

VALIDITAS ALAT UKUR *EMPLOYABILITY SKILLS SCAN* VERSI INDONESIA

Raden Ahmad Idham¹, Irma Himmatul Aliyyah²

Universitas Mercubuana

raden.ahmad@mercubuana.ac.id¹, Irma_idham@yahoo.com²

Abstract. This study aims to determine whether the Employability Skills measurement tool is valid for use in Indonesia, for previous studies only examined Employability Skills in general and no previous research focused on the validity of this measuring instrument in the Indonesian version. To conduct the validation test, testing measuring instruments was carried out on 1400 students at 7 universities in Jakarta; UIN Jakarta, UI, UNJ, UHAMKA, UPJ, UPI YAI, and UMB. The analysis in this study uses the assistance of the Lisrel application, so you can get a fit model to measure the Indonesian Version of Employability Skill Scan. The fit model consists of 10 items, namely making decisions, solving problems, self-management, interaction with colleagues, interaction with various people, collecting and managing information, interpreting and communicating information, understanding of work rules and labor regulations, the ability to use procedures. work and choosing the right work media, using technology that is relevant to the tasks being carried out.

Keywords: *Employability Skill, Validation*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah alat ukur *Employability Skills* ini valid untuk digunakan di Indonesia, karena penelitian-penelitian sebelumnya hanya meneliti mengenai *Employability Skills* secara umum dan belum ada penelitian sebelumnya yang berfokus pada kevalidan alat ukur ini versi Indonesia. Untuk melakukan uji validasi, dilakukan uji coba alat ukur kepada 1400 mahasiswa di 7 Universitas di Jakarta; UIN Jakarta, UI, UNJ, UHAMKA, UPJ, UPI YAI, dan UMB. Analisis dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi Lisrel, maka di dapat model yang Fit untuk mengukur *Employability Skill Scan* Versi Indonesia. Model Fit terdiri atas 10 item, yaitu membuat keputusan, penyelesaian masalah, manajemen diri, interaksi dengan rekan kerja, interaksi dengan orang yang beragam, menghimpun dan mengelola informasi, mengintepretasi dan mengkomunikasikan informasi, pemahaman tentang aturan kerja dan peraturan ketenagakerjaan, kemampuan untuk menggunakan prosedur kerja dan memilih media kerja yang tepat, menggunakan teknologi yang relevan dengan tugas-tugas yang dijalankan.

Kata Kunci: *Employability Skill, Validasi*

PENDAHULUAN

Indonesia saat ini masih memiliki masalah dalam pengangguran. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa jumlah pengangguran di Indonesia pada bulan Februari 2018 mencapai 6,87 juta penduduk, dengan jumlah penduduk usia kerja mencapai 193,55 juta penduduk. Setiap tingkat pendidikan memiliki tingkat pengangguran terbuka yang berbeda, SD ke bawah mencapai 2,67%, SMP 5,18%, SMA 7,19%, D1-D3 sebesar 7,79%, universitas 6,31% dan tingkat pengangguran terbuka yang tertinggi adalah SMK yaitu sebesar 8,97%. Hal ini masih menjadi pekerjaan rumah yang besar bagi setiap lembaga pendidikan atau institusi untuk terus memperbaiki kurikulum mereka agar bisa menjawab kebutuhan dari dunia kerja.

Apabila dilihat dari sisi tingkat pengangguran di kota dan di desa, dimana tingkat pengangguran di kota jauh lebih besar dibandingkan tingkat pengangguran di desa, yaitu sebesar 6,34% di kota sedangkan 3,72% di desa (www.bps.go.id). Sedangkan yang kita tahu bahwa lapangan pekerjaan lebih banyak berada di kota, begitu banyak perusahaan-perusahaan besar berdiri di

kota. Namun tidak sedikit perusahaan sulit untuk mendapatkan lulusan yang mampu untuk bekerja sesuai dengan kualifikasi.

Menurut penelitian Kaswan (2017) perusahaan perusahaan mencari lulusan yang memiliki keterampilan baik di bidangnya, karena dengan memiliki keterampilan maka diharapkan mampu untuk mengerjakan tugas-tugas pekerjaan, sehingga tercapai keberhasilan baik individu itu sendiri maupun keberhasilan perusahaan. Keterampilan dasar ini merupakan kompetensi yang sangat dibutuhkan di dunia kerja, karena individu yang memiliki keterampilan dasar akan mampu memiliki kompetensi dalam bekerja, mampu bekerja lebih cepat dan memiliki prestasi yang bagus, itu akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan data BPS di atas (Februari, 2018), jumlah pengangguran lulusan universitas sebesar 6,31%, angka ini termasuk besar, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan belum tentu menjamin lulusan siap untuk bekerja. Masih banyak sarjana yang pengangguran, baik lulusan universitas negeri maupun swasta.

Ketua Perhimpunan Manajemen Sumber Daya Manusia (PMSM) Jawa Tengah, Agustina (Februari, 2019) mengatakan bahwa sebab dari sarjana yang menganggur adalah ada gap antara apa yang diberikan di pendidikan belum tentu semuanya dipakai di dunia kerja. Agustina juga menjelaskan bahwa lewat pengakuan kompetensilah jalan terbaik yang bisa membuat SDM negeri ini bersaing. Itu artinya SDM dapat berkompetensi di dunia pekerjaan dengan kompetensi yang mereka miliki. Semakin berkompeten semakin dibutuhkan perusahaan.

Begitupun dengan lulusan Psikologi, dalam penelitian yang dilakukan oleh Agustina (2012) menghasilkan temuan bahwa lulusan Psikologi masih berada di bawah standar yang diharapkan oleh perusahaan. Sedangkan lulusan Psikologi sendiri sangat penting dalam dunia kerja, dimana sarjana Psikologi berperan sebagai recruitment dan pengembangan pekerja itu sendiri. Mahasiswa Psikologi lulusan perguruan tinggi negeri ataupun swasta, dituntut untuk memiliki kualifikasi atau keterampilan yang sama, itu mengapa peneliti mengambil responden dari 7

universitas yang terdiri dari universitas negeri dan swasta.

Laporan dari *Quality Assurance Agency* (2010) memberikan patokan bagi lulusan psikologi dengan daftar keterampilan generik yang harus dimiliki, yaitu berkomunikasi secara efektif; memahami dan menggunakan data secara efektif; memahami komputer; mengambil dan mengatur informasi secara efektif; menangani materi sumber utama secara kritis; terlibat dalam kerja tim yang efektif; pemecahan masalah dan alasan secara ilmiah; membuat penilaian dan evaluasi kritis; peka terhadap faktor kontekstual dan interpersonal; dan menggunakan pembelajaran pribadi yang efektif dan keterampilan manajemen, menjadi lebih mandiri dan pragmatis sebagai pembelajar.

Keterampilan dasar atau *Employability Skills* itu sendiri merupakan seperangkat keterampilan yang menandakan seberapa baik kualitas yang dibutuhkan individu untuk mencapai kesuksesan dalam pekerjaan dan kehidupan secara keseluruhan (Robinson, 2000). Istilah *Employability Skills* itu sendiri digunakan untuk menggambarkan kompetensi yang dimiliki individu untuk

menyiapkan dirinya sebelum bersaing di dunia kerja agar ketika dia sudah bekerja mampu untuk melakukan tugasnya dengan baik dan mencapai keberhasilan karirnya.

Peneliti tertarik untuk mengetahui apakah alat ukur *Employability Skills* ini valid untuk digunakan di Indonesia, karena penelitian-penelitian sebelumnya hanya meneliti mengenai *Employability Skills* secara umum dan belum ada penelitian sebelumnya yang berfokus pada kevalidan alat ukur ini versi Indonesia.

Employability Skills yaitu seperangkat keterampilan yang menandakan seberapa baik kualitas yang dibutuhkan individu untuk mencapai kesuksesan dalam pekerjaan dan kehidupan secara keseluruhan (Robinson, 2000).

Employability Skills adalah keterampilan dasar individu yang diperlukan untuk mendapatkan, memelihara, dan melakukan suatu pekerjaan dengan baik, keterampilan-keterampilan dasar tersebut dapat dikategorikan dengan berbagai cara, namun berdasarkan Jones (2000) dalam *Skills and Task For Jobs a Secretary Commission On Achieving Necessary Report*

(*SCANS For America 2000*, dikategorikan menjadi 4, yaitu : (1) Kemampuan Dasar (2) Kemampuan Berpikir (3) Kualitas Personal, dan (4) Kompetensi.

Dari beberapa definisi *Employability skills* di atas dapat peneliti simpulkan bahwa *Employability Skills* memiliki pengertian sebagai kemampuan atau keterampilan dasar yang dimiliki oleh individu untuk mempersiapkan dirinya untuk mendapatkan pekerjaan, sehingga setelah mendapatkan pekerjaan ia mampu bekerja dengan baik dan mampu mengembangkan karirnya sehingga mencapai kesuksesan.

DIMENSI EMPLOYABILITY SKILLS

SCANS menurut (Robert, 2000) mengidentifikasi bahwa *Employability Skills* memiliki empat dimensi, yaitu Kemampuan Dasar, Kemampuan Berpikir, Kualitas Personal dan Kompetensi. Dijelaskan bahwa keempat dimensi ini sangat penting dimiliki untuk meningkatkan keterampilan dasar individu.

Berikut penjelasan dari dimensi-dimensi yang ada pada *Employability Skills*:
Kemampuan Dasar

1. Membaca, memahami dan memaknai isi bacaan tertulis

dengan baik, termasuk membaca dokumen, grafik tabel, jadwal, dll. Seseorang dapat dikatakan memahami bacaan apabila ia telah mendapatkan informasi atau pesan yang disampaikan oleh si penulis.

2. Menulis, menuangkan pendapat, gagasan atau ide dalam sebuah tulisan dengan menggunakan tata bahasa dan aturan penulisan yang benar. Dalam dunia kerja menulis dapat diterapkan untuk membuat dokumen seperti laporan, proposal, surat menyurat, dll.
3. Matematika, melakukan perhitungan dasar, mengaplikasikan konsep numerik dalam situasi praktis, membuat estimasi aritmatika yang logis tanpa bantuan kalkulator, mampu menggunakan tabel, diagram dan grafik, serta mampu menggunakan data kuantitatif.
4. Mendengarkan, menerima, menginterpretasi dan merespon pesan verbal dan bahasa tubuh lawan bicara.
5. Berbicara, mengkomunikasikan pendapat, gagasan, maupun ide secara lisan dalam berbagai situasi

(diskusi, percakapan, presentasi, dll) dengan menggunakan bahasa yang menyesuaikan lawan bicara dengan tetap memperhatikan nada, intonasi dan gaya bicara.

KEMAMPUAN BERPIKIR

1. Mengaitkan Informasi/ Data/ Ide, mengaitkan informasi atau fenomena yang ada dengan ide yang dimiliki agar menghasilkan satu data yang utuh dan membentuk kembali tujuan sehingga muncul ide-ide baru dan kemungkinan-kemungkinan baru yang akan dijalankan dengan cara baru.
2. Membuat Keputusan, memilih jalan keluar terbaik dalam sebuah masalah dengan berdasarkan fakta dan data realitas dengan tetap mempertimbangkan resiko.
3. Penyelesaian Masalah, mengenali masalah, mengidentifikasi penyebabnya setelah itu membuat dan mengimplementasikan rencana terbaik untuk menyelesaikannya.

KUALITAS PERSONAL

1. Penampilan dan Kehadiran, penampilan individu yang rapih

dan bersih serta disiplin dalam menjalankan tugas.

2. *Self Management*, mampu menilai kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan diri serta mampu menetapkan tujuan pribadi dengan jelas dan realistis, mampu memotivasi diri untuk terus mencapai target dengan tetap mengontrol diri agar mampu bertahan dalam situasi apapun.
3. Sikap terhadap Arahan dan Kritikan, menerima arahan dan kritikan sebagai bahan evaluasi diri sebagai sarana untuk memperbaiki dan mengembangkan kualitas diri.
4. Integritas, Kejujuran, dan Kerahasiaan, profesional ketika dihadapkan dengan pembuatan keputusan yang berlainan dengan nilai-nilai pribadi yang dipegang, menaati kode etik dan paham akan dampak pelanggaran kode etik tersebut pada organisasi, diri sendiri maupun orang lain.

KOMPETENSI

1. Mengelola Waktu, menyusun pekerjaan atau kegiatan berdasarkan kepentingan dan urgensi, memanfaatkan waktu

seefektif mungkin dan mengikuti jadwal yang telah dibuat.

2. Mengelola Uang, menyiapkan anggaran, membuat catatan pengeluaran dan pemasukan perusahaan, dan mengalokasikan uang perusahaan.
3. Interaksi dengan Sesama Rekan Kerja, hubungan baik dengan rekan kerja yang menjurus terciptakan kolaborasi yang nantinya untuk mencapai tujuan perusahaan.
4. Interaksi dengan Klien/ Pengguna Jasa Kerja, menerima dan menjalin hubungan baik dengan klien, berkembangnya perusahaan jasa tergantung dari pelayanan yang diberikan dan itu tidak lepas dari interaksi antara pegawai dan klien.
5. Interaksi dengan Orang yang Beragam, mampu berinteraksi dengan orang yang berbeda suku, budaya, pendidikan, sosial maupun ekonomi.
6. Menghimpun dan Mengelola Informasi, mendapatkan, mengumpulkan, dan mengelola informasi secara efektif dan dapat diakses dengan mudah.

7. Menginterpretasi dan Mengkomunikasikan Informasi, menganalisa informasi secara efektif dan mampu menyajikan atau menyampaikannya secara baik dan jelas dengan berbagai metode.
8. Pemahaman tentang Struktur dan Dinamika Organisasi Tempat Bekerja, memahami lingkungan kerja, struktur organisasi, *jobdesc* dan dinamika yang ada di perusahaan.
9. Menyadari Pentingnya Isu-Isu tentang Kesehatan dan Keselamatan Diri, memahami dan menerapkan prinsip-prinsip K3 (kesehatan dan keselamatan kerja) dalam berbagai situasi.
10. Memahami tentang Aturan dan Peraturan Ketenagakerjaan, paham tentang kebijakan kerja dan kaitannya dengan pencapaian tujuan perusahaan, dapat menciptakan ketertiban dan budaya kerja yang positif.
11. Kemampuan Menggunakan Prosedur Kerja dan Memilih Media yang Tepat, menentukan prosedur kerja dan menggunakan social

media yang tepat sesuai dengan situasi yang dihadapi.

12. Menggunakan Teknologi yang Relevan dengan Tugas-Tugas yang Dijalankan, menggunakan dan menguasai teknologi untuk menunjang pekerjaan, memahami berbagai program yang sesuai dengan tugas yang dijalankan

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI EMPLOYABILITY SKILLS

Keterampilan dasar yang dimiliki individu akan membuatnya mampu untuk mengerjakan tugasnya dengan baik sehingga dirinya mampu untuk memelihara pekerjaan yang dimiliki. Keterampilan dasar tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

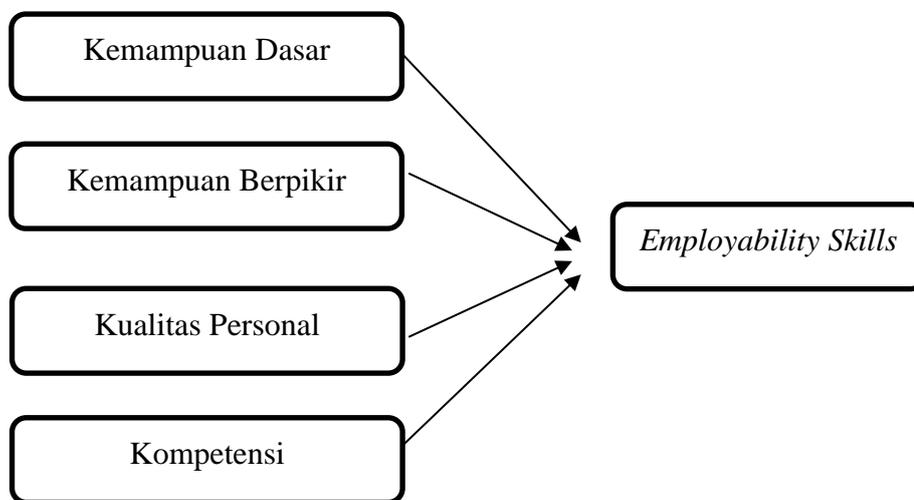
1. Faktor Motivasi, menetapkan tujuan hidup sesuai dengan realitas yang ada, mengejar kesempatan belajar, menyelesaikan segala tantangan yang dihadapi, bersedia berubah untuk memenuhi berbagai tuntutan tugas pekerjaan dan kehidupan.
2. Faktor Ketekunan dan Ketahanan Kerja, kepribadian yang ulet memiliki penilaian diri yang positif dan memiliki pandangan yang optimis,

tidak memiliki alasan untuk gagal dan tahan banting terhadap segala keadaan dan situasi karena fokus pada tujuan.

3. Faktor Personal dan Lingkungan, berbau dan beradaptasi dengan

lingkungan karena proses belajar individu agar bisa berkembang yaitu dengan adanya dukungan lingkungan.

Metode
Model Penelitian *Employability Skill*



Metode Penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Untuk menguji validitas alat ukur *Employability Skills* terdapat dua jenis analisis faktor yang digunakan, yaitu Exploratory Factor Analysis (EFA) dan Confirmatory Factor Analysis (CFA) dengan menggunakan SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 23.0 dan LISREL 8.8 (Sugiyono, 2014).

1. EXPLORATORY FACTOR ANALYSIS (EFA)

EFA adalah metode statistik yang digunakan untuk membangun model struktur yang terdiri dari satu set atau banyak variabel. EFA digunakan dalam kondisi dimana peneliti tidak memiliki informasi awal atau hipotesis harus dikelompokkan ke dalam variabel mana saja sekumpulan indikator yang telah dibuat. EFA juga digunakan dalam kondisi dimana variabel laten memiliki indikator

yang belum jelas. Pada pada analisis eksploratiri kita mencari sejumlah indikator untuk membentuk faktor umum tanpa ada landasan teori sebelumnya. Dengan kata lain analisis eksploratori adalah sebuah metode untuk membangun sebuah teori.

2. CONFIRMATORY FACTOR ANALYSIS (CFA)

Tujuan utama CFA adalah untuk menguji apakah indikator-indikator yang sudah dikelompokkan berdasarkan variabel latennya konsisten berada dalam

konstruknya atau tidak. Penggunaan CFA ini adalah peneliti ingin menguji apakah data fit dengan model yang telah dibentuk sebelumnya atau tidak. perbedaan antara CFA dan EFA adalah pada CFA peneliti sudah memiliki asumsi awal bahwa indikator-indikator masuk ke dalam variabel laten tertentu.

HASIL

Menurut Ghozali (2012) untuk melihat kriteria model pengukuran dinyatakan fit dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Kriteria *Goodnes of fit* Model Pengukuran

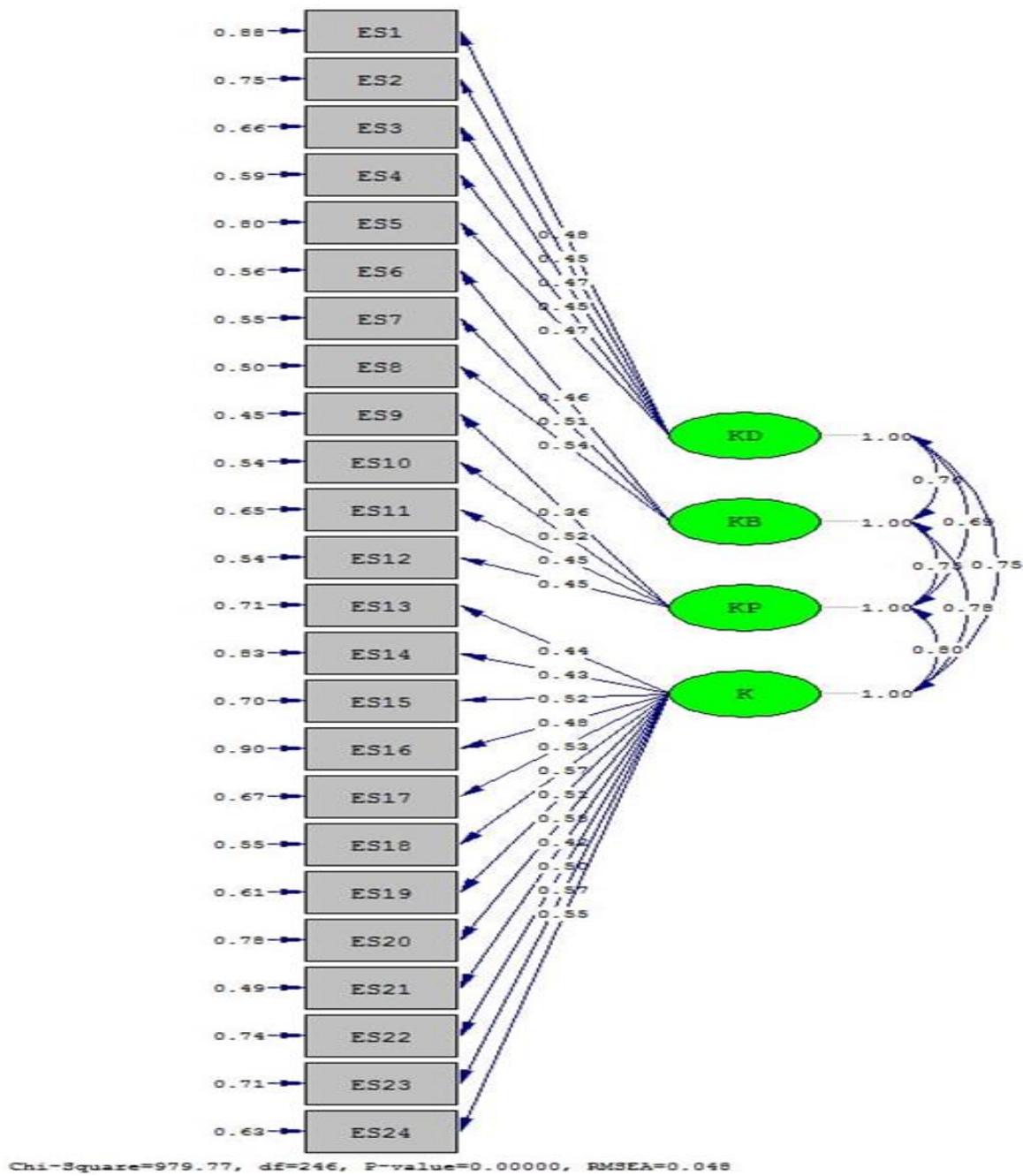
<i>Goodnes of fit Index</i>	Kriteria 'fit'
X ² -Chi Square	Diharapkan kecil
Probability	>0.05
RMSEA	<0.08
GFI	>0.09
AGFI	>0.09
CFI	>0.09
IFI	>0.09

Untuk mengevaluasi model pengukuran dengan melakukan uji validitas dan uji reliablitas, dimana uji validitas bertujuan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian atau item-item dalam kuesioner tepat atau benar dengan apa yang hendak diukur

(Sugiyono, 2014), sedangkan uji reliabilitas sebenarnya mengacu kepada hasil ukur, yang mengandung makna konsistensi atau keterpercayaan hasil ukur, yang mengandung makna kecermatan pengukuran (Azwar, 2011).

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

No	Faktor Loading	Valid
1	0,48	Tidak Valid
2	0,45	Tidak Valid
3	0,47	Tidak Valid
4	0,45	Tidak Valid
5	0,47	Tidak Valid
6	0,46	Tidak Valid
7	0,51	Valid
8	0,54	Valid
9	0,36	Tidak Valid
10	0,52	Valid
11	0,45	Tidak Valid
12	0,45	Tidak Valid
13	0,44	Tidak Valid
14	0,43	Tidak Valid
15	0,52	Valid
16	0,48	Tidak Valid
17	0,53	Valid
18	0,57	Valid
19	0,58	Valid
20	0,42	Tidak Valid
21	0,42	Tidak Valid
22	0,50	Valid
23	0,57	Valid
24	0,55	Valid



Gambar 1. Hasil Uji dari Model Fit

Tabel 3.
Hasil Penelitian Yang Menunjukkan Beberapa Item Yang Valid

Dimensi	Sub Dimensi	Indikator	No. Item
Kemampuan Berpikir	Membuat Keputusan	Menentukan tujuan dan batasan, menghasilkan alternatif, mempertimbangkan resiko, dan mengevaluasi serta memilih alternatif terbaik	7
	Penyelesaian Masalah	Mengenali masalah, mengidentifikasi penyebab masalah, membuat dan mengimplementasikan rencana untuk menyelesaikan masalah	8
Kualitas Personal	<i>Self Management</i>	Menilai diri secara akurat, menetapkan tujuan pribadi, memantau kemampuan, dan menunjukkan pengendalian diri	10
	Interaksi dengan sesama rekan kerja	Bekerjasama, bekerja secara kooperatif dengan sesama rekan kerja dan berkontribusi untuk mengelompokan ide, saran upaya	15
Kompetensi	Interaksi dengan orang yang beragam	Berinteraksi dan bekerja dengan baik dengan orang dengan berbagai latar belakang, etnis, sosial, atau pendidikan	17
	Menghimpun dan mengelola informasi	Mengelola dan mengidentifikasi informasi secara efektif	18
	Mengintepretasi dan mengkomunikasikan informasi	Menyeleksi informasi sesuai dengan situasi lingkungan	19
	Pemahaman tentang aturan kerja dan peraturan ketenagakerjaan	Memahami dan mempraktekan peraturan kerja yang berlaku di organisasi	22
	Kemampuan untuk menggunakan prosedur kerja dan memilih media kerja yang tepat	Menggunakan prosedur kerja dan media kerja dan menggunakan berbagai media sosial sebagai alat kerja	23
	Menggunakan teknologi yang relevan dengan tugas-tugas yang dijalankan	Memilih dan menggunakan teknologi yang relevan dengan tugas pekerjaan	24
Jumlah			10

DISKUSI

Penelitian ini mengungkap tentang alat ukur Keterampilan dasar atau *Employability Skills*. Keterampilan dasar

dalam bekerja merupakan seperangkat keterampilan yang menandakan seberapa berkualitas kemampuan individu untuk mencapai kesuksesan dalam pekerjaan dan

kehidupan secara keseluruhan (Robinson, 2000). Istilah *Employability Skills* menggambarkan kompetensi yang dimiliki individu untuk menyiapkan dirinya sebelum bersaing di dunia kerja untuk melakukan tugasnya dengan baik dan mencapai keberhasilan karirnya.

Employability Skills memiliki empat dimensi, yaitu Kemampuan Dasar, Kemampuan Berpikir, Kualitas Personal dan Kompetensi. Dijelaskan bahwa keempat dimensi ini sangat penting dimiliki untuk meningkatkan keterampilan dasar individu (Robinson, 2000).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi-dimensi yang sesuai dalam *employability skill* di Indonesia adalah dimensi kemampuan berpikir, kualitas personal, dan kompetensi. Dalam penelitian ini, dimensi kemampuan dasar bukan merupakan sebuah dimensi yang tepat untuk mengukur *employability skill*. Kemampuan dasar seperti membaca, menulis, matematika dan mendengarkan adalah kemampuan yang tidak membedakan individu yang memiliki kemampuan dasar bekerja atau bukan. Hal ini sesuai dengan penelitian dari Bano dan Vasantha (2019) serta Tiwari & Malati

(2020). *Employability skill* tidak mengukur kemampuan dasar diatas. Bano mengungkap, membaca dan berhitung yang diukur dikaitkan dengan kemampuan menggunakan informasi sesuai konteks permasalahan yang dihadapi.

Dimensi yang mempengaruhi *employability skill* meliputi kemampuan berpikir, kualitas personal dan kompetensi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian dari Bano dan Vasantha (2019) yang menunjukkan bahwa *employability skill* meliputi kemampuan *problem solving, team working, self management*.

Dalam penelitian ini, kemampuan yang diukur dalam membuat keputusan adalah melingkupi membuat keputusan, yaitu memilih jalan keluar terbaik dalam sebuah masalah dengan berdasarkan fakta dan data realitas dengan tetap mempertimbangkan resiko. Selain, kemampuan berpikir juga meliputi kemampuan penyelesaian masalah, yaitu kemampuan dalam mengenali masalah, mengidentifikasi penyebabnya setelah itu membuat dan mengimplementasikan rencana terbaik untuk menyelesaikannya.

Kualitas personal meliputi *Self Management*, yaitu mampu menilai kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan diri serta mampu menetapkan tujuan pribadi dengan jelas dan realistis, mampu memotivasi diri untuk terus mencapai target dengan tetap mengontrol diri agar mampu bertahan dalam situasi apapun. Hal ini sesuai dengan penelitian Bano dan Vasantha (2019) serta Tiwari dan Malati (2020).

Employability skill yang sesuai untuk digunakan di Indonesia juga meliputi kemampuan berinteraksi dengan orang dan lingkungan kerja. Interaksi dengan sesama rekan kerja yaitu hubungan baik dengan rekan kerja yang menjurus terciptakan kolaborasi yang nantinya untuk mencapai tujuan perusahaan. Interaksi dengan klien/pengguna jasa kerja yaitu menerima dan menjalin hubungan baik dengan klien, berkembangnya perusahaan jasa tergantung dari pelayanan yang diberikan dan itu tidak lepas dari interaksi antara pegawai dan klien. Selain itu, interaksi dengan orang yang beragam, yaitu mampu berinteraksi dengan orang yang berbeda suku, budaya, pendidikan, sosial maupun ekonomi. Bano dan Vasantha (2019)

menyebut kemampuan ini dengan istilah kemampuan berkolaborasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa menghimpun dan mengelola Informasi, mengkomunikasikannya, dan memahami aturan dan peraturan ketenagakerjaan adalah faktor yang perlu diukur dalam menjelaskan *employability skill* seseorang. Hal ini sesuai dengan penelitian dari Tiwari dan Malati (2020), karena kemampuan ini mendukung terlaksananya suatu jabatan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah alat ukur *Employability Skills* yang digunakan valid untuk digunakan di Indonesia. Penelitian ini berupaya mendapatkan model validasi alat ukur *Employability Skill* versi Indonesia dengan menggunakan bantuan Lisrel, dan telah didapat model yang fit untuk mengukur *Employability Skill Scan* Versi Indonesia. Uji Model Fit diterapkan pada tiga dimensi dari *Employability Skill* yaitu, Kemampuan Berpikir, Kualitas Personal dan Kompetensi, dan telah memperoleh nilai dan telah memperoleh faktor loading > 0,50. Model fit terdiri atas 10 item, yaitu membuat keputusan, penyelesaian masalah, manajemen diri, interaksi dengan

sesama rekan kerja, interaksi dengan orang yang beragam, menghimpun dan mengelola informasi, menginterpretasi dan mengkomunikasikan informasi, pemahaman tentang aturan kerja dan peraturan ketenagakerjaan, kemampuan untuk menggunakan prosedur kerja dan memilih media kerja yang tepat, menggunakan teknologi yang relevan dengan tugas-tugas yang dijalankan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, V. (2012). Kompetensi Lulusan Sarjana Strata 1 (S1) Psikologi dalam Menghadapi Dunia Kerja Pada Mahasiswa Perguruan Tinggi "X", 1 (1).\
- Azwar, S. (2011). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Caballero, C. L., Walker, A., & Tyszkiewicz, M. F. (2011). The Work Readiness Scale (WRS): Developing a measure to assess work readiness in college graduates, 2(2), 41 – 54.
- Chen, T.L., Shen, C.C., & Gosling, M. (2018). Does employability increase with internship satisfaction? Enhanced employability and intershipsatisfaction in a hospitality program. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 22. 88-99.
- Ghozali, I., Fuad. (2012). *Structural Equation Modeling : Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan Program LISREL 8.80 Edisi III*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Harry, T., & Chinyamurindi, W. T. (2018). Perception of Factors that Affect Employability Amongs a Sample of Final-year Student at a Rural South African University. *SA Journal of Industrial Psychology*, 44(0).
- Landrum, R. E., Hettich, P., & Wilner, A. (2010). Alumni Perceptions of Workforce Readiness, 37(2), 97-106. doi: 10.1080/00986281003626912
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Mansour, B. E., & Dean, J. C. (2016). Employability Skills as Perceived by Employers and University Faculty in the Fields of Human Resource Development (HRD) for Entry Level Graduate Jobs, 4, 39-49. Diunduh dari <http://dx.doi.org/10.4236/jhrss.2016.41005>
- Mustami, A. A. (2018, Mei). Tingkat pengangguran sesuai pendidikan paling banyak lulusan SMK. Diunduh dari <http://www.google.com/amp/mp.konten.co.id/news/tingkat-pengangguran-sesuai-pendidikannya-paling-banyak-lulusan-smk>
- Periantalo, J. (2016). *Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Roberts, T. P., Lynn, M., & dkk. (2000). *Skills and Task for Jobs. A SCANS Report for America*. Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills, Departement of Labor. Wasington: U.S. Departement Of Education.
- Robinson, D.J. (2000, September). Community Workforce Development Specialist, 1 (3) 1.

- Diunduh dari <http://rmployment13.sydneyinstitute.wikispaces.net/file/view/employability-skills.pdf>
- Sugiyono. (2012). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- TribunJateng.com. (2019, Januari). Ini Alasan Mengapa Masih Banyak Sarjana Menganggur. Diunduh dari <http://jateng.tribunnews.com/2019/01/26/ini-alasan-mengapa-masih-banyak-sarjana-menganggur>
- Quality Assurance Agency for Higher Education (QAA), (2010), Code of practice for the assurance of academic quality and standards in higher ducation. Diunduh dari <http://www.qaa.ac.uk/>
- Yasmeen Bano, S.Vasantha (2019). Review on Strategies for Bridging the Employability Skill Gapin Higher Education International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE) ISSN: 2277-3878, Volume-7, Issue-6S5, April 2019. International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)
- Tiwari, P & Malati, N. (2020). Employability Skill Evaluation Among Vocational Education Students in India. Journal of Technical Education & Training.