

<b>TIK Ilmeu</b> Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi	Vol. 9. No. 2, 2025 ISSN: 2580-3654 (p), 2580-3662(e) <a href="http://journal.iaincurup.ac.id/index.php/TI/index">http://journal.iaincurup.ac.id/index.php/TI/index</a>
DOI: 10.29240/tik.v9i2.14852	

## Persepsi Kerja Alumni Ilmu Perpustakaan UIN Raden Fatah Dalam Perspektif Adaptasi Karir dan Sistem Ekologi

**\*Rusmiatiningsih<sup>1</sup>, Rohmaniyah<sup>2</sup>, Indah Solehati<sup>3</sup>, Clara Milensen<sup>4</sup>,  
Intan Cahya Ningtyas<sup>5</sup>**

Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang, Indonesia  
Jl. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, KM. 3,5, Palembang, Sumatera Selatan  
Corresponding author: [Rusmiatiningsih\\_uin@radenfatah.ac.id](mailto:Rusmiatiningsih_uin@radenfatah.ac.id)

### Abstract

This study examines the level of work perception among alumni of the Library Science Study Program at UIN Raden Fatah Palembang and the influence of career adaptability and system ecology on it. This study aims to determining the level of confidence in the alumni's abilities through the influence of career adaptation and the social environment. The research method used in this study is a quantitative approach with a questionnaire distributed to 100 alumni. The data obtained was analyzed using descriptive statistical analysis and PLS-SEM techniques and enriched through structured interviews. The results show that alumni have a very high level of self-perceived employability (grand mean 4.2475 or 84.87%), with the highest indicator being the ability to learn and develop new skills (mean 4.50) and the lowest being involvement in professional networks (mean 3.98). In addition, career adaptability and system ecology were found to have a positive and significant effect on improving alumni's perceptions of their ability to obtain, develop, and maintain a career. At the same time, the results of the study also revealed that the skills needed by alumni, whether working as librarians, non-librarians, or those who are not yet working, include networking, communication, library digitization, and the use of AI tools.

**Keywords:** Career Adaptation, Alumni, Self-Perceived Employability, Library Science, Ecological System

### Abstrak

Penelitian ini mengkaji mengenai Persepsi Kerja alumni Program Studi Ilmu Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang serta pengaruh *career adaptability* dan *system ecology* terhadapnya dengan tujuan untuk mengetahui tingkat keyakinan terhadap kemampuan diri alumni melalui pengaruh adaptasi karier dan juga lingkungan sosial. Penelitian ini juga menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan penyebaran kuesioner kepada 100 alumni, data yang peroleh dianalisis menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan PLS-SEM, serta diperkaya melalui wawancara tertulis semi terstruktur. Hasil menunjukkan alumni memiliki tingkat *self-perceived employability* yang sangat tinggi (grand mean 4,2475 atau 84,87%), dengan indikator tertinggi kemampuan belajar dan mengembangkan keterampilan baru (mean 4,50) dan terendah keterlibatan dalam jejaring profesional (mean 3,98). Selain itu, *career adaptability* dan *system ecology* terbukti berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan persepsi alumni terhadap kemampuan mereka memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan karier. Pada saat yang sama, hasil penelitian juga mengungkap bahwa keterampilan yang dibutuhkan alumni baik baik berkerja sebagai pustakawan, non-pustakawan maupun yang belum bekerja meliputi keterampilan networking, komunikasi, digitalisasi perpustakaan, serta pemanfaatan *AI tools*.

**Kata Kunci:** Adaptasi Karier, Alumni, Kemampuan Kerja, Ilmu Perpustakaan, Sistem Ekologi.

## A. Pendahuluan

Perkembangan teknologi informasi dan transformasi digital telah membawa perubahan yang begitu besar dalam kehidupan khususnya di dunia kerja, termasuk dalam bidang kepustakawanan. Era revolusi Industri 4.0 hingga era Society 5.0 merupakan masa dimana Pada era ini masalah hidup akan mudah diselesaikan dengan memanfaatkan skill manusia dan teknologi buatan AI. Hal ini ditambahkan oleh Piera bahwa manusia menjadi objek utama sebagai pusat inovasi, transformasi, dan otomasi di segala bidang industry (Tahar et al., 2022), sehingga menuntut sumber daya manusia untuk memiliki kemampuan beradaptasi dengan cepat melalui penguasaan keterampilan digital, berpikir kritis, serta kolaborasi dengan teknologi berbasis internet, robotika, dan kecerdasan buatan. Pergeseran ini berdampak langsung pada kebutuhan kompetensi pustakawan di perguruan tinggi, yang tidak lagi sebatas pengelolaan koleksi, melainkan juga mendukung pembelajaran secara daring, literasi digital, hingga pengembangan layanan berbasis teknologi dan ikut serta dalam peluang kolaborasi antara dosen dan mahasiswa (Adilović, 2022).

Meskipun demikian, salah satu tantangan utama adalah tingginya tingkat pengangguran dengan status terdidik di Indonesia. Data dari Badan Pusat Statistik (2023) menunjukkan bahwa meskipun tingkat pengangguran umum menurun, lulusan pendidikan tinggi masih menghadapi kesulitan dalam memasuki pasar kerja. Hal ini menjadi kegelisahan dan kecemasan bagi lulusan perguruan tinggi dalam menyesuaikan permintaan tuntutan kerja era transformasi digital. Menurut Morakanye (Oktaviani et al., 2023). Kondisi ini diperparah oleh kurangnya skill yang relevan dengan tuntutan dunia kerja, minimnya informasi tentang peluang kerja, lapangan pekerjaan yang tidak merata, hingga kurangnya kegiatan seperti pelatihan yang efektif, serta budaya giat kerja yang rendah (Agustina et al., 2023). Dalam konteks kepustakawanan, alumni program studi seringkali dituntut memiliki employability yang kuat agar mampu bersaing dengan lulusan dari berbagai bidang lain serta tenaga non-formal yang memperoleh sertifikasi singkat.

Employability skill merupakan persepsi kuat yang harus dimiliki setelah seseorang memperoleh pelatihan atau pendidikan tertentu untuk menjawab permintaan kerja yang sangat dinamis agar mampu melakukan pekerjaannya dengan efektif dan penuh kepercayaan diri (Putriatama et al., 2016). Konsep *self-perceived employability* (SPE) atau persepsi kesiapan kerja menjadi salah satu indikator penting dalam menilai sejauh mana lulusan mampu menyesuaikan diri dengan kebutuhan lapangan kerja. Employability bukan hanya terkait penguasaan ilmu dan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup aspek adaptasi karir, kompetensi emosional, sosial, serta dukungan eksternal dari lingkungan sosial dan institusional. Individu yang memiliki tingkat *perceived employability* yang tinggi akan memiliki kecenderungan karir yang lebih terarah meskipun dihadapkan dengan berbagai bentuk pola perubahan. Sehingga diperlukan adaptasi karir berupa kemampuan individu untuk beradaptasi dengan tantangan dan perubahan tuntutan lingkungan (Nugroho & Fajrianti, 2021).

Dari segi eksternal *perceived employability* dan kemampuan adaptasi dipengaruhi lingkungan sosial dan profesional seperti kelompok sosial, kebijakan organisasi dan kondisi pasar kerja (Panjaitan & Sahrah, 2023)(Rahma et al., 2023). Pentingnya mengkaji pengaruh adaptasi karir dan sistem ekologi sosial terhadap *perceived employability* tidak dapat diabaikan, terutama mengingat tantangan dunia kerja yang terus berkembang. Adaptasi karir mencerminkan kemampuan individu untuk beradaptasi dengan tuntutan, perubahan permintaan dan peluang kerja, yang secara langsung berdampak pada kesiapan mereka untuk menghadapi pasar kerja sekaligus membentuk persepsi mereka terhadap peluang kerja. Di sisi lain, sistem ekologi sosial, yang meliputi dukungan dari keluarga, teman, institusi pendidikan, dan komunitas, memiliki peran penting dalam

menyediakan bantuan, sumber daya, dan jaringan sosial yang dapat meningkatkan rasa percaya diri individu untuk bersaing dalam dunia kerja.

Penelitian terdahulu mendukung pentingnya kombinasi faktor internal dan eksternal ini. Misalnya, Coelho dan Martins (2022) menemukan bahwa *career adaptability* berhubungan positif dengan kepuasan kerja dan keberlanjutan karir di era digital (Coelho & Martins, 2022). Di sisi lain, Panjaitan dan Sahrah (2023) menunjukkan bahwa dukungan lingkungan sosial (*system ecology*) memperkuat persepsi employability pada lulusan perguruan tinggi di Indonesia (Panjaitan & Sahrah, 2023). Akan tetapi kajian spesifik mengenai employability pada alumni Ilmu Perpustakaan masih relatif terbatas. Padahal, keberhasilan program studi dalam menyiapkan lulusan dapat tercermin dari sejauh mana alumni memiliki persepsi kesiapan kerja yang baik. Salah satunya UIN Raden Fatah Palembang yang memiliki jurusan Ilmu Perpustakaan dan tentunya memiliki kurikulum berbasis praktik langsung di perpustakaan dan menunjukkan tingkat serapan alumni yang cukup baik, meskipun tantangan terkait penguasaan keterampilan digital dan daya saing antar-lulusan masih perlu ditingkatkan.

Sejalan dengan fenomena tersebut, penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan mengukur tingkat *self-perceived employability* alumni dari UIN Raden Fatah Palembang yang secara spesifik ialah jurusan Ilmu Perpustakaan serta menganalisis pengaruh *career adaptability* dan *system ecology* terhadap SPE. Berdasarkan kerangka teori dan temuan penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Hipotesis 1: Adaptasi Karir berpengaruh positif terhadap Self-Perceived Employability (SPE) alumni.
- b. Hipotesis 2: Sistem Ekologi berpengaruh positif terhadap Self-Perceived Employability (SPE) alumni.
- c. Hipotesis 3: Adaptasi Karir dan Sistem Ekologi berpengaruh positif secara simultan terhadap Self-Perceived Employability (SPE) alumni.
- d. Hipotesis Nol ( $H_0$ ): Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Adaptasi Karir dan Sistem Ekologi terhadap Self-Perceived Employability (SPE) alumni.

Sehingga apabila didasarkan pada latar belakang tersebut, penelitian ini diharapkan berkontribusi dalam memahami faktor internal dan eksternal yang membentuk kesiapan kerja alumni, serta menjadi masukan strategis bagi program studi dalam merancang kurikulum dan kebijakan pengembangan karir yang relevan dengan tuntutan era digital.

## B. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Dengan mengukur dan menginterpretasikan sejauh mana Self-Perceived Employability alumni dalam perspektif adaptasi karir dan sistem ekologi. Populasi penelitian ini terdiri dari 754 orang yang merupakan alumni Program Studi Ilmu Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang dalam kurun waktu 7 tahun terakhir. Teknik penentuan sampel menggunakan simple random sampling dengan rumus perhitungan slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 88 orang, meskipun hasil perhitungan menggunakan rumus Slovin menghasilkan sampel minimum sebanyak 88 orang, peneliti memutuskan untuk melibatkan 100 responden dengan pertimbangan oversampling. Pertimbangan oversampling ini bertujuan untuk meningkatkan representativitas data, meminimalkan potensi sampling error, serta memastikan kelayakan data apabila terjadi respons yang tidak valid. Langkah ini dilakukan untuk mengantisipasi potensi data yang tidak valid serta meningkatkan reliabilitas hasil analisis statistik. Tekni pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan butir item sebanyak 26, dan disertai data pendukung dari hasil wawancara tertulis semi terstruktur. Sedangkan teknik analisis data menggunakan dua teknik yaitu analisis deskriptif dengan melihat nilai grand mean

menggunakan IBM SPSS Statistic 25 dan analisis Analisis Inferensial melalui uji PLS-SEM dengan menggunakan SmartPLS Versi 4.

### C. Pembahasan

#### Persepsi Kerja (Self Perceived Employability)

Persepsi kerja sebagai proses kognitif di mana individu mengatur, menginterpretasikan, dan memberikan makna terhadap informasi atau rangsangan yang diterima dari lingkungan kerja (Hafid & Hasanah, 2016). Rothwell & Arnold menyebutkan ada 6 dimensi dalam mengukur self perceived Keenam dimensi tersebut adalah (Rothwell & Arnold, 2007):

1. *My University* (Universitas Saya), dimensi ini menggambarkan persepsi individu terhadap reputasi dan citra universitas tempat mereka menempuh pendidikan (Sakaki, 2022).
2. *My Field of Study* (Bidang Studi Saya), dimensi ini berkaitan dengan persepsi tentang nilai dan relevansi bidang studi yang ditekuni terhadap kebutuhan dan peluang di pasar tenaga kerja (Rothwell & Arnold, 2007).
3. *Self-Belief* (Keyakinan Diri), dimensi keyakinan diri meliputi persepsi individu terhadap keterampilan, kompetensi, sikap, dan perilaku yang mereka miliki (Räty et al., 2020).
4. *The State of the External Labour Market* (Kondisi Pasar Tenaga Kerja Eksternal), dimensi ini mencakup persepsi terhadap kondisi pasar tenaga kerja di luar organisasi tempat individu berada, seperti tingkat persaingan kerja, jumlah lowongan yang tersedia, dan faktor eksternal lain yang memengaruhi peluang memperoleh pekerjaan (Niu et al., 2022).
5. *University Commitment* (Komitmen Terhadap Universitas), dimensi ini mengacu pada ikatan emosional dan keterlibatan seseorang dengan universitasnya (Noori & Azmi, 2021).
6. *My Ambition* (Ambisi Saya), dimensi terakhir ini menggambarkan aspirasi, tujuan, dan harapan individu terhadap kesuksesan karier di masa depan.

#### Adaptasi Karir (Career Adapt-Abilities Scale/CAAS)

Adaptasi karir merujuk pada kemampuan seseorang untuk menyesuaikan diri dengan dinamika dunia kerja, baik yang berkaitan dengan perubahan peran maupun kondisi lingkungan kerja (Chen et al., 2020). Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) yang dikembangkan oleh Savickas dan Porfeli (2012) memiliki empat dimensi utama yang menggambarkan kapasitas adaptasi karir individu. Keempat dimensi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Concern, dimensi Concern dalam Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) merujuk pada perhatian dan kesiapan individu terhadap masa depan karirnya.
2. Control, dimensi Control dalam Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) merepresentasikan sikap serta keyakinan individu mengenai kemampuan mengatur dan bertanggung jawab terhadap arah karirnya.
3. Curiosity, dimensi Curiosity dalam Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) menunjukkan tingkat keterlibatan individu dalam mengeksplorasi dan mencari informasi terkait berbagai peluang karir yang mungkin ditempuh.
4. Confidence, dimensi Confidence dalam Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) merefleksikan keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya dalam menghadapi berbagai tantangan dan hambatan sepanjang perjalanan karir.

#### Sistem Ekologi Sosial (Sytem Ecology)

Teori ekologi social merupakan teori yang menekankan bagaimana lingkungan memengaruhi perkembangan setiap individu (Salsabila, 2018). Brinfenbrenner dalam

teorinya berpendapat bahwa manusia berkembang dipengaruhi oleh aspek ekologis, berupa hubungan yang saling memberikan pengaruh antara individu dan lingkungan tempat mereka sehingga terbentuklah tingkah laku. Dengan kata lain, teori ekologi Bronfenbrenner merupakan perkembangan dari ilmu psikologi lingkungan yang lebih khusus tentang bagaimana lingkungan memengaruhi perkembangan kehidupan seseorang (Muhamad, 2023).

1. Mikrosistem, dapat dipahami sebagai lingkungan terdekat yang secara langsung memengaruhi kehidupan individu.
2. Mesosistem merupakan hubungan timbal balik antara berbagai mikrosistem yang dimiliki oleh seorang individu.
3. Eksosistem atau disebut juga sebagai sistem sosial berupa lingkungan yang lebih luas di mana secara tidak langsung individu terlibat dalam interaksi, namun tetap memberikan pengaruh terhadap pembentukan karakter.
4. Makrosistem yaitu sistem yang menghubungkan antara lingkungan dengan budaya yang melingkupinya.
5. Kronosistem adalah system yang mencakup pengaruh sebuah lingkungan dari waktu ke waktu dan juga akibat dari perubahan tersebut sehingga memengaruhi perkembangan dan perilaku individu.

### Analisis Deskriptif Responden

Analisis deskriptif responden ini bagian yang memberikan informasi atau gambaran mengenai karakteristik responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini yang dilihat berdasarkan karakteristik tertentu. Karakteristik yang dideskripsikan diantaranya meliputi jenis kelamin, tahun kelulusan, IPK, relevansi pekerjaan dan jenis pekerjaan.

Tabel 1. Analisis Deskriptif Responden

Karakteristik	Deskripsi	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	37	37%
	Perempuan	63	63%
	2014	1	1%
	2015	1	1%
	2016	0	0%
	2017	0	0%
	2018	7	7%
Tahun Lulus	2019	15	15%
	2020	9	9%
	2021	18	18%
	2022	11	11%
	2023	11	11%
	2024	20	20%
	2025	7	7%
IPK	2,99-3,30	19	19%
	3,31-3,60	38	38%
	3,61-4,00	43	43%
Relevansi Pekerjaan	Ya	70	30%
	Tidak	30	70%
	Kepala Perpustakaan	16	16%
	Pustakawan	45	45%
Jenis Pekerjaan	Arsiparis	1	1%
	Dalam Bidang	11	11%
	Di Luar Bidang	20	20%
	Kelum Kerja	7	7%

Sumber: Data primer hasil penelitian yang diolah, 2025

Karakteristik responden penelitian ini menunjukkan bahwa dari 100 alumni yang berpartisipasi, mayoritas adalah perempuan (63%) dibandingkan laki-laki (37%). Berdasarkan tahun kelulusan, responden terbanyak berasal dari angkatan 2024 (20%), 2021 (18%), dan 2019 (15%), sedangkan angkatan 2016–2017 tidak terwakili. Dari segi capaian akademik, sebagian besar responden memiliki IPK tinggi pada rentang 3,61–4,00 (43%), diikuti IPK 3,31–3,60 (38%) dan 2,99–3,30 (19%). Dilihat dari relevansi pekerjaan, 70% responden bekerja sesuai bidang Ilmu Perpustakaan, sementara 30% bekerja di luar bidang. Adapun jenis pekerjaan didominasi oleh pustakawan (45%) dan kepala perpustakaan (16%), dengan sebagian lainnya bekerja di bidang kepustakawanan (11%), di luar bidang (20%), arsiparis (1%), serta 7% yang belum bekerja.

### Tingkat Self-Perceived Employability Alumni Prodi Ilmu Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang

Pada kajian ini, Variabel *Self-Perceived Employability* diukur untuk melihat sejauh mana alumni dapat mengevaluasi kemampuan diri untuk memasuki dan beradaptasi dalam dunia kerja yang diukur melalui 10 butir item pernyataan dengan hasil pengukurannya dianalisis menggunakan bantuan IBM SPSS Statistics 25 melalui analisis deskriptif. Namun, berdasarkan evaluasi *measurement model* menggunakan PLS-SEM, ditemukan adanya perbedaan tingkat kontribusi antar-sub-indikator terhadap Validitas Konvergen Variabel *Self-Perceived Employability*, yang mana terdapat dua sub-indikator dengan nilai paling rendah yaitu sub-indikator SPE2.1 dan SPE4.1 dan perlu dilakukan *outlier*. Sehingga, penelitian untuk mengukur *Self-Perceived Employability* alumni ini difokuskan pada 8 butir item pernyataan yang memenuhi kriteria validitas konvergen selanjutnya dianalisis lebih lanjut untuk melihat tingkat kontribusinya terhadap variabel *Self-Perceived Employability*. Deskripsi hasil analisis tiap sub-indikator disajikan pada Tabel berikut.

Tabel 2. Statistic Deskriptif Variabel Self-Perceived Employability

Descriptive Statistics						
Sub-Indikator	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Kategori
SPE1.1	100	2.00	5.00	4.4300	0.72829	Sangat Tinggi
SPE1.2	100	2.00	5.00	4.1000	0.70353	Tinggi
SPE2.2	100	2.00	5.00	4.2300	0.78951	Sangat Tinggi
SPE3.1	100	1.00	5.00	4.1900	0.74799	Tinggi
SPE3.2	100	2.00	5.00	4.1900	0.63078	Tinggi
SPE4.2	100	2.00	5.00	3.9800	0.79111	Tinggi
SPE5.1	100	2.00	5.00	4.3600	0.61167	Sangat Tinggi
SPE5.2	100	2.00	5.00	4.5000	0.61134	Sangat Tinggi
Valid N (listwise)	100					

Sumber: Data primer hasil penelitian yang diolah dengan IBM SPSS, 2025

Dari hasil analisis deskriptif, diperoleh nilai grand mean untuk variabel *Self-Perceived Employability* sebesar 4.2475 dan berada dalam kategori Sangat Tinggi, hal ini secara keseluruhan menunjukkan bahwa alumni memiliki persepsi positif terhadap kepercayaan diri mereka dalam memperoleh, mengembangkan serta mempertahankan karier. Kemudian, diidentifikasi pula bahwa sub-indikator SPE5.2 memperoleh nilai rata-rata tertinggi yaitu 4.50 dan dikategorikan Sangat Tinggi. Dengan demikian, ini menginformasikan bahwa alumni memiliki persepsi yang Sangat Baik pada aspek ini. Sebaliknya, sub-indikator SPE4.2 diidentifikasi sebagai nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 3.98 dan dikategorikan Tinggi. Dengan demikian, hasil ini menunjukkan bahwa alumni Program Studi Ilmu Perpustakaan masih memiliki persepsi sedikit lebih rendah dibandingkan dengan sub-indikator lain namun masih dalam kategori baik terhadap

keterlibatan dalam kegiatan jejaring (networking) untuk memperluas koneksi profesional.

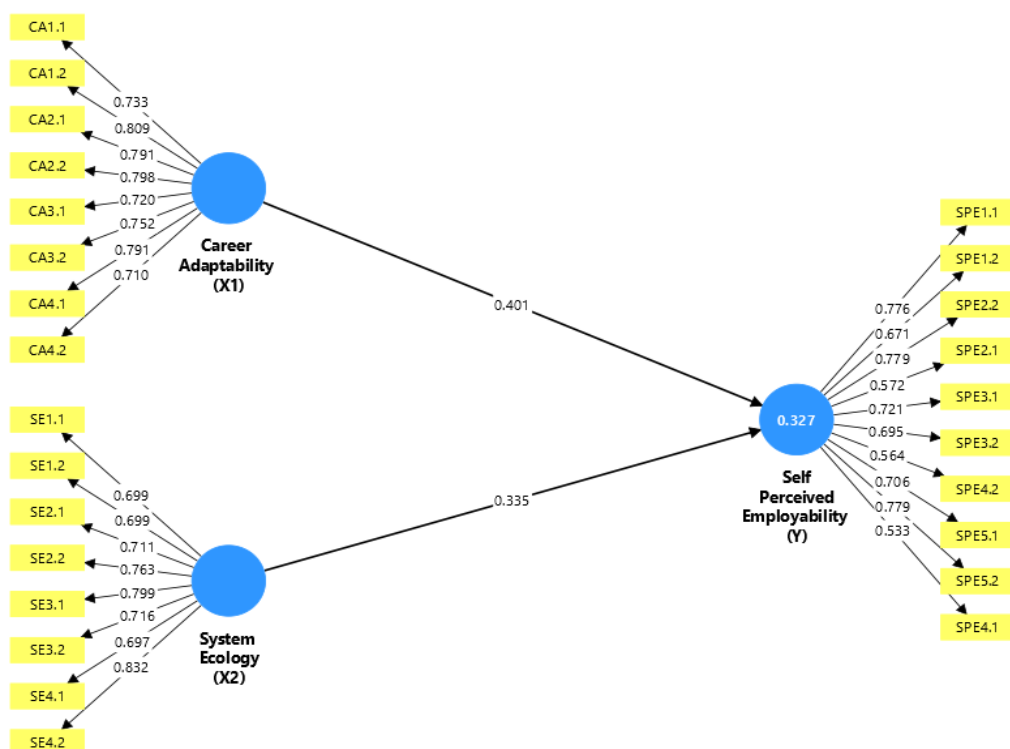
### Pengaruh Career Adaptability (X1) dan System Ecology (X2) terhadap Self-Perceived Employability (Y)

Pada tahap ini pengujian dilakukan dengan menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* atau PLS-SEM dengan bantuan aplikasi SmartPLS versi 4, sehingga memungkinkan peneliti untuk menguji hubungan antarvariabel laten secara simultan, sekaligus menilai validitas dan reliabilitas indikator yang membentuk konstruk penelitian.

#### Uji Kualitas Data (Measurement Model)

##### a. Uji Validitas Konvergen (Convergent Validity)

Uji validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai outer loading. Evaluasi validitas konvergen pada outer loading awalnya dilakukan dengan acuan bahwa setiap indikator idealnya memiliki nilai loading  $\geq 0.70$ . Hal ini relevan berdasarkan pendapat Rasoolimanesh dan Ali yang menyatakan bahwa outer loading sebaiknya lebih tinggi dari 0.708 untuk memastikan reliabilitas indikator (Rasoolimanesh & Ali, 2019). Namun  $\geq 0.50$  masih bisa dipertimbangkan untuk dipertahankan asalkan konstruk tetap memenuhi kriteria reliabilitas dan validitas lainnya. Selain itu Hair et al. (2014) juga berpendapat, indikator dengan nilai loading antara 0.40–0.70 masih dapat dipertahankan jika menghapusnya justru menurunkan reliabilitas konstruk secara keseluruhan (Othman & Yusuff, 2022).



Sumber: Data primer hasil penelitian yang diolah dengan SmartPLS, 2025

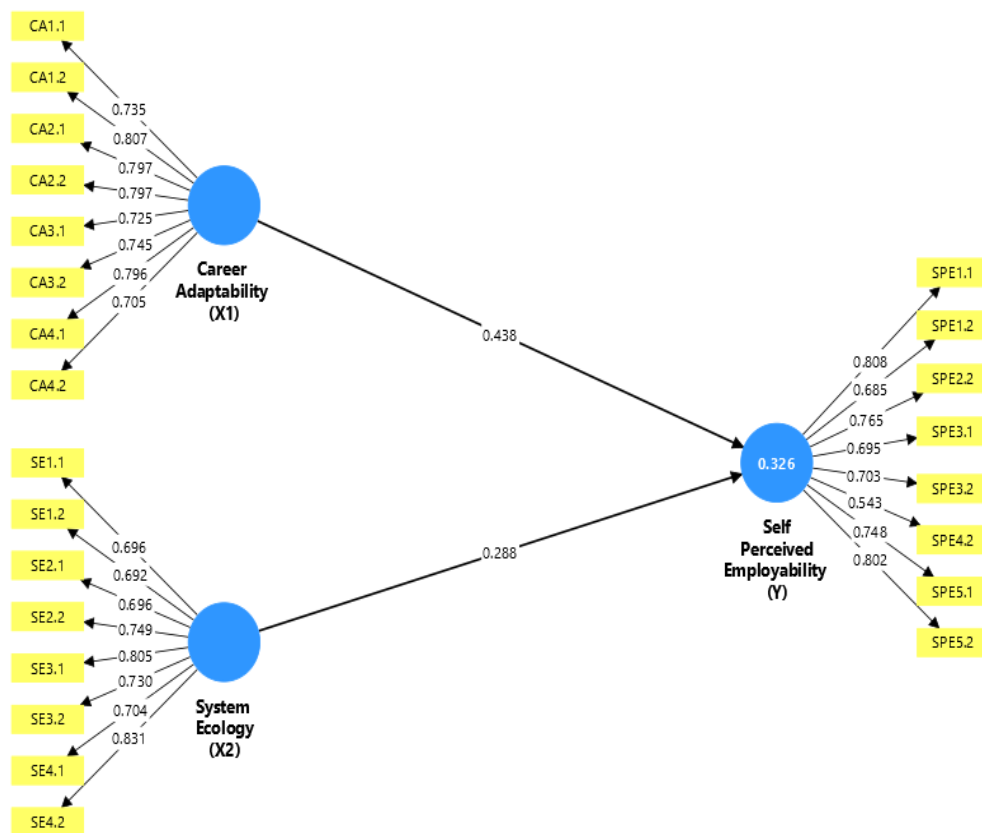
Gambar 1. Model Struktural PLS-SEM (Path Model Awal)

Setelah dilakukan evaluasi *Outer Loading* terlihat bahwa sebagian besar sub-indikator telah memenuhi kriteria loading faktor, yaitu  $\geq 0.50$ . Akan tetapi, evaluasi *Average Variance Extracted* (AVE), hasil menunjukkan bahwa nilai AVE untuk variabel *Self-Perceived Employability* apabila mengikuti standar nilai AVE  $\geq 0.50$ , maka variabel

tersebut ditetapkan tidak valid konvergen dan belum memenuhi syarat untuk dilanjutkan ke tahap berikutnya. Sedangkan AVE untuk variabel *Self-Perceived Employability*  $0.470 < 0.50$ . Sehingga untuk meningkatkan nilai AVE untuk variabel *Self-Perceived Employability*, dilakukan peninjauan kembali terhadap sub-indikator dengan nilai *Outer loading* terendah. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa terdapat dua sub-indikator yang perlu dikeluarkan yaitu SPE2.1 dengan *outer loading* sebesar 0.572 dan SPE4.1 dengan *outer loading* sebesar 0.533. Alasan kuat kedua sub-indikator tersebut dikeluarkan ialah:

- 1) SPE4.1 dikeluarkan karena memiliki *loading factor* paling rendah.
- 2) SPE2.1 dikeluarkan karena berdasarkan pertimbangan tertentu yaitu dua sub-indikator dengan *loading* terendah berasal dari indikator yang sama yaitu Indikator SPE4 Jaringan profesional dan sosial, sehingga penghapusan dilakukan pada Sub-Indikator SPE2.1

Setelah dilakukan evaluasi dan mengeluarkan atau menghapus sub-indikator yang tidak memenuhi kriteria, selanjutnya dilakukan evaluasi kembali untuk memastikan validitas dan reliabilitasnya.



Sumber: Data primer hasil penelitian yang diolah dengan SmartPLS, 2025  
Gambar 2. Model Struktural PLS-SEM (Path Model Akhir)

Tabel berikut menyajikan hasil akhir data *outer loading* dari masing-masing sub-indikator setelah proses penyempurnaan, sehingga dapat digunakan untuk tahap analisis berikutnya dengan keyakinan bahwa konstruk yang digunakan telah valid dan reliabel.

Tabel 3. Data Hasil Convergent Validity (Outer Loading Akhir)

Career Adaptability	System Ecology	Self-Perceived Employability
X1	X2	Y



CA1.1	0.735	
CA1.2	0.807	
CA2.1	0.797	
CA2.2	0.797	
CA3.1	0.725	
CA3.2	0.745	
CA4.1	0.796	
CA4.2	0.705	
SE1.1		0.696
SE1.2		0.692
SE2.1		0.696
SE2.2		0.749
SE3.1		0.805
SE3.2		0.730
SE4.1		0.704
SE4.2		0.831
SPE1.1		0.808
SPE1.2		0.685
SPE2.2		0.765
SPE3.1		0.695
SPE3.2		0.703
SPE4.2		0.543
SPE5.1		0.748
SPE5.2		0.802

Sumber: Data primer hasil penelitian yang diolah dengan SmartPLS, 2025

b. Composite Realibilty

Selanjutnya, untuk melihat serta menilai *internal consistency reliability* dalam model pengukuran reflektif, dilakukan evaluasi terhadap dua indikator reliabilitas utama yang terdiri dari *Composite Reliability* (CR) dan *Cronbach's Alpha* (CA). Menurut (Hair Jr. et al., 2021) batas nilai yang dianggap ideal untuk nilai CR antara 0,70, sedangkan untuk *Cronbach's Alpha* (CA): 0.70 hingga 0.90. Adapun tabel nilai *Composite Reliability* adalah sebagai berikut.

Tabel 4. Data Hasil Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach Alpha (CA)	Composite Reliability (CR)	Keterangan
Career Adaptability (X1)	0.898	0.918	Reliabel
Self-Perceived Employability (Y)	0.867	0.896	Reliabel
System Ecology (X2)	0.885	0.906	Reliabel

Sumber: Data primer hasil penelitian yang diolah dengan SmartPLS, 2025

Hasil yang diperoleh dari evaluasi *Composite Reliability* (CR) dan *Cronbach's Alpha* (CA) yang menunjukkan hasil nilai ketiga variabel memiliki nilai di atas 0.70, dimulai dari

variabel *Career Adaptability* dengan CA 0.898 dan CR 0.918, variabel *Self-Perceived Employability* dengan CA 0.867 dan CR 0.896, dan Variabel System Ecology dengan CA 0.885 dan CR 0.906. dengan demikian, seluruh konstruk dalam penelitian ini terbukti Reliabel.

Selanjutnya yaitu nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk setiap konstruk. Batas nilai untuk *Average Variance Extracted* adalah  $\geq 0,50$  yang menunjukkan bahwa konstruk telah memiliki validitas konvergen yang memadai, batas nilai ini ditentukan berdasarkan ketentuan langsung dari standar analisis PLS-SEM. Berikut hasil pengelolahan data menggunakan uji AVE.

Tabel 5. Data Hasil Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Career Adaptability (X1)	0.584	Valid
Self-Perceived Employability (Y)	0.523	Valid
System Ecology (X2)	0.547	Valid

Sumber: Data primer hasil penelitian yang diolah dengan SmartPLS, 2025

Hasil yang diperoleh menunjukkan seluruh konstruk memiliki nilai  $\geq 0.50$ , dimulai dari variabel *Career Adaptability* dengan AVE 0.584, variabel *Self-Perceived Employability* dengan AVE 0.523, dan Variabel System Ecology dengan AVE 0.547. Berdasarkan hasil tersebut semua sub-indikator dapat disimpulkan memenuhi kriteria sehingga seluruh Sub-indikator dapat dianggap dinyatakan Valid konvergen sehingga Sub-indikator dapat digunakan untuk tahap berikutnya.

#### b. *Discriminant Validity*

Untuk mengukur *Discriminant Validity* menggunakan 2 pengukuran yang terdiri dari uji *Cross Loading* terlebih dahulu kemudian untuk memperoleh hasil yang lebih signifikan dilakukan uji menggunakan *Fornell-Larcker Criterion*.

Tabel 6. Data Hasil Cross Loading

	Career Adaptability (X1)	Self-Perceived Employability (Y)	System Ecology (X2)
CA1.1	0.735	0.336	0.192
CA1.2	0.807	0.453	0.144
CA2.1	0.797	0.354	0.123
CA2.2	0.797	0.416	0.227
CA3.1	0.725	0.352	0.111
CA3.2	0.745	0.381	0.253
CA4.1	0.796	0.362	0.028
CA4.2	0.705	0.360	0.150
SE1.1	0.119	0.201	0.696
SE1.2	0.106	0.211	0.692
SE2.1	-0.024	0.152	0.696
SE2.2	0.044	0.203	0.749
SE3.1	0.189	0.288	0.805
SE3.2	0.140	0.377	0.730
SE4.1	0.226	0.248	0.704
SE4.2	0.247	0.418	0.831
SPE1.1	0.446	0.808	0.179
SPE1.2	0.264	0.685	0.275
SPE2.2	0.364	0.765	0.281
SPE3.1	0.304	0.695	0.361
SPE3.2	0.225	0.703	0.342
SPE4.2	0.265	0.543	0.230
SPE5.1	0.443	0.748	0.245
SPE5.2	0.479	0.802	0.289

Sumber: Data primer hasil penelitian yang diolah dengan SmartPLS, 2025

Uji cross loading diatas menunjukkan setiap sub-indikator memiliki loading yang tertinggi pada konstruknya masing-masing apabila dibandingkan dengan konstruk lain. Itu berarti masing-masing sub-indikator tersebut sudah merepresentasikan variabelnya masing-masing daripada variabel lain, dan hasil cross loading ini menegaskan bahwa tidak terjadi interferensi pengukuran antar konstruk.

Selanjutnya *Discriminant Validity* juga dievaluasi menggunakan *Fornell-Larcker Criterion* yang memiliki fokus berbeda yaitu menilai validitas diskriminan pada level konstruk secara menyeluruh, melalui perbandingan akar kuadrat AVE suatu konstruk terhadap hubungan konstruk tersebut dengan konstruk lain.

Tabel 7. Data Hasil Fornell-Larcker Criterion

	Career Adaptability (X1)	Self-Perceived Employability (Y)	System Ecology (X2)
Career Adaptability (X1)	0.764		
Self-Perceived Employability (Y)	0.497	0.723	
System Ecology (X2)	0.203	0.377	0.740

Sumber: Data primer hasil penelitian yang diolah dengan SmartPLS, 2025

Hasil di atas terlihat bahwa akar kuadrat AVE pada masing-masing konstruk lebih besar daripada pengaruhnya dengan konstruk lain. Variabel *Career Adaptability* (X1) memiliki nilai 0.764 yang menunjukkan nilai paling tinggi jika dibandingkan dengan variabel laten lain yang berada dalam satu kolom. Begitu juga dengan variabel *Self-Perceived Employability* (Y) memiliki nilai 0.723 dan variabel *System Ecology* (X2) dengan nilai 0.740, yang menunjukkan nilai paling tinggi jika dibandingkan dengan variabel laten lain yang berada dalam satu kolom. Hal ini menegaskan bahwa setiap konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik, dengan kata lain yaitu tiap-tiap sub-indikator pada masing-masing konstruk lebih kuat hubungannya dengan konstruknya sendiri dibandingkan konstruk lain.

### Pengujian Model Structural (*Inner Model*)

#### a. *Coefficient of Dereminant* (R Square)

Dalam pendekatan PLS, tahapan penilaian model penelitian dimulai dengan mengamati nilai *Coefficient of Dereminant* atau R-Square ( $R^2$ ) pada setiap variabel laten dependen. Adapun hasil estimasi nilai R-Square dengan metode PLS ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 8. Nilai R-Square ( $R^2$ )

Variabel	R-Square
<i>Self-Perceived Employability</i> (Y)	0.326

Sumber: Data primer hasil penelitian yang diolah dengan SmartPLS, 2025

Hasil analisis *Coefficient of Dereminant* atau R-Square ( $R^2$ ) diperoleh nilai R-Square untuk variabel *Self-Perceived Employability* (Y) sebagai variabel endogen diperoleh sebesar 0.326 yang menunjukkan bahwa variabel-variabel eksogen yakni *Career Adaptability* (X1) dan *System Ecology* (X2) dalam model mampu menjelaskan varians pada *Self-Perceived Employability* (Y) sebesar 32.6%, sedangkan sisanya sebesar 67.4% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai ini termasuk dalam kategori lemah menuju moderat, apabila merujuk pada standar Chin (1998), nilai  $> 0.67$  mencerminkan nilai subtansial atau kuat, nilai 0.33 mencerminkan nilai moderat, dan nilai 0.19 mencerminkan nilai lemah (Garson, 2016).

Dengan kata lain, nilai  $R^2$  yang sebesar 0,326 ini menunjukkan bahwa model hanya mampu menjelaskan 32,6% variasi Self-Perceived Employability. Artinya, masih terdapat sekitar 67,4% faktor lain di luar model ini, seperti pengalaman magang, dukungan Career Development Center (CDC), dan faktor psikologis seperti *psychological capital* atau *career motivation*, yang dapat memengaruhi employability alumni. Hal ini menjadi peluang untuk penelitian lanjutan. Dengan demikian, model ini memiliki daya jelaskan yang cukup, meskipun masih terdapat ruang untuk menambahkan variabel lain guna meningkatkan kekuatan model.

Namun keterbatasan daya jelaskan ini mengindikasikan bahwa terdapat variabel-variabel lain penting yang berpotensi memberikan kontribusi signifikan, terkait faktor psikologis seperti *psychological capital* yang meliputi *self-efficacy*, *hope*, *resilience*, dan *optimism* yang berpengaruh kuat terhadap persepsi individu mengenai kemampuan dan peluang kariernya. Oleh karena itu, peneliti perlu menegaskan keterbatasan ini dalam bagian diskusi serta mempertimbangkan untuk memasukkan variabel-variabel tersebut dalam penelitian selanjutnya agar model memperoleh daya jelaskan yang lebih komprehensif dan kuat.

#### b. Path Coefficient

Nilai *Path Coefficient* diperoleh dari hasil estimasi PLS-SEM Algorithm dan nilai tersebut menunjukkan pengaruh yang diberikan setiap variabel independen terhadap variabel dependen bernilai positif atau negative, serta menunjukkan seberapa besar kontribusinya. Berikut hasil estimasi *Path Coefficient* ditampilkan pada tabel di bawah.

Tabel 9. Hasil Uji Path Coefficient

Hubungan Antar Variabel	Path Coefficient
<i>Career Adaptability</i> (X1) → <i>Self-Perceived Employability</i> (Y)	0.438
<i>System Ecology</i> (X2) → <i>Self-Perceived Employability</i> (Y)	0.288

Sumber: Data primer hasil penelitian yang diolah dengan SmartPLS, 2025

Merujuk pada rentan nilai (Hair Jr. et al., 2021) yang menyatakan bahwa nilai *path coefficient* mengevaluasi kekuatan dan signifikansi hubungan jalur dalam model struktural dengan batas 0 sampai 1. Apabila dilihat hasil uji *Path Coefficient*, variabel *Career Adaptability* (X1) memiliki koefisien jalur sebesar 0.438 terhadap variabel *Self-Perceived Employability* (Y), sehingga dapat diidentifikasi bahwa *Career Adaptability* (X1) berpengaruh Positif terhadap *Self-Perceived Employability* (Y). Sementara itu, variabel *System Ecology* (X2) menunjukkan koefisien jalur sebesar 0.288 terhadap variabel *Self-Perceived Employability* (Y), hal ini juga menunjukkan nilai yang Positif namun lebih rendah dibandingkan pengaruh *Career Adaptability* (X1). Sehingga hasil uji *Path Coefficient* ini menggambarkan bahwa kedua variabel eksogen yakni *Career Adaptability* (X1) dan *System Ecology* (X2) secara bersama-sama berperan dalam meningkatkan variabel endogen *Self-Perceived Employability* (Y), dengan *Career Adaptability* (X1) sebagai prediktor dominannya.

#### c. Uji Signifikansi

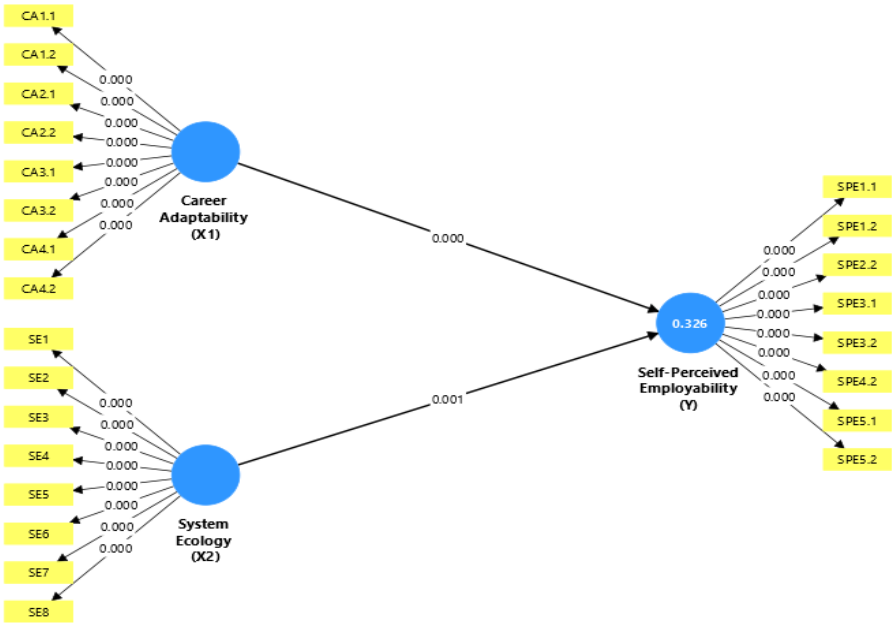
Dalam pendekatan PLS-SEM, pengujian signifikansi diperoleh melalui prosedur *Bootstrapping* dengan bantuan aplikasi SmartPLS versi 4 yang menghasilkan nilai *t-value* dan *p-value*. Kedua nilai tersebut dibandingkan dengan nilai batas kritis yang berlaku, yaitu berdasarkan batas kritis (Hair Jr. et al., 2021) yang menyatakan bahwa suatu hubungan antar variabel eksogen dan variabel endogen dinyatakan signifikan atau berpengaruh apabila *t-value* melebihi 1.96 pada tingkat signifikansi 5% (*two-tailed*), yang setara dengan taraf kepercayaan sebesar 95%. Sementara itu, pada penelitian ini kriteria *p-value* yang digunakan adalah 5% atau *p-value* < 0.05, sehingga dapat ditentukan apakah hubungan antar variabel laten yang diasumsikan dalam model penelitian ini dapat dinyatakan signifikan. Adapun hasil uji signifikansi melalui prosedur *Bootstrapping* disajikan pada tabel berikut.

Tabel 10: Hasil Uji T-Value & P-Value (Bootstrapping)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	T-Value	P-Value
Career Adaptability (X1) → Self- Perceived Employability (Y)	0.438	0.452	4.637	0.000
System Ecology (X2) → Self- Perceived Employability (Y)	0.288	0.304	3.255	0.001

Sumber: Data primer hasil penelitian yang diolah dengan SmartPLS, 2025

Hasil analisis mengidentifikasi bahwa variabel *Career Adaptability* (X1) terhadap variabel *Self- Perceived Employability* (Y) menunjukkan nilai *original sample* (O) sebesar 0.438 dengan nilai *t-value* sebesar 4.637 dan *p-value* sebesar 0.000. Hasil ini mengindikasikan bahwa *Career Adaptability* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Self- Perceived Employability* (Y). Selanjutnya, variabel *System Ecology* (X2) terhadap variabel *Self- Perceived Employability* (Y) menghasilkan nilai *t-statistic* sebesar 3.255 dan *p-value* sebesar 0.001 yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari *System Ecology* (X2) terhadap *Self- Perceived Employability* (Y).



Sumber: Data primer hasil penelitian yang diolah dengan SmartPLS, 2025

Gambar 9. Model Struktural Pengujian Hipotesis (Bootstrapping)

d. Uji Hipotesis

Terakhir yaitu pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh antara variabel-variabel eksogen yakni *Career Adaptability* (X1) dan *System Ecology* (X2) dengan variabel endogen yaitu *Self- Perceived Employability* (Y) dalam model struktural signifikan atau tidak.

- 1) Hipotesis 1 (H1): *Career Adaptability* (X1) berpengaruh positif terhadap *Self-Perceived Employability* (Y) alumni dibuktikan oleh nilai *path coefficient* 0.438 ( $0 > 0.438 < 1$ ) dengan *t-value*  $4.637 > 1.96$  dan *p-value*  $0.000 < 0.05$ . Hasil ini mengindikasikan bahwa *Career Adaptability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Self-Perceived Employability*, sehingga  $H_1$  diterima.
- 2) Hipotesis 2 (H2): *Career Adaptability* (X1) berpengaruh positif terhadap *Self-Perceived Employability* (Y) alumni, hal ini dibuktikan oleh nilai *path coefficient* 0.288 ( $0 > 0.288 < 1$ ) dengan *t-value*  $3.255 > 1.96$  dan *p-value*  $0.001 < 0.05$ . Hasil ini mengindikasikan

bahwa Career Adaptability berpengaruh positif dan signifikan terhadap Self-Perceived Employability, sehingga  $H_1$  diterima.

- 3) Hipotesis 3 ( $H_3$ ): Career Adaptability (X1) dan System Ecology (X2) berpengaruh positif terhadap Self-Perceived Employability (Y) alumni, hal ini dibuktikan pengujian model struktural dengan melihat nilai  $t$ -value dan  $p$ -value secara keseluruhan, baik Career Adaptability (X1) dan System Ecology (X2) terbukti Berpengaruh Positif terhadap Self-Perceived Employability atau persepsi alumni terhadap kemampuan dirinya sendiri. Dengan kata lain,  $H_3$  Diterima.
- 4) Hipotesis Nol ( $H_0$ ): Career Adaptability (X1) dan System Ecology (X2) tidak berpengaruh positif terhadap Self-Perceived Employability (Y) alumni, karena baik Career Adaptability (X1) maupun System Ecology (X2) terbukti memiliki Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Self-Perceived hal ini dibuktikan. Sehingga  $H_0$  Ditolak.

### Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam pembahasan mengenai hasil penelitian ini, disertakan hasil kesimpulan dari jawaban wawancara tertulis semi terstruktur. Dari hasil penelitian mengenai tingkat Self-Perceived Employability alumni Prodi Ilmu Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang menunjukkan bahwa tingkat Self-Perceived Employability alumni Prodi Ilmu Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang berada pada kategori sangat tinggi (grand mean 4,2475 atau 84,95%). Hal ini menggambarkan keyakinan alumni terhadap kemampuan mereka dalam memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan karier di dunia kerja. Gambaran kuantitatif ini sejalan dengan pernyataan alumni melalui wawancara tertulis semi terstruktur yang menekankan pentingnya keterampilan digital, komunikasi, serta pembelajaran sepanjang hayat. Alumni menyebutkan bahwa keterampilan yang diperoleh selama kuliah masih relevan untuk bersaing, meskipun aspek jejaring profesional belum sepenuhnya optimal. Beberapa alumni aktif membangun jaringan melalui seminar dan komunitas, sementara yang lain mengandalkan relasi dosen dan sesama alumni, sehingga menunjukkan adanya kesenjangan antara kepercayaan diri individu dan keterhubungan profesional.

Kemudian selanjutnya pada temuan PLS-SEM menunjukkan bahwa Career Adaptability (X1) dan System Ecology (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap Self-Perceived Employability (Y). Hal ini dikuatkan oleh pengalaman alumni melalui wawancara tertulis semi terstruktur yang menggambarkan bagaimana kemampuan beradaptasi terhadap perubahan sistem kerja, seperti transisi dari katalog manual ke otomasi SLiMS, mendorong mereka untuk belajar dan menambah keterampilan baru. Alumni juga menegaskan bahwa dukungan eksternal, terutama dari keluarga, teman, dan dosen, memberikan motivasi emosional, informasi lowongan kerja, serta dorongan untuk tetap percaya diri menghadapi pasar kerja. Meski demikian, sebagian alumni juga menekankan pentingnya kemandirian dan inisiatif pribadi, sehingga menunjukkan bahwa employability terbentuk melalui sinergi antara faktor internal dan eksternal.

Di sisi lain, meskipun secara konseptual System Ecology mencakup peran lembaga seperti Career Development Center (CDC), melalui wawancara tertulis semi terstruktur mengungkapkan bahwa kontribusi CDC UIN Raden Fatah Palembang belum dirasakan secara nyata oleh alumni. Sebagian besar alumni justru menilai pengalaman magang, kegiatan organisasi, serta relasi dosen lebih dominan dalam membentuk employability mereka. Kondisi ini menunjukkan adanya celah antara potensi strategis CDC sebagai faktor eksternal dengan implementasi program yang belum maksimal.

Meskipun Career Development Center (CDC) UIN Raden Fatah Palembang telah menjadi bagian dari dukungan institusional bagi mahasiswa dan alumni, sebagian besar responden mengaku belum merasakan manfaat langsung dari keberadaannya. Kondisi ini menunjukkan bahwa peran CDC masih belum optimal dalam membantu alumni mempersiapkan diri menghadapi pasar kerja. Untuk itu, CDC perlu memperluas fungsi

pembinaannya melalui kegiatan seperti pelatihan soft skills, bimbingan karier, penulisan CV profesional, serta memperkuat jejaring kerja sama dengan lembaga dan instansi pengguna lulusan. Optimalisasi peran CDC diharapkan dapat memperkuat sinergi antara faktor internal (adaptasi karier) dan faktor eksternal (dukungan sistem ekologi) dalam meningkatkan *self-perceived employability* alumni.

Meskipun Career Development Center (CDC) UIN Raden Fatah Palembang merupakan unit strategis yang seharusnya berperan dalam memfasilitasi transisi mahasiswa dan alumni menuju dunia kerja, temuan penelitian menunjukkan bahwa perannya belum signifikan dalam meningkatkan *self-perceived employability* alumni. Hal ini terlihat dari rendahnya pemanfaatan layanan CDC dan minimnya pengalaman langsung responden terhadap program pembinaan karier yang disediakan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa fungsi CDC masih belum optimal baik dari sisi sosialisasi program, ketersediaan layanan, maupun kedekatan dengan kebutuhan riil pasar kerja.

Agar perannya lebih berdampak, CDC perlu memperluas dan mengintensifkan program seperti pelatihan *soft skills*, bimbingan karier terpandu, pendampingan penulisan CV profesional, *mock interview*, serta memperkuat jejaring kerja sama dengan dunia industri dan instansi pengguna lulusan. Optimalisasi peran CDC ini berpotensi menjadi rekomendasi kebijakan penting bagi UIN Raden Fatah karena dapat memperkuat sinergi faktor internal, seperti adaptasi karier alumni dengan faktor eksternal berupa dukungan ekosistem, sehingga secara langsung mampu meningkatkan kesiapan dan persepsi *employability* lulusan.

Kemudian, analisis kebutuhan keterampilan alumni juga memperlihatkan bahwa meskipun *employability* mereka sudah tinggi, ada keterampilan praktis yang perlu diperkuat agar lebih sesuai dengan tuntutan dunia kerja. Alumni pustakawan menekankan keterampilan komunikasi, layanan publik, dan digitalisasi seperti otomasi perpustakaan dan penguasaan AI tools. Alumni non-pustakawan menyoroti kebutuhan pada manajemen, statistik, dan desain konten digital, sementara alumni yang belum bekerja menekankan pentingnya pelatihan digital, public speaking, serta jejaring sosial. Hal ini menegaskan bahwa *Career Adaptability* berperan dalam memacu alumni untuk terus mengembangkan diri, sementara *System Ecology* menyediakan dukungan sosial dan peluang akses untuk menumbuhkan rasa percaya diri dan kesiapan kerja.

Sehingga berdasarkan analisis dari hasil wawancara dilakukan dengan pertanyaan terbuka, ditemukan tiga aspek utama yang mempengaruhi persepsi karier alumni, yaitu:

1. Dukungan sosial, berupa motivasi dan bantuan dari keluarga dalam mencari pekerjaan. Selain itu, dukungan sosial juga mencakup motivasi, arahan, dan bantuan praktis yang diberikan oleh teman maupun dosen dalam proses pencarian kerja, yang berperan dalam meningkatkan kepercayaan diri dan kesiapan karier alumni.
2. Inisiatif belajar mandiri, ditunjukkan melalui partisipasi alumni dalam pelatihan digital dan peningkatan keterampilan AI secara mandiri. Ini juga terlihat dari upaya alumni mengikuti pembelajaran digital, kursus daring sebagai bentuk adaptasi menghadapi tuntutan pasar kerja modern.
3. Keterbatasan jejaring profesional, di mana sebagian alumni masih mengandalkan relasi informal dan belum aktif dalam jaringan karier formal seperti komunitas profesional, platform *networking*, atau kegiatan yang disediakan institusi.

Ketiga aspek ini memperkuat hasil kuantitatif bahwa *employability* tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan adaptasi karier, tetapi juga oleh dukungan sosial dan jaringan profesional.

Secara keseluruhan, kombinasi data kuantitatif dan wawancara memperlihatkan bahwa alumni memiliki *employability* yang tinggi, dipengaruhi oleh kemampuan adaptasi karier serta dukungan sistem ekologi sosial. Namun, masih terdapat ruang untuk penguatan, terutama dalam membangun jejaring profesional dan memperdalam keterampilan praktis agar lebih responsif terhadap dinamika dunia kerja era digital.

#### D. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan mengenai Self-Perceived Employability (SPE) alumni Program Studi Ilmu Perpustakaan UIN Raden Fatah dari perspektif Career Adaptability dan System Ecology, dapat diperoleh kesimpulan bahwa alumni memiliki tingkat SPE yang sangat tinggi, ini menunjukkan rasa percaya diri dalam mencapai, mengembangkan, dan mempertahankan karier. Alumni termasuk aktif dalam mempelajari keterampilan baru, namun perlu meningkatkan jejaring profesional. Hasil wawancara mendukung bahwa pengalaman magang, pembelajaran berkelanjutan, dan interaksi sosial/profesional memperkuat kemampuan mereka. Career Adaptability dan System Ecology terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap SPE, baik secara individu maupun bersama-sama. Selain itu, faktor pendukung seperti peran Career Development Center (CDC) dan kebutuhan keterampilan alumni juga penting, namun peran Career Development Center (CDC) UIN Raden Fatah Palembang dalam meningkatkan Self-Perceived Employability alumni saat ini masih terbatas. serta beberapa keterampilan baru yang begitu sangat dibutuhkan untuk memasuki dunia kerja seperti desain grafis dan penggunaan AI masih belum sepenuhnya tercakup dalam kurikulum.

Sehingga peneliti menyarankan kepada Alumni untuk terus mengembangkan kemampuan adaptasi karier, kepercayaan diri, dan jejaring sosial, sementara Program Studi dan CDC dapat meningkatkan program magang, pelatihan, workshop profesional, pengembangan mata kuliah baru (desain grafis, editing digital, AI tools), serta memperluas jejaring alumni dan hubungan industri. Peneliti juga menyarankan kepada penelitian selanjutnya untuk mengeksplorasi memengaruhi Self-Perceived Employability lebih mendalam lagi dengan mengangkat serta topik yang menjadi kelemahan dalam penelitian, seperti kemampuan digital, soft skills, dan peluang karier di era transformasi digital, dengan pendekatan kualitatif yang lebih mendalam untuk memahami pengalaman alumni secara komprehensif.

#### Referensi

- Chen, H., Fang, T., Liu, F., Pang, L., Wen, Y., Chen, S., & Gu, X. (2020). Career adaptability research: A literature review with scientific knowledge mapping in web of science. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(16), 1–21. <https://doi.org/10.3390/ijerph17165986>
- Coelho, M. J., & Martins, H. (2022). The future of soft skills development: A systematic review of the literature of the digital training practices for soft skills. *Journal of E-Learning and Knowledge Society*, 18(2), 78–85.
- Garson, G. D. (2016). *PARTIAL LEAST SQUARES: Regression & Structural Equation Models*. Statistical Associates Publishing.
- Hafid, M., & Hasanah, U. (2016). Persepsi lingkungan kerja psikologis terhadap kepuasan kerja. *Journal An-Nafs*, 1(2). <https://core.ac.uk/download/pdf/228869889.pdf>
- Hair Jr., J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A Workbook* (2nd ed.). Springer Nature. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
- Muhamad, F. S. (2023). *IMPLEMENTASI TEORI EKOLOGI BRONFENBRENNER DALAM MEMBANGUN MOTIVASI BELAJAR SISWA DI MTs. PAKIS CILONGOK* [Skripsi, UIN Prof. K. H. Saifuddin Zuhri]. <https://repository.uinsaizu.ac.id/19165/>
- Niu, Y., Xu, X., Zhu, Y., & Hunter-Johnson, Y. (2022). Exploring Self-perceived Employability and Its Determinants Among International Students in the United States. *Journal of Comparative & International Higher Education*, 14(1), 6–22. <https://doi.org/10.32674/jcihe.v14i1.3027>



- Noori, M. I., & Azmi, F. T. (2021). Students Perceived Employability: A Systematic Literature Search and Bibliometric Analysis. *Eurasian Journal of Business and Economics*, 14(28), 37–56. <https://doi.org/10.17015/ejbe.2021.028.03>
- Nugroho, S. A., & Fajrianthi, F. (2021). Pengaruh Career Adaptability dan Psychological Capital terhadap Self-Perceived Employability pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(1), 520–531. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i1.26690>
- Othman, Y. H., & Yusuff, M. S. S. (2022). Assessing Reliability and Validity of Attitude Construct Using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). *International Journal of Academic*, 12(5), 378–385. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v12-i5/13289>
- Panjaitan, Y. J., & Sahrah, A. (2023). Adaptasi Career Adapt-Abilities–Short Form Ke Versi Indonesia. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 7(2), 1421–1431. <https://doi.org/10.58258/jisip.v7i2.4935/http>
- Rahma, A., Priyatama, A. N., & Kusumawati, R. N. (2023). Career Adaptability dan Self Perceived Employability pada Mahasiswa Magang. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 8(1), 49–59. <https://doi.org/10.24176/perseptual.v8i1.7571>
- Rasoolimanes, S. M., & Ali, F. (2019). Partial least squares – structural equation modeling in hospitality and tourism. *Journal of Hospitality and Tourism Technology*, 9(3), 238–248. <https://doi.org/10.1108/JHTT-10-2018-142>
- Räty, H., Hytti, U., Kasanen, K., Komulainen, K., Siivonen, P., & Kozlinska, I. (2020). Perceived employability and ability self among Finnish university students. *European Journal of Psychology of Education*, 35(4), 975–993. <https://doi.org/10.1007/s10212-019-00451-7>
- 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>
- Sakaki, J. (2022). A Review of Research on Perceived Employability and Its Consequences. *International Journal of Accounting and Financial Reporting*, 12(4), 18. <https://doi.org/10.5296/ijafr.v12i4.20595>
- Salsabila, U. H. (2018). TEORI EKOLOGI BRONFENBRENNER SEBAGAI SEBUAH PENDEKATAN DALAM PENGEMBANGAN KURIKULUM PENDIDIKAN AGAMA ISLAM. *AL-MANAR : Jurnal Komunikasi Dan Pendidikan Islam*, 7(1), 139–158.