



Analisis *Perceived Employability* Lulusan di Bisnis Digital Universitas Padjadjaran

¹Amara Nurmahrini, ²Mery Citra Sondari

¹Program Studi Bisnis Digital, Universitas Padjadjaran, Bandung, Indonesia

²Departemen Manajemen dan Bisnis, Universitas Padjadjaran, Bandung, Indonesia

amara19003@mail.unpad.ac.id, mery.sondari@unpad.ac.id

Info Artikel

Submit: 11-10-2023
Diterima: 13-10-2023
Terbit: 22-11-2023

Kata Kunci:

Bisnis Digital, Perguruan Tinggi, *Perceived Employability*

Keywords:

Digital Business, Higher Education, Perceived Employability

ABSTRAK

Berkembangnya otomatisasi industri mengubah pandangan kemampuan kerja kelompok lulusan, sehingga penting bagi universitas untuk memberikan program-program yang membantu lulusannya menjadi lebih kompeten ketika memasuki dunia kerja. Oleh karena itu, dilakukan penelitian untuk menganalisis persepsi kemampuan kerja kelompok lulusan Program Studi Bisnis Digital Universitas Padjadjaran. Penelitian ini melibatkan 100 partisipan dari *convenience sampling* melalui pengisian kuesioner. Sampel kemudian dianalisis dengan metode *hierarchical regression* untuk memahami seperti apa faktor personal, profesional, dan kontekstual dapat memengaruhi peningkatan persepsi kemampuan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan *perceived employability* kelompok lulusan Bisnis Digital Universitas Padjadjaran, di mana ketiganya secara keseluruhan menjelaskan 52,4% dari *perceived employability* kelompok ini. Maka, pihak program studi dapat menggunakan hasil penelitian ini untuk melakukan evaluasi dan perbaikan yang relevan.

ABSTRACT

The evolution of industrial automation is changing the view of employability of graduate groups, so it is important for universities to provide programs that help their graduates become more competent when entering the workforce. Therefore, a study was conducted to analyze the perception of employability of a group of graduates of the Padjadjaran University Digital Business Study Program. This research involved 100 participants from convenience sampling



through filling out questionnaires. The sample was then analyzed using the hierarchical regression method to understand how personal, professional, and contextual factors can influence employability perceptions. The results showed that the three factors had a positive and significant influence on increasing the perceived employability of the Digital Business graduates group of Universitas Padjadjaran, where the three factors together explained 52.4% of the perceived employability of this group. So, the study program can use the results of this study to make relevant evaluations and improvements.

1. Pendahuluan

Perubahan kualifikasi industri terhadap kompetensi pekerja karena otomatisasi mengakibatkan persaingan yang semakin ketat (Josten & Lordan, 2022; Sony & Naik, 2020; Verhoef et al., 2021; Vrchota et al., 2020). Di Indonesia, dampak revolusi industri juga terlihat melalui data laporan ketenagakerjaan dimana tingkat pengangguran saat ini didominasi oleh kelompok usia 20-29 tahun (Badan Pusat Statistik, 2022). Kelompok usia ini sesuai dengan kelompok lulusan yang sedang dalam masa transisi *school-to-work*, menghadirkan tantangan bagi mereka untuk beradaptasi meningkatkan keterampilan yang relevan agar dapat memasuki pasar tenaga kerja. Karena itu, dibutuhkan evaluasi *employability* untuk memahami kesiapan kerja individu untuk bekerja di masa yang semakin cepat berubah (Atfield et al., 2021).

Perguruan tinggi dibentuk untuk mengembangkan kualitas diri mahasiswa sesuai dengan kebutuhan industri seperti halnya Bisnis Digital Universitas Padjadjaran hadir untuk menghadapi tantangan perubahan industri global dengan menghadirkan studi inovatif seperti analitik bisnis dan teknologi digital (FEB Unpad, 2021). Peneliti ingin menggali lebih dalam persepsi kemampuan kerja kelompok lulusan program studi ini mengingat hingga sekarang belum ada referensi penelitian yang mengkaji persepsi kemampuan kerja kelompok lulusan dalam ranah program studi. Untuk mengetahui *perceived employability* kelompok lulusan Bisnis Digital Universitas Padjadjaran, digunakan model CareerEDGE (Pool & Sewell, 2007) dan 16-item *Perceived Employability* (Rothwell et al., 2008).

Adaptasi kedua model ini dalam pengembangan kuesioner terlihat melalui beberapa penelitian terdahulu (Hosain et al., 202; Hossain et al., 2020; Jiang et al., 2022; Niu et al., 2022; Wujema et al., 2022) yang mengimplementasi model CareerEDGE & 16-item *Perceived Employability* untuk memahami faktor-faktor yang *perceived employability* kelompok lulusan, diantaranya mencakup keterampilan umum, pengalaman kerja, kontribusi universitas, dan kondisi pasar tenaga kerja. Maka dari itu, peneliti mengimplementasi penggunaan kedua model sebagai model yang tepat dalam menjelaskan *perceived employability* kelompok lulusan Bisnis Digital Universitas Padjadjaran. Studi empiris *employability* masih terbilang kurang memadai sehingga beberapa peneliti menyarankan agar penelitian selanjutnya dapat menganalisis *employability* melalui penelitian multidimensi (Ergun & Sesen, 2021; Qenani et al., 2014).

Berdasarkan literatur sebelumnya, faktor-faktor yang diteliti dalam penelitian ini diklasifikasikan menjadi faktor personal, faktor profesional, dan faktor kontekstual. Pada penelitian ini terdapat rumusan masalah yang akan dibahas, antara lain: (1) Bagaimana faktor personal memengaruhi *perceived employability* kelompok lulusan Bisnis Digital Universitas Padjadjaran; (2) Bagaimana faktor profesional memengaruhi *perceived employability* kelompok lulusan Bisnis Digital Universitas Padjadjaran; (3) Bagaimana

faktor kontekstual memengaruhi *perceived employability* kelompok lulusan Bisnis Digital Universitas Padjadjaran. Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai *perceived employability* kelompok lulusan Bisnis Digital Universitas Padjadjaran untuk membantu program studi Bisnis Digital Universitas Padjadjaran dalam membentuk program prioritas yang dapat diberikan kepada kelompok lulusan.

2. Tinjauan Pustaka

Perguruan Tinggi dan Perannya dalam Ekonomi Global

Perguruan tinggi adalah lembaga pendidikan tinggi dengan pendekatan pembelajaran yang fleksibel, menawarkan kesempatan untuk mendalami pemahaman dalam bidang minat mahasiswa melalui dukungan akademis perkuliahan. Selama proses kuliah, mahasiswa diharapkan memiliki kapabilitas untuk terjun dan memberikan *social changes* di lingkungan sekitarnya (Fadhil & Sabic-El-Rayess, 2021). Globalisasi membawa peluang dan tantangan baru yang belum pernah terjadi sebelumnya bagi pendidikan tinggi (Marginson, 2022). Dalam konteks ekonomi global yang berkembang pesat, perguruan tinggi harus meninjau kembali tujuan institusional mereka untuk memastikan bahwa mereka dapat beradaptasi dengan perubahan tersebut (Cheng et al., 2022; Römgens, 2020). Sebagai hasil dari globalisasi, kolaborasi antar negara menjadi lebih penting dalam pendidikan tinggi, yang memungkinkan lembaga-lembaga tersebut untuk menguji dan membandingkan kurikulum mereka serta melakukan evaluasi kinerja internasional (Bryne, 2022). Hal ini mendorong lembaga pendidikan tinggi untuk berupaya memberikan pendidikan berkualitas tinggi dan menetapkan standar kurikulum yang tinggi agar menghasilkan lulusan yang berpengetahuan luas (Padgett & Donald, 2023).

Perceived Employability

Pauceanu et al., (2020) mendefinisikan *employability* dapat dijelaskan sebagai perasaan dan pengetahuan yang membantu seseorang membuat keputusan yang tepat dan melakukan aktivitas yang sesuai untuk maksimalkan potensi mereka dalam pasar kerja. Ini mencakup berbagai aspek, seperti pengetahuan, keterampilan, sikap positif, dan adaptabilitas, yang memungkinkan individu untuk efektif berkontribusi dalam lingkungan kerja yang selalu berubah. Van Emmerik et al. (2012) membagi *employability* menjadi dua bentuk, yaitu:

1. *Objective employability*, yang merujuk pada fakta-fakta profesional seseorang seperti jabatan atau tingkat pendidikan.
2. *Subjective* atau *perceived employability*, yang melibatkan penilaian individu terhadap kemampuannya untuk siap memasuki pasar kerja.

Menurut mereka, *perceived employability* lebih penting untuk diperhatikan dibandingkan dengan *objective employability* karena dapat diamati langsung oleh individu dan orang lain di sekitarnya. Hal ini membentuk dorongan yang kuat bagi individu untuk terlihat lebih produktif.

Perceived employability dalam penelitian ini merujuk pada pandangan subjektif individu tentang kesiapan mereka untuk terjun ke dalam pasar kerja yang mencakup keyakinan dalam memiliki keterampilan, kualifikasi, dan kemampuan beradaptasi yang diperlukan untuk mendapatkan dan mengembangkan peluang kerja, agar berhasil menghadapi tuntutan dunia kerja yang selalu berubah (Rothwell et al., 2008).

Perceived employability mencakup *employability skills* dan kesiapan bekerja, dimana individu yang yakin dengan kemampuan mereka untuk bersaing di pasar tenaga kerja memiliki sikap positif dan motivasi tinggi untuk mempersiapkan diri secara maksimal. Sebaliknya, individu yang kurang percaya diri dengan kemampuan mereka memiliki tingkat kesiapan kerja yang rendah (Magnano et al., 2019).

Model CareerEDGE

Model CareerEDGE, yang pertama kali diperkenalkan oleh Pool & Sewell (2007), merupakan hasil dari penelitian sebelumnya tentang masalah *employability* dan pengalaman pribadi peneliti dalam konteks ini. Model CareerEDGE terdiri dari lima komponen dasar yang dianggap krusial dalam mencapai *employability*. Setiap komponen memiliki peran penting, dan ketidakhadiran satu elemen pun dapat berdampak signifikan pada kualitas *employability* seseorang. Komponen-komponen tersebut meliputi *Career Development Learning, Experience Work & Life, Degree Subject Knowledge, Understanding & Skills, Generic Skills*, dan *Emotional Intelligence*.

Model CareerEDGE menguraikan setiap kontributor pembentuk *employability* menjadi indikator yang kemudian dijadikan sebagai dasar untuk pengembangan kuesioner penilaian yang disebut *Employability Development Profile* (Pool et al., 2014). Maksud dari pengembangan CareerEDGE adalah untuk mempermudah proses pengembangan dan penilaian *employability* secara lebih sistematis dan praktis. Dalam adaptasi model CareerEDGE, peneliti membaginya menjadi dua dimensi yaitu Faktor Personal dan Faktor Profesional.

Kondisi personal individu, yang mencakup keterampilan umum dan kemampuan belajar, berperan penting dalam membentuk *perceived employability* (Álvarez- González et al., 2017). Keterampilan umum, seperti kecerdasan emosional dan kemampuan berpikir kritis, bersama dengan kemampuan belajar yang kuat, memungkinkan individu untuk lebih siap menghadapi perubahan dan tuntutan dalam pasar tenaga kerja yang dinamis (Jiang et al., 2023). Dengan demikian, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1 (H1). *Faktor personal berpengaruh positif dan signifikan terhadap perceived employability.*

Pengalaman kerja dan peminatan karier memiliki peran penting dalam memperkuat nilai dan persiapan profesional lulusan di pasar tenaga kerja (Pool & Sewell, 2007). Pengalaman kerja, termasuk magang, meningkatkan kepercayaan diri individu dalam kemampuan kerja mereka dan membantu mereka mengatasi ketidakpastian saat memasuki dunia kerja (Ebner et al., 2021). Sementara itu, peminatan karier memungkinkan individu untuk mengembangkan minat mereka dalam pengelolaan karier dan meningkatkan kemampuan mereka untuk berkontribusi lebih cepat dalam dunia kerja dengan peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang relevan (Bridgstock et al., 2019). Dengan demikian, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 2 (H2). *Faktor profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perceived employability.*

Model 16-item *Perceived Employability*

Rothwell et al. (2008) berpendapat bahwa *employability* membantu individu menghadapi perubahan cepat di pasar tenaga kerja, yang melibatkan orientasi pada masa depan yang berhubungan dengan kemampuan individu untuk proaktif mengatasi tantangan dalam dunia kerja. Dalam penelitiannya, ditekankan pentingnya evaluasi individu dalam mengembangkan pengukuran *employability* yang bersifat subjektif. Pengukuran *perceived employability* yang dikembangkan oleh Rothwell mencakup beberapa aspek, yaitu: (1) Keyakinan diri; (2) Peran institusi pendidikan; (3) Peran lingkup studi; dan (4) Kondisi pasar kerja. Melalui model ini, diberikan pernyataan yang mencerminkan pandangan individu terhadap diri mereka sendiri. Tujuan utamanya adalah untuk mengukur tingkat kesiapan kerja individu berdasarkan persepsi mereka tentang diri sendiri dan situasi sekitarnya.

Faktor kontekstual, seperti reputasi dan kontribusi institusi pendidikan, memiliki

dampak signifikan pada persepsi kemampuan kerja kelompok lulusan (Caballero et al., 2021). Reputasi universitas dan kualitas program pendidikan yang diselenggarakan oleh institusi tersebut memainkan peran penting dalam membentuk kesiapan individu dalam mencari pekerjaan dan memasuki dunia bisnis (Bano & Vasantha, 2019). Elemen ini perlu dipertimbangkan dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi *perceived employability*. Dengan demikian, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 3 (H3). *Faktor kontekstual berpengaruh positif dan signifikan terhadap perceived employability.*

3. Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi berasal dari kelompok lulusan terdiri dari alumni dan mahasiswa tingkat akhir Bisnis Digital berjumlah 125 orang, berasal dari kampus Universitas Padjadjaran Jatinangor di Kabupaten Sumedang, Provinsi Jawa Barat.

2. Sampel

Sampel ditentukan dengan teknik *proportional convenience sampling*. Penentuan sampel minimum dihitung menggunakan rumus Cochran pada populasi yang diketahui sejumlah 95 orang. Sampel yang berhasil dikumpulkan sejumlah 100 orang kemudian terbagi menjadi 32 orang dari angkatan 2018, 43 orang dari angkatan 2019, dan 25 orang dari angkatan 2020. Adapun persebaran secara demografis dapat dilihat melalui Tabel 1.

Tabel 1. Informasi demografis responden

Identitas	Kategori	Kuantitas	Persentase
Usia (tahun)	20 tahun	5	5.0%
	21 tahun	26	26.0%
	22 tahun	35	35.0%
	23 tahun	30	30.0%
	24 tahun	4	4.0%
Jenis kelamin	Laki-laki	54	54.0%
	Perempuan	46	46.0%
Asal daerah	Jawa & Bali	90	90.0%
	Sumatera	5	5.0%
	Kalimantan	3	3.0%
	Sulawesi & Maluku	2	2.0%
SMA	Negeri	71	71.0%
	Negeri Kejuruan	3	3.0%
	Swasta	25	25.0%
	Memilih tidak menjawab	1	1.0%
Status saat ini	Mahasiswa	49	49.0%
	Mahasiswa (bekerja/berbisnis)	23	23.0%
	Pekerja (bekerja tetap)	13	13.0%
	Pekerja (bekerja tidak tetap)	7	7.0%
	Wirausaha	2	2.0%
	Tidak bekerja	6	6.0%

Pengukuran

Kuesioner yang dikembangkan terdiri dari 33 item pertanyaan yang memuat faktor

personal, faktor profesional, faktor kontekstual dan *perceived employability* yang telah diuji validitasnya melalui *inter-item correlation* dengan seluruh item dinyatakan valid. Seluruh pertanyaan diukur menggunakan skala Likert tipe 5 poin (1 = sangat tidak setuju, 5 = sangat setuju). Faktor personal terdiri dari dua subfaktor yang diadaptasi dari EDP (Pool et al., 2014). Keterampilan umum diukur melalui 6 item pertanyaan, contoh: "*Saya memiliki kemampuan komunikasi yang baik*" dengan Cronbach's alpha 0,70. Kemampuan belajar diukur melalui 7 item pertanyaan, contoh: "*Saat ini, saya merasa puas dengan performa akademik saya selama ini*" dengan Cronbach's alpha 0,73. Faktor profesional terdiri dari dua subfaktor diadaptasi dari EDP (Pool et al., 2014). Pengalaman kerja diukur melalui 5 item pertanyaan, contoh: "*Saya memiliki pengalaman kerja yang relevan dengan dunia kerja*" dengan Cronbach's alpha 0,73. Peminatan karier diukur melalui 5 item pertanyaan, contoh: "*Saya tahu apa yang ingin saya lakukan setelah saya lulus*" dengan Cronbach's alpha 0,81.

Faktor kontekstual diadaptasi dari 16-item *Perceived Employability* (Rothwell et al., 2008) dengan subfaktor kontribusi program studi diukur melalui 4 item pertanyaan, contoh: "*Program studi saya memiliki reputasi yang baik dan terkenal*" dengan Cronbach's alpha 0,75 dan *Perceived employability* diukur melalui 6 item pertanyaan, contoh: "*Saya mudah menemukan peluang kerja di bidang karier yang saya minati*" dengan Cronbach's alpha 0,87.

Teknik Model Analisis

Pada analisis data dilakukan analisis korelasi untuk memastikan adanya linearitas dan dilanjutkan dengan *hierarchical regression* menggunakan Jamovi 2.3.28.0 dengan penentuan taraf kepercayaan sebesar 95%. Analisis ini memungkinkan peneliti untuk memahami sejauh mana faktor-faktor yang diteliti berhubungan dengan *perceived employability* dan bagaimana pengaruh berubah ketika ada variabel prediktor baru yang ditambahkan ke dalam model. Ini membantu dalam memahami kontribusi masing-masing faktor terhadap *perceived employability* kelompok lulusan. Melalui *hierarchical regression*, setiap tingkatan perubahan jumlah variabel prediktor berdasarkan asumsi kondisi tertentu dilakukan untuk melihat perubahan kualitas model regresi dan setiap model dapat dibandingkan secara bertahap sehingga dapat menghasilkan interpretasi terbaik.

4. Hasil Dan Pembahasan

Analisis Korelasi Pearson

Ditunjukkan pada Tabel 2 hasil analisis korelasi melalui koefisien korelasi dua arah, dimana terlihat bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *perceived employability* dengan variabel lainnya. Melalui hasil analisis korelasi ini, diketahui bahwa faktor profesional yaitu pengalaman kerja dan peminatan karier memiliki hubungan terkuat dengan *perceived employability*.

Tabel 2. Hasil analisis korelasi

Corr.	PE	GS	DS	WE	CD	DC
PE	—					
GS	0.483***	—				
DS	0.505***	0.486***	—			
WE	0.558***	0.488***	0.415***	—		
CD	0.642***	0.604***	0.571***	0.422***	—	
DC	0.404***	0.329***	0.301**	0.239*	0.316**	—

*p<0,05, **p<0,01, ***p<0,001 (n = 100)

Sumber: Data primer diolah, 2023

Hierarchical Regression

Ditunjukkan melalui Tabel 3, dibuktikan kebenaran hipotesis dengan dilakukannya *hierarchical regression* yang dibagi menjadi 3 model tahapan secara berurut dimasukkan faktor personal yang terdiri dari keterampilan umum dan kemampuan belajar melalui model 1, selanjutnya faktor profesional mencakup pengalaman kerja dan peminatan karier yang akan diinterpretasi melalui model 2, dan terakhir faktor kontekstual berupa kontribusi program studi melalui model 3 terhadap *perceived employability*.

Tabel 3. Hasil *hierarchical regression*

Prediktor	Model 1	Model 2	Model 3
GS	0.370***	0.005	-0.030
DS	0.369***	0.127	0.103
WE		0.477***	0.454***
CD		0.381***	0.370***
DC			0.215*
F	23.800	25.900	22.800
R ²	0.329	0.522	0.549
Adjusted R ²	0.315	0.501	0.524

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$ (n = 100)

Sumber: Data primer diolah, 2023

Membahas faktor personal, terlihat pada model 1, keterampilan umum ($\beta_{GS} = 0.370$; $p\text{-value} < 0.001$) dan kemampuan belajar ($\beta_{DS} = 0.369$; $p\text{-value} < 0.001$) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan *perceived employability* kelompok lulusan Bisnis Digital Universitas Padjadjaran. Maka dari itu, **H1 dapat diterima**.

Menginterpretasikan faktor profesional melalui model 2, pengalaman kerja ($\beta_{WE} = 0.477$; $p\text{-value} < 0.001$) dan peminatan karier ($\beta_{CD} = 0.381$; $p\text{-value} < 0.001$) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan *perceived employability* kelompok lulusan Bisnis Digital Universitas Padjadjaran. Sehingga **H2 dapat diterima**.

Terakhir, dijelaskan faktor kontekstual melalui model 3, kontribusi program studi ($\beta_{DC} = 0.215$; $p\text{-value} < 0.05$) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan *perceived employability* kelompok lulusan Bisnis Digital Universitas Padjadjaran. Jadi, **H3 dapat diterima**.

Faktor personal menjelaskan 32.9% dari *perceived employability* kelompok lulusan Bisnis Digital Universitas Padjadjaran, yang kemudian faktor profesional dan faktor kontekstual menambah 19.2% dan 0.27% dalam menjelaskan *perceived employability*. Sehingga dapat dikatakan bahwa efek paling besar terhadap kontribusi *perceived employability* pada penelitian ini didominasi oleh faktor personal. Adapun seluruh faktor yang terlibat pada penelitian ini mampu menjelaskan *perceived employability* kelompok lulusan Bisnis Digital Universitas Padjadjaran sebesar 54.9% sedangkan 45.1% lainnya dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Pembahasan

Melalui hasil uji hipotesis, ditemukan bahwa keterampilan umum dan kemampuan belajar berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *perceived employability*. Sehingga dapat diartikan bahwa ketika kondisi personal seperti keterampilan umum dan kemampuan belajar ditingkatkan, maka akan memperkuat *perceived employability* yang memperbesar kesempatannya untuk bersaing di dunia kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian Ergün & Şeşen (2021), Hosain et al. (2021), dan Wujema et al. (2022) yang menunjukkan bahwa faktor personal memengaruhi *perceived employability* kelompok lulusan.

Faktor personal seperti keterampilan umum dan kemampuan belajar ini setidaknya bisa digambarkan melalui nilai (misalnya IPK) yang seringkali menjadi pertimbangan besar

di banyak lingkungan kerja dimana faktor ini menentukan kesiapan dan kesempatan individu menghadapi dunia kerja (Finch et al., 2013). Sehingga sebagai langkah antisipasi dan pengembangan yang lebih baik, diperlukan strategi yang dapat membantu adanya peningkatan dalam faktor personal.

Selanjutnya faktor profesional melalui pengalaman kerja dan peminatan karier terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *perceived employability*. Hal ini sejalan dengan penelitian Hossain et al. (2020), Jiang et al. (2022), dan Niu et al. (2022) dimana minat karier serta pengalaman kerja memberikan kontribusi terhadap perubahan persepsi seseorang dalam mempersiapkan diri untuk kerja terutama bagi mereka yang belum memiliki gambaran terhadap rencana profesi yang akan ditargetkan kontribusi pengalaman profesional. Dapat disimpulkan bahwa faktor profesional berkaitan erat dengan *perceived employability* dan perlu dipertimbangkan dalam proses pengembangan kualitas kelompok lulusan.

Berbeda dengan hasil penelitian Ergün & Şeşen (2021) yang menunjukkan bahwa salah satu subfaktor yaitu pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap *perceived employability*. Dalam pembahasannya, disebutkan bahwa salah satu alasan yang mendukung hasil ini karena pengalaman kerja seperti magang justru menjadikan kelompok lulusan sebagai tenaga kerja sementara dengan beban pekerjaan yang berat bahkan tidak diberi upah yang layak, padahal mereka memiliki hak untuk itu. Maka, program studi dapat memberikan informasi program magang yang berkualitas maupun membuka opsi kerja sama yang luas untuk membuka kesempatan kepada mahasiswa agar bisa melihat gambaran dunia kerja dengan baik.

Terakhir, faktor kontekstual melalui kontribusi program studi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan *perceived employability* kelompok lulusan Bisnis Digital Universitas Padjadjaran. Sehingga dapat diartikan bahwa dengan adanya kontribusi program studi, maka *perceived employability* lulusan pun ikut meningkat dan membentuk kepercayaan pada kemampuan kerjanya secara lebih baik.

5. Kesimpulan

Hasil penelitian melalui *hierarchical regression* membuktikan bahwa faktor personal yang terdiri dari keterampilan umum dan kemampuan belajar, faktor profesional yang terdiri dari pengalaman kerja dan peminatan karier, serta faktor kontekstual berupa kontribusi program studi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan *perceived employability* kelompok lulusan Bisnis Digital Universitas Padjadjaran. Hal ini menunjukkan bahwa melalui penyesuaian dan pengembangan dalam setiap lingkup faktor yang terlibat dalam penelitian ini, maka akan membentuk *perceived employability* yang semakin baik pada lulusan dan akan membantu kelompok lulusan memiliki persiapan yang lebih matang dalam melangkah maju memasuki pasar tenaga kerja di masa depan.

6. Ucapan Terima Kasih

Terima kasih kepada seluruh kelompok lulusan Bisnis Digital Universitas Padjadjaran yang berpartisipasi aktif menjadi objek penelitian ini, pihak program studi yang telah memberikan dukungan selama penelitian ini dilakukan, serta teman-teman dan pihak keluarga yang kami sayangi.

REFERENSI

Álvarez-González, P., López-Miguens, M. J., & Caballero, G. (2017). Perceived employability in university students: Developing an integrated model. *Career*



- Development International*, 22(3), 280–299. <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2016-0135>
- Atfield, G., Hunt, W., & Luchinskaya, D. (2021). Employability programmes and work placements in UK higher education. Research report. UK: Department for Education.
- Badan Pusat Statistik (2022). Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2022. *Berita Resmi Statistik*, 11(82). <https://www.bps.go.id/publication/2022/12/07/a64afccf38fbf6deb81a5dc0/keadaan-angkatan-kerja-di-indonesia-agustus-2022.html>
- Bano, Y., & Vasantha, Dr. S. (2019). Influence Of University Reputation On Employability. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(11), 2061–2064
- Bridgstock, R., Grant-Iramu, M., & McAlpine, A. (2019). Integrating career development learning into the curriculum: Collaboration with the careers service for employability. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 10(1), 56–72. <https://doi.org/10.21153/jtlge2019vol10no1art785>
- Byrne, C. (2022). What determines perceived graduate employability? Exploring the effects of personal characteristics, academic achievements and graduate skills in a survey experiment. *Studies in Higher Education*, 47(1), 159–176, <https://doi.org/10.1080/03075079.2020.1735329>
- Caballero, G., Álvarez-González, P. & López-Miguens, M.J. (2022). Which are the predictors of perceived employability? An approach based on three studies. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 47(6), 878–895, <https://doi.org/10.1080/02602938.2021.1983769>
- Cheng, M., Adekola, O., Albia, J., & Cai, S. (2022). Employability in higher education: A review of key stakeholders' perspectives. *Higher Education Evaluation and Development*, 16(1), 16–31. <https://doi.org/10.1108/HEED-03-2021-0025>
- Ebner, K., Soucek, R., & Selenko, E. (2021). Perceived quality of internships and employability perceptions: The mediating role of career-entry worries. *Education and Training*, 63(4), 579–596. <https://doi.org/10.1108/ET-02-2020-0037>
- Ergün, M., & Şeşen, H. (2021). A Comprehensive Study on University Students' Perceived Employability: Comparative Effects of Personal and Contextual Factors. *SAGE Open*, 11(3). <https://doi.org/10.1177/21582440211036105>
- Fadhil, I., & Sabic-El-Rayess, A. (2021). Providing Equity of Access to Higher Education in Indonesia: A Policy Evaluation. *Indonesian Journal on Learning and Advanced Education (IJOLAE)*, 3(1), 57–75. <https://doi.org/10.23917/ijolae.v3i1.10376>
- FEB Unpad. (2021). S1 Bisnis Digital – Faculty of Economics and Business. *FEB Unpad: Leading and Inspiring*. <https://feb.unpad.ac.id/s1-bisnis-digital/>
- Finch, D.J., Hamilton, L.K., Baldwin, R. & Zehner, M. (2013). An exploratory study of factors affecting undergraduate employability. *Education + Training*, 55(7), 681–704. <https://doi.org/10.1108/ET-07-2012-0077>
- Hosain, M. S., Mustafi, M. A. A., & Parvin, T. (2021). Factors affecting the employability of private university graduates: An exploratory study on Bangladeshi employers. *PSU Research Review*. <https://doi.org/10.1108/prr-01-2021-0005>
- Hossain, M. M., Alam, M., Alamgir, M., & Salat, A. (2020). Factors affecting business graduates' employability—empirical evidence using partial least squares (PLS). *Education and Training*, 62(3), 292–310. <https://doi.org/10.1108/ET-12-2018-0258>
- Jiang, L., Chen, Z., & Lei, C. (2023). Current college graduates' employability factors based on university graduates in Shaanxi Province, China. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1042243>



- Josten, C., & Lordan, G. (2022). Automation and the changing nature of work. *PLoS ONE*, 17(5 May). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0266326>
- Magnano P., Santisi G., Zammitti A., Zarbo R., Di Nuovo S. (2019). Self-Perceived Employability and Meaningful Work: The Mediating Role of Courage on Quality of Life. *Sustainability*, 11(3), 764. <https://doi.org/10.3390/su11030764>
- Marginson, S. (2022). What is global higher education? *Oxford Review of Education*, 48(4), 492–517. <https://doi.org/10.1080/03054985.2022.2061438>
- Niu, Y., Xu, X., Zhu, Y., & Hunter-Johnson, Y. (2022). Exploring Self-perceived Employability and Its Determinants Among International Students in the United States. *Journal of Comparative & International Higher Education*, 14(1). <https://doi.org/10.32674/jcihe.v14i1.3027>
- Padgett, R. C. & Donald, W. E. (2023). Enhancing Self-Perceived Employability via a Curriculum Intervention: A Case of 'The Global Marketing Professional' Module. *Higher Education Skills and Work-Based Learning*, 51(1): 272–287. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-03-2022-0073>
- Puceanu, A.M., Rabie, N., Moustafa, A. (2020). Employability under the Fourth Industrial Revolution. *Economics & Sociology*, 13, 269–283. <https://doi.org/10.14254/2071-789X.2020/13-3/17>
- Pool, L. D., Qualter, P., & Sewell, P. J. (2014). Exploring the factor structure of the CareerEDGE employability development profile. *Education and Training*, 56(4), 303–313. <https://doi.org/10.1108/ET-01-2013-0009>
- Pool, L. D., & Sewell, P. (2007). The key to employability: Developing a practical model of graduate employability. *Education and Training*, 49(4), 277–289. <https://doi.org/10.1108/00400910710754435>
- Qenani, E., MacDougall, N., & Sexton, C. (2014). An empirical study of self-perceived employability: Improving the prospects for student employment success in an uncertain environment. *Active Learning in Higher Education*, 15(3), 199–213. <https://doi.org/10.1177/1469787414544875>
- Römgens I., Scoupe R. & Beausaert S. (2020). Unraveling the concept of employability, bringing together research on employability in higher education and the workplace. *Studies in Higher Education*, 45(12), 2588–2603, <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1623770>
- Rothwell, A., Herbert, I., & Rothwell, F. (2008). Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.12.001>
- Sony, M., & Naik, S. (2020). Industry 4.0 integration with socio-technical systems theory: A systematic review and proposed theoretical model. *Technology in Society*, 61. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2020.101248>
- van Emmerik, I.J.H., Schreurs, B., de Cuyper, N., Jawahar, I.M. and Peeters, M.C.W. (2012). The route to employability: Examining resources and the mediating role of motivation. *Career Development International*, 17(2), 104–119. <https://doi.org/10.1108/13620431211225304>
- Verhoef, P. C., Broekhuizen, T., Bart, Y., Bhattacharya, A., Qi Dong, J., Fabian, N., & Haenlein, M. (2021). Digital transformation: A multidisciplinary reflection and research agenda. *Journal of Business Research*, 122, 889–901. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.09.022>
- Vrchota, J., Maříková, M., Řehoř, P., Rolínek, L., & Toušek, R. (2020). Human resources readiness for industry 4.0. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(1). <https://doi.org/10.3390/joitmc6010003>
- Wujema, B. K., Rasdi, R. M., Zaremohzzabieh, Z., & Ahrari, S. (2022). The Role of Self-Efficacy as a Mediating Variable in CareerEDGE Employability Model: The Context



of Undergraduate Employability in the North-East Region of Nigeria. *Sustainability (Switzerland)*, 14(8). <https://doi.org/10.3390/su14084660>





This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.