

URGENSI PENGUATAN EMPLOYABILITAS LULUSAN UNTUK MENJAWAB TANTANGAN DISRUPSI KETENAGAKERJAAN

Agus Prianto

Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Jombang

Email : agustkip@gmail.com

URL: <https://ejournal.stkipjb.ac.id/index.php/ekonomi/article/view/3146>

DOI : <https://doi.org/10.32682/jpekbm.v7i1.3146>

Abstract

Various reports reveal that graduates face difficulties when entering the job market after graduation. This illustrates the low level of employability of graduates. The low employability of graduates is a challenge that must be solved immediately, especially in relation to the challenges of increasingly complex job disruption. This study discusses the importance of strengthening graduate employability in order to respond to increasingly complex challenges of job disruption. To answer these problems, various studies are presented that discuss issues of employability and job disruption; as well as implications for learning activities. The results of this study explain that strengthening the employability of graduates must be a top priority for educational institutions at various levels, especially at the secondary vocational and tertiary education levels; which indeed has the main task of preparing prospective graduates to be ready to enter the job market. Armed with strong employability, it is hoped that new graduates will be able to respond to the challenges of increasingly serious job disruption. Based on the results of the study, it is recommended that educational institutions at various levels apply the principle of thorough learning, which is much enriched by practical learning; so that students can develop high order thinking skills (HOTS) and deeper learning competencies.

Keyword: *Employability, disruption, employment*

Abstrak

Berbagai laporan mengungkapkan bahwa hingga saat ini para lulusan masih menghadapi permasalahan ketika menghadapi masa transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja. Hal itu sejatinya juga menggambarkan tingkat employabilitas lulusan yang belum kuat. Employabilitas lulusan yang rendah juga menjadi tantangan yang harus segera dipecahkan, terlebih jika dikaitkan dengan tantangan disrupsi ketenagakerjaan yang semakin kompleks. Kajian ini membahas tentang pentingnya penguatan employabilitas lulusan dalam rangka menjawab tantangan disrupsi ketenagakerjaan yang semakin kompleks. Untuk menjawab permasalahan tersebut, maka dipaparkan berbagai kajian yang membahas permasalahan employabilitas dan disrupsi ketenagakerjaan; serta implikasikan bagi kegiatan pembelajaran. Hasil kajian ini menjelaskan bahwa penguatan employabilitas bagi para lulusan harus menjadi prioritas utama bagi institusi pendidikan di berbagai jenjang, khususnya jenjang pendidikan menengah kejuruan dan pendidikan tinggi; yang memang memiliki tugas utama untuk menyiapkan calon lulusannya agar siap memasuki bursa kerja. Hanya dengan bekal employabilitas yang kuat, para lulusan baru diharapkan akan mampu menjawab tantangan disrupsi ketenagakerjaan yang kian dasyhat. Berdasarkan beberapa simpulan di atas, maka disarankan kepada institusi pendidikan di berbagai jenjang untuk menerapkan prinsip belajar tuntas, yang banyak diperkaya dengan pembelajaran praktik; akan membiasakan peserta didik untuk mengembangkan kecakapan berpikir tingkat tinggi (*high order thinking skills, HOTS*) dan kecakapan belajar mendalam (*deeper learning competencies*).

Kata kunci: Employabilitas, disrupsi, ketenagakerjaan

Pendahuluan

Berbagai laporan mengungkapkan bahwa hingga saat ini para lulusan masih menghadapi permasalahan ketika menghadapi masa transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja. Para lulusan merasakan bahwa kehidupan dalam dunia nyata dan dunia kerja tidak selalu seperti yang dibayangkan sebagaimana pada saat mereka menempuh studi (Prianto,2013). Data pengangguran yang setiap tahun dirilis oleh Biro Pusat Statistik, sejatinya hendak mengonfirmasi bahwa ternyata tidak sedikit dari para lulusan yang merasa resah dan gelisah, karena mereka harus lama menunggu pekerjaan yang setara dengan ijazah.

Yang terbaru; keluh kesah, resah, dan gelisah dari para pemegang ijazah bahkan diwakili oleh alumnus Teknik Mesin Universitas Indonesia, lulusan tahun 2022 (lihat *capture* pada gambar 1). Ia meluapkan keluh kesahnya melalui media sosial, sehingga dalam sekejap menjadi viral, setelah ia gagal diterima bekerja di PT PAL (viva.co.id., 31/5/2023). Ia tidak bisa menerima, bagaimana mungkin sebagai alumnus dari PTN yang bukan *kaleng-kaleng*, PTN ternama dan terbaik di negeri ini; tetapi bersama 15 alumni lainnya; ia kalah bersaing dengan lulusan STM yang kaya pengalaman dalam bidang pekerjaan yang ditawarkan.

Bener² stress dan gk bisa diterima akal sih, ceritanya saya melamar kerja di PT PAL, saya lulusan UI teknik mesin 2022.... Saya beserta teman² ada 15 orang tapi dikalahin sama bapak² umur 30 an. Bapaknya juga hanya lulusan STM + sertifikat Welding dan pengalaman kerja di Italia Eropa tepatnya di Fincantieri katanya.... Dan yg bikin nyesekek tanpa training dan langsung nego Gaji ajaaa.... Gk masuk akal banget lulusan UI kalah sama lulusan STM, walau oke sih bapaknya punya pengalaman kerja di Eropa. Apakah perusahaan sekarang tidak percaya pada sarjana² di negara sendiri yaa,, ini malah bapak² ijazah cuma STM diterima 🤔

Curhat alumni UI kalah saing sama lulusan STM

Sumber:

<https://www.viva.co.id/trending/1604952-curhat-alumni-ui-gagal-dapat-kerja-gara-gara-kalah-saing-oleh-lulusan-stm?page=1>

Gambar 1. Tangkapan layar keluh kesah alumnus Teknik Mesin UI

Fenomena lulusan baru yang kesulitan bersaing dalam bursa kerja sesungguhnya merupakan cerita lama. Hal itu sejatinya juga menggambarkan tingkat employabilitas lulusan yang belum kuat. Employabilitas lulusan yang lemah tentu menjadi permasalahan serius, karena hal ini akan berdampak langsung pada tingkat pengangguran friksional (Manpower, 2010a,b). Employabilitas lulusan yang rendah juga menjadi tantangan yang harus segera dipecahkan, terlebih jika dikaitkan dengan tantangan disrupsi ketenagakerjaan yang semakin komplek.

Problem employabilitas lulusan, yang ditandai dengan rendahnya kesiapan bekerja para lulusan baru sebenarnya sudah sejak lama menjadi keprihatinan berbagai pihak di tingkat global, dan bukan hanya terjadi di negeri kita sendiri. Sebagai gambaran, berdasarkan laporan dari Biro Pusat Statistik USA per Agustus 2010, ada 15 juta lulusan baru mencari pekerjaan. Tetapi pada saat yang sama, ada 3 juta lowongan pekerjaan yang tidak terisi. Hal ini berarti pada periode tersebut ada 3 juta jenis pekerjaan yang spesifikasinya tidak bisa dipenuhi oleh 15 juta lulusan

baru yang ada di Amerika. Padahal, sebagaimana kita ketahui; Amerika banyak memiliki institusi pendidikan dengan kualitas terbaik di dunia (McGregor,2006).

Hal yang sama juga terjadi di Indonesia. Berdasarkan data yang dirilis oleh BPS per Februari 2013, terdapat permintaan tenaga kerja baru sebanyak 9 juta orang. Pada saat yang sama, hanya ada sebanyak 7,7 juta orang yang diterima sebagai pekerja baru. Artinya, pada periode tersebut ada sebanyak 1,3 juta pekejaan yang tidak dapat diisi oleh para lulusan baru (Prianto, 2013). Problem yang sama juga terjadi di India dan China yang mewakili 40% pasokan tenaga kerja di dunia. Sebuah laporan yang dirilis oleh *The Financial Times* mengungkapkan hanya ada 10% dari 600 ribu insinyur baru yang dihasilkan setiap tahun di China, yang memiliki kecakapan sesuai dengan yang diminta dunia kerja (McGregor,2006). Sedangkan di India, dari 3 juta lulusan baru sekolah teknik yang dihasilkan setiap tahun; hanya ada seperempatnya yang memiliki kualifikasi sebagaimana diminta oleh dunia kerja. Demikian halnya, dari 3 juta lulusan perguruan tinggi yang dihasilkan setiap tahun di India, hanya ada 10-15% lulusan yang dilaporkan memenuhi kualifikasi yang diminta dunia kerja (Wang,2012).

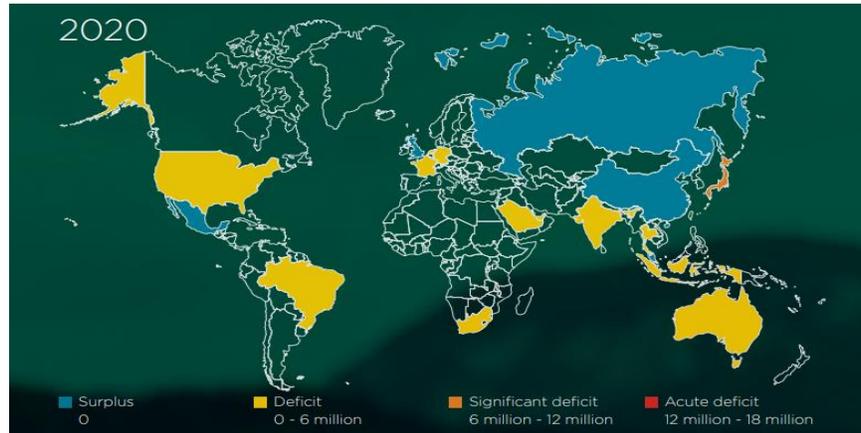
Laporan yang dirilis oleh Manpower Inc. (2010a,b) mengungkapkan hasil survey kepada 35.000 penyedia kerja di 36 negara terkait dengan kesiapan bekerja lulusan baru. Hasil survey menemukan ternyata ada sebanyak 31% penyedia kerja yang merasakan kesulitan untuk menemukan calon pekerja baru dengan spesifikasi siap dan layak untuk bekerja. Berdasarkan hasil survey itu, ada lima pekerjaan teratas yang sulit dipenuhi oleh para lulusan baru, yaitu: (a) bidang perdagangan, (b) perwakilan perusahaan untuk bidang penjualan, (c) teknisi, (d) insinyur, dan (e) staf akuntansi dan keuangan. Kelebihan pasokan lulusan baru merupakan indikasi adanya problem relevansi, yang ditandai dengan ketidaksiapan lulusan baru dalam memenuhi permintaan tenaga kerja di bursa kerja.

Laporan terbaru dirilis oleh Manpower Group (2023), yang melakukan survei kepada 39.000 penyedia kerja di 41 negara di dunia. Hasil survei mengungkapkan ada sebanyak 77% dari penyedia kerja di tingkat global yang melaporkan kesulitan menemukan talenta terampil siap kerja yang mereka butuhkan di tahun 2023. Artinya, hampir ada 4 dari 5 penyedia kerja yang kesulitan untuk merekrut calon pekerja terampil yang siap untuk bekerja. Angka ini meningkat lebih dari 2 kali lipat dibandingkan dengan data yang dirilis oleh Manpower Group pada tahun 2013, dimana tingkat kesulitan untuk menemukan talenta trampil dan siap bekerja dilaporkan oleh 35% penyedia kerja.

Demikian halnya dengan hasil studi terbaru dari Korn Ferry (2023) sebagaimana dirilis oleh Global Financial Services. Laporan ekstensif terbaru Korn Feery mengkaji adanya kesenjangan antara permintaan tenaga kerja dan penawaran tenaga kerja di berbagai negara di dunia, termasuk di Indonesia. Hasil kajiannya menemukan bahwa diperkirakan pada tahun 2030 akan ada lebih dari 85 juta pekerjaan di seluruh negara yang diteliti tidak terisi karena kekurangan calon tenaga kerja terampil yang dinilai siap untuk mengambil tugas pekerjaan. Kekurangan tenaga kerja terampil di tingkat global ini menyebabkan hilangnya potensi pendapatan tahunan yang tidak terealisasi sebesar \$8.452 trilyun pada tahun 2030; atau setara dengan gabungan PDB Jerman dan Jepang.

Korn Ferry (2023) dan *Global Talent Shortage* (2023) melaporkan bahwa pada tahun 2020 dunia kerja di Indonesia mengalami defisit atau kekurangan tenaga kerja terampil dan siap kerja sampai 6 juta orang. Kondisi ketenagakerjaan di Indonesia ini sama dengan yang terjadi di

Australia, Thailand, India, Afrika Selatan, Amerika Serikat, Brasilia, dan beberapa negara di Eropa (lihat gambar 3).



Sumber: https://go.manpowergroup.com/hubfs/MPG_TS_2023_Infographic_FINAL.pdf

Gambar 3. Tingkat kekurangan tenaga kerja terampil dan siap kerja di Indonesia tahun 2020

Pada tahun 2020, negara-negara yang dilaporkan dalam kondisi surplus tenaga kerja terampil dan siap kerja meliputi, China, Rusia, beberapa negara pecahan Rusia, Inggris, dan Meksiko.

Korn Ferry (2023) dan *Global Talent Shortage (2023)* memprediksi, kondisi defisit tenaga kerja terampil dan siap kerja di Indonesia akan semakin besar pada tahun 2030. Pada saat itu, dunia kerja Indonesia diprediksi akan mengalami situasi difisit tenaga kerja terampil dan siap kerja antara 6 juta sampai 18 juta orang, atau berada pada level “difisit sangat signifikan dan akut”. Apa yang dialami Indonesia diprediksi juga akan terjadi di Brasilia, Amerika, China, dan Jepang yang pada periode itu diprediksi sedang mengalami krisis populasi. Negara-negara yang berada dalam kondisi difisit signifikan, dengan kekurangan tenaga kerja terampil siap kerja antara 6 – 12 juta orang meliputi China, Amerika Serikat, dan Canada. Sedangkan berbagai negara yang kekurangan tenaga kerja terampil siap kerja sampai 6 juta orang meliputi: Australia, Afrika Selatan, Saudi Arabia, Inggris, Perancis, Jerman, Rusia, dan beberapa negara pecahan Rusia. Pada tahun 2030, hanya India yang menikmati surplus tenaga kerja terampil siap kerja (lihat gambar 4).



Sumber: https://go.manpowergroup.com/hubfs/MPG_TS_2023_Infographic_FINAL.pdf

Gambar 4. Tingkat kekurangan tenaga kerja terampil dan siap kerja di Indonesia tahun 2030

Berdasarkan uraian di atas, maka penguatan employabilitas lulusan merupakan isu yang sangat urgen dalam upaya menjawab berbagai tantangan disrupsi ketenagakerjaan yang semakin kompleks. Tulisan ini bermaksud untuk memaparkan urgensi penguatan employabilitas lulusan dan berbagai tantangan ketenagakerjaan di masa depan. Untuk itu, dalam tulisan ini akan dipaparkan berbagai hasil kajian dan penelitian sudah dilaksanakan oleh penulis dan para peneliti lainnya yang terkait dengan permasalahan employabilitas lulusan dan tantangan ketenagakerjaan di masa depan. Hasil kajian ini diharapkan dapat digunakan sebagai pertimbangan bagi pimpinan lembaga pendidikan untuk membuat kebijakan yang terkait dengan isu penguatan employabilitas lulusan.

Metode Penelitian

Untuk membahas permasalahan yang dikaji maka dalam tulisan ini digunakan pendekatan kajian kepustakaan. Hal ini dilakukan dengan mengumpulkan berbagai data berupa hasil kajian yang terkait dengan isu employabilitas dan disrupsi ketenagakerjaan. Data-data sebagaimana dimaksud diambil dari berbagai artikel, dokumen resmi yang dikeluarkan berbagai lembaga yang kredibel, dan sumber pustaka yang diperoleh dari berbagai sumber informasi kepustakaan yang berkaitan dengan obyek penelitian seperti melalui abstrak hasil penelitian, indeks, review, jurnal dan buku referensi (Sugiyono, 2010). Hasil berbagai kajian dan dokumen resmi yang terkait dengan isu employabilitas lulusan dan berbagai kecenderungan terkini yang terjadi dalam dunia kerja selanjutnya diposisikan sebagai data yang digunakan untuk menganalisis tentang pentingnya penguatan employabilitas lulusan dalam rangka menjawab tantangan disrupsi ketenagakerjaan yang kian kompleks. Untuk itu, secara berturut-turut akan dibahas tentang urgensi penguatan employabilitas lulusan, tantangan disrupsi ketenagakerjaan, dan keterkaitan antara kadar employabilitas lulusan dengan kesiapan menghadapi tantangan disrupsi ketenagakerjaan.

Hasil dan Pembahasan

Urgensi Penguatan Employabilitas

Employabilitas lulusan ditandai dengan dimilikinya seperangkat pengalaman, pengetahuan, kecakapan, dan kompetensi terkait dalam bidang ilmu dipelajarinya. Employabilitas juga ditandai dengan dimilikinya berbagai atribut kepribadian yang selaras dengan tuntutan dunia kerja yang memungkinkannya untuk diberikan kepercayaan melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keilmuannya (Amoako, 2022).

Pendapat senada menyatakan, employabilitas ditandai dengan kemampuan dan kecepatan lulusan untuk mendapatkan pekerjaan awal, mempertahankan pekerjaan yang sudah diperoleh, mendapatkan imbalan kerja (gaji) dan jaminan kesejahteraan yang memadai, serta cepat mendapatkan pekerjaan baru yang lebih baik jika diperlukan. Derajat employabilitas tergantung pada perolehan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi terbaru yang membuat seseorang sukses dalam karir profesionalnya (Torres-Coronas, Vidal-Blasco & Simón-Olmos, 2014).

Lulusan dengan employabilitas yang kuat ditandai dengan kepemilikan berbagai atribut pribadi terkait dunia kerja yang memungkinkannya segera mendapatkan pekerjaan untuk pertama kalinya, mudah mendapatkan pekerjaan lain yang lebih baik, mampu bertahan dan dipertahankan di tempat kerja, serta berkembang di sepanjang karirnya (Pudyanti & Pham, 2023).

Mengacu berbagai pendapat yang disampaikan para pakar, terlihat bahwa employabilitas lulusan bukan sekedar terkait dengan pertanyaan apakah ia segera memperoleh pekerjaan setelah lulus dari jenjang pendidikan tertentu. Lebih dari itu, employabilitas juga berkaitan dengan sejauh mana ia akan selalu eksis di tempat kerja di sepanjang waktu. Dengan demikian kadar employabilitas sangat dipengaruhi oleh kapasitas dan dorongan lulusan untuk terus memperbaharui pengetahuan, kecakapan, dan kompetensi kerjanya; sehingga kelak keberadaannya di tempat kerja akan selalu selaras dengan tuntutan dunia kerja. Kemampuan lulusan untuk selalu menyelaraskan diri dengan perkembangan dunia kerja inilah yang membuat kehadirannya selalu dibutuhkan oleh dunia kerja.

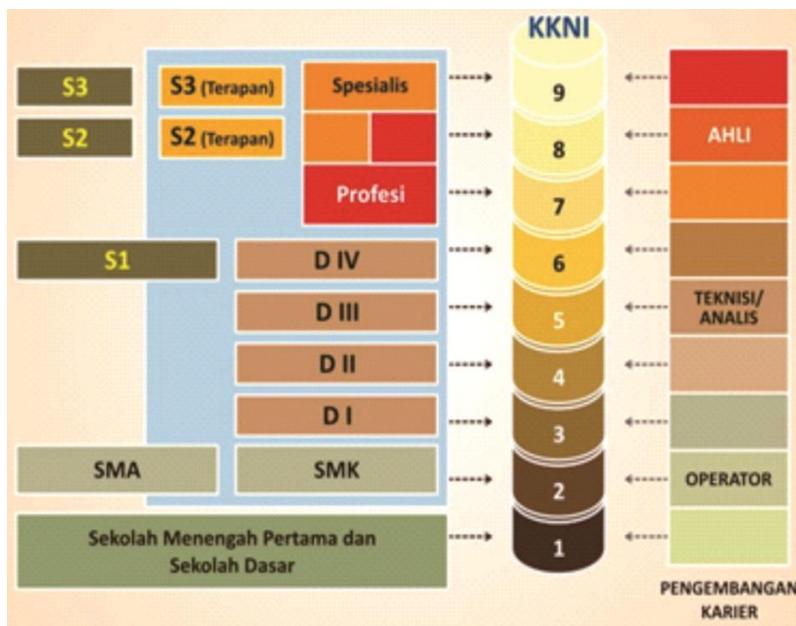
Lulusan yang memiliki employabilitas kuat pada prinsipnya merupakan pembelajar mandiri yang kelak akan bertanggung jawab terhadap pengembangan diri dan karirnya di tempat kerja. Lulusan yang memiliki employabilitas kuat ditandai dengan gairah untuk mempelajari dan mengembangkan berbagai pengetahuan, keterampilan, perilaku, atribut dan sikap kerja yang akan memungkinkannya untuk berhasil tidak hanya dalam pekerjaan, tetapi juga dalam kehidupan. Karena itulah, meskipun hanya lulusan STM--misalnya; jika seseorang memiliki employabilitas yang kuat, maka bisa saja ia akan memiliki daya tawar yang kuat, dan mampu bersaing dengan siapa pun dalam bursa kerja.

Pemerintah Indonesia sangat menyadari, bahwa problem employabilitas lulusan baru merupakan masalah yang sangat mendesak untuk segera dipecahkan. Apalagi berbagai kajian mengungkapkan bahwa rendahnya employabilitas lulusan baru akan berdampak langsung pada tingkat produktifitas nasional. Hal ini dapat dipahami, karena rendahnya employabilitas menyebabkan lulusan baru tidak segera bisa bekerja dan terlibat dalam kegiatan ekonomi sesuai dengan kapasitasnya. Employabilitas lulusan yang rendah menyebabkan adanya potensi ekonomi yang hilang. Sebagai gambaran, Manpower Group (2023) memprediksi nilai ekonomi yang hilang pada 3 sektor ekonomi di Indonesia pada tahun 2030, yaitu: (1) jasa keuangan dan bisnis, (2) teknologi, media, dan komunikasi, dan (3) manufaktur; masing-masing nilai ekonomi yang hilang mencapai \$9,1 milyar, \$ 21,8 milyar, dan \$ 43 milyar. Hal ini tentu menjadi kerugian besar bagi Indonesia yang menargetkan dapat menjadi negara berpendapatan tinggi ketika mencapai usia emas tahun 2045.

Pembahasan tentang employabilitas, terutama terkait dengan isu pentingnya bagi para lulusan untuk terus memperbaharui pengetahuan dan kecakapan; sesungguhnya beriringan dengan berkembangnya teknologi internet dan berbagai turunannya dalam bidang teknologi informasi dan komunikasi serta teknologi digital. Ukuran paling sederhana untuk melihat tingkat employabilitas lulusan adalah dengan cara membandingkan latar belakang tingkat pendidikan lulusan dengan posisi pekerjaan yang selayaknya dijalankan. Untuk itu kita bisa menggunakan skema Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI), sebagaimana tampak pada gambar 3.

Berdasarkan skema level KKNI sebagai terlihat pada gambar 3, bagi para lulusan berlatar belakang pendidikan SD, SMP, SMA/SMK dan DI; diharapkan kelak mereka mampu mengambil tugas pekerjaan sebagai operator. Bagi para lulusan berlatar belakang pendidikan DII, DIII, DIV,

dan S1; diharapkan mereka mampu mengambil peran sebagai teknisi atau analis. Sedangkan bagi mereka yang lulus pendidikan profesi, spesialis, S2 dan S3 terapan, serta S2 dan S3 akademik; diharapkan mereka mampu mengambil peran sebagai tenaga ahli. Semua lulusan yang mampu mengambil peran tugas sesuai latar belakang pendidikannya pada prinsipnya dikatakan sebagai lulusan dengan employabilitas yang sesuai dengan standar, atau dalam kategori beremployabilitas baik.



Gambar 3. Skema level KKNI dan posisi pekerjaan

Lalu bagaimana dengan seorang lulusan yang mampu mengambil peran tugas melampaui, atau sebaliknya; tidak mampu menjalankan bidang tugas yang seharusnya dijalankan? Lulusan yang mampu melampaui tugas yang seharusnya dijalankan dikategorikan sebagai lulusan dengan employabilitas yang sangat kuat atau sangat baik. Jika yang terjadi sebaliknya, maka dikatakan sebagai lulusan dengan employabilitas yang sangat rendah atau sangat buruk.

Tentu kita semua berharap agar para lulusan mampu mengambil peran tugas melampaui bidang tugas yang seharusnya dijalankan. Dari sini kita semakin paham, bahwa ternyata employabilitas bukan sekedar terkait dengan pertanyaan, apakah lulusan bisa segera mendapatkan pekerjaan setelah lulus. Tetapi pada saat yang sama harus dipertanyakan pula, apakah bidang pekerjaan yang diperoleh lulusan telah setara dengan ijazah yang baru didapatkan. Kita tentu berharap agar para lulusan memiliki employabilitas yang baik, sehingga mereka berada pada posisi pekerjaan yang sesuai dengan kapasitasnya.

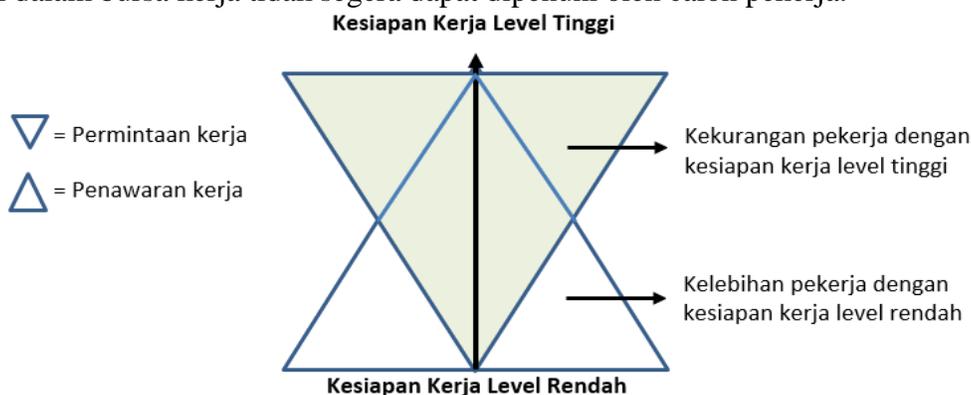
Berbagai kajian mengungkapkan bahwa salah satu pokok persoalan utama yang selalu melekat pada setiap lulusan baru ketika mereka memasuki bursa kerja adalah terkait dengan minimnya pengalaman kerja. Padahal berbagai kajian membuktikan, bahwa kepemilikan pengalaman kerja berbanding lurus dengan kesiapan bekerja dari para pencari kerja. Artinya, para pencari kerja yang memiliki bekal pengalaman kerja memadai akan membuat mereka lebih siap untuk bekerja. Keterbatasan pengalaman kerja inilah yang menyebabkan sebagian besar dari

lulusan baru mengalami kegagalan ketika harus menghadapi fase transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja (Caballero & Walker, 2010).

Lulusan baru dengan pengalaman kerja yang terbatas menyebabkan mereka kurang familier dan kurang memiliki gambaran yang memadai tentang bidang pekerjaan yang akan dihadapinya. Hal inilah yang menjadi alasan utama, mengapa dunia usaha dan industri seringkali lebih memilih calon pekerja yang memiliki bekal pengalaman kerja memadai, meskipun ia tidak memiliki latar belakang pendidikan formal yang tinggi. Bila kecenderungan ini terus berlanjut, maka akibatnya bisa ditebak pengangguran friksional dari kalangan lulusan baru akan selalu berada pada level yang tinggi.

Pengangguran friksional antara lain dipicu oleh lamanya waktu yang dibutuhkan oleh lulusan baru untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan dan bidang ilmu yang telah dipelajari di sekolah dan bangku kuliah. Pengangguran friksional juga bisa terjadi karena adanya ketidakselarasan antara pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki para lulusan dengan spesifikasi keahlian yang diminta oleh dunia kerja. Tipe pengangguran jenis inilah yang selalu ada di berbagai negara di dunia, termasuk di negara maju sekalipun (Manpower, 2010a,b).

Oleh karena itu, kita yang ada di sekolah dan di kampus perlu memperluas perspektif dalam menyikapi tingkat pengangguran, terutama jenis pengangguran friksional yang banyak disumbang oleh lulusan baru. Bahwa ternyata tingginya tingkat pengangguran tidak selalu disebabkan oleh tiadanya lapangan kerja. Tetapi yang juga sering terjadi, tingginya pengangguran ternyata juga dipicu oleh adanya *mismatch* atau ketidakselarasan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja (lihat gambar 2). Hal ini menyebabkan berbagai jenis pekerjaan yang ditawarkan dalam bursa kerja tidak segera dapat dipenuhi oleh calon pekerja.



Gambar 2. Mismatch antara permintaan dan penawaran kerja

Gambar 2 memperlihatkan, dunia kerja sebenarnya meminta calon pekerja dengan level kesiapan kerja yang tinggi dalam jumlah yang besar. Tetapi di sisi lain; sebagian besar para pencari kerja dari kalangan lulusan baru ternyata dinilai belum mampu menunjukkan kesiapan bekerja pada level yang diharapkan oleh penyedia kerja. Akibatnya terjadi kelebihan penawaran tenaga kerja, dengan kualifikasi kesiapan kerja di bawah standar yang dibutuhkan oleh penyedia kerja. Hal inilah yang menyebabkan nilai jual lulusan baru selalu tampak kurang menggemblakan. Kondisi ini merupakan problem ketenagakerjaan di tingkat global, dan bukan hanya terjadi di Indonesia. Kecenderungan seperti ini nyaris tidak berubah dari waktu ke waktu,

bahkan data terbaru menunjukkan adanya trend peningkatan dari tahun ke tahun (Manpower Group, 2023).

Pemicu dan Tantangan Disrupsi Ketenagakerjaan

Saat ini kita menghadapi fenomena disrupsi ketenagakerjaan, sebagai konsekuensi dari perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang sangat cepat (Barkema et al., 2002). Perkembangan teknologi internet yang sangat cepat dan masif telah menciptakan fenomena digitalisasi di berbagai bidang kehidupan, termasuk dalam sektor ketenagakerjaan. Digitalisasi kemudian mengubah cara orang beraktifitas, termasuk dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Banyak pekerjaan lama yang hilang, kemudian digantikan dengan pekerjaan yang baru. Jika pekerjaan lama masih ada, maka cara orang menjalankan pekerjaan harus berganti dengan menggunakan cara kerja yang baru. Fenomena inilah yang disebut dengan disrupsi yang merambah dalam berbagai bidang kehidupan, termasuk dalam sector ketenagakerjaan.

Digitalisasi menyebabkan penyebaran data dan informasi menjadi sangat cepat. Digitalisasi juga menyebabkan biaya penyimpanan dan penyebaran informasi menjadi semakin murah. Pada saat ini dan kedepan, kecepatan dan kapasitas informasi yang dapat disebar oleh perangkat internet sudah bukan lagi berada pada level kilobit per detik (kbps), tetapi kini sudah berada pada level megabit per detik (mbps); dan dipastikan akan terus berkembang lebih besar. Sebagai gambaran, dengan kecepatan penyebaran informasi pada level mbps, maka ada sebanyak 1 juta bit informasi atau data yang bisa disebarluaskan melalui jaringan internet hanya dalam waktu 1 detik. Dengan demikian kita bisa membayangkan betapa pada era sekarang berbagai data dan informasi bisa dengan mudah diakses oleh siapa pun.

Demikian halnya, ledakan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah membuat data dan informasi yang tersimpan dalam perangkat digital terus meningkat kapasitasnya dari level gigabyte, terabyte, peta, exa, dan seterusnya. Bayangkan, ketika kita menggenggam perangkat digital penyimpan data dengan kapasitas 1 terabyte. Hal itu berarti dalam genggam kita tersimpan satu trilyun byte data atau informasi.

Dengan biaya yang semakin murah, maka nyaris semua orang mampu mengaksesnya. Inilah makna bahwa dalam era digital seperti saat ini, dunia ibarat ada dalam genggam semua orang. Apa arti semua kecenderungan ini? Tidak lain, hal itu berarti semua orang dari belahan dunia mana pun pada saat ini memiliki kesempatan yang setara untuk mengakses dan mempelajari informasi apa pun; serta menguasai teknologi dan kecakapan apa pun sesuai dengan apa yang diminatinya. Semua orang, dari mana pun, kapan pun, dan dimana pun ia berada; memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi pintar, cakap, dan hebat (Friedman, 1999; Friedman, 2005).

Karena itulah, dalam buku monumentalnya yang berjudul “The Lexus and The Olive Tree”, Friedman (1999) menyatakan: *Today, there is no First World...Second World...or Third World...just The Fast World or The Slow World.* Pesan Friedman sangat jelas, bahwa dalam era ledakan digital seperti saat ini; tidak menjadi masalah apakah Anda orang desa atau orang kota, orang Indonesia atau orang Amerika, lulusan SMK, diploma, atau sarjana. Sepanjang Anda mampu memanfaatkan dan mengembangkan dengan optimal berbagai informasi dan pengetahuan terbaru yang tersaji dalam perangkat digital, maka Anda akan menjadi yang terdepan dalam dunia kerja.

Sedemikian mudahnya informasi dan pengetahuan terbaru yang dapat kita akses melalui perangkat digital seperti saat ini, maka kita menyaksikan tingkat persaingan antar individu dan

antar entitas apa pun semakin kian dasyhat. Dampak yang kita rasakan adalah betapa pada saat ini semakin banyak orang yang hidup seperti “katak dalam tempurung”. Banyak orang yang merasa berpengatahuan dan berkecakapan mumpuni setelah mereka merampungkan studi dari perguruan tinggi yang bergengsi. Tetapi mereka kemudian merasa *shock*, kaget pada saat memasuki bursa kerja; karena disana banyak orang yang disangka biasa-biasa saja, ternyata oleh dunia kerja dinilai lebih cakap dibandingkan dengan dirinya.

Semakin banyak orang yang terjebak dalam kompetensinya, merasa dirinya kompeten; tetapi ternyata dunia kerja menuntut kompetensi yang lebih baru dibandingkan dengan kompetensi yang sudah dimilikinya. Saat ini semakin cepat muncul pengetahuan baru, sedangkan pengetahuan lama semakin tampak cepat usang. Tanpa terasa, kita menggunakan cara-cara baru yang lebih efektif dan efisien dalam bekerja dan beraktifitas dalam kehidupan sehari-hari. Sedangkan cara kerja dan aktifitas yang lama kita tinggalkan, karena dinilai tidak relevan dengan tuntutan jaman. Kita juga sangat merasakan betapa umur produk menjadi semakin singkat, seiring dengan semakin sering munculnya produk baru yang lebih cepat.

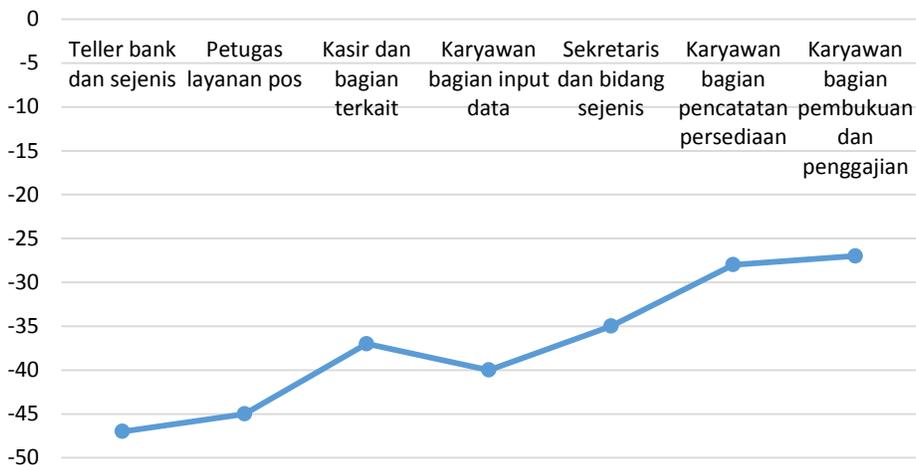
Beberapa tahun silam, belum lama; jika hendak menikmati jalan bebas hambatan, maka kita harus bertransaksi dengan pegawai di *gate* jalan tol. Beberapa waktu yang lalu, jika bermaksud untuk menarik tunai dan menyetor uang; maka kita harus datang dan antri panjang di kantor bank. Demikian halnya pada saat kita mengurus dokumen kependudukan, layanan kesehatan, transaksi jual beli, dan berbagai aktifitas yang lain; kita harus datang ke sebuah instansi, atau berada di sebuah lokasi. Kini, seolah tanpa kita sadari; berbagai aktifitas itu sudah berganti dengan hadirnya perangkat digital berbasis teknologi informasi dan komunikasi.

Tiba-tiba berbagai cara kerja dan aktifitas lama hilang dari peredaran, tetapi pada saat yang sama; berbagai cara kerja dan aktifitas baru terus bermunculan. Mungkin saja jenis pekerjaan tertentu masih ada pada saat ini, tetapi bagaimana cara kita menjalankan pekerjaan tersebut hampir pasti harus berganti. Banyak organisasi yang sebelumnya seperti tidak tergantikan, tiba-tiba seperti terlihat usang seiring dengan hadirnya organisasi baru yang menawarkan sistem layanan yang lebih menyenangkan. Kecenderungan baru seperti inilah yang disebut dengan disrupsi yang sudah menjangkiti berbagai bidang kehidupan, termasuk dalam sektor ketenagakerjaan.

Berbagai laporan telah mengingatkan bahwa aktifitas pekerjaan yang sifatnya manual dan rutin akan sangat rawan untuk terdisrupsi, diotomatisasi, dan digantikan dengan berbagai peralatan teknologi robotik dan mesin pintar. Laporan yang dirilis oleh *World Economic Forum* (WEF 2020) mengungkapkan bahwa setiap perusahaan di dunia rata-rata ada sebanyak 40% dari karyawannya yang harus mengikuti pelatihan ulang minimal selama 6 bulan agar dapat mengisi posisi pekerjaan yang baru (*reskilling*). Selain itu, ada sebanyak 94% pemimpin bisnis mengharapkan agar semua karyawan mengikuti program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan agar mereka dapat bekerja lebih efektif dan efisien (*upskilling*).

Hasil survei WEF (2023) mengungkapkan bidang pekerjaan yang rawan dan berpotensi membuat pekerja kehilangan pekerjaan, sebagaimana tampak pada gambar 2. Jika mengacu hasil laporan WEF ini, maka semua pekerja dan calon pekerja yang berada di sektor sebagaimana ditampilkan dalam gambar 2 perlu cepat mengukur diri, apakah pengetahuan dan kecakapannya masih relevan dengan bidang pekerjaan yang ada pada saat ini.

Proporsi Pekerjaan Yang Berpotensi Hilang



Sumber: WEF (2023)

Gambar 2. Proporsi pekerjaan yang hilang berdasarkan jenis pekerjaan

Data pada gambar 2 mengungkapkan, bahwa pekerjaan sebagai teller bank dan yang sejenis pada saat ini telah terpengkas lebih dari 45%. Pekerjaan sebagai kasir dan bidang pekerjaan sejenis terpengkas lebih dari 35%. Demikian halnya, pekerjaan di bidang pembukuan dan penggajian saat ini terpengkas lebih dari 25%. Singkatnya, jenis pekerjaan yang sifatnya rutin sangat rawan terdisrupsi, dan digantikan dengan perangkat berbasis teknologi informasi dan komunikasi.

Menyikapi berbagai kecenderungan baru tersebut, maka semua orang dituntut untuk terus mengukur posisi dirinya ditengah hadirnya disrupsi ketenagakerjaan yang semakin kompleks. Para pekerja dan calon pekerja dalam era sekarang dituntut untuk terus memperbaharui pengetahuan dan kecakapan, cepat belajar, cepat membuat keputusan, dan cepat membuat inovasi baru. Dengan cara seperti itulah, mereka diharapkan akan memiliki employabilitas yang kuat. Karena hanya dengan berbekal employabilitas yang kuat, para lulusan baru diharapkan akan mampu menjawab tantangan disrupsi ketenagakerjaan yang kian kompleks.

Berbagai kajian melaporkan betapa banyaknya pekerja dan calon pekerja yang pada saat ini tereliminasi dari pekerjaan dan bursa kerja karena employabilitas mereka yang rendah. Para pekerja dan calon pekerja dengan employabilitas yang rendah adalah mereka yang berbekal pengetahuan dan kecakapan lama tetapi berada di tempat kerja yang baru, sehingga keberadaannya tidak lagi kompatibel dengan lingkungan kerja yang baru.

Beberapa penyedia kerja atau organisasi mungkin berupaya untuk melakukan *upskilling* dan *reskilling* untuk menyelamatkan para pekerjanya. Tetapi jika para pekerja tidak memiliki dorongan yang kuat untuk meng-*update* pengetahuan dan kecakapannya, maka niat baik penyedia kerja dan organisasi untuk melakukan *upskilling* dan *reskilling* akan menjadi sia-sia. Dan akibatnya bisa ditebak, mereka yang memiliki employabilitas rendah akan sangat rawan tergulung oleh disrupsi ketenagakerjaan (Boucher et al, 2020; WEF, 2023).

Upaya Memperkuat Employabilitas Lulusan untuk Menjawab Tantangan Disrupsi Katernagakerjaan

Pemerintah, melalui Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan; sebenarnya sudah sejak lama mengeluarkan berbagai kebijakan yang ditujukan untuk memperkuat employabilitas lulusan. Kita mengingat, pada era Prof. Wardiman Djojonegoro menjabat sebagai Menteri Pendidikan dan Kebudayaan antara tahun 1993-1998 telah diterbitkan kebijakan *link and match*, yang kemudian mempopulerkan istilah pendidikan sistem ganda (PSG). Tujuan utama dari kebijakan ini adalah untuk menciptakan hubungan yang resiprokal antara dunia pendidikan dengan dunia usaha dan industri (Precalya & Darwan,2021).

Dengan menerapkan program *link and match*, kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan pada institusi pendidikan diharapkan memiliki keterkaitan, kesepadanan, dan lebih dari itu; memiliki relasi fungsional dengan dunia kerja, dunia usaha dan industri. Dengan menerapkan kebijakan *link and match* pemerintah berharap kegiatan pendidikan dapat berjalan dengan efektif dan efisien, yang ditandai dengan dihasilkannya lulusan sebagaimana yang dibutuhkan oleh dunia kerja, dunia usaha dan industri.

Dalam perkembangannya hingga saat ini, berbagai upaya untuk memperkuat employabilitas lulusan sebenarnya tidak berubah; hanya kebijakan dan program kegiatan saja yang berganti istilah. Saya mencermati, berbagai kebijakan pendidikan terkini, seperti program revitalisasi SMK sebagaimana diamanatkan oleh Inpres 9/2016, program merdeka belajar dan kampus merdeka, dan berbagai program sejenis, apa pun namanya; sesungguhnya semuanya bermuara pada upaya untuk memperkuat employabilitas lulusan.

Pesan utama dari pembahasan pentingnya penguatan employabilitas lulusan untuk menjawab tantangan disrupsi katernagakerjaan adalah bahwa seharusnya kegiatan pembelajaran di berbagai jenjang pendidikan tidak berhenti hanya untuk membangun pengertian dan pemahaman semata. Tetapi lebih dari itu, proses pembelajaran harus mendorong peserta didik untuk berani mempraktikkan dalam kehidupan sehari-hari terhadap apa yang sudah dimengerti dan dipahaminya (Prianto, Winardi, & Qomariyah,2021; Prianto, Winardi, & Qomariyah,2020; Prianto et al, 2017; Prianto, Winardi, & Qomariyah, 2019). Inilah yang disebut dengan prinsip belajar tuntas (*mastery learning*) yang ditujukan untuk membangun kecakapan belajar yang mendalam [45]. Dalam era disrupsi seperti saat ini, prinsip belajar tuntas selayaknya terus diperkuat dan dijadikan kreteria utama untuk menentukan kelulusan bagi semua peserta didik. Terlebih bagi pendidikan menengah kejuruan dan pendidikan tinggi; yang memang bertugas mempersiapkan lulusannya untuk memasuki dunia kerja dan industri.

Prinsip belajar tuntas, sebagaimana diinisiasi oleh Carroll dan Bloom lebih dari setengah abad yang lalu mencakup lima kegiatan utama, yaitu: orientasi pembelajaran (*orientation*), penyajian materi atau teori (*presentation*), dan dilanjutkan dengan kegiatan praktik terstruktur (*structure practice*), praktik terbimbing (*guided practice*), dan praktik mandiri (*independent practice*). Para ahli psikologi kognitif, pengembang kurikulum, dan peneliti bidang pembelajaran kemudian merevisi taksonomi Bloom agar prinsip belajar tuntas lebih bisa menjawab tantangan kekinian. Mereka yang merevisi ajaran Carroll dan Bloom menekankan bahwa prinsip belajar tuntas bukan sekedar untuk mengingat dan memahami teori. Tetapi pada saat yang sama, pembelajaran harus mendorong peserta didik untuk menerapkan, menganalisis, mengevaluasi, dan mengkreasikan sesuatu berdasarkan teori yang sudah dipahaminya (Armstrong,2010).

Jika diperhatikan rangkaian kegiatan pembelajaran berbasis belajar tuntas, maka terlihat kegiatan praktik menjadi titik perhatian utama. Baik Carrol dan Bloom, maupun para ahli yang merevisi teori dari Carrol dan Bloom; semuanya menekankan pentingnya pembelajaran praktik untuk memperkuat pengalaman belajar. Agar memiliki pengalaman, maka peserta didik harus menjalani dan mengalami peristiwa terkait dengan apa yang dipelajarinya. Sebab, bagaimana mungkin peserta didik akan memiliki pengalaman yang mencukupi, jika kegiatan pembelajaran tidak didukung dengan kegiatan praktik yang memadai.

Pandangan Carrol dan Bloom sangat relevan dengan permasalahan pendidikan dalam era sekarang, terutama dikaitkan dengan upaya memperkuat employabilitas lulusan. Carrol dan Bloom berpendapat bahwa dalam setiap kegiatan pembelajaran; peserta didik tidak cukup hanya *belajar tentang*, tetapi lebih dari itu; ia harus didorong untuk *belajar menjadi*. Peserta didik tidak cukup hanya *belajar tentang* etika dan moral; tetapi setelah itu; ia harus membuktikan bahwa ia mampu berperilaku etis dan bermoral. Peserta didik tidak cukup belajar tentang rasionalitas ekonomi; tetapi pada tahapan selanjutnya ia harus mampu berperilaku rasional pada saat terlibat dalam sebuah transaksi. Peserta didik tidak cukup belajar tentang kewirausahaan; tetapi pada tahap berikutnya ia juga harus belajar berwirausaha. Prinsip belajar tuntas seperti inilah yang harus dijadikan kriteria kelulusan dalam kegiatan pembelajaran apa pun dalam era sekarang.

Penerapan prinsip belajar tuntas, yang banyak diperkaya dengan pembelajaran praktik; akan membiasakan peserta didik untuk mengembangkan kecakapan berpikir tingkat tinggi (*high order thinking skills, HOTS*) dan kecakapan belajar mendalam (*deeper learning competencies*) (Prianto, Qomariyah & Firman, 2022). Hasil kajian membuktikan prinsip belajar tuntas yang dilaksanakan dengan konsisten terbukti memperkuat kemampuan investigasi, eksperimentasi, imajinasi, refleksi, kemampuan membangun relasi, membangkitkan rasa ingin tau, memperkuat tekad, dan menumbuhkan sikap bijak (Armstrong, 2010). Berbagai atribut ini sangat berpengaruh kuat bagi tumbuhnya kecerdasan dalam menghadapi dunia nyata (*real world intelligence*), dan akhirnya dapat memperkuat employabilitas lulusan (Prianto, Winardi, & Qomariyah, 2021).

Bayangkan, apa yang terjadi ketika anak didik kita berpraktik merancang sebuah gaun yang dipesan oleh sepasang calon pengantin. Pada saat mengerjakan gaun pesanan, ia harus mendengarkan apa yang menjadi aspirasi sang calon pengantin, memperhatikan latar sosial budaya dan agamanya, memperhatikan contoh rancangan yang pernah dikreasikan, melakukan eksperimen atau uji coba rancangan agar sesuai dengan postur tubuh pemesan, menyesuaikan dengan harapan pemesan, membayangkan bentuk gaun kelak setelah jadi, mengevaluasi, dan mengembangkan lebih lanjut; sampai akhirnya menjadi keputusan rancangan baju pengantin final yang harus sudah jadi dalam waktu beberapa hari sebelum perhelatan dimulai. Semua aktifitas ini dijalankan oleh anak didik kita dalam satu periode waktu secara bersamaan.

Pada saat membuat rancangan baju pengantin, anak didik kita harus mengekstraksi berbagai macam kegiatan berpikir dan beragam aktifitas, hingga dihasilkan sebuah produk gaun pengantin sebagaimana yang dipesan oleh sang calon mempelai. Mari kita perhatikan, untuk bisa menghasilkan produk rancangan yang prima, anak didik kita harus memiliki kesiapan mental. Ia harus proaktif agar dapat mengetahui apa yang menjadi harapan pemesan. Ia juga harus proaktif menyampaikan ide atau pemikiran kreatif agar pemesan mengetahui apa yang akan dilakukan untuk menyelesaikan produk yang dipesannya. Ia hanya akan mampu menyelesaikan pesanan

dengan hasil yang maksimal jika memiliki tekad yang kuat, mampu melakukan refleksi diri, membangun hubungan sosial dan bersikap bijak agar mampu mengamomodasi aspirasi orang lain. Ini adalah sekedar contoh penerapan prinsip belajar tuntas yang dilaksanakan melalui penguatan pembelajaran praktik di SMK jurusan busana.

Jika kita perhatikan, ada beragam kecakapan yang dikembangkan anak didik kita dalam proses belajar tuntas melalui pembelajaran praktik. Berbagai kecakapan tersebut tentu bukan sekedar skill biasa. Ia lebih tepat disebut sebagai seperangkat kecerdasan dalam menghadapi dunia nyata (*a set of real-world intelligence*), yang kelak akan memperkuat employabilitas lulusan (Prianto, Winardi, & Qomariyah, 2021). Kita dapat mengidentifikasi berbagai kecakapan yang dapat diperkuat melalui kegiatan belajar tersebut, meliputi: kreatififitas, orisinalitas, inisiatif, pemecahan masalah yang kompleks, kecerdasan emosional, pemikiran analitis dan inovatif, pemecahan masalah pelanggan, mendengarkan harapan pelanggan, fleksibel dan cekatan, ketelitian, resiliensi atau daya tahan dalam menghadapi tekanan kerja, mampu mengelola tekanan kerja, dan orientasi layanan. Itulah seperangkat kecakapan kerja yang saat ini banyak dibutuhkan oleh dunia kerja di Indonesia, dan dunia kerja di tingkat global; sebagaimana dilaporkan oleh WEF dalam *The Future of Jobs Report 2023* (WEF, 2023; Prianto, Winardi, & Qomariyah, 2019; Prianto, 2016).

Berbagai uraian di atas menjelaskan pentingnya kegiatan pembelajaran di berbagai jenjang pendidikan agar dapat dilaksanakan dengan menggunakan prinsip belajar tuntas melalui kegiatan pembelajaran praktik, agar sedini mungkin anak didik kita dapat segera memupuk kecakapan employabilitas. Semoga anak didik memiliki employabilitas yang kuat, agar kelak mampu menghadapi tantangan disrupsi ketenagakerjaan yang kian dahsyat.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan pembahasan tentang urgensi penguatan employabilitas dalam rangka menjawab tantangan disrupsi ketenagakerjaan, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan; sebagai berikut:

1. Penguatan employabilitas bagi para lulusan harus menjadi prioritas utama bagi institusi pendidikan di berbagai jenjang, khususnya jenjang Pendidikan menengah kejuruan dan pendidikan tinggi; yang memang memiliki tugas utama untuk menyiapkan calon lulusannya agar siap memasuki bursa kerja.
2. Employabilitas lulusan ditandai dengan dimilikinya seperangkat pengalaman, pengetahuan, kecakapan, dan kompetensi kerja terkait dalam bidang ilmu yang dipelajarinya. Employabilitas juga ditandai dengan dimilikinya berbagai atribut kepribadian yang selaras dengan tuntutan dunia kerja yang memungkinkannya untuk diberikan kepercayaan melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keilmuan. Lulusan yang memiliki employabilitas kuat pada prinsipnya merupakan pembelajar mandiri yang kelak akan bertanggung jawab terhadap pengembangan diri dan karirnya di tempat kerja. Lulusan yang memiliki employabilitas kuat ditandai dengan gairah untuk mempelajari dan mengembangkan berbagai pengetahuan, keterampilan,

perilaku, atribut dan sikap kerja yang akan memungkinkannya untuk berhasil tidak hanya dalam pekerjaan, tetapi juga dalam kehidupan.

3. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang sangat cepat akan menghadirkan fenomena disrupsi ketenagakerjaan. Pekerjaan yang sifatnya manual dan rutin akan sangat rawan untuk terdisrupsi, diotomatisasi, dan digantikan dengan berbagai peralatan teknologi robotik dan mesin pintar. Para pekerja dan calon pekerja dalam era sekarang dituntut untuk terus memperbaharui pengetahuan dan kecakapan, cepat belajar, cepat membuat keputusan, dan cepat membuat inovasi baru. Dengan cara seperti itulah, mereka diharapkan akan memiliki employabilitas yang kuat. Hanya dengan berbekal employabilitas yang kuat, para lulusan baru diharapkan akan mampu menjawab tantangan disrupsi ketenagakerjaan yang kian dasyhat.

Berdasarkan beberapa simpulan di atas, maka disarankan kepada institusi pendidikan di berbagai jenjang untuk menerapkan prinsip belajar tuntas, yang banyak diperkaya dengan pembelajaran praktik; akan membiasakan peserta didik untuk mengembangkan kecakapan berpikir tingkat tinggi (*high order thinking skills, HOTS*) dan kecakapan belajar mendalam (*deeper learning competencies*). Hasil kajian membuktikan prinsip belajar tuntas yang dilaksanakan dengan konsisten terbukti memperkuat kemampuan investigasi, eksperimentasi, imajinasi, refleksi, kemampuan membangun relasi, membangkitkan rasa ingin tau, memperkuat tekad, dan menumbuhkan sikap bijak. Berbagai atribut ini sangat berpengaruh kuat bagi tumbuhnya kecerdasan dalam menghadapi dunia nyata (*real world intelligence*), dan akhirnya dapat memperkuat employabilitas lulusan

RUJUKAN

Global Talent Shortage. 2023.

https://go.manpowergroup.com/hubfs/MPG_TS_2023_Infographic_FINAL.pdf. Diakses 5/6/2023

Amoako, G.F. 2022. Enhancing Employability Skills in Marketing Graduates Through Teaching Philosophy and Curriculum Design: A Ghanaian Perspective, dalam: *Handbook of Research on Teaching Strategies for Culturally and Linguistically Diverse International Students* p.20. <https://www.igi-global.com/chapter/enhancing-employability-skills-in-marketing-graduates-through-teaching-philosophy-and-curriculum-design/303738> Diakses 2/4/2023

Armstrong, P. 2010. *Bloom's Taxonomy. Vanderbilt University Ceter for Teaching.* <https://cft.vanderbilt.edu/guides-sub-pages/blooms-taxonomy/> Diakses 6/6/2023

- Barkema, Harry G.; Baum, Joel A.C.; Mannix, Elizabeth A. 2002. Management challenges in A new times. *Academy of Management Journal*. 45 (5) 916-930
- Boucher, P.; Bentzen, N.; Lařici, T.; Madiega, T.; Schmertzing, L. & Szczepański, M. 2020. Disruption by technology Impacts on politics, economics and society. Brussels: European Union
- Caballero, C. L., Walker, A., Fuller-Tyszkiewicz. 2011. The Work Readiness Scale (WRS): Developing a measure to assess Work Readiness in college graduates. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*. 2 (2) pp. 41-54
- Caballero, C.L., & Walker, A. 2010. Work readiness in graduate recruitment and selection: A review of current assessment methods. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*. 1(1) pp. 13-25
- Curhat alumni UI gara-gara kalah saing oleh lulusan STM.
<https://www.viva.co.id/trending/1604952-curhat-alumni-ui-gagal-dapat-kerja-gara-gara-kalah-saing-oleh-lulusan-stm?page=1>. Diakses 2/6/2023
- Ferry, K. 2023. *Future of Work The Global Talent Crunch*.
<https://focus.kornferry.com/wp-content/uploads/2015/02/The-Global-Talent-Crunch.pdf>
- Friedman, T.L. 1999. *The Lexus and The Olive Tree*. New York: Anchor Books
- Friedman, T.L. 2005. *The world is flat: A Brief History of the Twenty-first Century*. Farrar, Straus and Giroux
- Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2016 tentang Revitalisasi Sekolah Menengah Kejuruan Dalam Rangka Peningkatan Kualitas dan Daya Saing Sumber Daya Manusia Indonesia.
<https://www.kemdikbud.go.id/main/index.php/files/download/e451d9ec3a04121>. Diakses 10/2/2019
- Manpower. 2010a. *Supply/Demand: 2010 Talent Shortage Survey Results*. Manpower Inc., Milwaukee, WI.
- Manpower. 2010b. *Fresh Perspectives: Teachable Fit: A New Approach for Easing the Talent Mismatch*. Manpower Inc., Milwaukee, WI.
- Manpower Gorup. 2023. *2023 Global Talent Shortage*. Dalam
https://go.manpowergroup.com/hubfs/MPG_TS_2023_Infographic_FINAL.pdf
- McGregor, Richard. 2006. Up to the Job? How India and China Risk Being Stifled by a Skilled Squeeze- Employment—The World’s Two Largest Labor Markets are Tightened Much More Rapidly than Expected. *The Financial Times*. July 20.

- Precalya, H.M. & Darwan. 2021. Link & Match Pendidikan Sebagai Ideologi Neoliberalisme (Analisis Wacana Tentang Dominasi Elit Dalam Pendidikan Kejuruan Di Indonesia). *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP)*, 5 (4), 1416-1425
- Prianto, A. 2013. Berbagai variabel yang mempengaruhi kesiapan bekerja para pencari kerja. *Jurnal Manajemen Usahawan Indonesia*, 42, 79-87
- Prianto, A.; Winardi, & Qomariyah, U. 2021. *Mempekuat Pembelajaran Praktik, Mengharap Employabilitas Lulusan SMK*. Malang: Intelegensi Media
- Prianto, A.; Winardi; Qomariyah, U.N. 2020. The effect of the implementation of teaching factory and its learning involvement toward work readiness of vocaional school graduates. *International Journal of Instruction*, 14 (1), 283-302
- Prianto, A.; Qomariyah, U.N.; Firman. 2022. Does student involvement in practical learning strengthen deeper learning competencies? *International Journal of Learning, Teaching, and Educational Research*, 21 (2), 211-231
- Prianto, A.; Asmuni; Firman; Maisaroh, S. 2017. The effect of academic performance and involvement in the internship program toward life skills and work readiness of university graduates in East Java Indonesia. *International Journal of Business and Management invention*, 6 (8), 41-55
- Prianto, A.; Winardi; Qomariyah, U.N. 2019. *Penguatan Employability dan Entrepreneurability Siswa SMK*. Yogyakarta: Kaizen Sarana Edukasi
- Prianto, A.; Winardi; Qomariyah, U.N. 2019. *On Becoming A Global Citizen, Berbagai Permasalahan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Era Global*. Malang: Intelegensia Media
- Prianto, A. 2016. Students' engagement in scientific approach based learning and its effect on students' readiness to compete. *IOSR Journal of Reasearch & Method in Education (IOSR-JRME)*, 12 (2), 114-134
- Pudyanti, R.A.A.A. & Pham, T. 2023. A New Framework for Preparing Indonesian Graduates for Employability: A Capitals-Based Approach, dalam: *Handbook of Research on Sustainable Career Ecosystems for University Students and Graduates* p.20. <https://www.igi-global.com/chapter/a-new-framework-for-preparing-indonesian-graduates-for-employability/324249>. Diakses 4/5/2023
- Sugiyono. 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Torres-Coronas, T.; Vidal-Blasco, M-A.; & Simón-Olmos, M-J. 2014. Aligning Educational Outcomes to Boost Employment and Workforce Employability, dalam: *Handbook of Research on Education and Technology in a Changing Society* p.11. <https://www.igi-global.com/chapter/aligning-educational-outcomes-to-boost-employment-and-workforce-employability/111860>. Diakses 18/2/2023

Wang, Y. 2012. *Education in A Changing World: Flexibility, Skills, and Employability*. Washington DC: 2 International Bank for Reconstruction and Development

World Economic Forum. 2020. *The Future of Jobs report 2020*. https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf. Diakses 3 Juni 2023

World Economic Forum. 2023. *The Future of Jobs report 2023*. https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf? Diakses 3/6/2023