**HUBUNGAN KEMAMPUAN PENYESUAIAN DIRI DENGAN KESIAPAN KERJA PADA SISWA SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN**

***THE RELATIONSHIP BETWEEN SELF ADJUSMENT WITH EMPLOYABILITY***

***IN VOCATIONAL STUDENT***

**Bayu Adi Nugroho**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

[n\_bayuadi@yahoo.com](mailto:n_bayuadi@yahoo.com)

# **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kemampuan penyesuaian diri dengan kesiapan kerja pada siswa sekolah menengah kejuruan. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan positi kemampuan penyesuaian diri dengan kesiapan kerja pada siswa sekolah menengah kejuruan. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 106 orang yang memiliki karakteristik siswa SMK kelas XI, XII & XIII dan berada pada fase remaja. Pengambilan data penelitian ini menggunakan Skala Kesiapan Kerja dan Skala Kemampuan Penyesuaian Diri*.* Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi *product moment* dari Karl Pearson. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi (r) hipotesis sebesar 0,773 (p < 0,01) Hasil tersebut menunjukan bahwa hubungan positif kemampuan penyesuaian diri dengan kesiapan kerja pada siswa sekolah menengah kejuruan. Sumbangan efektif kemampuan penyesuaian diri terhadap peningkatan kesiapan kerjaadalah 59,8% dan 40,2% berhubungan dengan faktor lain.

**Kata kunci**: Kesiapan Kerja, Kemampuan Penyesuaian Diri, Siswa Kejuruan

***ABSTRACT***

*This research aims to determine the relationship between self adjustment with employability in vocational student. The hypothesis proposed is that there is a positive relationship between perceived self adjustment with employability in vocational student. The subjects in this study amounted to 106 people who had the characteristics vocational student on grade XI, XII & XIII and in the adolescent stage. How to take the subjects were using purposive sampling method Retrieval of this research data using the Employability Scale and Self Adjustment Scale. The data analysis technique using product moment correlation from Karl Pearson. Based on the results of data analysis obtained correlation coefficient (R) of 0,773 (p < 0,01)). These results indicate that there is a significant positive relationship between self adjustment with employability in vocational student. The effective contribution of self adjustment to increase the employability is 59,8% and 40,2% is related to other factors.*

***Keywords*:**  *Employability, Self Adjustment, Vocational Student*

**PENDAHULUAN**

Saat ini Indonesia telah memasuki tahun ke-5 sebagai salah satu negara dalam Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). Pemberlakuan MEA di Indonesia pada 2015 telah menjadi sorotan dan memunculkan segudang perdebatan di kalangan masyarakat. MEA sendiri merupakan salah satu bentuk realisasi dari visi ASEAN untuk menciptakan pasar tunggal dan basis produksi yang stabil, makmur, serta kompetitif. MEA bertujuan untuk meningkatkan stabilitas dan memperkecil kesenjangan perekonomian di kawasan ASEAN serta meningkatkan daya saing ASEAN. Seiring dengan berjalannya pasar bebas ASEAN, wajah dunia ketenagakerjaan di Indonesia bisa dipastikan berubah. Hadirnya MEA sesungguhnya bisa menjadi babak awal bagi Indonesia untuk mengembangkan berbagai kualitas yang terkait dengan perekonomian di kawasan Asia Tenggara. Namun, dalam implementasinya, [MEA bisa menjadi dua sisi mata uang](https://www.cermati.com/artikel/peluang-dan-tantangan-dalam-masyarakat-ekonomi-asean-mea) yang bisa memberikan efek positif atau justru akan membuat perekonomian Indonesia terpuruk. Di satu sisi, para tenaga kerja dan produk buatan Indonesia mempunyai kesempatan untuk unjuk diri. Namun, di sisi lain, akan menjadi dampak negatif jika Indonesia gagal memanfaatkannya dengan baik (Prima, 2016).

Data Ketenagakerjaan di Indonesia pada Februari 2019 menunjukan jumlah peningkatan angkatan kerja sebanyak 136,18 juta orang, naik 2,24 juta orang dibandingkan Februari 2018. MEA menjadi kesempatan yang sangat bagus bagi tenaga kerja Indonesia dalam mendapatka pekerjaan karena kehadiran MEA akan membuka negara-negara lain di Asia Tenggara untuk menerima tenaga kerja dari Indonesia. Bagi pengusaha, MEA bisa menjadi jalan untuk bisa merekrut tenaga kerja berkualitas untuk lebih meningkatkan *value* dari perusahaan. Para perekrut tenaga kerja tentunya menginginkan orang-orang profesional yang ahli dalam bidangnya. Persaingan tenaga kerja menjadi poin yang wajib diwaspadai. Hal tersebutlah yang perlu dipersiapkan untuk tenaga kerja Indonesia, jika dilihat dari segi pendidikan dan produktivitas (Cahyandi, 2019). Sejalan dengan Organisasi Pekerja Seluruh Indonesia (OPSI) menilai masalah utama yang muncul dari MEA adalah kesiapan kompetensi tenaga kerja dan ketersediaan lapangan kerja untuk pekerja Indonesia ([www.republika.co.id](http://www.republika.co.id), 2016). Indonesia bisa dikatakan masih tertinggal jika dibandingkan dengan negara anggota ASEAN lainnya seperti Malaysia, Thailand dan Singapura ([www.topbusiness.id](http://www.topbusiness.id), 2018). Perlu diketahui bahwa kebanyakan tenaga kerja Indonesia masih banyak yang berpendidikan rendah, mayoritas pekerja di Indonesia adalah lulusan SD dan SMP, terbanyak justru lulusan SD ([www.cnbcindonesia.com](http://www.cnbcindonesia.com), 2019).

Rendahnya tingkat pendidikan di Indonesia serta fasilitas yang kurang memadai mengakibatkan kualitas tenaga kerja menjadi rendah dan daya saing juga rendah. Kurangnya pengelolaan sumber daya manusia secara maksimal mengakibatkan Indonesia belum mampu bertahan di tengah era perdagangan bebas yang semakin ketat. Semakin tingginya daya saing dalam mendapatkan pekerjaan menuntut Indonesia harus dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi guna mengadapi persaingan global. Pembenahaan dapat dilakukan dengan meningkatkan mutu pendidikan dimulai dari program yang diterapkan untuksatuan pendidikan, mulai jenjang pendidikan dasar (SD dan SMP), sampai pendidikan menengah (SMA dan SMK) ([www.kemdikbud.go.id](http://www.kemdikbud.go.id), 2018). Mengingat masih banyaknya tenaga kerja dengan lulusan SD dan SMP di Indonesia (sebesar 43%). Hal tersebut sering dikaitkan dengan pertanyaan “Apakah Indonesia siap dengan Industri 4.0?”([www.tirto.id](http://www.tirto.id), 2019).

Saat ini Pemerintah akan kembangkan sekolah kejuruan untuk tingkatkan kualitas SDM. Darmin Nasution, Menteri Koordinator Bidang Perekonomian mengatakan akan mengembangkan 58% pekerja yang tadinya hanya lulusan sekolah menengah pertama, menjadi lulusan sekolah menengah kejuruan. Ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja di era saat ini, untuk dapat mengurangi angka pengangguran di Indonesia ([www.nasional.kontan.co.id](http://www.nasional.kontan.co.id), 2019). Zuniarti dan Siswanto (2013) menyatakan, bahwa salah satu upaya untuk meningkatkan SDM yang berkualitas adalah dengan pendidikan, yakni harus mampu menghasilkan lulusannya agar dapat bersaing dengan bangsa lain. Hal ini merupakan tujuan utama dari pendidikan adalah untuk meningkatkan kualitas SDM (Sumber Daya Manusia). Pendidikan berfungsi sebagai sebuah proses dimana seseorang dididik agar dapat memiliki kualitas moral dan keahlian yang nantinya akan berguna bagi kemajuan negara ini. Pendidikan adalah jembatan bagi seseorang untuk dapat memasuki dunia kerja. Oleh karena itu, pendidikan yang berkualitas sangat dibutuhkan untuk meningkatkan potensi seseorang agar dapat memasuki dunia pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya.

Pertumbuhan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) semakin pesat di Indonesia, sebagai salah satu jalur pendidikan formal yang bertujuan untuk menyiapkan kebutuhan tenaga kerja tingkat menengah yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja (Muyasaroh, 2013). Melalui pembelajaran di SMK sebesar 70 % diisi dengan praktek dan hanya 30 % teori ini dipersiapkan untuk langkah awal memasuki dunia kerja, siswa SMK dituntut untuk mampu mengembangkan kemampuan, ilmu pengetahuan, keahlian serta atribut kerpribadian sebagai bekal kesiapan untuk bekerja agar mampu bersaing dalam memperoleh pekerjaan yang diinginkan selain itu juga dituntut memahami kebutuhan masyarakat yaitu kebutuhan tenaga kerja peserta didik dituntut untuk memiliki keterampilan serta sikap profesional dalam bidangnya, mengingat peminatnya semakin banyak dari tahun ke tahun (Rahmat & Syahni dalam Risma, 2012). Senada dengan itu pada pasal 3 ayat 2 peraturan pemerintah no.29 Tahun 1990 dinyatakan bahwa, Pendidikan sekolah menengah kejuruan mengutamakan kesiapan siswa untuk memasuki lapangan kerja serta mengembangkan sikap professional. Keberadaan SMK dalam mempersiapkan tenaga kerja tingkat menengah yang terampil masih perlu ditingkatkan. Belum semua lulusan SMK dapat memenuhi tuntutan lapangan kerja sesuai dengan spesialisasinya, hal ini diduga karena lulusan SMK belum siap memasuki dunia kerja ([www.kabar24.bisnis.com](http://www.kabar24.bisnis.com), 2017)

Berdasarkan Sakernas BPS tahun 2014-2018, pada Agustus 2015 terdapat 10,8 juta lulusan SMK yang terserap di dunia kerja, dan terus meningkat menjadi 12,1 juta (Agustus 2016); 12,5 juta (Agustus 2017); dan 13,6 juta (Agustus 2018). Sementara itu, angka pengangguran dari lulusan SMK pada Agustus 2018 mencapai 11,25%. Tingkat pengangguran tersebut lebih tinggi dari Februari 2018 sebesar 8,92%. Tingkat pengangguran lulusan SMK lebih tinggi dibanding lulusan dengan jenjang pendidikan yang setara, yakni Sekolah Menengah Atas (SMA) hal tersebut seharusnya tidak terjadi mengingat siswa SMK yang seharusnya siap dalam dunia kerja. Dunia kerja tidak hanya memilih calon pekerja yang memiliki kemampuan akademik (*hard skills*) tetapi juga disertai dengan *soft skills* yang baik, sehingga akan menghasilkan sumber daya manusia dengan keterampilan yang maksimal (Sinarwati, 2014).

Saat ini Indonesia telah memasuki era baru yaitu Revolusi Industri 4.0. Pemerhati ketenagakerjaan Ade Hanie mengatakan, para lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) belum mampu bersaing dalam revolusi industri 4.0. Sebab dalam praktik belajarnya, siswa diukur melalui nilai akademis ketimbang keahliannya. Pada tahun 2017, Ade yang juga psikolog industri dan organisasi itu, bekerja sama dengan Jojoba mengadakan tes psikometrik untuk menakar kompetensi lulusan SMK. Hasilnya, ditemukan rata-rata lulusan SMK lemah dalam 12 kompetensi *soft skill* ([www.kompasiana.com](http://www.kompasiana.com), 2019). Industri kerja butuh tenaga kerja yang tidak hanya memiliki *hard skill* (pemahaman teori dan rumus) namun juga memiliki *soft skill* (mandiri, inisiatif dan kreatif), namun pada  
kenyataannya sekolah di Indonesia sangat lemah dalam mengajarkan *soft skill*kepada siswa. Benny Soetrisno selaku wakil ketua umum Kamar Dagang Industry Indonesia juga menuturkan bahwa pendidikan tenaga kerja di Indonesia tidak disusun berdasarkan kebutuhan atau permintaan industri, akibatnya lulusan pendidikan di Indonesia terkadang tidak selaras dengan kebutuhan di dunia kerja ([www.youthmanual.com](http://www.youthmanual.com), 2016). Pakar pendidikan Doni Koesoema A mengingatkan kurikulum pembelajaran yang kaku dapat menjadi salah satu kendalanya (www. republika.co.id, 2019).

Berdasarkan wawancara pribadi peneliti yang dilakukan pada tanggal 7  
Oktober 2019, beberapa siswa SMK menuturkan bahwa masih merasa adanya ketidakyakinan untuk dapat bekerja sendiri secara mandiri. Ditambah dengan minimnya pengetahuan tentang perkembangan industri membuat timbulnya rasa kurang percaya diri, serta dengan maraknya isu TKA yang membanjiri lapangan pekerjaan di Indonesia membuat siswa merasa kurang daya saing dan bingung menentuka langkah selanjutnya. Siswa tersebut juga menyadari akan persaingan yang begitu ketat di dunia kerja, membuat timbulnya alternatif untuk melanjutkan studi kerimbang langsung bekerja.

*The Careers Group* (2010), menyebutkan keterampilan dan kualitas yang dicari oleh *employers* antara lain adalah adaptasi atau fleksibilitas, pemahaman bisnis atau organisasi, kemampuan analitis, kesadaran komersial, sensitivitas interpersonal, inisiatif, kemampuan Informasi dan Teknologi (IT), keterampilan numerik, perencanaan dan prioritas, keterampilan presentasi, manajemen proyek, kualitas kepemimpinan, kesadaran diri, pelajaran memimpin diri, kerjasama tim, dan komunikasi tertulis sehingga setiap calon pekerja diharapkan memiliki beberapa keterampilan agar memudahkan calon pekerja mencari pekerjaan. Oleh sebab itu, sebagai langkah awal untuk memasuki dunia kerja, dengan kompetensi, keterampilan dan kepribadian yang baik adalah sebuah bekal kesiapan untuk bekerja serta agar mampu bersaing untuk memperoleh pekerjaan yang diinginkan. Buhrmester, Furman, Wittenberg, dan Reis (1998) juga mengatakan bahwa individu yang memiliki kompetensi yang baik ditandai dengan berkembangnya kemampuan untuk berinisiatif dalam memulai hubungan interpersonal, kemampuan untuk bersikap asertif, kemampuan untuk membuka diri, kemampuan untuk memberikan dukungan emosional, dan mengatasi konflik yang mungkin muncul dalam situasi interpersonal. Pool dan Sewell (2007) menyatakan bahwa keterampilan interpersonal merupakan salah satu aspek utama dalam kesiapan kerja.

Sejalan dengan tujuan untuk menyiapkan tenaga kerja tingkat menengah yang profesional, maka siswa lulusan SMK diharapkan mempunyai kesiapan untuk memasuki dunia kerja dan memiliki keterampilan serta sikap professional dalam bidangnya. Namun kenyataannya, dalam mempersiapkan siswa SMK kondisi lulusan SMK sebagai tenaga kerja sering ditemui adanya masalah. Permasalahan yang dihadapi antaranya masih terdapat kesenjangan kompetensi lulusan SMK dengan kebutuhan rill (Fakhri & Yufridawati, 2014).

Menteri Bambang menilai ada hal yang salah dari SMK di Indonesia. Gambaran besarnya, SMK yang ada tidak sesuai dengan kebutuhan pasar atau kebutuhan dunia usaha sehingga lulusannya jadi tak terserap. Bila ditelaah lebih dalam, Bambang menyoroti beberapa hal. Pertama soal kurikulum, ia mengatakan kurikulum SMK teramat sulit untuk diubah. Akibatnya, saat tantangan atau kebutuhannya zaman berubah, kurikulum di SMK tak berubah (ekonomi.kompas.com, 2019). Apabila seorang individu memiliki kesiapan kerja maka individu tersebut dapat bertanggung jawab dengan apa yang  
dilakukannya. Individu juga akan lebih siap akan adanya perubahan karena memiliki fleksibilitas dalam menyesuaikan diri dengan perubahan dan tuntutan (Brady, 2010).

Kesiapan kerjasebagai sekumpulan pencapaian (*achievement*) meliputi keterampilan, pemahaman dan atribut personal yang lebih baik memungkinkan lulusan untuk memperoleh pekerjaan dan sukses dalam pilihan kerjanya serta memberi keuntungan bagi diri sendiri (Yorke dan Knight, 2006). Kesiapan kerja pada siswa yang berada pada sekolah kejuruan menjadi penting karena meskipun kesiapan kerjatidak menjamin kepastian individu untuk memperoleh pekerjaan secara nyata, namunkesiapan kerjayang tinggi dapat meningkatkan kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan (Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004). Menurut Winkel (2006) kesiapan kerjaterbagi menjadi dua faktor, yaitu: Faktor internal merupakan faktor dari dalam diri sendiri yaitu meliputi nilai-nilai kehidupan, taraf intelegensi, bakat khusus, minat, sifat-sifat, pengetahuan, dan keadaaan jasmani. Faktor eksternal merupakan faktor dari luar diri sendiri yaitu meliputi masyarakat, keadan sosial ekonomi negara atau daerah, status sosial ekonomi keluarga, pengaruh dari seluruh anggota keluarga, pendidikan sekolah, pergaulan dengan teman sebaya, dan tuntutan yang melekat pada masing-masing jabatan.

Tuntutan yang melekat pada masing-masing jabatan ditafsirkan sebagai kewajiban yang harus dikerjakan sesuai dengan norma yang berlaku. Ali dan Asrori (2005) menyatakan bahwa penyesuaian diri dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang mencakup respon-respon mental dan perilaku yang diperjuangkan individu agar dapat berhasil menghadapi kebutuhan-kebutuhan internal, ketegangan, frustasi, konflik, serta untuk menghasilkan kualitas keselarasan antara tuntutan dari dalam diri individu dengan tuntutan dunia luar atau lingkungan tempat individu berada.

Penyesuain diri dapat memainkan peran penting karena dinilai dari kemampuan individu dalam menghadapi tuntutan-tuntutan baik dari dalam diri maupun lingkungan, sehingga terdapat keseimbangan antara pemenuhan kebutuhan dengan lingkungan dan juga dapat menjadi bukti nyata seseorang bertanggung jawab atas pilihannya. Hal tersebut dikarenakan, suatu proses perubahan dalam diri pada peserta didik, dimana individu harus dapat mempelajari tindakan atau sikap baru untuk berubah sesuai dengan jurusan studi yang telah ditentukan menunjukan individu telah memiliki kesiapan kerjadalam menghadapti segala keadaan yang bertolak belakang dengan peserta didik tersebut sehingga tercapai tujuan sekolah, hubungan dengan orang lain dan lingkungan sekitar (Arifin, 2013).

**METODE**

Subjek pada penelitian ini yaitu siswa sekolah menengah kejurusan yang duduk dibangku kelas XI, XII & XIII. Jumlah subjek dalam penelitian ini adalah 106 subjek, pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling. Purposive sampling* yaitu penarikan sampel yang dilakukan dengan memilih subjek berdasarkan ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang dipandang memiliki keterhubungan dengan ciri-ciri atau sifat-sifat populasi yang telah diketahui sebelumnya (Hadi, 2016).

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode penyebaran skala. Skala adalah kesepakatan yang di gunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2015). Bentuk skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert* yaitu skala yang dalam menjawab pernyataan-pernyataan subjek diminta untuk menyatakan kesesuaian atau ketidaksesuaian terhadap isi pernyataan (Azwar, 2017).

Skala psikologi yang digunakan terbagi menjadi dua yaitu Skala Kesiapan Kerjadan Skala Kemampuan Penyesuaian Diri. Skala yang digunakan dalam penelitian ini disusun menggunakan model skala yang terdiri dari empat jawaban alternatif, yaitu SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai), dan STS (Sangat Tidak Sesuai). Kriteria pemberian skor untuk aitem-aitem pada skala berkisar antara satu sampai empat tergantung dari *favorable* dan *unfavorable* suatu aitem. Pernyataan *favorable* untuk jawaban SS (Sangat Sesuai) diberikan skor = 4, S (Sesuai) diberikan skor =3, TS (Tidak Sesuai) diberikan skor = 2, TS (Tidak Sesuai) diberikan skor = 1. Sebaliknya pernyataan *Unfavorable* untuk jawaban SS (Sangat Sesuai) diberikan skor = 3, S (Sesuai) diberikan skor =2, TS (Tidak Sesuai) diberikan skor = 2, TS (Tidak Sesuai) diberikan skor = 1. Penggunaan empat kategori jawaban bertujuan untuk menghindari respon netral (antara sesuai dan tidak sesuai) pada pernyataan, karena apabila jawaban netral disediakan maka subjek akan cenderung memilih jawaban pada kategori tengah, sehingga data mengenai perbedaan di antara responden menjadi kurang informatif (Azwar, 2016).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah di lakukan menunjukan adanya hubungan positif yang signifikan antara kemampuan penyesuaian diri dengan kesiapan kerja pada siswa sekolah menengah kejuruan dengan koefisien korelasi (rxy) sebesar r = 0,773 ( p ≤ 0,01) yang berarti ada hubungan positif yang signifikan antara kemampuan penyesuaian diri dengan kesiapan kerja, sehingga hipotesis diterima. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa kemampuan penyesuaian diri dapat dianggap salah satu faktor yang berhubungan dengan kesiapan kerja pada siswa sekolah menengah kejurusan. Dengan demikian semakin tinggi kemampuan penyesuaian diri maka semakin tinggi kesiapan kerja pada siswa SMK. Begitu pun sebaliknya, semakin rendah kemampuan penyesuaian diri maka semakin tinggi kesiapan kerja pada siswa siswa sekolah menengah kejurusan. Berdasarkan hasil penelitian ini kemampuan penyesuaian diri siswa berada pada kategori sedang dan kesiapan kerja siswa berada pada kategori. Menurut Choirudin (2015) kegagalan dalam penyesuaian pribadi ditandai dengan keguncangan emosi, kecemasan, ketidakpuasan dan keluhan terhadap nasib yang dialaminya, sebagai akibat adanya gap antara individu dengan tuntutan yang diharapkan oleh lingkungan. Dalam hal seperti ini gap tersebut dapat diartikan sebagai tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi, sehingga untuk meredakannya individu harus melakukan penyesuaian diri.

Menurut Brooker (2001) kemampuan penyesuaian diri diartikan sebagai penyesuaian psikologis terhadap berbagai keadaan yang berubah untuk mempertahankan fungsi yang normal. Kemampuan penyesuaian diri memuat konsep penyesuaian psikologis, kognitif, emosi, perilaku, dan biofisiologi dengan kondisi lingkungan yang terus berubah secara dinamis. Artinya, kemampuan penyesuaian diri akan dapat diukur jika individu menghadapi perubahan.

Kemampuan penyesuaian diri memiliki beberapa aspek yaitu *self-knowledge & self-insight, self-objectifity & self-acceptance, self-development & self-control* dan *Satisfaction*. Berkaitan dengan aspek pertama yaitu individu yang memahami dirinya memiliki kelebihan dan kekurangan akan bersikap realistik setelah mengenal dirinya sehingga mampu menerima keadaan dirinya Alberlt & Emmons (dalam Kumalasari & Ahyani, 2012). Hal ini didukung oleh Schneiders (dalam Enung ,2008) yang memberikan kriteria individu yang dapat melakukan penyesuaian diri dengan baik yaitu memiliki pengetahuan tentang kekurangan dan kelebihan dirinya. potensi yang tidak disadari tidak akan membuat individu berkembang karena pada dasarnya potensi tersebut belum teraktualisasi, belum dipraktikkan, dan belum digunakan. Dengan memahami diri sendiri hal tersebut akan dapat membantu dalam banyak hal termasuk mampu bertindak objektif sesuai dengan kondisi dirinya tersebut (Fatimah, 2006). Kesiapan kerja yang tinggi ditandai dengan pandangan dirinya. Pandangan diri berkaitan dengan proses intrapersonal individu, mengenai keyakinan akan dirinya dan pekerjaan. individu sadar dengan kemampuan yang dimiliki, penerimaan, keyakinan, dan rasa kepercayaan diri yang ada dalam diri (Brady, 2010).

Berdasarkan data lapangan subjek memahami setiap kekurangan yang dimiliki pada dirinya dan memiliki sifat positif terhadap dirinya dengan tidak mengindahkan perkataan negatif dari orang lain terhadap dirinya. Selain itu subjek juga tidak mengalami kesulitan untuk beradaptasi dilingkungan baru. Hal ini lah yang menyebabkan subjek dengan senang hati belajar hal baru untuk meningkatkan kapasitas kemampuan yang dimilikinya, subjek yakin dapat menerapkan keterampilan yang dimilikinya secara maksimal untuk menyelesaikan tugas, subjek juga tidak ragu-ragu dalam bekerja. Subjek yakin dapat menyesuaikan diri dengan situasi kerja baik dengan jadwal kerja yang berubah-ubah maupun dengan rekan kerja yang baru.

Aspek yang kedua adalah self-objectifity & self-acceptance, yaitu membuat individu bersikap realistik setelah mengenal dirinya sehingga mampu menerima keadaan dirinya Alberlt & Emmons (dalam Ahyani, 2012). Individu tersebut menyadari sepenuhnya siapa dirinya sebenarnya, apa kelebihan dan kekurangannya dan mampu bertindak obyektif sesuai dengan kondisi dirinya tersebut (Choirudin, 2015). Menurut Choirudin (2015) individu perlu memiliki konsep yang sehat tentang diri, menerima kenyataan tentang segala kelemahan dan kelebihan dengan sikap yang rasional, mampu mengembangkan kebiasaan-kebiasaan yang baik, peka dalam menanggapi situasi, mampu mengambil keputusan secara tegas dan berpikir secara kritis, bersikap sehat, efektif, tepat obyektif dan realistis terhadap kenyataan hidup tanpa disertai pandangan yang keliru tentang diri dan lingkungannya, mampu melakukan adaptasi dengan baik pada setiap perubahan. Individu yang memiliki penyesuaian diri yang baik selalu menyadari potensi-potensi yang dimiliki secara positif, konstruktif dan realistis dan berusaha untuk mengembangkan potensinya sebagai aktualisasi diri (Madjid, Gatot & Maulana., 2015). Agar dapat bekerja secara efektif dan efesien individu harus memiliki dasar-dasar ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki etos kerja yang tinggi, dan mampu berkomunikasi sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, serta memiliki kemampuan mengembangkan diri (Hidayat., dkk 2016). Kesiapan kerja yang baik ditunjukan dengan memiliki pertimbangan logis dan objektif (Kurniaawan., dkk 2013)

Berdasarkan data lapangan subjek merasa tetap tenang saat menghadapi suatu permasalahan, subjek juga dapat menerima keritikan orang lain dan mau berbenah diri. Subjek dapat dengan sangat baik mengenal dirinya dengan tidak membenci dirinya sendiri dan tidak mengeluh dengan kondisinya saat ini. Hal tersbebut memberikan dampak objektif kepada subjek akan kesadaran apabila membuat kesalahan, subjek berani mengakuinya dan memperbaikinya. Subjek memiliki kebiasaan yang baik apabila di beri kepercayaan maka akan menjaganya, serta subjek juga mampu mengikuti peraturan yang ada.

Aspek yang ketiga adalah self-development & self-control, yaitu individu yang kemampuan penyesuaian dirinya tinggi mampu mengarahkan diri, menyaring rangsangan-rangsangan dari luar, ide-ide, prilaku, emosi, sikap, dan tingkahlaku yang sesuai. Kendali diri dapat mencerminkan individu tersebut matang dalam menyelesaikan masalah kehidupannya Alberlt & Emmons (dalam Ahyani, 2012). Hal tersebut sesuai dengan penjelasan oleh Fatimah (2006) yang mengungkapkan bahwa individu yang mampu menyesuaikan dirinya ditandai dengan tidak adanya rasa benci, lari dari kenyataan dan tanggung jawab serta kehidupan kejiwaannya ditandai dengan tidak adanya goncangan, rasa bersalah, frustasi dan rasa tidak puas, sebaliknya individu yang kurang memiliki penyesuaian diri dapat menyebabkan keguncangan emosi, ketidakpuasan, keluhan terhadap nasib yang dialami, bahkan dapat menimbulkan kecemasan sebagai akibat dari kurangnya penyesuaian diri yang berkaitan antara individu dengan tuntutan yang diharapkan oleh lingkungan. Ketika individu dihadapkan dengan tugas atau pekerjaan yang baru dimana hal tersebut sejatinya berbeda pula dengan situasi dan kedudukan individu itu saat ini, mengalami kesulitan menemukan pola yang pas dalam menyelesaikan beragam pekerjaan. Individu akan mengalami kesulitan sehingga pekerjaan tersebut akan tertunda dan tidak selesai sesuai target yang telah ditentukan. Kesiapan kerja merupakan suatu kemampuan seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan ketentuan, tanpa mengalami kesulitan dan hambatan dengan hasil maksimal, dengan target yang telah ditentukan (Slameto, 2010).

Berdasarkan data lapangan, subjek mampu menyelesaikan permasalahan dengan pikiran yang positif, apabila menerima kritikan subjek tidak mudah marah, subjeg juga tidak mengabaikan saran baik dari orang lain. Sikap positif tidak hanya muncul dari respon dari luar tetapi juga dari dalam diri subjek karena mampu bertahan untuk tidak terpengaruh orang lain. Hal ini memberikan dampak yang baik dimana subjek sadar dan memperdulikan kebersihan tempat kerja juga mengembangkan kebiasaan yang baik seperti merapikan barang-barang setelah digunakan. Subjek tidak merasa suli bekerja dengan rekan baru sehingga tidak menganbat kepastian dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan.

Aspek yang keempat adalah satisfaction, yaitu individu menganggap bahwa segala sesuatu yang dikerjakan merupakan pengalaman yang apabila tercapai keinginannya maka menimbulkan rasa puas dalam dirinya. Pengalaman (pengetahuan dan keterampilan yang diperluk an dalam bekerja) merupakan faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja (Slameto dalam Baiti, 2014). pengalaman diharapkan akan menjadi bekal setelah menempuh pendidikan di SMK, karena telah menguasai suatu keterampilan kerja tertentu. Dengan dikuasainya keterampilan kerja tertentu individu memiliki kesiapan untuk bekerja di dunia industry (Fauzi., dkk 2017).

Berdasarkarn data lapangan subjek merasa puas dengan usaha yang dilakukannya, subjek merasa senang dengan komentar baik terhadap kinerja yang telah dilakukannya, sementara itu subjek juga tidak mengeluhkan akan pencapaian yang telah diperoleh. Hal tersebut membuat subjek yakin untuk siap bekerja dengan bekal yang didapat di SMK, kemudian juga menjadi ingin mempelajari pengetahuan diluar bidang yang ditekuni dan menganggap tugas baru sebagai tantangan.

Sumbangan efektif kemampuan penyesuaian diri terhadap kesiapan kerja adalah 59,8% dan 40,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Hasil ketegorisasi data kemampuan penyesuaian diri dapat diketahui bahwa 42,5% subjek yang memiliki kemampuan penyesuaian diri yang tinggi, 57,5% subjek memiliki tingkat kemampuan penyesuaian diri yang sedang dan 0% subjek memiliki tingkat kemampuan penyesuaian diri yang rendah atau tidak terdapat subjek yang memiliki tingkat kemampuan penyesuaian diri yang rendah. Sedangkan hasil kategorisasi variabel kesiapan kerja 60,4% subjek yang memiliki kesiapan kerja yang tinggi, 39,6% subjek memiliki tingkat kesiapan kerja yang sedang, dan 0% subjek memiliki tingkat kesiapan kerja yang rendah atau tidak terdapat subjek yang memiliki tingkat work-life balance yang rendah. Berdasarkan hasil kategorisasi tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kemampuan penyesuaian diri pada siswa SMK cenderung sedang dan tingkat kesiapan kerja pada siswa SMK cenderung tinggi.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kemampuan penyesuaian diri dengan kesiapan kerja pada siswa SMK. Hal tersebut dapat dilihat melalui nilai koefisien korelasi (rxy) = ≥ 0,773 ( p <0,01) yang berarti semakin tinggi kemampuan penyesuaian diri maka kesiapan kerja cenderung tinggi. Sebaliknya semakin rendah kemampuan penyesuaian diri maka kesiapan kerja cenderung rendah. Sumbangan efektif kemampuan penyesuaian diri kemampuan penyesuaian diri dapat dilihat dari (r²) sebesar 0,598. Hal ini menunjukan bahwa kemampuan penyesuaian diri memberikan pengaruh terhadap kesiapan kerja sebesar 59,8% dan sisanya sebanyak 40,2% diasumsikan dapat berkaitan dengan beberapa faktor lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

Adharsyah, T. (2019) Sri Mulyani Sebut 59% Pekerja Lulusan SMP, Fakta Lebih Ngenes. Diakses 20 Juni 2020 dari <https://www.cnbcindonesia.com/market/20190614153137-17-78468/sri-mulyani-sebut-59-pekerja-lulusan-smp-fakta-lebih-ngenes>

Akhmad, N. (2018). Kesiapan Indonesia menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN. Diakses 19 April 2019 dari <https://www.topbusiness.id/17046/kesiapan-indonesia-menghadapi-masyarakat-ekonomi-asean.html>

Ali, M., & Asrori, M. (2005). *Psikologi Remaja – Perkembangan Peserta Didik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Ali, M., & Asrori, M. (2011). *Psikologi Remaja – Perkembangan Peserta Didik.* Cetakan ketujuh. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Arifin, A. S. (2013). *Studi kasus dampak penjurusan studi pilihan orang tua terhadap penyesuaian diri peserta didik SMAN 1 Kediri* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).

Azwar, S. (2005). *Dasar-dasar psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Azwar, S. (2007). *Metodologi penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Azwar, S. (2008). *Validitas dan reliabilitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Azwar, S. (2017). *Penyusunan skala psikologi* (Edisi Kedua). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Badan Pusat Statistik. (2015). Keadaan Ketenagakerjaan Februari 2015. Diakses 14 April 2019 dari [https: //www.bps.go.id/publication/2015/06/01/09 4e72f 95984a7d1c506fa32/keadaan-angkatan-kerja-di-indonesia-februari 2015.html](https://www.bps.go.id/publication/2015/06/01/094e72f95984a7d1c506fa32/keadaan-angkatan-kerja-di-indonesia-februari-2015.html) .

Badan Pusat Statistik. (2019). Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 5,28 Persen. Diakses 6 Juni 2020 dari <https://www.bps.go.id/pressrelease/2019/11/05/1565/agustus-2019--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-5-28-persen.html>

Baiti, A., A. (2014). Pengaruh Pengalaman Praktik, Prestasi Belajar Dasar Kejuruan dan Dukungan Orang Tua terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK. *Jurnal Pendidikan Vokasi, 4*(2), 164-180. https:/doi.org/10.21831/jpv.v4i2.2543

Brady, R., P. (2009). Work Readiness Inventory Administrator’s Guide. *Journal of International*, *5*(1), 141-160.

Brady, R., P. (2010). Work Readiness Inventory Administrator’s Guide. Booklet.

Brooker, C. (2001). *Kamus Saku Keperawatan* (Edisi ke-31). Jakarta: EGC.

Buck, L. L. & Barrick, R. K., 1987. They’re Trained, but are They Employable?. *Vocational Education Journal*, *62*(5), 29-31.

Cahyandi, K. (2019). Pengaruh Pemberlakuan Masyarakat Ekonomi Asean (Mea) Terhadap Kesempatan Kerja Pada Sektor Transportasi Laut Di Indonesia. *Jurnal Saintara Akademi Maritim Nusantara*, *3* (2), 1-9

CBC. (2002). *Employability profile: The critical skills required of the canadian workforce.* Ottawa, Ontario: The Coperate Council on Education Center.

Choirudin, M. (2015). Penyesuaian Diri: sebagai Upaya Mencapai Kesejahteraan Jiwa. *Jurnal Bimbingan Konseling dan Dakwah Islam, 12*(1), 1-20. https:/doi.org/10.14421/hisbah.2015.121-07.

Cotton, Kathleen. (1993). *Developing Employability Skills. School Improvement Research Series*. Institute of Education Sciences*,* *Series VIII, May 1994*.

Daradjat, Zakiah. (1994). *Pendidikan Islam dalam Keluarga dan Sekolah*. Jakarta: CV Ruhama.

Dewa, K. (1993). *Psikologi Pemilihan Karier*. Jakarta: Rineka Cipta.

Dinas Pendidikan Provinsi Jakarta. (2010). *Kalender pendidikan TK, TKLB, SD, SDLB, SMP, SMPLB, SMA, SMALB, SMK dan PNFI tahun pelajaran 2010/2011.*

Donik, B., Pajnkihar, M., & Bernik, M. (2015). *Employability of Nursing Care Graduates*, *48*(4), 287-297. doi: 10.1515/orga-2015-0023.

Doyle, A. (2015). Important Employability Skills For Workplace Success. Diakses 4 April 2019 dari <https://www.thebalancecareers.com/employability-skills-list-and-examples-4143571>.

Fatimah, E. (2006). *Psikologi Perkembangan (edisi 1)*.  
Bandung: Pustaka Setia.

Fatimah, E. (2010). *Psikologi Perkembangan: Peserta Didik.* Bandung: CV Pustaka Setia.

Fauzi., Neolaka & Arhur. (2017). Pengaruh Efektivitas Praktik Kerja Industri Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XI Program Keahlian Teknik Bangunan SMK Negeri 1 Cibinong - Kabupaten Bogor. *Jurnal Pendidikan Teknik Sipil,* *6*(1), 15-20. https:/doi.org/10.21009/jpensil.v6i1.7247.

Ghufron, M. N., & Risnawati, R. (2010). *Teori-teori psikologi.* Jogjakarta: AR-RUZZ MEDIA.

Gibson & Mitchell. 2008*. Introduction to Counseling and Guidance*. New Jersey: Pearson Education, Inc.

[Griffiths](https://www.dailymail.co.uk/home/search.html?s=&authornamef=Sarah+Griffiths), S. (2013). The glass really IS half full: Realistic optimists are happier and more successful than other personality types. Diakses 18 April 2020 dari <https://www.dailymail.co.uk/sciencetech/article-2402601/The-glass-really-IS-half-Realistic-optimists-happier-successful-personality-types.html>

Gusman, H. (2019). 43% Tenaga Kerja Lulusan SD & SMP, Apa Indonesia Siap Industri 4.0?. Diakses 19 April 2019 dari <https://tirto.id/43-tenaga-kerja-lulusan-sd-smp-apa-indonesia-siap-industri-40-djZj>.

Helmi, A., F. (1995). Konsep dan Teknik Pengenalan Diri. *Buletin Psikologi*, *3*(2),13-17. https:/doi.org/10.22146/bpsi.13391.

Higher Education Funding Council for England. (2002). *Access to what? Analysis of factors determining graduate*. London: HEFCE Centre for Higher Education Research and Information. Diakses dari <https://dera.ioe.ac.uk/5366/2/rd14_02b.pdf>.

Hussain, N., & Khalid, K. (2011). Impact of Karasek Job Demand Control Model on The Job Satisfaction Of The Employees of Nadra. Institute of Interdisciplinary Business Research. *3*(5), 566-594.

Kartini, Kartono. (1991). *Psikologi Sosial untuk Menejemen Perusahaan dan Industri.* Jakarta : Raja Grafindo Prasada.

Kementrian Pendidikan. (2003). Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Knight, P.,T., & Yorke, M. (2003) *Assessment, learning and employability*. Maidenhead:SRHE and Open University Press.

Kumalasari, F., & Ahyani, L., N., (2012). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Penyesuaian Diri Remaja Di Pandti Asuhan. *Jurnal Psikologi Pitutur*, *1*(1), 19-28.

Kurniawan., Saleh., & Neolaka. (2013). Faktor-Faktor Kesiapan Kerja Siswa Setelah Pengalaman Kerja Industri Kelas XI Jurusan (TKK) Teknik Konstruksi Kayu Dan (DPKK) Desain Produksi Kriya Kayu SMKN 58 Jakarta. *Jurnal PenSil Jurusan Teknik Sipil FT UNJ,* *2*(2), 86-93. [doi: 10.21009/jpensil.v2i2.9870](https://doi.org/10.21009/jpensil.v2i2.9870).

Makki, B. I., Salleh, R., Memon, M. A., & Harun, H. (2015). The relationship between work readiness skills, career self-efficacy and career exploration among engineering graduates: A proposed framework. *Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology*, *10*(9), 1007-1011.

Mönks, F. J., Knoers, A. M. P., & Haditono, S. R. (2001). *Psikologi Perkembangan: Pengantar dalam Berbagai Bagiannya* (Developmental psychology: Introduction in various parts). Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Nabila, Z. (2017). Lumbung Wawasan: Apa itu Sehat Mental di Tempat Kerja? Diakses 2 Januari 2020 dari <https://pijarpsikologi.org/apa-itu-sehat-mental-di-tempat-kerja/>.

Nomor, U. U. (20). Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 3. *On-line) Tersedia di http://www. unpad. ac. id> uu20-2003-sisdiknas*.

Notodihardjo, H.(1990), *Pendidikan Tinggi Dan Tenaga Kerja Tingkat Tinggi Indonesia*. Jakarta: UI Press Jakarta.

Nursucianti, Z., & Supradewi, R. (2014) Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Penyesuaian Diri Pada Guru Slb Di Lingkungan Kerjanya. *Jurnal Psikologi Proyeksi*, *9*(2), 75-90.

Panji, A. (2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.

Pool, L., D. & Sewell, P. (2007). The Key To Emplyability : Developing A Practical Model of Graduate Employability. *Journal Education + Training, 49* (4), 277-289. https:/doi.org/[10.1108/00400910710754435](https://doi.org/10.1108/00400910710754435).

Pratiwi, A., D. (2017). Identifikasi Kemampuan Penyesuaian Diri Siswa Magang SMK Negeri 2 Depok. *Jurnal Riset Mahasiswa Bimbingan dan Konseling, 3* (4), 439-450.

Prima, B. (2019). Pemerintah akan kembangkan sekolah kejuruan untuk tingkatkan kualitas SDM. Diakses 19 April 2019 dari <https://nasional.kontan.co.id/news/pemerintah-akan-kembangkan-sekolah-kejuruan-untuk-tingkatkan-kualitas-sdm>

Puspita, R. (2019). Pakar: Kurikulum SMK Harus Dibuat Lebih Fleksibel. Diakses 2 September 2020 dari <https://republika.co.id/berita/pu67fi428/pakar-kurikulum-smk-harus-dibuat-lebih-fleksibel>

Rahmatika, S. & Aprilia, Eka D. (2019). Perbedaan *Employability* pada Mahasiswa Tingkat Akhir Di Unsyiah Ditinjau Dari Pengalaman Berorganisasi. *Jurnal Psikologi Unsyiah*, *2*(1), 1-15. https:/doi.org/10.24518/s-jpu.v2i1.13269.

Risma. (2012). Efektivitas Model Pembelajaran Tipe Student Team Achievement Division (STAD) dengan Model Pembelajaran Konvensional pada Mata Diklat Mengenal Alat dan Bahan Bangunan. *Jurnal Nasional-Skripsi,* *1*(1), 1-15.

Rizqi, [A., N.](javascript:void(0);) (2017) Ganjar Pranowo: Masih Banyak Lulusan SMK Belum Siap Kerja. Diakses 24 April 2019 dari <https://kabar24.bisnis.com/read/20171121/78/711251/ganjar-pranowo-masih-banyak-lulusan-smk-belum-siap-kerja>

Rohman, T. (2020). Kesiapan Kerja Siswa SMK Ditinjau dari Kinerja Prakerin. *JUPITER (JURNAL PENDIDIKAN TEKNIK ELEKTRO)*, *5*(1), 22-27.

Saeful, M., H., Wowo, S., K., & Sunarto, H., U. (2016). Eksplorasi Kesiapan Siswa Memasuki Dunia Kerja Pada Program Keahlian Teknik Kendaraan Ringan. *Journal of Mechanical Engineering Education Universitas Pendidikan Indonesia*, *3*(2). 247-255. https:/doi.org/10.17509/jmee.v3i2.4558.

Sari, D. Y., & Astuti, T. P. (2014). Kecemasan dalam menghadapi dunia kerja ditinjau dari konsep diri pada mahasiswa tingkat akhir. *Empati*, *3*(4), 131-142.

Sari, E., R. (2017). Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Kesiapan Kerja. *Psikoborneo*, *5*(2), 353-367.

Schneiders. (1964). Personal Adjusment and Mental Health. New York: Holt, Rinehart and Winstonn. Diakses 22 September 2019 dari <https://www.scribd.com/document/293791747/Schneiders#download>.

Slameto. (2003). *Belajar dan faktor – faktor  
yang mempengaruhi.* Jakarta: Rineka Cipta.

Soemanto, W. (2012). *Psikologi Pendidikan Landasan Kerja Pemimpin Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

Undang-undang RI Nomor 29 Tahun 1990 tentang Pendidikan Menengah. Jakarta: Depdiknas.

*Unknwon*. (2018). Cara Percaya Diri dengan Mengetahui Kekurangan dan Kelebihan Diri. Diakses 12 Juli 2019 dari <https://www.kejarmimpi.id/cara-percaya-diri-dengan-mengetahui-kekurangan-dan-kelebihan-diri.html>.

Utami, Y. G. D. (2013). Self efficacy dengan kesiapan kerja siswa sekolah menengah kejuruan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, *1*(1), 40-52.

Winardi, J. SE. (2001). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Menajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Windaniati. (2015). Meningkatkan Kemampuan Penyesuaian Diri Siswa melalui Teknik Cognitive Restructuring pada Kelas X Tkr 1 SMK Negeri 7 Semarang Tahun 2012/2013. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, *32*(1). 1-9. https:/doi.org/10.15294/jpp.v32i1.570.

Winkel, W. S. & Hastuti, M.M.S. (2010). *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan.* Yogyakarta: Media Abadi.

Yorke, M. (2017). *Learning and Employability Series 1 and 2.* The Higher Education Academy.