

Pengaruh Regulasi Diri Terhadap Persepsi Mampu Memperoleh Pekerjaan Pada Mahasiswa

Fatima Raihana^{1*} dan Gita Widya Laksmi Soerjoatmodjo^{2*}

^{1,2)}Psikologi, Universitas Pembangunan Jaya, Tangerang Selatan

*Penulis Koresponden: Fatima Raihana. Email: fatima.raihana@student.upj.ac.id

Abstrak

Menempuh pendidikan di universitas seharusnya menjadi salah satu upaya untuk individu membuka peluang menembus pasar kerja, dan memudahkan mendapat pekerjaan yang diinginkan. Namun pada kenyataannya, dilihat dari data Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia menunjukkan jumlah pengangguran sebanyak 8,746 juta orang, termasuk pengangguran pada orang-orang terdidik atau lulusan sarjana sebanyak 1 juta orang per Februari 2021. Terdapat beberapa jenis pengangguran, salah satunya pengangguran karena individu bekerja tidak sesuai dengan bidang studi atau keterampilan yang dimilikinya. Tentunya hal ini menyebabkan ketidak pastian mendapat pekerjaan mahasiswa. Menghadapi ketidak pastian tersebut individu perlu memiliki perspektif yang berorientasi pada masa depan yaitu persepsi mampu memperoleh kerja atau disebut *perceived employability* dan kemampuan untuk mempersiapkan diri menghadapi perubahan terkait dinamika mencari pekerjaan yaitu kemampuan *self-regulation*. penelitian ini ingin melihat apakah ada pengaruh antara *self-regulation* dengan *perceived employability* karena kedua variabel tersebut memiliki hubungan. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa terdapat pengaruh antara *self-regulation* dengan *perceived employability*.

Kata kunci: pengangguran, *self-regulation*, *perceived employability*

1. Pendahuluan

Menempuh pendidikan di universitas seharusnya menjadi salah satu upaya untuk individu membuka peluang menembus pasar kerja (Rahmawati, 2021), dan memudahkan mendapat pekerjaan yang diinginkan (Herwandi, 2021). Namun pada kenyataannya, dilihat dari data Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia menunjukkan jumlah pengangguran sebanyak 8,746 juta orang, termasuk pengangguran pada orang-orang terdidik atau lulusan sarjana sebanyak 1 juta orang per Februari 2021 (sebagaimana dikutip dari Pusparisa, 2021). Terdapat beberapa jenis pengangguran, salah satunya pengangguran karena individu bekerja tidak sesuai dengan bidang studi atau keterampilan yang dimilikinya (*distinguished unemployment*) karena sempitnya ketersediaan lapangan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan yang dimiliki individu (Selviana, 2017). Diperkeruh dengan adanya Pandemi, Soerjoatmodjo (2021) menyatakan bahwa fenomena Pandemi ini membawa berbagai ketidakpastian yang menyertainya, karena membuat banyak orang khususnya individu yang baru lulus (*fresh graduate*) harus berjuang lebih keras untuk mencari pekerjaan, diiringi dengan keraguan mengenai kelayakan dirinya diterima pada pekerjaan yang diinginkan, serta seberapa besar peluangnya mendapatkan pekerjaan tersebut. Ditambah, keraguan mengenai kemampuannya yang dimiliki, dapat menembus pasar kerja atau tidak.

Perjuangan menghadapi ketidakpastian mendapat kerja membutuhkan perspektif yang berorientasi pada masa depan (*future oriented*) dan kemampuan untuk mempersiapkan diri menghadapi

perubahan terkait dinamika mencari pekerjaan. Perspektif yang berorientasi pada masa depan ini cerminan dari *perceived employability* atau persepsi mampu memperoleh pekerjaan. *Perceived employability* menurut Rothwell, Herbert dan Rothwell (2008) adalah sebuah kemampuan yang individu rasakan (*perceived ability*) bahwa dirinya mampu mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kualifikasi atau kemampuan yang dimilikinya (*job desires*), pekerjaan tersebut bersifat berkelanjutan (*sustainable employment*) dan bekerja di tempat yang diinginkan (*job desires*), sesuai dengan kemampuan (bidang studi), atau pembelajaran yang sebelumnya diperoleh (untuk memiliki kompetensi). Rothwell dan Herbert (2008) menjelaskan bahwa individu pelajar atau mahasiswa yang memiliki *perceived employability* tinggi, akan bangga berada di universitas tempatnya belajar saat ini dan ikut andil mengharumkan nama universitas karena dianggap mempermudah individu memperoleh kerja, optimis karena yakin bidang studi yang ditekuninya dibutuhkan atau dicari di pasar kerja, percaya diri akan keterampilan dan kemampuannya untuk menembus rintangan di pasar kerja di masa depan. Lebih jauh lagi, Rothwell dan Arnold (2016) menyatakan bahwa individu yang memiliki *perceived employability* tinggi ini, bukan hanya nantinya akan siap bekerja, melainkan individu tersebut juga mampu mempertahankan pekerjaan yang dimiliki karena sesuai dengan kualifikasinya, atau individu mendapatkan pekerjaan yang sungguh dicita-citakan. Hal ini dikarenakan individu dengan *perceived employability* yang tinggi akan melakukan evaluasi situasi kerja, menarik makna dari serangkaian peristiwa sehingga memaksimalkan potensi yang dimiliki, serta melihat kerja sebagai kesempatan untuk mengaktualisasikan diri (Lestari, 2017). Adapula De Cuyper, Van Der Heijden dan De Witte (sebagaimana dikutip dalam Lestari, 2017) menyatakan bahwa individu yang memiliki *perceived employability* akan mengarahkan individu kepada kepuasan hidup, meningkatkan kualitas kerja, dan akan lebih mencintai pekerjaannya. Dengan lebih mencintai pekerjaannya dan bekerja di tempat yang dicita-citakan, individu juga akan bertahan lama dalam perusahaan, seraya mengembangkan karir kedepannya (Rothwell & Arnold, 2016).

Hubungan antara *self-regulation* dengan *perceived employability* sudah pernah dikaji sebelumnya oleh penelitian Sawitri dan Dewi (2018), yang menunjukkan bahwa *self-regulation* akan mendorong individu menciptakan aspirasi karir (tujuan karir), yang secara langsung meningkatkan *perceived employability*. Penelitian Praskova, Creed dan Hood (2015), menemukan bahwa *self-regulation* menjadi mediator yang menghubungkan antara *career calling* dan *perceived employability* serta kepuasan hidup yang baik pada mahasiswa. Hasil penelitian sebelumnya ini menunjukkan bahwa adanya hubungan antara *self-regulation* dengan *perceived employability*, sebagaimana Van Der Heijde (2014) menyatakan bahwa ada kesamaan konsep antara *self-regulation* dengan konsep *employability* termasuk *perceived employability*, yaitu berorientasi pada hasil atau *goals (results oriented)* dari dorongan pribadi, melakukan performa yang terbaik untuk belajar dan sukses, serta berfokus pada penyusunan strategi dan menghilangkan hambatan untuk mencapai tujuan.

Self-regulation menurut Miller dan Brown (1991) merupakan kemampuan dalam diri individu untuk mencapai tujuan tertentu, kemampuan tersebut mencakup memonitor perilakunya sendiri yang melibatkan fisik, kognitif, emosional, dan sosial untuk mencapai tujuan tertentu atau *goals (outcome)*. Hall dan Chandler (2005) (sebagaimana dikutip dalam Sawitri dan Dewi, (2018) menyatakan bahwa individu yang memiliki *self-regulation*, secara penuh termotivasi untuk menggapai *goalsnya*, mampu mengontrol dan mengatasi masalah, dan mengatur strategi untuk mencapai tujuan karir dengan lebih baik. Bila ditinjau dari faktor internal *perceived employability*,

keperluan memiliki kemampuan *self-regulation* tergambar beberapa diantaranya Baumiester dan Vohs (2004) (sebagaimana dikutip dalam Sawitri dan Dewi, 2018) menyatakan bahwa individu menyadari kemampuan yang dimiliki, serta menyatakan bahwa menyusun strategi karir yang lebih jitu, sehingga tujuannya tercapai.

Sudah ada penelitian sebelumnya yang melihat kedua variabel diatas, yaitu penelitian Sawitri dan Dewi (2018) dan Praskova, Creed dan Hood (2015). Akan tetapi kedua penelitian tersebut hanya fokus ke satu lingkup tertentu, seperti penelitian Sawitri dan Dewi (2018) dilakukan hanya di lingkup kota Semarang, sedangkan Praskova, Creed dan Hood (2015) pada penelitiannya dilakukan di negara Australia. Praskova, Creed dan Hood (2015) menyatakan bahwa penelitiannya yang dilakukan di negara Australia mayoritas masyarakatnya homogen dan individualis sehingga untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian dengan variasi sampel yang lebih luas. Adapula Lestari (2017) menyarankan agar penelitian selanjutnya menggali lebih jauh daripada hubungan pada variabel *perceived employability*. Oleh karena itu, melihat uraian-uraian diatas, maka peneliti memandang bahwa perlu untuk melakukan penelitian dengan penyebaran sampel mahasiswa yang lebih luas dan mengkaji pengaruh antara kedua variabel tersebut. Peneliti menyimpulkan masalah pada penelitian ini yaitu “adakah pengaruh *self-regulation* terhadap *perceived employability* pada mahasiswa?”, dengan hipotesis H₀: Tidak ada pengaruh antara *self-regulation* dengan *perceived employability* pada mahasiswa; dan H_a: Ada pengaruh antara *self-regulation* dengan *perceived employability* pada mahasiswa.

2. Kajian Literatur

2.1. Perceived employability

Perceived employability menurut Rothwell, Herbert dan Rothwell (2008) adalah sebuah kemampuan yang individu rasakan (*perceived ability*) bahwa dirinya mampu mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kualifikasi atau kemampuan yang dimilikinya (*job desires*). Pekerjaan tersebut bersifat berkelanjutan (*sustainable employment*) dan bekerja di tempat yang diinginkan (*job desires*), sesuai dengan kemampuan atau pembelajaran yang sebelumnya diperoleh (untuk memiliki kompetensi). Kemampuan yang individu rasakan ini maksudnya adalah penilaian subjektif dari individu itu sendiri, mengenai seberapa layak dirinya memperoleh pekerjaan sesuai dengan kemampuannya yang selama ini dilatihnya. *Perceived employability* ini membantu individu tersebut untuk bisa mengetahui serta melakukan evaluasi mengenai potensi karir mereka kedepannya.

Perceived employability menurut Fugate, Kinicki dan Ashforth (sebagaimana dikutip dari Lestari, 2017) yaitu penilaian seseorang mengenai keahlian yang dimiliki dirinya sendiri, pencapaian pada tujuan karir, dan keuntungan-keuntungan lainnya yang akan diperoleh dari pekerjaannya. Dapat disimpulkan bahwa *perceived employability* adalah penilaian yang individu tersebut rasakan (penilaian subjektif) bahwa nantinya dirinya akan mendapatkan pekerjaan yang diinginkan sesuai dengan kemampuan atau kompetensinya (*job desires*). Khong (2018) menjelaskan bahwa *perceived employability* ini memang penilaian yang subjektif, namun juga digabung dengan faktor objektif mengenai lapangan pekerjaan untuk dirinya mampu memperoleh pekerjaan yang diinginkan. Faktor objektif ini maksudnya adalah *outcome based*, dimana seseorang merasa mampu memperoleh pekerjaan apabila individu tersebut bisa memperoleh pekerjaan yang diukur dari poin *plus* profil yang dimilikinya, seperti pendidikan, status pekerjaan, dan posisi pasar tenaga kerja. Penilaian

subjektifnya mengacu kepada individu yang mengevaluasi diri mencakup keterampilan (*skill*), kemampuan (*abilities*), motivasi, sikap dan perilaku yang mungkin bisa membantu mereka mendapatkan mendapatkan ataupun mempertahankan pekerjaan.

Terdapat 6 dimensi dari *perceived employability*, yaitu (1) *my university* (universitas saya), dimensi ini adalah mengenai *brand image* atau citra merk atau nama baik dari universitas tempatnya mahasiswa atau individu tersebut tempuh, mempengaruhi persepsinya terhadap kemungkinan dirinya akan mendapat kerja. (2) *my field of study* (bidang studi saya), yaitu bidang studi yang ditekuni mahasiswa itu memiliki dampak pada *perceived employability*nya seperti gelar yang nantinya akan diperoleh mereka ketika nanti menjadi lulusan dari universitas. (3) *self-belief*, yaitu mahasiswa atau individu merasa bahwa dirinya memiliki kemampuan, dimensi ini merupakan faktor internal yang mencakup pengetahuan, potensi untuk berkembang, dan kemampuan. Febrianti dan Hadi (sebagaimana dikutip dalam Khairurahman, 2017) pada dimensi ini juga individu memiliki kepercayaan bahwa dirinya pantas untuk diperkerjakan. (4) *the state of external labour market*, yaitu persepsi individu mengenai kondisi pasar yang membuat individu merasa bahwa dirinya pantas dipekerjakan, atau memperoleh lapangan pekerjaan. (5) *university commitment*, dimensi ini mencakup ikatan emosional dan hubungan individu (mahasiswa) pada universitasnya yang mengarah kepada kinerja akademik lebih baik. Persepsi individu mengenai takdirnya berhubungan dengan universitas, menyebabkan individu meningkatkan performa akademik dan dan terlibat pada aktivitas pendukung universitas menurut Fugate et. al. (sebagaimana dikutip dalam Khong, 2018). (6) *my ambition*, dimensi ini menggambarkan persepsi bahwa diri individu akan sukses di masa depan ketika sudah berkerja mencakup aspirasi, harapan, dan tujuan sebagaimana yang sejauh keberhasilannya saat ini dicapai (sebagaimana dikutip dalam Khong, 2018).

Rothwell dan Arnold (2016) menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi *perceived employability* individu, beberapa diantaranya adalah faktor internal seperti faktor demografi. Faktor ini merupakan faktor yang penting ketika pengukuran mengenai *employability* (Khairurahman, 2017), beberapa diantaranya yaitu gender, usia, dan pengalaman kerja menurut Rothwell dan Arnold (sebagaimana dikutip dalam Khong, 2018). Adapula kemampuan untuk melakukan manajemen diri (Rothwell, Herbert & Rothwell, 2008). Kemampuan manajemen diri ini merupakan komponen dari *self-regulation*, sebagaimana dinyatakan oleh Aprilianingsih (2015) individu yang mengaplikasikan tahapan-tahapan dari *self-regulation* akan memiliki rancangan *monitoring* strategi karir untuk mencapai *goals* yang sudah tertata, sehingga individu dalam dirinya menjadi merasa mampu atau memiliki penilaian bahwa dirinya dapat memperoleh pekerjaan berkelanjutan yang sesuai dengan kompetensinya berdasarkan kemampuannya juga untuk meregulasi diri. Hal ini didukung oleh pernyataan Khong (2018) bahwa kemampuan *self-regulation* merupakan hal yang penting ketika membicarakan *perceived employability*. Selain itu, Rothwell (2008) (sebagaimana dikutip dalam Khairurahman, 2017) menjelaskan faktor eksternal dari *perceived employability* adalah kesempatan di pasar tenaga kerja, lokasi mobilitas, dan *brand image* institusi.

2.2. Self- regulation

Miller dan Brown (1991) menyatakan bahwa *self-regulation* adalah suatu kemampuan pada individu untuk melakukan perencanaan, mengarahkan, memonitor perilakunya, yang ditujukan untuk mencapai suatu tujuan tertentu, serta melibatkan unsur sosial, fisik, kognitif, dan emosional. Selain melakukan perencanaan, mengarahkan, dan memonitor perilaku individu, Miller dan Brown (1991)

menyatakan bahwa individu juga mampu untuk mempertahankan perencanaan yang sudah disusun untuk mencapai tujuannya. Papalia, Olds & Feldman (2009) mendefinisikan *self-regulation* yaitu kemampuan mental untuk mengendalikan emosi kepada seluruh perkembangan fisik, kognitif, dan pengendalian emosi, serta kemampuan sosialisasi yang baik, untuk membawa seseorang dengan baik mengatur dirinya. Adapula menurut Baumeister dan Vohs (2004) mendefinisikan bahwa *self-regulation* adalah suatu pengaturan proses yang terdapat pada dalam diri. Pengaturan proses yang terdapat dalam diri adalah mencakup pikiran, perilaku, dan emosi, bukan untuk mengontrol diri sendiri. Maksudnya, kondisi diri dan respon tersebut yang akan berubah, diubah oleh *inner self* individu tersebut untuk mencapai tujuan.

Self-regulation memiliki 7 dimensi sebagaimana dikemukakan oleh Miller dan Brown (1991), yaitu (1) *receiving*, menerima suatu informasi berasal dari beberapa sumber, tidak hanya berdasarkan satu sumber. Dengan melihat dan menerima dari beberapa sumber, individu akan memiliki pengetahuan mengenai adanya hubungan sebab-akibat maupun dari aspek-aspek yang lainnya. (2) *Evaluating*, Setelah mengumpulkan atau menerima informasi dari beberapa sumber, kemudian membandingkan informasi tersebut dengan masalah yang dihadapinya berdasarkan pendapat pribadinya. Pendapat pribadi ini adalah harapan yang dimilikinya untuk berkembang. Pada langkah ini juga individu akan mengevaluasi dengan melihat kelebihan dan kekurangan dirinya sendiri. (3) *triggering*, dimensi ini akan muncul dari keinginan atau kebutuhan dalam diri seseorang untuk berubah. Keinginan ini datang dari hasil perbandingannya dengan evaluasi yang sudah dilakukan sebelumnya yang memunculkan perasaan negatif atau positif, seseorang akan melakukan penghindaran pada sikap ataupun pemikiran yang tidak sesuai dari informasi yang sudah didapat. Reaksi ini adalah sebuah reaksi kecenderungan untuk berubah. (4) *searching*, selanjutnya individu akan tertuntut mencari sebuah solusi. Berasal dari hasil reaksi emosional dan sikap dari evaluasi yang sebelumnya dilakukan, individu memiliki kesadaran untuk mencari jalan untuk keluar dari permasalahan yang dihadapi. (5) *formulating*, individu membuat strategi atau rencana-rencana untuk mampu mencapai tujuan. Rencana ataupun strartegi yang dimaksud adalah aktivitas untuk pengembangan, mengatur waktu, dan lain sebagainya untuk membantu mempermudah tercapainya tujuan yang diinginkan. (6) *implementing*, mengimplementasi rencana atau menerapkan rencana atau strategi yang sudah dibentuk sebelumnya supaya tujuan segera tercapai. (7) *assessing*, individu melakukan pengukuran atau menilai efektivitas pada rencana atau strategi yang sudah dibuat sebelumnya. Hal ini dilakukan untuk bisa mengetahui untuk menentukan perencanaan dan hasil yang sudah dijalani tersebut sudah sesuai dengan yang diharapkan atau belum sesuai dengan yang diharapkan.

Miller dan Brown (sebagaimana dikutip dalam Neal, Kate dan Carey (2008), menjelaskan tiga faktor yang mempengaruhi *self-regulation*, yaitu (1) *goal setting*, *goal setting* adalah faktor internal yang mempengaruhi *self-regulation* pada individu, hal ini mencakup perencanaan pada tujuan yang akan dicapai, usaha untuk mencapainya, dan pemantauan kemajuan individu ketika sedang menjalani rencananya mencapai tujuan. (2) *impulse control*, *impulse control* merupakan proses evaluasi pada kondisi individu supaya individu kembali mencapai kondisi yang seharusnya. Hal ini mencakup keinginan individu untuk merubah dan mencari cara untuk merubah diri ke kondisi yang seharusnya tersebut. Faktor internal ini juga yang mendasari adanya ketujuh dimensi *self-regulation* milik Miller dan Brown. (3) *modelling* faktor eksternal seperti lingkungan sosial dapat mendukung individu untuk melakukan peniruan atau *modelling* dan memberikan instruksi jika individu tersebut tumbuh

memperhatikan orang lain atau lingkungannya yang melakukan *self-regulation* (model), dengan cara meniru melalui mengobservasi. Lingkungan sosial tersebut juga menetapkan standar performa, memberikan arahan (motivasi), dan memberikan nilai terhadap pentingnya *self-regulation*.

Kerangka berpikir penelitian ini adalah bahwa dilihat dari kemampuan *self-regulation* adalah kemampuan yang perlu dimiliki oleh mahasiswa khususnya ketika duduk di bangku kuliah, untuk mencapai gelar sarjana sebagai nilai tambahan individu tembus ke pasar kerja. Menanggapi fenomena banyaknya pengangguran pada lulusan sarjana, salah satu penyebabnya adalah karena bekerja tidak sesuai dengan bidang studi atau keterampilan yang dimiliki. Peneliti melihat bahwa mahasiswa juga perlu memiliki *perceived employability* yang baik, sebagaimana menurut Rothwell dan Arnold (2016) yaitu individu merasa mampu memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan (bidang studi) yang dimiliki.

Kemampuan *self-regulation* pada mahasiswa akan mengarahkan ke perilaku mengumpulkan informasi mengenai bidang karir yang dicita-citakan, mencari informasi mengenai bidang studi yang dituju, dan menyusun perencanaan untuk mencapainya, mengacu pada 7 dimensi *self-regulation* menurut Miller dan Brown (1991). Mahasiswa memiliki rasa mampu untuk memperoleh pekerjaan yang berkelanjutan, sesuai dengan keterampilan atau bidang studi yang dimiliki (*perceived employability*). Hal ini didukung oleh pernyataan Hall dan Chandler (sebagaimana dikutip dalam Sawitri dan Dewi, 2018) bahwa individu dengan kemampuan *self-regulation*, akan termotivasi menggapai *goals*nya, mampu mengontrol dan mengatasi masalah, dan mengatur strategi untuk mencapai tujuan karir. Yang mana hal tersebut berdampak pada bagaimana individu mengevaluasi kemungkinan dirinya untuk mendapat kerja yang dicerminkan oleh *perceived employability*. Adapun hal ini diperkuat dengan pernyataan Rothwell dan Arnold (2016) yang menyatakan bahwa salah satu faktor internal *perceived employability* adalah kemampuan untuk melakukan manajemen diri, yang mana hal ini tercermin pada kemampuan dari *self-regulation*.

Melihat adanya kesamaan antara *self-regulation* dengan *perceived employability*, yaitu sama-sama berorientasi pada hasil, melakukan performa yang terbaik untuk sukses, dan fokus pada penyusunan strategi dan menghilangkan hambatan mencapai tujuan (Van Der Heijde, 2014). Sawitri dan Dewi (2018) dalam penelitiannya menemukan bahwa *self-regulation* akan mendorong individu menciptakan tujuan karir sehingga *perceived employability* menjadi meningkat. Penelitian Praskova, Creed dan Hood (2015) menemukan bahwa *self-regulation* menjadi mediator yang menghubungkan ke *perceived employability* pada mahasiswa. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa yang mampu menerapkan *self-regulation* ketika duduk di bangku kuliah, akan memiliki persepsi bahwa dirinya mampu dan layak dipekerjakan di tempat yang dicita-citakan (*perceived employability*).

3. Metode

3.1. Pendekatan penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, Gravetter dan Forzano (2018) menjelaskan penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang mengambil datanya berupa angka maupun nilai dari partisipan penelitian kemudian dianalisis dengan cara statistic.

3.2. Populasi dan sampel

Populasi pada penelitian ini yaitu mahasiswa. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling*, dimana teknik tersebut adalah teknik pengambilan sampel yang

setiap anggota populasinya tidak memiliki peluang yang sama (Sugiyono, 2013). Teknik pengambilan sampel *nonprobability sampling* pada penelitian ini dengan cara *convenience sampling*. Penelitian ini memperoleh 121 subjek mahasiswa aktif yang sedang menempuh pendidikan Strata 1.

3.3. Instrumen penelitian

Instrumen pada penelitian ini menggunakan kuesioner dua alat ukur, yaitu *Self-regulation* dan *Perceived employability*. alat ukur yang digunakan adalah *Short Self-regulation Questionnaire* (SSRQ) yang dikembangkan oleh Carey, Neal dan Colin (2004), mengadaptasi dari alat ukur yang sebelumnya sudah ada yaitu *self-regulation Questionnaire* (SRQ) karya Miller dan Brown tahun 1991. Skala *self-regulation* ini menggunakan skala Likert dengan skor 1 sampai 4, dengan keterangan sebagai berikut: (1) Sangat Tidak Sesuai; (2) Tidak Sesuai; (3) Sesuai; dan (4) Sangat Sesuai. Untuk mengetahui tingkat *self-regulation* yang individu miliki, dihitung dari skor total yang diperoleh subjek. Semakin tinggi skor totalnya, menandakan semakin tinggi pula *self-regulation* yang dimiliki subjek. Sebaliknya, semakin rendah skor totalnya menandakan semakin rendah *self-regulation* yang dimiliki subjek. Selanjutnya, penelitian ini menggunakan alat ukur *Perceived employability* yang dibuat oleh Rothwell (sebagaimana dikutip dalam Khong, 2018), mengacu pada versi Bahasa Indonesia milik Khairurahman (2017) yang sudah digunakan penelitiannya, alat ukur tersebut dimodifikasi ke Bahasa Indonesia dari alat ukur *perceived employability* karya Rothwell. Pengukuran *perceived employability* menggunakan skala Likert dengan skor 1 sampai 4, dengan keterangan sebagai berikut: (1) Sangat Tidak Sesuai; (2) Tidak Sesuai; (3) Sesuai; dan (4) Sangat Sesuai. Untuk mengetahui tingkat *perceived employability* individu (subjek) sama seperti alat ukur sebelumnya, yaitu dihitung dari skor total yang diperoleh subjek. Semakin tinggi skor totalnya, menandakan semakin tinggi pula *perceived employability* yang dimiliki subjek. Sebaliknya, semakin rendah skor total menandakan semakin rendah *perceived employability* yang dimiliki subjek.

3.4. Teknik analisis

Teknik analisis data pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik statistik deskriptif, dimana teknik ini digunakan untuk menjelaskan gambaran umum responden penelitian. Tahap pertama dilakukan uji asumsi dengan uji normalitas menggunakan uji statistik *saphiro wilk* untuk mengetahui apakah data yang terkumpul terdistribusi normal atau tidak terdistribusi normal, setelah melakukan uji normalitas dan memperoleh hasil bahwa data terdistribusi normal, selanjutnya melakukan uji pengaruh dengan cara uji regresi untuk mengetahui apakah ada pengaruh dan seberapa besar pengaruh anantara kedua variabel.

4. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini memperoleh sampel sebanyak 121 orang responden. Data deskriptif subjek dapat dilihat pada tabel 1. Pada penelitian ini sebagian besar subjek adalah gender laki-laki yaitu sebesar 57% sedangkan perempuan sebesar 42%.

Tabel 1. Jumlah subjek Berdasarkan Gender

Gender	f	%
Laki-laki	69	57
Perempuan	52	42
Total	121	100

Sumber: Karya penulis sendiri

Data sampel yang diperoleh kemudian dilakukan pengujian asumsi. Peneliti melakukan uji normalitas terlebih dahulu sebelum melakukan uji. Pengujian asumsi yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan uji normalitas *shapiro wilk*. Sugiyono (2013) menyatakan bahwa data dikatakan terdistribusi normal apabila skor memperoleh lebih dari 0,05. Hasil uji normalitas penelitian dapat dilihat dari Tabel 2

Tabel 2. Tabel Hasil Uji Normalitas

Variable	p
<i>Perceived employability</i>	0,155
<i>Self-regulation</i>	0,276

Sumber: Karya penulis sendiri

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa variabel *perceived employability* memiliki nilai *shapiro wilk* dengan *p-value* sebesar 0,155 lebih besar dari 0,05. Sedangkan variabel *self-regulation* memiliki nilai *shapiro wilk* dengan *p-value* sebesar 0,276 berarti lebih besar daripada 0,05. Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan penghitungan nilai *shapiro wilk* menunjukkan bahwa data penelitian variabel *perceived employability* dan variabel *self-regulation* berdistribusi dengan normal. Kemudian dilanjut dengan uji regresi.

Peneliti melakukan uji regresi, dengan uji regresi linear sederhana yang terdapat syaratnya yaitu melakukan uji linearitas. Uji linearitas dilakukan dalam penelitian ini untuk melihat apakah variabel *perceived employability* dan *self-regulation* memiliki hubungan atau tidak. Uji linearitas yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan uji anova dengan hasil uji linear seperti yang dapat dilihat dari tabel 3

Tabel 3. Hasil Uji regresi linear sederhana

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE
H ₀	0.000	0.000	0.000	5.489
H ₁	0.087	0.008	-0.001	5.492

Sumber: Karya penulis sendiri

Tabel 3 menunjukkan nilai R² atau koefisien regresi yang menunjukkan seberapa besar regresi yang dihasilkan dari variabel *perceived employability* dengan regulasi diri. Hasil yang didapati dari penelitian ini dengan koefisien yang dimiliki sebesar 0,008 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *self-regulation* memiliki pengaruh terhadap *perceived employability* sebesar 8%.

Tabel 4 Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
H ₁	Regression	27.348	1	27.348	0.907	0.343
	Residual	3588.735	119	30.157		
	Total	3616.083	120			

Sumber: Karya penulis sendiri

Pengujian hipotesa uji-F penelitian ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel *self-regulation* dengan variabel *perceived employability*. Hasil uji-F pada tabel 4.8 Anova, dapat dilihat bahwa hasil uji-F memperoleh nilai p sebesar 0,343 yang menunjukkan bahwa 0,343 lebih besar dari pada 0,05.

Hasil perhitungan dari regresi linear didapati koefisiensi regresi sederhana yang menunjukkan bahwa nilai konstanta dari *unstandardized coefficients* pada variabel *perceived employability* sebesar 0,068 dengan koefisien variabel *self-regulation* sebesar 75,379 dengan persamaan seperti berikut;

$$\text{Perceived employability} = 0,068 + 75,379 \text{ self-regulation}$$

Berdasarkan persamaan diatas ditemui bahwa jika nilai dari *self-regulation* sebesar 75,379 maka *perceived employability* memiliki nilai sebesar 0,068 serta setiap kenaikan 1 pada *self-regulation* terjadi kenaikan *perceived employability* sebesar 0,068. Pada nilai koefisien regresi tanda (+) menunjukkan pengaruh yang positif antara *perceived employability* dan *self-regulation*, serta memiliki arti bahwa jika semakin tinggi *self-regulation* yang dimiliki seseorang maka akan semakin tinggi juga skor *perceived employability*. Maka dari itu dapat ditarik kesimpulan dalam perhitungan uji regresi sederhana adalah *self-regulation* mempunyai pengaruh terhadap *perceived employability* pada mahasiswa. Dari hasil penelitian yang dilakukan, H_A penelitian diterima yaitu ada pengaruh antara *self-regulation* dengan *perceived employability* pada mahasiswa.

Rujukan

- Aprilianingsih, F. F. (2015). *Hubungan optimisme dengan self-perceived employability pada karyawan kontrak*. Universitas Airlangga.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi (2nd ed)*. Pustaka Pelajar.
- Baumiester, R. F., & Vohs, K. (2004). *Handbook of self-regulation*. The Guilford Press.
- Carey, K. B., Neal, D. J., & Collins, S. E. (2004). A psychometric analysis of the self-regulation questionnaire. *Addictive Behaviors*, 29(2), 253–260.
<https://doi.org/10.1016/j.addbeh.2003.08.001>
- Gravetter, F. J., & Forzano, L. A. B. (2018). *Research methods for the behavioral sciences. In Research for Social Workers (6th ed.)*. Cengage Learning.
<https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9780203084144-4>
- Herwandi, B. (2021). *Tujuan perguruan tinggi untuk pendidikan yang lebih baik*.
<https://whandi.net/tujuan-perguruan-tinggi-untuk-pendidikan-yang-lebih-baik/>
- Kemendikbud, P. (2021). *Jumlah mahasiswa*. <https://pddikti.kemdikbud.go.id/mahasiswa>
- Khairurahman, M. H. (2017). Hubungan antara psychological capital dengan self-perceived employability pada mahasiswa vokasi Universitas Airlangga. In *Perpustakaan Universitas Airlangga*. Universitas Airlangga.
- Khong, C. S. (2018). *The Relationship between Self-Directedness in Learning and Employability: A study at a Private University in Dubai, United Arab Emirates* (Issue April). University of Leicester.

- Kumar, R. (2011). *Research methodology*. Sage Publication.
- Lestari, D. A. (2017). Strategi Karir Sebagai Mediator Hubungan Antara “Career Calling” Terhadap Perceived Employability pada Pekerja Profesi di Kota Yogyakarta. In *Manajemen Asuhan Kebidanan Pada Bayi Dengan Caput Succedaneum Di Rsud Syekh Yusuf Gowa Tahun* (Vol. 4). Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Miller, & Brown. (1991). *Self-regulation as a conceptual basis for the prevention and treatment of addictive behaviors*. In N. Heather, W. R. Miller, & J. Greeley (Eds.) (pp. 3–79). Maxwell Macmillan.
- Neal, D. J. P. D., Kate, B., & Carey, P. D. (2008). A follow-up psychometric analysis of the self-regulation questionnaire. *Psychol Addict Behav*, 19 (4)(1), 414–422.
- Papalia, D. E., Olds, S. W., & Feldman, R. (2009). *Human Development 11th Edition*. McGraw-Hill Higher Education.
- Praskova, A., Creed, P., & Hood, M. (2015). *Self-regulatory processes mediating between career calling and perceived employability and life satisfaction in emerging adults* Author. <https://doi.org/10.1177/0894845314541517>
- Pusparisa, Y. (2021, Mei 31). BPS: Sarjana yang Menganggur Hampir 1 Juta Orang pada Februari 2021. *Databoks.Katakata.Co.Id*. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/05/31/bps-sarjana-yang-menganggur-hampir-1-juta-orang-pada-februari-2021>
- Putri, C. A. (2020, Oktober 7). Suervei: karena covid-19, 35% pekerja di Indonesia kena PHK. diakses melalui <https://www.cnbcindonesia.com/news/20201007145144-4-192535/survei-karena-covid-19-35-pekerja-di-indonesia-kena-phk>, pada tanggal 28 Desember 2021.
- Rahmawati, E. (2021, September). *Sebelum kamu memutuskan kuliah, pahami dulu tujuan dan manfaatnya*. <https://nusamandiri.info/sebelum-kamu-memutuskan-kuliah-pahami-dulu-tujuan-dan-manfaatnya/>
- Rothwell, A., & Arnold, J. (2016). *Self-perceived employability : development and validation of a scale*. *January 2007*, 1–20. <https://doi.org/10.1108/00483480710716704>
- 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>
- Sawitri, D. R., & Dewi, K. S. (2018). Aspirasi Karir, Regulasi Diri, Dan Self-Perceived Employability Pada Mahasiswa. *Jurnal Psikologi*, 17(1), 68. <https://doi.org/10.14710/jp.17.1.68-76>
- Selviana. (2017). *Bimbingan karier: ersiapan untuk mencapai karier yang tepat bagi masa depan*. <https://buletin.k-pin.org/index.php/arsip-artikel/162-bimbingan-karier-persiapan-untuk-mencapai-karier-yang-tepat-bagi-masa-depan>
- Siregar, I. S. (2013). *Metode penelitian kuantitatif dilengkapi dengan perhitungan manual dan SPSS*. Kencana.
- Sugiyono, P. D. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Soerjoatmodjo, G. W. L. (2021, November). Pandemi dan Pengangguran. <https://www.satelitnews.id/56986/pandemi-dan-pengangguran/>
- Van Der Heijde, C. M. (2014). Employability and self-regulation in contemporary careers. *Psycho-Social Career Meta-Capacities: Dynamics of Contemporary Career Development*, January 2014, 1–22. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-00645-1>

