

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori.

1. *Self-Perceived Employability*

a. Definisi *Self-Perceived Employability*

Employability dalam penelitian ini sebagai fenomena subjektif yang didasarkan pada persepsi dan keyakinan yang dimiliki individu atau disebut *self-perceived employability*. Rothwell dan Arnold mendefinisikan *self-perceived employability* sebagai persepsi individu terhadap kemampuannya untuk mempertahankan pekerjaan yang dimiliki atau mendapat pekerjaan yang diinginkan.³³ Definisi lain *self-perceived employability* juga diberikan Rothwell, Hebert dan Rothwell sebagai kemampuan yang dirasakan individu untuk dapat memperoleh pekerjaan secara berkelanjutan sesuai dengan tingkat kualifikasi yang dimiliki.³⁴

Berdasarkan pemaparan di atas, maka *self-perceived employability* adalah persepsi yang dirasakan individu untuk dapat mempertahankan atau memperoleh pekerjaan secara berkelanjutan sesuai dengan tingkat kualifikasi yang dimiliki.

³³ Rothwell dan Arnold, "Self-Perceived Employability: Development and Validation of a Scale," 25.

³⁴ Rothwell, Herbert, dan Rothwell, "Self-Perceived Employability: Construction and Initial Validation of a Scale for University Students," 2.

b. Aspek-aspek *Self-Perceived Employability*

Rothwell, Herbert dan Rothwell mengidentifikasi empat aspek yang membentuk *self-perceived employability*, yaitu:³⁵

1) *Self-Belief*

Merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya yang dianggap layak untuk dipekerjakan oleh suatu organisasi atau perusahaan.

2) *My University*

Sejauh mana persepsi individu tentang kemungkinan dipekerjakan dipengaruhi oleh nama atau reputasi universitas tempat mereka belajar. Tidak hanya itu, peringkat universitas turut diperhitungkan juga.

3) *My Field of Study*

Sejauh mana bidang studi yang ditekuni oleh individu memengaruhi persepsinya tentang kemungkinan dipekerjakan

4) *The State of the External Labour Market*

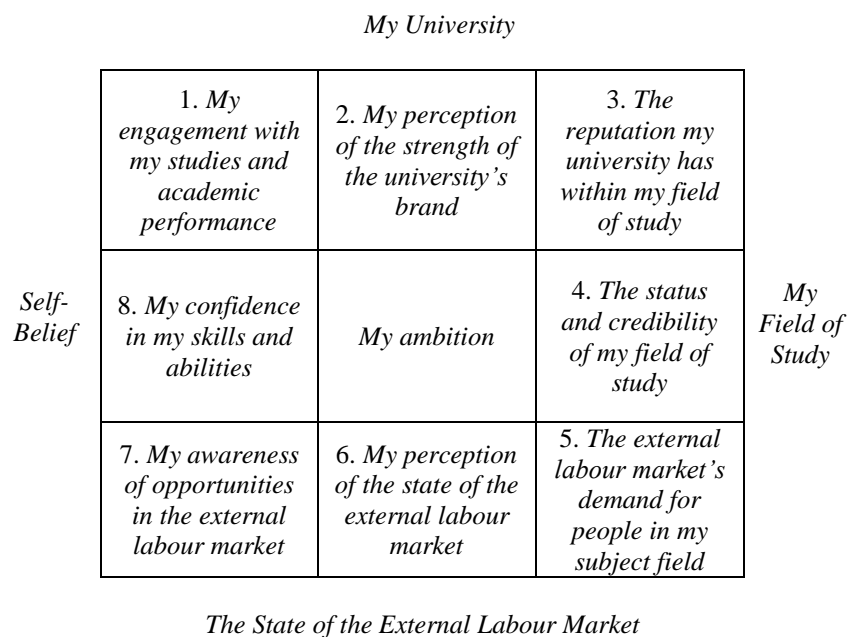
Kondisi di pasar tenaga kerja yang mempengaruhi persepsi individu tentang kemungkinan dipekerjakan.

Aspek-aspek ini tidak berdiri sendiri, namun terdapat interaksi di antara aspek tersebut seperti yang diilustrasikan pada matriks gambar 2.1. Sudut-sudut matriks pada ilustrasi dimaksudkan untuk mempresentasikan bagaimana interaksi itu terjadi. *My ambition* disajikan di tengah matriks sebagai *proxy* untuk persepsi kesuksesan

³⁵ Rothwell, Herbert, dan Rothwell, 3.

karir masa depan. Faktor ini dipahami sebagai kemauan dan komitmen individu untuk mencapai tujuan profesional mereka dan adopsi tindakan nyata untuk mewujudkan dan mempertimbangkan pentingnya karir untuk realisasi diri.³⁶ *My ambition* merupakan sebuah refleksi atau cerminan dari persepsi keyakinan individu tersebut.³⁷

Gambar 2. 1 Student Self-Perceived Employability



(Sumber: Rothwell, Herbert, dan Rothwell, (2008):3)

Dari matriks di atas maka dapat dilihat, bahwa sel 1 “*My engagement with my studies and academic performance*” merupakan keterlibatan individu dengan studi dan kinerja akademik individu yang menunjukkan interaksi antara aspek *self-belief* dengan *my*

³⁶ Giovanni Schettino, Leda Marino, dan Vincenza Capone, “The Impact of University-Related Variables on Students’ Perceived Employability and Mental Well-Being: An Italian Longitudinal Study,” *Sustainability* 14, no. 2671 (2022): 3.

³⁷ Khairurahman dan Wicaksono, “Hubungan Antara Psychological Capital dengan Self-Perceived Employability Pada Mahasiswa Vokasi Universitas Airlangga,” 76.

university, sel 3 “*The reputation my university has within my field of study*” merupakan reputasi universitas individu dalam bidang studi individu yang menunjukkan interaksi antara aspek *my university* dengan *my field of study*, sel 5 “*The external labour market’s demand for people in my subject field*” merupakan permintaan pasar tenaga kerja eksternal untuk orang-orang di bidang subjek individu yang menunjukkan interaksi antara aspek *my field of study* dengan *the state of the external labour market*, dan sel 7 “*My awareness of opportunities in the external labour market*” merupakan kesadaran individu akan peluang di pasar tenaga kerja eksternal yang menunjukkan interaksi antara aspek *the state of the external labour market* dengan *self-belief*. Sedangkan pada sel 2 “*My perception of the strength of the university’s brand*” merupakan persepsi individu tentang kekuatan merk universitas yang mewakili pengaruh utama dari aspek *my university*, sel 4 “*The status and credibility of my field of study*” merupakan status dan kredibilitas bidang individu yang mewakili pengaruh utama dari aspek *my field of study*, sel 6 “*My perception of the state of the external labour market*” merupakan persepsi individu tentang keadaan pasar tenaga kerja yang mewakili pengaruh utama dari aspek kondisi pasar tenaga kerja, dan sel 8 “*My confidence in my skills and abilities*” merupakan keyakinan individu

pada keterampilan dan kemampuan individu yang mewakili pengaruh utama dari aspek *self-belief*.³⁸

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Self-Perceived Employability*

Disampaikan oleh Bernston, faktor situasional dan individu dinilai sebagai penentu *self-perceived employability*. Pasalnya, sejumlah faktor situasional dan individu memainkan peran penting dalam membentuk bagaimana situasi yang dirasakan oleh individu. Faktor-faktor tersebut yaitu:³⁹

1) Faktor Situasional

Faktor situasional merupakan salah satu bagian dalam pembentukan persepsi terhadap suatu situasi. Faktor ini terbagi menjadi tiga faktor, yaitu:

a) Struktur Pasar Tenaga Kerja

Faktor ini merupakan faktor penentu paling mendasar. Apabila tidak ada pekerjaan, maka sulit bagi individu untuk menilai diri mereka sebagai pekerja. Faktor ini dimisalkan dengan situasi ekonomi nasional. Peningkatan ekonomi akan menjadikan individu lebih mudah mendapatkan pekerjaan, sedangkan penurunan akan berdampak negatif pada kemungkinan individu untuk mendapatkan pekerjaan.

³⁸ Sei Khong Chong, "The Relationship between Self Directedness in Learning and Employability: A study at a Private University in Dubai" (Doctoral Disserrtation, Dubai, University of Leicester, 2018), 91.

³⁹ Bernston, "Employability Perceptions: Nature, Determinants, and Implications for Health and Well-being," 23–29.

b) Peluang di Pasar Tenaga Kerja

Faktor ini mengacu pada pasar tenaga kerja yang tersegmentasi. Serupa dengan teori Atkinson, membagi pasar tenaga kerja menjadi bagian inti dan periferal. Angkatan kerja inti ditujukan kepada individu yang memiliki kontrak permanen dan kondisi kerja yang baik, sedangkan periferal ditujukan kepada individu yang kondisi kerjanya lebih tidak stabil. Hal ini menunjukkan pentingnya posisi pasar tenaga kerja untuk peluang karir yang lebih luas.

c) Faktor Organisasi

Faktor ini terdiri dari apa yang dilakukan organisasi untuk memudahkan karyawan untuk dipekerjakan. Standar yang diterapkan organisasi saat mempekerjakan individu dapat memengaruhi seberapa sulit atau mudahnya pelamar kerja memasuki organisasi. Setelah dipekerjakan, faktor-faktor tertentu (kebijakan ketenagakerjaan, pengembangan dan perencanaan karir organisasi, dll) dapat mendorong atau menghambat upaya individu untuk meningkatkan *self-perceived employability*.

2) Faktor Individu

Selain faktor situasional, sejumlah faktor individu juga memiliki peran yang penting dalam pembentukan *self-perceived employability*. Individu yang berbeda yang berada dalam situasi

yang sama dapat menafsirkan kemungkinan mereka mendapatkan pekerjaan baru secara berbeda. Faktor-faktor individu tersebut, yaitu:

a) Pengetahuan dan Kemampuan

Pengetahuan dan kemampuan merupakan modal dasar individu untuk dapat dipekerjakan. Individu dengan pendidikan yang lebih tinggi serta berbagai keterampilan umum dan pengalaman pasar tenaga kerja memungkinkan untuk mendapat kesempatan lebih baik.

b) Modal Sosial

Modal sosial adalah bagaimana individu memiliki relasi sosial yang bernilai. Melalui pekerjaan dan relasi dengan orang lain, dapat memunculkan peluang karir bagi individu tersebut. Pengetahuan individu terkait pasar tenaga kerja itu sendiri, termasuk bagaimana pertukaran informasi melalui relasi tersebut berpengaruh terhadap *self-perceived employability*.

c) Sikap

Dalam konteks *employability*, sikap individu terkait bagaimana pendekatan yang dilakukan guna mendapat pekerjaan juga menjadi faktor yang penting. Beberapa contoh sikap tersebut, yaitu: kemampuan dalam beradaptasi dan fleksibilitas di dalam organisasi, kesediaan individu untuk bergerak aktif, dan sikap kemauan untuk belajar

maupun berubah berpengaruh terhadap *self-perceived employability*.

d) Demografi

Usia dan jenis kelamin dianggap memiliki pengaruh pada *self-perceived employability*. Dalam beberapa penelitian, laki-laki ditemukan memiliki pilihan yang lebih baik di pasar tenaga kerja dan karena itu dipandang lebih dapat dipekerjakan. Mengenai usia, penelitian telah menemukan bahwa individu yang lebih tua memiliki lebih banyak kesulitan daripada rekan kerjanya yang lebih muda dalam mencari pekerjaan.

e) Disposisi

Beberapa teori interaksionis termasuk disposisi neurotisme, afektif, harga diri dan efikasi diri membentuk persepsi individu akan situasinya. Bagaimana individu melihat kemungkinan untuk membentuk dan memengaruhi situasi yang dirasakan berpengaruh terhadap *self-perceived employability*.

2. Efikasi Diri

a. Definisi Efikasi Diri

Bagaimana individu bertingkah laku dalam kondisi tertentu tergantung dengan timbal balik antara kondisi kognitif dengan lingkungan, terutama faktor kognitif yang menyangkut keyakinan bahwa individu tersebut mampu atau tidak melakukan tindakan yang

memuaskan.⁴⁰ Hal ini sebagaimana didefinisikan oleh Bandura sebagai efikasi diri, yaitu suatu keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimiliki untuk melakukan kendali terhadap keberfungsian individu tersebut dan kejadian dengan lingkungan. Efikasi diri berdampak pada timbulnya dorongan dalam berperilaku guna menghadapi permasalahan yang terdapat di lingkungan hidupnya, sehingga individu dapat menyusun langkah pemecahan masalah.⁴¹

Alwisol menyebutkan efikasi diri sebagai persepsi diri sendiri sehubungan dengan seberapa baik diri dapat bekerja dalam keadaan tertentu. Efikasi diri berkaitan dengan keyakinan bahwa seseorang mampu melakukan tindakan yang diinginkan. Efikasi diri adalah penilaian diri, apakah dapat bertindak positif atau negatif, benar atau buruk, dan mungkin atau tidak mungkin dapat melakukan apa yang dibutuhkan.⁴²

Jeanne Ellis Ormod, dkk juga mendefinisikan efikasi diri sebagai suatu keyakinan bahwa individu mampu melaksanakan perilaku tertentu atau mencapai tujuan tertentu.⁴³ Efikasi diri beroperasi sebagai faktor kunci dalam sistem generatif kompetensi manusia. Sehingga, individu yang berbeda dengan keterampilan yang sama atau individu yang sama dalam keadaan berbeda, dapat

⁴⁰ Alwisol, *Psikologi Kepribadian* (Malang: UMM Press, 2018), 303.

⁴¹ Ahmad Saifuddin, *Psikologi Umum Dasar* (Jakarta: Prenada Media, 2022), 131–32.

⁴² *Psikologi Kepribadian*, 303.

⁴³ Jeanne Ellis Ormod, Eric M. Anderman, dan Lynley Anderman, *Educational Psychology: Developing Learners* (London: Pearson, 2017), 354.

berkinerja buruk, memadai, atau memuaskan tergantung pada fluktuasi keyakinan individu tersebut terkait efikasi diri.⁴⁴

Berdasarkan penjelasan tokoh-tokoh di atas, maka efikasi diri dapat disimpulkan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimiliki untuk mampu melaksanakan perilaku atau mencapai tujuan tertentu.

b. Aspek-aspek Efikasi Diri

Bandura mengemukakan setiap individu memiliki efikasi diri yang berbeda dengan individu yang lain berdasar tiga dimensi, yaitu:⁴⁵

1) Tingkat

Aspek ini merupakan persepsi individu terkait kemampuannya yang diukur dari tingkat kesukaran dengan berbagai jenis kesukaran tugas. Individu dengan tingkat kesukaran tugas yang tinggi, percaya mampu melakukan tugas yang sukar dan memiliki efikasi diri yang tinggi. Sementara itu, individu dengan tingkat kesukaran tugas yang rendah, memiliki kepercayaan diri yang rendah terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas-tugas dan memiliki efikasi diri yang rendah.

2) Kekuatan

Aspek ini merupakan pengalaman yang berpengaruh terhadap keyakinan individu. Pengalaman yang kurang atau lemah akan melemahkan keyakinan individu, sedangkan individu

⁴⁴ Bandura, *Self-Efficacy: The Exercise of Control*, 37.

⁴⁵ Tim Urdan dan Frank Pajares, *Self-Efficacy Beliefs of Adolescents* (USA: Information Age Publishing, 2006), 313–14.

yang memiliki keyakinan kuat pada kemampuan yang dimiliki akan tetap berupaya meskipun mengalami kesulitan atau hambatan.

3) Generalisasi

Aspek ini berkaitan dengan berbagai perilaku di mana individu percaya diri dengan kemampuan yang dimiliki. Apakah kemampuan tersebut terbatas pada aktivitas dan kondisi tertentu atau pada berbagai aktivitas dan kondisi yang bervariasi.

c. Faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Efikasi diri menurut Bandura dapat diubah, diperoleh, ditingkatkan maupun diturunkan, melalui sumber-sumber sebagai berikut:⁴⁶

1) Pengalaman Keberhasilan

Merupakan prestasi yang telah dibuat sebelumnya. Faktor yang paling signifikan dalam menentukan efikasi diri adalah kinerja masa lalu. Sementara kinerja yang berhasil meningkatkan efikasi diri, kinerja yang gagal menurunkan efikasi diri. Bergantung pada bagaimana prosesnya dilakukan, keberhasilan yang dicapai juga akan memiliki berbagai efek pada efikasi diri.

2) Pengalaman Orang Lain

Merupakan sumber yang didapat melalui model sosial. Mengamati keberhasilan dan kegagalan orang lain dengan kemampuan yang sebanding akan meningkatkan efikasi diri

⁴⁶ Bandura, *Self-Efficacy: The Exercise of Control*, 80–115.

seseorang dalam melakukan tugas yang sama, sedangkan mengamati kegagalan orang lain dengan kemampuan yang sebanding akan menurunkan efikasi diri seseorang. Pengalaman orang lain tidak akan berpengaruh besar ketika figur yang diperhatikan berbeda dengan diri pengamat.

3) Persuasi Verbal

Pengaruh dari sumber ini terbatas, namun dalam situasi yang tepat persuasi dari orang lain mampu mempengaruhi efikasi diri. Situasi tersebut yakni kepercayaan terhadap pemberi persuasi, dan sikap realistis dari apa yang dipersuasikan.

4) Keadaan Fisiologis dan Afektif

Efikasi diri dapat dipengaruhi oleh situasi yang menekan emosi individu. Individu akan mengenali perasaan cemas, takut, stres, dan gelisah sebagai tanda akan adanya peristiwa yang tidak diharapkan, dan individu akan cenderung menghindari situasi yang mengancam dan menekan tersebut. Individu melihat reaksi ini sebagai karakteristik yang menunjukkan tingkat efikasi diri yang lebih rendah. Suasana hati berdampak pada penilaian efikasi diri individu. Ketika individu dalam suasana hati yang baik, efikasi diri mereka akan meningkat, sedangkan ketika berada dalam suasana hati yang buruk, efikasi dirinya akan turun.

5) Informasi Tentang Kemampuan Diri

Efikasi diri individu akan meningkat jika individu mendapatkan informasi positif tentang dirinya, sedangkan efikasi

diri individu akan menurun jika individu mendapatkan informasi negatif tentang dirinya.

B. Kerangka Berpikir

Tingginya tingkat pengangguran terbuka (TPT) dari jenjang perguruan tinggi saat ini disebabkan adanya ketidak sesuaian kompetensi dan pendidikan yang dimiliki dengan permintaan pasar tenaga kerja.⁴⁷ Fenomena tersebut berhubungan dengan *self-perceived employability* atau kemampuan yang dirasakan individu untuk mencapai pekerjaan yang berkelanjutan yang sesuai dengan tingkat kualifikasi individu tersebut.⁴⁸

Self-perceived employability dinilai dapat membantu individu mengatasi transisi kerja di tengah antusiasnya pasar kerja saat ini. *Self-perceived employability* merupakan perspektif berorientasi masa depan yang berkaitan dengan individu beserta kemampuannya untuk secara proaktif mengatasi tantangan pasar kerja.⁴⁹

Efikasi diri menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *self-perceived employability*. Bandura mendefinisikan efikasi diri sebagai suatu keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimiliki untuk melakukan kendali terhadap keberfungsian individu tersebut dan kejadian dengan lingkungan.⁵⁰ Konseptualisasi efikasi diri berakar pada teori kognitif sosial Bandura, dimana individu, perilaku dan lingkungan berhubungan satu sama lain dalam kausalitas timbal balik. Bagaimana individu menafsirkan

⁴⁷ Herman, "Menhub Ungkap Kelemahan Pengembangan SDM Indonesia."

⁴⁸ Rothwell, Herbert, dan Rothwell, "Self-Perceived Employability: Construction and Initial Validation of a Scale for University Students," 2.

⁴⁹ Rothwell, Herbert, dan Rothwell, 2.

⁵⁰ Bandura, *Self-Efficacy: The Exercise of Control*, 37.

lingkungan, akan mempengaruhi pilihan dan perilaku individu. Individu berperan aktif dalam menciptakan lingkungan yang membentuk preferensi dan perilakunya.

Efikasi diri berdampak pada timbulnya dorongan dalam berperilaku guna menghadapi permasalahan yang terdapat di lingkungan hidupnya, sehingga individu dapat menyusun langkah pemecahan masalah.⁵¹ Alwisol menyebutkan efikasi diri sebagai persepsi diri sendiri sehubungan dengan seberapa baik diri dapat bekerja dalam keadaan tertentu. Efikasi diri berkaitan dengan keyakinan bahwa seseorang mampu melakukan tindakan yang diinginkan.⁵²

Efikasi diri yang tinggi dapat meningkatkan motivasi dan upaya individu dalam mencari pekerjaan. Individu dengan tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung memiliki keyakinan bahwa mereka memiliki keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan untuk berhasil di pasar kerja. Keyakinan ini mendorong individu untuk berusaha lebih keras dalam mencari peluang kerja, memperluas jaringan sosial, mengikuti pelatihan atau kursus tambahan, dan mengambil inisiatif dalam mengembangkan diri. Semua upaya ini meningkatkan peluang individu untuk memperoleh pekerjaan yang diinginkan dan pada gilirannya memengaruhi *self-perceived employability* mereka.⁵³

Efikasi diri yang tinggi juga dapat memperkuat kemampuan individu dalam menghadapi proses seleksi kerja. Proses seleksi kerja seringkali melibatkan tahapan seperti wawancara, tes psikologi, dan evaluasi

⁵¹ Saifuddin, *Psikologi Umum Dasar*, 131–32.

⁵² *Psikologi Kepribadian*, 303.

⁵³ Alexander D. Stajkovic dan Fred Luthans, "Self-Efficacy and Work-Related Performance: A Meta-Analysis," *Psychological Bulletin* 124, no. 2 (1998): 240–61.

keterampilan. Individu dengan tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi tahapan-tahapan tersebut. Mereka mampu mengatasi kecemasan dan stres yang sering terkait dengan proses seleksi kerja, serta mampu mengomunikasikan kelebihan dan kualifikasi mereka dengan lebih efektif. Hal ini dapat memberikan kesan yang positif kepada perekrut atau pewawancara, meningkatkan peluang individu untuk dianggap sebagai kandidat yang berkualitas dan mempengaruhi *self-perceived employability* mereka.⁵⁴

Self-perceived employability yang tinggi dapat meningkatkan keyakinan diri individu dalam kemampuan mereka untuk berhasil dalam karier. Individu yang percaya bahwa mereka memiliki peluang dan kemampuan untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkan akan memiliki tingkat efikasi diri yang lebih tinggi. Mereka akan merasa lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan dan peluang karier, serta lebih termotivasi untuk mengembangkan diri dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan mereka.⁵⁵

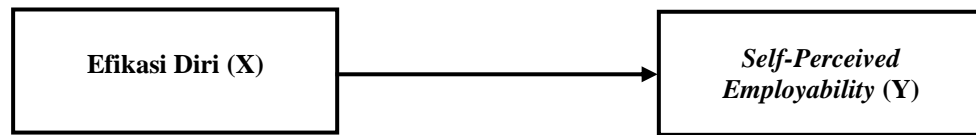
Berdasarkan uraian di atas, peneliti menduga adanya hubungan efikasi diri terhadap *self-perceived employability*. Efikasi diri yang kuat berpengaruh positif terhadap *self-perceived employability* secara positif. Sedangkan efikasi diri yang rendah akan berpengaruh negatif terhadap *self-perceived employability*

Berikut merupakan kerangka teoritis pada penelitian ini:

⁵⁴ Stajkovic dan Luthans.

⁵⁵ Mel Fugate, Angelo J. Kinicki, dan Blake E Ashforth, "Employability: A Psycho-Social Construct, Its Dimensions, and Applications," *Journal of Vocational Behavior* 65, no. 1 (2004): 14–38.

Gambar 2. 2 Kerangka Teoritis



C. Hipotesis Penelitian

Hipotesis pada suatu penelitian merupakan dugaan sementara yang berkenaan dengan hasil penelitian. Di dalam suatu penelitian hipotesis terdapat dua macam yaitu hipotesis yang diuji yang dinamakan sebagai hipotesis alternatif atau kerja (H_a) dan hipotesis nihil atau nol (H_0).⁵⁶ Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H_a : Ada hubungan positif antara efikasi diri dengan *self-perceived employability* pada lulusan baru fakultas Ushuluddin dan Dakwah IAIN Kediri gelombang I tahun 2022.

H_0 : Tidak ada hubungan positif antara efikasi diri dengan *self-perceived employability* pada lulusan baru fakultas Ushuluddin dan Dakwah IAIN Kediri gelombang I tahun 2022.

⁵⁶ Abd. Mukhid, *Metodologi Penelitian Pendekatan Kuantitatif* (Surabaya: CV. Jakad Media Publishing, 2021), 52–56.