

Eksplorasi Program Bimbingan dan Konseling terhadap Peningkatan *Employability Skills* Mahasiswa

Luna Nuranisa Zakiah^{1*}, Mamat Supriatna¹, Eka Sakti Yudha¹

[1] Universitas Pendidikan Indonesia

Abstract

This study examines the effectiveness of the career guidance program to develop the employability skills of Ariyanti Academy of Secretary and Management students. This study uses a positivism paradigm that has reductionistic characteristics, is oriented to causal relationships, logical, empirical, and deterministic based on a priori theory. The approach given in this study is a quantitative approach using quasi-experimental methods. This study compared the pretest scores and posttest scores of the experimental group and the control group. The main findings reveal that the Savickas theory-based career guidance program is effective in developing the work skills of Ariyanti Academy of Secretary and Management students from cognitive, affective, and psychomotor aspects. This study provides suggestions for guidance and counseling practitioners to equip themselves with an understanding of the concept of student work skills.

Keywords: Career Guidance; Work skills; Savickas Theory

Abstrak

Penelitian ini mengkaji efektivitas program bimbingan karier untuk mengembangkan kecakapan kerja Mahasiswa Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti. Penelitian ini menggunakan paradigma *positivisme* yang memiliki karakteristik reduksionitis, berorientasi hubungan sebab dan akibat, logis, empiris, dan deterministik yang didasarkan pada teori *a priori*. Adapun pendekatan yang diberikan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode eksperimen kuasi. Penelitian ini membandingkan skor *pretest* dan skor *post test* kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Temuan utama mengungkapkan bahwa program bimbingan karier berbasis teori savickas efektif untuk mengembangkan kecakapan kerja mahasiswa Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti dari aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik. Studi ini memberikan saran bagi praktisi bimbingan dan konseling untuk membekali diri dengan pemahaman mengenai konsep kecakapan kerja mahasiswa.

Kata Kunci: Bimbingan Karir; Kecakapan kerja; Teori Savickas

Info Artikel

Histori Artikel: Dikirim: 2023-08-01 | Diterbitkan: 2023-12-30

DOI: <http://dx.doi.org/10.24127/gdn.v13i4.8502>

Vol 13, No 4 (2023) Halaman: 1007-1017

(*) Penulis Korespondensi: Luna Nuranisa Zakiah, Universitas Pendidikan Indonesia, ,
Email: luna.nuranisa.zakiah@student.upi.edu



Ini adalah artikel akses terbuka yang disebarluaskan di bawah ketentuan [Lisensi Internasional Creative Commons Atribusi 4.0](#), yang mengizinkan penggunaan, penyebaran, dan reproduksi tanpa batasan di media mana pun dengan mencantumkan karya asli secara benar.

PENDAHULUAN

Menurut Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003, pendidikan vokasi adalah pendidikan pada jenjang perguruan tinggi yang bertujuan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi keahlian terapan tertentu yang setara dengan program sarjana. (Winangun, 2017) menyatakan bahwa perguruan tinggi yang bergerak di bidang vokasi terus berinovasi dan dinamis, dan selalu merevitalisasi kurikulum mereka untuk menyesuakannya dengan kebutuhan industri dan dunia kerja. Jadi, menurut (Pavlova, 2009), pendidikan vokasi adalah institusi pendidikan yang bertujuan untuk menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia yang siap untuk bekerja.

Keterampilan kerja sangat diperlukan di era saat ini dirupsi teknologi dan globalisasi. Pengusaha mengeluhkan kurangnya keterampilan diantara para pekerja (Fajaryati et al., 2020). Sekitar 75 juta anak muda di negara berkembang menganggur, dan di sebagian besar negara, tingkat pengangguran kaum muda 2 hingga 4 kali lebih tinggi dari orang dewasa. Selanjutnya, penyedia pendidikan harus mendukung mereka dengan pengetahuan dan keterampilan baik *soft skill* maupun *hard skill* yang relevan dengan dunia kerja agar mereka produktif dan mampu dipekerjakan oleh industri.

Employability skills adalah pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang yang perlu dimiliki oleh pekerja dalam meningkatkan kemampuan mereka untuk mendapatkan dan mempertahankan pekerjaan, berkembang di tempat kerja, menghadapi perubahan, mendapatkan pekerjaan lain jika pekerja ingin berhenti dari pekerjaan atau diberhentikan dan masuk lebih mudah ke pasar tenaga kerja pada periode yang berbeda dari siklus hidup mereka. Orang akan lebih mudah dipekerjakan jika mereka memiliki pendidikan dan pelatihan yang luas, keterampilan yang tinggi, kemampuan untuk bekerja dalam tim, kemampuan teknologi informasi dan komunikasi (TIK), kemampuan memecahkan masalah, dan kemampuan komunikasi. Kombinasi keterampilan ini memungkinkan mereka untuk beradaptasi dengan perubahan di dunia kerja. Berdasarkan permasalahan dan pentingnya mahasiswa sebagai calon tenaga kerja yang memiliki *employability skills* dan menjadi lulusan yang siap kerja dan diterima di dunia kerja, maka dipandang perlu untuk mengidentifikasi *employability skills* yang dibutuhkan oleh pemberi kerja sebagai upaya menghadapi era dirupsi.

Kecakapan kerja (*employability skills*) atau keterampilan bekerja adalah bagian dari konstruksi psikologi yang mewujudkan karakteristik adaptif, kognisi, perilaku dan pengaruh yang dapat meningkatkan peluang individu untuk mendapatkan pekerjaan (Fugate et al., 2004). *Employability* menjadi sumber bagi individu untuk terus berusaha mencari pekerjaan ditengah ketidakpastian pasar kerja (Di Fabio, 2017; Fabio & Kenny, 2012). *Employability* membantu individu yang berada pada masa transisi dunia sekolah ke dunia kerja, yang mendorong individu untuk mendapatkan pekerjaan setelah lulus secara lebih cepat dan tepat di pasar kerja (Jackson, 2016). Dunia kerja mensyaratkan calon pekerja memiliki *employability* (Sung et al., 2013). Beberapa penelitian mengenai *employability* di dunia kerja dan industri mengungkap fenomena yang unik (Amirullah, 2018), yaitu masih ada lulusan pendidikan yang memiliki kelemahan *employability* (Khare, 2014). Padahal beberapa penelitian menyebutkan *employability* sangat dibutuhkan dalam

dunia industri, seperti penelitian di Malaysia, Hongkong, Singapura, dan Jepang yang dunia industrinya menekankan tentang pentingnya kecakapan kerja (*employability*) (Zaharim et al., 2009).

Terlebih *employability* merupakan bagian dari *career development* atau pembinaan karier yang masuk dalam ranah layanan bimbingan dan konseling (Amirullah, 2017). Dengan adanya layanan bimbingan dan konseling karier membuat mayoritas lulusan mendapatkan persiapan kompetensi yang dibutuhkan teori untuk siap bekerja (*employability skill*) (Juwitaningrum, 2013). Beberapa penelitian membuktikan bimbingan karier terbukti efektif meningkatkan *employability* atau kecakapan bekerja, misalnya penelitian Buchori & Ilfiandra (2015) menunjukkan bimbingan karier dapat meningkatkan kecakapan bekerja (*core-work skill*) pada mahasiswa UPI tingkat akhir.

Pelatihan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan *employability*, saat ini pelatihan untuk meningkatkan *employability* menggunakan konsep *work integrated learning*, yaitu pengalaman bekerja yang diintegrasikan dengan kurikulum pembelajaran (Rowe & Zegwaard, 2017). Bentuk pelatihan *work integrated learning* ini bisa berupa *internship* atau magang dan praktik lapangan (Cooper et al., 2010). Dengan lahirnya Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti dari 1996 hingga sekarang, diharapkan dapat memberikan pendidikan yang berfokus pada karier dan program pelatihan atau bimbingan keterampilan yang relevan untuk memenuhi perubahan kebutuhan mahasiswa, industri, dan masyarakat. Berdasarkan identifikasi masalah penelitian, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana program bimbingan karier efektif untuk pengembangan *employability skills* Mahasiswa Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti.

METODE

Penelitian ini menggunakan paradigma *positivisme* yang memiliki karakteristik reduksionitis, berorientasi hubungan sebab dan akibat, logis, empiris, dan deterministik yang didasarkan pada teori *a priori*. Adapun pendekatan yang diberikan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode eksperimen kuasi (*Quasi-Experimental Design*). Penelitian ini membandingkan skor *pretest* dan skor *posttest* kelompok eksperimen dan kelompok kontrol yang tergambar dalam table berikut.

Tabel 1. Desain penelitian Quasi Eksperiment Pretest dan Posttest

Select Control Group	Pretest	No Treatment	Posttest
Select Experimental Group	Pretest	Experimental Treatment	Posttest

Partisipan yang terlibat dalam penelitian ini yaitu sebanyak 115 mahasiswa dengan rincian 27 orang kelompok eksperimen dan 27 orang kelompok kontrol. Teknik pengambilan sampel yang digunakan ialah *nonprobability sampling* dengan jenis *positive sampling*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

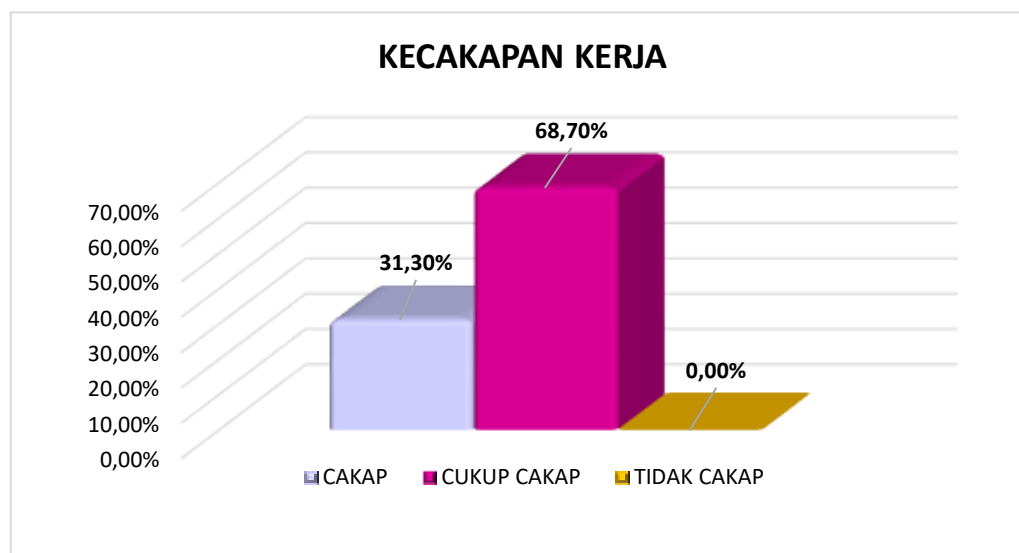
Profil Kecakapan Kerja Mahasiswa

Profil kecakapaan kerja mahasiswa Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti diungkap melalui Instrumen Kecakapan Kerja Mahasiswa yang dikembangkan sebelumnya. Adapun profil kecakapan kerja mahasiswa Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti secara rinci disajikan pada tabel 1.2 berikut ini.

Tabel 2. Profil Kecakapan Kerja Mahasiswa

No	Kategori	Intervensi Skor	Frekuensi	Presentase
1	Cakap	≥ 227	36	31.3 %
2	Cukup Cakap	$227 < X \leq 145$	79	68.7 %
3	Tidak Cakap	≤ 145	0	0.0 %
Jumlah			115	100 %

Tabel tersebut menunjukan bahwa tingkat kecakapan kerja mahasiswa Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti Bandung Tahun Ajaran 2022/2023 sebesar 31.3% (36 mahasiswa) berada pada kategori cakap, sebesar 68.7% (79 mahasiswa) pada kategori cukup cakap, dan sebesar 0% (0 mahasiswa) berada pada kategori tidak mampu. Selanjutnya gambaran profil kecakapan kerja untuk lebih jelasnya disajikan pada Grafik 1. berikut.



Grafik 1. Profil Kecakapan Kerja Mahasiswa Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti Bandung

Setelah dipaparkan profil kecakapan kerja mahasiswa Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti Bandung secara umum, selanjutnya dipaparkan profil kecakapan kerja Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti ditinjau dari setiap aspek. Terdapat tiga aspek kecakapan kerja yaitu kognitif, afektif, dan psikomotorik. Adapun skor rata-rata kecakapan kerja pada setiap aspek Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti Bandung diuraikan sebagai berikut.

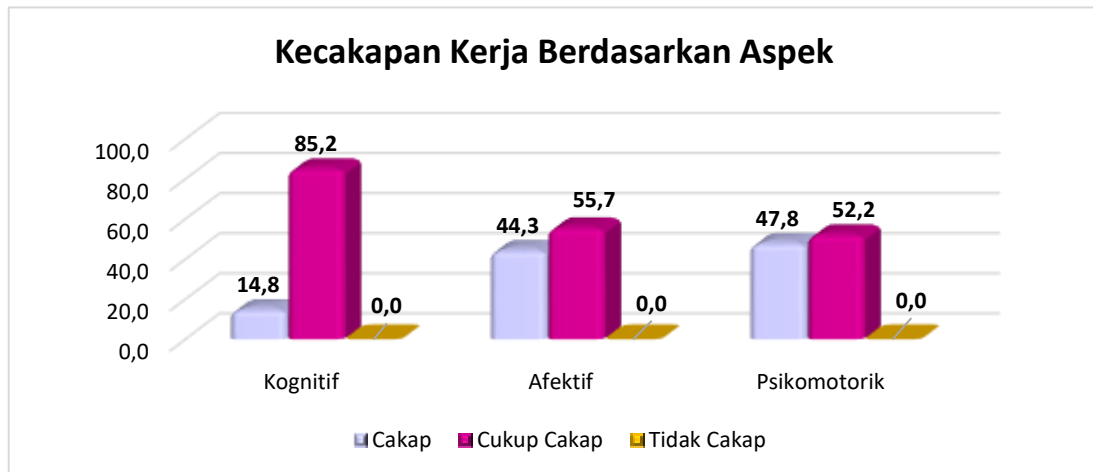
Tabel 3. Profil Capaian Rerata Aspek Kecakapan Kerja Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti Bandung

Aspek	Skor Rata-Rata	Persentase Rata-Rata	Kategori
Kognitif	59.97	66.6	Cukup Cakap
Afektif	107.8	71.9	Cukup Cakap
Psikomotorik	50.9	72.6	Cakap

Tabel 3 menunjukan capaian skor rata-rata, presentase rata-rata dari skor ideal setiap aspek serta kategorinya pada kecakapan kerja. Profil rata-rata kecakapan kerja

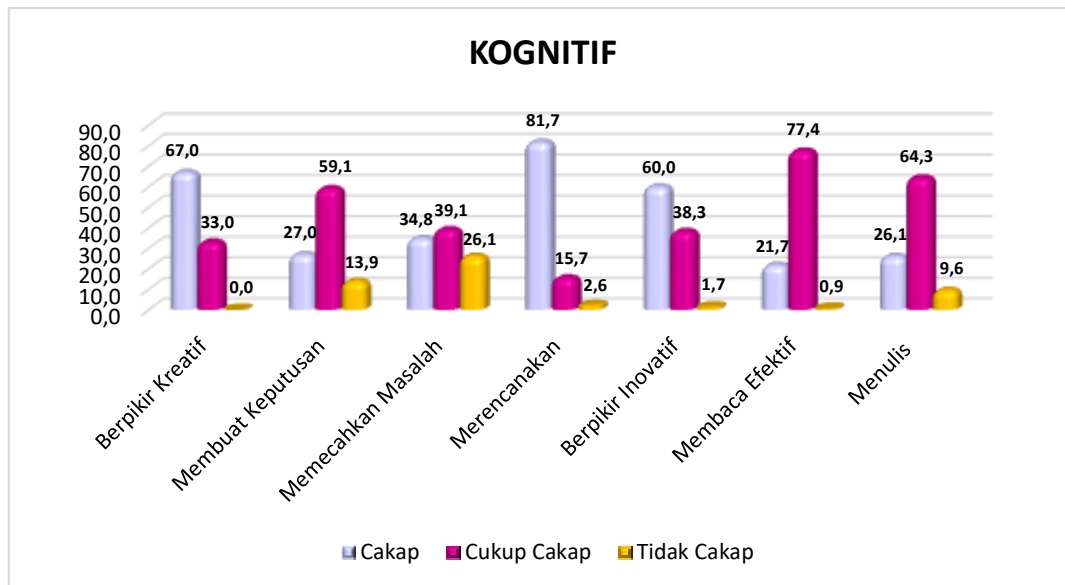
mahasiswa Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti Bandung pada setiap aspeknya berada pada kategori cukup cakap. Skor rata-rata aspek kecakapan kerja mahasiswa Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti Bandung berada pada kisaran 66.6% - 72.6%. Capaian skor menunjukkan aspek psikomotorik mendapatkan rerata skor tertinggi sebesar 72.6% dengan kategori cakap dan aspek kognitif mendapatkan capaian rerata skor terendah sebesar 66.6% dengan kategori cukup cakap.

Secara visual profil kecakapan kerja mahasiswa Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti Bandung pada setiap aspek digambarkan pada Grafik 2 berikut.



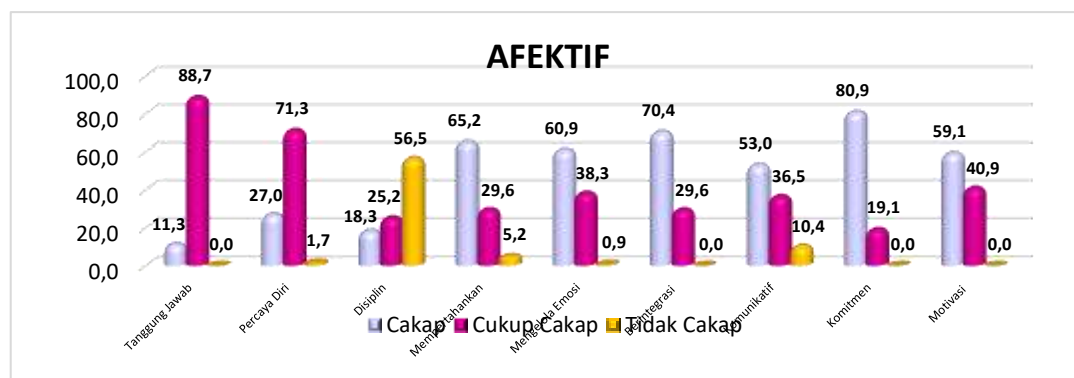
Grafik 2. Profil Kecakapan Kerja Mahasiswa Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti Bandung Berdasarkan Aspek

Temuan penelitian mengungkapkan profil kecakapan kerja mahasiswa Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti Bandung pada setiap indikator. Terdapat 19 (sembilan belas) indikator kecakapan kerja dengan rincian, tiga indikator pada aspek kognitif, dan aspek afektif, serta lima indikator pada aspek psikomotorik. Adapun skor rata-rata pada setiap indikator dari masing-masing aspek kecakapan kerja mahasiswa Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti diuraikan sebagai berikut.



Grafik 3. Profil kecakapan kerja mahasiswa Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti Bandung berdasarkan indikator pada setiap aspek kognitif

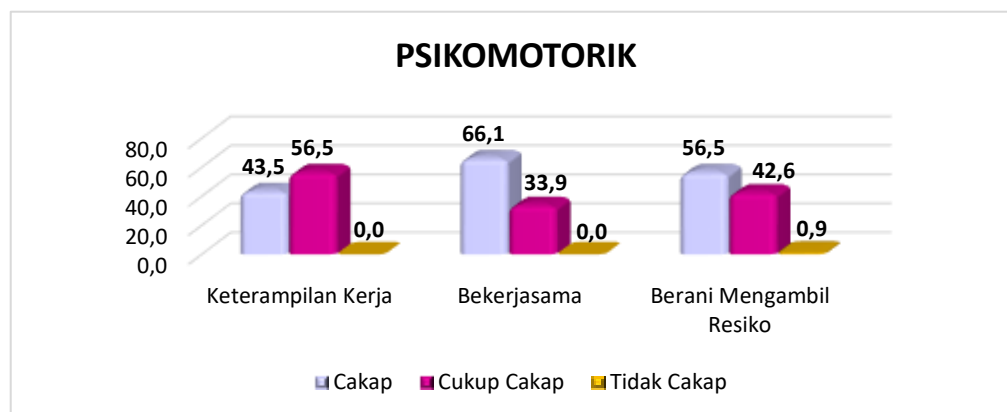
Grafik 3 menunjukkan indikator kecakapan kerja mahasiswa Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti Bandung pada aspek kognitif. Aspek kognitif kecakapan kerja terdiri atas indikator berpikir kreatif, membuat keputusan, memecahkan masalah, merencanakan, berpikir inovatif, membaca efektif, dan menulis. Berikutnya indikator pada aspek afektif digambarkan pada Grafik 4 berikut.



Grafik 4. Profil kecakapan kerja mahasiswa Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti Bandung berdasarkan indikator pada aspek afektif

Grafik 4 menunjukkan indikator kecakapan kerja mahasiswa Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti Bandung pada aspek afektif. Aspek efektif kecakapan kerja terdiri atas indikator tanggung jawab, percaya diri, disiplin, mempertahankan, mengelola emosi, berintegrasi, komunikatif, komitmen, dan motivasi. Profil kecakapan kerja berdasarkan pada indikator afektif menunjukkan hasil yang cenderung sama pada setiap indikatornya.

Setiap indikator berada pada kategori tinggi, dilanjutkan dengan kategori cakap dan kategori tidak cakap.



Grafik 5. Profil kecakapan kerja mahasiswa Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti berdasarkan indikator pada aspek psikomotorik

Grafik 5 menunjukkan indikator kecakapan kerja mahasiswa Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti Bandung pada aspek psikomotorik. Aspek psikomotorik kecakapan kerja terdiri atas keterampilan kerja, bekerjasama, dan berani mengambil resiko. Profil kecakapan kerja berdasarkan pada indikator psikomotorik menunjukkan hasil yang beragam. Indikator keterampilan kerja, berani mengambil resiko menunjukkan kategori cukup cakap dengan presentasi tinggi. Sedangkan indikator keberanian menunjukkan cakap dengan presentase tertinggi dan indikator bekerjasama menunjukkan kategori cakap sebagai persentase tertinggi.

Uji Efektivitas Program Bimbingan Karier Berbasis Teori Savickas Untuk Mengembangkan Kecakapan Kerja Mahasiswa Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti

Uji efektivitas program bimbingan karier berbasis teori savickas untuk mengembangkan kecakapan kerja mahasiswa dilakukan dengan 2 tahap, yaitu: 1) Uji Wilcoxon guna mengetahui pengaruh program bimbingan karier terhadap kecakapan kerja mahasiswa dan 2) Uji Mann Whitney U untuk mengetahui perbedaan kecakapan kerja kelompok eksperimen dan kelompok kontrol setelah dilaksanakan program bimbingan karier. Hasil analisis deskriptif dari kelompok eksperimen dan kontrol disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4. Analisis Deskriptif

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pre-Test Eksperimen	27	170	251	211.19	20.479
Post-Test Eksperimen	27	206	304	232.22	20.657
Pre-Test Kontrol	27	184	262	218.78	21.728
Post-Test Kontrol	27	173	270	211.59	23.179
Valid N (listwise)	27				

Selanjutnya dilakukan Uji Wilcoxon untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan rata-rata dua sampel yang berpasangan. Uji Wilcoxon dilakukan ketika data tidak terdistribusi normal. Pengujian dilakukan terhadap data pretest dengan post test kelompok eksperimen dan pretest dengan data post test kelompok kontrol.

Kriteria pengambilan keputusan Uji Wilcoxon adalah jika nilai signifikansi (2-tailed) lebih kecil dari 0.05 menunjukkan terdapat perbedaan antara pretest kecakapan kerja dengan post test kecakapan kerja yang artinya terdapat pengaruh program bimbingan karier terhadap kecakapan kerja mahasiswa. Hasil Uji Wilcoxon digambarkan pada tabel 5 berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Wilcoxon

	Test Statistics ^a	
	Post-Test Eksperimen – Pre-Test Eksperimen	Post-Test Kontrol – Pre- Test Kontrol
Z	-4.542 ^b	-1.226 ^c
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000	.220

- a. Wilcoxon Signed Ranks Test
- b. Based on negative ranks
- c. Based on positive ranks

Tabel 5 menunjukkan nilai sig (2-tailed) sebesar $.005 < .05$, dengan demikian ditarik kesimpulan terdapat perbedaan rata-rata kecakapan kerja pre-test dengan kecakapan kerja mahasiswa post test. Artinya ada pengaruh program bimbingan karier berbasis teori savickas untuk mengembangkan kecakapan kerja mahasiswa. Sedangkan nilai sig kelompok kontrol (2-tailed) sebesar $.220 > .05$ maka terdapat perbedaan rata-rata kecakapan kerja untuk pretest dengan pos-test kelompok kontrol. Perbandingan rata-rata pretest dengan post test kelompok eksperimen dan kelompok kontrol dapat dilihat pada tabel 6 berikut.

Tabel 6. Perbandingan rata-rata pretest dengan post test kelompok eksperimen dan kelompok kontrol

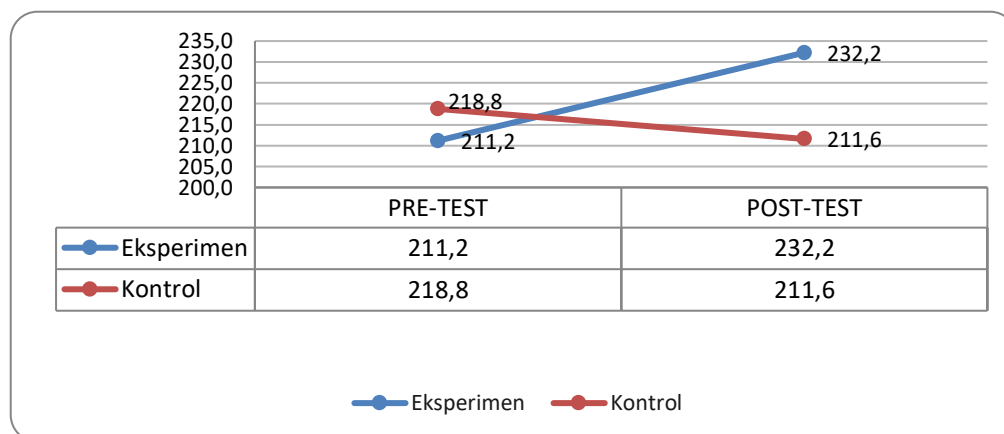
		Ranks		
		N	Mean Rank	Sum of Rank
Post-Test Eksperimen - Pre-Test Eksperimen	Negative Ranks	0 ^a	.00	.00
	Positive Ranks	27 ^b	14.00	378.00
	Ties	0 ^c		
Total		27		
Post-Test Kontrol - Pre- Test Kontrol	Negative Ranks	15 ^d	16.00	240.00
	Positive Ranks	12 ^e	11.50	138.00
	Ties	0 ^f		
Total		27		

Perbandingan Hasil Uji Wilcoxon Hasil pengujian Uji Efektivitas Program Bimbingan Karier digambarkan pada tabel 7 berikut.

	Asymp. Sig	α	Keterangan
Posttest	.001	.05	Signifikan berbeda

Tabel 7. Hasil Uji Efektivitas Program Bimbingan Karir

Kriteria pengujian hipotesis yang digunakan ialah apabila nilai Asymp. Sig (2-tailed) $< .05$ maka H_0 ditolak, artinya "program bimbingan karier berbasis teori savickas efektif untuk mengembangkan kecakapan kerja mahasiswa". Sedangkan apabila nilai signifikansi (2-tailed) $> .05$ maka H_0 gagal ditolak. Berdasarkan pengujian tersebut, disimpulkan bahwa program bimbingan karier berbasis teori savickas efektif untuk mengembangkan kecakapan kerja mahasiswa Akademi Sekretari dan Manajemen. Perbedaan rata-rata nilai pre test dan post test kelompok eksperimen dengan kelompok kontrol digambarkan pada grafik 6 berikut.



Grafik 6. Grafik Perbedaan rata-rata pretest dan post test kelompok eksperimen dan kontrol

Untuk mengetahui evelktifitas program bimbingan karier berbasis teori savickas untuk mengembangkan kecakapan kerja mahasiswa Akademi Sekretari dan Manajemen, maka dilakukan *Uji Mann Whitney U* pada setiap aspek. Hasil pengujian efektivitas pada setiap aspeknya dapat disajikan pada Tabel 8 berikut.

Tabel 8. Uji Efektivitas Program Bimbingan Karier Pada Setiap Aspek

Aspek	Asymp. Sig	α	Keterangan
Kognitif	.027	.05	Signifikan Berbeda
Afektif	.010	.05	Signifikan Berbeda
Psikomotorik	.000	.05	Signifikan Berbeda

Tabel 8 menunjukan masing-masing nilai Signifikansi kecakapan kerja mahasiswa, untuk aspek psikomotorik $.000 < .05$, artinya terdapat perbedaan capaian aspek psikomotorik kelompok eksperimen dengan kelompok kontrol. Signifikansi pada aspek afektif $.010 < .05$, artinya terdapat perbedaan capaian aspek afektif kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Sedangkan pada aspek kognitif nilai signifikansi adalah $.027$ yang artinya terdapat perbedaan pencapaian aspek kognitif kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Rerata skor kecakapan kerja pada kelompok eksperimen juga meningkat jika ditinjau dari setiap aspek. Perbandingan rerata skor pretest dan post test pada kedua kelompok disajikan lebih jelas pada Tabel 9 berikut.

Tabel 9. Perbandingan Rerata Persentase Skor Pre Test dan Post Test Setiap Aspek

Aspek Kecakapan Kerja	Kelompok Eksperimen		Kelompok Kontrol	
	Pretest	Posttest	Pretest	Posttest
Kognitif	1757.78%	1861.1%	1805.6%	1741.1%
Afektif	1878.67%	2050.0%	1934%	1881.3%
Psikomotorik	1860.0%	2171.4%	1972.9%	1891.4%

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa program bimbingan karier berbasis teori Savickas efektif dalam mengembangkan kecakapan kerja mahasiswa Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti. Proses pengembangan program melibatkan enam tahap utama, yaitu studi pendahuluan, pengembangan instrumen, uji coba instrumen, pengembangan program, uji rasional program, dan uji coba program. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mahasiswa ASM memiliki profil kecakapan kerja yang berada pada kategori cukup cakap, namun masih perlu peningkatan dalam beberapa aspek. Program bimbingan karier yang diuji coba mengalami peningkatan skor kecakapan kerja yang signifikan setelah dilakukan perlakuan terhadap mahasiswa. Program ini dinilai layak untuk dilakukan uji coba dalam mengoptimalkan kecakapan kerja mahasiswa ASM.

REFERENSI

- Amirullah, M. (2017). *Career Guidance Program to Raise the Kemampuan Bekerjaof Vocational High School (SMK) Students. January 2017*. <https://doi.org/10.2991/icset-17.2017.32>
- Amirullah, M. (2018). Bimbingan Karier Berbasis Paradigma Karier Abad Ke-21 Untuk Mengembangkan Kecakapan Kerja Mahasiswa Sekolah Menengah Kejuruan (Penelitian Eksperimen Kuasi Di SMK Telkom Makassar Kelas X Program Studi Keteknikan Tahun Akademik 2018/2019). *S2 Thesis*.
- Buchori, Sahril, & Ilfiandra. (2015). Efektifitas Bimbingan Karier Untuk Peningkatan Core Work Skills Mahasiswa. *Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Konseling: Jurnal Kajian Psikologi Pendidikan Dan Bimbingan Konseling*, 1(1), 58. <https://doi.org/10.26858/jpkk.v1i1.1289>
- Cooper, L., Orrel, J., & Biwden, M. (2010). *Work Integrated Learning A guide to effective practice*. Routledge.
- Di Fabio, A. (2017). A Review of Empirical Studies on Employability and Measures of Employability. In *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience* (pp. 107–123). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-66954-0_7
- Fabio, A. Di, & Kenny, M. E. (2012). Emotional Intelligence and Perceived Social Support Among Italian High School Students. *Journal of Career Development*, 39(5), 461–475. <https://doi.org/10.1177/0894845311421005>
- Fajaryati, N., Budiyo, Akhyar, M., & Wiranto. (2020). The Employability Skills Needed to Face the Demands of Work in the Future : Systematic literature reviews. *Open Engineering*, 10(1), 595–603.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14–38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- Jackson, D. (2016). Re-conceptualising graduate employability: the importance of pre-

- professional identity. *Higher Education Research & Development*, 35(5), 925–939. <https://doi.org/10.1080/07294360.2016.1139551>
- Juwitaningrum, I. (2013). Program Bimbingan Karir untuk Meningkatkan Kematangan Karir Mahasiswa SMK. *PSIKOPEDAGOGIA Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 2(2), 132. <https://doi.org/10.12928/psikopedagogia.v2i2.2580>
- Khare, M. (2014). Employment, Employability and Higher Education in India. *Higher Education for the Future*, 1(1), 39–62. <https://doi.org/10.1177/2347631113518396>
- Pavlova, M. 2009. Technology and Vocational Education for Sustainable Development: Empowering individuals for the future. Australia: Springer.
- Rowe, A. D., & Zegwaard, K. E. (2017). Developing graduate Kemampuan Bekerjaand attributes: Curriculum enhancement through work-integrated learning. *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education*, 18(2), 87–99.
- Sung, J., Ng, M. C. M., Loke, F., & Ramos, C. (2013). The nature of Kemampuan Bekerja : empirical evidence from Singapore. *International Journal of Training and Development*, 17(3), 176–193. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12008>
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Winangun, K. (2017). Pendidikan Vokasi Sebagai Pondasi Bangsa Menghadapi Globalisasi/ *Taman Vokasi*, 5(1), 72.
- Zaharim, A., Yusoff, Y. M., Omra, M. Z., Azah, M., & Norhamidi, M. (2009). Engineering Kemampuan Bekerja Required By Employers In Asia. *Proceedings of the 6th WSEAS International Conference on ENGINEERING EDUCATION*, 195–201.