Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi
http://url.unair.ac.id/cf758369
e-ISSN 2301-7090

ARTIKEL PENELITIAN

GAMBARAN *SELF-PERCEIVED EMPLOYABILITY* PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR UNIVERSITAS AIRLANGGA

GILANG PERDANA PUTRA & SEGER HANDOYO
Departemen Psikologi Industri dan Organisasi, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana gambaran *Self-Perceived Employability* pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Airlangga, penelitian ini didasari pada fenomena yang masih ada hingga saat ini mengenai banyaknya lulusan baru yang masih menganggur hal ini dikarenakan rendahnya *Self-Perceived Employability* pada mahasiswa tingkat akhir. Penelitian ini menggunakan kualitatif fenomenologi dengan menggunakan subjek sebanyak 3 orang, dimana 3 orang ini dipilih secara acak dari data awal yang masuk dalam bentuk kuesioner yang dibuat sendiri oleh peneliti berdasarkan teori *Self-Perceived Employability* (Hillage & Pollard, 1998) dan (Berntson, 2008) sebanyak 85 orang. 3 orang ini dipilih karena sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Ke 3 subjek tersebut kemudian di wawancarai menggunakan metode wawancara semi terstruktur dengan menggunakan teknik analisis data IPA (*Interpretative Phenomenological Analysis*) (Langdridge, 2007). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga subjek tersebut memiliki *Self-Perceived Employability* yang berbeda.

Kata kunci: employability, mahasiswa tingkat akhir, self-perceived employability.

ABSTRACT

The aim of this study was to describe self-perceived employability among final year college student in Universitas Airlangga. This study conducted based on recent phenomenon which numbers of unemployed fresh graduate student remain high due to their low self-perceived employability. This research conducted on 3 participants using phenomenology qualitative with selected participants chose randomly by the prior preliminary data collecting based on Self-Perceived Employability theory by (Hillage & Pollard, 1998) and (Berntson, 2008) that consisted of 85 participants. Selected participants chose because they fulfilled this research criterion. All 3 participants were interviewed using semi-structured interview and Interpretative Phenomenological Analysis (IPA) data analysis techniques based on (Langdridge, 2007). The results showed that all participants had different perceptions in Self Perceived Employability

Keywords: employability, final year college student, self-perceived employability.

*Alamat korespondensi: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Kampus B Universitas Airlangga Jalan Airlangga 4-6 Surabaya 60286. Surel: **seger.handoyo@psikologi.unair.ac.id**

Naskah ini merupakan naskah dengan akses terbuka dibawah ketentuan the Creative Common Attribution License (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0), sehingga penggunaan, distribusi, reproduksi dalam media apapun atas artikel ini tidak dibatasi, selama sumber aslinya disitir dengan baik.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia pada zaman globalisasi ini merupakan aspek penting bagi sebuah organisasi dan perusahaan (Legge, 1995 dalam (Armstrong, 2009). Dalam bidang lapangan kerja, terutama di Indonesia sebuah organisasi atau perusahaan tidak hanya berlomba-lomba untuk dapat bersaing dengan para kompetitor namun para perusahaan dan organisasi tersebut juga harus dituntut untuk mendapatkan kualitas tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan tersebut. Dari tahun ke tahun kualitas para pekerja terus meningkat, sehingga ini yang menyebabkan terjadinya persaingan mendapatkan pekerjaan menjadi semakin lebih berat. Ini salah satu yang sering dialami lulusan baru atau mahasiswa tingkat akhir dimana mereka diharapkan mampu bersaing dan memiliki kriteria serta standar yang sesuai dan telah ditetapkan oleh masing-masing perusahaan dan organisasi.

Menurut data ketenagakerjaan Indonesia, didapatkan bahwa pengangguran di Indonesia meningkat sebanyak 10 ribu orang hanya dalam kurun 6 bulan, dengan jumlah pengangguran dari 7,02 juta pada Februari 2016 hingga 7,03 juta orang pada Agustus 2016 (Fauzi, 2016). Lebih lanjutnya jumlah tingkat pengangguran lulusan Universitas justru malah meningkat dari 5.34% menjadi 6.22%. (Sawitri, 2016). Dari data yang telah dihimpun oleh BPS (Badan Pusat Statistika), para pekerja dengan pendidikan rendah justru lebih mendominasi dalam hal tersaring oleh lapangan pekerjaan. Sedangkan para mahasiswa malah sebaliknya, mereka yang telah menempuh pendidikan dan yang seharusnya lebih memiliki potensi yang lebih untuk bersaing meskipun secara kemampuan dan keahlian personal mereka justru cukup banyak yang bekerja di level terendah (Pool & Sewell, 2007). Mayoritas para pekerja saat ini ialah angkatan kerja yang sangat minim pengalaman, baik dilihat dari minimnya pendidikan menengah, hingga mahasiswa tingkat akhir sekalipun masih banyak diantara mereka yang belum pernah terjun ke dunia kerja. Para angkatan kerja ini pun menjadi seakan kesulitan untuk mendapat pekerjaan karena dari hasil beberapa penelitian mengindikasikan bahwa dengan adanya pengalaman sangatlah penting untuk membantu (Pool & Sewell, 2007)

Pemerintah sendiri memiliki kebijaksanaan dalam memperbaiki kinerja para tenaga kerja, ini termasuk indikasi bahwa hampir seluruh mahasiswa yang memasuki jenjang tingkat akhir belum memiliki *employability* sehingga muncul banyaknya pengangguran dengan tidak maksimalnya kesiapan dan ketersediaan tenaga kerja di Indonesia. *(Rothwell & Arnold, Self-Perceived Employability: Development and Validation of A Scale,* 2007) Menjelaskan bahwa *employability* adalah konsep yang berfokus terhadap kemampuan dan atribut yang dimiliki individu agar dapat bertahan dengan pekerjaan yang telah dilakukan sekarang atau menemukan pekerjaan lain yang sesuai. Konsep *employability* ini bukan hanya menggambarkan tentang para individu yang telah memiliki pekerjaan saja namun juga bagi individu yang belum memperoleh atau sedang mencari pekerjaan untuk dapat dipekerjakan. Bagi para pencari kerja yang dalam hal ini mahasiswa tingkat akhir atau *fresh graduate*, *employability* menunjukkan faktor faktor yang mempengaruhi yaitu berupa faktor eksternal yang berupa faktor situasional dan faktor yang berasal dari individu masing-masing yang bersifat internal (Berntson, 2008). Perlu ditekankan bahwa peranan individu tersebut sangat mempengaruhi dalam perkembangan karirnya serta individu tersebut diharapkan lebih mampu bertanggung jawab atas karirnya sendiri (Berntson, 2008). Ini sejalan dengan konsep *employability* dimana konsep ini memfokuskan individu sebagai pusatnya, kesimpulan yang dapat diambil adalah kemampuan, tanggung jawab serta beban atas apa yang dibutuhkan oleh perusahaan ada pada individu masing-masing (Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004).

Dari penjelasan diatas bisa dikatakan bahwa konsep ini menitikberatkan pada perspektif individu atau yang biasa disebut *self-perceived employability* yang dapat diartikan sebagai persepsi individu tentang sejauh mana individu tersebut memiliki nilai tawar yang lebih untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkan *(Rothwell & Arnold, Self-Perceived Employability: Development and Validation of A Scale*, 2007). Hal tersebut juga dijelaskan di penelitian sebelumnya bahwa pada intinya *employability* yang merupakan orientasi kemampuan inidividu menuju masa depan dalam berlomba-lomba menyambut pasar tenaga kerja (Rothwell, Herbert, & Rothwell, Self-Perceived *Employability:*

Construction and Initial Validation of a Scale for University Students, 2008). *Self-Perceived Employability* menekankan bahwa peran individu merupakan aspek yang paling mendasar, sebab sebuah kesuksesan karir individu tersebut sangat berkaitan dengan persepsi individu itu sendiri dalam mengetahui sejauh mana kemampuannya yang sekarang dapat digunakan dalam menjalani lingkungan pekerjaan yang akan dialaminya dimasa mendatang *(Rothwell & Arnold, Self-Perceived Employability: Development and Validation of A Scale*, 2007).

Dari penjelasan diatas, penulis kemudian ingin mengetahui gambaran dari *Self-Perceived Employability* pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Airlangga. Sebab sampai saat ini penelitian mengenai *self-perceived employability* telah banyak dibahas dan diangkat dalam beberapa skripsi serta jurnal, baik dalam maupun luar negeri dengan menggunakan kuantitatif dan tidak mendalam. Kemudian peneliti menggunakan metode kualitatif disebabkan keingintahuan lebih dalam peneliti mengenai kesiapan para mahasiswa tingkat akhir sehingga pada saat ini memunculkan fenomena banyaknya lulusan baru yang menganggur, serta hal-hal yang dapat mempengaruhi persepsi diri mereka.

METODE

Pada penelitian kali ini, penulis menggunakan pendekatan kualitatif untuk pengujian penelitian. Penulis menggunakan pendekatan yang secara natural dapat muncul di kehidupan sosial (Neuman, 2000). Penelitian penulis yang bertema gambaran *self-perceived employability* pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Airlangga, lebih membutuhkan penggalian informasi mendalam dengan tujuan lebih memahami potensi subjek. Oleh karena itu peneliti beranggapan bahwa pendekatan kualitatif lebih cocok dalam penelitian ini, selain itu pendekatan kualitatif berusaha menggunakan sebuah bukti dari berbagai sumber daripada hanya dengan penggunaan satu sumber saja (Yin, 2011).

Sampel diambil menggunakan teknik konstruk operasional *(theory-based/operational construct sampling)* yang berarti sampel dipilih berdasarkan dengan kriteria dan pertimbangan serta berdasarkan teori dan konstruk operasional sesuai dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Hal ini bertujuan supaya sampel benar-benar mewakili topik atau fenomena yang diteliti (Poerwandari, 2011). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan 2 teknik, dengan yang pertama adalah dengan menggunakan survei dalam bentuk kuesioner yang sudah diadaptasi dari penelitian sebelumnya serta menggali informasi dengan wawancara. Peneliti menggunakan tipe wawancara *qualitative interview,* yaitu peneliti akan mengikuti alur narasumber saat terjadinya percakapan dengan relasi longgar serta tetap memberikan pertanyaan sesuai alur pedoman wawancara. Penelitian ini menggunakan 3 orang subjek yang sudah dipilih sesuai prosedur penelitian.

HASIL PENELITIAN

Analisis Data Subjek 1

Subjek pertama di kategorikan sebagai Mahasiswa yang memiliki *Self-Perceived Employability* yang tinggi. Hal ini diperkuat dengan skor 29 pada kuesioner yang dibuat oleh peneliti serta didukung beberapa temuan faktor yang mempengaruhi *Self-Perceived Employability*. Faktor pertama adalah Reputasi Universitas dimana subjek mengatakan bahwa pengetahuan dan keahlian seseorang sangat diperlukan disamping dari nama Universitas serta prodi yang mereka ambil. Faktor kedua adalah *Social Capital* dimana subjek mengatakan bahwa dirinya ikut bergabung dengan beberapa komunitas, tujuan subjek mengikuti komunitas ini memang dimaksudkan untuk mengenal orang orang baru dan menjalin relasi

dengan orang dan lingkungan yang baru. Faktor ketiga adalah Sikap dalam hal ini subjek menggambarkan dirinya sebagai orang yang tidak mudah untuk akrab di lingkungan baru, namun subjek juga mengatakan bahwa dengan rokok dan kopi dirinya bisa mencoba membaur dengan luwes pada orang dan lingkungan baru. Dan faktor yang keempat adalah demografis atau yang biasa disebut *gender* dan usia disini subjek menggambarkan bahwa di perusahaan-perusahaan saat ini sangat sulit dalam mencari HRD Laki laki, karena menurut subjek HRD wanita kurang bisa di hormati.

Analisis Data Subjek 2

Subjek kedua dikategorikan sebagai Mahasiswa yang memiliki *Self-Perceived Employability* yang rendah. Hal ini diperkuat dengan skor 20 pada kuesioner yang dibuat oleh peneliti serta didukung beberapa temuan serta didukung beberapa temuan faktor yang mempengaruhi *Self-Perceived Employability.* Faktor pertama adalah Reputasi Universitas dimana subjek mengungkapkan bahwa sebenarnya tiap isu-isu politik yang berkembang itu sebenarrnya ada yang tersembunyi atau yang tersirat didalam isu isu tersebut. Faktor kedua adalah *Social Capital* dimana subjek mengungkapkan bahwa dengan dirinya memiliki pekerjaan sambilan sebagai guru *private* subjek sedikit memiliki keyakinan untuk layak masuk ke dalam dunia kerja. Faktor ketiga adalah sikap dan subjek mengungkapkan bahwa dirinya adalah tipe orang yang pendiam dan sedikit sulit untuk membaur dengan lingkungan dan orang orang baru dan biasanya subjek akan memaksakan diri untuk membaur karena subjek merasa manusia makhluk sosial dan membutuhkan saling berkomunikasi dengan orang lain. Faktor keempat sendiri dalam wawancara ini adalah demografis dimana subjek juga menyinggung bahwa untuk masalah *gender* dan usia tidak terlalu menjadi halangan bagi subjek dikarenakan usia subjek memang masih dalam usia produktif dan dalam lowongan pekerjaan memang ada batas maksimal namun menurut subjek itu tidak mempengaruhi sedangkan untuk masalah gender subjek mengungkapkan jika *gender* menurutnya sangat tidak mempengaruhinya dalam mencari lowongan pekerjaan.

Analisis Data Subjek 3

Subjek ketiga dikategorikan sebagai Mahasiswa kepada Mahasiswa yang memiliki *Self-Perceived Employability* yang sedang. Hal ini diperkuat dengan skor 22 pada kuesioner yang dibuat oleh peneliti serta didukung beberapa temuan saat wawancara. Faktor pertama adalah Reputasi Universitas dimana subjek mengungkapkan bahwa subjek lebih tertarik dengan

pelajaran yang berhubungan dengan berhitung dibanding dengan hafalan. Faktor kedua dalam wawancara ini adalah *social capital* dimana subjek mengatakan dengan mengikuti kegiatan organisasi dan banyak terlibat dalam kepengurusan kepanitiaan seperti saat sedang berkumpul dan berkenalan dengan lingkungan baru membuat subjek mendapat kenalan atau teman teman baru. Faktor ketiga adalah sikap dan subjek mengatakan peluang bekerjanya seseorang bergantung sikap dari individu masing masing tersebut. Subjek sendiri merasa bahwa dirinya adalah termasuk orang yang pendiam dan terkesan sedikit menutup diri dengan orang baru. Faktor keempat sendiri dalam wawancara ini adalah sikap. Pada beberapa perusahaan untuk segi usia memang tidak terlalu mutlak sebagai bahan pertimbangan.

D I S K U S I

Faktor Yang Mempengaruhi *Self-Perceived Employability*

***a.* Pengetahuan dan Keahlian**

Pengetahuan dan keahlian dianggap sebagai modal dasar yang dimiliki individu untuk dapat dipekerjakan. Menurut (Hillage & Pollard, 1998) terdapat tiga aset *employability* yaitu pengetahuan, keahlian, dan sikap. Individu dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi seharusnya memiliki kesempatan yang lebih baik. Keahlian dalam bidang pekerjaan secara spesifik dan umum. Serta penguasaan terhadap informasi-informasi yang berkaitan dalam pekerjaan mereka. Masing-masing subjek menggambarkan nilai Pengetahuan dan Keahlian yang berbeda-beda. Namun ketiga subjek tersebut sama-sama tidak memfokuskan diri pada sisi akademis saja.

b. Social Capital

Social capital juga dianggap sebagai aspek yang penting bagi indvidu untuk mendapatkan pekerjaan. *Social capital* adalah bagaimana individu memiliki relasi sosial yang penting serta dapat mendukung upayanya dalam mencari pekerjaan. Ketiga subjek sama-sama menggambarkan nilai *Social Capital* dengan mengikuti kepanitiaan dan keorganisasian di kampus. Dengan cara itu mereka mendapatkan relasi dan berkenalan dengan lingkungan baru.

c. Sikap

Dalam konteks *employability* sikap yang terkait dengan pendekatan yang individu lakukan dalam mencari pekerjaan juga merupakan aspek penting dalam *employability*. Beberapa sikap utama dalam konteks *employability* yaitu individu yang siap untuk beradaptasi

dengan lingkungannya dan individu yang memiliki sikap fleksibel. Kedua sikap tersebut penting untuk dimiliki oleh individu dalam menghadapi dunia kerja yang bersifat dinamis. Selain itu, individu diharapkan mampu merubah sikapnya menjadi lebih baik yang dinilai sama pentingnya untuk mendukung sikapnya dalam beradaptasi. Dari ketiga subjek, memang diketahui bahwa setiap subjek menggambarkan bahwa dirinya akan merasa tertutup pada lingkungan baru dan memiliki caranya masing-masing.

d. Demografis

Salah satu aspek yang berpengaruh pada *employability* adalah usia dan gender. Dalam beberapa penelitian menunjukkan bahwa laki-laki memiliki pilihan yang lebih baik dalam pasar tenaga kerja sehingga mereka lebih dapat dipekerjakan (McQuaid & Lindsay, 2005). Individu yang sudah berumur akan lebih susah untuk mendapatkan pekerjaan jika dibandingkan dengan yang lebih muda. Dari ketiga subjek, memang diketahui bahwa setiap subjek menggambarkan demografis berbeda. Pada subjek pertama demografis dianggap sebagai hal yang sangat berpengaruh terutama pada kaum lelaki karena dianggap lebih dibutuhkan, sedangkan pada subjek kedua dan ketiga demografis dianggap sebagai bukan sesuatu yang mutlak.

Dimensi *Self-Perceived Employability*

a. Reputasi Universitas

Merupakan dimensi yang menjelaskan tentang bagaimana reputasi universitas dapat berpengaruh untuk siswa dalam menentukan persepsi mereka dan kemungkinan dipekerjakannya siswa oleh perusahaan (Bainbridge, dalam *(Rothwell, Herbert, & Rothwell, Self-Perceived Employability: Construction and Initial Validation of a Scale for University Students*, 2008)) selain itu, peringkat universitas juga turut di perhitungkan. Dari ketiga subjek, memang diketahui bahwa setiap subjek menggambarkan hal yang sama mengenai Unair. Dimana pada ketiga subjek mengatakan bahwa Unair memang memiliki reputasi yang bagus dan memang sudah memiliki nama di masyarakat Indonesia. Namun subjek kedua sedikit mengkritisi fasilitas di Unair yang masih sering terjadi kebanjiran di area kampus.

b. Latar Belakang Disiplin Ilmu/Kompetensi Keahlian

Dimensi ini menjelaskan bahwa jurusan atau bidang peminatan yang diambil oleh mahasiswa juga memiliki pengaruh terhadap persepsi diri mahasiswa untuk dapat

dipekerjakan. Dari ketiga subjek, memang diketahui bahwa setiap subjek menggambarkan masing-masing latar belakang fakultasnya masing-masing dimana pada subjek pertama dan ketiga menganggap bahwa fakultas atau prodi yang mereka ambil saat ini memang mumpuni dan banyak dicari dalam dunia kerja, sedangkan pada subjek kedua tidak terlalu yakin dengan prodi yang diambilnya saat ini, dirinya menganggap prodi yang saat ini subjek ambil bukan ilmu yang pasti dan terlalu banyak pesaing dalam dunia kerja.

c. Kondisi Pasar Tenaga Kerja

Kondisi pasar tenaga kerja juga dapat mempengaruhi persepsi siswa tersebut untuk dapat dipekerjakan. Dari ketiga subjek, dapat ditarik kesimpulan bahwa kondisi pasar tenaga kerja saat ini sangat padat dan tidak sebanding. Dimana jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia dan jumlah lulusan baru sangat timpang, sehingga banyaknya pengangguran pada lulusan baru.

d. Self Belief

Merupakan aspek bagi individu bagaimana ia yakin bahwa kemampuan yang dimilikinya dirasa mampu dan layak untuk diperkerjakan oleh perusahaan. Dari ketiga subjek, dapat ditarik kesimpulan bahwa ketiganya memiliki *self-belief* yang berbeda dimana pada subjek pertama dirinya mengatakan sangat yakin dengan kemampuan dan *skill*nya saat ini untuk masuk ke dunia kerja, pada subjek kedua sedikit kurang yakin hal ini dikatakannya bahwa pengaruh prodi yang saat ini subjek kedua ambil kurang spesifik dan ini yang membuat subjek kedua kurang yakin, sedangkan pada subjek ketiga bisa dikatakan ragu karena perbedaan keinginan subjek dengan kedua orang tuanya dimana subjek menginginkan bekerja sesuai dengan peminatan yang diambil sedangkan kedua orang tuanya lebih condong untuk subjek kedua masuk sebagai pegawai negeri.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga subjek yang diteliti memiliki *Self-Perceived Employability* yang berbeda antara lain tinggi, sedang dan rendah. Subjek pertama yakin bahwa kemampuan dan pengetahuan yang dimilikinya sudah cukup tinggi untuk terjun ke pasar tenaga kerja, kemudian pada subjek kedua menyakini bahwa pilihan progtam studi yang ditekuninya dalam persaingan pasar tenaga kerja, serta pada subjek ketiga dirinya merasa *Self-Perceived Employability* sudah sesuai untuk terjun ke dunia kerja namun faktor

keluarga yang mengarahkan untuk bekerja sebagai pegawai negeri turut mempengaruhi *Self-Perceived Employability* dikarenakan tidak sesuai dengan keinginan dan peminatan yang diambilnya. Pada mahasiswa, tingkat pendidikan, dukungan terhadap pengembangan karir dan keterampilan, level keterampilan kerja saat ini, dan keinginan untuk berganti pekerjaan adalah prediktor yang cukup bepengaruh dalam persepsi mereka terhadap *employability.*

Saran penelitian ini untuk penelitian selanjutnya dikarenakan adanya temuan baru pada subjek ketiga terkait faktor keluarga yang mampu mempengaruhi *Self-Perceived Employability.* Peneliti menyarankan agar penelitian selanjutnya lebih mengembangkan mengenai faktor keluarga sebagai pengaruh *Self-Perceived Employability* secara lebih mendalam. Kemudian juga bagi mahasiswa diharapkan untuk lebih meningkatkan *Self-Perceived Employability* dan tidak hanya berfokus pada akademis namun juga agar lebih aktif terlibat dalam kegiatan kepanitiaan dan organisasi hal ini akan berpengaruh terhadap bertemunya lingkungan dan orang orang baru. Untuk instansi terkait juga diharapkan membantu mahasiswanya untuk lebih memberikan jaring alumni kepada prodi-prodi yang belum terlalu banyak peminatnya ini dikarenakan akan mempengaruhi persepsi pada mahasiswa untuk terjun ke dunia kerja.

PUSTAKA ACUAN

Armstrong, M. (2009). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice.* London and Philadelphia: Koganpage.

Berntson, E. (2008). *Employability Perceptions: Nature, Determinants, and Implications for Health and Well-Being.* Sweden: Stockholm University.

Fauzi, Y. (2016, November 7). *BPS: Jumlah Pengangguran di Indonesia Menciut 530 Ribu Orang.* Retrieved January 13, 2017, from CNN Indonesia: http://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20161107152144-92-170923/bps-jumlah-pengangguran-di-indonesia-menciut-530-ribu-orang/

Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A Psycho-Social Construct, Its Dimension, and Applications. *Journal of Vocational Behavior, 65*, 14-38.

Hillage, J., & Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a freamework for policy analysis.* Sheffield: DfEE.

Langdridge, D. (2007). *Phenomenological Psychology: Theory, Research and Method.* England: Pearson Education Limited.

McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2005). The Concept of Employability. *Urban Studies, 42*(2), 197-219.

Neuman, W. L. (2000). *Social Research Methods: Qualitative & Quantitative Approachs.* Boston: Allyn & Baccon.

Poerwandari, E. K. (2011). *Pendekatan Kualitatif untuk penelitian Perilaku Manusia.* Depok: LPSP3.

Pool, L. D., & Sewell, P. (2007). The Key to Employability : Developing a Practical Model of Graduate Employability. *Journal of Education and Training, 49*(4).

Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-Perceived Employability: Development and Validation of A Scale. *Personnel Review, 36*(1), 23-41.

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*, 1-12.

Sawitri, A. A. (2016, May 4). *BPS: Pengangguran Terbuka di Indonesia Capai 7,02 Juta Orang*. Retrieved January 13, 2017, from Tempo: https://m.tempo.co/read/news/2016/05/04/173768481/bps-pengangguran-terbuka-di-indonesia-capai-7-02-juta-orang

Yin, R. K. (2011). *Qualitative Research From Start to Finish.* New York: Guilford Publication Inc.