PERSEPSI MAHASISWA TENTANG KOMPETENSI *EMPLOYABILITY* DAN *COMPETENCY ATTRIBUTES NEEDS OF EMPLOYEES*

Hg. Suseno T.W. dan **A. Triwanggono**

Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta
Alamat korespondensi: Jl. Affandi, Mrican Tromol Pos 29 Yogyakarta
Email: *sen_t_wid@yahoo.co.id / triwanggono.feusd@gmail.com*

ABSTRACT

The main aim of this study is to find out student's perceptions about to better way of preparing young people for labour market using the indicators of Employability and Competency Attributes Need of Employers. The results of this study is beneficial for curriculum design change in Management Study Program. This study involves 146 respondents from student of Management Study Program. This research employs descriptive statistics non-parametric method. The findings of this research help students gain a better insight about employability competency.

Keywords: *employability, competency attributes needs of employees.*

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Dunia kerja menanti para lulusan baru dari berbagai perguruan tinggi dan pada umumnya rekrutmen yang dilakukan tidak akan jauh dari persoalan kompetensi dan atributnya yang dinilai layak dalam perekrutan pekerja (*attributes that are valued in recruiting*). Kemampuan kerja (*employability*) dan atribut kompetensi yang dibutuhkan seorang pekerja (*competency attributes needs of employees*) menjadi alat ukur (indikator) bagi dunia kerja dalam merekrut para lulusan universitas.

Terlebih lagi bagi mahasiswa yang kuliah di prodi manajemen sebagai *business school* mestinya harus lebih banyak tahu dan memperoleh bekal cukup tentang kemampuan kerja yang dibutuhkan bila kelak lulus sarjana, karena dunia kerja adalah dunia bisnis. Atas dasar argumentasi inilah maka sebuah universitas dan khususnya program studi yang berbasis *business school* tidak boleh menutup mata dari tanggungjawab terhadap mutu para lulusan baru yang berasal dari lembaganya.

Ciri khas dari program studi *business school* adalah tipe institusi dari universitas dimana kurikulum dan mata kuliah terkait dengan urusan bisnis. *A business school is a university-level institution that confers degrees in business administration or management. Such a school can also be known as school of management, school of business,school business administration*. Dengan kata lain, mahasiswa yang kuliah di prodi manajemen sebagai *business school* akan lebih banyak bersinggungan dengan masalah dunia kerja bisnis dan industri.

Penelitian yang pernah dilakukan umumnya untuk memperoleh pemahaman mendalam tentang persepsi yang berkaitan dengan kemitraan tripartit antara mahasiswa, akademisi dan pengawas industri. Intinya, perlu ada kesepahaman/saling pengertian antara lembaga pendidikan tinggi melalui fakultas dan program studinya (termasuk staff dosen), para mahasiswa dan dunia kerja untuk mendapatkan *outcomes* pekerja yang berkualitas, yakni memiliki *employability* dan *competency needs of employees*.

Dari laporan penelitian Elizabeth Rainsbury dkk (2002) misalnya terhadap para mahasiswa program bisnis tentang apa yang dianggap penting dari 24 kompetensi kerja dengan menggunakan skala likert 7-point, ditemukan hasilnya bahwa ranking paling penting adalah *computer literacy, customer service orientation, teamwork and co-operation, self- confidence, and willingness to learn*. Dari hasil penelitian kemudian disarankan perlunya kerjasama dalam program pendidikan untuk membantu mahasiswa sekolah bisnis meningkatkan kompetensi kerja yang dianggap penting di bursa kerja.

Memang ada banyak alasan mengapa orang perlu melanjutkan studi ke Universitas. Salah satu alasan terpenting bahwa pendidikan tinggi (*higher education*) akan menghasilkan lulusan yang siap

untuk bekerja. Tak bisa disangkal bahwa pendidikan tinggi dilihat masyarakat sebagai batu loncatan untuk memperoleh pekerjaan yang bagus. *Nevertheless, there is no denying that people see higher education as a stepping stone to a good job*. Itu berarti mahasiswa selama mengikuti kuliah tentu berharap memperoleh modal cukup jika nantinya lulus dan mampu bekerja sesuai kompetensi yang dimiliki sebagai lulusan *business school*.

Kompetensi yang dimiliki untuk bekerja dapat dipelajari dan diperoleh saat mahasiswa masih kuliah, baik melalui kegiatan proses belajar-mengajar di kelas maupun ketika mengikuti kegiatan ekstra-kurikuler kemahasiswaan. *Core competency* ini bukan sekedar *hard skill* namun justru yang lebih penting adalah *soft skill*. Ada 7 *core* kompetensi yang dianggap penting terutama di sekolah bisnis, yaitu *communication, problem solving, creating new opportunities, leading, managing, working with others,* dan *acting ethically* (mays business school, *http://chandlerbatts.weebly.com/mays-business-schools-seven-core-competencies.html*). Namun cakupan kompetensi itu belum dianggap cukup luas dalam konteks kebutuhan di dunia kerja (bisnis dan industri). Oleh karena itu penelusuran tentang kompetensi diperluas yang mengarah pada kemampuan kerja dan atribut kompetensi yang diperlukan seorang pekerja.

Memang kompetensi *employability* bisa diartikan sangat luas dan kompleks. *Current models of employability are rather broad and complex, including not only a set of skills as determinant factors in employability, but also a subjective dimension that considers individual self-beliefs and attitudes* (Sílvia Monteiro dkk, 2015). Namun yang penting dalam penelitian ini adalah berusaha menggali bagaimana sebenarnya persepsi mahasiswa sekolah bisnis (prodi manajemen) tentang berbagai kompetensi kemampuan kerja.

Dari hasil penelitian sebelumnya terhadap para alumni dan pengguna menunjukkan bahwa penguasaan para lulusan/alumni Prodi Manajemen dianggap memiliki *soft skill* yang baik (suseno tw dan triwanggono, 2015). Penelitian ini mencoba menarik ke belakang dengan penelitian persepsi mahasiswa (Prodi Manajemen) yang masih kuliah di semester akhir terhadap kompetensi kerja.

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh input dari mahasiswa sebagai calon pekerja tentang persepsi dan pemahaman mereka terhadap kemampuan kerja dan atribut kompetensi yang diperlukan seorang pekerja. Kemungkinan tindak lanjut dapat memberi informasi untuk perubahan *curriculum design* dan mendorong pengembangan ketrampilan kerja bagi para mahasiswa. Prodi akan mendapatkan *feedback* tentang bagaimana perlunya mempersiapkan lebih serius para mahasiswa yang akan memasuki dunia kerja, khususnya tentang berbagai *core competencies* yang dibutuhkan bagi seorang pekerja yang berkualitas dan unggul. Hasil penelitian juga bisa memberi gambaran tentang potensi para mahasiswa sebagai calon pekerja yang akan memasuki dunia kerja setelah dinyatakan lulus sarjana S1.

Memahami persepsi mahasiswa untuk pengembangan keterampilan/kemampuan kerja adalah penting untuk sejumlah alasan. Pertama, secara teori bahwa pembelajaran yang efektif memerlukan pemahaman yang jelas tentang nilai materi yang disajikan dan kegiatan yang terkait; ditingkatkan secara konstruktif sehingga ada keselarasan dengan hasil belajar (Biggs, 2003). Selanjutnya diperluas, mahasiswa menempatkan nilai tinggi pada apa yang mereka pelajari juga dapat berdampak pada kemampuan mereka untuk mentransfer keterampilan yang diperoleh dalam konteks yang berbeda, seperti dari ruang kuliah di kelas ke tempat kerja (Bransford & Schwartz, 1999). Pemahaman eksplisit tentang pentingnya kemampuan kerja dan transparansi dalam kurikulum akan meningkatkan kemampuan mahasiswa untuk mengartikulasikan kemampuan mereka sendiri kepada atasannya jika kelak bekerja (Heyler, 2011).

Ringkas kata, mahasiswa punya hak untuk memperoleh informasi yang cukup tentang kompetensi ketrampilan kerja. Apa saja yang sudah mereka kenali dan pahami dan apa harapan mereka. Oleh karena itu penelitian ini menjadi penting untuk memahami persepsi mahasiswa terhadap kompetensi kemampuan kerja. Penelitian ini difokuskan pada mahasiswa di Prodi Manajemen sebagai *business school* yang tentunya memiliki profil berbeda dengan lulusan prodi lain.

1.2 Permasalahan

1) Bagaimana persepsi mahasiswa tentang berbagai atribut kompetensi yang dianggap penting untuk dipahami sejak awal sebelum memasuki pasar kerja?
2) Kompetensi kemampuan bekerja apa yang telah diperoleh/dipelajari mahasiswa selama

kuliah saat ini, baik dalam kegiatan proses belajar-mengajar di kelas maupun kegiatan ekstra-kurikuler?

3) Atribut kompetensi apa yang telah dipahami/ dikuasai dan familiar bagi mahasiswa sejauh ini?
4) Apa yang diharapkan mahasiswa dari proses pembelajaran untuk lebih banyak menguasai kompetensi tersebut demi karir mereka di masa depan?

1.3 Tujuan

Mengetahui potensi dan kesiapan mahasiswa sebelum memasuki dunia kerja, memperoleh input apa yang dianggap penting bagi mahasiswa tentang *core competencies* sebagai calon pekerja dan apa yang diharapkan mahasiswa dari institusi (Prodi Manajemen) sebelum memasuki dunia kerja.

1.4 Manfaat

Memperoleh informasi tentang persepsi mahasiswa terhadap kompetensi kerja, mendapatkan *feedback* tentang perlunya mempersiapkan lebih serius para mahasiswa yang akan segera memasuki dunia kerja, khususnya tentang berbagai *core competencies* yang dibutuhkan bagi seorang pekerja.

2. LANDASAN TEORI

Apa yang dikatakan oleh Leitch (2006) bahwa pasar kerja saat ini semakin kompetitif adalah benar dan hal itu sangat penting untuk dipahami oleh mahasiswa terutama semester akhir tentang *skill* yang perlu dimiliki sebelum mereka lulus dan memasuki dunia kerja. *The competiveness of today's labour market emphasises the importance of students possessing the necessary skills to distinguish them in a competitive employment market.* Bower-Brown dan Harvey mengingatkan perlunya tanggapan dari universitas terhadap peningkatan pemahaman kemampuan kerja di dalam kurikulum. *The response to this has been universities increasing emphasis on employability within the curriculum* (Bower-Brown and Harvey 2004; Harvey 2005).

Berdasarkan laporan penelitian Mason et al (2006) 'seberapa jauh pendidikan tinggi meningkatkan *employability* lulusan?', konsep kerja berpusat pada pengembangan komunikasi, berhitung (analisis data), menguasai teknologi informasi, dan belajar bagaimana belajar. Employability adalah kemampuan kerja yang secara standar perlu dimiliki sebelum memasuki dunia kerja nantinya.

Memang ada banyak macam klasifikasi dari *employability*, ada pemahaman yang luas dari apa yang disebut kualitas, karakteristik, keterampilan dan pengetahuan, baik secara umum dan secara khusus bagi lulusan. Para pengusaha berharap lulusan pendidikan tinggi memiliki kompetensi teknis dan disiplin namun juga membutuhkan lulusan yang dapat menunjukkan berbagai keterampilan yang lebih luas dan atribut kompetensi *soft skill* termasuk *team-working, communication, leadership, critical thinking, problem solving and managerial abilities* (Kevin Lowden, Stuart Hall, Dr Dely Elliot and Jon Lewin, 2011). Rekomendasi yang dibuat Kevin Lowden dkk adalah sebagai berikut: *Employability should be at the centre of HEIs' strategic planning, both centrally and at the level of individual faculties and departments. Funding mechanisms such as the Research Excellence Framework should be used as a lever to encourage HEIs to develop their students' employability skills and attributes.*

Curtis and McKenzie (2002) mendefinisikan 8 skill kemampuan kerja seperti berikut:

> *(1). Communication skills that contribute to productive and harmonious relations between employees and customers; (2). Teamwork skills that contribute to productive working relationships and outcomes; (3). Problem solving skills that contribute to productive outcomes; (4). Initiative and enterprise skills that contribute to innovative outcomes; (5). Planning and organizing skills that contribute to long-term and short-term strategic planning; (6). Self-management skills that contribute to employee satisfaction and growth; (7). Learning skills that contribute to ongoing improvement and expansion in employee and company operations and outcomes; and (8). Technology skills that contribute to effective execution of tasks.*

Denise Jackson (2013) pernah melakukan studi pada mahasiswa tentang bagaimana persepsi mereka terhadap pentingnya *employability skill*

development. Hasil temuan menunjukkan bahwa yang dianggap paling penting adalah *communication and team-working skill. Team working* and *communication* diidenttifikasi konsisten dengan keterampilan yang paling sangat diinginkan oleh lulusan pendidikan tinggi dan pengusaha di beberapa negara maju (Casner-Lotto & Barrington, 2006; Council for Industry and Higher Education (CIHE), 2008; Australian Association of Graduate Employers (AAGE), 2011).

Mengapa *employability* begitu penting untuk dibahas? Hal ini terkait dengan persoalan kompetensi mahasiswa sebagai calon tenaga kerja, di mana saat mereka lulus nanti sudah harus siap memasuki pasar kerja dan bersaing dengan lulusan dari berbagai perguruan tinggi. Jauh sebelumnya Spencer and Spencer (1993) berpendapat bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang didasarkan pada kemampuan individu terkait dengan kriteria sebagai pekerja yang unggul kelak bila sudah bekerja. Jadi intinya, kompetensi ini sudah harus dipahami oleh mahasiswa dan dipersiapkan oleh lembaga sebelum mereka lulus. The United Nations Industrial Development Organization (UNIDO, 2002) mendefinisikan *competency as a set of skills, related knowledge and attributes that allow an individual to perform a task or activity within a specific function or job*.

Dalam laporan terbaru oleh *Leadership Development Program 2012* (University of California-Berkeley) mengenai pengertian *Core Competencies* adalah karakteristik seseorang yang dapat memberi hasil efektif dan/atau kinerja yang super. Ini termasuk atribut *knowledge, skill, ability* atau kualitas lainnya sehingga sukses dalam pekerjaan. Disebutkan pula kompetensi meliputi tiga atribut, yaitu kompetensi ketika relasi dengan pihak lain (*competencies dealing with people),* kompetensi ketika berbisnis (*competencies dealing with business)*, dan kompetensi untuk mengelola diri *(competencies dealing with self- management)*. Kemudian masing-masing atribut dijabarkan melalui beberapa butir instrumen (lihat metode penelitian).

Sebenarnya pengertian *competencies* adalah alat ukur atau alat observasi tentang *knowledge, skills, abilities, and behaviors (KSABs)* untuk mencapai kinerja yang baik. Ada beberapa manfaat dari pengukuran ini dan salah satunya dapat digunakan sebagai rekrutmen dan seleksi dalam kriteria *the best employees* (Washington state human resources *http://www.hr.wa.gov/Pages/default.aspx)*. Leigh Richards dalam tulisan *What Are Good Employee Competencies* mengemukakan beberapa atribut kompetensi, yakni intelektualitas, menjalin interaksi dengan pihak lain, kepemimpinan, kemampuan berorganisai dan pengelolaan diri. Sementara itu David Ingram mengemukakan *The Qualities of a Good & Professional Employee* melalui indikator kemauan untuk belajar, berani mengambil resiko dan fokus pada pekerjaan. David Ingram: The Qualities of a Good & Professional Employee *http://smallbusiness.chron.com/qualities-good-professional-employee-10963.html*

Ringkas kata, istilah "kompetensi" memainkan peran penting dalam meningkatkan prestasi kerja dan pada gilirannya memenuhi syarat sumber daya manusia. Terutama, di bawah iklim globalisasi, tempat kerja membutuhkan praktisi bisnis untuk mendapatkan satu set baru pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk menghadapi keragaman dan komplikasi dari lingkungan bisnis baru yang berhasil (Hsieh et al, 2012).

Selain kompetensi kemampuan kerja (*employability*), ada indikator lain yang disebut atribut kompetensi yang dibutuhkan seorang pekerja (*Competency Attributes Needs of Employees*). Misalnya saja dalam artikel *20 Top Qualities that Determine a Great Employee* banyak disebutkan atribut tentang kualitas yang menentukan sebagai pekerja. Namun dalam penelitian ini akan diambil beberapa atribut saja yang dianggap penting bagi mahasiswa sekolah bisnis. *http://www.entrepreneurial-insights.com/category/human-resources/people-management/*

Bagi pencari kerja dengan keterampilan-pekerjaan tertentu, ada kebutuhan yang sangat nyata untuk diperhatikan secara seksama. Salah satu cara terbaik untuk melakukan ini adalah dengan menekankan atribut profesional. Ini adalah ciri-ciri menunjukkan bagaimana calon pekerja akan tampil di tempat kerja, dan pengusaha mengevaluasi mereka secara ketat. Mengetahui atribut profesional pengusaha memungkinkan para mahasiswa sejak awal untuk memposisikan diri lebih baik terhadap kompetisi di pasar kerja yang ketat. Selama menganalisis jutaan lowongan pekerjaan, maka dapat diekstraksi atribut profesional yang paling sering terjadi. Atribut profesional yang paling sering ditemukan di lowongan pekerjaan: *Here is*

Indeed.com's list of the top 10 professional attributes that employers want to see in their employees, in order of importance.

Deskripsi kompetensi kemampuan kerja yang lengkap dijelaskan dalam *Leadership Development Program* (*2012)*: *Defining the Core Competencies*, University of California- Berkeley. Dalam artikel tersebut kompetensi kerja dibagi dalam tiga kategori, yaitu *Competencies dealing with people, with business and with self-management* atau kompetensi relasi dengan publik, kompetensi relasi dengan dunia bisnis dan kompetensi mengelola diri. Namun penelitian ini tidak memasukkan semua indikator untuk mengukur kompetensi, perlu ada penyaringan dan pilihan yang dirasa penting bagi mahasiswa untuk dipahami sebagai informasi sebelum memasuki dunia kerja yang sesungguhnya.

Berdasarkan artikel *Employer and student perspectives of employability* (Maureen Tibby, 2012) ada beberapa hal yang menjadi persepsi mahasiswa tentang kemampuan kerja, yaitu:

1) Mahasiswa merasa kurang memperoleh pemahaman dan informasi tentang kemampuan/ketrampilan kerja.
2) Mahasiswa merasa belum memiliki pengalaman kerja seperti yang sering dibutuhkan oleh pasar kerja.
3) Mahasiswa kurang menyadari persyaratan dan alternatif peluang dari berbagai UKM.
4) Banyak mahasiswa yang kurang terlibat dalam praktek kerja atau kerja magang.
5) Mahasiswa merasakan masih belum adanya komitmen dari lembaga pendidikan tentang dampak jangka panjang terhadap dukungan kerja bagi mahasiswa sebagai calon pekerja.

Hal-hal tersebut di atas dapat menjadikan mahasiswa kecil hati atau merasa tidak siap untuk memasuki pasar kerja yang semakin kompetitif.

Dari sisi harapan mahasiswa, *employability* dan atribut kompetensi lainnya dapat dipertimbangkan menjadi bagian dari proses dan produk pembelajaran di pendidikan tinggi (Aamodt & Havnes 2008). Hal ini dapat diartikan bahwa dalam proses perkuliahan atribut kompetensi yang dibutuhkan seorang pekerja dapat terintegrasi/menjadi bagian dari pengajaran mata kuliah. Tentu saja tidak semua atribut kompetensi dapat terintegrasi pada satu mata kuliah. Namun diandaikan semua mata kuliah yang disampaikan kepada mahasiswa mengambil beberapa atribut kompetensi yang dianggap relevan dan penting, maka mahasiswa akan menjadi lebih terbiasa/mengenal/familiar terhadap kompetensi-kompetensi tersebut dan tidak perlu *shock* ketika memasuki dunia kerja. Ini akan sangat membantu adaptasi lulusan di tempat kerja dan lingkungan yang baru dan asing.

Berdasarkan uraian dan tinjauan pustaka di atas, maka atribut kompetensi yang penting untuk dipahami mahasiswa sebagai indikator, sebelum ke dunia kerja adalah seperti berikut:

1) *Cognitive Skill* atau ketrampilan kognitif.
2) *Competencies dealing with people, with business and with self-management* atau kompetensi relasi dengan publik, relasi dengan dunia bisnis dan mengelola diri.
3) *The Qualities of A Good and Professional Employee Competencies* atau kualitas kompetensi pekerja yang baik dan profesional.

Selanjutnya atribut tersebut akan dijabarkan dalam 25 butir instrumen (untuk lebih jelasnya lihat metode –penelitian).

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif non-parametrik dan bersifat eksploratif. Dikatakan deskriptif non-parametrik karena pendataan berupa paparan tabel dan kemudian dianalisis. Penelitian deskriptif menurut Etna Widodo dan Mukhtar (2000) kebanyakan tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis tertentu, melainkan lebih pada menggambarkan apa adanya suatu gejala, variabel, atau keadaan. Statistika Non Parametrik untuk mengatasi pemecahan data yang memiliki ukuran sampel kecil dan asumsi-asumsi yang kurang dimiliki oleh peneliti. Statistika non-parametrik biasanya digunakan untuk melakukan analisis pada data berjenis Nominal atau Ordinal. Statistik nonparametrik banyak digunakan pada penelitian-penelitian sosial.

3.2 Identifikasi Variabel dan Atribut

Variabel pokok dalam penelitian ini adalah kompetensi kerja yang akan dijabarkan ke dalam beberapa atribut dan butir instrumen. Dari variabel kompetensi ada 5 atribut meliputi *Cognitive Skills,*

Competencies dealing with people, Competencies dealing with business, Competencies dealing with self-management dan *The Qualities of A Good and Professional Employee Competencies.*

3.3 Pengukuran

Ada 25 butir instrumen untuk mengukur kelima atribut tersebut, untuk lebih jelasnya lihat tabel pengukuran.

Tabel Pengukuran Variabel Employability and Competency Attributes Needs of Employees

No.	Atribut	Butir Instrumen	Deskripsi 25 Butir Kompetensi
1	CognitiveSkills	Ability to identify & solve problems	Kemampuan mengidentifikasi dan memecahkan masalah.
		Ability to work with information & Analysing data	Kemampuan bekerja berdasarkan informasi dan menganalisa data.
		Ability to assess risk & draw conclusions	Kemampuan untuk menilai risiko & menarik kesimpulan.
2	Competencies dealingwith people	Motivational Support	Mampu memberi motivasi pada orang lain.
		Fostering Team Work	Mampu bekerjasama dalam tim.
		Communication Skill	Mampu berkomunikasi lisan dan tulisan.
		Developing Others	Mampu mengembangkan orang lain.
3	Competencies dealing with business	EntrepreneurialOrientation	Memiliki jiwa kewirausahaan.
		Analytical Thinking	Mampu berpikir dan menganalisis secara logis.
		Initiative & Innovation	Memiliki inisiatif dan inovatif.
		Forward Thinking	Berpikir ke depan.
4	Competencies dealing with self-management	Self Confident	Memiliki kepercayaan diri.
		Adaptability	Mampu beradaptasi dengan lingkungan baru.
		Flexibility	Terbuka untuk perbedaan dan mencari solusi baru.
		Personal Accountability	Memiliki rasa tanggungjawab.
5	The Qualities of A Good and Professional Employee Competencies	Intellectual	Memiliki wawasan/pengetahuan yang luas.
		Interpersonal	Mampu berinteraksi dengan pihak lain.
		Leadership	Memiliki jiwa kepemimpinan.
		Organizational	Mampu berorganisasi.
		Learning	Kemauan untuk belajar terus menerus.
		Focus & Priorities	Mampu fokus dan menentukan prioritas.
		Strong Work Ethic	Memiliki etos kerja yang kuat/kerja keras.
		Honesty/RiskManagement	Berani mengambil resiko, tidak takut salah.
		Organizational Culture	Memahami budaya organisasi.
		Enthusias/passionate	Memiliki semangat besar dan kesungguhan.

Cat: Indikator pengukuran diambil dari berbagai sumber pustaka.

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi mahasiswa hanya dibatasi pada mahasiswa semester VII angkatan 12 dan semester VI angkatan 13 dengan argumen mereka sebentar lagi akan lulus dan memasuki dunia kerja. Metode sampling menggunakan *non-probabality sampling* dengan teknik pengambilan *Sampling Purposive,* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (*Source: http://www.eurekapendidikan.com/2014/10/teknik-sampling-dalam-peneltian.html*. Disalin dan Dipublikasikan melalui Eureka Pendidikan).

Artinya menentukan responden hanya untuk mahasiswa semester akhir saja (semester VII angkatan 12 dan semester VI angkatan 13) Prodi Manajemen berjumlah 146 mahasiswa sebagai responden penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan melalui pengisian kuesioner. Kuesioner diberikan kepada para mahasiswa dalam bentuk isian singkat dan berbagai pilihan ganda.

3.6 Teknik Analisis Data

Dari tabulasi data akan dilakukan analisis deskriptif dari atribut kompetensi.

4. HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian akan berfokus pada rumusan masalah sebelumnya yaitu (1) atribut kompetensi kemampuan kerja yang dianggap penting untuk dipahami mahasiswa sejak awal sebelum memasuki pasar kerja; (2) kompetensi kemampuan kerja yang telah diperoleh/dipelajari mahasiswa; (3) atribut kompetensi yang telah dipahami/dikuasai dan familiar bagi mahasiswa; dan (4) apa yang diharapkan mahasiswa dari proses pembelajaran untuk lebih banyak menguasai kompetensi tersebut demi karir di masa depan, cita-cita dan ekspektasi mereka di dunia kerja.

4.1 Atribut Kompetensi Kemampuan Kerja

Ada lima variabel yang diteliti untuk mengetahui atribut kompetensi kemampuan kerja apa saja yang dianggap penting oleh mahasiswa sebelum mereka memasuki dunia kerja. Atribut kompetensi kemampuan kerja tersebut adalah *Cognitive Skills, The Qualities of A Good Employee and Professional Employee, Competencies Dealing With People, Competencies Dealing With Business, Competencies Dealing With Self Management.*

Atribut ketrampilan kognitif yang dianggap mahasiswa responden sangat penting adalah kemampuan mengidentifikasi dan memecahkan masalah sebesar 62,59% dan kemampuan untuk menilai risiko & menarik kesimpulan 53,06%. Hal ini wajar mengingat mahasiswa prodi manajemen sebagai *business school* sering membahas dalam berbagai mata kuliah bisnis.

Bagaimana pendapat mahasiswa tentang citra seorang pekerja yang baik dan profesional? Beberapa instrumen yang dipersepsi kategori "sangat penting" melebihi angka 50 persen adalah memiliki wawasan/pengetahuan yang luas (60,27%), mampu berinteraksi (53,42%), mampu fokus dan menentukan prioritas, kemudian memiliki semangat besar dan kesungguhan (*passion*) dengan angka yang sama 50, 68%.

Ini memang soal persepsi yang mereka anggap penting dan belum tentu terwujud dalam tindakan sehari-hari di perkuliahan, apalagi kelak bila sudah bekerja. Tetapi setidaknya persepsi ini memberi arah bagi mahasiswa ke depan sebelum memasuki dunia kerja. Pilihan sebagian besar responden di atas 50 persen untuk kategori "sangat penting" dan "penting" sekaligus menunjukkan kepemahaman mereka tentang pekerja yang baik dan profesional, terlepas dari apakah mereka benar-benar mampu mengimplementasikannya dalam realitas kerja nanti.

Pilihan prioritas menyebar untuk *Competencies Dealing With People* dan tidak ada pilihan prioritas pertama lebih dari 50%. Hal ini sebenarnya menunjukkan titik lemah persepsi mahasiswa terhadap pentingnya kompetensi *team work* dan terutama *communication* hanya 37,67% sebagai prioritas 1. Padahal dalam kenyataan riil seorang pekerja memang dituntut untuk mampu melakukan kedua kompetensi tersebut. Meskipun demikian, mahasiswa tetap menganggap bahwa kedua kompetensi ini menjadi prioritas pertama untuk dapat berelasi dengan orang lain. Bahkan mahasiswa menganggap bahwa kemampuan berinteraksi dengan pihak lain sebesar 53,42% kategori sangat penting. Hasil ini berarti merekomendasi masih perlunya ditingkatkan wawasan mahasiswa tentang kompetensi *team work* dan *communication*.

Dari hasil tentang kompetensi urusan bisnis tidak jauh berbeda dengan hasil kompetensi kemampuan *deal* dengan masyarakat. Pilihan prioritas menyebar/variatif dan kategori "prioritas 1" tidak mencapai angka 50 persen, antara lain memiliki inisiatif & inovatif 43,15%, berpikir ke depan 41,78%, dan memiliki jiwa kewirausahaan 39,72%. Kemungkinan hal ini disebabkan mahasiswa belum pernah secara nyata memasuki dunia kerja, sehingga mana yang dipersepsi kategori prioritas 1 tidak berbeda dengan prioritas 2 atau 3.

Hasil yang berbeda nampak pada hasil kompetensi pengelolaan diri. Instrumen memiliki rasa tanggung jawab (54,11%) dan kepercayaan diri (52,74%) merupakan kategori pilhan 1 di atas angka 50 persen. Sebagai persepsi hal ini tentu saja merupakan bekal wawasan yang baik bagi mahasiswa sebelum memasuki dunia kerja. Yang diharapkan terjadi adalah wawasan pengetahuan akan membentuk sikap dan mengaplikasikan dalam tindakan nyata. Memiliki kepercayaan diri dan rasa tanggung jawab merupakan kunci keberhasilan di dunia kerja.

4.2 Kompetensi yang Dipelajari dan Terintegrasi dalam Mata Kuliah

Ada dua hal penting yang terkait dengan kesiapan mahasiswa sebelum memasuki dunia kerja, yaitu kemampuan kerja yang telah dipelajari/ diperoleh mahasiswa dan kemampuan kerja yang telah terintegrasi dalam mata kuliah, selama mahasiswa mengikuti kuliah hingga semester VII dan VI (angkatan 2012 dan 2013).

Kompetensi yang telah dipelajari oleh mahasiswa dengan tingkatan "telah banyak dipelajari" (sangat setuju) lebih dari 50 persen adalah memiliki rasa tanggungjawab sebesar 56,85%, berikutnya mendekati angka 50 persen yaitu berpikir ke depan 48,63%, mampu bekerjasama dalam tim 47,95%, memiliki kepercayaan diri 47,95% dan mampu berorganisasi 44,52%.

Memiliki rasa tanggungjawab merupakan bagian dari *self management* yang merupakan prioritas 1 menurut persepsi responden dengan persentase paling besar 56,85%. Itu berarti ada sinkronisasi antara pilihan prioritas tentang kompetensi yang terintegrasi pada mata kuliah dan tentang apa yang telah dipelajari dalam kuliah. Temuan data lainnya sebagian besar menyatakan bahwa kompetensi kemampuan kerja dalam kategori "cukup dipejari" atau setuju.

Sementara itu jawaban setuju atau kategori "cukup dipelajari" dengan persentase besar adalah kemampuan mengidentifikasi dan memecahkan masalah 67,12%, menilai risiko & menarik kesimpulan 67,12%, kerja berbasis informasi dan analisa data 66,44%, berpikir dan menganalisis secara logis 63,01%, dan terbuka untuk perbedaan dan mencari solusi 62,33%.

Menjawab pertanyaan, apakah kompetensi telah terintegrasi dalam mata kuliah, ada konsistensi jawaban untuk kompetensi memiliki rasa tanggungjawab 50%, mampu bekerja dalam tim 45,2%, memiliki kepercayaan diri 44,52% dan mampu berkomunikasi 40,41% berada pada kategori "telah terintegrasi dengan sebagian besar mata kuliah" (sangat setuju).

Sementara sebagian besar jawaban masuk dalam kategori "telah terintegrasi dengan beberapa mata kuliah" (jawaban setuju), namun ada tiga kemampuan yang memiliki persentase besar, yaitu kemampuan untuk menilai risiko & menarik kesimpulan 60,27%, memahami budaya organisasi 59,59% dan memiliki etos kerja yang kuat/kerja keras 59,6%.

4.3 Kompetensi yang Paling Dipahami dan Familiar

Selama menjalani kuliah mahasiswa umumnya ikut terlibat dalam berbagai kegiatan co-kurikuler dan ekstra-kurikuler, baik di tingkat prodi, fakultas maupun universitas. Dari kegiatan itulah mahasiswa mengenal dan menguasai beberapa ketrampilan yang terkait dengan kompetensi kemampuan kerja.

Para mahasiswa berpendapat bahwa mereka memahami/menguasai ketrampilan'mampu bekerja sama dalam tim (*team work*)' sebagai pilihan terbesar, yaitu 30,5% . Sesuatu yang wajar karena sebenarnya ketrampilan ini sering mereka alami sejak awal semester, baik saat menjalankan tugas-tugas kuliah maupun saat aktif berorganisasi di kampus atau bahkan di luar kampus. Hasil ini juga searah dengan temuan data, bahwa kompetensi *team work* memang menjadi prioritas pertama (49,32%) dalam melakukan relasi dengan orang lain.

Selanjutnya di urutan kedua yang dianggap familiar oleh mahasiswa adalah berpikir ke depan sebesar 20,57%. Dari instrumen ini juga nampak, bahwa hasil kompetensi urusan bisnis sebagai prioritas pertama (41,78%) Setidaknya hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa memiliki persepsi yang baik soal masa depan.

Namun ada satu instrumen yaitu memiliki rasa tanggungjawab tidak masuk lima besar kompetensi yang dikuasai. Hal ini bisa diduga bahwa mahasiswa mengaku telah banyak mempelajari kompetensi memiliki rasa tanggungjawab dan bahkan telah terintegrasi dengan sebagian besar mata kuliah, tetapi mahasiswa merasa tidak mampu menguasai kemampuan ini. Temuan data yang nampak ironis.

Perlu juga sebagai bahan catatan, kompetensi kemampuan berkomunikasi masuk kriteria 5 besar yang dikuasai meskipun hanya 15,96%, namun temuan pada kompetensi relasi dengan orang lain menunjukkan bahwa 'hanya' 37,67% sebagai prioritas 1, yang berarti tidak banyak mahasiswa menganggap kemampuan ini penting, walaupun kemampuan berkomunikasi telah terintegrasi dengan sebagian besar mata kuliah sebesar40%. Kenyataan riil pada dunia kerja justru tuntutan kemampuan berkomunikasi ini sangat tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya (Suseno TW dkk, 2015, Kinerja Alumni dan Pembelajaran 3 C) tentang tuntutan dunia kerja menurut pengguna alumni kemampuan berkomunikasi dianggap penting sebagai indikator keberhasilan kerja sebesar 38,9% (hal 60) dan bahwa kompetensi/keahlian/pengetahuan penting yang paling banyak dipilih alumni untuk mendukung keberhasilan kerja sesuai prioritas adalah kemampuan berkomunikasi baik lisan maupun tertulis sebesar 54,55% (hal 71). Jadi jelas, bahwa kemampuan berkomunikasi baik lisan maupun tertulis ini harus mendapatkan perhatian serius bagi para dosen untuk mendorong mahasiswa lebih menguasainya.

4.4 Harapan, Cita-Cita dan Ekspektasi

Harapan mahasiswa agar kompetensi lebih banyak dikuasai pilihan prioritas 1 paling besar adalah kerja magang/praktek sebesar 41,78% disusul KKP sebesar 40,41%. Kuliah Praktek Lab bukan menjadi prioritas 1 menurut persepsi mahasiswa, hanya 19,18% dipilih dan bahkan pilihan prioritas cenderung cenderung menyebar.

Profesi yang dicita-citakan mahasiswa, paling besar 34,25% memilih menjadi manager disusul berikutnya 28,08% menjadi wiraswasta dan CEO 21,23%. Keinginan menjadi wiraswasta merupakan hal yang perlu digarisbawahi mengingat tidak banyak sebenarnya orang yang mau menggeluti profesi tersebut.

Optimisme asal tidak berlebihan memang dapat membantu keberhasilan seseorang. Sebagian besar mahasiswa 61,07% menyatakan optimis tentang ekspektasi keberhasilan di pasar kerja nanti dan bahkan 24,43% mengaku sangat optimis. Tentu saja hal ini modal bagus bagi mahasiswa yang segera akan memasuki dunia kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian ini menyimpulkan empat hal sebagai berikut.

1) Atribut kompetensi kemampuan kerja dari segi ketrampilan kognitif yang dianggap paling penting bagi mahasiswa adalah kemampuan mengidentifikasi & memecahkan masalah dan kemampuan untuk menilai risiko & menarik kesimpulan. Dari segi pekerja yang baik dan professional adalah memiliki wawasan/pengetahuan yang luas, mampu berinteraksi, mampu fokus dan menentukan prioritas, kemudian memiliki semangat besar dan kesungguhan (*passion*). Dari segi kemampuan berinteraksi dengan pihak lain kompetensi *team work* dan *communication*. Dari segi urusan bisnis adalah kemampuan memiliki inisiatif & inovatif, berpikir ke depan, dan memiliki jiwa kewirausahaan. Dari kemampuan mengelola diri memiliki rasa tanggung jawab dan kepercayaan diri.
2) Kemampuan kerja yang telah dipelajari/ diperoleh mahasiswa yang paling banyak dipilih mahasiswa pada kategori 'sangat setuju' adalah memiliki rasa tanggungjawab, berpikir ke depan, mampu bekerjasama dalam tim, memiliki kepercayaan diri dan mampu berorganisasi. Sedangkan kemampuan kerja yang telah terintegrasi dalam mata kuliah yang paling banyak dipilih mahasiswa pada kategori 'sangat setuju' adalah mampu bekerja dalam tim, memiliki kepercayaan diri dan mampu berkomunikasi.
3) Para mahasiswa responden berpendapat bahwa mereka memahami/menguasai ketrampilan 'mampu bekerja sama dalam tim (*team work*)' sebagai pilihan terbesar.
4) Harapan paling besar untuk lebih menguasai kompetensi adalah bentuk kegiatan kerja magang/praktek, cita-cita mereka terbesar adalah menjadi manajer, dan ekspektasi mahasiswa di pasar kerja sebagian besar mahasiswa menyatakan optimis tentang ekspektasi keberhasilan di pasar kerja nanti.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas dikemukakan tiga saran sebagai berikut.

5.2.1 Untuk Dosen

1) Perlunya upaya peningkatan terhadap kemampuan mahasiswa dalam berkomunikasi secara lisan maupun tertulis, melalui proses perkuliahan berupa pembuatan makalah dan presentasi, sehingga kemampuan ini terintegrasi dengan sebagian besar mata

kuliah. Kenyataan riil pada dunia kerja justru tuntutan kemampuan berkomunikasi ini sangat tinggi.

2) Dosen merancang perkuliahan yang mendorong mahasiswa untuk bersikap mandiri dan bertanggungjawab dalam tugas-tugas perkuliahan.

5.2.2 Untuk Mahasiswa

1) Perlunya upaya peningkatan rasa tanggungjawab mahasiswa dalam implementasi tugas-tugas kuliah, agar mahasiswa terbiasa memikul beban kerja.

2) Mempertahankan berbagai kegiatan extra-kurikuler kemahasiswaan yang menuntut kemampuan bekerjasama dalam tim dan kemampuan berorganisasi.

5.2.3 Untuk Prodi

Perlunya pertimbangan memasukkan kerja magang/praktek dalam *curriculum design* di Prodi Manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

Aamodt, P. O. & Havnes, A. 2008. Factors Affecting Professional Job Mastery: Quality of Study or Work Experience? *Quality in Higher Education,* 14(3), pp. 233–248.

Australian Association of Graduate Employers (AAGE). 2011. *2011 AAGE Employer Survey*. Sydney, Australia: AAGE.

Biggs, J. 2003. *Teaching for Quality Learning at University: What the Student Does. Maidenhead*, UK: Society for Research into Higher Education and Open University Press.

Bransford, J., and Schwartz, D. 1999. Rethinking transfer: a simple proposal with multiple implications. *Review of Research in Education, 24(1): 61-100*.

Bower-Brown, T and Harvey, 2004. Are there too many graduates in the UK? A literature review and an analysis of graduate employability, Industry and Higher Education August: pp 243-254.

Casner-Lotto, J., and Barrington, L. 2006. *Are they really ready to work? Employers' perspectives on the basic knowledge and applied skills of new entrants to the 21st Century U.S. workforce*. USA: The Conference Board, Inc., the Partnership for21st Skills, Corporate Voices for Working Families, and the Society for Human Resource Management.

Council for Industry and Higher Education (CIHE). 2008. *Graduate employability: What do employers think and want?* London: CIHE.

Curtis D. & Mckenzie, P. 2002. Employability skills for the future. Australia Business Council of Australia and Australian Chamber of Commerce and Industry, Funded by the Department of Education Science and Training and the Australian.

David Ingram *The Qualities of a Good & Professional Employee http://smallbusiness.chron.com/qualities-good-professional-employee-10963.html*

Helyer, R. 2011. Aligning higher education with the world of work. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning, 1(2): 95-105*.

Jackson, Denise, 2013. *Student perceptions of the importance of employability skill provision in business undergraduate programs*, Edith Cowan University.

Leitch, S, 2006. *Prosperity for all in the global economy – world class skills*, London, H M Treasury.

Leigh Richards *What Are Good Employee Competencies?*
http://smallbusiness.chron.com/good-employee-competencies-1213.html

Kinley McFadden, 2013. *Characteristics and Qualities of Great Employees.*
http://smartbusinesstrends.com/author/kinleymcfadden/

Lowden, Kevin; Stuart Hall, Dr Dely Elliot and Jon Lewin, 2011. *Employers' perceptions of the employability skills of new graduates*, SCRE Centre at the University of Glasgow *www.gla.ac.uk/faculties/education/scre/*

Mason, G. and Williams, G. and Cranmer, S. 2006. *Employability skills initiatives in higher education: what effects do they have on graduate labour outcomes?* London: National Institute of Economic and Social Research.

Monteiro, Sílvia; Leandro S. Almeida, Adela García-Aracil. 2015. Student's perceptions of competencies by the end of a master degree, *Revista De Estudios E Investigación En Psicología Y Educación* ISSN: 1138-1663; eISSN: 2386-7418 © UDC/Uminho 2015, Vol. 2, No. 1, 41-46.

Rainsbury, Elizabeth; Dave Hodges; Noel Burchell and Mark Lay, 2002. Ranking Workplace Competencies: Student and Graduate Perceptions, *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education, 2002, 3(2), 8-18).*

Spencer, L. & Spencer, S. 1993. *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons, Inc.

Su-Chin Hsieh, Jui-Shin Lin, Hung-Chun Lee, 2012. Analysis on Literature Review of Competency 25, *International Review of Business and Economics* Vol.2 pp.25-50, October.

Suseno TW & Triwanggono, 2015. *Kinerja Alumni dan Pembelajaran 3 C*, Diandra Creative, Yogyakarta.

Tibby, Maureen 2012. *Briefing paper for teaching and learning summit on employability,* The Higher Education Academy.

United Nations Industrial Development Organization. 2002. *UNIDO Competencies*. http://www.unido.org.

––––––––––. Leadership Development Program 2012, *Defining the Core Competencies*, University of California-Berkeley.

––––––––––. *Washington state human resources http://www.hr.wa.gov/Pages/default.aspx.*