

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Globalisasi dan era disrupsi membuat tantangan memasuki dunia kerja semakin besar. Salah satu cara untuk bisa masuk dan bertahan dalam persaingan dunia kerja adalah dengan memiliki gelar akademik. Dalam satu dekade terakhir, jumlah mahasiswa di Indonesia cenderung meningkat (Rizaty, 2023). Tidak hanya jumlah mahasiswa, peningkatan juga terjadi pada jumlah lulusan. Menurut Data Statistik Pendidikan Tinggi jumlah lulusan perguruan tinggi di tahun 2020 mencapai 1,5 juta mahasiswa (Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi [Dirjen Dikti Kemendikbudristek], 2020). Jumlah ini kemudian bertambah menjadi 1,8 juta mahasiswa di tahun 2022 (Hapsari, 2023). Namun, jumlah lulusan yang meningkat bisa menjadi masalah bila tidak seimbang dengan jumlah yang terserap ke dunia kerja. Hal ini sudah terbukti dengan adanya data dari Dirjen Dikti Kemendikbudristek, yang menunjukkan pengangguran lulusan perguruan tinggi di tahun 2022 mencapai 1.120.128 orang atau sebesar 13,33 persen (Rosa, 2023).

Jumlah lowongan kerja dengan jumlah pelamar kerja yang tidak seimbang membuat tingkat keketatan persaingan mendapatkan kerja semakin tinggi. Contohnya, mengutip dari laporan *Jobstreet Job Outlook Report 2022* (“Lebih Banyak Pelamar Ketimbang Lowongan Kerja Ciptakan Pengangguran,” 2022), total iklan lowongan kerja yang tersedia dalam *platform Jobstreet* pada bulan Agustus 2022 sebanyak 39.842, sedangkan jumlah pelamar kerja aktif pada Agustus 2022 sebanyak 560.994 orang. Hal ini menunjukkan bahwa hanya sekitar 7,1% orang yang akan mendapatkan pekerjaan (melalui *platform Jobstreet*), sementara 92,9% orang sisanya tidak mendapatkan pekerjaan.

Masa transisi dari sekolah atau kuliah ke dunia kerja kerap dihubungkan dengan perubahan, menunggu, dan ketidakpastian. Menurut Kahn (2010), lulusan pada masa perekonomian yang sulit memiliki kemungkinan lebih kecil untuk mendapatkan

pekerjaan yang sesuai jika dibandingkan dengan lulusan yang memasuki dunia kerja pada masa pertumbuhan ekonomi. Selain itu, para pendatang baru ini lebih mungkin mengalami ketidakcocokan pekerjaan (*International Labour Office*, 2011). Mahasiswa yang kelak akan menjadi pendatang baru di dunia kerja perlu menyadari kondisi dunia kerja dan menyiapkan diri untuk menghadapi hal ini.

Banyaknya perubahan dan ketidakpastian membuat masa transisi mahasiswa menjadi tidak mudah dan memunculkan rasa khawatir akan masa depan kariernya (Akkermans, Richardson, & Kraimer, 2020; Mahmud, Talukder, & Rahman, 2021). Para pencari kerja khususnya mahasiswa akan menghadapi tantangan yang semakin besar dalam mendapatkan dan mempertahankan pekerjaan setelah lulus. Untuk melihat fenomena tersebut peneliti melakukan survei awal sebagai studi pendahuluan pada 17 mahasiswa tingkat akhir dari perguruan tinggi negeri dan swasta di daerah Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi (Jabodetabek). Hasilnya, 29.4% mahasiswa merasa akan kesulitan mendapatkan pekerjaan setelah lulus. Hal ini dikarenakan mereka merasa persaingan yang ketat, banyaknya jumlah pelamar kerja, dan belum memiliki kemampuan yang dibutuhkan dalam dunia kerja. Sebanyak 35.3% mahasiswa merasa belum memiliki kemampuan yang dibutuhkan dalam dunia kerja.

Pemerintah Indonesia berusaha memfasilitasi kebutuhan belajar yang meningkatkan kemampuan kerja mahasiswa melalui program Merdeka Belajar untuk tingkat perguruan tinggi yaitu Kampus Merdeka (MBKM) sejak Januari 2020 (Ulum, 2021). Secara umum, program MBKM memiliki konsep yang sama dengan program pembelajaran di luar kampus (*off-campus learning*) atau pembelajaran berdasarkan pengalaman (*experiential learning*). Program ini mengajak mahasiswa untuk belajar dalam lingkungan yang lebih luas yaitu dengan keluar dari kampusnya (Fitriasari, Budimansyah, & Insani, 2020; Vanichvatana & Trends, 2019).

Salah satu bentuk *experiential learning* adalah magang. Program magang adalah salah satu skema MBKM yang bertujuan memberikan pengalaman bekerja pada mahasiswa. Penelitian yang dilakukan Adebakin (2015) menemukan bahwa program magang bertujuan untuk memberikan mahasiswa pengalaman sesungguhnya

dalam situasi dunia kerja serta memberikan umpan balik kepada institusi tentang relevansi atau tidaknya kurikulum. Meskipun begitu, program ini masih menimbulkan pro dan kontra karena kebijakan MBKM magang yang mengganti Sistem Kredit Semester (SKS) menjadi program kerja di luar kelas, sehingga mahasiswa yang melakukan MBKM magang akan mendapatkan pengakuan belajar maksimal dua semester atau setara dengan 40 SKS.

Padahal, penelitian terbaru menunjukkan pengembangan keterampilan saja tidak cukup untuk meningkatkan kelayakan kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat banyak peneliti yang menyatakan bahwa keterampilan manajemen dan keyakinan akan kemampuan diri juga diperlukan untuk membantu masa transisi mahasiswa ke dunia kerja nanti (Bridgstock, 2009; Scott, Connell, Thomson, & Willison, 2017; Smith, Smith, Taylor-Smith, & Fortheringham, 2017; dalam Monteiro, Ferreira, & Almeida, 2020).

Persepsi individu dalam menilai kelayakan kerja dirinya dan menilai peluang yang ia miliki untuk mendapatkan dan mempertahankan kerja disebut *self-perceived employability* (Akkermans & Kubasch, 2017; Vanhercke, De Cuyper, Peeters, & De Witte, 2014). *Employability* (kelayakan kerja) adalah istilah yang biasanya digunakan dalam Psikologi Vokasi dan Organisasi untuk menggambarkan serangkaian kemampuan, potensi, dan keterampilan yang membuat seseorang menarik bagi pemberi kerja (McQuaid & Lindsay, 2005; dalam Kasler, Zysberg, & Harel, 2017). *Employability* memiliki lebih dari satu konsep dan konsep yang digunakan tergantung dengan konteksnya (Forrier, Verbruggen, & De Cuyper, 2015; Álvarez-González, López-Miguens, & Caballero, 2017).

Peneliti menggunakan perspektif individu, yang berfokus pada kapasitas individu untuk mendapatkan dan mempertahankan pekerjaan sesuai dengan kualifikasinya atau *self-perceived employability* (Vargas, Sánchez-Queija, Rothwell, & Parra, 2018). Pendekatan *self-perceived employability* lebih relevan digunakan untuk mahasiswa karena statusnya yang masih menempuh pendidikan dan belum bekerja. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan pendekatan *self-perceived employability* dalam menjelaskan *employability* pada mahasiswa. *Self-perceived*

employability memberikan keyakinan pada mahasiswa akan kemampuan mereka untuk berhasil menghadapi persaingan dan bertahan dalam dunia kerja, mengingat terbatasnya pengalaman kerja yang dimiliki.

Pada pendekatan *self-perceived employability*, individu akan mengevaluasi posisi mereka di dunia kerja atau sejauh mana mereka merasa memiliki peluang untuk mendapatkan pekerjaan yang berkelanjutan. Seberapa percaya diri dalam mencari pekerjaan, sejauh mana merasa kompeten untuk bersaing di dunia kerja, dan seberapa optimis tentang kemungkinan mendapatkan pekerjaan yang sesuai adalah aspek-aspek yang diperhitungkan dalam *self-perceived employability* (Vanhercke *et al.*, 2014). Persepsi mahasiswa tentang kemampuan dalam dunia kerja dapat memengaruhi pikiran, tindakan, dan kesejahteraan psikologis mereka (Clarke, 2009; Kang, Gold, & Kim, 2012; Vanhercke *et al.*, 2015) karena pada kelompok usia ini, munculnya perilaku sering kali didorong oleh persepsi dibandingkan realitas objektif (Vanhercke *et al.*, 2014).

Persepsi individu tentang kemampuan bekerja mungkin tidak selalu mencerminkan kenyataan, tetapi telah terbukti bahwa *self-perceived employability* yang tinggi berhubungan positif dengan perilaku pencarian kerja (Onyishi, Enwereuzor, Ituma, & Omenma, 2015; Yizhong *et al.*, 2017; Fernández-Valera *et al.*, 2020), yang kemudian meningkatkan jumlah wawancara dan tawaran kerja yang diperoleh (Saks & Ashforth, 2000; Vansteenkiste, Verbruggen, & Sels, 2016) sehingga peluang untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasinya meningkat. Penelitian lainnya menemukan *self-perceived employability* berhubungan positif dengan *real employability* pada lulusan magister di Italia (Caricati, Chiesa, Guglielmi, & Mariani, 2016).

Individu dengan skor tinggi pada skala *self-perceived employability* menunjukkan keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya untuk mendapatkan dan mempertahankan pekerjaan di masa depan. Hal ini mencerminkan keyakinan mereka terhadap keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman, serta pemahaman mereka tentang pasar tenaga kerja dan tuntutan dari jurusan kuliah, meskipun *self-perceived employability* merupakan ukuran subjektif (Rothwell, Herbert, & Rothwell, 2008).

Self-perceived employability yang tinggi dilaporkan menghasilkan pandangan yang lebih positif di tempat kerja (Berntson & Marklund, 2007) dan mengarahkan individu untuk menilai ketidakamanan di dunia kerja sebagai ancaman yang lebih kecil dibandingkan mereka yang memiliki tingkat *self-perceived employability* yang lebih rendah (Kinnunen *et al.*, 2011), sementara rendahnya tingkat *self-perceived employability* dapat menjadi hambatan dalam mendapatkan pekerjaan (Wilton, 2014).

Selain sulit mendapatkan pekerjaan, masalah terkait karier lainnya adalah rendahnya kematangan karier yang mengakibatkan kurangnya perencanaan karier pada mahasiswa (Grashinta, Istiqomah, & Wiroko, 2018). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa mahasiswa tingkat akhir masih belum mencapai kematangan karier (Hami, Hinduan, & Sulastiana, 2006; Lestari & Rahardjo, 2013). Berdasarkan hasil studi pendahuluan, 11.8% mahasiswa merasa belum memiliki perencanaan karier setelah lulus dan 23.5% mahasiswa memiliki perencanaan karier yang tidak sesuai dengan jurusan perkuliahannya. Oleh karena itu, mahasiswa tingkat akhir yang akan memasuki dunia kerja harus mempersiapkan diri sebelum membuat keputusan karier yang tepat. Jika mahasiswa belum memiliki persiapan dan berakhir pada salah memilih karier, maka mahasiswa akan menjalani kehidupan kariernya dengan keterpaksaan.

Konsep yang membahas kesiapan individu dalam memutuskan pilihan karier disebut kematangan karier. Hal ini juga sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menemukan kematangan karier sebagai faktor penting dalam persiapan karier (Peng & Johanson, 2006; Sholikhah & Muhyadi, 2021) karena individu dengan tingkat kematangan karier yang tinggi lebih siap dalam memilih pekerjaan (Karahana, Kara, & Akçay, 2021).

Kematangan karier mengacu pada tingkat kesiapan individu untuk menghadapi masalah yang berkaitan dengan karier, seperti perencanaan karier, pilihan karier, dan pengambilan keputusan karier (Lee, Lee, Song, & Kim, 2015). Individu yang matang secara karier dianggap lebih realistis dan tertuju pada tujuan yang ingin dicapai dalam memilih karier (Super & Kidd, 1979). Kematangan karier berkaitan erat dengan teori perkembangan, di mana kematangan berkaitan dengan usia. Seiring dengan

pertambahan usia, individu cenderung menjadi lebih kompeten dalam mengadopsi perilaku yang mendukung keberhasilan untuk masuk ke dunia kerja dan berhasil menyesuaikan diri dengan tuntutan lingkungan kerja (Vondracek & Reitzle, 1998).

Kematangan karier akan memengaruhi keberhasilan pilihan karier dan kematangan karier yang tinggi berhubungan dengan hasil karier yang lebih baik (Creed & Patton, 2003; dalam Bae, 2017). Menurut Wanberg dan Muchinsky (dalam Jawarneh, 2016) mahasiswa yang mampu membuat pilihan karier yang tepat dan memahami jurusannya, lebih mampu beradaptasi dan sukses dalam karier di masa depan. Tingkat kematangan karier yang tinggi menunjukkan individu memiliki kesadaran tinggi akan minat diri dan kemampuan untuk menetapkan tujuan karier secara mandiri, memberikan fondasi penting untuk melakukan transisi yang sukses dari kuliah ke dunia kerja (Creed & Patton, 2003).

Mahasiswa menggunakan kemampuannya untuk mengatur dan mengontrol perilaku mereka dalam mencapai tujuan karier. Kemampuan untuk mengatur dan mengontrol perilaku dalam belajar yang biasa digunakan oleh mahasiswa disebut *self-regulated learning*. *Self-regulated learning* membuat mahasiswa menjadi aktif untuk mengatur dan mengontrol kehidupan akademis mereka. *Self-regulated learning* berperan sebagai perilaku adaptif. Dalam konteks pendidikan, perilaku adaptif dapat diartikan sebagai kemampuan mahasiswa untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan akademik serta untuk mengatasi tantangan belajar yang dihadapi. *Self-regulated learning* dianggap sebagai perilaku adaptif karena memungkinkan mahasiswa untuk mengatur dan mengontrol proses belajarnya sendiri sehingga mereka dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan belajar dan mengatasi hambatan yang muncul dalam proses belajar (Zimmerman, 1986).

Pada tingkat perguruan tinggi, mahasiswa dituntut untuk belajar mandiri dengan pembelajaran yang lebih sulit, pengawasan, dan umpan balik yang lebih sedikit dibandingkan di tingkat pendidikan menengah (Vosniadou, 2020). Untuk beradaptasi dan mencapai tujuan kariernya, mahasiswa mengembangkan *self-regulated learning*, yang kemudian dapat memengaruhi persepsi diri mahasiswa

terkait kelayakan kerjanya (*self-perceived employability*) (Cinches *et al.*, 2021). Untuk menggunakan *self-regulated learning* mahasiswa membutuhkan tujuan pembelajaran.

Dalam penelitian ini, tujuan pembelajaran selain untuk menambah pengetahuan dan meningkatkan kemampuan, tujuan dasarnya adalah untuk meningkatkan *employability*. Kematangan karier memberikan tujuan dan perencanaan karier yang akan dicapai mahasiswa setelah lulus, sementara *self-regulated learning* menjadi cara yang dilakukan dalam proses pembelajaran dengan berpedoman pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Untuk melihat hubungan kematangan karier dengan *self-perceived employability*, maka tujuan pembelajaran yang ditetapkan adalah termasuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru untuk meningkatkan *employability* mahasiswa (Seijts, Latham, Tasa, & Latham, 2004).

Tujuan penelitian ini untuk menjelaskan peran mediasi *self-regulated learning* pada proses pengaruh kematangan karier terhadap *self-perceived employability*. Penelitian ini menggunakan kerangka teori penetapan tujuan (*goal-setting*). Teori *goal-setting* (Locke & Latham, 1990) menjelaskan bahwa individu menetapkan atau memiliki tujuan yang kemudian tujuan ini membantu mereka dalam mengatur perilaku, motivasi, menggerakkan, dan memandu tindakan mereka. Locke dan Latham (2006) menjelaskan, individu yang menyadari adanya kesenjangan antara yang diharapkan dengan keadaan saat ini akan mendorong mereka untuk mengatur ulang tujuan atau menyesuaikan strategi untuk mencapai tujuan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian Hsu, Chen, dan Shin (2021), kematangan karier ditemukan berhubungan positif dengan metakognitif *self-regulated learning* dan *behavioral self-regulated learning*. Kematangan karier yang tinggi membuat individu mampu secara efektif mengatur proses berpikir (metakognitif) dan perilakunya untuk mencapai tujuan karier. Artinya, individu dengan tingkat kematangan karier yang tinggi berusaha untuk mengevaluasi, memantau, dan menyesuaikan proses pembelajaran mereka serta terlibat dalam interaksi sosial yang mendorong efektivitas pembelajaran.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa regulasi diri dapat menjadi mediator *self-perceived employability*. Praskova, Creed, dan Hood (2015) menjadikan

strategi regulasi diri sebagai mediator *career calling* dan *self-perceived employability*. Di Indonesia, penelitian Sawitri dan Dewi (2018) membuktikan bahwa regulasi diri menjadi mediator hubungan aspirasi karier dan *self-perceived employability*. Penelitian terbaru menunjukkan *self-regulated learning* juga dapat menjadi mediator kematangan karier dan *self-perceived employability* (Hsu *et al.*, 2021). Penelitian lain menunjukkan hubungan positif signifikan *self-regulated learning* dengan *self-perceived employability* pada mahasiswa di Malang (Putri, 2019) dan *self-regulated learning* memiliki sumbangan efektif sebesar 32,9% pada *self-perceived employability* (Cinches *et al.*, 2021).

Hasil penelitian Hsu *et al.* (2021), menemukan proses metakognitif dan *motivational self-regulated learning* berhubungan positif dengan *self-perceived employability*. Metakognitif *self-regulated learning* memungkinkan mahasiswa untuk memantau kesesuaian antara kondisi dunia kerja dan tingkat pengetahuan dan keterampilannya saat ini. Jika didorong oleh proses *motivational self-regulated learning*, mahasiswa dapat melakukan perbaikan diri yang mengarah pada realisasi tujuan dan dengan demikian meningkatkan *self-perceived employability*.

Telah diketahui bahwa pendidikan berkualitas tinggi secara konsisten dikaitkan dengan kesuksesan karier, tetapi masih sedikit yang mengetahui bagaimana hubungan tersebut bekerja atau bagaimana pendidikan mempersiapkan mahasiswa untuk masa depan karier mereka (Hogan, Chamorro-Premuzic, & Kaiser, 2013). Perguruan tinggi sebagai lembaga pendidikan formal terakhir berperan dalam menyiapkan mahasiswa yang layak bekerja dan membantu pengembangan karier mereka di masa depan. Oleh karena itu, penelitian yang mengeksplorasi apakah keterampilan akademik dapat membantu pengembangan karier, yang kemudian menyiapkan mahasiswa ke dunia kerja menjadi penting.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian mengenai kematangan karier terhadap *self-perceived employability* yang dimediasi *self-regulated learning* dengan populasi pada mahasiswa tingkat akhir masih sangat terbatas. Hal inilah yang menjadi fokus penelitian ini sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian berjudul "Peran *Self-*

Regulated Learning Sebagai Mediator Pengaruh Kematangan Karier Terhadap *Self-Perceived Employability* Pada Mahasiswa Tingkat Akhir”.

1.2. Identifikasi Masalah

1. Apakah *self-regulated learning* memediasi pengaruh kematangan karier terhadap *self-perceived employability* melalui mediasi *self-regulated learning*?
2. Apakah terdapat pengaruh kematangan karier terhadap *self-perceived employability*?
3. Apakah terdapat pengaruh kematangan karier terhadap *self-regulated learning*?
4. Apakah terdapat pengaruh *self-regulated learning* terhadap *self-perceived employability*?

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah *self-regulated learning* memediasi pengaruh kematangan karier terhadap *self-perceived employability*.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah *self-regulated learning* memediasi pengaruh kematangan karier terhadap *self-perceived employability*?”

1.5. Kegunaan Hasil Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini akan menambah pemahaman terkait proses perkembangan karier pada mahasiswa tingkat akhir, khususnya pengaruh kematangan karier terhadap *self-perceived employability* dengan *self-regulated learning* sebagai variabel mediasi.

1.5.3. Manfaat Praktis

1.5.3.1. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan gambaran bagi mahasiswa untuk melakukan persiapan karier selama proses perkuliahan, salah satu caranya dengan mengembangkan regulasi diri dalam belajar, yang kemudian dapat meningkatkan persepsi kelayakan kerja mereka.

1.5.3.2. Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan gambaran bagi perguruan tinggi untuk dapat membantu mahasiswa secara tidak langsung dalam melakukan persiapan karier melalui proses pembelajaran yang dapat meningkatkan strategi regulasi diri dalam belajar.

1.6. *State of The Art*

Perguruan tinggi berperan besar dalam mengembangkan dan menyiapkan mahasiswa untuk memasuki dunia kerja (Qenani, MacDougall, & Sexton, 2014). Berbagai usaha dilakukan perguruan tinggi untuk menyiapkan mahasiswanya memasuki dunia kerja, salah satunya meningkatkan *employability*. *Employability* adalah konsep yang menunjukkan seseorang memiliki kualifikasi untuk bekerja dalam pasar tenaga kerja (Wittekind, Raeder, & Grote, 2010). *Employability* tidak menjamin mahasiswa untuk mendapatkan pekerjaan yang mereka inginkan (Varheast & Van der Velden, 2013), namun *employability* memberi mahasiswa kemampuan yang dibutuhkan pemberi kerja atau *employers* (Rothwell, Jewell, & Hardie, 2009) sehingga peluang mendapatkan pekerjaan meningkat (Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004). Konsep *employability* menjadi penting dibahas saat ini karena kondisi perubahan yang terjadi begitu cepat dan tidak menentu sehingga membuat istilah *lifetime employment* (pekerjaan seumur hidup) berganti menjadi *lifelong employability* (Fugate *et al.*, 2021).

Selama ini, penelitian terkait *employability* lebih banyak membahas *employability* sebagai kemampuan dibandingkan *self-perceived employability*. Hal ini dilatar belakangi karena peluang kerja lebih terbuka untuk lulusan yang memiliki keterampilan kerja (Nisha & Rajasekaran, 2018). Padahal, keyakinan akan kemampuan

diri (*self-perceived employability*) juga diperlukan mahasiswa untuk membantu mereka mendapatkan pekerjaan (Vansteenkiste *et al.*, 2016). *Self-perceived employability* memungkinkan mahasiswa untuk menghadapi pasar tenaga kerja yang berubah-ubah dengan ketenangan dan kepastian (Schettino *et al.*, 2022), membuka peluang (Jackson & Wilton, 2017), dan perilaku pencarian kerja proaktif (de Vos, Forrier, Van der Heijden, & De Cuyper, 2017).

Selain itu, *self-perceived employability* yang positif membantu mahasiswa dalam membangun citra pribadi yang kuat dan menarik di pasar tenaga kerja (Tymon, Harrison, & Batistic, 2020). Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk memperkaya literatur *self-perceived employability* pada mahasiswa serta untuk membantu mahasiswa dalam mencapai tujuan kariernya dengan meningkatkan *employability* melalui proses regulasi diri dalam pembelajaran.

Pada penelitian *self-perceived employability* sebelumnya, kerangka teoritis yang digunakan lebih banyak didasari oleh *Social Cognitive Career Theory* (SCCT) seperti penelitian Fudali-Czyż, Mamcarz, Martynowska, Domagała-Zyśk, dan Rothwell (2022), Hsu *et al.* (2021), Baluku *et al.* (2020), Atitsogbe *et al.* (2019), Alvarez-Gonzalez *et al.* (2017), *Career Construction Theory* (CCT) seperti Chen *et al.* (2022), Atitsogbe *et al.* (2019), Alvarez-Gonzalez *et al.* (2017), Praskova *et al.* (2015), *Conservation of Resources* (CRT) pada penelitian Capone *et al.* (2021), Cheung, Ngo, dan Leung (2018), Petruzzello *et al.* (2022), Schettino, Marino dan Capone (2022).

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan *goal-setting theory* dari Locke dan Latham (1990) yang sebelumnya pernah digunakan juga oleh Praskova *et al.* (2015) dan Sawitri dan Dewi (2018). Namun, berbeda dengan dua penelitian sebelumnya, penelitian ini menggunakan variabel mediasi yang spesifik pada pendidikan, yaitu *self-regulated learning*. Teori ini menjelaskan bahwa individu dengan tujuan yang spesifik dan sulit, tetapi dapat dicapai akan berkinerja lebih baik daripada memiliki tujuan yang mudah, tidak spesifik, atau tidak ada tujuan sama sekali (Lunenberg, 2011). Menurut Locke dan Latham (2013), tujuan yang menantang akan menghasilkan motivasi yang tinggi dan membutuhkan strategi baru untuk meningkatkan usaha dan kinerja. Tujuan

juga harus spesifik karena dengan spesifik akan memungkinkan individu untuk memantau kemajuan dan menyesuaikan kinerjanya sesuai kebutuhan.

Goal-setting theory digunakan untuk menjelaskan pengembangan dan pengelolaan tujuan karier serta perilaku dalam mencapai tujuan karier (Praskova *et al.*, 2015). Teori ini juga sesuai dalam menjelaskan penelitian terkait penetapan tujuan karier mahasiswa (Clements & Kamau, 2018). Kerangka teoritis ini akan membantu memahami faktor yang memengaruhi mahasiswa dalam menetapkan dan mencapai tujuan karier, yang dalam penelitian ini adalah faktor kematangan karier dan *self-regulated learning*.

Dalam mencapai tujuan karier dibutuhkan dua hal, yaitu *self-efficacy* yang tinggi (*mastery*) untuk membuat mereka gigih dalam mencapai tujuan karier (Locke & Latham 2002; Clements & Kamau, 2018). Kemudian, kecenderungan individu dalam menetapkan tujuan, apakah menggunakan *mastery approach goals* (penguasaan terkait kemampuan individu) atau *mastery avoidance goals* (berkaitan dengan perbandingan kemampuan atau kinerja individu dengan orang lain). Menurut Donovan (2009; dalam Clements & Kamau, 2018), pendekatan mana yang digunakan bergantung pada tingkat ketertarikan individu pada tugas dan orientasi individu dalam mencari peluang tantangan. Dalam penelitian ini akan dijelaskan lebih lanjut, menggunakan pendekatan apakah dalam mencapai tujuan karier pada mahasiswa yang memiliki kematangan karier dan menggunakan *self-regulated learning*.

Pada penelitian ini, peneliti ingin melihat kematangan karier sebagai anteseden positif terkait karier. Kemudian, *self-regulated learning* akan memediasi hubungan kematangan karier dan *self-perceived employability* pada mahasiswa tingkat akhir. Penelitian faktor pengaruh *self-perceived employability* banyak dilakukan di tingkat mikro, yaitu fokus pada individunya. Beberapa faktor yang pernah diteliti terkait akademik seperti, performa akademik yang tinggi dan partisipasi aktif dalam kegiatan ekstrakurikuler (Ergün & Şeşen, 2021; Pinto & Ramalheira, 2017; Qenani, MacDougall, & Sexton, 2014); pengetahuan dan kemampuan yang diperoleh selama menjalani perkuliahan (Wujema, Rasdi, Zaremohzzabieh, & Ahrari, 2022); serta

student engagement, mental well-being, dan kompetensi karier (Capone, Marino, & Park, 2021).

Beberapa penelitian *self-perceived employability* sebelumnya membahas anteseden positif terkait karier seperti, adaptabilitas karier (Atitsogbe *et al.*, 2019), *career self-management* (Ma & Bennett, 2021; Ng *et al.*, 2022), ambisi karier (Schettino *et al.*, 2022), panggilan karier (Praskova *et al.*, 2015), dan aspirasi karier (Wang *et al.*, 2022; Sawitri & Dewi, 2018). Pada penelitian ini, peneliti ingin melihat kematangan karier sebagai anteseden positif terkait karier terhadap *self-perceived employability* melalui mediasi *self-regulated learning* pada mahasiswa tingkat akhir.

Biasanya, kematangan karier merupakan hasil dari proses pendidikan seperti pada penelitian Harlow dan Bowman (2016) pada *community college students* (atau setara vokasi/sertifikasi) dengan *baccalaureate students* (atau setara sarjana), penelitian Ham dan Lim (2017) yang memberikan program eksplorasi karier, namun penelitian retrospektif dari Hsu *et al.* (2021) menemukan kematangan karier sudah dimiliki mahasiswa di tahun pertama kuliah. Peneliti berasumsi bahwa mahasiswa tingkat akhir memiliki kematangan karier yang tinggi sehingga mereka sudah memiliki tujuan dan perencanaan karier. Memiliki tujuan dan perencanaan karier meningkatkan penilaian kemampuan bekerja mahasiswa dan peluang mendapatkan pekerjaan yang sesuai lebih besar. Salah satu cara mahasiswa merealisasikan tujuan dan perencanaan kariernya, dalam proses perkuliahan, mahasiswa menggunakan *self-regulated learning*.

Penelitian-penelitian sebelumnya sering mengaitkan *self-regulated learning* dengan model pembelajaran (van Alten, Phielix, Janssen, & Kester, 2020; English & Kitsantas, 2013), prestasi akademik (Yan, 2020; Cetin, 2015), dan kematangan karier (Aziz & Siswanto, 2018; Savawi & Hariyadi, 2023; Astuti, 2019). Namun, penelitian-penelitian terbaru melihat *self-regulated learning* dalam konteks yang lebih luas, seperti dalam konteks dunia kerja (Decius, Knappstein, & Klug, 2023), untuk pengembangan kemampuan belajar sepanjang hayat (*lifelong learning skills*) (Lapan, Kardash, & Turner, 2002). Dalam penelitian ini, peneliti melihat pengaruhnya dalam konteks persiapan karier, yaitu *self-perceived employability*.

Penelitian yang menjelaskan bagaimana pendidikan mempersiapkan mahasiswa untuk menghadapi masa transisi ke dunia kerja masih terbatas, terutama melalui kematangan karier dan *self-regulated learning* seperti pada penelitian Hsu *et al.* (2021). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah kerangka teoritis yang digunakan, karakteristik responden yang dipilih, dan dalam penelitian ini mediasi dengan pengaruh langsung kematangan karier terhadap *self-perceived employability* diperhitungkan.

Tabel 1.1. State of The Art

No	Penulis	Tahun	Judul	Partisipan	Hasil Penelitian
1	Decius, Knappstein, Klug	2023	<i>Which way of learning benefits your career? The role of different forms of work-related learning for different types of perceived employability</i>	307 karyawan di Jerman	<i>Self-regulated learning</i> berhubungan positif dengan kualitatif eksternal <i>employability</i> , tetapi tidak dengan kuantitatif eksternal atau jenis internal <i>employability</i> lainnya.
2	Rashidi, S. N., Abd Majid, F., & Hashim, H.	2023	<i>Exploring the Mediating Role of Students' Satisfaction Towards Personal Record Building in the Influence of Self-regulated Learning Strategies on</i>	159 mahasiswa tingkat akhir	Ditemukan bahwa penetapan tujuan, pemantauan diri dan strategi pencarian bantuan secara signifikan mempengaruhi <i>employability</i> . Namun, kepuasan siswa terhadap sistem PRB hanya memediasi hubungan antara strategi mencari

No	Penulis	Tahun	Judul	Partisipan	Hasil Penelitian
			<i>Employability Skills</i>		bantuan dan <i>employability</i> .
3	Cahyawati, D., Delima, N., & Gunarto, M.	2023	<i>The impact of undergraduate students' mathematics anxiety and self-concept on their self regulated learning and academic achievement</i>	150 mahasiswa	Model struktural menunjukkan bahwa kecemasan matematika berpengaruh langsung terhadap prestasi akademik namun, secara tidak langsung mempengaruhi regulasi diri belajar, yaitu konsep diri sebagai variabel mediasi. Bagi siswa yang memiliki kecemasan matematika rendah, regulasi diri belajarnya cenderung tinggi dengan mengendalikan konsep diri dalam matematika



No	Penulis	Tahun	Judul	Partisipan	Hasil Penelitian
4	Fudali-Czyż, A., Mamcarz, P. J., Martynowska, K., Domagała-Zyśk, E., & Rothwell, A.	2022	<i>Sex Differences in Self-Perceived Employability and Self-Motivated Strategies For Learning in Polish First-Year Students</i>	600 mahasiswa pertama di Polandia	Terdapat hubungan positif yang signifikan antara <i>self-motivated strategies for learning</i> dan <i>self-perceived employability</i> . Selain itu, <i>self-motivated strategies for learning</i> dapat memprediksi <i>self-perceived employability</i> . Terakhir, jenis kelamin tidak memoderasi hubungan <i>self-motivated strategies for learning</i> dan <i>self-perceived employability</i>



No	Penulis	Tahun	Judul	Partisipan	Hasil Penelitian
5	Chen, H., Wu, Y., Jiang, L., Xu, B., Gao, X., & Cai, W.	2022	<i>Future orientation and perceived employability of chinese undergraduate s: a moderated mediation model</i>	368 Mahasiswa	Terdapat hubungan positif antara <i>future orientation</i> dan <i>perceived employability</i> dimediasi oleh <i>problem-based learning</i> . Hasil analisis moderasi mengungkapkan bahwa pengetahuan dunia kerja secara positif memoderasi hubungan antara <i>future orientation</i> dan <i>problem-based learning</i> dan bahwa kepribadian proaktif siswa secara positif memoderasi hubungan antara <i>problem-based learning</i> dan <i>perceived employability</i> .
6	Zufa, R. F.	2022	Peran kematangan karir dan regulasi diri dalam belajar terhadap kesiapan kerja siswa SMK	193 siswa SMK di Yogyakarta	Kematangan karier dan regulasi diri dalam belajar secara bersama-sama berperan dalam meningkatkan kesiapan kerja pada siswa SMK, dengan sumbangan efektif sebesar 46,8%.

No	Penulis	Tahun	Judul	Partisipan	Hasil Penelitian
7	Ayala Calvo, J. C., & Manzano García, G.	2021	<i>The influence of psychological capital on graduates' perception of employability: The mediating role of employability skills</i>	326 mahasiswa tingkat akhir	<i>Employability skills</i> memediasi secara parsial hubungan antara <i>psychology capital</i> dan <i>perceived employability</i> . Dari 10 <i>employability skills</i> , hanya <i>entreperneurial initiative</i> yang memediasi peran ini.
8	Capone, V., Marino, L., & Park, M. S. A.	2021	<i>Perceived employability, academic commitment, and competency of university students during the covid-19 pandemic: An exploratory study of student well-being</i>	269 mahasiswa italia dari Federico II University of Naples	<i>Self-perceived employability</i> berhubungan positif signifikan dengan <i>student engagement</i> , <i>mental well being</i> , dan variabel kompetensi karier (<i>career planning</i> , <i>organizational commitment</i> , <i>perceived university reputation</i> , <i>ambition</i> , <i>academic self-efficacy</i>). Serta berhubungan negatif dengan <i>burnout</i>

No	Penulis	Tahun	Judul	Partisipan	Hasil Penelitian
9	Cinches, M. F. C., Chavez, J. C., & Russell, R. L. V.	2021	<i>Cognitive and psychosocial dispositions: Influence of self-perceived employability among first batch of senior high school graduates</i>	1.509 siswa sekolah menengah	Terdapat hubungan antara <i>self-regulated learning</i> , <i>academic self-efficacy</i> , dan <i>career decision self-efficacy</i> dengan <i>self-perceived employability</i> . <i>Self-regulated learning</i> memiliki hubungan yang kuat dengan <i>self-perceived employability</i> .
10	Hsu, A. J., Chen, M. Y. C., & Shin, N. F.	2021	<i>From academic achievement to career development: Does self-regulated learning matter?</i>	257 mahasiswa tahun ketiga dan tahun keempat di Taiwan	Metakognitif <i>self-regulated learning</i> dan <i>motivational self-regulated learning</i> berhubungan positif dengan <i>self-perceived employability</i> . Kematangan karier berhubungan positif dengan metakognitif <i>self-regulated learning</i> dan <i>behavioral self-regulated learning</i> . Metakognitif <i>self-perceived employability</i> memediasi hubungan kematangan karier dan <i>self-perceived employability</i> .

No	Penulis	Tahun	Judul	Partisipan	Hasil Penelitian
11	Zulfahmi, A., & Andriany, D.	2021	Kematangan vokasional dengan kecemasan dalam menghadapi dunia kerja pada mahasiswa tingkat akhir	154 mahasiswa tingkat akhir	Terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kematangan karier dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada mahasiswa tingkat akhir.
12	Pratiwi, R. G., & Yuliansyah	2020	<i>Self-Regulated Learning</i> dan Konsep Diri sebagai Prediktor Aspirasi Karier pada Remaja	375 siswa SMA di Yogyakarta	Terdapat pengaruh <i>self-regulated learning</i> dan konsep diri pada aspirasi karier pada remaja.



No	Penulis	Tahun	Judul	Partisipan	Hasil Penelitian
13	Atitsogbe, K. A., Mama, N. P., Sovet, L., Pari, P., & Rossier, J.	2019	<i>Perceived employability and entrepreneurial intentions across university students and job seeker in togo: The effect of career adaptability and self-efficacy</i>	334 mahasiswa kampus dari berbagai jurusan dan 216 job seekers (91.2% bachelor degree and 8.8% master's degree)	<i>Career adaptability dan general self-efficacy</i> berhubungan positif dengan <i>self-perceived employability</i> . Kontribusi <i>career adaptability</i> sangat besar bagi para pencari kerja. Selain itu, <i>self-perceived employability</i> berhubungan positif dengan intensi berwirausaha pada kedua kelompok. Terakhir, <i>self-perceived employability</i> gagal memediasi hubungan antara <i>personal resources</i> dan intensi berwirausaha pada kedua sampel.
14	Putri, V. S. K.	2019	Hubungan regulasi diri dalam belajar, penetapan sasaran pribadi, dan perencanaan karier dengan <i>self-perceived employability</i> pada mahasiswa Jurusan	157 mahasiswa Program Studi S1 Pendidikan Teknik Elektro dan S1 Pendidikan Teknik Informatika angkatan 2015	Regulasi diri dalam belajar, penetapan sasaran pribadi, perencanaan karier dan <i>self-perceived employability</i> berada dalam kategori cenderung tinggi. Terdapat hubungan positif signifikan antara regulasi diri dalam belajar terhadap <i>self-perceived</i>

No	Penulis	Tahun	Judul	Partisipan	Hasil Penelitian
			Teknik Elektro Universitas Negeri Malang [Tesis]		<i>employability</i> , penetapan sasaran pribadi terhadap <i>self- perceived employability</i> , dan perencanaan karier terhadap <i>self- perceived employability</i>
15	Ćurić Dražić, M., Petrović, I. B., & Vukelić, M.	2018	<i>Career ambition as a way of understanding the relation between locus of control and self-perceived employability among psychology students</i>	124 Mahasiswa psikologi	Ambisi karier mahasiswa memiliki peran mediasi dalam hubungan antara <i>locus of control</i> (LOC) dan <i>perceived employability</i> .
16	Sawitri, D. R., & Dewi, K. S.	2018	Aspirasi karier, regulasi diri, dan <i>self- perceived employability</i> pada mahasiswa	600 mahasiswa di Semarang.	Teknik analisis menggunakan <i>structural equation modeling</i> (SEM) menunjukkan aspirasi karier berhubungan positif regulasi diri, regulasi diri berhubungan positif dengan <i>self-perceived employability</i> . Aspirasi karir berhubungan langsung dengan <i>self-perceived employability</i> . Menggunakan metode

No	Penulis	Tahun	Judul	Partisipan	Hasil Penelitian
					<i>bootstrapped samples</i> menunjukkan aspirasi karier memprediksi regulasi diri dan regulasi diri memprediksi <i>self-perceived employability</i> . Aspirasi karier berhubungan positif dengan <i>self-perceived employability</i> . Regulasi diri berperan sebagai mediator parsial.
17	Purnasari, K. D. & Abdullah, S. M.	2018	Harga diri dan kematangan karier pada mahasiswa tingkat akhir	101 mahasiswa tingkat akhir di Yogyakarta	Terdapat hubungan positif antara harga diri dengan kematangan karier pada mahasiswa S1 tingkat akhir di Yogyakarta
18	Pinto, L. H., & Ramalheira, D. C.	2017	<i>Perceived employability of business graduates: The effect of academic performance and extracurricular activities</i>	349 orang dewasa yang sudah bekerja	Temuan menunjukkan bahwa <i>resume</i> pelamar dengan prestasi akademik tinggi dan partisipasi luas dalam kegiatan ekstrakurikuler dianggap lebih siap kerja dalam hal kesesuaian kerja, organisasi pribadi dan manajemen waktu, dan keterampilan belajar, sedangkan pelamar dengan

No	Penulis	Tahun	Judul	Partisipan	Hasil Penelitian
					kinerja akademik rendah dan tidak berpartisipasi dalam aktivitas ekstrakurikuler adalah yang paling tidak dapat dipekerjakan dalam kriteria yang sama.
19	Cheung, R., Jin, Q., & Cheung, C. K.	2016	<i>Perceived employability of nonlocal Chinese university students in Hong Kong: The impact of acculturative and vocational variables</i>	246 lulusan mahasiswa yang datang dari Tiongkok untuk belajar di Hong Kong	<i>Perceived employability</i> dijelaskan oleh eksplorasi karier, dukungan relasional, <i>acculturative hassles</i> dan strategi asimilasi akulturasi. Eksplorasi karier juga ditemukan memediasi hubungan antara strategi asimilasi akulturasi dan <i>perceived employability</i>

No	Penulis	Tahun	Judul	Partisipan	Hasil Penelitian
20	Jawarneh, M.	2016	<i>Career maturity among university students in Jordan: The case for social studies</i>	284 mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan di Yordania	Partisipan memiliki tingkat kematangan karier yang tinggi pada pengetahuan diri, pengambilan keputusan karier, dan implementasi karier. Namun, peserta menunjukkan tingkat kematangan karier yang sedang dalam hal pengetahuan tentang pekerjaan, pengetahuan tentang dunia kerja, dan perencanaan karier. Hasil penelitian juga menunjukkan tidak ada perbedaan tingkat kematangan karier berdasarkan gender dan tingkat pendidikan kecuali pada dimensi perencanaan karier dimana mahasiswa tahun ketiga dan keempat lebih matang dibandingkan mahasiswa tingkat dua.



No	Penulis	Tahun	Judul	Partisipan	Hasil Penelitian
21	Widyatama, T., & Aslamawati, Y.	2015	Study Deskriptif Mengenai Kematangan Karir pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi Unisba	39 mahasiswa Psikologi Unisba	46% mahasiswa tingkat akhir Psikologi di Unisba memiliki kematangan karier yang belum matang. Persentase dimensi yang paling tinggi adalah dimensi perencanaan karier 81% dan paling rendah eksplorasi karier 46%



No	Penulis	Tahun	Judul	Partisipan	Hasil Penelitian
22	Praskova, A., Creed, P., & Hood, M.	2015	<i>Self-regulatory processes mediating between career calling and perceived employability and life satisfaction in emerging adults</i>	664 orang dewasa awal (mahasiswa, pekerja, pengangguran)	<i>Career calling</i> berhubungan positif terhadap <i>work effort</i> , <i>emotional regulation</i> , dan <i>career strategies (self-regulatory)</i> . <i>Work effort</i> dan <i>emotional regulation (self-regulatory)</i> berhubungan positif terhadap <i>perceived employability</i> dan <i>life satisfaction</i> . <i>Career strategies</i> berhubungan positif <i>perceived employability</i> . Strategi regulasi diri memediasi hubungan antara <i>career calling</i> dan <i>life satisfaction</i> , serta antara <i>career calling</i> dan <i>perceived employability</i>

No	Penulis	Tahun	Judul	Partisipan	Hasil Penelitian
23	Vanhercke, D., De Cuyper, N., Peeters, E., & De Witte, H.	2014	<i>Defining perceived employability: a psychological approach</i>	<i>literature review</i>	Menjelaskan perbedaan tiga konsep employability dalam bidang psikologi. <i>Employability competence based</i> dan <i>employability dispositional based</i> lebih cocok digunakan untuk pekerja dan pengangguran serta pada tahap sedang bekerja atau pernah bekerja, sementara <i>self-perceived employability</i> dapat digunakan pada berbagai status (pelajar, pekerja, pengangguran, <i>reemployment</i>) dan berbagai tahap.

