

PENGARUH KEBIJAKAN REKRUTMEN GURU CPNS TERHADAP KECEMASAN KARIR MAHASISWA MELALUI *EMPLOYABILITY*

Ilham Fajar Ramadani¹, Puspaningrum Aprilia Rahmawati²

^{1,2}Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Indonesia.

240101110148@student.uin-malang.ac.id

Abstract: Continuous changes in teacher recruitment policies, ranging from the suspension of the Civil Servant Candidate (CPNS) recruitment pathway to its transition to the Government Employees with Work Agreements (PPPK) scheme, have created systemic uncertainty that may contribute to career anxiety among education students. This study aims to examine the effect of education students' perceptions of CPNS teacher recruitment policies on their career anxiety, with employability serving as a mediating variable. This study employed a quantitative associative approach using a purposive sampling technique involving 42 active education students in Dinoyo, Malang City, Indonesia. Data were collected through a five-point Likert scale questionnaire and analyzed using linear regression and the Sobel test. The results indicate that perceptions of teacher recruitment policies have a significant negative effect on career anxiety ($B = -0.439, p < 0.001$), suggesting that the more positive students' perceptions of teacher recruitment policies, the lower their level of career anxiety. Furthermore, perceptions of teacher recruitment policies have a significant positive effect on employability ($B = 0.222, p < 0.001$). Although employability does not have a significant partial effect on career anxiety ($p = 0.628$), the simultaneous analysis shows that both variables significantly influence career anxiety. The Sobel test further confirms that employability significantly mediates the relationship between perceptions of teacher recruitment policies and career anxiety ($t = 2.603, p = 0.004$).

Keywords: recruitment policy; career anxiety; employability; influence.

Abstrak: Perubahan kebijakan rekrutmen guru yang terus berganti, mulai dari penghentian jalur CPNS hingga pengalihan ke skema PPPK, menciptakan ketidakpastian sistemik yang berpotensi membentuk kecemasan karir di kalangan mahasiswa pendidikan. Penelitian ini bertujuan mengkaji pengaruh persepsi kebijakan rekrutmen guru CPNS terhadap kecemasan karir mahasiswa pendidikan dengan *employability* sebagai variabel mediasi. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif dengan teknik *purposive sampling* terhadap 42 responden mahasiswa aktif di Dinoyo, Kota Malang. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner skala *Likert* 1–5, kemudian dianalisis menggunakan uji regresi linear dan *Sobel test*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi kebijakan rekrutmen guru berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kecemasan karir ($B = -0,439$; sig. = 0,000), artinya semakin positif persepsi mahasiswa terhadap kebijakan rekrutmen guru, semakin rendah tingkat kecemasan karir yang dialami. Persepsi kebijakan juga berpengaruh signifikan dan positif terhadap *employability* ($B = 0,222$; sig. = 0,000). Secara parsial, *employability* tidak berpengaruh signifikan terhadap kecemasan karir (sig. = 0,628), namun secara simultan kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kecemasan karir. Hasil *Sobel test* membuktikan bahwa *employability* secara signifikan memediasi hubungan antara persepsi kebijakan dan kecemasan karir ($t = 2,603 > 1,96$; $p = 0,004$).

Kata Kunci: kebijakan rekrutmen; kecemasan karir; kesiapan kerja; pengaruh.

PENDAHULUAN

Rekrutmen guru dengan jalur Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) menghadapi perubahan besar sejak diterbitkannya regulasi Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Peralihan sementara rekrutmen guru dari jalur CPNS ke skema PPPK terjadi secara resmi dengan adanya kebijakan tersebut. Dinamika ini bukan pertama kali terjadi, regulasi rekrutmen guru kerap berganti dari sisi formasi, standar kriteria, hingga mekanisme seleksi sehingga menimbulkan ketidakpastian sistemik dalam tata kelola tenaga pendidik (Adzhar & Nirmala, 2025; Widayat, 2022). Di sisi lain, skema PPPK yang berbasis kontrak dinilai belum mampu menjawab kebutuhan distribusi guru secara merata (Rahmanti, 2022; Syahputra, 2024). Mengingat orientasi rekrutmennya lebih mengutamakan guru honorer lama sehingga berpotensi menutup akses bagi guru-guru yang baru (Raihanuddin dkk., 2025; Wahyuningtyas & Lutfiana, 2023).

Kondisi tersebut berdampak pada mahasiswa di bidang Pendidikan dan Keguruan sebagai calon guru untuk mempersiapkan karir di sektor pendidikan. Ketidakjelasan arah kebijakan rekrutmen guru mulai dari penghentian jalur CPNS, ketidakpastian skema PPPK hingga munculnya wacana pengalihan ke jalur CPNS berpotensi membentuk kecemasan karir pada para mahasiswa di bidang Pendidikan dan Keguruan. Kecemasan ini relevan untuk dikaji lebih lanjut karena dapat memengaruhi motivasi belajar, kesiapan kerja (*employability*), komitmen mahasiswa terhadap profesi guru setelah menyelesaikan studi di bidang Pendidikan dan Keguruan (Rivansyah & Alrefi, 2025; Nuri dkk., 2025). Fenomena perubahan kebijakan rekrutmen guru CPNS dapat membentuk persepsi mahasiswa terhadap kebijakan rekrutmen guru CPNS, yaitu penilaian penilaian kognitif individu terhadap kualitas dan implementasi tersebut.

Alias dkk. (2019) menyatakan, keberhasilan penerapan kebijakan dipengaruhi oleh empat faktor utama yang meliputi tingkat proaktif dari seorang pembuat kebijakan, pengetahuan pembuat kebijakan, dukungan terhadap penerapan kebijakan, dan dedikasi pembuat kebijakan. Keempat faktor tersebut juga menyangkut beberapa dimensi seperti ketekunan (*perseverance*), standar operasional (*standard of operating*), kemampuan melaksanakan (*ability to per-form*), proaktif (*proactive*), suportif (*supportive*),

dan pengetahuan (*knowledge*). Kondisi tersebut bisa terjadi karena masih terdapat ketidakjelasan sistem rekrutmen guru CPNS, seperti perubahan mekanisme seleksi serta ketidakpastian kebijakan pengangkatan guru (Andina & Arifa, 2021).

Adanya ketidakpastian tersebut memerlukan kapasitas individu yang mampu merespon dinamika karir secara adaptif. *Employability* merupakan konsep yang relevan untuk menjelaskannya. Menurut Pool & John (2007), *employability* merupakan kemampuan individu dalam mendapatkan pekerjaan berdasarkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan cara individu menggunakan potensi sekaligus menampilkannya. Lebih lanjut, Pool & John (2007) mendefinisikan *employability* sebagai seperangkat kemampuan, wawasan, pemahaman, dan kepribadian yang mampu membuat individu memperoleh dan mempertahankan pekerjaan sehingga mampu mencapai keberhasilan dan kepuasan. Audi (2025) membagi *employability* ke dalam beberapa dimensi, yaitu atribut kepribadian, pemahaman, keterampilan, dan ilmu pengetahuan yang kemudian diadopsi sebagai tolak ukur tingkat kesiapan kerja mahasiswa pendidikan.

Tingkat *employability* berpengaruh terhadap cara individu dalam memandang dan menghadapi ketidakpastian karirnya, termasuk kecemasan pribadi terhadap pekerjaan di masa depan. Secara umum kecemasan digambarkan sebagai rasa takut yang muncul atas respon terhadap kurangnya kemampuan dalam mengatasi potensi ancaman yang teridentifikasi. Carleton (2012) membagi kecemasan menjadi tiga yakni fisiologis, kognitif (interpretasi rangsangan lingkungan), dan perilaku (respons terhadap ancaman). Dalam konteks kecemasan karir, Tsai dkk. (2017) mendefinisikannya sebagai keadaan ketika individu merasa ragu, bimbang, serta kesulitan memutuskan karir di masa depan. Kecemasan karier pada penelitian ini diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Tsai dkk. (2017) berdasarkan teori kecemasan Goodstein (1995) yang mencakup empat dimensi, yaitu:

- 1) *Personal Ability* merupakan kemampuan individu untuk mendapatkan dan mengembangkan tingkat keterampilan dalam bekerja.
- 2) *Irrational Beliefs About Employment* merupakan pemikiran yang tidak logis dan diyakini secara terus-menerus oleh seseorang mengenai pekerjaan yang akan dihadapi, terutama terkait berbagai kesulitan atau hambatan yang diperkirakan akan

muncul ketika lulusan universitas memasuki dunia kerja.

- 3) *Employment environment* yakni kekhawatiran individu terhadap kurangnya informasi mengenai dunia kerja, seperti kondisi ekonomi, tingkat pendapatan, maupun dinamika ketenagakerjaan yang dianggap tidak sesuai dengan harapan atau ekspektasi.
- 4) *Professional Education Training* merupakan pemahaman fungsional berkenaan dengan aspek keterampilan profesional individu dalam rangka mengetahui tujuan karir secara faktual.

Penelitian terdahulu oleh Muqarrama dkk. (2022) telah menganalisis faktor kecemasan karir yang dialami mahasiswa, meliputi dunia kerja yang kompetitif, ketidakpastian pada lapangan kerja, dan resistensi terhadap perubahan teknologi. Penelitian Ghita dkk. (2026) dan Surya dkk. (2025) membahas faktor internal sebagai penyebab kecemasan karir mahasiswa yaitu efikasi diri dan ekspektasi karir. Semakin meningkat efikasi diri mahasiswa, semakin menurun potensi kecemasan karir yang dialami. Semakin meningkat ekspektasi karir pada mahasiswa, turut meningkat pula kecemasan karir yang dapat terjadi. Penelitian Yue dkk. (2023) menyatakan bahwa kebijakan dapat memunculkan kecemasan kerja akibat perubahan tuntutan pekerjaan, ketidakpastian peran, tekanan evaluasi kinerja, dimana persepsi terhadap kebijakan menjadi penentu utama kecemasan.

Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kebijakan turut berpotensi memengaruhi kecemasan karir para mahasiswa. Dalam konteks pendidikan, kecemasan dapat muncul akibat ketidakpastian serta berbagai kendala dalam kebijakan rekrutmen guru (Andina & Arifa, 2021). Beberapa dari penelitian terdahulu telah menganalisis berbagai kelemahan kebijakan rekrutmen guru, seperti penyerapan lulusan PPG yang belum optimal, persoalan administratif dalam tahap seleksi, keterbatasan kuota pendaftaran, serta kesenjangan kesiapan pada proses seleksi (Adzhar & Nirmala, 2025; Wahyuningtyas & Lutfiana, 2023; Pramesti, 2026). Proses rekrutmen guru melalui jalur CPNS maupun PPPK juga memunculkan stigma persaingan yang tidak sehat di kalangan guru-guru honorer karena dianggap mengancam keberadaan tenaga honorer yang telah lama mengabdikan. Kondisi tersebut semakin diperkuat oleh ketimpangan status kepegawaian, hak, dan kesejahteraan antara guru honorer dengan guru CPNS maupun PPPK, meskipun

keduanya menjalankan beban kerja yang relatif sama. Beban kerja yang relatif sama tidak diikuti dengan kesetaraan hak serta kesejahteraan yang sama (Dally dkk., 2024; Rahmanti, 2022).

Berbagai kondisi tersebut menjadi faktor eksternal yang membentuk persepsi negatif mahasiswa terhadap kebijakan rekrutmen guru. Persepsi tersebut dapat muncul akibat faktor psikologis, seperti halnya *employability*. Penelitian sebelumnya menggunakan peran *employability* sebagai mediator antara faktor eksternal dan kecemasan karir. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa kompetensi diri dan perencanaan karir memiliki pengaruh positif terhadap *employability* (Li & Fan, 2025; Pianda dkk., 2025; Sun dkk., 2025). Kurikuler dan kokurikuler, resiliensi psikologis, adaptabilitas karir, efikasi diri, dan pengalaman kerja dapat mempengaruhi *employability* (Jackson dkk., 2024; Ma & Bennett, 2024; Xiong dkk., 2026). Lebih lanjut, penelitian Gelecekteki dkk. (2024) menunjukkan ketika mahasiswa memiliki tingkat kesiapan kerja tinggi (*employability*), maka kecemasan terhadap masa depan (*future anxiety*) cenderung menurun.

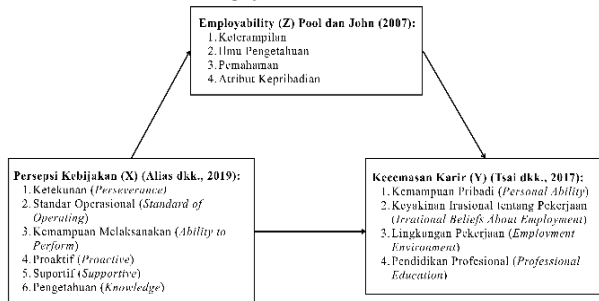
Temuan-temuan tersebut turut mengindikasikan bahwa *employability* berpotensi menjadi faktor protektif kecemasan karir mahasiswa. Kebaruan penelitian ini terletak pada integrasi variabel persepsi terhadap kebijakan rekrutmen guru CPNS, mediasi *employability*, dan kecemasan karier dalam satu bentuk penelitian. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat pengaruh persepsi mahasiswa terkait kebijakan rekrutmen guru CPNS terhadap kecemasan karir dan mengetahui peran mediasi *employability* terhadap keduanya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif asosiatif untuk menguji pengaruh dan hubungan antarvariabel (Sugiyono, 2013). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kebijakan rekrutmen guru CPNS terhadap kecemasan karir mahasiswa melalui kesiapan kerja (*employability*). Penelitian ini melibatkan para mahasiswa aktif dari beberapa perguruan tinggi di Kecamatan Lowokwaru, Kota Malang sebagai populasi penelitian. Sampel penelitian terdiri atas 42 responden yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* berdasarkan kriteria tertentu, yaitu mahasiswa aktif program studi kependidikan beberapa perguruan tinggi yang ada di

Kecamatan Lowokwaru dan memiliki kepedulian terhadap dinamika kebijakan rekrutmen guru CPNS.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner berisi persepsi mahasiswa mengenai dinamika perubahan kebijakan rekrutmen guru CPNS terhadap kecemasan karir mahasiswa melalui kesiapan kerja (*employability*). Penggunaan kuesioner dengan skala likert 1-5 “Sangat Tidak Setuju”, “Tidak Setuju”, “Netral”, “Setuju”, dan “Sangat Setuju” (Sullivan & Anthony, 2013) akan memungkinkan peneliti untuk mendapatkan data-data secara sistematis dan mengukur persepsi mengenai perubahan kebijakan rekrutmen guru CPNS (X), kecemasan karir (Y), dan kesiapan kerja (*employability*) mahasiswa (Z) (Sugiyono, 2013).



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Adapun kuesioner yang digunakan pada penelitian ini mengadaptasi instrumen penelitian dari Alias dkk. (2019) untuk variabel persepsi mengenai perubahan kebijakan rekrutmen guru CPNS (X), Tsai dkk. (2017) untuk variabel kecemasan karir (Y), serta mengadopsi instrumen penelitian dari Pool & John (2007) untuk variabel kesiapan kerja (*employability*) (Z) sebagai berikut:

Dimensi	Favorable	Unfavorable
Persepsi Kebijakan		
<i>Perseverance</i> (ketekunan)	1, 2, 3, 4	5
<i>Standard of Operating</i> (Standar Operasional)	8, 9, 12, 14	10, 13
<i>Ability to Perform</i> (Kemampuan Melaksanakan)	16, 17, 18	19
<i>Proactive</i> (Proaktif)	22, 23, 24	25
<i>Supportive</i> (Supportif)	28, 29, 30	31, 32
<i>Knowledge</i> (Pengetahuan)	34, 35, 37	36, 38
Kecemasan Karir		
<i>Personal Ability</i> (Kemampuan Pribadi)	40, 42, 43, 45	41, 44
<i>Irrational Beliefs About Employment</i> (Keyakinan Irasional)	-	49, 50, 51, 52, 55, 54
<i>Employment Environment</i> (Lingkungan Kerja)	-	55, 56, 57, 58

<i>Professional Education</i> (Pendidikan Profesional)	-	60, 61, 62, 63
Kesiapan Kerja (<i>Employability</i>)		
Keterampilan	64, 65	66
Ilmu Pengetahuan	68, 70, 71	69
Pemahaman	73	74
Atribut Kepribadian	76	77, 78, 79

Tabel 1. Instrumen Penelitian Persepsi Kebijakan, Kecemasan Karir, dan *Employability*

Teknik analisis data pada penelitian diawali dengan uji validitas dan reliabilitas instrumen. Setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel dilanjutkan dengan uji normalitas (*Shapiro-Wilk*) untuk melihat karakteristik distribusi data. Jika keseluruhan data dinyatakan normal, maka pengambilan keputusan hipotesis dilanjutkan dengan menggunakan uji T guna menganalisis hubungan variabel secara parsial dan uji F untuk dapat menganalisis hubungan variabel secara simultan. Dalam rangka mengetahui efek mediasi variabel kesiapan kerja (*employability*) di uji dengan menggunakan uji *sobel test*. Adapun seluruh proses pengujian dibantu dengan menggunakan *software Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kecemasan Karir Mahasiswa Pendidikan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh persepsi mahasiswa pendidikan terhadap kebijakan rekrutmen guru CPNS serta dampaknya terhadap kecemasan karir dengan mempertimbangkan peran mediasi *employability*. Perubahan kebijakan rekrutmen guru terus berganti, mulai dari penghentian jalur CPNS hingga pengalihan ke skema Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) turut menciptakan ketidakpastian sistemik yang berpotensi membentuk kecemasan karir di kalangan mahasiswa pendidikan dan keguruan sebagai calon guru. Di tengah dinamika kebijakan tersebut, *employability* sebagai kapasitas individu dipandang dapat memediasi dampak psikologis dari ketidakpastian tersebut.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Menurut Yusup (2018) pengujian validitas berfungsi untuk mengukur ketepatan instrumen dan pengujian reliabilitas berfungsi untuk melihat sejauh mana instrumen dapat dipercaya melalui konsistensi jawaban dari beberapa responden. Uji validitas diukur dari nilai *pearson correlation*. Jika nilai *pearson correlation* atau r-hitung lebih besar dari r-tabel, maka instrumen dinyatakan telah valid. Adapun uji realibilitas diukur berdasarkan nilai *Cronbach's*

Alpha. Jika nilai *Cronbach's Alpha* >0.60 maka instrumen dinyatakan telah reliabel. Uji instrumen harus menunjukkan kategori valid dan reliabel.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian pada Skala Persepsi Kebijakan

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1	0,384	0,2512	Valid
X2	0,560	0,2512	Valid
X3	0,624	0,2512	Valid
X4	0,421	0,2512	Valid
X5	0,435	0,2512	Valid
X7	0,559	0,2512	Valid
X8	0,730	0,2512	Valid
X9	0,496	0,2512	Valid
X10	0,460	0,2512	Valid
X12	0,617	0,2512	Valid
X13	0,624	0,2512	Valid
X14	0,697	0,2512	Valid
X15	0,464	0,2512	Valid
X16	0,662	0,2512	Valid
X17	0,714	0,2512	Valid
X18	0,631	0,2512	Valid
X19	0,582	0,2512	Valid
X21	0,659	0,2512	Valid
X22	0,701	0,2512	Valid
X23	0,702	0,2512	Valid
X24	0,539	0,2512	Valid
X25	0,644	0,2512	Valid
X26	0,649	0,2512	Valid
X27	0,640	0,2512	Valid
X28	0,659	0,2512	Valid
X29	0,728	0,2512	Valid
X30	0,587	0,2512	Valid
X31	0,681	0,2512	Valid
X32	0,443	0,2512	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian pada Skala Persepsi Kebijakan (Sumber:Hasil Olah Data SPSS)

Skala persepsi kebijakan mengacu pada enam dimensi teori Alias dkk. (2019) yakni Ketekunan (*Perseverance*), Standar Operasional (*Standard of Operating*), Kemampuan Melaksanakan (*Ability to Perform*), Proaktif (*Proactive*), Suportif (*Supportive*), Pengetahuan (*Knowledge*). Instrumen dari skala ini terdiri dari 38 item pernyataan dengan 7 item *unfavorable* (negatif) dan 31 item *favorable* (positif). Berdasarkan hasil pengujian, instrumen dinyatakan valid karena hasil nilai r-hitung > r-tabel sebesar 0,2512.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.932	29

Tabel 3. Hasil Uji Realibilitas Instrumen Penelitian pada Skala Persepsi Kebijakan (Sumber: Hasil Olah Data pada SPSS)

Berdasarkan uji reliabilitas instrumen pada SPSS, nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,932 > 0,60 maka secara keseluruhan data dinyatakan reliabel dan memiliki tingkat konsistensi yang baik.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian pada Skala Kecemasan Karir

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y3	0,596	0,2512	Valid
Y6	0,540	0,2512	Valid
Y8	0,487	0,2512	Valid
Y9	0,715	0,2512	Valid
Y10	0,657	0,2512	Valid
Y11	0,676	0,2512	Valid
Y12	0,754	0,2512	Valid
Y13	0,820	0,2512	Valid
Y14	0,668	0,2512	Valid
Y15	0,587	0,2512	Valid
Y16	0,714	0,2512	Valid
Y17	0,693	0,2512	Valid
Y18	0,652	0,2512	Valid
Y19	0,563	0,2512	Valid
Y20	0,435	0,2512	Valid
Y21	0,549	0,2512	Valid
Y22	0,695	0,2512	Valid
Y23	0,855	0,2512	Valid
Y24	0,743	0,2512	Valid
Y25	0,651	0,2512	Valid

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian pada Skala Kecemasan Karir (Sumber: Hasil Olah Data SPSS)

Skala Kecemasan Karir mengacu pada empat dimensi Tsai dkk. (2017) yakni *Personal Ability* (Kemampuan Pribadi), *Irrational Beliefs About Employment* (Keyakinan Irasional tentang Pekerjaan), *Employment Environment* (Lingkungan pekerjaan), dan *Profesional Education* (Pendidikan Profesional). Instrumen dari skala ini terdiri dari 25 item pernyataan dengan 19 item *unfavorable* (negatif) dan 6 item *favorable* (positif). Berdasarkan hasil pengujian, maka instrumen dinyatakan valid karena hasil nilai r-hitung > r-tabel sebesar 0,2512.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	20

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian pada Skala Kecemasan Karir (Sumber: Hasil Olah Data pada SPSS)

Berdasarkan uji reliabilitas instrumen pada SPSS, nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,926 > 0,60 maka secara keseluruhan data dinyatakan reliabel dan memiliki tingkat konsistensi yang baik.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian pada Skala Employability

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Z1	0,599	0,2512	Valid
Z2	0,412	0,2512	Valid
Z4	0,552	0,2512	Valid
Z5	0,359	0,2512	Valid
Z7	0,472	0,2512	Valid
Z9	0,478	0,2512	Valid
Z10	0,580	0,2512	Valid
Z12	0,655	0,2512	Valid
Z13	0,704	0,2512	Valid
Z14	0,361	0,2512	Valid
Z15	0,466	0,2512	Valid
Z16	0,361	0,2512	Valid
Z19	0,710	0,2512	Valid

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian pada Skala (Sumber: Hasil Olah Data SPSS)

Skala *Employability* mengacu pada empat dimensi Pool & John (2007), yaitu keterampilan, ilmu pengetahuan, pemahaman, dan kepribadian. Instrumen dari skala ini terdiri dari 25 item pernyataan dengan 7 item *unfavorable* (negatif) dan 12 item *favorable* (positif). Berdasarkan hasil pengujian, maka instrumen dinyatakan valid karena hasil nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ sebesar 0,2512.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.733	13

Tabel 7. Uji Reliabilitas pada Skala *Employability* (Sumber: Hasil Olah Data SPSS)

Berdasarkan uji reliabilitas instrumen pada SPSS, nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,733 > 0,60 maka secara keseluruhan data dinyatakan reliabel dan memiliki tingkat konsistensi yang baik.

Uji Normalitas

Tests of Normality

	Shapiro-Wilk		
Unstandardized Residual	.956	43	.096
Unstandardized Residual	.984	43	.794

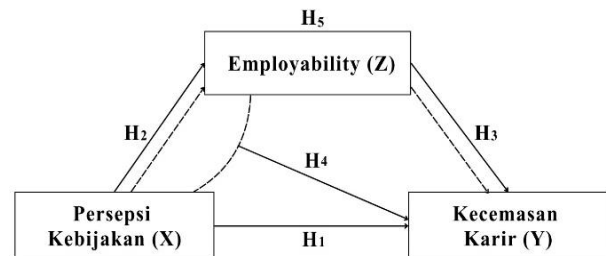
Tabel 8. Hasil Uji Normalitas (Sumber: Hasil Olah Data SPSS)

Uji normalitas digunakan untuk menilai persebaran data dalam sebuah kelompok variabel atau residual berdistribusi normal atau tidak. Penelitian ini menggunakan model uji normalitas *Shapiro-Wilk* dengan alasan responden dalam penelitian ini <50. Jika nilai signifikansi >0,05 maka dapat dikategorikan telah berdistribusi normal (Razali & Wah, 2011).

Berdasarkan hasil uji normalitas, didapatkan nilai signifikansi 0,096 > 0,05 sehingga disimpulkan bahwa data telah berdistribusi normal. Maka, dengan demikian uji hipotesis dapat dilanjutkan dengan model

Uji T dan Uji F. Uji T digunakan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antar variabel secara parsial, uji F digunakan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antar variabel secara simultan (Sugiyono, 2013).

Uji Hipotesis Penelitian



Gambar 2. Kerangka Uji Hipotesis Penelitian

Berdasarkan diagram di atas, maka terdapat beberapa hipotesis penelitian sebagai berikut;

- 1) H1: Terdapat pengaruh persepsi kebijakan (X) terhadap kecemasan karir (Y)
- 2) H2: Terdapat pengaruh persepsi kebijakan (X) terhadap *employability* (Z)
- 3) H3: Terdapat pengaruh *employability* (Z) terhadap kecemasan karir (Y)
- 4) H4: Terdapat pengaruh antara persepsi kebijakan (X) dan *employability* (Z) terhadap kecemasan karir (Y)
- 5) H5: *Employability* (Z) memediasi pengaruh persepsi kebijakan (X) terhadap kecemasan karir (Y)

Uji Hipotesis Pertama (H1) dengan Uji T

Model		Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	98.197	11.710		8.385	.000
	Persepsi_Kebijakan	-.439	.110	-.527	-3.976	.000

a. Dependent Variable: Kecemasan_Karir

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis H1 pada Variabel X dan Y (Sumber : Hasil Olah Data SPSS)

Hasil *coefficients* (Uji T) menunjukkan nilai signifikansi (Sig.) 0,000 < 0,05 maka variabel persepsi kebijakan berpengaruh signifikan terhadap variabel kecemasan karir. Dengan nilai koefisien regresi yang bernilai negatif (-0,439) menunjukkan bahwa hubungan antara persepsi kebijakan dan kecemasan karir bersifat berlawanan arah. Dengan demikian, jika persepsi mahasiswa terhadap kebijakan rekrutmen guru positif, maka tingkat kecemasan karir juga semakin menurun. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Anggraini dkk. (2020) yang juga menunjukkan bahwa, jika semakin positif persepsi mahasiswa terhadap kebijakan Pendidikan Profesi Guru (PPG) maka semakin tinggi minat mereka menjadi guru.

Uji Hipotesis Kedua (H2) dengan Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.363	6.008		4.055	.000
	Persepsi_Kebijakan	.222	.057	.522	3.918	.000

a. Dependent Variable: Employability

Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis H2 pada Variabel X dan Z (Sumber : Hasil Olah Data SPSS)

Hasil *coefficients* (Uji T) menunjukkan nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$ maka variabel persepsi kebijakan terhadap rekrutmen guru CPNS berpengaruh signifikan terhadap variabel *employability*. Dengan nilai koefisien regresi yang bernilai positif (0,222) menunjukkan bahwa hubungan antara persepsi kebijakan dan *employability* bersifat searah. Dengan demikian, jika persepsi mahasiswa terhadap kebijakan rekrutmen guru semakin positif, tingkat *employability* juga semakin meningkat. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Nuryatin dkk. (2025), yang menyatakan semakin positif persepsi mahasiswa terhadap kebijakan rekrutmen guru maka meningkatkan kesiapan kerjanya.

Uji Hipotesis Ketiga (H3) dengan Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44.892	14.642		3.066	.004
	Employability	.149	.305	.076	.489	.628

a. Dependent Variable: Kecemasan_Karir

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis H3 pada Variabel Y dan Z (Sumber: Hasil Olah Data SPSS)

Hasil *Coefficients* (Uji T), menunjukkan nilai signifikansi (Sig.) $0,628 > 0,05$ maka variabel *employability* tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kecemasan karir. Dengan nilai koefisien regresi yang bernilai positif (0,149) menunjukkan bahwa hubungan antara *employability* dan kecemasan karir bersifat searah. Dengan demikian, jika tingkat *employability* tinggi, maka kecemasan karir cenderung sedikit meningkat. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Alexander & Arini (2023), menyatakan bahwa semakin tinggi kematangan karir seseorang maka semakin tinggi juga tingkat kecemasan karirnya, dimana salah satu indikasi kematangan karir yakni *employability* setiap individu (Chen dkk., 2025).

Uji Hipotesis Keempat (H4) dengan Uji F

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	75.169	12.273		6.125	.000
	Employability	.945	.270	.483	3.507	.001
	Persepsi_Kebijakan	-.649	.115	-.780	-5.660	.000

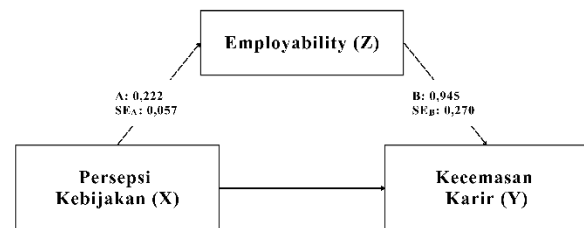
a. Dependent Variable: Kecemasan_Karir

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis H4 pada Variabel X, Y, dan Z (Sumber: Hasil Olah Data SPSS)

Hasil *coefficients* (Uji F) menunjukkan nilai signifikansi (Sig.) 0,000 pada variabel persepsi kebijakan dan 0,001 pada variabel *employability*, dimana keduanya bernilai $< 0,05$ maka disimpulkan bahwasanya persepsi kebijakan dan *employability* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kecemasan karir. Temuan ini selaras dengan penelitian Farida & Hidayati (2025), bahwa dua prediktor dukungan sosial dan efikasi diri dapat berpengaruh signifikan terhadap kecemasan karir secara simultan.

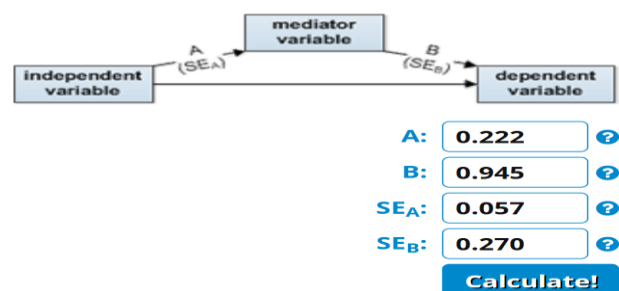
Pengujian Hipotesis kelima (H5) dengan Uji Mediasi (Sobel Tes)

Uji Sobel tes dipilih guna mengetahui peran *employability* untuk dapat memediasi hubungan antara persepsi kebijakan dan kecemasan karir pada mahasiswa dengan melihat signifikansi pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dari variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediator. Pengaruh mediasi dinyatakan signifikan apabila nilai signifikansi Sobel Tes $< 0,05$ (Baron & Kenny, 1986).



Gambar 3. Kerangka Uji Sobel Tes

Permodelan tersebut disusun membentuk model analisis jalur dengan variabel *employability* sebagai mediator. Nilai pada analisis jalur didapat dari uji regresi linear sederhana sebelumnya. Nilai koefisien jalur dari persepsi kebijakan terhadap *employability* (jalur A) sebesar 0,222 dengan SE_A (Standard Error) sebesar 0,057 sedangkan jalur dari *employability* terhadap kecemasan karir (jalur B) sebesar 0,945 dengan SE (Standard Error) sebesar 0,270.



Sobel test statistic: 2.60327804
One-tailed probability: 0.00461685
Two-tailed probability: 0.00923370

Gambar 4. Hasil Uji Sobel Tes

Pengambilan keputusannya mengacu pada kriteria, dimana efek mediasi dinyatakan signifikan jika nilai t tabel $> 1,96$ dan p -value $< 0,05$. Hasil perhitungan melalui kalkulator Sobel tes memperoleh nilai t tabel (Sobel *test statistic*) sebesar $2,603 > 1,96$ berarti terdapat efek mediasi secara statistik. Sementara itu, nilai p -value (*two-tailed probability*) sebesar $0,009 < 0,05$ sehingga variabel *employability* terbukti secara signifikan memediasi hubungan antara persepsi kebijakan dan kecemasan karir. Sejalan dengan penelitian Wan dkk. (2023), membuktikan bahwasanya persepsi terhadap kondisi atau kebijakan ketenagakerjaan mampu dimediasi oleh kesiapan atau kapasitas individu sehingga turut serta memengaruhi kecemasan karir.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, persepsi mahasiswa pendidikan terhadap kebijakan rekrutmen guru CPNS berperan dalam membentuk tingkat kecemasan karir yang dialami. Persepsi yang positif terhadap kebijakan rekrutmen seperti kejelasan mekanisme seleksi, transparansi sistem, dan kepastian prospek karir terbukti mampu mengurangi tingkat kecemasan karir mahasiswa secara signifikan. Ketika mahasiswa memandang kebijakan rekrutmen guru secara lebih positif, ketidakpastian yang melekat pada dinamika kebijakan tersebut tidak akan mengancam serta terasa lebih mudah untuk dihadapi. Selain itu, *employability* terbukti mampu berperan sebagai jembatan psikologis yang memediasi hubungan antara persepsi terhadap kebijakan rekrutmen guru CPNS dan kecemasan karir.

Mahasiswa yang memandang kebijakan rekrutmen secara positif cenderung lebih termotivasi untuk mengembangkan kapasitas dan kesiapannya dalam bekerja. Dengan demikian, disimpulkan bahwa persepsi kebijakan rekrutmen guru CPNS dan *employability* memiliki peranan yang signifikan dalam memengaruhi tingkat kecemasan karir bagi mahasiswa pendidikan dan keguruan. Mahasiswa dengan persepsi positif terhadap kebijakan rekrutmen guru cenderung menunjukkan tingkat kecemasan karir yang lebih rendah sekaligus memiliki kesiapan kerja yang lebih tinggi. Sementara itu, *employability* yang dimiliki mahasiswa terbukti memediasi secara signifikan hubungan antara persepsi kebijakan dan kecemasan karir.

Berdasarkan hal tersebut, maka mahasiswa pendidikan dan keguruan diharapkan untuk dapat terus mengembangkan kapasitas *employability*-nya melalui penguatan keterampilan, perluasan wawasan profesi kependidikan, serta kesiapan adaptif dalam merespons dinamika kebijakan terhadap rekrutmen guru. Penelitian selanjutnya diharapkan menambah dan memperluas subjek penelitian agar data yang dihasilkan mampu menjelaskan hubungan antara persepsi kebijakan dan kecemasan karir melalui *employability* secara lebih objektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adzhar, M. H., & Nirmala, D. W. (2025). Studi Literatur: Analisis Kritis Perkembangan Kebijakan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Guru dan Tenaga Kependidikan di Indonesia. *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Pembelajaran*, 7(3), 1–10.
- Alexander, M. A., & Arini, D. P. (2023). Kematangan Karir dengan Kecemasan Karir Menghadapi Dunia Kerja pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Jurnal Psikologi Mandala*, 7(1), 15–28. <https://doi.org/10.36002/jpm.v7i1.2523>
- Alias, N., Sciences, C., Awang, Z., Sciences, M., Sultan, U., Abidin, Z., Muda, H., Sciences, M., Sultan, U., & Abidin, Z. (2019). Policy Implementation Performance of Primary School Leaders in Malaysia: An Exploratory Factor Analysis. *IIUM Journal of Educational Studies*, 2(7), 22–39. <https://doi.org/10.31436/ijes.v7i2.222>
- Andina, E., & Arifa, N. (2021). Problematika Seleksi dan Rekrutmen Guru Pemerintah di Indonesia. *Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 12(1), 85–105. <https://doi.org/10.46807/aspirasi.v12i1.2101>
- Anggraini, B., Hawi, A., & Zainuri, A. (2020). Pengaruh Persepsi tentang Program Pendidikan Profesi Guru (PPG) dan Profesi Guru terhadap Minat Mahasiswa untuk Menjadi Guru. *Intizar*, 26(2), 107–116. <https://doi.org/10.19109/intizar.v26i2.6104>
- Audi, D. (2025). Pengaruh Future Time Perspective terhadap Employability Mahasiswa Tingkat Akhir Dimediasi oleh Career Adaptability. *Jurnal Psikologi Malahayati*. <https://repository.radenintan.ac.id/id/eprint/38108>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and

- Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Carleton, R. N. (2012). The Intolerance of Uncertainty Construct in the Context of Anxiety Disorders: Theoretical and Practical Perspectives. *Expert Review of Neurotherapeutics*, 12(8), 937–947. <https://doi.org/10.1586/ern.12.82>
- Dally, A. S., Nubatonis, O. J., & Jacob, Y. M. Y. (2024). Tinjauan Hukum terhadap Kontrak Kerja Guru Honorer Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen di SMAN 2 Kota Kupang. *Artemis Law Journal*, 2(1), 270–282. <https://doi.org/10.35508/alj.v2i1.18942>
- Farida, A. N., & Hidayati, I. A. (2025). Peran Efikasi Diri dan Dukungan Sosial terhadap Kecemasan Karir pada Mahasiswa. (Disertasi, Universitas Muhammadiyah Surakarta). <https://eprints.ums.ac.id/135519/>
- Gelecekteki, A., Edilebilirliğin, İ., Kaygısı, G., Etkisi, Ü., & Yönetimi, S. (2024). The Effect of Perceived Future Employability on Future Anxiety: A Study on Healthcare Management Students. *Journal of Social Sciences*, 34(2), 803–815. <https://doi.org/10.18069/firatsbed.1443922>
- Ghita, J. N., Dara, D., & Wolor, C. W. (2026). Pengaruh Efikasi Diri, Dukungan Sosial dan Adaptabilitas Karir terhadap Kecemasan Karir Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis. *Jurnal Cendekia Ilmiah*, 5(3), 1384–1391. <https://doi.org/10.56799/j-ceki.v5i3.15999>
- Jackson, D., Lambert, C., Sibson, R., Bridgstock, R., Jackson, D., Lambert, C., Sibson, R., Bridgstock, R., Lambert, C., Sibson, R., Bridgstock, R., & Matalena. (2024). Student Employability-Building Activities: Participation and Contribution to Graduate Outcome. *Higher Education Research & Development*, 43(6), 1308–1324. <https://doi.org/10.1080/07294360.2024.2325154>
- Li, F., Chen, L., Huang, L., & Ma, S. (2025). The Effect of Social Media Use on Employment Anxiety of College Students : The Mediating Role of Social Support. *Frontiers in Psychology*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1477306>
- Li, Y., & Fan, Y. (2025). How Preservice Teachers' Career Planning Affects Perceived Employability in the Digital Age: A Moderated Mediation Model. *Behavioral Sciences*, 15(9), 1–15. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/bs15091151>
- Ma, Y., & Bennett, D. (2024). Analyzing Predictors of Perceived Graduate Employability from Sufficiency and Necessity Perspectives. *Higher Education*, 88, 2375–2397. <https://doi.org/10.1007/s10734-024-01221-1>
- Muqarrama, R., Razak, A., & Hamid, H. (2022). Fenomena Kecemasan Karir pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Era Disrupsi 4.0. *Sultra Educational Journal*, 2(1), 29–33. <https://doi.org/10.54297/seduj.v2i1.222>
- Nuri, Y. S., Iftayani, I., & Setiawan, B. (2025). Pengaruh Hardiness & Internship Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) terhadap Kecemasan Karir Mahasiswa Tingkat Akhir di Purworejo. *Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling*, 16(4). <https://cibangsa.com/index.php/liberosis/article/view/6954>
- Nuryatin, A., Pratiwi, R. T., & Aliya, L. (2025). Analisis Pengaruh Persepsi Mahasiswa Tentang Program PPG dan Profesi Guru terhadap Minat Menjadi Guru. *Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi*, 22(02), 169–177. <https://journal.uniku.ac.id/index.php/Equilibrium%0AANALISIS>
- Pianda, D., Hilmiana, Widiyanto, S., & Sartika, D. (2025). The Influence Employability of Vocational Students Through Internship Experiences and 21st-Century Competencies: A Moderated Mediation Model. *Cogent Education*, 12(1), 1–24. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2025.2476285>
- Pool, D., & John, L. S. P. (2007). Article the Key to Employability: Developing a Practical Model of Graduate Employability. *Education Training*, 49(4), 277–289. <https://doi.org/10.1108/00400910710754435>
- Pramesti, A. N. (2026). Penerapan Policy Cycle Framework pada Kebijakan Rekrutmen Guru ASN PPPK dan Kebijakan PPG Prajabatan. *Journal of Public Administration and Policy*, 1(2), 17–22. <https://journal.stiapancamargapalu.ac.id/index.php/patriot/article/view/80>
- Rahmanti, N. (2022). Problematika dan Strategi Dinas Pendidikan terhadap Ketidakmerataan Tenaga Pendidik. *Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandir*, 8(2), 2175–2186. <https://doi.org/10.36989/didaktik.v8i2.535>
- Raihanuddin, M., Karania, R. A., & Isabela Sujana,

- A. M. (2025). Dampak Kebijakan ASN dan PPPK Paruh Waktu terhadap Eksistensi Guru Honorer. *Jurnal Pahlawan*, 21(2), 258–268. <https://doi.org/10.57216/pah.v21i2.9>
- Razali, N. M., & Wah, Y. B. (2011). Power Comparisons of Shapiro-Wilk, Kolmogorov-Smirnov, Lilliefors and Anderson-Darling Tests. *Journal of Statistical Modeling and Analytics*, 2(January), 21–33.
- Rivansyah, A. A., & Alrefi. (2025). Analisis Tingkat Kecemasan pada Mahasiswa Akhir Jurusan Ilmu Pendidikan Universitas Sriwijaya. *Jurnal Kajian Konseling dan Pendidikan*, 8(2), 81–101. <https://doi.org/10.30596%2Fbibliocouns.v5i2.10390>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta Bandung.
- Sullivan, G. M., & Jr, A. R. A. (2013). Analyzing and Interpreting Data From Likert-Type Scales. *Journal Of Graduate Media Education*, 5(4), 541–542. <https://doi.org/10.4300/JGME-5-4-18>
- Sun, Y., Liu, Q., & Liu, X. (2025). The Impact of Career Planning and Self-Concept on Employability among University Students: Exploring the Mediating Role of Learning Attitudes. *PREPRINT (Version 1) Available at Research Square*, 1–27. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-7406818/v1>
- Surya, A., Sofiah, D., & Farhanindy, H. H. (2025). Efikasi Diri dan Kecemasan Karir Mahasiswa Tingkat. *Sukma: Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(01), 11–19. <https://doi.org/10.30996/sukma.v6i1.132399>
- Syahputra, I. (2024). Implementasi Kebijakan Permen PANRB No. 20 Tahun 2022 dalam Penataan dan Pemerataan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Guru SD di Kota Langsa. *Jurnal Medan Area University*.
- Tsai, C. T. (Simon), Hsu, H., & Hsu, Y. C. (2017). Tourism and Hospitality College Students' Career Anxiety: Scale Development and Validation. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 29(4), 158–165. <https://doi.org/10.1080/10963758.2017.1382365>
- Wahyuningtyas, W. D., & Lutfiana, S. A. (2023). Analisis Dampak Penetapan Kuota PPPK Guru di Kota Semarang yang Terbatas Terhadap Banyaknya Pendaftar. *Jurnal Hukum dan Hukum Islam*, 10(1), 233–246. <https://doi.org/10.32832/yustisi.v10i1.17260>
- Wan, W., Duffy, R. D., Xiong, Q., & Wang, C. (2023). Linking Future Decent Work Perceptions with Employment Anxiety: A Psychology of Working Perspective. *Journal of Career Development*, 51(1), 1–17. <https://doi.org/10.1177/08948453231191462>
- Widayat, W. (2022). Pengelolaan Pegawai Honorer Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Politik dan Pemerintah Daerah*, 4(2), 215–222. <https://doi.org/10.36355/jppd.v4i2.47>
- Xiong, Y., Yu, J., & Wu, H. (2026). The Relationship Between Psychological Resilience and Employability Among Higher Vocational College Students: the Chain Mediating Effects of Perceived Social Support and Career Decision-Making. *Frontiers in Psychology*, 16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1707655>
- Yue, W., Yu, L., & Yag, Y. (2023). The Occupational Anxiety of Teachers Caused by China's "Double Reduction" Policy - a Study Based on the Grounded Theory. *Frontiers in Psychology*, 14, 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1144565>
- Yusup, F. (2018). Uji Validitas & Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1), 17–23. <https://doi.org/10.18592/tarbiyah.v7i1.2100>