

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perguruan tinggi bertujuan menghasilkan lulusan yang menguasai cabang ilmu pengetahuan dan teknologi untuk memenuhi kepentingan nasional dan peningkatan daya saing bangsa ¹. Tantangan perguruan tinggi dalam meningkatkan sumber daya manusia agar dapat menghasilkan lulusan yang dibutuhkan oleh industri menjadi permasalahan yang harus dipecahkan secara nasional. Sehingga peran perguruan tinggi dalam pandangan masyarakat dapat menjadi harapan dalam memecahkan segala permasalahan akibat berbagai perkembangan global ². Dampak perkembangan globalisasi dalam hal pertumbuhan industri teknologi atau informasi mendorong *knowledge society* dan *knowledge based economy* yang mengakibatkan masyarakat dan dunia usaha meningkatkan pengetahuannya. Oleh sebab itu, perguruan tinggi harus mempunyai kecermatan dalam mengatasi perubahan yang terjadi untuk memenuhi permintaan masyarakat ³.

Masyarakat berkeyakinan bahwa perguruan tinggi dapat mendidik lulusan hebat ditandai dengan keterampilan kerja yang dimiliki lulusan, pengembangan sosial ekonomi, dan inovasi yang berkelanjutan ⁴. Keterampilan kerja, kapasitas, kompetensi dan kualitas sumber daya manusia menentukan hasil lembaga pendidikan

¹ Presiden republik Indonesia, "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi," (Jakarta: Lembaran Negara RI, 2012), 7.

² Anonimous, "Peluang Dan Tantangan Pendidikan Tinggi Indonesia Era Disrupsi Universitas Indonesia," *Universitas Indonesia* (Jakarta: Fakultas Hukum, 2018), 1

³ Sofian Effendi, "Pengelolaan Perguruan Tinggi Menghadapi Tantangan Global," *Seminar Nasional Majelis Rektor Indonesia*, 1:12 (2003), 7.

⁴ Tommaso Agasisti, "Management of Higher Education Institutions and the Evaluation of Their Efficiency and Performance," *Tertiary Education and Management* 23, no. 3 (2017): 187-90..

khususnya perguruan tinggi itu sendiri ⁵. Tren peningkatan daya saing dan kebutuhan untuk manajemen di lembaga akademik seperti perguruan tinggi mengarah pada pengembangan dan peningkatan standar akademik lembaga dan buruknya kelayakan kerja lulusan menjadi perhatian saat ini ⁶.

Kelayakan kerja lulusan dipertimbangkan berdasarkan keterampilan kerja kerjanya. Lembaga perguruan tinggi seperti Perguruan Tinggi Keagamaan Islam (PTKI) harus membiasakan lulusan dalam program yang dibutuhkan saat ini sesuai dengan ekspektasi pasar dari berbagai sektor. Hal tersebut bertujuan untuk mengurangi kesenjangan yang dimiliki lulusan dengan harapan pasar. Sehingga PTKI dapat mengembangkan lulusan yang mempunyai keterampilan (*soft skill*) sesuai dengan yang diperlukan oleh dunia industri ⁷. Kebijakan dalam memperjelas kompetensi yang dimiliki lulusan di PTKI dibuktikan dengan sertifikat kompetensi atau Surat Keterangan Pendamping Ijazah (SKPI). SKPI ini memuat informasi tentang pemenuhan kompetensi lulusan untuk lebih siap bersaing di dunia kerja. Namun penerapan SKPI di lingkungan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Gunung Djati Bandung masih pada tahap sosialisasi pada tahun 2019 yang diikuti sebanyak 90 peserta ⁸.

Kesulitan lulusan dalam memperoleh pekerjaan menjadi permasalahan mendasar tenaga kerja lulusan dari perguruan tinggi. Berdasarkan Badan Pusat Statistik (BPS), Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) berjumlah 6,82 juta orang. Dilihat dari tingkat pendidikan, lulusan Diploma dan Universitas memiliki tren yang meningkat dalam hal pengangguran yang dapat dilihat pada gambar di bawah ini ⁹:

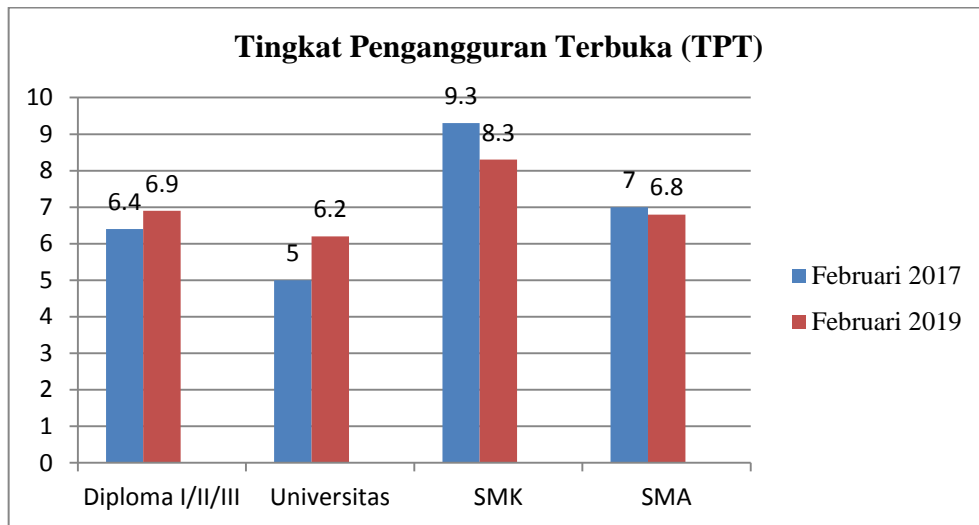
⁵ Raed A S Abu Teir dan Ren-Qian Zhang, "The Current Practices of Human Resource Management in Higher Education Institutions in Palestine," *Journal of Human Resources Management and Labor Studies* 4, no. 1 (2016): 2333–6404.

⁶ Rajesh Tiwari dan Greater Noida, "Management of Higher Education Institutions : Issues and Challenges," *ZENITH International Journal of Business Economics & Management Research* .3, no 12. (2013): 275–84.

⁷ Rajanibala Shah dan Nidhi Srivastava, "A Study on Factors Affecting the Employability Skills of Management Students," *International Journal of Management and Development Studies* 3, no. 2 (2014): 17–24.

⁸ UIN Sunan Gunung Djati Bandung, "Sosialisasi Penerapan SKPI Di Lingkungan UIN SGD _ UIN SGD Bandung," (Bandung: UIN Sunan Gunung Djati, 2019). 1.

⁹ Badan Pusat Statistik, "Februari 2019: Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Sebesar 5,01 Persen," (Jakarta, 06 Mei 2019). 1.



Gambar 1.1
Data Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) berdasarkan kualifikasi Pendidikan

Sumber: Badan Pusat Statistik (2019)

Bedasarkan grafik tersebut, pengangguran untuk lulusan Diploma I/II/III mengalami kenaikan sebesar 8,5 % dan lulusan Universitas mengalami kenaikan sebesar 25 %. Penyebab yang ditimbulkan dikarenakan keterampilan kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan sehingga lulusan tidak bisa bersaing di dunia kerja. Pada tahun 2014, hasil studi tentang *Talent Management and Reward* oleh Willis Tower Watson menyatakan bahwa delapan dari sepuluh perusahaan di Indonesia kesulitan mendapatkan lulusan perguruan tinggi yang siap pakai. Keterampilan merupakan salah satu faktor yang dipertimbangkan dalam keterserapan kerja¹⁰. Hal tersebut menunjukkan bahwa keterampilan kerja kerja lulusan sangat penting agar lulusan dapat berdaya saing di dunia kerja dan dunia industri. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Harvard University, *Carneige Foundation* dan *Stanford Research Centre*, Amerika Serikat menunjukkan bahwa kesuksesan karir seseorang ditentukan oleh keterampilan kerja (*soft skill*) sebesar 85 % dan hanya 15 % *hard skill*¹¹.

¹⁰ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007). 101.

¹¹ Andi Hidayat Muhmin, "Pentingnya Pengembangan Soft Skills Mahasiswa Di Perguruan Tinggi," *Forum Ilmiah* 15, no. 2 (2018): 330–38.

Upaya pemerintah untuk mengurangi pengangguran tersebut telah dilakukan melalui pendidikan yaitu dengan mengembangkan keterkaitan dan kesepadanan (*link and match*) yang berorientasi pada keterampilan kerja untuk keterserapan dunia kerja¹². Keterserapan lulusan di dunia kerja dalam pengelolaan pendidikan akan diperhitungkan sebagai hasil perkuliahan yang berkualitas¹³.

Keterserapan lulusan di dunia kerja mendorong lulusan untuk mencari penerimaan kerja yang terbaik dan pengalihan kerja dalam memenuhi tujuan personal lulusan. Berdasarkan hasil *tracer study* UIN Sunan Gunung Djati Bandung Tahun 2019 lulusan UIN yang terserap di dunia kerja sesuai latar belakang program studi sebanyak 61%. Sehingga kedepannya harus ada perubahan kurikulum dalam mengelola sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan dunia kerja dan sesuai dengan tujuan secara akreditasi nasional dan internasional¹⁴. Perguruan tinggi perlu menyusun kurikulum dengan mempertimbangkan korelasi antara kompetensi lulusan dengan dunia kerja dan industri¹⁵. Lulusan UIN Sunan Gunung Djati Bandung telah bekerja sebelum lulus kuliah yang tersebar di berbagai bidang baik di lembaga formal ataupun tidak dan sesuai dengan bidang ataupun tidak sebesar 54%¹⁶. Berdasarkan hasil penelitian di Universitas Negeri Jakarta lama masa tunggu lulusan sebesar 74,40%¹⁷. Hal ini menunjukkan bahwa perguruan tinggi perlu menyusun program seperti bimbingan karir bimbingan lulusan untuk mengurangi lama masa tunggu lulusan dalam bekerja. Pengembangan dan penyusunan kurikulum juga dapat dilakukan

¹² Supriati Supriati and Tri Handayani, "Relevansi Lulusan Perguruan Tinggi Dalam Penempatan Kerja," *Journal of Applied Business Administration*, 2, no. 2 (2018): 218–27.

¹³ Anonimous, "Keterserapan Lulusan Pengaruhi Akreditasi" *Suaramerdeka* (Semarang, 03 Agustus 2018). 1.

¹⁴ Tresnawati Betty, *Hasil Tracer Study UIN Sunan Gunung Djati Bandung 2019*. (Bandung: Pusat Penelitian dan Penerbitan UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2019). 44.

¹⁵ Anonimous, *Keterserapan Lulusan Pengaruhi Akreditasi - Suaramerdeka*. 1.

¹⁶ Betty, *Hasil Tracer Study UIN Sunan Gunung Djati Bandung 2019*, 3.

¹⁷ Isnaini Salasatun Agustin, dkk., "Analisis Keterserapan Lulusan Program Studi Pendidikan Teknik Bangunan Fakultas Teknik Universitas Negeri Jakarta Di Lapangan Pekerjaan," *Jurnal Pendidikan Teknik Sipil*, 6, no. 2 (2017): 1–5.

untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan lulusan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan di dunia usaha dan dunia industri¹⁸.

Pengembangan kurikulum dengan tujuan kesuksesan akademik dapat ditingkatkan dengan kinerja dosen. Selain prestasi kognitif kinerja dosen dapat melihat fungsi kepribadian dan lingkungan lulusan. Sehingga kinerja dosen bertujuan untuk melihat hasil akhir pencapaian keberhasilan seseorang dalam mengikuti pendidikan dalam sebuah lembaga pendidikan¹⁹. Penilaian dalam hal kinerja lulusan dapat diketahui melalui Indeks Prestasi Kumulatif (IPK). Indeks prestasi akademik mahasiswa lulusan UIN Sunan Gunung Djati Bandung yang dilihat berdasarkan transkrip berada pada hasil cukup dan baik sebanyak 83,3 % sedangkan baik sekali sebanyak 41,6%²⁰. Dengan demikian perubahan dalam pemahaman, pengetahuan, keterampilan dan nilai sikap melalui kinerja akademik dapat dipergunakan untuk mengambil keputusan dalam keterserapan dunia kerja²¹.

Keterserapan kerja lulusan akan memberikan gambaran mengenai kinerja dari suatu perguruan tinggi. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan yaitu variabel keterserapan kerja lulusan yang dapat dilihat pengaruhnya pada kompetensi dan kinerja dosen. Maka dengan demikian peneliti akan melaksanakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Kinerja Dosen terhadap Keterserapan Kerja Lulusan”.

B. Rumusan Masalah

Pokok permasalahan dalam penelitian ini yaitu kompetensi dan kinerja dosen yang dianalisis terhadap keterserapan kerja lulusan. Berdasarkan pokok permasalahan tersebut maka yang menjadi rumusan masalah penelitian ini yaitu sebagai berikut:

¹⁸ Ulil Azmi, “Kurikulum Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Berbasis KKNI Dalam Keterserapan Lulusan Pada Dunia Kerja,” *Nizamul ‘Ilmi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam (JMPI)*, 04, no. 1 (2019): 80–110.

¹⁹ Prima Naomi dan Ayu Dwi Nindyati, “Faktor-Faktor Individu Yang Mempengaruhi Kinerja Akademik Mahasiswa (Pada Mahasiswa Universitas Paramadina Angkatan 2008),” *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akutansi*, 8, no. 1 (2010): 21–37.

²⁰ Betty, *Hasil Tracer Study UIN Sunan Gunung Djati Bandung 2019*, 11.

²¹ Naomi dan Nindyati, “Faktor-Faktor Individu Yang Mempengaruhi Kinerja Akademik Mahasiswa (Pada Mahasiswa Universitas Paramadina Angkatan 2008).” 23.

1. Seberapa baik kompetensi dosen Pendidikan MIPA di UIN Sunan Gunung Djati Bandung?
2. Seberapa baik kinerja dosen Pendidikan MIPA di UIN Sunan Gunung Djati Bandung?
3. Seberapa baik keterserapan kerja lulusan Pendidikan MIPA di UIN Sunan Gunung Djati Bandung?
4. Adakah pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi dosen terhadap keterserapan kerja sarjana lulusan Pendidikan MIPA di UIN Sunan Gunung Djati Bandung?
5. Adakah pengaruh yang positif dan signifikan pengaruh antara kinerja dosen terhadap keterserapan kerja sarjana lulusan Pendidikan MIPA di UIN Sunan Gunung Djati Bandung?
6. Adakah pengaruh yang positif dan signifikan pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja dosen Pendidikan MIPA di UIN Sunan Gunung Djati Bandung?
7. Adakah pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi dan kinerja dosen terhadap keterserapan kerja sarjana lulusan Pendidikan MIPA di UIN Sunan Gunung Djati Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan kinerja staf akademik sarjana lulusan Pendidikan MIPA di UIN Sunan Gunung Djati Bandung terhadap keterserapan kerja. Adapun tujuan khusus dalam penelitian ini yaitu untuk menganalisis:

1. Terdeskripsinya kompetensi dosen Pendidikan MIPA di UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
2. Terdeskripsinya kinerja dosen Pendidikan MIPA di UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
3. Terdeskripsinya keterserapan kerja lulusan Pendidikan MIPA di UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

4. Terdeskripsinya pengaruh antara kompetensi dosen dengan keterserapan kerja lulusan Pendidikan MIPA di UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
5. Informasi valid mengenai pengaruh antara kinerja dosen dengan keterserapan kerja lulusan UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
6. Informasi valid mengenai pengaruh antara kompetensi dan kinerja dosen dengan keterserapan kerja lulusan Pendidikan MIPA di UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
7. Informasi valid mengenai pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja dosen Pendidikan MIPA di UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

D. Manfaat Hasil Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dari hasil yang diperoleh bersifat teoritik dan praktis, adapun manfaat tersebut sebagai berikut:

1. Manfaat Secara Teoritik (*Theoretical Significance*)

Secara teoritik, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan berkontribusi sebagai kajian tentang kompetensi dan kinerja dosen pengaruhnya terhadap keterserapan kerja lulusan.

2. Manfaat Secara Praktis (*Practical Significance*)

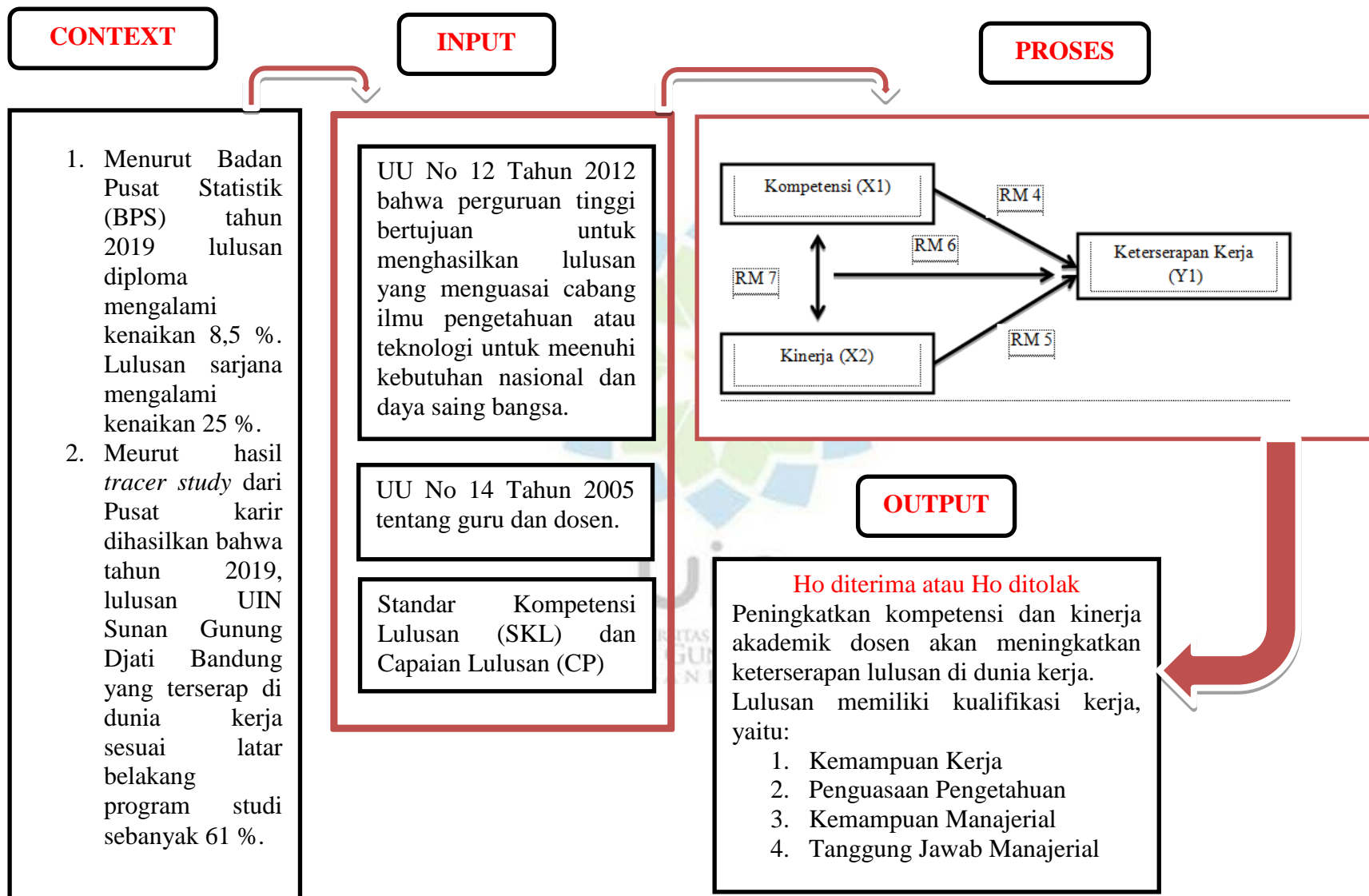
Secara praktis, hasil penelitian dapat berguna sebagai rujukan oleh perguruan tinggi islam dalam mengembangkan sumber daya manusia yaitu lulusan untuk meningkatkan prestasinya dalam menghadapi dunia usaha dan dunia industri. Selain itu dapat meningkatkan kompetensi lulusan perguruan tinggi islam yang dapat berdaya saing dengan perguruan tinggi yang lainnya dalam menghadapi perkembangan zaman dan revolusi industri 4.0, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan mutu perguruan tinggi islam ke arah yang lebih maju, baik di UIN Sunan Gunung Djati Bandung maupun Perguruan Tinggi Keagamaan Islam (PTKI) secara umum.

E. Kerangka Berpikir

Fokus penelitian yang akan dilakukan yaitu kompetensi dan kinerja staf akademik pengaruhnya dengan keterserapan kerja lulusan. Penelitian ini diawali dari anggapan dasar Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 bahwa perguruan

tinggi bertujuan untuk menghasilkan lulusan yang menguasai cabang ilmu pengetahuan atau teknologi untuk memenuhi kepentingan nasional dan peningkatan daya saing bangsa sehingga dapat menjadi seorang untuk bekerja di dunia usaha dan dunia industri. Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini mengenai kompetensi dan kinerja dosen terhadap keterserapan kerja lulusan Pendidikan MIPA di UIN Sunan Gunung Djati Bandung dengan ruang lingkup yaitu sebagai berikut:





Gambar 1.2
Kerangka Berfikir
 Sumber: Penulis (2020)

F. Hipotesis

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, maka hipotesis dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Hipotesis Deskriptif

- a. Kompetensi dosen UIN Sunan Gunung Djati Bandung paling tinggi mencapai 75% dari yang diharapkan
- b. Kinerja dosen UIN Sunan Gunung Djati Bandung paling tinggi mencapai 70% dari yang diharapkan
- c. Keterserapan kerja lulusan UIN Sunan Gunung Djati Bandung paling tinggi mencapai 60% dari yang diharapkan

2. Hipotesis Asosiatif

Ho Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi dosen dengan keterserapan kerja lulusan

Ha Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi dosen dengan keterserapan kerja lulusan

Ho Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kinerja dosen dengan keterserapan kerja lulusan

Ha Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi dosen dengan keterserapan kerja lulusan

Ho Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi dan kinerja dosen dengan keterserapan kerja lulusan

Ha Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi dan kinerja dosen dengan keterserapan kerja lulusan

Ho Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi dengan kinerja dosen

Ha Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi dengan kinerja dosen

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Kajian mengenai hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kompetensi, kinerja dosen dan

keterserapan kerja bertujuan untuk mengidentifikasi perbedaan dan persamaan hasil penelitian yang lain dengan yang akan dicapai dalam penelitian ini. Adapun hasil penelitian terdahulu yang didapatkan dari berbagai sumber yaitu jurnal, tesis, disertasi, dan *proceeding* yang dipublikasikan yaitu sebagai berikut:

1. *International Journal of Research Science & Management: The Effect of Competence and Motivation on Employee Performance Through Employee Capabilities On PT. Binasinar Amity*” karya Donatus Adi Kurniawan, Guswandi dan Akhmad Sodikin²².

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara langsung, kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja individu adalah faktor kompetensi. Kompetensi dan motivasi karyawan akan memberikan dampak besar terhadap kinerja bila dimediasi oleh peningkatan kemampuan. Karena kemampuan sebagai variabel intervening secara tidak langsung berpengaruh pada kinerja.

2. *European Journal of Bussiness and Management: “ The Effect of Competence and Motivation and Cultural Organization towards Organizational Commitment and Performance on State University Lecturers in East Kalimantan Indonesia”*, karya Ana Sriekaningsih dan Prof. Dr. Djoko Setiadi²³.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen di perguruan tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa keterpaduan kelompok memperkuat kemampuan kelompok yang kompeten dalam mencapai kinerja yang lebih baik. Tetapi dalam penelitian ini, komitmen

²² Akhmad Kurniawan, *et. al.*, “The Effect Competence and Motivation on Employee Performance Through Employee Capabilities On PT. Binasinar Amity,” *International Journal of Research Science & Management* 5, no. 5 (2018): 48–60.

²³ Ana Sriekaningsih dan Djoko Setyadi, “The Effect of Competence and Motivation and Cultural Organization towards Organizational Commitment and Performance on State University Lecturers in East Kalimantan Indonesia,” *European Journal of Bussiness and Management* 7, no. 17 (2015): 208–20.

organisasi tidak berpengaruh secara langsung pada kompetensi, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja.

3. Nizamul Ilmi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Tahun 2019, yang berjudul “Kurikulum Program studi Manajemen Pendidikan Islam Berbasis KKNI dalam Keterserapan Lulusan pada Dunia Kerja” karya Ulil Azmi.

Tujuan penelitian tersebut yaitu menganalisis kurikulum Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) berbasis KKNI. Metode yang digunakan yaitu pendekatan kualitatif dengan deksritif analitik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tujuan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam tidak hanya mampu memberikan *output* yang sesuai dengan standar akademik yang ditentukan tetapi juga mampu memenuhi kualifikasi pasar kerja dengan memiliki kemampuan untuk mengamati, menelaah, menganalisis, dan memecahkan permasalahan-permasalahan dalam pendidikan islam²⁴.

4. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, Tahun 2020 yang berjudul “*The Influence Absorption Graduates Vocational Education: A Case Study*” karya Tuti Sariwulan, Widodo, Novrian Satria Perdana, Fajarini, dan Iskandar Agung.

Tujuan penelitian tersebut yaitu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi keterserapan kerja lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Responden yang digunakan dalam penelitian sebanyak 120 peserta didik kelas 11 dan 12. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sekolah, lingkungan industri dan *teaching factory* berpengaruh positif pada keterserapan lulusan. Hasil penelitian merekomendasikan bahwa pemerintah perlu memberikan otoritas pada sekolah untuk mengembangkan keterampilan lulusan dan mengembangkan kurikulum sesuai dengan potensi yang dimiliki oleh sekolah²⁵.

5. *American Journal Of Educational Research*, Tahun 2019 yang berjudul “*Level Absorption and Suitability in the Field of Machining Work among Vocational*

²⁴ Azmi, “Kurikulum Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Berbasis KKNI Dalam Keterserapan Lulusan Pada Dunia Kerja” 80-110.

²⁵ Tuty Sariwulan, *et. al.*, “The Influence of Absorption Graduates Vocational Education: A Case Study,” *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 9, no. 2 (2020): 55–71.

School Graduates in Yogyakarta Region” karya Esta Larosa dan Sudji Munadi

Tujuan penelitian tersebut yaitu menganalisis tingkat penyerapan dan kesesuaian kerja lulusan SMK serta mengetahui strategi yang dilakukan untuk mempertahankan dan meningkatkan keterserapan kerja. Metode penelitian digunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menjelaskan bahwa presentasi keterserapan kerja sebanyak 80% meskipun tidak semua lulusan SMK bekerja sesuai dengan bidangnya. Faktor yang mempengaruhi perbedaan pekerjaan yaitu kurangnya kerjasama antara sekolah dan industri, ketersediaan pekerjaan di sektor bidang yang mereka geluti. Strategi perkembangan teknologi yang mendukung keterampilan berpikir kritis, komunikasi, kolaborasi, dan kreatifitas diterapkan di sekolah untuk meningkatkan keterserapan kerja lulusan. Selain itu, seminar pengembangan teknologi juga dilakukan ²⁶.

6. Tesis Pascasarjana Universitas Negeri Malang Tahun 2019 yang berjudul “Analisis Keterserapan Dan Relevansi Kompetensi dengan Kebutuhan Dunia Kerja Lulusan SMK Kompetensi Keahlian Teknik Pemesinan” karya Khamdi Afandi.

Tujuan penelitian tersebut yaitu menganalisis tingkat keterserapan lulusan, tingkat kebutuhan dan tingkat relevansi antara kompetensi lulusan. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan analisis Miles dan Huberman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterserapan lulusan SMK di dunia kerja sebesar 60% dengan tingkat relevansi dan kebutuhan sebesar 100%. Implikasi dari penelitian tersebut menjelaskan bahwa keterserapan kerja lulusan SMK dapat digunakan sebagai refleksi dalam meningkatkan efektifitas lulusan.

7. Jurnal Pendidikan Teknik Sipil Tahun 2017, yang berjudul “Analisis Keterserapan Lulusan Program Studi Pendidikan Teknik Bangunan Fakultas

²⁶ Esta Larosa and Sudji Munadi, “Level of Absorption and Suitability in the Field of Machining Work among Vocational School Graduates in Yogyakarta Region,” *American Journal of Educational Research* , 7, no. 11 (2019): 859–64.

Teknik Universitas Negeri Jakarta di Lapangan Pekerjaan” karya Isnaini Salatun Agustin, Ryan Arthur, dan Daryati²⁷.

Tujuan penelitian tersebut yaitu melacak keberadaan alumni agar mengetahui kesesuaian bidang pekerjaan dengan kompetensi lulusan. Responden sebanyak 117 yang lulus pada tahun akademik 2012 sampai dengan 2016. Hasil penelitian meunjukkan bahwa rata-rata waktu tunggu alumni selama > 3 bulan dan alumni yang sesuai dengan bidang pendidikan yang ditempuh sebesar 7,70% sesuai bidang studi pendidikan. Penulis menyarankan bahwa mahasiswa perlu mengikuti pelatihan sesuai kompetensi khusus sesuai dengan jenis pekerjaannya²⁸.

8. *Proceeding 8th International Conference on Recent Advances in Statistics* pada Februari Tahun 2011, 255-268 yang berjudul “A Study On Academic Performance Of University Students” karya Erum Shahzadi dan Zahoor Ahmad

Tujuan penelitian tersebut yaitu mengembangkan model kinerja akademik mahasiswa di Universitas Gujrat, Pakistan. Responden sebanyak 400 mahasiswa Metode penelitian yang digunakan yaitu *Structural Equation Modeling* (SEM) ilmu social. Hasil yang didapatkan bahwa kinerja akademik mahasiswa bergantung pada keterampilan kerja belajar, interaksi akademik, kebiasaan belajar dan lingkungan rumah. Mahasiswa perlu melakukan inisiatif dalam upaya kegiatan akademik dan pengembangan diri seperti kursus, dan rencana mingguan. Lingkungan rumah yang dijadikan motivasi sebagai varibael dalam pencapaian pendidikan. Semakin tinggi interaksi akademik maka semakin tinggi pula kinerja akademik²⁹.

9. *Journal of Education Research International*, Tahun 2017 yang berjudul “*Student Academic Performance: The Role of Motivation, Strategies, and*

²⁷ Khamdi Afandi, “Analisis Keterserapan Dan Relevansi Kompetensi Dengan Kebutuhan Dunia Kerja Lulusan Smk Kompetensi Keahlian Teknik Pemesinan,” Tesis Program Pascasarjana (Universitas Negeri Yogyakarta, 2019), 113.

²⁸ Agustin,dkk., “Analisis Keterserapan Lulusan Program Studi Pendidikan Teknik Bangunan Fakultas Teknik Universitas Negeri Jakarta Di Lapangan Pekerjaan.” 1-5.

²⁹ Erum Shahzadi dan Zahoor Ahmad, “A Study on Academic Performance of University Students,” in *8th International Conference on Recent Advances in Statistics*, 2011, 255–68.

Perceived Factors Hindering Liberian Junior and Senior High School Students Learning” karya Charles Gbollie dan Harriett Pearl Keamu.

Tujuan penelitian tersebut yaitu mengeksplorasi motivasi dan strategi pembelajaran terhadap kinerja akademik siswa. Sampel digunakan sebanyak 323 responden dengan metode penelitian kuantitatif *cros-sectional*. Hasil yang didapatkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti yaitu motivasi dan strategi pembelajaran berhubungan dengan kinerja akademik siswa. Strategi memberikan implikasi terhadap kinerja akademik mereka³⁰.

10. *Proceedings of PICMET '16: Technology Management for Social Innovation* pada tahun 2016, yang berjudul “*Academic Performance Management Policy For Changing Roles of Universities in Innovation System*” karya Sercan Ozcan, Sadettin Ozyazici dan M. Baris Ozerdem.

Tujuan penelitian tersebut yaitu membangun metode pengukuran kinerja untuk faktor akademik dalam mengubah peran sistem inovasi. Perubahan peran universitas dan pentingnya keterlibatan lembaga tersebut dalam inovasi. Sampel yang digunakan sebanyak 20 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa akademisi yang memiliki kinerja tinggi dalam publikasi dan penelitian akademik belum tentu memiliki tingkat tertinggi dalam kinerja kegiatan inovatif.

Hal tersebut menjadi efektif dalam sudut pandang manajemen karena memposisikan akademisi yang mempunyai perbedaan peran dan menilai kinerja sesuai dengan inovasi akademisi yang ditargetkan, mengajar yang ditargetkan dan penelitian yang ditargetkan. Penelitian ini bermanfaat untuk berbagai organisasi seperti universitas untuk menilai kinerja akademik dalam rangka kolaborasi dengan universitas lain³¹.

11. *Journal Of Social And Behavioral Science* Pada Tahun 2011, Yang Berjudul “*The Relationship Between Study Skills And Academic Performance*

³⁰ Charles Gbollie dan Harriett Pearl Keamu, “Student Academic Performance: The Role of Motivation, Strategies, and Perceived Factors Hindering Liberian Junior and Senior High School Students Learning,” *Education Research International*, 2017 (2017): 1–11.

³¹ Sadettin Ozyazici dan M. Baris Ozerdem Sercan Ozcan, “Academic Performance Management Policy For Changing Roles of Universities in Innovation System,” *Proceedings of PICMET '16: Technology Management for Social Innovation* (Turki: Technology Management for Social Innovation, 2016), 2805–2809.

Of University Students” karya Afsaneh Hassanbeigi, Jafar Askari, Mina Nakhjavani, Shima Shirkhoda, Kazem Barzegar, Mohammad R. Mozayyan, dan Hossien Fallahzadeh.

Tujuan penelitian tersebut yaitu untuk menyelidiki hubungan antara keterampilan kerja belajar dan kinerja akademik mahasiswa di perguruan tinggi. Sampel yang digunakan sebanyak 179 pria dan wanita. Data dianalisis menggunakan uji Kruskal-Wallis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan kerja belajar mahasiswa memiliki peranan penting dalam peningkatan kinerja akademik. Dalam penelitian ini *self efficacy* menjadi peran penting dalam peningkatan kinerja³².

12. *International Journal of Humanities and Social Science* pada Tahun 2014, yang berjudul “*School Management and Students’ Academic Performance: How Effective are Strategies being Employed by School Managers in Secondary Schools in Embu North District, Embu County, Kenya?*” karya Jackline Tabitha Nzoka dan Professor John Aluko Orodho.

Tujuan penelitian tersebut yaitu menganalisis strategi yang diterapkan manajer sekolah untuk meningkatkan kinerja akademik siswa. Responden sebanyak 135 orang termasuk manajer sekolah, kepala departemen, anggota asosiasi orangtua dan guru. Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kinerja akademik siswa tidak disadari karena kebanyakan sekolah tidak melakukan pelatihan keterampilan kerja manajerial. Manajemen pengajaran dan pembelajaran menjadi faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja akademik. Pelatihan manajer sekolah sangat disarankan dalam penelitian tersebut selain kualifikasi akademik untuk meningkatkan kinerja akademik³³.

³² Afsaneh Hassanbeigi, *et al.*, “The Relationship between Study Skills and Academic Performance of University Students,” *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 30 (2011): 1416–24.

³³ Jackline Tabitha Nzoka dan John Aluko Orodho, “School Management and Students’ Academic Performance : How Effective Are Strategies Being Employed by School Managers in Secondary Schools in Embu County, Kenya?,” *International Journal of Humanities and Social Scienc*, 4, no. 9 (2014): 86–99.

13. *International Journal of Economics, Commerce and Management* pada Tahun 2017, yang berjudul “*The Big Impact of Soft Skills In Today’s Workplace*” karya Rima H Binsaeed, Syeda Taj Unnisa, dan Lubna Javed Rizvi.

Tujuan penelitian tersebut yaitu memahami permintaan keterampilan kerja yang berubah karena globalisasi berdampak pada tenaga kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan kerja yang rendah berpengaruh terhadap perekrutan organisasi. Lulusan tidak cukup kompeten dalam mencari pekerjaan di dunia pasar. Tanggung jawab signifikan terletak pada lulusan yang dilakukan secara efektif dalam program pelatihan kerjasama universitas. Industri harus terlihat dalam setiap langkah dan kemitraan bisnis dengan universitas. *Community college* harus menciptakan dan meningkatkan tenaga kerja yang tepat untuk masa depan³⁴.

14. *International Journal for Cross-Disciplinary Subjects in Education (IJCDSE)* pada Tahun 2012 yang berjudul “*Importance of Soft Skills for Education and Career Success*” karya Shaheen Majid, Zhang Liming, Shen Tong, dan Siti Raihana.

Tujuan penelitian tersebut yaitu menyelidiki pentingnya keterampilan kerja untuk pendidikan dan pekerjaan. Responden sebanyak 188 dari mahasiswa jurusan manajemen bisnis di empat universitas di Singapura. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan kerja berguna untuk peningkatan dan kemajuan karir. Keterampilan kerja yang penting yaitu kerjasama tim dan kolaborasi, pengambilan keputusan, pemecahan masalah, manajemen waktu, dan keterampilan kerja berpikir kritis. Pelatihan keterampilan kerja harus tertanam dalam program kursus bisnis yang sesuai untuk memberikan kesempatan dalam menerapkan secara spesifik keterampilan kerjanya. Kelebihan kursus professional

³⁴ Rima H Binsaeed, *et. al.*, “The Big Impact of Soft Skills in Today’s Workplace,” *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 5, no. 1 (2017): 456–63.

juga memberikan dampak kurang efektif dalam pengembangan keterampilan kerja yang dikelola oleh universitas mereka sendiri ³⁵.

15. Seminar Nasional Pendidikan pada Tahun 2016, yang berjudul “Studi Konseptual Pengukuran Kinerja Akademik Lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Di Perguruan Tinggi” karya Muhamad Arifin, Ahmad Dardiri, dan Anik Nur Handayani.

Tujuan penelitian tersebut yaitu menjabarkan konsep pengukuran indikator yang mempengaruhi kinerja akademik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengukuran kinerja akademik dapat diukur berdasarkan indeks prestasi akademik dan nonakademik, kemandirian belajar, kepribadian proaktif selama perkuliahan, kemampuan penyesuaian diri, dan pola berpikir mahasiswa ³⁶.

16. *Journal Of Applied Bussiness Administration* pada Tahun 2018, yang berjudul “Relevansi Lulusan Perguruan Tinggi dalam Keterserapan Kerja” karya Supriati dan Tri Handayani.

Tujuan penelitian tersebut yaitu mengetahui tingkat relevansi lulusan perguruan tinggi dalam keterserapan kerja serta faktor relevansinya. Fokus penelitian terletak pada tingkat kesesuaian pekerjaan yang didapatkan lulusan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor yang menentukan relevansi dalam keterserapan kerja yaitu profil kerja, tingkat kompetensi dan tingkat pendidikan ³⁷.

17. *Journal Studies in Higher Education* pada Tahun 2012, yang berjudul “*The Impact of Work Placements On Skills Development and Labour Market Outcomes for Business and Management Graduates*” karya Nick Wilton.

Tujuan penelitian tersebut yaitu mengeksplorasi nilai keterserapan kerja. Manfaat penelitian yaitu keterserapan kerja berkontribusi positif pada pengembangan keterampilan kerja kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kompleks antara keterserapan kerja, pengembangan

³⁵ Shaheen Majid, *et. al.*, “Student Reflection as a Tool for Assessing Standards,” *International Journal for Cross-Disciplinary Subjects in Education (IJCDSE)* 2, no. 2 (2012): 1036–42.

³⁶ Muhamad Arifin, dkk., “Studi Konseptual Pengukuran Kinerja Akademik Lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Di Perguruan Tinggi,” in *Seminar Nasional Pendidikan*, 2016, 122–136.

³⁷ Supriati dan Handayani, “Relevansi Lulusan Perguruan Tinggi Dalam Penempatan Kerja.” 226.

keterampilan kerja dan hasil pasar tenaga kerja. Dampak keterserapan kerja bagi lulusan bisnis dan manajemen tidak konsisten hanya berkontribusi pada pencapaian lulusan yang lebih besar dalam satu ukuran tingkatan pekerjaan. Kebijakan perguruan tinggi dapat memberikan hasil yang dapat meningkatkan pengembangan diri lulusan. Karakteristik keterserapan kerja yang baik bukan hanya pada pengembangan keterampilan kerja saja tetapi juga sarana untuk meningkatkan kompetensi dalam pasar tenaga kerja yang semakin kompetitif³⁸.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terletak pada hubungan indikator antar variabel yang digunakan. Apabila penelitian terdahulu menggunakan variabel kinerja akademik untuk akademisi sedangkan penelitian yang akan dilakukan yaitu untuk lulusan. Variabel keterampilan kerja yang digunakan disesuaikan dengan keterampilan kerja pada lulusan. Hubungan variabel kinerja akademik dan keterampilan kerja akan diukur terhadap keterserapan kerja sehingga membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yang hanya mengukur keterserapan kerja terhadap pengembangan keterampilan kerja saja.



³⁸ Nick Wilton, "The Impact of Work Placements on Skills Development and Career Outcomes for Business and Management Graduates," *Studies in Higher Education*, 37, no. 5 (2012): 603–20.