



**BRPKM**

Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental

<http://e-journal.unair.ac.id/index.php/BRPKM>

e-ISSN: 2776-1851



ARTIKEL PENELITIAN

## **Hubungan *Experiential Learning Activities* terhadap *Self-Perceived Employability* pada Mahasiswa Merdeka Belajar Kampus Merdeka**

LIANA PRATIWI ASOYSON TONIS & DIMAS ARYO WICAKSONO\*

Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui hubungan *experiential learning activities* terhadap *self-perceived employability* pada mahasiswa Merdeka Belajar Kampus Merdeka. Konsep utama dari program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) adalah *experiential learning*. Dengan mengikuti kegiatan secara langsung melalui program MBKM, mahasiswa dapat berpartisipasi dalam mengembangkan keterampilan dan kepercayaan diri. Hasil pembelajaran melalui program MBKM penting untuk memberi mereka keunggulan kompetitif untuk mendapatkan pekerjaan setelah lulus. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan total subjek 155 mahasiswa Merdeka Belajar Kampus Merdeka. Alat pengumpul data yang digunakan berupa *Experiential Learning Survey* dan skala *Self-Perceived Employability*. Reliabilitas masing-masing skala diketahui sebesar 0,911 untuk *experiential learning survey* (ELS) dan 0,800 untuk skala *self-perceived employability*. Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa terdapat hubungan positif antara *experiential learning activities* terhadap *self-perceived employability* para mahasiswa Merdeka Belajar Kampus Merdeka ( $r=0,420$ ;  $p=0,000$ ).

**Kata kunci:** *experiential learning activities, merdeka belajar kampus merdeka, self-perceived employability*

### **ABSTRACT**

The research aims to determine the relationship of experiential learning activity toward MBKM's students self-perceived employability. The main concept of the Merdeka Learning Campus Merdeka (MBKM) program is experiential learning, so that students can participate in developing skills and confidence. Learning outcomes through the MBKM program are important to give them a competitive advantage in terms of getting a job after graduation. This study uses quantitative methods with a total sample of 155 students of Merdeka Learning Campus Merdeka. The data collection used is the Experiential Learning Survey and the Self-Perceived Employability Scale. The reliability of each scale is known to be 0.911 for the Experiential Learning Survey (ELS) and 0.800 for the Self-Perceived Employability Scale. The results of this study found that there was a positive relationship between experiential learning activities and the self-perceived employability of the Independent Learning Campus students ( $r=0.420$ ;  $p=0.000$ ).

**Keywords:** *experiential learning activities, merdeka belajar kampus merdeka, self-perceived employability*



Naskah ini merupakan naskah dengan akses terbuka dibawah ketentuan the Creative Common Attribution License (CC-BY-4.0) (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), sehingga penggunaan, distribusi, reproduksi dalam media apapun atas artikel ini tidak dibatasi, selama sumber aslinya disitir dengan baik.

## PENDAHULUAN

Menurut data Badan Pusat Statistik (2021) pada Februari 2021, angkatan kerja mengalami peningkatan sebanyak 340 ribu orang dibandingkan tahun 2020. Apabila dibandingkan dengan data pada Agustus 2020, jumlah angkatan kerja meningkat sebanyak 1,93 juta orang. Selanjutnya, jika ditinjau menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan, penduduk yang bekerja masih didominasi oleh penduduk dengan pendidikan terakhir SD ke bawah sebesar 37,69%, sedangkan untuk penduduk dengan status Diploma I/II/III dan Sarjana hanya sebesar 12,82% (BPS, 2021). Dari data ini bisa disimpulkan bahwa angka pengangguran lulusan perguruan tinggi terbilang lebih tinggi (BPS, 2021). Dengan demikian, lulusan perguruan tinggi perlu disiapkan untuk melihat seberapa besar peluang mereka untuk berhasil dan menentukan karir di masa depan (Koen dkk., 2012).

Dalam mempersiapkan mahasiswa untuk tuntutan dan harapan di dunia kerja, banyak Perguruan Tinggi berlomba dan berupaya mengembangkan indikator kualitas lulusan dalam pendidikan. Kualitas lulusan sangat ditentukan dengan memahami tempat kerja global baru dan tantangan yang dihadapi siswa sebagai karyawan di masa depan. Perusahaan perekrutan terkemuka terus mencari lulusan yang dapat membedakan diri mereka dari rekan-rekan mereka atau saingan mereka, caranya dilihat dari bagaimana mereka mampu terlibat dengan organisasi, masyarakat dan dunia (Clements & Cord, 2013). Kemampuan kerja yang dimiliki para lulusan saat ini menjadi suatu hal yang penting, terlebih karena dalam beberapa tahun terakhir situasi ekonomi di dunia tidak stabil sehingga pasar tenaga kerja terlihat semakin kompetitif (Qenani dkk., 2014). Hal ini yang menjadi pendorong bagi beberapa universitas untuk mengadopsi serangkaian hasil pembelajaran berbasis keterampilan umum untuk dimasukkan ke dalam program gelar sarjana (Clarke, 2018).

Berdasarkan fenomena yang terjadi saat ini, penting untuk memahami faktor-faktor yang berkontribusi terhadap individu dalam menghadapi kenyataan lebih luas. Agar dapat dipekerjakan secara layak, individu harus aktif dalam membentuk persepsi karir mereka, perlu adanya usaha, pengetahuan, keterampilan, dan kepercayaan diri yang lebih (Johnston, 2016; Savickas, 2011). Namun individu terkadang menganggap diri mereka tidak layak dipekerjakan karena mereka tidak memiliki kepercayaan diri, disiplin, dan pengetahuan untuk mencari pekerjaan (Monteiro dkk., 2020).

Istilah kelayakan kerja (*employability*) pada individu bergantung pada pengetahuan, keterampilan dan sikap yang mereka miliki, cara mereka menggunakan aset tersebut dan menyajikannya kepada pemberi kerja dan konteksnya, seperti keadaan pribadi dan lingkungan pasar tenaga kerja di mana mereka mencari pekerjaan (Hillage & Pollard, 1998). Empat pendekatan utama pada kelayakan kerja atau *employability* oleh (Rothwell & Rothwell, 2015) yaitu kelayakan kerja dalam kebijakan publik, kelayakan kerja dalam pendidikan, kelayakan kerja dalam manajemen sumber daya manusia (perspektif organisasi) dan kelayakan kerja seperti yang dirasakan oleh individu (*self-perceived employability*). *Self-perceived employability* mengacu pada persepsi diri dan posisi individu di pasar tenaga kerja (Rothwell & Arnold, 2007).

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi *employability* antara lain *generic skill* (Bennett dkk., 2000), *self-efficacy* (Bernston, 2008), pelatihan pengembangan karir (Watts, 2006), *experiential learning*

(Pegg dkk., 2012; Pitan & Muller, 2019). Ditinjau dari perspektif internal individu, keberhasilan di dunia kerja dilihat dari bagaimana individu melihat perkembangan karirnya dalam hal nilai, tujuan, dan aspirasi (Baruch, 2004), sehingga penting untuk mendapatkan pengalaman kerja melalui partisipasi pembelajaran terintegrasi, melalui pengalaman ini dapat meningkatkan kepercayaan diri dan persepsi individu akan kemampuan mereka untuk siap memasuki dunia kerja (Jackson, 2016). Pengalaman belajar secara langsung memberikan efek positif bagi mahasiswa untuk mencari pekerjaan setelah lulus (Mason dkk., 2009).

Program Merdeka Belajar Kampus Merdeka oleh Pemerintah Indonesia menggunakan konsep *experiential learning* untuk aktualisasi semua potensi yang dimiliki mahasiswa. Pada program MBKM, *experiential learning* merupakan sebuah pembelajaran yang melibatkan aktivitas, ini merupakan unsur penting yang dapat mencerminkan misi universitas untuk berkembang (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2020). Tujuan dari *experiential learning* ke dalam tiga kategori, diantaranya: (1) mahasiswa menjadi agen perubahan yang lebih kuat, (2) mahasiswa dapat belajar dan bertanggung jawab dengan mempertimbangkan kepentingan diri sendiri, orang lain, dan kelompok secara menyeluruh, (3) sebagai pengembangan kompetensi siswa melalui pembelajaran keterampilan, pengetahuan, dan penerapan konsep pembelajaran (Carver, 1996). Pengalaman nyata melalui *experiential learning activities* dapat meningkatkan pengetahuan dalam kelas untuk dapat diterapkan dalam dunia kerja nantinya, hal ini dibutuhkan agar mereka mendapatkan kepercayaan diri yang dibutuhkan untuk merasa siap dengan posisi pekerjaan di lapangan kerja (Beggs dkk., 2014).

Berdasarkan pemaparan di atas, maka tujuan dari peneliti adalah untuk melihat adakah hubungan yang signifikan antara *experiential learning activities* pada program Merdeka Belajar Kampus Merdeka Belajar terhadap *self-perceived employability* para mahasiswa.

### **Self-perceived Employability**

Definisi *self-perceived employability* oleh Rothwell dkk. (2008) merupakan kemampuan yang dirasakan untuk mencapai pekerjaan berkelanjutan yang sesuai dengan tingkat kualifikasi seseorang. Persepsi yang dirasakan oleh individu dengan ini menyangkut keyakinan mereka akan kemungkinan untuk mendapatkan pekerjaan dan bagaimana mereka melakukan evaluasi diri (Bernston, 2008).

Konsepsi *Self-perceived Employability* mencakup dimensi internal, yaitu kepercayaan diri (*self-belief*), dan dimensi eksternal, yaitu keadaan pasar tenaga kerja eksternal yang berlaku (*the state of the external labor market*). Rothwell dkk. (2008) menambahkan dua dimensi baru yang terkait dengan kondisi para sarjana yaitu, dampak yang mungkin ditimbulkan oleh reputasi universitas (*my university*) terhadap persepsi kelayakan kerja siswa, dan dampak latar belakang bidang studi mahasiswa (*my field of study*).

### **Experiential Learning Activities**

Model *experiential learning* meliputi keterlibatan siswa dalam beberapa jenis kegiatan yang terstruktur, seperti melakukan diskusi, integrasi materi, dan penerapan prinsip-prinsip yang dipelajari jika berada dalam situasi baru (Specht & Sandlin, 1991). Istilah *experiential learning* oleh Kolb (2015) didefinisikan sebagai bentuk pembelajaran tertentu dari pengalaman hidup, sering dikontraskan dengan kuliah dan pembelajaran di kelas. Selanjutnya Carver (1996) mendefinisikan *experiential learning* sebagai suatu pembelajaran yang holistik, artinya melalui pembelajaran ini siswa dilihat secara menyeluruh dari cara berpikir, merasakan, kondisi fisik, emosi, spiritualitas, dan lingkungan sosial. Bentuk pembelajaran ini sering dikontraskan dengan kegiatan perkuliahan atau pembelajaran di kelas, karena penekanannya lebih kepada pengalaman pembelajaran secara nyata dan bermakna (Kolb, 2015).

*Experiential learning* terjadi melalui empat langkah yang meliputi *concrete experiences*, *reflective observation*, *abstract conceptualization*, dan *active experimentation* (Kolb, 1984). Keempat langkah ini melibatkan pembelajaran secara langsung untuk memberikan pengalaman konkret kepada individu seperti memaparkan studi kasus, diskusi, refleksi, pemetaan konsep, serta interaksi eksternal dengan lingkungan sekitar (Kolb, 1984). Individu juga dapat menginternalisasi dan merefleksikan relevansi pengalaman masa lalu untuk dihubungkan dengan informasi baru guna pengembangan ingatan, keterampilan, dan pengetahuan yang akan berguna bagi mereka di masa depan (Clem dkk., 2014).

Terdapat empat prinsip oleh Carver (1996) yang membantu menguraikan komponen pendidikan atau kurikulum pengalaman, yaitu *authenticity*, *active learning*, *drawing on student experience*, dan *connecting that experience to future opportunity*.

## METODE

### *Desain Penelitian*

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional. Teknik korelasi bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel, yaitu *experiential learning activities* dan *self-perceived employability*. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyusun kuesioner melalui *Lime Survey*.

### *Partisipan*

Partisipan pada penelitian ini adalah mahasiswa yang sedang atau pernah mengikuti program Merdeka Belajar Kampus Merdeka. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling* dan didapatkan partisipan sebanyak 155 orang ( $M_{\text{usia}}=21,10$ ;  $SD_{\text{usia}}=0,965$ ; 76,8% perempuan). Mayoritas kelompok partisipan berasal dari jenjang program studi Sarjana, yaitu sebanyak 90,3%. Sebelum melakukan pengisian kuesioner, partisipan diberikan *informed consent* untuk melihat kesesuaian kriteria dan menyetujui secara penuh untuk berpartisipasi dalam penelitian.

### *Pengukuran*

Alat ukur yang digunakan untuk variabel *Experiential Learning Activities* menggunakan skala khusus yang dikembangkan oleh Clem dkk. (2014), yaitu *Experiential Learning Survey* (ELS). ELS terdiri dari 28 aitem dengan 7 pilihan jawaban (1="sangat tidak setuju", 7="sangat setuju"), dengan koefisien reliabilitas yang cukup baik ( $\alpha=.911$ ). Kemudian untuk mengukur variabel *Self-Perceived Employability*, peneliti menggunakan alat ukur yang dikembangkan oleh Rothwell dkk. (2008), yaitu skala *Self-Perceived Employability* yang terdiri dari 16 aitem dengan 5 pilihan jawaban (1="sangat tidak setuju", 5="sangat setuju"), dengan koefisien reliabilitas yang cukup baik ( $\alpha=.800$ ).

Uji asumsi, yaitu uji normalitas dan uji linieritas dilakukan sebelum melakukan uji korelasi. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normalitas dari persebaran suatu data terdistribusi secara normal atau tidak normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test yang menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,200 pada variabel *experiential learning* dan variabel *self-perceived employability*. Keduanya memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 sehingga data pada kedua variabel tersebut berdistribusi normal. Pada uji linearitas dihasilkan nilai signifikansi memiliki hasil sebesar 0,101  $p<0.05$ . Hasil tersebut menunjukkan data yang bersifat linier secara signifikan antara variabel *experiential learning* dengan *self-perceived employability*.

### Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan uji korelasi Pearson yang merupakan teknik parametrik dikarenakan hasil dari uji normalitas menandakan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Adapun ketika dilakukan uji linearitas, hasil menunjukkan bahwa data juga bersifat linier secara signifikan. Uji korelasi dilakukan dengan bantuan program SPSS 24.0 for Windows.

## HASIL PENELITIAN

### Analisis Deskriptif

Hasil uji analisis deskriptif yang melibatkan partisipan sebanyak (N=155) menghasilkan variabel *experiential learning activities* memiliki nilai ( $M=166,89$ ;  $SD=16,704$ ) dan variabel *self-perceived employability* memiliki nilai ( $M=61,14$ ;  $SD=6,695$ ). Hasil norma kategorisasi data yang didapatkan pada variabel *experiential learning activities*, 10 orang berada di kategori sangat rendah (6,5%), kategori rendah 29 orang (18,7%), kategori sedang 68 orang (43,9%), kategori tinggi 42 orang (27,1%), dan kategori sangat tinggi sebanyak 6 orang (3,9%). Kemudian pada variabel *self-perceived employability* didapatkan partisipan pada kategori sangat rendah sebanyak 12 orang (7,7%), kategori rendah 24 orang (15,5%), kategori sedang 76 orang (49%), kategori tinggi 35 orang (22,6%), dan kategori sangat tinggi sebanyak 8 orang (5,2%). Adapun hasil frekuensi jenis kegiatan yang diikuti oleh mahasiswa MBKM yaitu 79 orang mengikuti kegiatan magang (51%), studi independen diikuti oleh 29 orang (18,7%), pertukaran pelajar sebanyak 24 orang (15,5%), asistensi mengajar sebanyak 17 orang (11%), kegiatan KKN sebanyak 3 orang (1,9%), proyek kemanusiaan sebanyak 2 orang (1,3%), dan sebanyak 1 orang dalam kegiatan penelitian atau riset (0,6%).

### Analisis Korelasi

Berdasarkan hasil uji korelasi diketahui bahwa *experiential learning activities* berkorelasi positif dan cenderung sedang ( $r(155)=0,420$ ; 95%;  $p < 0,000$ ) dengan *self-perceived employability*. Artinya semakin tinggi partisipasi mahasiswa dalam kegiatan *experiential learning* maka akan diikuti pula dengan kenaikan *self-perceived employability*.

## DISKUSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *experiential learning activities* terhadap *self-perceived employability* mahasiswa Merdeka Belajar Kampus Merdeka. Hasil analisis data menunjukkan bahwa hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, yang berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *experiential learning activities* dengan *self-perceived employability*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pitan & Muller (2019) juga mendapatkan hasil yang sama dengan penelitian ini bahwa terdapat hubungan positif antara kedua variabel, di mana jenis kegiatan *experiential learning activities* seperti magang, kunjungan perusahaan, pembelajaran terkait karier masa depan, praktik secara langsung dapat meningkatkan *self-perceived employability* mahasiswa.

Hasil temuan sebelumnya pada penelitian yang dilakukan oleh Creasey (2013) juga menemukan bahwa melalui sebuah keterlibatan dalam kegiatan atau proyek tertentu mahasiswa akan belajar mengintegrasikan pengetahuan akademis dengan keterampilannya secara praktis, sehingga hal ini dapat membantu dalam pengembangan *employability* nantinya.

Model *experiential learning activities* dalam program Merdeka Belajar Kampus Merdeka menekankan pentingnya komunikasi dan penilaian konsisten yang berfokus pada mahasiswa, sehingga mahasiswa dilibatkan secara penuh dalam serangkaian kegiatan yang dapat membantu persiapan di pasar tenaga kerja. Hasil ini sesuai dengan penemuan studi kasus (Jorre de St Jorre & Oliver, 2017) bahwa pembelajaran yang berfokus pada mahasiswa penting untuk meningkatkan kemampuan dan mereka di dunia kerja. Selain itu, hasil pembelajaran selama program MBKM berlangsung dapat digunakan sebagai sumber belajar untuk tujuan pengenalan, pengembangan, dan pembuktian kinerja mahasiswa.

Selanjutnya, dari hasil penelitian menunjukkan jenis kegiatan MBKM yang diikuti mahasiswa dengan persentase tertinggi yaitu kegiatan magang atau praktik kerja sebesar 51%, berdasarkan penelitian (Dacre Pool & Sewell, 2007), individu akan menguasai pengalaman ketika mereka diberi kesempatan secara langsung, contohnya adalah kegiatan magang dengan lingkungan kerja yang realistis.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *experiential learning activities* terhadap *self-perceived employability* pada Mahasiswa Merdeka Belajar Kampus Merdeka. Hubungan kedua variabel positif dengan nilai koefisien cukup, artinya semakin tinggi partisipasi mahasiswa dalam kegiatan *experiential learning* maka akan diikuti pula dengan kenaikan *self-perceived employability*.

### UCAPAN TERIMAKASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Allah SWT, keluarga, sahabat, serta teman dekat penulis yang telah mendukung dan membantu peneliti untuk lebih menghargai proses belajar, mengasah kemampuan diri, menghargai proses, dan mempercayai diri sendiri. Penulis menyadari bahwa karya yang telah disusun ini masih jauh dari kata sempurna sehingga penulis sangat terbuka atas kritik dan saran yang diberikan dari semua pihak tanpa terkecuali. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi seluruh elemen, terkhusus pada pihak yang membutuhkan.

### DEKLARASI POTENSI TERJADINYA KONFLIK KEPENTINGAN

Liana Pratiwi Asoyson Tonis dan Dimas Aryo Wicaksono tidak bekerja, menjadi konsultan, memiliki saham, atau menerima dana dari perusahaan atau organisasi manapun yang mungkin akan mengambil untung dari diterbitkannya naskah ini.

### PUSTAKA ACUAN

- Baruch, Y. (2004). Transforming careers: From linear to multidirectional career paths: Organizational and individual perspectives. *Career Development International*, 9(1), 58–73. <https://doi.org/10.1108/13620430410518147>
- Beggs, B., Kleparski, T., Elkins, D., & Hurd, A. (2014). Leisure Motivation of Older Adults in Relation to Other Adult Life Stages. *Activities, Adaptation and Aging*, 38(3), 175–187. <https://doi.org/10.1080/01924788.2014.935910>

- Bennett, N., Dunne, E., & Carré, C. (2000). *Skills development in higher education and employment*. Society for Research into Higher Education & Open University Press.
- Bernston, E. (2008). *Employability perceptions Nature, determinants, and implications for health and well-being*.
- BPS. (2021). *Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia—Badan Pusat Statistik. August 2021*, 297.
- Carver, R. (1996). Theory for Practice: A Framework for Thinking about Experiential Education. *Journal of Experiential Education*, 19(1), 8–13. <https://doi.org/10.1177/105382599601900102>
- Clarke, M. (2018). Rethinking graduate employability: The role of capital, individual attributes and context. *Studies in Higher Education*, 43(11), 1923–1937. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1294152>
- Clem, J. M., Mennicke, A. M., & Beasley, C. (2014). Development and validation of the experiential learning survey. *Journal of Social Work Education*, 50(3), 490–506. <https://doi.org/10.1080/10437797.2014.917900>
- Clements, M. D., & Cord, B. A. (2013). Assessment guiding learning: Developing graduate qualities in an experiential learning programme. *Assessment and Evaluation in Higher Education*, 38(1), 114–124. <https://doi.org/10.1080/02602938.2011.609314>
- Creasey, R. (2013). Improving students' employability. *Engineering Education*, 8(1), 16–30. <https://doi.org/10.11120/ened.2013.00006>
- Dacre Pool, L., & Sewell, P. (2007). The key to employability: Developing a practical model of graduate employability. *Education and Training*, 49(4), 277–289. <https://doi.org/10.1108/00400910710754435>
- Hillage, J., & Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a framework for policy analysis*. Department for Education and Employment.
- Jackson, D. (2016). Re-conceptualising graduate employability: The importance of pre-professional identity. *Higher Education Research and Development*, 35(5), 925–939. <https://doi.org/10.1080/07294360.2016.1139551>
- Johnston, C. S. (2016). A Systematic Review of the Career Adaptability Literature and Future Outlook. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 3–30. <https://doi.org/10.1177/1069072716679921>
- Jorre de St Jorre, T., & Oliver, B. (2017). Want students to engage? Contextualise graduate learning outcomes and assess for employability. *Higher Education Research and Development*, 1–14. <https://doi.org/10.1080/07294360.2017.1339183>
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2020). *Buku Panduan Merdeka Belajar—Kampus Merdeka*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/ujmte>
- Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395–408. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.003>
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning: Experience as The Source of Learning and Development*. Prentice Hall, Inc., 1984, 20–38. <https://doi.org/10.1016/B978-0-7506-7223-8.50017-4>

- Kolb, D. A. (2015). *Experiential Learning: Experience as The Source of Learning and Development*. Dalam *Pearson Education, Inc.* <https://doi.org/10.1016/B978-0-7506-7223-8.50017-4>
- Mason, G., Williams, G., & Cranmer, S. (2009). Employability skills initiatives in higher education: What effects do they have on graduate labour market outcomes? *Education Economics*, 17(1), 1–30. <https://doi.org/10.1080/09645290802028315>
- Monteiro, S., Ferreira, J. A., & Almeida, L. S. (2020). Self-perceived competency and self-perceived employability in higher education: The mediating role of career adaptability. *Journal of Further and Higher Education*, 44(3), 408–422. <https://doi.org/10.1080/0309877X.2018.1542669>
- Pegg, A., Waldock, J., Hendy-Isaac, S., Lawton, R. (2012). *Pedagogy for Employability*. York, UK: Higher Education Academy.
- Pitan, O. S., & Muller, C. (2019). University reputation and undergraduates' self-perceived employability: Mediating influence of experiential learning activities. *Higher Education Research and Development*, 38(6), 1269–1284. <https://doi.org/10.1080/07294360.2019.1634678>
- Qenani, E., MacDougall, N., & Sexton, C. (2014). An empirical study of self-perceived employability: Improving the prospects for student employment success in an uncertain environment. *Active Learning in Higher Education*, 15(3), 199–213. <https://doi.org/10.1177/1469787414544875>
- Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: Development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36(1), 23–41. <https://doi.org/10.1108/00483480710716704>
- Rothwell, A., Herbert, I., & Rothwell, F. (2008). Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.12.001>
- Rothwell, A. T., & Rothwell, A. T. (2015). Employability ER. *APA Handbook of Career Intervention*, 2.
- Savickas, M. L. (2011). New questions for vocational psychology: Premises, paradigms, and practices. *Journal of Career Assessment*, 19(3), 251–258. <https://doi.org/10.1177/1069072710395532>
- Specht, L. B., & Sandlin, P. K. (1991). The differential effects of experiential learning activities and traditional lecture classes in accounting. *Simulation & Gaming*, 22(2), 196–210. <https://doi.org/10.1177/1046878191222003>
- Watts, A. G. (2006). *Career development learning and employability*. The Higher Education Academy.