

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pembahasan Teori

2.1.1 Prestasi

Prestasi merupakan indikator penting dari hasil yang diperoleh selama pendidikan. Jika berdasarkan istilah atau tata bahasa yang benar menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, prestasi dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai (Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa dalam Iksan, 2012:11).

Dalam konteks psikologi pendidikan, prestasi diartikan sebagai tingkat keterampilan atau kemampuan tertentu yang dimiliki seseorang, misalnya kemampuan berhitung dan kemampuan membaca (Van de Bos dalam Iksan, 2012:11). Istilah prestasi pada umumnya tidak berdiri sendiri tetapi dikaitkan dengan beberapa istilah seperti akademik, tingkat prestasi dan motivasi berprestasi.

Prestasi adalah hasil yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan kegiatan. Menurut Maghfiroh (2011: 24) Prestasi adalah perilaku berorientasi tugas yang memungkinkan pencapaian individu dievaluasi menurut kriteria internal dan eksternal, yang melibatkan individu untuk menjadi kompeten dengan orang lain. Prestasi adalah bukti dari usaha yang telah dicapai (W.S Wingkel, 1996:165).

Muhibbin Syah (2010:150) mengungkapkan bahwa prestasi adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu program. Berbeda dengan A. Tabrani (1991:22) yang berpendapat bahwa prestasi adalah kemampuan nyata (actual ability) yang dicapai individu dari suatu kegiatan atau usaha. dari dalam dan dari luar individu dalam belajar.

Menurut Sudjana (1998) prestasi belajar dapat dibagi menjadi 3 tingkatan, yaitu:

Sebuah. Prestasi belajar yang tinggi, dengan nilai atau skor di atas rata-rata yang diperoleh dari hasil evaluasi pembelajaran, sehingga dengan mengetahui nilai atau skor tersebut siswa dapat dinyatakan berhasil dalam mencapai tujuan pendidikan.

Prestasi belajar sedang, nilai rata-rata atau skor yang dapat diperoleh dengan evaluasi belajar atau ujian yang diperoleh siswa sehingga dengan mengetahui skor yang diperoleh siswa dapat dikatakan berhasil dan mencapai tujuan pendidikan.

Prestasi belajar yang rendah, nilai atau skor di bawah rata-rata yang diperoleh dari hasil penelitian atau ujian, dengan hasil skor tersebut dapat dikatakan bahwa siswa tersebut gagal dalam studinya dan gagal dalam tujuan pendidikannya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengukuran prestasi dapat dilakukan dengan memberikan tes yang berfungsi untuk mengukur kemampuan siswa dan keberhasilan program pengajaran serta mengevaluasi hasil belajar siswa dengan melihat hasil tes akhir siswa. skor.

Prestasi belajar adalah hasil yang diciptakan atau dilakukan (Purwodarminto, 1994). Menurut Saleh (2001) prestasi belajar adalah hasil yang diciptakan siswa dengan menguasai tingkat penguasaan pengetahuan tertentu dengan alat ukur berupa evaluasi yang dinyatakan dalam bentuk angka, huruf, atau simbol. Pengertian prestasi belajar juga dikemukakan (Tyasasih, 2004) sebagai hasil yang diciptakan oleh warga belajar yang diwujudkan dalam bentuk nilai- nilai, yang diperoleh melalui evaluasi pembelajaran sebagai cerminan penguasaan pengetahuan, keterampilan dan sikap setelah mengalami pembelajaran. proses dalam periode tertentu.

Prestasi belajar merupakan hal yang sangat penting dalam dunia pendidikan. Mahasiswa sebagai mahasiswa di perguruan tinggi tentunya memiliki peran yang sangat penting untuk mencerdaskan generasi penerus yang lebih baik. Prestasi dapat diartikan sebagai hasil yang diperoleh karena adanya kegiatan belajar yang dilakukan, karena pada prinsipnya setiap orang yang melakukan proses belajar akan mengalami perubahan dalam dirinya. Oleh karena itu prestasi belajar merupakan sesuatu yang tidak dapat dipisahkan dari kegiatan belajar, karena kegiatan belajar merupakan suatu proses sedangkan prestasi merupakan hasil dari proses belajar.

- **Macam- Macam Prestasi**

Ada beberapa prestasi yang dapat dicapai oleh setiap orang, diantaranya:

1. **Prestasi Belajar**

Hasil yang diperoleh atas usaha belajar. Misalnya prestasi siswa di sekolah, menjadi juara umum setiap tahunnya.

2. **Prestasi Kerja**

Merupakan hasil yang didapatkan dari usaha kerja yang telah dilakukan. Misalnya naiknya jabatan atas kerja keras selama ini.

3. **Prestasi Seni**

Merupakan hasil yang diperoleh dari usaha seni. Misalnya prestasi seorang penyanyi ataupun seniman lainnya yang berupa penghargaan.

4. **Prestasi Olahraga**

Merupakan hasil yang diperoleh atas usaha dan kerja keras di bidang olahraga. Misalnya seorang olahragawan mendapat medali emas atas juara pertama yang dicapai saat mengikuti Pekan Olah Raga Nasional.

5. **Prestasi Lingkungan Hidup**

Prestasi lingkungan hidup merupakan prestasi yang diperoleh atas usaha penyelamatan lingkungan hidup. Misalnya individu maupun kelompok mendapatkan penghargaan atas usaha penyelamatan lingkungan hidup berupa menanam pohon kembali atau reboisasi di hutan.

- **Sikap dalam Prestasi**

Sikap yang mendukung seseorang dalam berprestasi diantaranya:

- a. Berorientasi pada masa depan dan cita-cita.
- b. Berorientasi pada keberhasilan.
- c. Berani mengambil atau menghadapi risiko.
- d. Rasa tanggung jawab yang besar.
- e. Menerima dan menggunakan kritik sebagai umpan balik.
- f. Memiliki sikap kreatif, dan inovatif, serta mampu memanajemen waktu dengan baik.

Setiap orang mutlaknya berperilaku dalam menghasilkan sesuatu Namun prestasi atau keberhasilan yang diraih tak luput dari bantuan orang lain.^[1] Misalnya bantuan spiritual, material, maupun bantuan yang lain.

- Artipenting dalam prestasi

Prestasi dapat digunakan untuk meningkatkan potensi diri. Berikut ini adalah arti pentingnya prestasi:

1. Prestasi merupakan wujud nyata kualitas dan kuantitas yang diperoleh seseorang atas usaha yang diperoleh.
2. Prestasi merupakan pengalaman yang dialami seseorang dan bisa menjadi pelajaran berharga untuk masa depan.
3. Prestasi merupakan kebanggaan bagi diri-sendiri, keluarga, kelompok, masyarakat, bangsa dan negara.
4. Prestasi digunakan untuk mengukur tingkat pengetahuan, kecerdasan, dan keterampilan seseorang, kelompok, masyarakat, bangsa dan negara.

- Faktor – Faktor yang mempengaruhi seseorang mempunyai prestasi

1. Kerja Keras, tentu saja dalam meraihnya tidak terlepas dari yang Namanya kerja keras. Adapun seseorang yang ingin menambah

dengan kerja cerdas itu tak masalah, karena kerja cerdas juga membutuhkan kerja keras dalam mengawali.

2. Focus, seseorang harus focus dalam mewujudkan prestasinya. Bagi orang Jawa salah satu kegagalan dalam hal prestasi adalah adanya watak kemaruk. Kemaruk itu tamak, yang apa apa ingin di raih sendiri.
3. Teratur, itulah dinamakan sebagai pola hidup yang teratur. Bila hidup anda teratur, anda akan bisa menerka dengan pasti kapan sebuah target akan tercapai. Tentu saja semuanya akan membutuhkan kekonsistenan.

2.1.2 Prestasi Akademik

Prestasi akademik atau lebih sering disebut dengan prestasi belajar merupakan kalimat yang terdiri dari dua kata yaitu prestasi dan akademik. Untuk lebih memahami makna prestasi akademik, peneliti mencoba mendeskripsikan makna dari kedua kata tersebut.

Berdasarkan pengertian prestasi, bahwa prestasi diri meliputi prestasi belajar atau sering disebut prestasi akademik dan prestasi nonakademik. Prestasi akademik atau prestasi belajar adalah proses belajar yang dialami siswa dan menghasilkan perubahan dalam bidang pengetahuan, pemahaman, aplikasi, daya analisis, sintesis dan evaluasi. Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Bloom, prestasi akademik mahasiswa adalah suatu proses yang dilakukan mahasiswa untuk memperoleh dan mencapai tujuan yang diinginkan atau dalam hal ini nilai akademik yang diikuti mahasiswa selama masa perkuliahan.

Prestasi akademik yang tercipta tidak terlepas dari proses pembelajaran, karena prestasi akademik dipengaruhi oleh proses pembelajaran itu sendiri. Slameto (2003) menyatakan bahwa “belajar adalah suatu proses usaha yang dilakukan seseorang untuk memperoleh suatu tingkat perubahan tingkah laku yang baru secara keseluruhan, sebagai hasil dari pengalamannya sendiri dalam berinteraksi dengan lingkungannya”. Johnson (2007) mendefinisikan proses

belajar yang dialami siswa menghasilkan perubahan dalam bidang pengetahuan dan pemahaman dalam bidang nilai, sikap dan keterampilan.

Djamarah (1994) menyatakan bahwa prestasi adalah apa yang dapat diciptakan, hasil kerja, hasil yang menyenangkan diperoleh dengan keuletan bekerja. Sedangkan Harahap (dalam Djamarah, 1994) menyatakan bahwa prestasi belajar merupakan penilaian pendidikan terhadap perkembangan dan kemajuan siswa mengenai penguasaan materi pelajaran yang disampaikan kepada siswa.

Arti kata yang kedua yaitu akademik atau belajar menurut Slameto (2003) adalah suatu usaha yang dilakukan oleh seseorang untuk memperoleh suatu perubahan tingkah laku yang baru secara keseluruhan, sebagai hasil dari pengalamannya sendiri dalam berinteraksi dengan lingkungannya. Muhibbin Syah (2000) menyatakan bahwa belajar adalah suatu tahap perubahan pada semua perilaku individu yang relatif permanen sebagai hasil dari pengalaman dan interaksi dengan lingkungan yang melibatkan proses kognitif.

Sobur (2006) mengemukakan bahwa prestasi akademik adalah perubahan keterampilan perilaku, atau kemampuan yang dapat meningkat dari waktu ke waktu dan tidak disebabkan oleh proses pertumbuhan, tetapi oleh situasi belajar. Antara prestasi akademik dan prestasi belajar memiliki arti yang sama seperti yang dikemukakan oleh Nurkencana (1986) bahwa prestasi belajar adalah hasil yang telah dicapai atau diperoleh anak berupa nilai mata pelajaran. Selain itu, prestasi belajar merupakan hasil yang mengakibatkan perubahan pada diri individu sebagai akibat dari kegiatan belajar.

Berdasarkan penjelasan di atas, belajar dapat diartikan sebagai suatu kegiatan yang dilakukan secara sadar yang mengakibatkan terjadinya perubahan tingkah laku individu dalam berinteraksi dengan lingkungannya.

Selain prestasi akademik terdapat juga prestasi non akademik mahasiswa dimana prestasi tersebut dapat melalui UKM (Unit Kegiatan Mahasiswa) yang merupakan kegiatan ekstrakurikuler atau kegiatan non akademik yang ada di perguruan tinggi untuk melatih kemampuan atau keterampilan mahasiswa dalam suatu organisasi. UKM merupakan wadah untuk mengasah kemampuan dan keterampilan mahasiswa.

Prestasi belajar adalah hasil yang dicapai atau dilakukan (Purwodarminto, 1994). Menurut Saleh (2001) prestasi belajar merupakan hasil yang dicapai siswa dengan menguasai tingkat penguasaan ilmu pengetahuan tertentu dengan alat ukur berupa evaluasi yang dinyatakan dalam bentuk angka, huruf, atau simbol. Pengertian prestasi belajar juga dinyatakan (Tyasasih, 2004) sebagai hasil yang dicapai oleh warga belajar yang dimanifestasikan ke dalam bentuk nilai, yang diperoleh melalui evaluasi belajar sebagai cerminan penguasaan terhadap pengetahuan, keterampilan dan sikap setelah mengalami proses belajar dalam suatu periode tertentu.

Faktor- faktor yang mempengaruhi prestasi akademik

- Faktor internal:

Faktor internal yang memengaruhi perbedaan prestasi belajar pada diri siswa yaitu:

- a) psikologi, yang meliputi intelegensi, motivasi belajar, sikap, minat, perasaan, kondisi akibat keadaan sosial, kultural dan ekonomi.
- b) fisiologis, yang meliputi kesehatan jasmani, individualitas biologi, kondisi mental, dan perkembangan kepribadian.

- Faktor external:

Faktor eksternal yang memengaruhi perbedaan prestasi belajar pada diri siswa yaitu:

- a) proses belajar di sekolah, meliputi fasilitas belajar, disiplin sekolah, kurikulum pembelajaran, dan pengelompokkan siswa.
- b) sosial, meliputi status sosial siswa, sistem sekolah, interaksi pengajar dengan siswa dan siswa dengan siswa.
- c) situasional, meliputi politik tempat dan waktu.

Berdasarkan definisi yang diberikan oleh para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi akademik dipengaruhi oleh faktor psikologi, fisologis, sosial setiap mahasiswa S1 Pendidikan Geografi Universitas Negeri Malang berbeda-beda cara menguasai dan memahami setiap matakuliah yang ada. Faktor internal yang

berasal dari dalam atau diri mahasiswa itu sendiri, seperti cara belajar. Adapun faktor eksternal yang berasal dari luar, seperti dukungan keluarga dan lingkungan pergaulan.

Prestasi akademik merupakan indikator yang penting untuk mengukur keberhasilan proses belajar mengajar. Motivasi merupakan daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau daya penggerak dari subjek untuk melakukan suatu perbuatan dalam suatu tujuan. Motivasi menentukan tingkat berhasil atau gagalnya kegiatan belajar siswa, pembelajaran yang bermotivasi pada hakikatnya adalah pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan, dorongan, motif, minat yang ada pada diri siswa.

Setiap individu pasti memiliki cita-cita dari setiap proses kehidupan, karena cita-cita memberikan arah kemana akan melangkah. Begitu juga dengan kegiatan belajar mengajar harus jelas kemana akan dibawa dan dilaksanakan, yaitu bahwa dalam proses kegiatan belajar mengajar diharapkan dapat menghasilkan produk manusia yang berkualitas dan berprestasi. Untuk mengukur tinggi rendahnya keberhasilan siswa dalam kegiatan belajar mengajar, dapat dilihat dari kemampuan dan keterampilan siswa serta perubahan tingkah laku setelah proses belajar mengajar berlangsung.

Prestasi belajar sangat diutamakan dalam dunia pendidikan. Mahasiswa sebagai subjek didik dalam lembaga pendidikan yang lebih tinggi tentunya mempunyai peranan sangat penting untuk mencerdaskan generasi penerus yang lebih baik. Prestasi dapat diartikan sebagai hasil yang diperoleh karena adanya aktivitas belajar yang dilakukan, karena pada prinsipnya setiap orang yang melakukan proses belajar akan mengalami suatu perubahan dalam dirinya. Oleh sebab itu, prestasi belajar merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari kegiatan belajar, karena kegiatan belajar merupakan proses sedangkan prestasi merupakan hasil dari proses pembelajaran.

Setiap individu pasti memiliki cita-cita dari setiap proses kehidupan, karena cita-cita memberikan arah kemana akan melangkah. Begitu juga dengan kegiatan

belajar mengajar harus jelas kemana akan dibawa dan dilaksanakan, yaitu bahwa dalam proses kegiatan belajar mengajar diharapkan dapat menghasilkan produk manusia yang berkualitas dan berprestasi. Untuk mengukur tinggi rendahnya keberhasilan siswa dalam kegiatan belajar mengajar, dapat dilihat dari kemampuan dan keterampilan siswa serta perubahan tingkah laku setelah proses belajar mengajar berlangsung. Prestasi belajar sangat diutamakan dalam dunia pendidikan. Mahasiswa sebagai subjek didik dalam lembaga pendidikan yang lebih tinggi tentunya mempunyai peranan sangat penting untuk mencerdaskan generasi penerus yang lebih baik. Prestasi dapat diartikan sebagai hasil yang diperoleh karena adanya aktivitas belajar yang dilakukan, karena pada prinsipnya setiap orang yang melakukan proses belajar akan mengalami suatu perubahan dalam dirinya. Oleh sebab itu, prestasi belajar merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari kegiatan belajar, karena kegiatan belajar merupakan proses sedangkan prestasi merupakan hasil dari proses pembelajaran. Dalam buku Pedoman Pendidikan Universitas Negeri Malang (2005), Indeks prestasi (IP) adalah nilai kredit rata-rata yang merupakan satuan nilai akhir yang menggambarkan mutu penyelesaian suatu program pendidikan pada satu semester. Indeks prestasi dihitung pada setiap akhir semester dan pada akhir program pendidikan yang hasilnya disebut IP Kumulatif (IPK). IPK singkatan dari Indeks Prestasi Kumulatif merupakan ukuran kemampuan mahasiswa sampai pada periode tertentu yang dihitung berdasarkan jumlah SKS (Satuan Kredit Semester) tiap mata kuliah yang telah ditempuh. Ukuran nilai tersebut akan dikalikan dengan nilai bobot tiap mata kuliah kemudian dibagi dengan jumlah SKS mata kuliah yang telah ditempuh dalam periode tersebut. IPK dapat diperoleh dengan adanya kerjasama antara dosen dan mahasiswa. Dosen akan memberikan nilai kepada mahasiswa sebelum kuliah dimulai pada awal semester. Biasanya para dosen menetapkan aturan selama kuliah berlangsung yang akan disepakati keduanya pada semester tersebut. Penilaian prestasi mahasiswa dalam suatu MK atau kegiatan akademik lainnya, dilakukan dengan menggunakan lambang huruf dan angka yang rentangannya secara keseluruhan berkisar dari 0,00 sampai dengan 4,00 dengan tiap nilai rentangannya.

2.13 Lama Studi

Lama studi adalah waktu yang dibutuhkan seorang siswa untuk menyelesaikan pendidikannya. Berdasarkan waktu yang dibutuhkan mahasiswa untuk menyelesaikan studinya, lama studinya dapat dikategorikan menjadi 2 kategori, yaitu tepat waktu dan terlambat. Siswa dikatakan menyelesaikan pendidikan tepat waktu jika masa studinya kurang atau sama dengan 4 tahun. Untuk program Strata-1 (S1), mahasiswa diberikan rentang waktu 4 tahun dan maksimal 7 tahun dengan beban studi 144 sks untuk menyelesaikan studinya.

Banyaknya lulusan yang menyelesaikan studi tepat waktu mencerminkan kualitas sebuah universitas dan jurusan yang ada di dalamnya. Menurut Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) (2008), persentase naik turunnya kemampuan mahasiswa menyelesaikan studi tepat waktu merupakan salah satu unsur penilaian akreditasi perguruan tinggi. Oleh karena itu, jumlah mahasiswa yang menyelesaikan masa studinya tepat waktu merupakan komponen penting dan perlu diperhatikan

Masa studi mahasiswa merupakan salah satu indikator yang biasa digunakan untuk mengukur kualitas lulusan perguruan tinggi. Mengacu pada pedoman akreditasi perguruan tinggi, masa studi merupakan salah satu indikator untuk menilai efektivitas dan produktivitas pendidikan. Perguruan tinggi wajib mengevaluasi masa studi mahasiswa agar dapat menjadi bahan pertimbangan dalam mengembangkan berbagai program untuk meningkatkan efisiensi pendidikan. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi masa studi mahasiswa, diantaranya adalah Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) mahasiswa saat menyelesaikan studinya. Semakin tinggi IPK, semakin pendek masa studi siswa. Hal ini karena siswa dengan IPK kelulusan tinggi biasanya memiliki nilai rata-rata (IP) yang tinggi. IP semester akan menentukan jumlah mata kuliah yang dapat diambil mahasiswa yang diukur dengan sistem kredit semester (SKS). Dengan demikian, mahasiswa dengan IPK tinggi cenderung menyelesaikan studinya lebih cepat.

Lama studi merupakan waktu yang dibutuhkan seorang mahasiswa untuk menyelesaikan studi di perguruan tinggi. Lama studi mahasiswa merupakan waktu

yang dibutuhkan untuk menempuh suatu program studi pada tingkat Strata 1 (S- 1). Beban studi pada Program Studi S1 PTB dihitung dengan Satuan Kredit Semester (SKS) minimal sejumlah 144 SKS. Masa studi mahasiswa paling lama tujuh tahun (14 semester).

Ada banyak faktor yang menyebabkan mahasiswa menjadi lama menyelesaikan studi, diantaranya faktor internal dan eksternal dari diri mahasiswa. Faktor internal merupakan penyebab mahasiswa menjadi lama menyelesaikan studi yang disebabkan dari diri mahasiswa itu sendiri, yang ada pada mahasiswa reguler maupun mahasiswa non-reguler. Sedangkan factor eksternal penyebab mahasiswa menjadi lama menyelesaikan studi adalah faktor dari luar diri mahasiswa.

Wahyu (2010) menyatakan beberapa penyebab lamanya masa studi di perguruan tinggi, dapat digolongkan faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal penyebab lamanya masa studi mahasiswa, antara lain:

- 1) kuliah karena keterpaksaan
- 2) salah memilih jurusan.

Sedangkan faktor eksternal penyebab lamanya masa studi mahasiswa, antara lain:

- 1) terlalu menikmati kebebasan karena jauh dari orang tua,
- 2) terlalu aktif mengikuti organisasi kemahasiswaan,
- 3) menekuni hobi secara berlebihan,
- 4) bekerja,
- 5) tidak adanya jaminan mendapatkan pekerjaan setelah lulus.

Berdasarkan uraian faktor penyebab lamanya masa studi mahasiswa yang dikemukakan di atas dapat diambil kesimpulan, bahwa faktor penyebab lamanya masa studi mahasiswa jalur reguler dan non-reguler adalah faktor: kecerdasan, bakat, minat, dan motivasi mahasiswa. Hal ini merupakan faktor dari dalam diri mahasiswa reguler dan non-reguler dalam menempuh serta menyelesaikan

program studi untuk mendapat gelar sarjana. Faktor dari luar diri mahasiswa reguler dan non-reguler berasal dari keluarga, lingkungan, pergaulan, dan kurikulum pembelajaran. Hal ini merupakan faktor internal dan faktor eksternal penghambat lamanya masa studi dalam menempuh serta menyelesaikan program studi untuk mendapat gelar sarjana pada mahasiswa reguler maupun non reguler.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lukito (2008) untuk Fakultas Ilmu Keolahragaan UM didapatkan kesimpulan bahwa rerata hasil belajar *input* jalur reguler (SPMB dan PMDK) lebih baik dari *input* jalur non-reguler (seleksi sendiri). Dari kedua jalur didapat perbedaan hasil belajar kognitif dan psikomotor yang diungkapkan dengan indeks prestasi kumulatif (IPK). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Aji (2011: 63) untuk FT UM didapatkan kesimpulan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan prestasi belajar mahasiswa berdasarkan system penerimaan (PMDK, Tes Nasional, dan Tes Mandiri).

Penentuan prestasi belajar di perguruan tinggi yaitu berupa skor hasil tes dan pengamatan yang dilakukan oleh dosen. Hal yang biasa digunakan untuk mengetahui kemajuan yang dicapai mahasiswa dalam proses belajar, yaitu tes dan observasi. Dengan kata lain prestasi belajar adalah hasil belajar mahasiswa yang telah diukur dan dinyatakan dengan nilai.

Sehubungan dengan prestasi belajar, Winkel (1996: 162) mengatakan bahwa prestasi belajar adalah suatu bukti keberhasilan belajar atau kemampuan seseorang siswa dalam melakukan kegiatan belajarnya sesuai dengan bobot yang dicapainya. Sedangkan menurut Nasution (1996: 17) mengatakan prestasi belajar adalah kesempurnaan yang dicapai seseorang dalam berpikir, merasa, dan berbuat. Prestasi belajar dikatakan sempurna apabila memenuhi tiga aspek yakni kognitif, afektif, dan psikomotor, sebaliknya dikatakan prestasi kurang memuaskan jika seseorang belum mampu memenuhi target dalam ketiga kriteria tersebut.

Berdasarkan pengertian Nasution (1996), dapat dijelaskan bahwa prestasi belajar merupakan tingkat kemanusiaan yang dimiliki siswa dalam menerima, menolak, dan menilai informasi yang diperoleh dalam proses belajar mengajar. Prestasi belajar seseorang sesuai dengan tingkat keberhasilan sesuatu dalam mempelajari materi pelajaran yang dinyatakan dalam bentuk nilai atau raport

setiap bidang studi setelah mengalami proses belajar mengajar. Prestasi belajar siswa dapat diketahui setelah diadakan evaluasi. Hasil dari evaluasi dapat dilihat tinggi atau rendahnya prestasi belajar siswa.

2.14 Kemampuan Kerja

Employability dalam lingkup dunia kerja, merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya adalah Employability. Istilah Employability pertama kali diperkenalkan pada tahun 1909 ((De Grip, Van Loo & Sanders, 2004) dan mulai digunakan dalam berbagai penelitian pada akhir tahun 1990-an (Thijssen, Van der Heijden & Rocco, 2008). bukunya yang berjudul “Pengangguran: Masalah Industri”. Dalam buku tersebut dijelaskan bahwa istilah Employability pertama kali digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan antara seseorang yang dapat dipekerjakan dan yang tidak dapat dipekerjakan (Misra & Khurana, 2017). tingkatan yang berbeda yaitu tingkat individu, organisasi dan industri, dan dipelajari dari berbagai disiplin ilmu yaitu bisnis, manajemen, pengembangan sumber daya manusia (SDM), psikologi, ilmu pengetahuan dan karir (Thijssen, Van der Heijden & Rocco, 2008). & Lindsay (2005) istilah kemampuan kerja digunakan dalam berbagai konteks dan telah dibahas dalam beberapa literatur yang mendapat perhatian di media internasional.

Employability sebagai keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang meningkatkan kemampuan seseorang untuk mendapatkan dan mempertahankan pekerjaan, berkembang di tempat kerja dan mampu menghadapi perubahan, mendapatkan pekerjaan lain jika ingin berhenti atau diberhentikan dan dapat kembali ke dunia kerja. bekerja dengan mudah pada waktu yang berbeda di tempat kerja. dalam siklus hidupnya.

Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 161 Tahun 2015 tentang Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Kategori Pendidikan Pelayanan Pendidikan Kelas Utama Bidang Standardisasi, Diklat, dan

Sertifikasi, keterampilan kerja didefinisikan sebagai kemampuan dasar yang mendukung pelaksanaan. kerja, terdiri dari 8 (delapan) aspek, yaitu: komunikasi, kerjasama tim, pemecahan masalah, inisiatif dan usaha, perencanaan dan pengorganisasian, manajemen diri, kemampuan belajar, dan penggunaan teknologi.

Kemampuan seseorang terbentuk dari pengetahuan dan ketrampilan sangat baik, pegawai memiliki kemampuan sangat baik dalam melaksanakan tugasnya. Dengan kata lain seorang pegawai memiliki kemampuan tinggi dalam melaksanakan pekerjaan akan menghasilkan mutu pekerjaan sangat baik atau prestasi kerja yang tinggi. Kemampuan adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Wijono, 2012: 85).

Kemampuan adalah sifat yang di bawa sejak lahir yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya (Gibson, 2006: 77). Menurut Robbins (2012), kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Menurut Gondokusumo (2008) kemampuan kerja terdiri dari kemampuan fisik dan kemampuan mental. Kemampuan fisik adalah keadaan fisik, keadaan kesehatan, tingkat kekuatan, dan baik buruknya fungsi biologis dari bagian tubuh tertentu, sedangkan kemampuan mental adalah kemampuan mekanik, kemampuan sosial, dan kemampuan intelektual serta menyangkut pula bakat, ketrampilan dan pengetahuan.

Menurut Hersey dan Blanchard (2006) mengemukakan ada tiga jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki, baik sebagai manajer maupun sebagai pelaksana, antara lain :

- a) Kemampuan Teknis (*Technical Skill*) meliputi kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode, teknis dan peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan dan *training*.

- b) Kemampuan hubungan antar manusia (*Social Skill*) meliputi kemampuan dalam bekerja dengan melalui motivasi orang lain yang mencakup pemahaman tentang motivasi dan penerapan kepemimpinan yang efektif.
- c) Kemampuan Konseptual (*Conceptual Skill*) merupakan kemampuan memahami kompleksitas organisasi secara menyeluruh.

Untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya dapat kita lihat melalui beberapa indikator yang ada di bawah ini. Indikator kemampuan kerja adalah sebagai berikut : Robins (2012), meliputi :

1) Kesanggupan Kerja

Kesanggupan kerja karyawan adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2) Pendidikan

Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan

3) Masa Kerja

Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi.

Pengertian mampu menurut Wojowasito 2010 adalah kesanggupan atau kecakapan, sedangkan kemampuan berarti seseorang yang memiliki kecakapan atau kesanggupan untuk menjalankan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Menurut Robbins 2002 dalam Pertiwi 2011 kemampuan ability merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun 25 dari dua perangkat faktor, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk kegiatan mental. Misalnya tes IQ, dirancang untuk menentukan kemampuan intelektual umum seseorang. Tujuh dimensi yang membentuk kemampuan intelektual adalah kemahiran berhitung, pemahaman verbal, kecakapan perseptual, penalaran induktif, visualisasi ruang dan ingatan memori.

Pekerjaan berbeda-beda dalam tuntutanannya bagi pemangku pekerjaan itu untuk menggunakan kemampuan intelektual mereka semakin banyak tuntutan pemrosesan informasi dalam suatu pekerjaan, makin banyak kecerdasan umum dan kemampuan verbal diperlukan untuk melakukan pekerjaan itu dengan sukses. Kemampuan intelektual memainkan peran yang lebih besar dalam pekerjaan-pekerjaan rumit yang menuntut persyaratan pemrosesan informasi. Kemampuan fisik yang khusus memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan dan yang lebih terbakukan dengan sukses.

Misalnya pekerjaan yang keberhasilannya menuntut stamina, kecekatan tangan, kekuatan tungkai, atau bakat-bakat serupa menuntut manajemen untuk mengenali kapabilitas fisik seorang karyawan. Terdapat sembilan kemampuan fisik dasar yang dilibatkan dalam melakukan tugas-tugas jasmani, yaitu 1 kekuatan dinamis, 2 kekuatan tubuh, 3 kekuatan statis, 4 kekuatan, 5 keluwesan eksten, 6 keluwesan dinamis, 7 koordinasi tubuh, 8 keseimbangan, dan 9 stamina. Individu-individu berbeda dalam hal sejauh mana mempunyai tiap-tiap kemampuan tersebut. Skor yang tinggi pada satu kemampuan bukanlah jaminan skor yang tinggi pada kemampuan yang lain.

Kemampuan intelektual atau fisik khusus yang diperlukan untuk kinerja yang memadai pada suatu pekerjaan, tergantung pada persyaratan yang diminta dari pekerjaan itu. Menurut Zainun 1994 dalam Sariyathi 2011 bahwa kemampuan ability dimaksudkan sebagai kesanggupan capacity karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan mengandung berbagai unsur seperti keterampilan manual dan intelektual, bahkan sampai kepada sifat- sifat pribadi yang dimiliki. Unsur-unsur ini juga mencerminkan pendidikan, latihan dan pengalaman yang dituntut sesuai rincian kerja. Kemampuan sesungguhnya merupakan suatu unsur pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk memungkinkan para karyawan bekerja dengan cara tertentu.

Menurut Gitosudarmo dan Sudita 2010 pencapaian prestasi berkaitan dengan kemampuan menyelesaikan tujuan yang menantang challenging goal. Sebagian orang menyenangi tujuan-tujuan yang menantang tujuan yang cukup berat tetapi masih mungkin dicapai, dan sebagian lagi menyenangi tujuan yang moderat maupun rendah. Kemampuan seseorang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Ini berarti bahwa dalam menyelesaikan suatu pekerjaan selalu tersedia suatu tingkatan kemampuan yang belum dipergunakan oleh seseorang.

Disamping itu, Kemampuan teknologi sangat dibutuhkan. Sebab, Setiap organisasi perusahaan beroperasi dengan menggunakan seluruh sumberdayanya untuk dapat menghasilkan produk baik barangjasa yang bisa dipasarkan. Dalam hal ini pengelolaan sumber daya yang dimiliki perusahaan meliputi sumber daya finansial, fisik, SDM, dan kemampuan teknologis dan sistem. Globalisasi akan terus menjadi fenomena yang tidak dapat dielakkan. Perusahaan akan beroperasi di lingkungan bisnis yang bergejolak dan kacau. Tekanan internasional dan domestik terhadap organisasi terus berlanjut dan semakin intensif. Dengan kemajuan teknologi informasi, teknologi komunikasi dan pasar finansial dunia akan melebur dan negara bangsa akan berakhir.

Pengembangan teknologi dan infrastruktur telematika di Indonesia akan sangat membantu pengembangan industri di sektor keuangan ini, seperti perluasan cakupan usaha dengan membuka cabang-cabang di daerah, serta pertukaran

informasi antara sesama perusahaan asuransi, broker, industri perbankan, serta lembaga pembiayaan lainnya. Institusi perbankan dan keuangan telah dipengaruhi dengan kuat oleh pengembangan produk dalam teknologi informasi, bahkan mereka tidak dapat beroperasi lagi tanpa adanya teknologi informasi tersebut. Sektor ini memerlukan pengembangan produk dalam teknologi informasi untuk memberikan jasa-jasa mereka kepada pelanggan mereka.

Kemampuan intelektual memainkan peran yang lebih besar dalam pekerjaan-pekerjaan rumit yang menuntut persyaratan pemrosesan informasi. Kemampuan fisik yang khusus memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan dan yang lebih terbakukan dengan sukses. Misalnya pekerjaan yang keberhasilannya menuntut stamina, kecekatan tangan, kekuatan tungkai, atau bakat-bakat serupa menuntut monev untuk mengenali kapabilitas fisik seorang karyawan.

Terdapat sembilan kemampuan fisik dasar yang dilibatkan dalam melakukan tugas-tugas jasmani, yaitu kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statis, kekuatan, keluwesan ekstensi, keluwesan dinamis, koordinasi tubuh, keseimbangan, dan stamina. Individu-individu berbeda dalam hal sejauh mana mempunyai tiap-tiap kemampuan tersebut. Skor yang tinggi pada satu kemampuan bukanlah jaminan skor yang tinggi pada kemampuan yang lain. Kemampuan intelektual atau fisik khusus yang diperlukan untuk kinerja yang memadai pada suatu pekerjaan, tergantung pada persyaratan yang diminta dari pekerjaan itu.

Menurut Zainun (1994) dalam Sariyathi (2003) bahwa kemampuan (ability) dimaksudkan sebagai kesanggupan (capacity) karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan mengandung berbagai unsur seperti keterampilan manual dan intelektual, bahkan sampai kepada sifat-sifat pribadi yang dimiliki. Unsur-unsur ini juga mencerminkan pendidikan, latihan dan pengalaman yang dituntut sesuai rincian kerja. Kemampuan sesungguhnya merupakan suatu unsur pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk memungkinkan para karyawan bekerja dengan cara tertentu.

Menurut Gitosudarmo dan Sudita (2008) pencapaian prestasi berkaitan dengan kemampuan menyelesaikan tujuan yang menantang (challenging goal). Sebagian orang menyenangi tujuan-tujuan yang menantang (tujuan yang cukup berat tetapi masih mungkin dicapai), dan sebagian lagi menyenangi tujuan yang moderat maupun rendah. Kemampuan seseorang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Ini berarti bahwa dalam menyelesaikan suatu pekerjaan selalu masih tersedia suatu tingkatan kemampuan yang belum dipergunakan oleh seseorang.

2.15 Dimensi Employability

Blom & dkk. (2010) Di India, keterampilan kerja disebut sebagai keterampilan kerja inti. Keterampilan kerja inti adalah integritas, disiplin diri, keandalan, motivasi diri, keterampilan kewirausahaan, kerja tim, memahami dan mengambil arahan dari tugas kerja, kemauan untuk belajar, fleksibilitas dan empati. Ketenagakerjaan dan rangkaian keterampilan insinyur yang baru lulus di India adalah studi yang dilakukan sebagai makalah penelitian kebijakan Bank Dunia. Salah satu tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi keterampilan mana yang dianggap penting oleh pemberi kerja ketika merekrut lulusan teknik baru. Studi ini dilakukan terhadap 157 pengusaha lintas sektor dan wilayah di India. Studi ini adalah yang pertama dari jenisnya di India.

Gokuladas (2010) melakukan penelitian tentang “Pendidikan Teknis dan Non-Teknis dan Kemampuan Lulusan Teknik: sebagai Studi Kasus India”. Itu dilakukan di bagian selatan India. 706 siswa menanggapi penelitian tersebut. Dalam penelitian ini, penalaran verbal (komunikasi verbal dan tertulis), keterampilan logis dan pemecahan masalah, keterampilan lunak (kecerdasan emosional, komunikasi, kemampuan kepemimpinan, etiket, kerja tim, resolusi konflik, pengambilan keputusan, motivasi diri, disiplin diri dan kemampuan persuasi) siswa dinilai sebagai kelayakan kerja.

Padmini (2012) melakukan studi tentang “Pendidikan dan Ketenagakerjaan-Kebutuhan untuk Menjembatani Kesenjangan Keterampilan antara Teknik dan

Manajemen Lulusan di Andhra Pradesh”. Ini mencerminkan kondisi kelayakan kerja lulusan di Negara Bagian Andhra Pradesh India. Membaca, bahasa, kapasitas numerik, mendengarkan, komunikasi tertulis, presentasi lisan, kesadaran global, analisis kritis, kreativitas dan manajemen diri diklasifikasikan di bawah keterampilan teknis dan akademik khusus untuk pekerjaan itu. Klasifikasi keterampilan proses terdiri dari pemecahan masalah, pengambilan keputusan, perencanaan dan pendelegasian, kerja tim, prioritas, dan sensitivitas etis. Kualitas pribadi terdiri dari kepercayaan diri, harga diri, keterampilan sosial, kejujuran, integritas, kemampuan beradaptasi, fleksibilitas, kemauan untuk belajar, toleransi stres, kecerdasan emosional, ketepatan waktu, efisiensi dan reflektif.

Vijayakumar & Ramalingam (2013) melakukan penelitian tentang “Persepsi Perekrut terhadap Lulusan Baru di Sekolah Tinggi Teknik” di Chennai, Tamilnadu, India. Para penulis menggunakan keterampilan inti sebagai keterampilan kerja untuk penelitian ini. Keterampilan inti berarti Integritas, Keandalan, Kerja Sama Tim, Kesiapan untuk belajar, Kewirausahaan, Disiplin diri, Motivasi diri, Fleksibilitas, Pemahaman/pengambilan, arahan dan Empati. Keterampilan komunikasi meliputi Komunikasi dalam Bahasa Inggris, Komunikasi Tertulis, Membaca, Keterampilan Teknis, Eksperimen/analisis data, Komunikasi Verbal, Komputer dasar dan komputer tingkat lanjut.

Gowsalya & dkk. (2015) melakukan penelitian tentang keterampilan kerja di kalangan mahasiswa Seni dan Sains dengan mengacu pada distrik Coimbatore di Tamilnadu, India dengan 50 sampel. Dalam studi, keterampilan interpersonal, komunikasi keterampilan, keterampilan komputer dan keterampilan karakter digunakan sebagai dimensi keterampilan kerja. Di bawah keterampilan interpersonal kerja tim, dedikasi, kreativitas, pengambilan keputusan, berpikiran terbuka dan kesadaran global telah dijelaskan. Memahami instruksi, daftar, keterampilan presentasi, penulisan teknis, penulisan kreatif dan bahasa kedua dibahas di bawah klasifikasi keterampilan komunikasi. Spreadsheet, pengolahan kata, akses dan penggunaan internet, sistem akuntansi, grafik presentasi dan keterampilan database dibahas di bawah klasifikasi keterampilan komputer dan

akhirnya ketergantungan, kejujuran dan integritas telah dibahas sebagai keterampilan karakter.

Swamy (2015) melakukan penelitian tematik dengan judul “Kebutuhan dan Pentingnya Employability Skills di Tingkat UG: Studi Perguruan Tinggi Swasta Negeri Telangana”. Studi ini menjelaskan dimensi keterampilan kerja. Dimensinya adalah komunikasi, kerja tim, penerapan berhitung, organisasi dan manajemen waktu, pemecahan masalah, fleksibilitas, perencanaan tindakan, kesadaran diri, dampak pribadi dan kepercayaan diri, serta keterampilan meniru.

Departemen Tenaga Kerja AS (2004) mengembangkan kerangka kerja berjudul 'Komisi Sekretaris untuk Mencapai Keterampilan yang Diperlukan'. Ini dikenal sebagai 'SCAN'. Ini berkaitan dengan keterampilan kerja dan dimensinya. Ini memiliki tiga dimensi seperti keterampilan dasar, keterampilan berpikir dan kualitas pribadi. Membaca, menulis, aritmatika dan matematika, berbicara dan mendengarkan terdaftar di bawah keterampilan dasar. Berpikir kreatif, keputusan membuat, memecahkan masalah, menalar, belajar, meramalkan dijadwalkan sebagai keterampilan berpikir. Tanggung jawab individu, harga diri, kemampuan bersosialisasi, manajemen diri dan integritas diklasifikasikan sebagai kualitas pribadi.

Employment and Social Development Canada-ESDC (2007) di Kanada, keterampilan kerja disebut sebagai keterampilan esensial. Keterampilan penting juga dikenal sebagai keterampilan yang memungkinkan. Keterampilan ini termasuk membaca, menggunakan dokumen, menulis, berhitung, komunikasi lisan, berpikir (terdiri dari pemecahan masalah, pengambilan keputusan, berpikir kritis, perencanaan dan pengorganisasian, dll), bekerja dengan orang lain, menggunakan komputer dan terus belajar. Employability akan ditingkatkan ketika orang memiliki keterampilan penting pada tingkat yang dibutuhkan.

University of Kent (2011) menyediakan karir dan layanan kerja kepada mahasiswa. Employability skills adalah kemampuan untuk mendapatkan dan mempertahankan pekerjaan yang memuaskan. Pengusaha membutuhkan lulusan yang giat, banyak akal dan mudah beradaptasi. Lulusan harus memiliki berbagai keterampilan sebagai gelar dan mata pelajarannya. Ini dikenal sebagai

keterampilan kerja. Keterampilan kerja terdiri dari komunikasi tertulis dan verbal, menyelidiki dan menganalisis, merencanakan dan mengorganisir, bernegosiasi dan membujuk, bekerja sama atau kerja kelompok atau kerja tim, kepemimpinan dan berhitung.

Department of Education, Australia (2006) menyebut keterampilan kerja sebagai keterampilan utama yang dibutuhkan untuk masuk, beroperasi, dan berkembang di tempat kerja. Departemen Pendidikan dan Pelatihan, Pemerintah Australia telah mengembangkan kerangka kerja keterampilan kerja. Ini membantu pengusaha, siswa dan pendidik untuk mengidentifikasi calon potensial untuk dunia kerja mereka. Kerangka kerja terdiri dari komunikasi, kerja tim, pemecahan masalah, inisiatif dan usaha, perencanaan dan pengorganisasian, manajemen diri dan keterampilan belajar dan teknologi.

Pemerintah Singapura (2016) Employability Skills Workforce Skills Qualification (ES WSQ) dikembangkan oleh industri dan WDA (Singapore Workforce Development Agency). Kerangka ini menetapkan Keterampilan dasar atau Keterampilan Kerja, pada berbagai tingkat dari kategori manajerial hingga operator dan supervisor. Keterampilan kerja di tingkat manajerial atau eksekutif meliputi keterampilan analitis, konseptual dan evaluatif, keterampilan TIK (teknologi informasi dan komunikasi), keterampilan interpersonal, keterampilan manajemen dan pengembangan pribadi, dan keterampilan mengelola keselamatan kerja. Keterampilan ini diperlukan pada tingkat dasar untuk operator dan tingkat yang sedikit lebih tinggi untuk peran pengawasan. Literasi Tempat Kerja dan Numerasi Tempat Kerja juga diberikan di bawah Keterampilan Dasar.

University Utara Malaysia (2009) Kementerian Pendidikan Tinggi Malaysia terlibat dalam pengembangan dan peningkatan keterampilan kerja lulusan negara mereka. Ada tujuh hal penting dari soft skill yang penting dalam mendapatkan pekerjaan. Elemen-elemen tersebut adalah komunikasi, berpikir kritis, pemecahan masalah, kerja tim, keterampilan kepemimpinan, pembelajaran sepanjang hayat, kewirausahaan, moral, dan etika profesi.

Zhang & Zou (2013) pengusaha Cina memberikan perhatian tertinggi pada keterampilan kerja siswa yang dianggap sebagai kapasitas yang paling penting.

Mereka mengharapkan keterampilan yang dibutuhkan lulusan untuk mendapatkan pekerjaan. Perangkat keterampilan yang diharapkan adalah keterampilan kerja yang hubungan interpersonal, kerja sama tim, moralitas profesional, kapasitas ketegangan, kemampuan inovatif, kapasitas penanganan masalah, kepemimpinan, teknologi informasi, aplikasi perangkat lunak dan keterampilan presentasi.

Ito (2014) meneliti tantangan dan strategi dari 23 universitas Jepang yang bekerja menuju peningkatan keterampilan kerja. Studi ini berkolaborasi dengan 530 perusahaan Jepang dan mengidentifikasi keterampilan dan atribut yang dibutuhkan oleh mereka. Mereka adalah motivasi, sikap dan sikap, keterampilan kolaborasi, dan proaktif. Mereka kurang mementingkan keterampilan seperti berpikir logis, berpikir kritis, keterampilan presentasi, keterampilan diskusi dan keterampilan bahasa asing.

Mirza & dkk. (2014) keterampilan kerja inti telah dijelaskan dan mereka terdiri dari kerja tim, kerja keras, disiplin diri, efektivitas, pengabdian, produktivitas, motivasi diri dan inisiatif. Penelitian dilakukan terhadap 100 pengusaha dari tiga klaster industri yaitu Gujrat, Sialkot dan Gujranwala. Studi ini difokuskan pada 151 mahasiswa tahun terakhir dari disiplin ilmu computer ilmu pengetahuan/teknologi informasi, ekonomi, perdagangan, administrasi bisnis dan teknik. Menyimpulkan fakta dan temuan penelitian, selain dari keterampilan profesional, keterampilan interpretasi, kerja tim, kerja keras, disiplin diri, pengabdian dan motivasi diri, keterampilan komunikasi (komunikasi verbal & keterampilan membaca), keterampilan kewirausahaan, pemecahan masalah keterampilan dan keterampilan perencanaan dan pengorganisasian diberikan penting oleh pengusaha saat mempekerjakan lulusan baru.

. Menurut Fugate, Kinicki & Ashforth (2004), employability skills terdiri dari tiga dimensi yang berfokus pada karakteristik pribadi, yaitu identitas karier (career identity), adaptasi personal (personal adaptability) dan modal sosial dan manusia (social and human capital). Ketiga dimensi tersebut merupakan satu kesatuan yang membentuk employability skills. Berikut penjelasan lebih lanjut mengenai ketiga dimensi tersebut:

1. Identitas Karier (Career Identity)

Identitas karier merupakan bentuk representasi seseorang mengenai dirinya sendiri dalam kehidupan kariernya, meliputi siapa dirinya saat ini dan di masa mendatang yang didasari atas peristiwa-peristiwa di masa lalu dan masa kini. Secara lebih jelasnya lagi, identitas karier merupakan gambaran diri mengenai harapan dan tujuan, ketakutan, kepribadian, norma dan nilai diri, serta gaya interaksi. Selain itu, identitas karier juga mencerminkan gaya identitas seseorang, dimana menurut Berzonsky (dalam Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004) terdapat tiga macam gaya identitas, yaitu information orientation, normative orientation dan avoidant orientation. Seseorang dengan gaya identitas informative orientation cenderung secara aktif mencari berbagai informasi terkait dengan pekerjaannya. Seseorang dengan gaya identitas normative orientation cenderung lebih menyesuaikan dirinya sendiri dengan harapan orang lain, sedangkan seseorang dengan gaya identitas avoidant orientation cenderung menjauhi refleksi dirinya sendiri. Berdasarkan ketiga macam gaya identitas tersebut, seseorang dengan gaya identitas information orientation akan lebih mudah dalam meningkatkan kemampuan diri dalam mengidentifikasi peluang karier, serta lebih siap dalam menghadapi stres kerja.

Identitas karier merupakan dasar kognisi dan afeksi yang paling kuat dari employability skills. Kognisi dan afeksi dari identitas karier mampu membedakan masing-masing seseorang dalam hal sifat, pengetahuan, kemampuan dan keterampilan. Dari ketiga dimensi employability skills, identitas karier merupakan dimensi yang paling berperan besar dalam proses pencarian kerja (McArdle dkk, 2007). Hal tersebut dikarenakan identitas karier dapat memudahkan seseorang untuk mengidentifikasi peluang karier dan berperan sebagai pedoman seseorang untuk memotivasi dirinya sendiri guna mengembangkan employability skills di dalam dirinya.

2. Adaptasi Personal (Personal Adaptability)

Adaptasi personal merupakan kemampuan adaptasi seseorang untuk mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan di lingkungan sekitarnya. Seseorang yang mudah menyesuaikan diri mampu untuk mengubah faktor personal di dalam diri agar sesuai dengan tuntutan di lingkungan sekitarnya.

Adaptasi personal ditentukan oleh perbedaan masing-masing individu dalam menghadapi tantangan pada suatu situasi, karena pada dasarnya setiap individu memiliki dorongan yang berbeda-beda. Adaptasi personal sendiri terdiri dari lima komponen, yaitu optimisme, kecenderungan untuk belajar, keterbukaan, internal locus of control dan generalized self-efficacy. Seseorang yang memiliki kelima komponen tersebut memiliki employability skills yang tinggi. Berikut penjelasan mengenai kelima komponen tersebut:

- Optimisme

Optimisme merupakan pandangan positif mengenai peristiwa-peristiwa yang akan terjadi di masa mendatang dan menunjukkan kepercayaan diri akan kemampuan untuk mengontrol tantangan-tantangan secara objektif dan afektif. Seseorang yang optimis memiliki dorongan untuk mampu melihat peluang karier, memandang perubahan sebagai tantangan dan mampu bertahan untuk meraih tujuan yang diinginkan. Menurut Putri & Frieda (2015) seseorang dengan optimisme yang tinggi menunjukkan tingkat pengambilan keputusan pada karier masa depan dan tujuan karier yang lebih tinggi. Optimisme juga mempengaruhi performansi kerja seseorang (Medlin & Green, 2009). Maka dari itu, optimisme memiliki peran sebagai sumber dorongan seseorang untuk dapat secara aktif dan adaptif dalam mencapai perkembangan employability skills dan kariernya.

- Kecenderungan untuk Belajar

Kecenderungan untuk belajar menjadi dasar bagi seseorang untuk dapat beradaptasi, sehingga mampu melihat perubahan dalam diri dan perubahan yang terjadi di lingkungan pekerjaan (Gustavsson, 2012). Kecenderungan untuk belajar juga menjadi penentu utama bagi seseorang dalam mencapai keberhasilan karier. Seseorang yang memiliki employability skills tinggi merupakan seseorang yang mampu bersikap proaktif dalam bekerja untuk mempelajari dan memahami lingkungannya, sehingga mampu untuk melihat ancaman dan peluang kerja. Selain itu, seseorang dengan kecenderungan belajar mampu untuk melihat hal apa saja yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan, sehingga dapat menyesuaikan dengan minat dan profil diri.

- Keterbukaan

Keterbukaan juga menjadi dasar dari kemampuan beradaptasi. Keterbukaan merupakan ketertarikan untuk mengeksplorasi hal-hal baru (Abdullah, Omar & Panatik, 2016). Seseorang yang memiliki keterbukaan dalam proses adaptasinya akan cenderung bersikap fleksibel dalam menghadapi tantangan dan situasi yang tidak tergambar secara jelas, serta mampu untuk tetap merasa nyaman dalam situasi tersebut. Selain itu juga mampu memandang pengalaman baru dan perubahan yang terjadi sebagai tantangan untuk dapat maju ke depan bukan sebagai ancaman, termasuk teknologi dan proses baru yang berlaku pada pekerjaannya. Seseorang yang mampu untuk terbuka pada pengalaman baru dan perubahan yang terjadi akan

lebih mudah untuk menyesuaikan diri dan memiliki employability skills yang lebih baik dibandingkan dengan yang tidak.

- Internal Locus of Control

Internal locus of control merupakan persepsi seseorang bahwa dirinya mampu mempengaruhi peristiwa, hal ataupun situasi di sekitarnya. Menurut Rotter (dalam Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004) seseorang dengan internal locus of control memiliki keyakinan untuk mampu mempengaruhi peristiwa di sekitarnya, sedangkan seseorang dengan external locus of control memiliki keyakinan bahwa peristiwa yang terjadi di sekitarnya dipengaruhi oleh kontrol di luar dirinya. O'Driscoll (dalam Widyastuti & Widyowati, 2015) mengatakan bahwa seseorang dengan internal locus of control merupakan seorang pekerja keras, memiliki inisiatif yang tinggi, mampu memecahkan masalah, berpikir efektif dan memiliki persepsi keberhasilan. Maka dari itu, seseorang dengan internal locus of control akan lebih dapat dipekerjakan, karena mudah beradaptasi dalam situasi yang tidak tergambar secara jelas, proaktif dalam bekerja dan mampu melewati masa transisi kerja dengan lebih baik. Seseorang dengan internal locus of control akan memiliki performansi kerja yang lebih baik, sehingga tingkat stres kerja lebih rendah dan mampu meraih kepuasan kerja yang lebih tinggi (Chen & Silverthorne, 2008).

- Generalized Self-efficacy (GSE)

Ashforth & Taylor (dalam Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004) mengatakan bahwa self-efficacy adalah

kondisi internal yang penting dibutuhkan untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan sekitar secara efektif. Generalized self-efficacy merupakan representasi dari persepsi dan penilaian seseorang mengenai kemampuannya untuk dapat melakukan suatu hal di berbagai situasi. Generalized self-efficacy merupakan dimensi penting dalam adaptasi personal, karena peluang karier akan lebih teridentifikasi secara jelas dan nyata. Seseorang dengan generalized self-efficacy tinggi akan memiliki performansi kerja yang tinggi (Fort, Jacquet & Leroy, 2011) dan akan memperoleh kepuasan kerja yang lebih tinggi juga (Yakin & Erdil, 2012).

- Modal Sosial dan Manusia (Social and Human Capital)

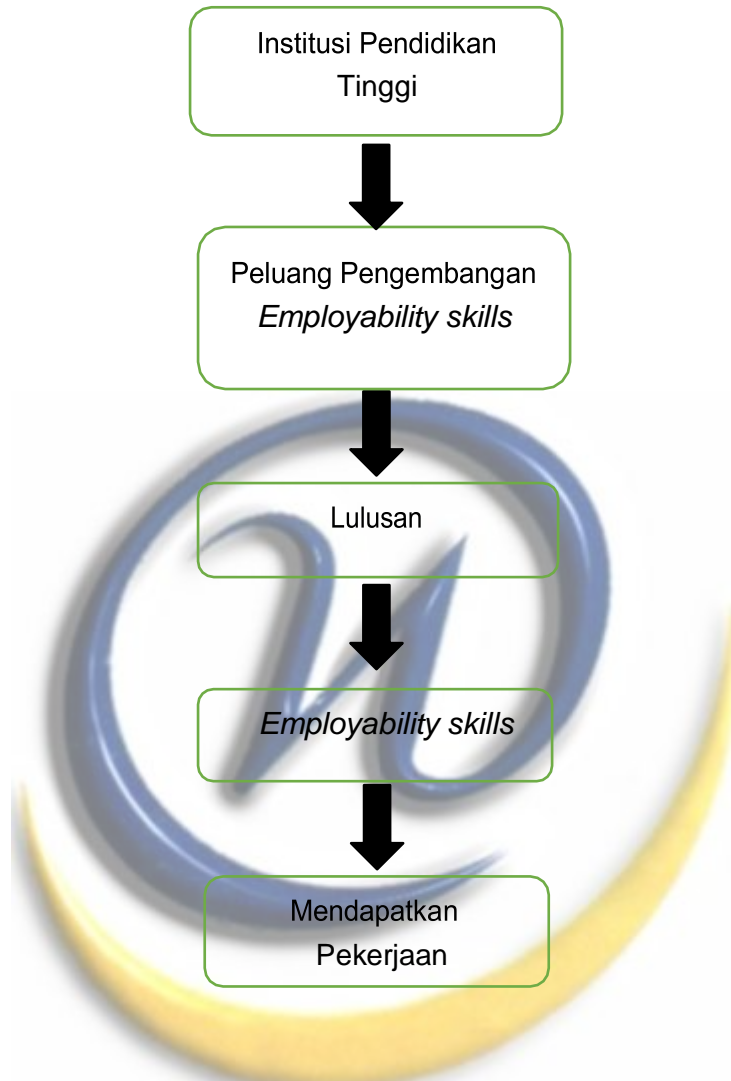
Social capital atau modal sosial merupakan modal yang berhubungan dengan jaringan sosial. Pada employability skills, modal sosial berkontribusi pada elemen keterbukaan sosial dan interpersonal. Dalam konteks pekerjaan, modal sosial merupakan akses untuk mendapatkan informasi dan pengaruh dari relasi sosial. Higgin & Kram (dalam Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004) mengatakan bahwa modal sosial dipengaruhi oleh dua hal penting, yaitu besar dan kekuatan jaringan. Besar atau tidaknya jaringan akan mempengaruhi jumlah dan kegunaan informasi, serta pengaruhnya itu sendiri terhadap peluang kerja. Kekuatan jaringan menunjukkan seberapa besar solidaritas dan timbal balik yang terbentuk. Manfaat dan pengaruh modal sosial pada employability skills akan terlihat jelas dari perilaku seseorang ketika mencari pekerjaan. Seseorang yang mampu mengembangkan modal

sosial dengan baik akan cenderung menggunakan relasi informal untuk mencari pekerjaan.

Human capital atau modal manusia merupakan kemampuan seseorang untuk mampu memenuhi harapan organisasi terkait dengan performansi kerja. Modal manusia terdiri dari beberapa aspek yang berpengaruh pada perkembangan karier seseorang, yaitu pendidikan dan pengalaman kerja, pemahaman dan kemampuan kognitif, serta kecerdasan emosi. Modal manusia juga mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menyadari peluang kerja yang tersedia. Krichmeyer (dalam Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004) mengatakan bahwa dari aspek- aspek modal manusia tersebut, pendidikan dan pengalaman kerja merupakan faktor yang paling kuat dalam perkembangan karier seseorang. Seseorang yang memiliki keinginan untuk terus belajar mengembangkan modal manusia dirinya akan membangun employability skills (McArdle dkk, 2007)

Employability skills merupakan kemampuan yang dapat diajarkan dan dikembangkan (Robinson, 2000), maka dari itu employability skills merupakan kemampuan yang dapat dibentuk. Harvey, Locke & Morey (2002) mengatakan bahwa terdapat model sederhana mengenai employability skills yang disebut dengan “Model Peluru Ajaib”. Model ini mempresentasikan bagaimana proses employability skills dapat terbentuk pada mahasiswa ketika menjadi lulusan. Berikut gambar 1 yang menggambarkan bagaimana proses terbentuknya employability skills:

Gambar 2.1



Kemudian, Harvey, Locke & Morey (2002) mengembangkan model tersebut dengan menambahkan beberapa serangkaian faktor pelengkap, yaitu karakteristik pribadi mahasiswa (usia, jenis kelamin, suku dan kepribadian) yang dimana factor tersebut merupakan faktor yang dapat mempengaruhi proses mendapatkan pekerjaan. Selain itu, terdapat tiga pihak yang terlibat di dalam pengembangan model ini, yaitu pihak utama adalah lulusan (mahasiswa), institusi pendidikan tinggi dan pihak pengguna. Lulusan (mahasiswa) sebagai pihak utama memiliki tanggung jawab untuk memilih dan terlibat dalam peluang pengembangan employability skills yang telah disediakan oleh institusi

pendidikan tinggi, serta kegiatan ekstrakurikuler (kegiatan tambahan di luar institusi pendidikan tinggi).

Mengembangkan sumber daya manusia pada saat ini merupakan hal yang sebaiknya dilakukan. Hal itu dikarenakan agar pengetahuan, keterampilan dan sikap mahasiswa dapat berkembang dengan seiring berjalannya waktu. Menurut Robinson (2000) terdapat 6 cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan employability skills pada mahasiswa lulusan baru, di antaranya yaitu:

- a) Employability skills merupakan keterampilan yang dapat diajarkan dan dikembangkan, sehingga mahasiswa dapat diajarkan mengenai employability skills melalui lingkungan pendidikan maupun lingkungan kerja. Maka dari itu, perlunya menetapkan tujuan, sasaran serta merancang tindakan yang tepat dalam proses pengajaran employability skills pada mahasiswa tersebut.
- b) Perlunya keterlibatan orang tua mahasiswa dalam penetapan tujuan, serta dapat memberikan contoh yang baik mengenai employability skills yang baik sejak dini.
- c) Menggunakan pendekatan demokrasi dalam proses pengajaran employability skills pada mahasiswa, sehingga dapat meningkatkan kesadaran mahasiswa akan nilai, sikap dan tanggung jawab sebagai seorang karyawan.
- d) Pengajar, supervisor dan trainer dapat memberikan contoh yang baik terkait dengan employability skills yang dibutuhkan. Perlunya mahasiswa dapat mengamati secara langsung mengenai keterampilan yang dibutuhkan di tempat kerja.

2.2 Hipotesis

Hipotesis penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ada hubungan yang signifikan antara IPK, Masa Studi dan Employability