

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam beberapa tahun terakhir, tingkat pengangguran terdidik di Indonesia masih menjadi persoalan yang belum terselesaikan. Data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) yang dirilis Badan Pusat Statistik (BPS) per Agustus 2025 mencatat tingkat pengangguran terbuka (TPT) nasional tercatat sebesar 4,85% dengan jumlah total pengangguran mencapai sekitar 7,46 juta orang. Berdasarkan kelompok usia, data BPS tahun 2025 menunjukkan bahwa TPT usia 15-19 tahun tercatat sebesar 23,34% dan usia 20-24 tahun sebesar 14,35% (Badan Pusat Statistik, 2025). Tingginya angka tersebut pada kelompok usia produktif yang baru memasuki dunia kerja mengindikasikan bahwa proses transisi dari bangku kuliah menuju dunia kerja masih menyimpan banyak persoalan, salah satunya tercermin dari data Mandiri Institute (2025, dalam Masitoh, 2026) yang menunjukkan sekitar 72,3 juta pekerja Indonesia, atau separuh dari total angkatan kerja, mengalami *mismatch* antara latar belakang pendidikan dan pekerjaan yang dijalani. Kondisi ini diperkuat oleh Maloto, Ramasimu, Motsei, dan Muchie (2025) yang menyatakan bahwa kurang optimalnya penyerapan lulusan perguruan tinggi ke pasar kerja turut diakibatkan oleh ketidaksesuaian antara kompetensi akademik dan kebutuhan dunia kerja, sehingga mencerminkan adanya ketidakseimbangan dalam pasar tenaga kerja (Fahmi, 2022).

Fenomena tersebut menegaskan bahwa kepemilikan gelar akademik semata tidak lagi menjadi jaminan bagi lulusan perguruan tinggi untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai. Yorke dan Knight (2006) menjelaskan *employability* sebagai gabungan keterampilan, wawasan, dan atribut personal yang membantu lulusan memperoleh dan bertahan dalam pekerjaan, sementara Hillage dan Pollard (1999) menekankan *employability* sebagai kemampuan individu memperoleh pekerjaan pertama, mempertahankannya, serta beralih ke pekerjaan baru sesuai kualifikasi

yang dimiliki. Berangkat dari pemahaman tersebut, sejumlah peneliti mulai menyoroti bahwa *employability* tidak semata ditentukan oleh kompetensi objektif individu, melainkan juga oleh bagaimana individu mempersepsikan kapasitas dirinya sendiri dalam menghadapi pasar kerja, sebuah konstruk yang dikenal sebagai *self-perceived employability*.

Self-perceived employability didefinisikan oleh Rothwell, Herbert, dan Rothwell (2008) sebagai persepsi individu mengenai sejauh mana ia memiliki keterampilan, pengalaman, dan atribut lain yang membuat dirinya berpeluang memperoleh serta mempertahankan pekerjaan yang diinginkan. Dalam penelitian ini, *self-perceived employability* dipahami sebagai penilaian subjektif mahasiswa tingkat akhir mengenai peluangnya untuk bertahan maupun berkembang dalam pekerjaan, serta berkaitan dengan penilaian mengenai kemampuan dirinya untuk memasuki dunia kerja sesuai dengan bidang studi dan kompetensi yang dimiliki. Pemahaman ini penting karena penilaian subjektif terhadap diri sendiri turut menentukan bagaimana seseorang bersikap dan berperilaku menghadapi situasi kerja, terlepas dari kondisi objektif yang sesungguhnya ia miliki (Berntson, 2008). Dengan kata lain, dua mahasiswa dengan rekam jejak akademik yang relatif setara dapat menunjukkan kesiapan kerja yang berbeda apabila keduanya memiliki keyakinan diri yang berbeda terhadap kelayakan kerja mereka, dan sudut pandang inilah yang pada akhirnya lebih menentukan arah pengambilan keputusan karier mereka ke depan, termasuk kecenderungan untuk tidak asal dalam memilih pekerjaan karena telah memahami kapasitas dan kompetensi dirinya sendiri.

Persepsi atas kelayakan kerja diri sendiri ini memiliki konsekuensi yang nyata bagi mahasiswa. Mahasiswa dengan *self-perceived employability* tinggi terbukti lebih proaktif mengeksplorasi peluang kerja dan lebih siap menghadapi tantangan transisi karier (Qenani, Macdougall, & Sexton, 2014), serta cenderung lebih resilien dan mampu mempertahankan persepsi positif kendati berada pada situasi yang tidak menentu (Peeters, Akkermans, & De Cuyper, 2020). Sebaliknya, *self-perceived employability* yang rendah berimplikasi pada menurunnya dorongan internal individu untuk aktif mencari peluang karier, dan dalam jangka panjang turut berkaitan dengan kesejahteraan psikologis maupun kondisi kesehatan

individu, sebagaimana ditemukan oleh Berntson dan Marklund (2007) bahwa rendahnya persepsi kelayakan kerja berasosiasi dengan menurunnya kesehatan mental individu satu tahun setelahnya. Vanhercke, De Cuyper, Peeters, dan De Witte (2014) turut menegaskan bahwa *self-perceived employability* bukan sekadar prediktor keberhasilan karier, melainkan juga sumber daya psikologis yang menumbuhkan rasa percaya diri individu dalam menghadapi dunia kerja. Mengingat dinamika pasar kerja yang kian volatil akibat otomatisasi, digitalisasi, dan ketidakpastian ekonomi global, kemampuan mahasiswa meyakini kelayakan kerja dirinya sendiri menjadi semakin penting untuk dijaga (Duggal, dkk. 2024).

Pada konteks Indonesia, persoalan rendahnya *self-perceived employability* turut ditemukan secara empiris. Penelitian terhadap alumni Universitas Malikussaleh, misalnya, menunjukkan bahwa meskipun 46,5% responden tergolong memiliki *self-perceived employability* tinggi, terdapat 36,5% lainnya yang masih berada pada kategori rendah, dengan dimensi ambisi karier (*my ambition*) tercatat sebagai aspek dengan capaian paling lemah (Iramadhani & Astuti, 2023). Demikian pula, studi terhadap mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi Universitas Airlangga menemukan bahwa lulusan menghadapi masa tunggu kerja yang relatif panjang, sebuah kondisi yang erat kaitannya dengan keyakinan diri lulusan terhadap kelayakan kerja mereka sendiri (Putra & Handoyo, 2018). Ketidakyakinan tersebut umumnya muncul pada masa transisi dari bangku kuliah menuju dunia kerja (*school-to-work transition*), yang kerap memunculkan kekhawatiran tersendiri bagi mahasiswa tingkat akhir akibat ketatnya persaingan kerja dan terbatasnya lapangan pekerjaan yang tersedia (Jannah & Cahyawulan, 2023). Sebagai individu yang berada pada fase dewasa awal dengan tuntutan membangun kemandirian dan mempersiapkan masa depan (Santrock, 2012), mahasiswa tingkat akhir dihadapkan pada pilihan antara menekuni pekerjaan atau melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi (Papalia, Olds, & Feldman, 2008, dalam Jannah & Cahyawulan, 2023). Ferolino, Villamero, dan Espinosa (2026) menegaskan bahwa kemampuan mahasiswa tingkat akhir dalam mempersepsikan kesiapan kerjanya sendiri memegang peran kritis dalam memperlancar proses transisi tersebut, sehingga rendahnya *self-perceived employability* pada masa ini

berisiko memperpanjang durasi transisi dan memperberat beban psikologis mahasiswa menjelang kelulusan.

Perguruan tinggi sebagai sarana bagi mahasiswa untuk berkembang diharapkan cukup berdaya untuk mencetak *fresh graduate* yang siap kerja guna menumbuhkan pribadi yang adaptif dengan tuntutan dunia kerja (Latif, Yusuf, & Effendi, 2017). Namun, kenyataan mencerminkan masih banyaknya lulusan perguruan tinggi yang menghadapi kesulitan dalam bersaing sebagai akibat dari minimnya kompetensi, rendahnya kepercayaan diri, serta semakin ketatnya rivalitas tenaga kerja (Chalid, 2021). Hal ini selaras dengan Mida, (2026) yang menyatakan bahwa terbatasnya keterampilan teknis, kurangnya pengalaman kerja, rendahnya kepercayaan diri hingga kebimbangan dalam menentukan arah karir yang sesuai dengan minat dan kompetensi menjadi faktor bagi mahasiswa yang merasa belum memiliki kesiapan untuk segera menghadapi dunia kerja. Kondisi ini kemudian menunjukkan bahwa pembelajaran di perguruan tinggi dengan tuntutan dunia kerja masih terdapat kesenjangan.

Sebagai respons terhadap permasalahan tersebut, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi mengembangkan kebijakan Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) yang meletakkan fokus pada pembelajaran berbasis pengalaman (*experiential learning*), salah satunya melalui program magang. Program ini bertujuan untuk meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa dengan memberikan pengalaman langsung di dunia industri, sehingga mahasiswa dapat memahami tuntutan kerja secara nyata serta mengembangkan keterampilan praktis. Penelitian menunjukkan bahwa *experiential learning* berkontribusi terhadap peningkatan *employability skills* mahasiswa, khususnya dalam hal pemahaman terhadap lingkungan kerja dan kesiapan karier (Tonis & Wicaksono, 2021).

Namun demikian, pengalaman kerja melalui kegiatan praktik kerja tidak selalu menjamin keberhasilan mahasiswa dalam memperoleh pekerjaan. Di tengah persaingan kerja yang semakin kompetitif, pengalaman praktis saja tersebut tidak lagi menjadi faktor pembeda utama. Meskipun pengalaman kerja dapat meningkatkan kesiapan kerja, faktor tersebut tidak secara langsung menjamin

keberhasilan dalam memperoleh pekerjaan apabila tidak didukung oleh sumber daya lain yang relevan. Sebagaimana penelitian Clarke (2018) yang hingga saat ini masih banyak dijadikan rujukan dalam studi *employability*, menunjukkan bahwa *employability* merupakan konstruk yang tidak hanya ditentukan oleh pengalaman kerja, tetapi juga oleh faktor psikologis dan kompetensi individu. Lebih lanjut, penelitian oleh Baluku, dkk. (2021) menemukan bahwa pengalaman kerja perlu didukung oleh sumber daya psikologis agar individu mampu beradaptasi dan tetap kompetitif dalam pasar kerja yang dinamis. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman eksternal perlu diimbangi dengan kesiapan internal agar individu dapat secara optimal memanfaatkan peluang yang ada.

Berangkat dari pentingnya *self-perceived employability* sebagaimana diuraikan di atas, sejumlah penelitian terdahulu berupaya mengidentifikasi faktor-faktor yang berperan dalam membentuk persepsi tersebut, di antaranya *career adaptability* dan *general self-efficacy* (Atitsogbe, Mama, Sovet, Pari, & Rossier, 2019), *human capital* dan *career ownership* (Donald, Baruch, & Ashleigh, 2019), hingga keterlibatan akademik (Ma & Bennett, 2021). Di antara berbagai faktor tersebut, *psychological capital* muncul sebagai salah satu sumber daya internal yang krusial, sejalan dengan *Graduate Capital Model* (Tomlinson, 2017) yang menegaskan modal psikologis sebagai elemen yang mengintegrasikan dan menggerakkan bentuk-bentuk modal lain pada diri lulusan, sehingga mampu membentuk persepsi yang lebih kuat mengenai kelayakan kerja mereka di pasar tenaga kerja yang kompetitif.

Psychological capital atau modal psikologis dapat dipahami sebagai sumber daya internal yang menopang keyakinan mahasiswa dalam menghadapi transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja, yang terdiri atas empat aspek yang dikenal dengan istilah HERO, yaitu *hope*, *efficacy*, *resilience*, dan *optimism*, dan berfungsi sebagai energi psikologis yang menjaga motivasi, rasa kontrol, serta tujuan internal individu kala menghadapi tantangan (Luthans & Morgan, 2017). Baluku, dkk. (2021) menemukan bahwa *psychological capital* tidak hanya membantu mahasiswa mengembangkan karier, tetapi juga turut meningkatkan persepsi mereka terhadap kelayakan kerja diri sendiri, sebuah temuan yang sejalan dengan hasil Calvo dan

Gracia (2020) yang menunjukkan pengaruh positif signifikan antara *psychological capital* dan persepsi kelayakan kerja pada lulusan. Pada konteks Indonesia, Nugroho dan Fajrianthi (2021) mengonfirmasi kontribusi *psychological capital* sebesar 27,7% terhadap *self-perceived employability*, yang meningkat menjadi 33,2% saat dianalisis bersama *career adaptability*. Setiawan (2022) pada mahasiswa Universitas Kristen Petra Surabaya menemukan kontribusi sebesar 18,9% terhadap kesiapan kerja sekaligus peran mediasi keterampilan kerja, sementara Febrianti dan Putri (2026) menemukan kontribusi *psychological capital* sebesar 29% terhadap persepsi kesiapan kerja dengan dimensi *hope* sebagai prediktor terkuat, meski dimensi *optimism* justru tidak menunjukkan pengaruh signifikan, mengindikasikan adanya variasi kontribusi antardimensi yang masih perlu dieksplorasi lebih lanjut.

Meskipun berbagai penelitian di atas secara konsisten menunjukkan adanya kontribusi positif *psychological capital* terhadap *self-perceived employability*, penelitian mengenai topik ini masih perlu dikembangkan lebih lanjut. Hal ini dikarenakan adanya keterbatasan pada aspek populasi dan cakupan wilayah penelitian. Sebagian besar penelitian terdahulu hanya dilakukan pada mahasiswa di satu perguruan tinggi atau fakultas tertentu saja, sehingga belum mampu menggambarkan variasi latar belakang akademis yang lebih luas. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai peran *psychological capital* terhadap *self-perceived employability* dengan menggunakan karakteristik sampel yang lebih luas dan representatif pada mahasiswa tingkat akhir.

Adapun, pada dasarnya *self-perceived employability* dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Di samping faktor modal psikologis seperti *psychological capital*, studi terdahulu juga melihat bahwa persepsi mahasiswa terhadap kelayakan kerja dirinya juga diduga turut dibentuk oleh kapasitas adaptasi yang bersifat kewirausahaan. Afshida dan Hadi (2021) menemukan hubungan positif yang signifikan antara *intrapreneurial self-capital* dan *self-perceived employability* pada 327 mahasiswa tingkat akhir di Indonesia, sementara Kadiyono dan Sihalo (2024) menegaskan bahwa orientasi

kewirausahaan (*entrepreneurial orientation*) berkontribusi penting dalam mendongkrak atribut employability lulusan agar mampu bersaing di pasar kerja.

Dalam mendefinisikan kapasitas kewirausahaan tersebut secara lebih menyeluruh, *entrepreneurial competencies* muncul sebagai konstruktif perilaku yang komprehensif. *Entrepreneurial competencies* dapat dipahami sebagai seperangkat kemampuan adaptif lintas konteks, meliputi inisiatif, kreativitas, *problem solving*, kemampuan melihat peluang, pengambilan keputusan, serta membangun jejaring. Kyndtt dan Baert (2015) mengembangkan kerangka komprehensif yang memetakan kompetensi ini ke dalam 12 dimensi perilaku spesifik. Dimensi-dimensi tersebut meliputi *orientation towards learning, social & environmentally conscious conduct, insight into the market, seeing opportunities, building networks, dan ability to persuade*. Selain itu, terdapat pula dimensi *planning for the future, independence, decisiveness, awareness of potential returns, self-knowledge, serta perseverance*. Melalui keduabelas dimensi tersebut, Kyndtt dan Baert (2015) menegaskan bahwa kompetensi kewirausahaan tidak hanya memprediksi keberhasilan individu dalam mendirikan usaha baru, melainkan juga memiliki nilai prediktif terhadap performa dan keberhasilan individu dalam menghadapi dinamika dunia kerja yang lebih luas. Iglesias-Sánchez, Jambrino-Maldonado, dan de las Heras-Pedrosa (2019) menemukan bahwa kompetensi wirausaha yang mencakup kreativitas, keberanian mengambil risiko, dan sikap proaktif mampu menjelaskan 53% variasi pada kelayakan dan kesiapan kerja mahasiswa, sebuah angka kontribusi yang sangat substansial. Sejalan dengan itu, Deepavani dan Kumaravel (2025) menemukan bahwa kompetensi kewirausahaan berhubungan positif secara signifikan dengan kesiapan kerja (*employability readiness*), dengan dimensi *opportunity recognition* dan *self-management* sebagai prediktor terkuat dalam membentuk kesiapan karier mahasiswa.

Relevansi *entrepreneurial competencies* bagi mahasiswa tingkat akhir dalam penelitian ini tidak bergantung pada apakah mahasiswa tersebut pada akhirnya benar-benar akan menjadi wirausahawan atau tidak. Wang, Chen, dan Li (2025) menekankan bahwa pendidikan kewirausahaan di perguruan tinggi pada dasarnya tidak hanya menumbuhkan kesadaran dan kemampuan berwirausaha,

tetapi juga berfungsi sebagai model pendidikan komprehensif yang membangun keterampilan praktis mahasiswa secara terintegrasi, sehingga banyak keterampilan yang ditumbuhkan melalui pendidikan kewirausahaan, seperti berpikir inovatif, kerja sama tim, dan manajemen proyek, pada dasarnya merupakan kompetensi inti yang banyak dicari oleh pasar kerja secara umum, terlepas dari jalur karier yang dipilih mahasiswa. Dengan kata lain, pendidikan dan pelatihan kewirausahaan menumbuhkan sikap kemandirian, akuntabilitas, dan orientasi perbaikan berkelanjutan yang bersifat lintas konteks, sehingga lebih tepat dipahami sebagai upaya membangun “*employability mindset*” dibandingkan sekadar mendorong mahasiswa untuk membuka usaha (Suresh & Priya, 2025). Pemahaman inilah yang mendasari penyesuaian instrumen *entrepreneurial competencies*, yang pada mulanya banyak digunakan pada konteks profesional maupun pelaku usaha (Kyndt & Baert, 2015), untuk diterapkan pada konteks mahasiswa tingkat akhir sebagai bekal keterampilan transferabel yang mempersiapkan mereka menghadapi dunia kerja secara lebih luas, baik pada jalur wirausaha maupun sebagai karyawan (Iglesias-Sánchez, Jambrino-Maldonado, & de las Heras-Pedrosa, 2019).

Guna memperjelas mengapa *entrepreneurial competencies* yang diposisikan sebagai prediktor *self-perceived employability*, berikut diuraikan gambaran dua belas dimensi perilaku yang dikembangkan oleh Kyndt dan Baert (2015) beserta keterkaitannya dengan kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir, berdasarkan penelitian terdahulu.

Dimensi *orientation towards learning* menggambarkan kecenderungan individu untuk secara aktif mencari pengetahuan dan pengalaman baru guna meningkatkan kompetensi dirinya. Ma dan Bennett (2021) menemukan bahwa keterlibatan akademik, yang salah satunya tercermin dari orientasi belajar mahasiswa, berhubungan positif dengan *self-perceived employability*, sebab mahasiswa yang terus memperbarui kompetensinya cenderung lebih yakin terhadap kelayakan kerja dirinya di tengah tuntutan pasar kerja yang terus berubah. Berkaitan dengan hal tersebut, dimensi *social & environmentally conscious conduct* menggambarkan kepekaan individu terhadap dampak sosial dan lingkungan dari tindakannya, termasuk kemampuan bekerja sama dan berempati dalam konteks

sosial yang lebih luas. *World Economic Forum* (2025, dalam Alfathi, 2025) menempatkan empati dan orientasi pelayanan sebagai salah satu keterampilan yang paling dicari pemberi kerja saat ini, sehingga kepekaan sosial mahasiswa turut menjadi modal penting yang meningkatkan keyakinan dirinya untuk diterima di lingkungan kerja yang semakin menghargai nilai kolaboratif dan berkelanjutan.

Selanjutnya, dimensi *insight into the market* berkaitan dengan pemahaman individu terhadap kondisi, tren, dan kebutuhan pasar kerja di bidangnya. Pemahaman ini sejalan dengan salah satu aspek *self-perceived employability* itu sendiri, yaitu *the state of external labour market*, yang pada studi Iramadhani dan Astuti (2023) tercatat sebagai salah satu aspek dengan capaian tertinggi pada alumni yang memiliki *self-perceived employability* baik, mengindikasikan bahwa mahasiswa yang memahami dinamika pasar kerja cenderung lebih yakin terhadap peluang kerjanya sendiri. Pemahaman terhadap pasar tersebut umumnya beriringan dengan dimensi *seeing opportunities*, yaitu kemampuan individu mengenali peluang karier maupun usaha di tengah situasi yang ada. Deepavani dan Kumaravel (2025) menemukan bahwa *opportunity recognition* merupakan salah satu prediktor terkuat dari kesiapan kerja (*employability readiness*) mahasiswa, sebab kemampuan melihat peluang membuat individu lebih proaktif dan tidak semata-mata menunggu kesempatan kerja datang dengan sendirinya. Kemampuan mengenali peluang ini pada gilirannya juga ditopang oleh dimensi *building networks*, yakni kemampuan individu membangun dan memanfaatkan relasi sosial maupun profesional. Batistic dan Tymon (2017) menemukan bahwa perilaku membangun jejaring berhubungan positif dengan *self-perceived employability*, baik secara internal maupun eksternal, karena jejaring yang luas meningkatkan akses individu terhadap informasi dan peluang kerja yang relevan dengan bidangnya.

Kemampuan memanfaatkan peluang dan jejaring tersebut turut didukung oleh dimensi *ability to persuade*, yaitu kemampuan individu meyakinkan pihak lain, termasuk dalam konteks mempromosikan diri saat melamar kerja atau bernegosiasi. Iglesias-Sánchez, Jambrino-Maldonado, dan de las Heras-Pedrosa (2019) menemukan bahwa sikap proaktif, yang salah satunya tercermin dari kemampuan memengaruhi dan meyakinkan pihak lain, berkontribusi signifikan

terhadap kesiapan kerja mahasiswa, karena kemampuan ini menunjang mahasiswa untuk mengomunikasikan kompetensi dirinya secara meyakinkan kepada calon pemberi kerja. Kemampuan tersebut idealnya diarahkan oleh dimensi *planning for the future*, yaitu kemampuan individu menyusun rencana dan strategi karier jangka panjang. Zhang, Talib, dan Wang (2025) menemukan bahwa edukasi perencanaan karier secara signifikan meningkatkan *career decision-making self-efficacy* mahasiswa, yang pada gilirannya memperkuat keyakinan mereka dalam menghadapi proses transisi menuju dunia kerja.

Di samping perencanaan tersebut, dimensi *independence* menggambarkan kemandirian individu dalam mengambil inisiatif dan bertanggung jawab atas keputusan serta tindakannya sendiri, tanpa selalu bergantung pada arahan pihak lain. Suresh dan Priya (2025) menekankan bahwa pendidikan kewirausahaan menumbuhkan sikap kemandirian dan akuntabilitas yang bersifat lintas konteks, sehingga mahasiswa dengan kemandirian tinggi cenderung lebih siap menghadapi ketidakpastian dan tuntutan dunia kerja secara mandiri. Kemandirian ini erat kaitannya dengan dimensi *decisiveness*, yaitu kemampuan individu mengambil keputusan secara tepat dan tidak berlarut-larut dalam keraguan, termasuk dalam konteks keputusan karier. Penelitian yang dilakukan Zhou, Peng, dan Zhou (2023) menunjukkan bahwa *career decision-making self-efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap *employability* mahasiswa, yang mengindikasikan bahwa mahasiswa yang mampu mengambil keputusan karier secara tegas cenderung memiliki keyakinan yang lebih kuat terhadap kelayakan kerja dirinya. Ketegasan dalam mengambil keputusan tersebut idealnya juga disertai dimensi *awareness of potential returns*, yakni kemampuan individu mempertimbangkan risiko dan manfaat dari suatu keputusan atau tindakan secara realistis. Iglesias-Sánchez, dkk. (2019) menemukan bahwa keberanian mengambil risiko yang diperhitungkan secara matang berkontribusi positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa, sebab kemampuan menimbang untung-rugi membantu individu membuat pilihan karier yang lebih realistis dan sesuai dengan kapasitas dirinya.

Pada tataran yang lebih mendasar, dimensi *self-knowledge* menggambarkan pemahaman individu terhadap kekuatan, kelemahan, minat, dan

nilai-nilai dirinya sendiri. Pemahaman ini menjadi inti dari konsep *self-perceived employability* itu sendiri, sebagaimana didefinisikan oleh Rothwell, Herbert, dan Rothwell (2008) sebagai persepsi individu mengenai keterampilan, pengalaman, dan atribut yang dimilikinya, sehingga semakin baik pemahaman diri mahasiswa, semakin akurat pula penilaiannya terhadap kelayakan kerja dirinya sendiri. Terakhir, seluruh dimensi tersebut akan sulit terwujud secara optimal tanpa disertai dimensi *perseverance*, yaitu ketekunan dan konsistensi individu dalam menghadapi hambatan atau kegagalan tanpa mudah menyerah. Atitsogbe, Mama, Sovet, Pari, dan Rossier (2019) mencatat adanya asosiasi positif signifikan antara grit atau ketekunan dan *self-perceived employability*, yang menunjukkan bahwa mahasiswa dengan daya tahan tinggi terhadap kesulitan cenderung memiliki keyakinan yang lebih besar terhadap kemampuannya bertahan dan berkembang dalam dunia kerja.

Berdasarkan uraian kedua belas dimensi tersebut, tampak bahwa *entrepreneurial competencies* tidak sekadar relevan bagi individu yang berorientasi mendirikan usaha, melainkan mencakup rangkaian kompetensi perilaku yang secara konseptual maupun empiris beririsan erat dengan aspek-aspek pembentuk *self-perceived employability*, mulai dari pemahaman pasar kerja, kemampuan mengenali peluang, membangun jejaring, hingga pemahaman diri dan ketekunan menghadapi tantangan. Hal ini semakin menguatkan argumen bahwa *entrepreneurial competencies* dapat diposisikan sebagai salah satu prediktor penting bagi *self-perceived employability* mahasiswa tingkat akhir.

Sejauh ini, *psychological capital* dan *entrepreneurial competencies* kerap diuji secara terpisah sebagai prediktor *self-perceived employability*, sehingga keterkaitan antara sumber daya psikologis dan keterampilan transferabel mahasiswa belum banyak dilihat secara bersamaan. Padahal, untuk membangun keyakinan yang kuat terhadap kelayakan kerja dirinya, mahasiswa tingkat akhir membutuhkan kombinasi antara modal psikologis dari dalam diri serta kompetensi perilaku yang relevan dengan tuntutan pasar kerja yang dinamis. Mengingat bahwa mahasiswa tingkat akhir di Indonesia masih menghadapi tantangan yang nyata dalam mempersepsikan kesiapan kerja mereka tersebut, temuan pada penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan implikasi praktis yang bermakna bagi

upaya peningkatan kualitas lulusan perguruan tinggi dalam menghadapi pasar kerja yang semakin kompetitif. Maka, penelitian ini berupaya menjembatani kedua perspektif tersebut sekaligus memperluas cakupan sampel pada mahasiswa tingkat akhir dari berbagai perguruan tinggi, sehingga diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih representatif mengenai bagaimana *psychological capital* dan *entrepreneurial competencies* berperan dalam membentuk *self-perceived employability*. Berdasarkan fenomena pasar kerja dan dukungan riset terdahulu, penelitian ini disusun untuk menguji *Pengaruh Psychological Capital dan Entrepreneurial Competencies terhadap Self-Perceived Employability pada Mahasiswa Tingkat Akhir*.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada bagian latar belakang yang telah dijelaskan, dapat diketahui bahwa masih terdapat kesenjangan antara kondisi ideal dengan realitas yang terjadi. Oleh karena itu, peneliti mengidentifikasi beberapa permasalahan utama yang menjadi fokus penelitian.

1. Mahasiswa tingkat akhir berada pada fase transisi menuju dunia kerja, di mana persaingan semakin ketat dan angka pengangguran lulusan perguruan tinggi masih relatif tinggi.
2. Mahasiswa tingkat akhir berada pada fase transisi menuju dunia kerja, di mana persaingan semakin ketat dan angka pengangguran terdidik lulusan perguruan tinggi masih relatif tinggi, serta masih terdapat *mismatch* antara keterampilan lulusan dengan kebutuhan dunia kerja.
3. Rendahnya *self-perceived employability* berpotensi menurunkan proaktivitas mahasiswa dalam mencari peluang kerja serta meningkatkan kecemasan dalam menghadapi masa transisi dari pendidikan ke dunia kerja.
4. Modal psikologis (*psychological capital*) mahasiswa belum sepenuhnya optimal, ditandai dengan rendahnya kepercayaan diri, optimisme, dan daya tahan dalam menghadapi tantangan karier.

5. Kompetensi kewirausahaan (*entrepreneurial competencies*) sebagai keterampilan transferabel belum sepenuhnya menjadi perhatian dalam pengembangan kesiapan kerja mahasiswa di perguruan tinggi

1.3. Pembatasan Masalah

Mengacu pada identifikasi masalah yang telah dipaparkan, maka penelitian ini dibatasi pada kajian mengenai bagaimana modal psikologis (*psychological capital*) dan keterampilan transferabel (*entrepreneurial competencies*) memengaruhi *self-perceived employability*, yaitu keyakinan mahasiswa tingkat akhir dalam menilai kesiapan dan peluang memasuki dunia kerja. Melalui pembatasan masalah ini, penelitian diarahkan untuk mengetahui sejauh mana kedua variabel independen tersebut berkontribusi dalam membentuk penilaian positif mahasiswa mengenai kesiapan menghadapi persaingan kerja.

1.4. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “apakah *psychological capital* dan *entrepreneurial competencies* secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap *self-perceived employability* mahasiswa tingkat akhir?”

1.5. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana *psychological capital* dan *entrepreneurial competencies* berkontribusi dalam menjelaskan variasi dan membentuk *self-perceived employability* mahasiswa tingkat akhir melalui pengujian pengaruh kedua variabel tersebut secara parsial dan simultan.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

1. Memberikan kontribusi pengembangan literatur mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *self-perceived employability* pada mahasiswa tingkat akhir.
2. Memperluas pemahaman dan kerangka konseptual mengenai peran *psychological capital* dan *entrepreneurial competencies* sebagai faktor yang berpengaruh terhadap *self-perceived employability*.
3. Menjadi referensi akademik bagi penelitian selanjutnya yang ingin mereplikasi atau memperluas kajian.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi perguruan tinggi, penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan evidensial dalam penyusunan program pengembangan karier mahasiswa.
2. Bagi mahasiswa tingkat akhir, penelitian ini dapat menjadi rujukan untuk mengidentifikasi aspek psikologis dan kompetensi yang perlu dikembangkan agar memiliki penilaian positif dan kesiapan untuk memasuki dunia kerja.