

BAB I

PENDAHULUAN

Bab I berisi uraian tentang topik penelitian yaitu strategi bimbingan karier pada mahasiswa yang terkait dengan pengembangan *transferable skills*. Bab I terdiri atas beberapa bagian yaitu latar belakang penelitian, rumusan masalah dan pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur disertasi. Uraian setiap bagian diuraikan secara urut di bawah ini.

1.1 Latar Belakang Penelitian

Masalah pengangguran menjadi masalah dunia kerja di Indonesia dan seluruh dunia. Berdasarkan laporan resmi statistik tentang keadaan ketenagakerjaan di Indonesia, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Februari 2024 sebesar 7.2 juta orang (4.82%) dan sebesar 12.11 juta orang adalah setengah pengangguran dengan jam kerja kurang dari 35 jam perminggu serta masih mencari pekerjaan tambahan (Badan Pusat Statistik, 2024). Hal ini berarti dari 100 orang angkatan kerja, terdapat sekitar lima orang penganggur. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) merupakan indikator yang digunakan untuk mengukur tenaga kerja yang tidak terserap oleh pasar kerja. Sementara di Provinsi Aceh, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Februari 2024 sebesar 5,56% (Badan Pusat Statistik Provinsi Aceh, 2024). Hal ini berarti dari 100 orang angkatan kerja di Provinsi Aceh, terdapat sekitar enam orang penganggur. Di Provinsi Jawa Barat, angka TPT sebesar 7.44%, yang artinya dari 100 orang angkatan kerja di Jawa Barat, terdapat 7 orang yang belum terserap di pasar tenaga kerja (Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat, 2024).

Fenomena serupa ditemui pada lulusan Universitas Syiah Kuala. Hasil *tracer study* Universitas Syiah Kuala pada lulusan tahun 2023 (data diakses secara online pada website <https://cdc.usk.ac.id:3000/tracer-study/laporan>), menunjukkan bahwa sebanyak 15.04% lulusan dari semua fakultas menunggu lebih dari 10 bulan untuk mendapatkan pekerjaan pertamanya. Sementara itu, sebanyak 3.19% lulusan

tahun 2023 mengemukakan bahwa alasan memilih pekerjaan pertamanya karena tidak ada pekerjaan lain, dan 9.05% lulusan tahun 2023 bekerja pada bidang pekerjaan yang tidak/kurang berhubungan dengan latar belakang pendidikan sarjananya, dengan berbagai alasan, di antaranya karena belum mendapatkan pekerjaan yang lebih sesuai (36.35%), pekerjaan ini lebih menantang (7.45%), dan memberikan pendapatan lebih tinggi (10.38%). Namun demikian, sebanyak 40% responden lulusan tahun 2023 dan 39.16% responden lulusan tahun 2022 sudah mulai mencari pekerjaan sebelum lulus kuliah.

Pengangguran dan kehilangan pekerjaan adalah salah satu tantangan yang berkaitan dengan kecakapan generasi muda dan peluang pekerjaan di masa yang akan datang. Pada tahun 2030, diprediksikan ada sebanyak 825 juta siswa lulusan sekolah menengah di seluruh dunia tidak memiliki kecakapan dasar, sekitar 500 juta generasi muda menganggur, setengah menganggur atau bekerja dalam pekerjaan yang tidak permanen, dan 255 juta (21%) generasi muda di negara berkembang tidak berada dalam pekerjaan, pendidikan atau pelatihan (UNICEF, 2019). Prediksi tersebut merupakan efek dari perubahan tatanan ekonomi dan kemajuan teknologi yang menjadi tantangan besar bagi generasi muda dan pendidik sebagai pencetak generasi emas masa depan.

Perubahan pada tatanan ekonomi dan kemajuan teknologi menuntut generasi muda untuk dapat beradaptasi. Perubahan tersebut telah mengubah kecakapan yang perlu dimiliki oleh individu, dan menghadirkan banyak kecakapan baru yang perlu dikuasai oleh generasi muda menghadapi dunia kerja. Dunia kerja modern membutuhkan tenaga kerja (*employee*) yang dapat memecahkan masalah non-rutin, melakukan komunikasi yang kompleks, dan memiliki kecakapan sosial (Erdem et al., 2019).

Perubahan dunia sebagai efek dari kemajuan teknologi juga telah mempengaruhi peran pembelajaran dan pendidikan dalam kehidupan individu (Trilling & Fadel, 2009). Untuk berhasil dalam kehidupan saat ini dan masa depan, peserta didik membutuhkan akses ke pendidikan dan pembelajaran yang berkualitas sehingga dapat mengembangkan *skill*, pengetahuan, sikap dan nilai untuk menjadi pembelajar seumur hidup (*lifelong learner*) yang sukses, mampu menemukan dan

mempertahankan pekerjaan yang produktif, membuat keputusan yang bijaksana dan terlibat secara positif dalam komunitasnya (UNICEF, 2019).

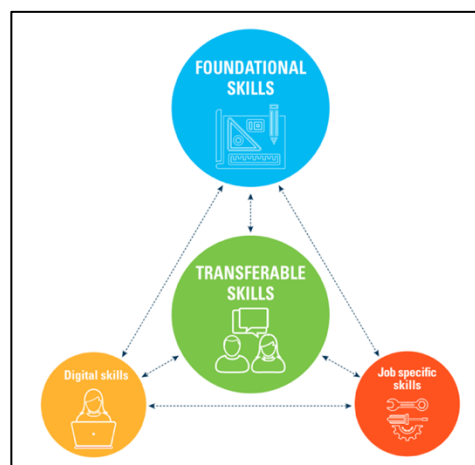
Pada penelitian ini, kata *skill* diterjemahkan menjadi kecakapan, sebagaimana terjemahan *life skill* menjadi kecakapan hidup (Rachman, 2009; Supriatna, 2007), dan *21st century skill* menjadi kecakapan abad ke-21 (Prayogi & Estetika, 2019). Dalam *Oxford Dictionary*, *skill* didefinisikan sebagai (1) kemampuan untuk melakukan sesuatu dengan baik (*ability to do something well*), dan (2) suatu bagian kemampuan atau jenis kemampuan tertentu (*a particular ability or type of ability*). *Skill* sering memiliki beberapa sinonim dan digunakan secara bergantian dengan *attributes*, *competencies*, dan *qualities* atau dikategorikan dalam kategori yang berbeda, seperti pada *soft skill* dan *hard skill* (Mantai & Marrone, 2022).

Sebagai generasi muda, mahasiswa membutuhkan seperangkat *skill* baru untuk menghadapi tuntutan terhadap perubahan dunia dan kemajuan teknologi (Erdem et al., 2019). Dunia industri membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten untuk menghasilkan produk yang berkualitas dan berdaya saing, yang menyebabkan industri harus jeli dalam mempekerjakan tenaga kerja yang sesuai dengan keahliannya, termasuk tenaga kerja yang kompeten dalam aspek *hard skills* dan aspek *transferable skills* (Ana et al., 2020). Sementara itu, lulusan sarjana harus memiliki kombinasi kecakapan teknis dan *transferable skills* agar sukses dalam dunia kerja di abad ke-21 (Warren, 2021). Kedua pernyataan tersebut menunjukkan bahwa kompetensi tenaga kerja di abad ini adalah memiliki kecakapan teknis dan *transferable skills*.

Transferable skills merupakan istilah umum yang digunakan dalam bidang pendidikan, yaitu kecakapan-kecakapan yang dikembangkan dalam satu situasi (pendidikan) dan berguna ketika dipindahkan ke situasi lain (pekerjaan) (Fallows & Steven, 2000; Muhamad, 2012). *Transferable skills* didefinisikan sebagai kecakapan yang diperoleh dalam satu keadaan yang dapat diterapkan pada keadaan yang baru dan sebagai dasar untuk mengembangkan karier (Yena, 2020), dan dapat berfungsi sebagai jembatan dari pendidikan ke pekerjaan dan/atau dari satu karier ke karier lainnya (Eurodoc, 2018).

Transferable skills, juga dikenal sebagai kecakapan hidup, *soft skills*, atau kecakapan sosio-emosional yang memungkinkan generasi muda untuk menjadi pembelajar yang gesit, adaptif, dan warga negara yang siap menghadapi tantangan pribadi, akademik, sosial, dan ekonomi (UNICEF, 2019). Dalam survei yang dilakukan oleh Departemen Tenaga Kerja Amerika Serikat mendapati bahwa kualitas pribadi tenaga kerja yang paling diinginkan oleh pemberi kerja adalah tanggung jawab, harga diri, manajemen diri, kemampuan bersosialisasi, dan integritas (Mynatt & Gibbons, 2011). Sementara dalam penelitian lain, para manajer menegaskan permintaan *transferable skills* yang harus dimiliki oleh tenaga kerja adalah kecakapan komunikasi tertulis dan lisan, kecakapan numerik dan digital, kepemimpinan, negosiasi, kecakapan memecahkan masalah, adaptasi, fleksibilitas, dan kemauan untuk belajar dan terus belajar (Muhamad, 2012).

Transferable skills memiliki nilai penting dalam perkembangan dunia industri. Hal ini mengindikasikan bahwa peserta didik harus memiliki *transferable skills* karena tuntutan pekerjaan dan tantangan kerja di dunia industri saat ini (Ana et al., 2020). Tantangan dunia industri dan dunia kerja mengakibatkan peserta didik membutuhkan satu kecakapan kunci yang menjadi penghubung seperangkat kecakapan penting seperti kecakapan dasar (*foundational skills*), kecakapan digital (*digital skills*), dan kecakapan spesifik dari suatu pekerjaan (*job specific skills*) agar dapat sukses dalam pendidikan, pekerjaan dan kehidupan (UNICEF, 2019). *Transferable skills* adalah kecakapan kunci yang dimaksud (Gambar 1.1).



Gambar 1.1
Kecakapan yang Dibutuhkan agar Sukses di Pendidikan, Pekerjaan, dan Kehidupan (Unicef, 2019)

Transferable skills juga kerap dikaitkan dengan *employability skills* atau kecakapan kerja (Andrews & Higson, 2008; Eurodoc, 2018; Kenayathulla et al., 2019; Muhamad, 2012; Weber et al., 2018). Para peneliti, pendidik, dan pengusaha setuju bahwa *transferable skills* ini sangat penting (Warren, 2021). Dalam dunia industri dan dunia kerja, semakin banyak pengusaha mencari kandidat yang memiliki *transferable skill*, di samping persyaratan teknis dan pendidikannya (Collins-Nelsen et al., 2021). Dunia industri dan dunia kerja merupakan dua padanan istilah yang sering digunakan bersamaan untuk menggambarkan dunia kerja di bidang industri dan non industri (seperti aktivitas pekerjaan pada suatu lembaga, atau instansi pemerintah, atau swasta). Kemdikbud menulis kedua padanan istilah ini dengan akronim IDUKA (Industri dan Dunia Kerja) (Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi, 2020; Rojaki, 2023).

Di Indonesia, beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa *transferable skills* rata-rata mahasiswa masih rendah, dimana 40% mahasiswa memiliki *transferable skills* yang sangat kurang (Indrawan, 2019; Setiawan et al., 2018), dan perlu dilakukan peningkatan *transferable skills* pada mahasiswa (Setiawan et al., 2018). Sementara itu, dosen memiliki rata-rata skor persepsi yang lebih tinggi pada semua indikator *transferable skills* dibandingkan dengan mahasiswa (Setiawan et al., 2018). Namun, baik mahasiswa maupun dosen, skor tertinggi *transferable skills*-nya adalah kecakapan kolaboratif dan skor terendah adalah kecakapan kewirausahaan.

Rendahnya *transferable skills* pada mahasiswa tentu menjadi suatu masalah penting yang harus ditangani, mengingat *transferable skills* sangat dibutuhkan oleh dunia industri (Ana et al., 2020). Transisi *transferable skills* dari dunia pendidikan ke dunia industri dan dunia kerja, dengan mempertimbangkan apa yang dibutuhkan dalam situasi kerja dan menerapkannya kembali ke dalam pendidikan, atau disebut dengan “*reverse transfer*” (Muhamad, 2012). Terdapat keterkaitan antara dunia pendidikan dan dunia kerja, dimana kecakapan-kecakapan yang dikembangkan di dunia pendidikan seyogyanya sesuai dengan kecakapan yang dibutuhkan di dunia kerja, sehingga lulusan dapat terserap dengan baik di pasar kerja.

Konseptualisasi *transferable skills* diharapkan menjadi titik keberangkatan untuk investigasi bagaimana dan kapan konsep *transferable skills* diterapkan dan untuk penelitian empiris tentang strategi/cara mengembangkan dan mengevaluasi *transferable skills* pada mahasiswa (Olesen et al., 2020). Karena perubahan yang cepat di dunia kerja, *transferable skills* diakui sebagai hasil pembelajaran penting bagi mahasiswa di pendidikan tinggi (Olesen et al., 2020). Dengan kata lain, sudah menjadi suatu keharusan bagi lembaga pendidikan tinggi untuk memfasilitasi mahasiswanya mengembangkan kecakapan-kecakapan yang dibutuhkan untuk memasuki dunia kerja.

Universitas Syiah Kuala telah melakukan *user study* terhadap lulusannya untuk mengevaluasi *hard skill* dan *soft skill* alumni. Data hasil survei *user study* lulusan Universitas Syiah Kuala tahun 2021 menunjukkan beberapa karakteristik penting pada alumni, seperti kedisiplinan, kemampuan kerjasama, inisiatif, kemampuan kepemimpinan, kemampuan bernegosiasi, dan kemampuan bekerja dalam tekanan mendapatkan persentase kepuasan yang lebih rendah dibandingkan persentase pentingnya karakteristik tersebut dalam pekerjaan, berdasarkan penilaian pengguna lulusan (pimpinan di tempat kerja) (Sulaiman et al., 2021). Selain itu, penelitian terdahulu telah mengkaji kecakapan mahasiswa departemen pendidikan teknik mesin FPTK Universitas Pendidikan Indonesia pada indikator kecakapan berkomunikasi, kecakapan organisasi, kepemimpinan, kecakapan berpikir logis, daya juang, kecakapan bekerjasama, dan etika (Sormin, 2019). Hasil penelitian menunjukkan responden tergolong dalam kategori sedang dan rendah pada aspek kecakapan berkomunikasi (32.4%), kecakapan organisasi (44.1%), kepemimpinan (38.2%), kecakapan berpikir logis (36.3%), daya juang (37.3%), kecakapan bekerjasama (26.5%), dan etika (17.7%). Kecakapan-kecakapan yang diukur dalam penelitian tersebut bukan hanya diperlukan di dunia pendidikan, tapi juga di dunia kerja, yang merupakan indikator *transferable skills*.

Hasil *user study* dan penelitian terdahulu mengindikasikan perlu dilakukannya upaya pengembangan kecakapan mahasiswa baik di Universitas Syiah Kuala, maupun di Universitas Pendidikan Indonesia sebelum lulus dan sebelum memasuki dunia kerja. Upaya pengembangan ini dapat dilakukan dalam

beberapa cara, seperti melalui kegiatan rutin perkuliahan, kegiatan ekstrakurikuler, maupun kegiatan terbimbing dari dosen konselor atau konselor karier di universitas.

Pentingnya pengembangan *transferable skills* di perguruan tinggi sebagaimana telah disebutkan sebelumnya, ditunjang oleh hasil penelitian pada 162 orang karyawan dengan berbagai posisi (manajer, supervisor, staf administrasi, akuntan, resepsionis, layanan pelanggan, teknisi, dan perwakilan pemasaran) yang mengungkapkan bahwa sekitar 60% hingga 80% karyawan menyebutkan bahwa beberapa indikator *transferable skills* (seperti kecakapan komunikasi, kecakapan perencanaan, kecakapan interpersonal, kecakapan memecahkan masalah, kecakapan negosiasi, kecakapan mempengaruhi, dan kepemimpinan) lebih banyak dipelajari dan dikembangkan di tempat kerja dibandingkan dengan di perguruan tinggi, berbeda halnya dengan kecakapan numerik yang sangat dikembangkan di perguruan tinggi (Setyorini et al., 2022).

Pengembangan *transferable skills* pada mahasiswa telah dilakukan pada beberapa penelitian terdahulu dengan berbagai upaya dalam 10 tahun terakhir. Beberapa penelitian telah memasukkan *transferable skills* dalam kurikulum pembelajaran di jurusan atau mata pelajaran tertentu, seperti pada kurikulum pendidikan tinggi (Poon, 2014), kurikulum program studi akuntansi (Ng & Harrison, 2020), dan kurikulum pendidikan STEM (Chadha, 2006). Pembelajaran *transferable skills* akan membentuk mahasiswa menjadi tenaga kerja dengan kompetensi yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan industri untuk menghadapi persaingan (Ana et al., 2020).

Pengembangan *transferable skills* secara empiris juga telah dilakukan melalui berbagai pendekatan pembelajaran, seperti melalui *action learning* (Yeadon-Lee & Hall, 2013), *task-based learning* (O'Halloran, 2001), *blended learning* (Indrawan, 2019), *experiential learning* (Collins-Nelsen et al., 2021), dan pendekatan konstruktivis (Beck & Kosnik, 2006; Kocevar-Weidinger, 2004; Ocak et al., 2016). *Action learning* adalah pendekatan pembelajaran berbasis pengalaman. Pada *action learning*, kecakapan dikembangkan dengan berlandaskan pada filosofi bahwa belajar adalah tentang melakukan sesuatu yang berbeda, atau berperilaku berbeda, tentang menerapkan dan memanfaatkan kecakapan atau

pengetahuan baru, tentang berpikir secara berbeda, atau memiliki seperangkat nilai dan keyakinan baru (Yeadon-Lee & Hall, 2013).

Pendekatan selanjutnya adalah *Task-based learning* (TBL). Pendekatan ini digunakan dalam pengembangan *transferable skills* pada mahasiswa kedokteran. TBL memiliki keunikan yang memungkinkan seorang profesional kesehatan akan menemukan jati dirinya melalui beragam keadaan yang dialaminya. TBL mengakui pentingnya belajar tentang *task*, menuju pemahaman yang mendalam, untuk membentuk kemampuan melakukan *task*, dan mentransfer pengetahuan dan kecakapan (O'Halloran, 2001).

Blended learning yang digunakan dalam pengembangan *transferable skills* merupakan sebagai kombinasi dari metode pembelajaran tatap muka dan pembelajaran daring yang diintegrasikan dengan *Trikaya Parisudha* (Indrawan, 2019). Kearifan lokal masyarakat hindu di Bali ini terdiri atas *manacika* (berpikir yang benar), *kayika* (berbuat benar), dan *wacika* (berkata yang benar). Dalam penelitian tersebut, *blended learning* ditemukan dapat meningkatkan *transferable skills* dan hasil belajar mahasiswa pada mata kuliah Statistik dan Probabilitas. Sedangkan pada pendekatan *experiential learning*, mahasiswa diberikan peluang untuk mengembangkan *transferable skills* melalui program *experiential volunteer* sebagai program ko-kurikuler (Collins-Nelsen et al., 2021). Program ko-kurikuler dan konteks sosial dari *experiential learning* memainkan peran penting dalam pengembangan *transferable skills*.

Sebagaimana desain intervensi, lingkungan belajar yang disediakan juga menjadi faktor yang signifikan dalam pengembangan *transferable skills*. Lingkungan belajar kolaboratif dipandang menjadi kunci dalam upaya pengembangan *transferable skills* pada mahasiswa, seperti kemampuan komunikasi, bekerja dalam tim, pemecahan masalah, bertanya, berpikir logis, kreatif dan kritis, membuat analisis, dan bertanggung jawab (Aksal et al., 2008).

Dalam teori konstruktivis, lingkungan belajar yang kaya dapat membantu peserta didik belajar melalui keterlibatan dengan orang lain, diskusi dan kolaborasi dalam konteks sosial (Beck & Kosnik, 2006; Kocevar-Weidinger, 2004; Ocak et al., 2016). Oleh karena itu, melalui berbagai kegiatan pembelajaran kolaboratif dan

pengalaman, mahasiswa dapat mengembangkan *transferable skills*. Pembelajaran kolaboratif dan kegiatan pembelajaran melalui pengalaman, portofolio, dan refleksi dapat membantu mahasiswa sebagai peserta didik dalam membangun pengetahuan dan mengembangkan *transferable skills* (Gilbert et al., 2004; Patterson & Bell, 2001).

Pengembangan *transferable skills* pada mahasiswa dalam kehidupan akademiknya akan bermanfaat dalam kariernya di masa depan. Dalam konteks bimbingan dan konseling, pengembangan *transferable skills* merupakan salah satu tujuan dari bimbingan dan konseling pada bidang karier. Bimbingan karier mencakup semua komponen layanan dan kegiatan di lembaga pendidikan, lembaga dan organisasi lain yang menawarkan konseling dan program terkait karier (Zunker, 2006). Bimbingan karier juga mengacu pada program instruksi terorganisir yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan diri tentang pekerjaan, memberikan informasi pekerjaan, mengajarkan kecakapan pengambilan keputusan yang efektif, dan meningkatkan kemampuan individu untuk menghadapi transisi kehidupan (Leong, 2008).

Bimbingan karier untuk mahasiswa adalah proses bantuan untuk memfasilitasi mahasiswa agar dapat mengenal dan memahami dirinya, mengenal dunia kerja, dan mengembangkan masa depannya sesuai dengan rancangan kehidupannya (Yusuf & Sugandhi, 2020). Bimbingan karier untuk mahasiswa sebagai orang dewasa akan membantu mengembangkan dan mempertahankan *transferable skills* yang berguna dalam berbagai konteks pekerjaan (Leong, 2008).

Setiap perguruan tinggi menyelenggarakan pelayanan bimbingan dan konseling melalui suatu unit yang ditetapkan oleh pimpinan perguruan tinggi yang bersangkutan (Dirjen PMPTK, 2007; Yusuf & Sugandhi, 2020). Secara tradisional, ada lima model utama yang diikuti oleh pusat konseling perguruan tinggi/universitas, yaitu (1) Konseling sebagai psikoterapi, menekankan konseling jangka panjang dengan persentase mahasiswa yang kecil. Dalam model ini, konselor fokus pada perubahan kepribadian mahasiswa, sedangkan masalah vokasional dan pendidikan lainnya dirujuk kepada penasihat akademik mahasiswa; (2) Konseling sebagai bimbingan vokasional/karier, menekankan pada upaya

bantuan akademik dan karier untuk membantu mahasiswa menjadi produktif. Dalam model ini, konselor menangani mahasiswa yang memiliki keraguan secara akademik, dan karier, sedangkan masalah pribadi dan emosional di-*referral* ke lembaga lain; (3) Konseling sebagaimana yang didefinisikan secara tradisional, menekankan berbagai layanan konseling dalam empat bidang layanan yaitu pribadi, sosial, akademik, dan karier. Pada model ini, konseling memiliki peran yang beragam; (4) Konseling sebagai konsultasi, menekankan Kerjasama dengan berbagai organisasi yang berdampak langsung pada Kesehatan mental mahasiswa. Konselor pada model ini menawarkan layanan tidak langsung kepada mahasiswa melalui intervensi strategis; dan (5) Konseling sebagai upaya menyeluruh sebagai sistem komunitas yang interaktif, dan saling bergantung. Pada model ini, staf pusat konseling bekerja secara interaktif dengan anggota komunitas lain di perguruan tinggi untuk menciptakan lingkungan yang sehat secara mental, dan menggunakan personel dan sumber daya lainnya di dalam kampus (Gladding, 2018).

Di Universitas Syiah Kuala, layanan bimbingan dan konseling dilakukan oleh dosen bimbingan dan konseling di Unit Layanan Bimbingan dan Konseling, sementara pelatihan, seminar, dan mentoring persiapan karier diselenggarakan oleh Pusat Pengembangan Karier (*Career Development Center/CDC*), sedangkan di Universitas Pendidikan Indonesia, layanan bimbingan dan konseling serta pengembangan karier diselenggarakan oleh Badan Bimbingan dan Konseling dan Pengembangan Karier (BKPK). Di jenjang perguruan tinggi, mahasiswa sebagai konseli difasilitasi, baik dalam penumbuhan karakter maupun penguasaan *hard skills* dan *soft skills* yang diperlukan dalam perjalanan hidup dan persiapan karier, sehingga di jenjang Perguruan Tinggi pelayanan bimbingan dan konseling lebih difokuskan pada pematapan karier (Dirjen PMPTK, 2007).

Layanan karier di perguruan tinggi dapat berkisar dari layanan konseling karier khusus (baik di pusat pengembangan karier atau di pusat konseling universitas), hingga layanan karier yang diberikan oleh pembimbing, dosen, dan personel layanan mahasiswa (Swanson & Fouad, 2020). Secara umum, mahasiswa mungkin memerlukan bantuan dalam mengambil keputusan, mengelola kecemasan akan keragu-raguan, dan merencanakan langkah selanjutnya.

Tergantung pada institusi, konselor karier perguruan tinggi membantu mahasiswa yang menjalani pendidikan di perguruan tinggi dalam keadaan “ragu-ragu” tentang jurusannya atau ingin pindah ke jurusan yang lain, dan membantu mahasiswa dalam mengeksplorasi berbagai pilihan dan membangun kecakapan pengambilan keputusan. Konselor karier perguruan tinggi juga membantu transisi mahasiswa ke lingkungan setelah kuliah, seperti bekerja, magang, atau pendidikan lebih lanjut (Swanson & Fouad, 2020). Di beberapa institusi, permasalahan ini ditangani oleh pusat konseling perguruan tinggi atau universitas dan pusat karier secara terpisah membantu siswa dalam kecakapan kerja (*employability skills*).

Studi pendahuluan dilakukan melalui wawancara terhadap sekretaris Unit Layanan Bimbingan dan Konseling, dan Ketua Pusat Pengembangan Karier (*Career Development Center/CDC*) Universitas Syiah Kuala. Berdasarkan hasil wawancara ditemukan fakta bahwa kegiatan bimbingan dan konseling yang diselenggarakan oleh Unit Layanan Bimbingan dan Konseling selama ini belum terfokus pada layanan karier. Sementara kegiatan-kegiatan yang mendukung karier di Pusat Pengembangan Karier Universitas Syiah Kuala difokuskan pada mahasiswa semester akhir atau *fresh graduate* dari Universitas Syiah Kuala yang dilakukan dalam format *mentoring* persiapan karier yang terbatas pada 30 orang peserta, format pelatihan (*workshop*) yang terbatas pada 40 peserta dengan materi yang berkaitan dengan hal-hal teknis yang harus dikuasai oleh calon tenaga kerja sebelum melamar pekerjaan seperti penulisan *Curriculum Vitae* (CV), wawancara kerja, dan strategi TPA dan psikotes, dan format seminar yang dibatasi pada 150 orang peserta dengan berbagai materi persiapan karier dengan pemateri yang diundang dari instansi/lembaga/BUMN.

Merujuk pada temuan empiris dari penelitian terdahulu dan hasil studi pendahuluan, penelitian ini menawarkan strategi bimbingan karier untuk mengembangkan *transferable skills* yang berlandaskan pada teori konstruktivis yang menyediakan lingkungan belajar yang memfasilitasi mahasiswa sesuai dengan hakikatnya sebagai pembelajar yang aktif.

1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Fakta empirik dan landasan teoretik yang telah diuraikan di atas mengindikasikan bahwa pengembangan *transferable skills* mahasiswa, yang melingkupi kecakapan dalam belajar, kecakapan dalam pengembangan diri ke arah positif, dan kecakapan dalam hubungan sosial, merupakan wilayah kajian bimbingan karier. Bimbingan karier merupakan salah satu dari banyak jenis layanan karier. Layanan karier merupakan tindakan yang disengaja dengan tujuan untuk meningkatkan beberapa aspek pengembangan karier individu, termasuk kecakapan-kecakapan yang menunjang karier (D. Brown, 2014). Selain bimbingan karier, jenis layanan karier lainnya adalah program pengembangan karier, pendidikan karier, konseling karier, informasi karier, dan pembinaan karier.

Bimbingan karier adalah konvergensi layanan yang berfokus pada pertumbuhan pribadi, karier dan penyesuaian pendidikan, yang membantu individu untuk memilih, masuk, dan/atau kemajuan dalam suatu pekerjaan (Myrick, 2011). Pada pengertian lain, bimbingan karier adalah upaya sistematis yang dirancang untuk mempengaruhi berbagai aspek pengembangan karier kelompok klien, seperti siswa sekolah menengah atau mahasiswa (D. Brown, 2014).

Bimbingan karier memenuhi kebutuhan perkembangan mahasiswa sebagai bagian integral dari pendidikan. Bimbingan karier terkait dengan perkembangan kemampuan kognitif, afektif, dan psikomotorik dalam mengembangkan kecakapan yang membantu dirinya memasuki dunia kerja dan kehidupan sosial yang terus menerus berubah (Yusuf & Sugandhi, 2020). Salah satu kecakapan yang membantu mahasiswa untuk dapat bertahan dan beradaptasi di dunia kerja dan kehidupan sosial yang terus menerus berubah seiring dengan perubahan zaman dan kemajuan teknologi adalah *transferable skills*.

Hasil survei Uni Eropa tentang pengembangan *transferable skills* di sektor pendidikan mendapati bahwa lembaga pendidikan dasar, menengah, dan tinggi sampai saat ini hanya terhubung secara marginal dalam pengembangan *transferable skills*, sehingga kemudian mengembangkan beberapa kegiatan yang bersifat sporadik dan tidak terkait secara sistematis dengan dunia usaha (European Commission, 2011). Lebih lanjut, survei Uni Eropa mendapati bahwa *initial*

education/training terlalu berfokus pada perolehan pengetahuan dan kurang fokus pada pengembangan *transferable skills* karena metode pembelajaran yang digunakan kurang melibatkan keaktifan dan pemikiran kritis dari peserta didik, sehingga dianggap gagal memenuhi tuntutan pasar tenaga kerja, dan mengabaikan persyaratan pemberi kerja dalam kurikulum pendidikannya (European Commission, 2011). Yang dimaksud dengan *initial education* adalah pendidikan formal yang ditempuh oleh individu sebelum pertama kalinya memasuki ke pasar tenaga kerja, yaitu mulai dari pendidikan anak usia dini, pra-sekolah dasar, sekolah dasar dan menengah, politeknik, universitas dan di lembaga pasca sekolah menengah lainnya (UOE, 2018).

Pembelajaran yang melibatkan keaktifan dan pemikiran kritis peserta didik adalah strategi yang dapat digunakan dalam mengembangkan *transferable skills* (Aksal et al., 2008; Beck & Kosnik, 2006; European Commission, 2011; Kocevar-Weidinger, 2004; Ocak et al., 2016). Merujuk pada temuan empirik tersebut, strategi konstruktivis dapat memfasilitasi mahasiswa dalam menyediakan lingkungan belajar yang kolaboratif dan mendukung keaktifan mahasiswa dalam pengembangan *transferable skills*. Upaya pengembangan *transferable skills* bukan hanya dilakukan dalam kegiatan kurikuler dalam pembelajaran/perkuliahannya, namun ini juga menjadi salah satu tujuan dari layanan bimbingan dan konseling dalam bidang karier.

Penelitian terdahulu yang mengkaji tentang bimbingan karier bagi mahasiswa di universitas masih tergolong sedikit. Pada *data base* Scopus ditemukan sebanyak 11 artikel yang mengkaji tentang bimbingan karier di universitas sejak tahun 2010, salah satunya bertujuan untuk mengembangkan kesuksesan mahasiswa (Wierik et al., 2014). Penelitian lain mengkaji berbagai macam topik dalam bimbingan karier, yaitu kebutuhan akan bimbingan karier pada mahasiswa (Yang & You, 2010), bentuk bimbingan karier dan konseling karier di universitas (Sun & Yuen, 2012a), aplikasi teknologi informasi dalam bimbingan karier (L. J. Liu & Cheng, 2013), pengaruh budaya dalam praktik bimbingan karier di universitas (Hao et al., 2015), pengembangan model kerja bimbingan karier (teoritis dan terapan) dengan siswa dan mahasiswa kejuruan dalam sistem integrasi “Sekolah – Perguruan Tinggi – Perusahaan” (Sibgatova, Gilmanshina, et al., 2015),

potensi pedagogis dari kursus bimbingan karier elektif “Perencanaan Karier Profesional” (Sibgatova, Sabirov, et al., 2015), bimbingan karier di universitas yang mendukung mobilitas sosial (Christie, 2016), bimbingan karier dengan menggunakan sosial media (Alim, 2019), inovasi dalam bimbingan karier bagi mahasiswa di universitas (Udagama et al., 2019), dan bentuk komunikasi dalam sosialisasi bimbingan karier kepada calon mahasiswa (Uleanya et al., 2020).

Penelitian terdahulu tentang bimbingan karier bagi mahasiswa dan *transferable skills* sebagaimana yang telah diuraikan dalam latar belakang kajian, belum mengakomodasi konfigurasi konstruk *transferable skills* dalam konteks pendidikan dan pekerjaan, dinamika *transferable skills* pada mahasiswa, dan rumusan strategi bimbingan karier yang dapat mengembangkan *transferable skills* mahasiswa. Untuk itu, fokus penelitian ini adalah pengembangan strategi bimbingan karier untuk mengembangkan *transferable skills* mahasiswa.

Berdasarkan fakta-fakta tersebut, penelitian ini berupaya untuk menjawab rumusan masalah utama yaitu “Bagaimana strategi bimbingan karier konstruktivis untuk mengembangkan *transferable skills* mahasiswa?” Secara lebih rinci, masalah utama tersebut diturunkan menjadi pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- a. Seperti apa profil *transferable skills* pada mahasiswa Universitas Syiah Kuala dan Universitas Pendidikan Indonesia?
- b. Bagaimana konfigurasi *transferable skills* dalam perspektif mahasiswa, dosen, dan karyawan?
- c. Bagaimana rumusan strategi bimbingan karier konstruktivis untuk mengembangkan *transferable skills* mahasiswa?
- d. Bagaimana fisibilitas strategi bimbingan karier konstruktivis dalam mengembangkan *transferable skills* mahasiswa?

1.3 Tujuan Penelitian

Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk menghasilkan strategi bimbingan karier konstruktivis yang fisibel untuk mengembangkan *transferable*

skills mahasiswa. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk menghasilkan fakta empirik tentang:

- a. Profil *transferable skills* pada mahasiswa Universitas Syiah Kuala dan Universitas Pendidikan Indonesia.
- b. Konfigurasi *transferable skills* dalam perspektif mahasiswa, dosen, dan karyawan.
- c. Rumusan strategi bimbingan karier konstruktivis untuk mengembangkan *transferable skills* mahasiswa.
- d. Fisibilitas strategi bimbingan karier konstruktivis untuk mengembangkan *transferable skills* mahasiswa.

1.4 Manfaat Penelitian

Secara teoretis, hasil penelitian ini akan memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu bimbingan dan konseling pada bidang bimbingan karier. Hasil penelitian ini memperluas pemahaman tentang teori konstruktivis, yaitu penerapan prinsip-prinsip dan metode dalam teori konstruktivis dapat diintegrasikan ke dalam proses bimbingan karier untuk mengembangkan *transferable skills* mahasiswa. Penelitian ini juga memberikan wawasan baru tentang pentingnya *transferable skills* dalam pengembangan karier mahasiswa.

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk praktik bimbingan karier di perguruan tinggi untuk mengoptimalkan pengembangan *transferable skills* mahasiswa. Selain itu, Skala *Transferable Skills* yang dikembangkan dalam penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh konselor di perguruan tinggi untuk mengevaluasi *transferable skills* mahasiswa secara berkala, dan dapat menjadi alat diagnosis area kecakapan yang perlu ditingkatkan pada diri mahasiswa.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gagasan penelitian selanjutnya di masa depan, yaitu dengan mengeksplorasi berbagai faktor yang mempengaruhi *transferable skills* mahasiswa, mengeksplorasi peran dosen dan perguruan tinggi dalam pengembangan *transferable skills* mahasiswa, serta

mengkaji lebih luas tentang berbagai strategi yang dapat digunakan untuk mengembangkan *transferable skills* mahasiswa.

1.5 Struktur Disertasi

Dalam rangka merumuskan strategi bimbingan karier konstruktivis untuk mengembangkan *transferable skills* mahasiswa, disusun struktur organisasi disertasi. Disertasi ini terdiri dari lima bab, dimana kandungan setiap bab membentuk gambaran utuh tentang topik yang diteliti.

Bab pertama berisi pendahuluan yang memaparkan tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah dan pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat teoretis dan praktis yang diperoleh dari hasil penelitian dan deskripsi struktur organisasi disertasi.

Pada bab kedua, dijelaskan tentang landasan teoretik berkaitan dengan kedua variabel yang diteliti yaitu variabel bimbingan karier konstruktivis dan *transferable skills*. Kajian teoretik dimulai dengan uraian tentang tinjauan filsafiah bimbingan karier konstruktivis, tinjauan teori belajar konstruktivis sebagai landasan bimbingan karier, dan *transferable skills* sebagai tujuan bimbingan karier. Kajian empirik berdasarkan analisis literatur dan riset terdahulu juga dipaparkan dalam bab dua. Hasil kajian teoretik dan empirik membangun kerangka pikir untuk penelitian ini yang dinarasi dan visualisasikan dalam diagram alur di bagian akhir bab dua.

Bab ketiga berisi tentang metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, mulai dari pendekatan dan jenis penelitian yang digunakan, lokasi dan partisipan yang terlibat dalam penelitian, prosedur penelitian, teknik pengumpulan dan diakhiri dengan teknik analisis data.

Pada bab keempat, dipaparkan dengan jelas hasil penelitian yang diperoleh berdasarkan kajian lapangan dengan mengikuti prosedur penelitian yang dirancang dalam bab tiga. Hasil penelitian merupakan jawaban dari enam pertanyaan penelitian, sedangkan pembahasan adalah analisis lebih lanjut berdasarkan temuan

penelitian. Pada bab keempat ini juga disajikan implikasi hasil penelitian dan keterbatasan penelitian yang telah dilakukan.

Bab lima merupakan bab terakhir yang menyajikan simpulan yang diperoleh dari serangkaian proses penelitian, dan rekomendasi yang ditujukan kepada pihak-pihak tertentu berdasarkan implikasi hasil penelitian.