat ringkasan temuan di lapangan yang menunjukkan bahwa sistem pendidikan di Perguruan Tinggi belum memberikan pembekalan kecakapan kerja yang optimal, terdokumentasikan dalam dua laporan riset utama dari *Asian Development Bank (ADB)* dan *Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)* dengan judul “*Employment and Skill Strategies in Indonesia Tahun 2022* dan *World Economic Forum “The Future of Jobs Report 2022”*”, sehingga berdampak baik secara langsung maupun tidak langsung pada kecepatan dalam keterserapan lulusan di dunia kerja. Kecakapan kerja dipandang sebagai strategi untuk mempercepat keterserapan lulusan. Mengingat salah satu penjaminan mutu di perguruan tinggi yaitu keterserapan lulusan, menjadi poin pertama dalam indikator kinerja utama Perguruan Tinggi jelas termaktub dalam Keputusan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 210/M/2023.

Berbagai inisiatif dalam rangka membantu mempromosikan agenda kecakapan kerja telah membawa berbagai bentuk pembekalan persiapan dunia

Sari Nurlatifah, 2024

BIMBINGAN KARIR BERBASIS PENDEKATAN KARIR KOGNITIF SOSIAL UNTUK MENGEMBANGKAN KECAKAPAN KERJA MAHASISWA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

kerja, salah satu yang paling populer merupakan usulan agar pelatihan keterampilan dan kecakapan kerja serta program pemagangan bersama industri diintegrasikan ke dalam kurikulum pendidikan (Fallows & Steven, 2000; Deeley, 2014; Asonitou, 2015). Dari sudut pandang konseptual dan empiris, inisiatif dan program persiapan transisi pendidikan ke dunia kerja sering kali dipisahkan dari dasar penelitian dan teori tentang perkembangan karir, padahal penggunaan kerangka pikir perkembangan karir dalam pembekalan mahasiswa menuju dunia kerja dapat menjadikan inisiatif upaya tersebut menjadi lebih koheren dan komprehensif, karena turut mempertimbangkan kebutuhan perkembangan karir mahasiswa. (Robert W. Lent et al., 1999). Pengetahuan akan isu-isu kebutuhan dan tugas perkembangan karir mahasiswa, variabel kognitif dan faktor kontekstual yang mendorong dan membatasi perkembangan karir akan sangat bermanfaat dalam insiasi promosi agenda kecakapan kerja. Bimbingan dan konseling memiliki basis keilmuan yang memberikan fokus pada isu-isu perkembangan karir pada setiap tahap perkembangan individu termasuk persiapan memasuki dunia kerja.

Bimbingan dan konseling sebagai salah satu bagian integral dalam sistem pendidikan, termasuk di perguruan tinggi dengan konteks tugas dan perannya, memiliki wahana strategis dalam mengembangkan kecakapan kerja mahasiswa yakni melalui bimbingan karir. Bimbingan karir merupakan suatu proses bantuan, layanan, pendekatan terhadap individu, agar dapat mengenal dan memahami dirinya, mengenal dunia kerja, merencanakan masa depan yang sesuai dengan bentuk kehidupan yang diharapkannya, mampu menentukan dan mengambil keputusan secara tepat dan bertanggung jawab atas keputusan yang diambalnya itu sehingga mampu mewujudkan dirinya secara bermakna (Supriatna dan Ilfiandra, 2006). Berdasarkan hasil riset dengan metode *systematic literatur review* dengan PRISMA Protocol terhadap 596 artikel yang meneliti tentang kecenderungan *tratement* karir terhadap mahasiswa di Perguruan Tinggi menemukan terdapat 3 landasan teoritis yang relevan dengan intervensi karir saat ini, salah satu diantaranya *social cognitive theory* (Soares et al., 2022), yang merupakan landasan dalam pengembangan teori karir kognitif sosial.

Penelitian kali ini dimaksudkan mengembangkan bimbingan karir kognitif sosial untuk mengembangkan kecakapan kerja mahasiswa. Penelitian terkait teori karir kognitif sosial selama ini membantu untuk menjelaskan dan memberikan panduan bagaimana proses individu dalam menentukan pilihan karir (Septiany Rahayu & Abivian, 2020; Khasanah et al., 2021), dan analisis berbagai fenomena masalah karir sebagai hasil interaksi beragam variabel personal dan kontekstual faktor seperti masalah pengangguran, kesiapan kerja mahasiswa dan sebagainya (Thompson et al., 2017; Burga et al., 2020; Khasanah et al., 2021) namun masih terbatas penelitian yang mencoba menterjemahkan penerapan teori karir kognitif sosial ini kepada kegiatan-kegiatan atau aktivitas dalam intervensi karir sehingga mampu mempersiapkan individu untuk memasuki dunia kerja (Appling et al., 2022) sehingga rumusan masalah dalam penelitian ini, bagaimana efektivitas bimbingan karir berbasis pendekatan karir kognitif sosial untuk mengembangkan kecakapan kerja mahasiswa? Masalah utama tersebut, diturunkan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut.

- 1) Seperti apa profil kecakapan kerja mahasiswa?
- 2) Bagaimana rumusan bimbingan karir berbasis pendekatan karir kognitif sosial untuk mengembangkan kecakapan kerja mahasiswa?
- 3) Bagaimana efektivitas bimbingan karir kognitif sosial untuk mengembangkan kecakapan kerja mahasiswa?

1.3 Definisi Konseptual Variabel

Pada penelitian ini terdapat dua variabel utama yaitu *bimbingan karir berbasis pendekatan karir kognitif sosial* dan *kecakapan kerja*, berikut penjelasan secara konseptual kedua variabel tersebut.

1.3.1 Bimbingan Karir Berbasis Pendekatan Karir Kognitif Sosial

Berdasarkan analisis konsep bimbingan karir kognitif sosial dari R.W. Lent (2020), Brown & Lent (2019) dan Sheu & Phrasavath (2019) maka disimpulkan bahwa bimbingan karir berbasis pendekatan karir kognitif sosial adalah proses bantuan dari konselor kepada individu untuk mengembangkan kecakapan kerja melalui penerapan model minat karir kognitif sosial, dengan melibatkan individu pada aktivitas-aktivitas karir sehingga meningkatkan keyakinan pada kemampuan

Sari Nurlatifah, 2024

BIMBINGAN KARIR BERBASIS PENDEKATAN KARIR KOGNITIF SOSIAL UNTUK MENGEMBANGKAN KECAKAPAN KERJA MAHASISWA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

diri untuk berhasil memasuki dunia kerja. Adapun tahapan bimbingan karir kognitif sosial terdiri dari tahap orientasi, tahap eksplorasi, dan tahap refleksi.

1.3.2 Kecakapan Kerja

Berdasarkan kajian konsep kecakapan kerja dari McLaughlin (1995), Hillage & Pollard (1999), Pool and Seweli (2007) Rothwell (2008), dapat disimpulkan bahwa kecakapan kerja adalah seperangkat kemampuan baik pengetahuan, sikap dan keterampilan yang mendekatkan peluang individu untuk berhasil ditempat kerja (termasuk mendapatkan, dan mempertahankan pekerjaan yang memuaskan). Aspek kecakapan kerja terdiri dari aspek pengetahuan, sikap, dan keterampilan. Indikator aspek pengetahuan adalah kesadaran diri dan *self-efficacy*. Aspek sikap memiliki indikator sikap dan harapan positif terhadap dunia kerja, adaptabilitas, citra diri, dan kecerdasan emosional. Aspek keterampilan dengan indikator penguasaan teknik pencarian kerja, kerjasama tim, dan akses sumber daya pendukung.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk menghasilkan bimbingan karir berbasis pendekatan karir kognitif sosial yang efektif untuk mengembangkan kecakapan kerja mahasiswa. Secara khusus, penelitian ini ditujukan untuk memperoleh data empirik tentang:

1. Profil kecakapan kerja mahasiswa.
2. Merumuskan bimbingan karir berbasis pendekatan karir kognitif sosial untuk mengembangkan kecakapan kerja mahasiswa.
3. Efektivitas bimbingan karir berbasis pendekatan karir kognitif sosial untuk mengembangkan kecakapan kerja mahasiswa.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis. Masing-masing diuraikan sebagai berikut.

1.5.1 Manfaat Teoritik

Penelitian ini menghasilkan bimbingan karir berbasis pendekatan karir kognitif sosial khususnya penerapan teori perkembangan karir yaitu teori karir kognitif sosial yang selama ini masih terbatas dalam proses penerjemahan ke

dalam tataran prosedur praktis bimbingan karir, lebih spesifik bimbingan karir ini diharapkan dapat bermanfaat dalam rangka mengembangkan kecakapan kerja guna mempersiapkan mahasiswa untuk melakukan transisi menuju dunia kerja.

1.5.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini berguna untuk praktik bimbingan dan konseling di Perguruan Tinggi, sebagai salah satu pedoman teknis bagi unit pelaksana teknis bimbingan dan konseling dalam melaksanakan bimbingan karir kognitif sosial untuk mengembangkan kecakapan kerja mahasiswa, harapannya dapat mempermudah dalam percepatan penyerapan lulusan di Perguruan Tinggi. Selain itu, instrumen kecakapan kerja yang dihasilkan dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai alat ukur untuk mengungkap profil kecakapan kerja mahasiswa dalam perspektif teori perkembangan karir khususnya teori karir kognitif sosial di Perguruan Tinggi.

1.6 Struktur Organisasi Tesis

Struktur organisasi tesis ini terdiri dari 5 (lima) bab. Bab 1 berisi pendahuluan yang menjelaskan alur pikir penelitian ini dilaksanakan, memuat latar belakang penelitian, rumusan masalah, definisi konseptual variabel, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian. Bab 2 berisikan landasan teoritis atau konsep-konsep inti tentang bimbingan karir berbasis pendekatan karir kognitif sosial dan kecakapan kerja. Bab 3 berisikan metodologi penelitian yang menjelaskan tentang pendekatan penelitian, metode dan desain penelitian, partisipan penelitian, instrumen penelitian, prosedur penelitian, dan analisis data. Bab 4 berisi temuan dan pembahasan hasil penelitian, dan Bab 5 penutup, berisi kesimpulan dan saran.