

**EFEKTIVITAS *CAREER PLANNING TRAINING* TERHADAP KESIAPAN
KERJA MAHASISWA TINGKAT AKHIR
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG**

SKRIPSI



Savara Salsabila

19.0801.0024

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG**

2023

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Mahasiswa adalah seseorang yang sedang dalam proses menimba ilmu ataupun belajar dan terdaftar sedang menjalani pendidikan pada salah satu instansi perguruan tinggi yang terdiri dari akademik, politeknik, sekolah tinggi, instansi, dan universitas (Hulukati & Djibran, 2018). Menurut Cahyono (2019), mahasiswa juga dipandang sebagai bagian dari masyarakat yang intelek dan mampu berperan secara profesional dan proporsional dalam dunia kerja dan dalam bersosialisasi dengan masyarakat secara umum.

Seiring perkembangan zaman, lulus dari perguruan tinggi dan menyanggah gelar sarjana tidak dapat menjamin individu untuk memperoleh pekerjaan yang diinginkan. Saat ini, para lulusan perguruan tinggi tengah mengalami persaingan ketat untuk memperoleh pekerjaan, dimana kondisi ini terlihat dari semakin bertambahnya jumlah lulusan perguruan tinggi yang tidak terserap di dunia kerja setiap tahunnya (Adelina, 2018). Hal ini berdasarkan data terbaru dari Badan Pusat Statistik, per Agustus tahun 2022 angka pengangguran tercatat sebesar 5,83% dari total penduduk usia kerja sejumlah 208,54 juta orang. Sebanyak 14% dari jumlah penduduk tersebut adalah lulusan jenjang diploma dan sarjana (*Badan Pusat Statistik, 2022*).

Banyaknya lulusan perguruan tinggi yang sulit mendapatkan pekerjaan karena persepsi perusahaan terhadap kualitas dan kesiapan mereka (Adelina, 2018). Mahasiswa sering mengalami kesenjangan dan kurangnya pemahaman akan kemampuan diri saat memasuki dunia kerja (Pasmawati, 2018). Survei di Universitas Hang Tuah menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa belum siap untuk bekerja, dengan banyak dari mereka belum menentukan jenis pekerjaan, langkah konkret, dan kompetensi yang dibutuhkan (Hanum, Sulistyani, & Arya, 2015). Penelitian juga menunjukkan bahwa beberapa mahasiswa merasa tidak siap dan cemas menghadapi persaingan kerja yang ketat (Nadiatul, 2020). Perlu upaya lebih besar untuk mempersiapkan mahasiswa sebelum lulus, seperti kurikulum yang relevan, pelatihan, magang, dan pendampingan karir (Zunita, 2018).

Sejalan dengan pendapat tersebut, peneliti melakukan studi pendahuluan dengan membagikan *google form* kepada 15 mahasiswa tingkat akhir lintas jurusan dan universitas. Peneliti menanyakan kepada mahasiswa tingkat akhir mengenai kesiapan kerja mereka setelah lulus kuliah dimulai dengan bertanya dengan apa yang mereka bayangkan tentang dunia kerja, dan perasaan mereka ketika membayangkan hal tersebut. Hasil survei menunjukkan bahwa sebanyak 86,7% responden mengatakan sudah siap untuk bekerja dan sebanyak 13,3% responden belum siap untuk memasuki dunia kerja setelah lulus kuliah. Pertanyaan lain yang diberikan terkait bagaimana rencana yang akan dilakukan ketika lulus kuliah. Hasil survei menunjukkan bahwa sebanyak 66,7% responden sudah memiliki

rencana dan tujuan ketika mereka lulus kuliah, dan sebanyak 33,3% responden belum memiliki rencana dan tujuan mereka ketika lulus kuliah. Sebanyak 73,3% responden akan bekerja sesuai dengan jurusan yang diambil ketika kuliah, dan sebanyak 26,7% responden menjawab tidak ingin bekerja sesuai dengan jurusan yang mereka tempuh saat ini.

Peneliti juga melakukan wawancara kepada 3 mahasiswa tingkat akhir. Berdasarkan hasil wawancara kepada 3 mahasiswa diperoleh hasil bahwa, mahasiswa dengan jenjang pendidikan yang dimiliki saat ini, memiliki harapan yang tinggi terkait dengan jenis pekerjaan yang akan mereka dapatkan. Mereka mengaku sudah memiliki tujuan pekerjaan ketika setelah lulus dari perguruan tinggi. Kemudian, mahasiswa menyampaikan bahwa mereka ingin bekerja sesuai dengan bidang studi yang sedang ditempuh saat ini, sedangkan satu dari mahasiswa tersebut menyebutkan tidak ingin bekerja sesuai dengan bidang studi yang sedang ditempuh saat ini. Selain itu, mereka juga menyampaikan bahwa memiliki ketakutan jika nantinya tidak mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan apa yang mereka harapkan, mereka juga takut jika nantinya menjadi individu yang tidak siap bekerja. Ketakutan tersebut muncul karena mereka kurang yakin dengan kemampuan yang mereka miliki saat ini.

Berdasarkan fenomena tersebut, mahasiswa tingkat akhir idealnya memiliki persiapan diri yang baik untuk memasuki dunia kerja. Sebagai langkah awal untuk memasuki dunia kerja, mahasiswa dituntut untuk lebih kreatif, inovatif, memiliki kompetensi, keterampilan dan kepribadian yang

baik sebagai bekal kesiapan mereka untuk bekerja, dan agar mampu bersaing untuk memperoleh pekerjaan yang diinginkan (Zunita et al., 2018).

Kesiapan untuk menghadapi dunia kerja sering disebut dengan kesiapan kerja. Kesiapan kerja adalah suatu sikap, keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki seorang yang telah lulus dari institusi pendidikan tinggi, sehingga memiliki kesiapan dalam bekerja atau siap sukses dalam lingkungan kerja (Caballero, Walker, & Fuller, 2011). Nadiatul, 2020), juga mengungkapkan bahwa untuk memiliki kesiapan kerja yang tinggi diperlukan beberapa hal yaitu keahlian sesuai dengan bidangnya, wawasan yang luas, pemahaman dalam berpikir, dan kepribadian baik yang membuat seseorang dapat memilih dan merasa nyaman dengan pekerjaannya sehingga meraih kesuksesan. Penelitian yang dilakukan oleh Coetzee dan Oosthuizen (2012) menunjukkan bahwa kesiapan kerja yang dimiliki oleh individu berkaitan dengan keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk mendapatkan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan pendapat yang disampaikan oleh Gunawan (2019), bahwa kesiapan kerja merupakan kondisi yang harus dipersiapkan oleh mahasiswa dan juga perguruan tinggi sebelum mahasiswa yang bersangkutan menyelesaikan studinya.

Kesiapan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa diantaranya adalah faktor dari dalam diri (*intern*) dan faktor-faktor dari luar diri (*ekstern*) (Syaila, 2017). Sejalan dengan pendapat Abidin (2021), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja adalah faktor dari diri sendiri (*intern*), yaitu

kecerdasan, keterampilan, kecakapan, bakat, kemampuan, minat, motivasi, kesehatan, kebutuhan psikologis, kepribadian cita-cita dan tujuan dalam bekerja, serta faktor-faktor dari luar (*ekstern*) diri sendiri meliputi lingkungan dunia kerja, rasa aman dalam bekerja, kesempatan mendapatkan kemajuan, rekan kerja, hubungan dengan pemimpin serta gaji. Selain itu, baik faktor yang berasal dari dalam ataupun dari luar dapat dicapai dan diawali oleh diri individu tersebut. Salah satu proses untuk mengenal dan memahami diri sendiri yang berkaitan dengan kesiapan kerja seseorang adalah perencanaan karir (*career planning*) (Sari, 2018).

Career planning atau perencanaan karir itu sendiri merupakan sebuah proses yang diawali dengan mengenal dan memahami diri sendiri, kemudian menyadari peluang dengan berbagai konsekuensinya, mengidentifikasi pilihan, membuat keputusan, mengembangkan tujuan dan rencana hingga memprogram pekerjaan (Sari, 2018). Pendapat tersebut sejalan dengan pemaparan Rai (2018), yang menyebutkan bahwa *career planning* adalah proses yang disengaja untuk dapat mengetahui dan memahami diri kita dengan lebih baik, menyadari peluang, pilihan, konsekuensi, dan mengembangkan tujuan yang akan membuat seseorang bergerak kearah yang diinginkan.

Penelitian oleh Mentari dan Musoli (2020), menyebutkan bahwa *career planning* sangat dibutuhkan dalam memasuki dunia kerja, karena *career planning* merupakan serangkaian tindakan atau aktivitas yang dilakukan individu berkenaan dengan pencapaian tujuan karir sesuai dengan

kecenderungan arah karir atau pekerjaan yang akan ditekuninya, yang meliputi aspek pemahaman dirim eksplorasi, pengambilan keputusan, dan persiapan diri memasuki dunia kerja yang sesungguhnya. *Career planning* termasuk cara untuk memecahkan masalah, kemampuan untuk bekerja dalam tim, dan kemampuan komunikasi, hal tersebut adalah salah satu atribut utama yang dicari oleh perusahaan atau organisasi. Selain itu, *career planning* telah menjadi urgensi dalam kehidupan mengingat perubahan-perubahan yang terjadi dalam dunia pekerjaan (Stebleton et al., 2020).

Teori di atas menunjukkan betapa pentingnya *career planning* atau perencanaan karir bagi setiap individu, sebab *career planning* akan memberikan efek jangka panjang pada kehidupan seseorang. Peneliti telah mempelajari penelitian terdahulu yang memiliki kemiripan dengan penelitian yang akan dijadikan sebagai rujukan. Penelitian yang dilakukan oleh Mentari dan Musoli (2020), Pool dan Sewell (2007), Caballero dan Walker (2011), menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial antara variabel perencanaan karir terhadap variabel kesiapan kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa perencanaan karir menjadi salah satu komponen untuk membuat individu sukses di dunia kerja. Beberapa penelitian di atas membahas mengenai hubungan ataupun korelasi dari *career planning* terhadap kesiapan kerja, tetapi masih sedikit yang membahas mengenai efektivitas *career planning* terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir.

Melihat fenomena tersebut, maka intervensi yang dapat dilakukan dalam hal ini adalah pelatihan (*training*). Pelatihan merupakan hal yang penting untuk meningkatkan kemampuan individu. Adanya pelatihan diharapkan dapat membantu mahasiswa tingkat akhir dalam merencanakan karirnya sehingga mahasiswa dapat memaksimalkan diri dalam hal yang berkaitan dengan kesiapan kerja. Pelatihan perencanaan karir yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori perencanaan karir dari Zlate (2004) yang memaparkan sesi pelatihan dari aspek-aspek yang diungkapkannya, antara lain: (1) Analisis diri, (2) Eksplorasi peluang karir, (3) Membuat keputusan dan penetapan tujuan, (4) Perencanaan dan (5) Mengejar target karir. Peneliti memilih pelatihan perencanaan karir dikarenakan pelatihan dirasa lebih bisa memberikan manfaat secara langsung jika dibandingkan hanya dengan mengisi skala.

Pentingnya *career planning* yang baik demi terciptanya kesiapan kerja yang matang menjadi alasan utama penelitian ini. Sasaran utama penelitian ini yaitu mahasiswa tingkat akhir Universitas Muhammadiyah Magelang, dimana mahasiswa tingkat akhir sangat perlu diukur tingkat perencanaan karirnya, karena mahasiswa berada pada fase paling akhir sebelum memasuki dunia kerja. Fenomena yang terjadi menjadi hal yang menarik dan penting untuk dikaji. Peneliti ingin mengungkap bagaimana pemberian pelatihan ini dapat berdampak pada kesiapan kerja mahasiswa. Berdasarkan pertimbangan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan

penelitian mengenai efektivitas *career planning training* terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Universitas Muhammadiyah Magelang.

B. Rumusan Masalah

Bagaimana efektivitas *career planning* terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Universitas Muhammadiyah Magelang?

C. Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji efektivitas *career planning training* terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Universitas Muhammadiyah Magelang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan informasi dan pengetahuan dalam bidang psikologi industri dan organisasi yang berkaitan dengan *career planning* dan kesiapan kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Subjek

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan baru bagi mahasiswa/I akan pentingnya *career planning* untuk kesiapan kerja.

b. Bagi Institusi

Melalui hasil penelitian ini, diharapkan dapat bermanfaat bagi institusi tempat peneliti melakukan penelitian yaitu Universitas Muhammadiyah Magelang agar dapat meningkatkan kegiatan-

kegiatan yang berkaitan dengan *career planning* mahasiswa dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan kesiapan kerja mahasiswa.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Melalui penelitian ini dapat dijadikan sebagai rujukan atau referensi untuk peneliti selanjutnya agar bisa lebih dikembangkan.

d. Bagi Masyarakat

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan informasi dan pandangan baru bagi masyarakat mengenai kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir yang dikaitkan dengan *career planning* untuk mencapai kesiapan kerja yang lebih baik.

E. Keaslian Penelitian

Tabel 1. Keaslian Penelitian

Peneliti (Tahun)	Judul	Hasil	Perbedaan
1) Yamsih, Muhammad Khafid (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja, Bimbingan Karir, dan Belajar Akutansi Terhadap Kesiapan Kerja	Motivasi Kerja, Bimbingan Karier, dan Prestasi Belajar Akuntansi secara bersama-sama mempengaruhi Kesiapan Kerja sebesar 66.67%	Variabel bebas, lokasi penelitian, dan subjek penelitian.
2) Adelia, Delina (2018)	Hubungan antara <i>self efficacy</i> dengan kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir	<i>Self efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja dengan nilai ($r = 0,673$; $p = 0,000 < 0,01$).	Lokasi penelitian dan variabel bebas (X1).

Peneliti (Tahun)	Judul	Hasil	Perbedaan
3) Sari, Kurnia (2018)	Korelasi Motivasi Mahasiswa dalam Mengikuti Perkuliahan Terhadap Perencanaan Karier	Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi mahasiswa dalam mengikuti perkuliahan dengan perencanaan karier.	Lokasi penelitian, variabel x dan y.
4) Wijayanti, Sinndy, Fitriani (2019)	Pengaruh Modal Psikologis, Kompetensi Karir, dan Dukungan Sosial Terhadap Kesiapan Kerja	Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel modal psikologis, kompetensi karir, dan dukungan sosial terhadap kesiapan kerja.	Lokasi penelitian, variabel bebas yang digunakan (X1)

Peneliti (Tahun)	Judul	Hasil	Perbedaan
5) Gunawan, Benty, dkk (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Manajerial, Efikasi Diri, dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara gaya kepemimpinan, kemampuan manajerial, efikasi diri dan prestasi belajar terhadap kesiapan kerja mahasiswa.	Variabel bebas penelitian
6) Anthony, Eko Setiyono, Ade Iriani (2020)	Analisis Kesiapan Kerja Mahasiswa di Era Revolusi Industri 4.0 Menggunakan <i>Soft System</i> <i>Methodology</i>	Hasil penelitian menunjukkan hasil yang positif, dibuktikan dengan nilai R 0.907, dan memiliki nilai regresi atau R Square 0.822.	Lokasi penelitian,

Peneliti (Tahun)	Judul	Hasil	Perbedaan
7) Anggi Eka, Musoli (2020)	Pengaruh Perencanaan Karir dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir	Terdapat pengaruh positif simultan antara perencanaan karir dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja.	Lokasi penelitian, dan variabel bebas (X2)
8) Hasanah, Nidiatul (2020)	Hubungan Ketakutan Akan Kegagalan Dengan Kesiapan Kerja Mahasiswa Akhir UIN Maulana Malik Ibrahim Malang	Terdapat hubungan antara ketakutan akan kegagalan dengan kesiapan kerja dengan menunjukkan r hitung sebesar - 0.590, p=0,000 (p<0.05).	Variabel X, dan Lokasi Penelitian

Peneliti (Tahun)	Judul	Hasil	Perbedaan
9) Fitriyana, Annisa Nur (2021)	Pengaruh Bimbingan Karir Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Jurusan Akuntansi di SMK 1 ENREKANG	Terdapat pengaruh antara bimbingan karir terhadap kesiapan kerja siswa dengan kontribusi sebesar 6,7%.	Subjek penelitian, variabel bebas (x).
10) Susilowati, Muhammad Faozan (2022)	Pengaruh Efikasi Diri, Perencanaan Karir, Terhadap Kesiapan Kerja Di Moderasi Layanan Informasi Karir	Efikasi diri berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja dan perencanaan karir berpengaruh negative terhadap kesiapan kerja siswa.	Subjek penelitian dan lokasi penelitian.

Perbedaan utama penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel, subjek, lokasi penelitian dan metode penelitian yang digunakan. Variabel penelitian ini menggunakan satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas dari penelitian ini adalah *career planning* dan variabel terikat adalah kesiapan kerja. Subjek dari penelitian ini adalah mahasiswa dilaksanakan di Magelang dan metode penelitian ini menggunakan metode eksperimen.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kesiapan Kerja

1. Definisi Kesiapan Kerja

Definisi kesiapan kerja menurut Musoli (2020) yang menyatakan bahwa kesiapan kerja merupakan kemampuan individu untuk mendapatkan pekerjaan awal, mempertahankan pekerjaan, dan mengamankan posisinya di pekerjaan tersebut. Hillage dan Polard (2001), mengartikan bahwa kesiapan kerja sebagai hal yang berkaitan dengan atribut individu agar memiliki dan mampu menunjukkan sikap agar mendapatkan pekerjaan.

Lebih lengkapnya, Yorke (2006) mengartikan kesiapan kerja sebagai suatu set keterampilan dasar, pemahaman atau pengetahuan dan atribut pribadi (sikap) yang membuat individu lebih mungkin untuk mendapatkan pekerjaan dan sukses dalam pekerjaan yang mereka pilih, yang menguntungkan mereka sendiri, tenaga kerja, masyarakat dan ekonomi. Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Brady (2010) mengenai kesiapan kerja berfokus pada sifat-sifat pribadi individu, seperti sifat siap bekerja dan mekanisme pertahanan yang dibutuhkan, bukan hanya untuk mendapat pekerjaan, tetapi juga lebih dari itu yaitu bagaimana individu dapat mempertahankan pekerjaan tersebut. Senada dengan pendapat di atas, Walker et al (2015) menjelaskan bahwa kesiapan kerja adalah sikap, keterampilan, dan pengetahuan yang dimiliki lulusan, sehingga lulusan tersebut memiliki kesiapan dalam bekerja atau siap untuk sukses dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan definisi yang sudah dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa definisi kesiapan kerja adalah kumpulan dari beberapa atribut seperti pengetahuan, keterampilan, sikap, dan pemahaman yang dimiliki lulusan dan membentuk suatu kesiapan untuk bersaing mendapatkan pekerjaan, mempertahankan, hingga sukses dalam lingkungan kerja.

Dalam penelitian ini, digunakan pengertian berdasarkan teori dari Caballero et al (2011) yang menyatakan bahwa kesiapan kerja didefinisikan sebagai sejauh mana individu memiliki sikap dan atribut yang membuat individu tersebut siap ketika memasuki lingkungan kerja.

2. Aspek Kesiapan Kerja

Menurut Pool dan Sewell (2007) seorang mahasiswa dapat dikatakan siap dalam menghadapi dunia kerja apabila dirinya memiliki empat aspek berikut: seperti memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan beberapa tugas yang berkembang (*Career Management Skills*), ilmu pengetahuan yang sesuai dengan bidangnya (*Knowledge*), pemahaman akan pengetahuan yang telah dipelajari (*Presentation*), serta atribut kepribadian yang mendorong mahasiswa tersebut untuk memunculkan potensi yang ada di dalam dirinya (*Personal Circumstance*).

Sedangkan menurut Caballero et al 2011), terdapat 4 aspek dalam menentukan kesiapan kerja di antaranya yaitu: (1) *personal characteristic* atau karakteristik pribadi, (2) *organisational acumen* atau ketajaman

organisasi, (3) *work competence* atau kompetensi kerja, dan (4) *social intelligence* atau kecerdasan sosial.

- a. Karakteristik pribadi termasuk keterampilan pribadi, pengarahan diri, pengetahuan diri dan kemampuan beradaptasi, dan fleksibilitas.
- b. Ketajaman organisasi adalah berbagi unsur-unsur umum yang ditunjukkan dengan kompetensi seperti profesionalisme atau etika kerja, tanggung jawab sosial, dan pengetahuan global.
- c. Kompetensi kerja adalah kompetensi seperti kemampuan organisasi, berpikir kritis, pemecahan masalah, dan kreativitas atau inovasi.
- d. Kecerdasan sosial muncul dengan konsep yang diidentifikasi dalam literatur seperti kerja sama tim atau kolaborasi, keterampilan interpersonal atau sosial, kemampuan beradaptasi, dan keterampilan komunikasi.

Dalam penelitian ini, aspek yang digunakan untuk mengukur kesiapan kerja yaitu aspek yang dirumuskan oleh (Caballero et al., 2011). Aspek kesiapan kerja terdiri dari empat aspek yaitu karakteristik pribadi, ketajaman organisasi, kompetensi kerja, dan kecerdasan sosial.

3. Faktor-Faktor Kesiapan Kerja

Menurut Mantz dan Knight (2011), faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja terdiri dari:

- a. Pemahaman (*Understanding*)
- b. Keterampilan (*Skill*)
- c. Keyakinan akan kemampuan diri (*Efficacy belief*)

d. Metacognition

Adapun pendapat lain yang disampaikan oleh Hillage dan Pollard (dalam Mashigo, 2014), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja, diantaranya adalah keterampilan dalam manajemen atau perencanaan karir, dimana faktor ini berhubungan dengan diri individu tersebut, kemudian faktor yang berhubungan dengan luar individu seperti pengalaman kerja, keterampilan dalam memperoleh pekerjaan, dan dukungan keluarga.

Penelitian yang dilakukan oleh Chakraborty (2017), yang melakukan penelitian mengenai kesiapan kerja dan menemukan faktor yang memengaruhi kesiapan kerja yaitu pengambilan inisiatif, motivasi, pemikiran kritis, kemampuan mengambil resiko, dan keterampilan dalam tim diketahui menjadi faktor yang memengaruhi kesiapan kerja.

4. Indikator Kesiapan Kerja

Indikator kesiapan kerja dalam penelitian ini mengacu pada ciri-ciri kesiapan kerja menurut Fitriant (2006), yaitu: mempunyai pertimbangan yang logis dan objektif, mempunyai kemampuan untuk berkoordinasi atau bekerja sama dengan orang lain, mampu mengendalikan diri, memiliki sikap kritis, mempunyai keberanian untuk menerima tanggung jawab, mempunyai kemampuan beradaptasi terhadap lingkungan, mempunyai ambisi untuk maju dengan cara berusaha mengikuti. Adapun beberapa indikator mahasiswa yang memiliki kesiapan kerja menurut Caballero dan

Walker (2010) yaitu; (1) Karakteristik pribadi, yang artinya bahwa mahasiswa memiliki kematangan diri, mampu mengarahkan diri, serta mampu mengembangkan diri. (2) Ketajaman organisasi, mahasiswa dapat bekerja sama, memiliki kedewasaan diri, bersikap profesional, serta memiliki etika kerja. (3) Kompetensi kerja, mahasiswa memiliki motivasi kerja, solutif, berpikir kritis, serta inovatif dalam bekerja. (4) Kecerdasan sosial, mahasiswa mampu bersosialisasi serta beradaptasi pada lingkungan kerja yang baru, dengan memiliki kemampuan interpersonal yang mumpuni.

5. Karakter Orang Yang Memiliki Kesiapan Kerja

Menurut Kuswana (2013), seseorang yang sudah memiliki kesiapan kerja adalah individu yang sudah mampu:

- a. Mengetahui, dan memahami apa yang akan dilakukan dalam pekerjaannya sesuai jabatan yang diembannya.
- b. Berpengetahuan mengenai prasarat kerja berdasarkan dimensi, pengetahuan faktual, pengetahuan konseptual, pengetahuan procedural, dan pengetahuan yang saling terikat.
- c. Mempunyai perspektif positif, minat dan motivasi terhadap setiap aturan yang diberlakukan dalam lingkungan pekerjaannya.
- d. Bersikap positif dan menerima resiko sebagai akibat pekerjaan dan lingkungannya.
- e. Memahami dan dapat mengatasi masalah akibat pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan di atas, seseorang yang sudah memiliki kesiapan kerja dapat dilihat dari pengetahuan untuk memahami apa yang akan dilakukan dalam pekerjaannya sesuai dengan jabatan yang ditempati, berpengetahuan mengenai prasarat kerja berdasarkan dimensi, pengetahuan faktual, pengetahuan prosedural dan pengetahuan saling terikat, kemudian mempunyai perspektif positif dan dapat memahai serta dapat mengatasi masalah akibat pekerjaannya.

B. Career Planning

1. Definisi Career Planning

Career planning atau perencanaan karir didefinisikan sebagai serangkaian tindakan atau aktivitas yang dilakukan individu berkenaan dengan pencapaian tujuan karir sesuai dengan kecerdasan arah karir atau pekerjaan yang akan ditekuninya, yang meliputi aspek pemahaman diri, eksplorasi, membuat keputusan, dan persiapan diri memasuki dunia kerja yang sesungguhnya (Latif et al., 2017). *Career planning* juga didefinisikan sebagai proses teratur yang sengaja dirancang agar individu menjadi sadar akan atribut-atribut yang berkenaan dengan karir personal (*personal career related*) dan serangkaian panjang tahap-tahap yang menyumbang pada pemenuhan karir dalam mencapai karir individu itu sendiri.

Kemudian, pendapat serupa juga disampaikan oleh Sutrisno (dalam Mentari & Musoli, 2020), menjelaskan bahwa *career planning* merupakan suatu proses individu memilih sasaran karir dan jalur menuju sasaran tersebut agar tidak salah dalam pemilihan karir dan jelas arah karirnya.

Career planning dapat juga dikatakan sebagai proses yang dilalui seseorang sebelum melakukan pemilihan karir untuk mencapai karir tertentu (Liza & Rusandi, 2016)

Pendapat lain disampaikan oleh (Winkel & Hastuti 2010) merumuskan *career planning* sebagai suatu cara untuk membantu individu dalam memilih suatu bidang karir yang sesuai dengan potensi mereka, sehingga dapat cukup berhasil di bidang pekerjaan. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa *career planning* perlu disiapkan sebelum individu memasuki dunia kerja.

2. Aspek Career Planning

Zlate (2004) mengungkapkan aspek-aspek dalam *career planning* adalah sebagai berikut:

- a. Penilaian Diri (*Self-assessment*), adalah kumpulan informasi diri pribadi (nilai, minat, keterampilan), penialain berkelanjutan, dan penilaian orang lain.
- b. Mencari Peluang (*Exploring opportunities*), yaitu keterlibatan pengumpulan informasi tentang karir.
- c. Pembuatan Keputusan dan Penetapan Tujuan (*Making decisions and setting goals*), yaitu pembuatan tujuan pada jangka pendek dan jangka panjang untuk mencapai tujuan karir.
- d. Perencanaan (*Planning*), terdiri dari menentukan cara dan sarana untuk mencapai tujuan, dengan melihat peluang, ancaman, dan konsekuensi.

- e. Mengejar Prestasi (*Pursuit of achievement*), tindakan oleh individu untuk keberhasilan dan kegagalan dan membuat keputusan untuk mempertahankan atau mengubah arah karir.

3. Faktor-Faktor *Career Planning*

Menurut Parson 2010, faktor yang mempengaruhi *career planning* adalah kemampuan (*abilities*), minat (*interest*), dan prestasi (*achievement*).

- a. Kemampuan, yaitu kepercayaan diri terkait dengan bakat yang menonjol di suatu bidang usaha kognitif, bidang keterampilan, atau bidang kesenian.
- b. Minat, yaitu kecenderungan yang ada pada seseorang untuk merasa tertarik pada suatu bidang tertentu dan merasa senang bergaul atau bergabung dalam berbagai kegiatan yang berkaitan dengan bidang tersebut.
- c. Prestasi, yaitu suatu hasil belajar (prestasi belajar), yang didapatkan dari suatu kemampuan individu yang didapatkan seseorang dari usaha belajar yang sudah dilakukan.

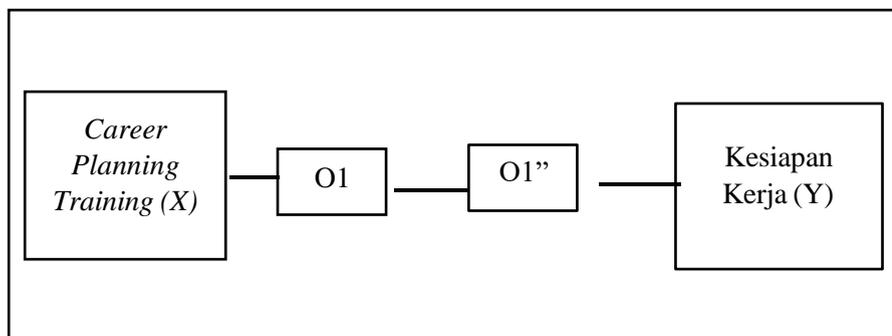
Adapun manfaat dari seseorang yang sudah memiliki *career planning*, menurut Sukardi dan Sumiati (dalam Latif et al., 2017) yaitu pengambilan keputusan, mengembangkan kepercayaan diri, menemukan makna aktivitas masa sekarang, mengenal berbagai kesempatan, mengetahui persiapan yang harus dilakukan, dan mempersiapkan perencanaan hidup.

4. Indikator *Career Planning*

Menurut Suherman (2010), indikator-indikator dalam *career planning* antara lain:

- a. Membicarakan karir dengan orang yang lebih berpengalaman atau dewasa.
- b. Mengikuti Pendidikan tambahan atau kursus.
- c. Mengikuti kegiatan di luar pelajaran.
- d. Mengetahui persyaratan pendidikan untuk karir yang diinginkan
- e. Dapat merencanakan apa yang harus dilakukan setelah tamat pendidikan.
- f. Mengetahui cara dan kesempatan memasuki karir yang diinginkan.

C. Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Pada era sekarang ini, kesiapan kerja bagi mahasiswa perguruan tinggi perlu dipersiapkan. Kesiapan kerja didefinisikan sebagai sejauh mana individu memiliki sikap dan atribut yang membuat individu tersebut siap ketika memasuki lingkungan kerja (Caballero et al., 2011). Kesiapan kerja mahasiswa memiliki beberapa faktor, diantaranya adalah faktor dari dalam

diri (internal) dan faktor-faktor dari luar diri (eksternal). Berkaitan dengan faktor yang berasal dari diri individu, didalamnya terdapat suatu kemampuan agar individu memiliki sikap atau atribut yang membuat individu tersebut siap untuk memasuki dunia kerja, dimana hal ini disebut dengan *career planning* atau perencanaan karir. Penelitian yang dilakukan oleh Wang (2010), menemukan bahwa pelatihan perencanaan karir ternyata penting bagi individu membantu dalam pengambilan keputusan terutama dalam hal karir. Berdasarkan gambar kerangka berpikir diatas, lingkaran x yaitu Pelatihan perencanaan karir, sedangkan lingkaran Y adalah tingkat kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir. Dimana pelatihan perencanaan karir mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir.

D. Hipotesis

Ha: *Career planning training* efektif dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Universitas Muhammadiyah Magelang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel

1. Variabel Bebas: *Career Planning*
2. Variabel Tergantung: Kesiapan Kerja

B. Definisi Operasional

1. Kesiapan Kerja

Berdasarkan serangkaian teori yang telah dijelaskan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja dalam penelitian ini merupakan derajat sejauh mana mahasiswa tingkat akhir memiliki sikap dan atribut yang membuat individu tersebut siap ketika memasuki lingkungan kerja.

Tinggi rendahnya kesiapan kerja pada penelitian ini akan diukur dengan skala kesiapan kerja yang mengacu pada aspek-aspek yaitu karakteristik pribadi (*personal characteristic*), ketajaman organisasi (*organisasional acumen*), kompetensi kerja (*work competence*), dan kecerdasan sosial (*social intelligence*). Hal ini terlihat apabila skor yang diperoleh tinggi maka tingkat kesiapan kerja juga tinggi, namun apabila skor yang diperoleh rendah maka tingkat kesiapan kerja juga rendah.

2. *Career Planning*

Berdasarkan serangkaian teori yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa *career planning* dalam penelitian ini sebagai perlakuan yang diberikan pada subjek dengan cara pemberian materi-

materi tentang perencanaan karir. Pelatihan diberikan dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman mahasiswa mengenai kesiapan kerja.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini yaitu mahasiswa tingkat akhir Universitas Muhammadiyah Magelang. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 412 mahasiswa tingkat akhir Universitas Muhammadiyah Magelang.

Karakteristik populasi pada penelitian ini adalah:

- a. Merupakan mahasiswa tingkat akhir Universitas Muhammadiyah Magelang
- b. Bersedia menjadi responden atau subjek dalam penelitian ini.

2. Sampel

Sampel merupakan satu bagian dari keseluruhan yang telah dipilih sifatnya seperti sampel pada suatu populasi (Chaplin, 2006). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah mahasiswa tingkat akhir Universitas Muhammadiyah Magelang, dengan menggunakan Teknik purposive sampling. Adapun kriteria sampel yang digunakan sebagai berikut:

- a. Mahasiswa yang mendapat skor pretest rendah hingga sedang.
- b. Mahasiswa yang bersedia menjadi sampel penelitian.

D. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian *one group pre-test posttest*, yaitu desain eksperimen dengan satu kelompok tanpa adanya kelompok pembanding. Dimana desain penelitian ini disebut juga sebagai *before-after design*. Arikunto (2010) menyatakan bahwa *one group pretest-posttest design* adalah kegiatan penelitian yang memberikan tes awal (*pre-test*) sebelum diberikan perlakuan, setelah diberikan perlakuan dilanjutkan dengan memberikan tes akhir (*post-test*).

Rancangan penelitian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 2. Rancangan Eksperimen

Kelompok	<i>Pre-test</i>	Perlakuan	<i>Post-test</i>
Eksperimen	O1	X	O1''

Keterangan:

O1: kelompok eksperimen sebelum diberikan perlakuan

O1'': kelompok eksperimen sesudah diberikan perlakuan

E. Prosedur Eksperimen

Prosedur penelitian eksperimen ini terbagi menjadi dalam beberapa tahap, diantaranya: (1) persiapan penelitian, (2) penyusunan alat ukur, (3) Menyusun modul, (4) pelaksanaan eksperimen. Persiapan penelitian yang dilakukan adalah melakukan *preliminary research* dengan observasi dan wawancara dan melakukan studi pendahuluan, kemudian penyusunan alat ukur yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek yang ada didalam

dasar teori, tahapan berikutnya yaitu menyusun modul pelatihan *career planning* yang ditetapkan sebagai panduan dalam memberikan perlakuan kepada subjek.

F. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan instrumen. Instrumen penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data yang akurat (Sugiyono, 2018). Data dikumpulkan dengan membagikan *google form* berupa skala kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir. Skala kesiapan kerja merupakan skala yang dibuat sendiri oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek kesiapan kerja yang dikemukakan oleh (Caballero et al., 2011), terdapat 4 aspek dalam menentukan kesiapan kerja diantaranya yaitu: (1) *personal characteristic* atau karakteristik pribadi, (2) *organisational acumen* atau ketajaman organisasi, (3) *work competence* atau kompetensi kerja, dan (4) *social intelligence* atau kecerdasan sosial. Skala pengukuran menggunakan skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu (Siregar, 2015). Item dalam skala kesiapan kerja berupa pernyataan dengan lima pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Agak Setuju (AS), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Rentang skor dalam skala tersebut adalah 1-5. Uraian isi pada rancangan skala kesiapan kerja dapat dilihat pada blueprint dalam Tabel 3 berikut:

Tabel 3. *Blueprint* Skala Kesiapan Kerja

No.	Aspek	Indikator	Item		Jumlah Item	
			Fav	Unfav	Yang Disusun	Yang Diharapkan
1.	Karakteristik Pribadi	Memiliki kematangan diri, mampu mengarahkan diri, serta mampu	4	4	8	4
2.	Ketajaman organisasi	mengembangkan diri Dapat bekerja sama, memiliki kedewasaan diri,	4	4	8	4
3.	Kompetensi Kerja	bersikap profesional, serta memiliki etika kerja	4	4	8	4
4.	Kecerdasan Sosial	Memiliki motivasi kerja, solutif, berpikir kritis, serta inovatif dalam bekerja Mampu bersosialisasi serta beradaptasi pada lingkungan kerja yang baru.	4	4	8	4
Total			16	16	32	16

G. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas diartikan sebagai sejauh mana item-item dalam suatu instrumen mewakili komponen-komponen dalam keseluruhan kawasan isi objek yang hendak diukur dan sejauh mana item-item tersebut mencerminkan ciri perilaku yang hendak diukur (Retnawati, 2017). Penilaian validitas isi menggunakan koefisien validitas Aiken's V. Kemudian, perhitungan didasarkan pada penilaian panel ahli (*expert judgement*), mengenai sejauh mana item relevan dan mewakili konstruk yang diukur. Pengukuran validitas dibantu dengan program komputerisasi SPSS 26 *for windows*.

2. Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih. Secara internal, reliabilitas alat ukur dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu (Siregar, 2015). Teknik yang digunakan untuk uji reliabel dalam penelitian ini adalah *Alpha Cronbach*. Instrumen penelitian dikatakan reliabel bila koefisien reliabilitas lebih dari atau sama dengan 0,80 (Akhtar & Azwar, 2019). Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dibantu dengan teknik komputerisasi program IBM SPSS *Statistic 26 for windows*.

H. Analisis Data

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji distribusi dari kelompok eksperimen dengan menggunakan *Uji Kolmogorov Smirnov*. Metode yang digunakan adalah *one sample Kolmogorov Smirnov* dengan kriteria uji H_a diterima jika nilai signifikan $Pvalue \geq 0,05$, sebaliknya jika nilai signifikan $Pvalue < 0,05$ maka H_0 ditolak.

2. Uji T

Setelah dilakukan uji normalitas, analisis data dalam penelitian ini menggunakan *paired sample T-Test*, dimana untuk mengetahui dan menguji suatu sampel yang mendapatkan suatu treatment yang kemudian dibandingkan rata rata dari sebelum dan sesudah diberikan perlakuan (*treatment*). Selain itu, hasil dari *Pretest* dan *Posttest* akan dianalisis menggunakan uji t melalui SPSS.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa *Career Planning Training* meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Universitas Muhammadiyah Magelang. Seluruh subjek mendapatkan kemampuan berupa analisis diri, mengenali kelemahan dan kelebihan, bakat dan minat, sifat, dan keterampilan. Mayoritas subjek dapat menentukan satu karir pilihannya di masa depan dan subjek memiliki gambaran akan hal-hal yang harus dipersiapkan ketika mereka lulus kuliah dan memasuki dunia kerja. Sebagaimana penelitian sebelumnya, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan diantaranya subjek penelitian yang homogen dan hanya 10 mahasiswa. Penelitian ini juga hanya menggunakan satu kelompok eksperimen tanpa adanya kelompok kontrol, dan tidak ada *follow up* yang bertujuan untuk melihat tingkat konsistensi setiap subjek setelah mengikuti kegiatan *career planning training*.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat saran yang dapat diberikan peneliti berdasarkan proses maupun hasil penelitian kepada beberapa pihak, yaitu:

1. Bagi Subjek Penelitian

Diharapkan untuk selalu menerapkan ilmu yang diperoleh dari kegiatan pelatihan perencanaan karir. Subjek penelitian juga diharapkan untuk menjalankan prosedur dari sebuah perencanaan. Karena melalui

perencanaan dapat membantu subjek untuk mempersiapkan dirinya ketika akan memasuki dunia kerja. Peneliti juga berharap subjek dapat menularkan kebermanfaatan kepada teman sebayanya dan masyarakat luas akan hal positif yang didapatkan dari kegiatan *Career Planning Training*.

2. Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan lebih bisa menjangkau banyak subjek agar lebih banyak lagi subjek yang mendapatkan perlakuan positif berupa *Career Planning Training*. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan kelompok kontrol dan kelompok eksperimen, kemudian diberikan *follow up* untuk mengetahui tingkat konsistensi setiap subjek.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelina, D. (2018). Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Tingkat Akhir [Universitas Muhammadiyah Malang]. In *eprints.umm*(Vol.66).https://www.fairportlibrary.org/images/files/RenovationProject/Concept_cost_estimate_accepted_031914.pdf
- Akhtar, H., & Azwar, S. (2019). Indonesian Adaptation and Psychometric Properties Evaluation of the Big Five Personality Inventory: IPIP-BFM-50. *Jurnal Psikologi*, 46(1), 32. <https://doi.org/10.22146/jpsi.33571>
- Badan Pusat Statistik. (2022). bps.go.id
- Briscoe, J. P., Hall, D. T., & DeMuth, R. L. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 30–47.
- Caballero, C. L., Walker, A., & Fuller-Tyszkiewicz, M. (2011). The Work Readiness Scale (WRS): Developing a measure to assess work readiness in college graduates. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 2(1), 41–54. <https://doi.org/10.21153/jtlge2011vol2no1art552>
- Cahyono, H. (2019). Peran Mahasiswa Di Masyarakat. *De Banten-Bode: Jurnal Pengabdian Masyarakat Setiabudhi*, 1(1), 32–43. <https://doi.org/10.4000/adlfi.2398>
- Chakraborty, T., Gupta, D., & Saha, R. (2017). Role of Psychological Predisposition on Employability of Management Students: Moderation Analysis through Soft Skills Training. *International Journal of Indian Psychology*, 4(2). <https://doi.org/10.25215/0402.172>
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Conseling Psychology*, 63(2), 127.
- Fitrianto, A. (2006). *Ketidakpastian Memasuki Dunia Kerja*. Dinek Cipta.

- Gunawan, I., Benty, D. D. N., Kusumaningrum, D. E., Sumarsono, R. B., Sari, D. N., Pratiwi, F. D., Ningsih, S. O., Putri, A. F., & Hui, L. K. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Manajerial, Efikasi Diri, Dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 4(1), 126–150. <https://doi.org/10.17977/um025v4i22020p126>
- Hulukati, W., & Djibran, M. R. (2018). Analisis Tugas Perkembangan Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo. *Bikotetik (Bimbingan Dan Konseling Teori Dan Praktik)*, 2(1), 73. <https://doi.org/10.26740/bikotetik.v2n1.p73-80>
- Kim, M., Park, Y. J., & Kim, J. (2019). The effects of a web-based career decision-making program on career decision-making self-efficacy, career preparation behavior, and career satisfaction of nursing students. *Nurse Education Today*, 78, 84–89.
- Latif, A., Yusuf, A. M., & Efendi, Z. M. (2017). Hubungan Perencanaan Karier dan Efikasi Diri dengan Kesipan Kerja Mahasiswa. *Konselor*, 6(1), 29. <https://doi.org/10.24036/02017616535-0-00>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2007). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79–122.
- Liza, L. O., & Rusandi, M. A. (2016). Pengaruh Layanan Informasi Tentang Studi Lanjut Terhadap Perencanaan Karir Siswa Kelas Xi Ipa Sma. *Jurnal Bimbingan Konseling Indonesia*, 1, 14–17.
- Mantz, Y., & Knight, P. T. (2011). Embedding employability in the curriculum. *Journal of Chinese Entrepreneurship*, 3(1), 36–48. <https://doi.org/10.1108/17561391111106016>
- Mashigo, A. C. L. (2014). Factors Influencing Work Readiness Of Graduates: An Exploratory Study. *Lincoln Arsyad*, 3(2), 1–46.

<http://journal.stainkudus.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/1268/1127>

- Mentari, A. Ek., & Musoli. (2020). Pengaruh Perencanaan Karir dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir (Studi Kasus Mahasiswa Tingkat Akhir Perguruan Tinggi Muhammadiyah Aisyiyah di Kota Yogyakarta). *Https://Medium.Com/, Xi, 1–10.*
<https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Nadiatul, H. (2020). *Hubungan Ketakutan Akan Kegagalan Dengan Kesiapan Kerja Mahasiswa Psikologi Tingkat Akhir Uin Maulana Malik Ibrahim Malang.* Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Ningrum, M., Husna, A. N., & Zahra, A. A. (2021). Pengaruh harga diri dan lokus kontrol internal terhadap kematangan karier Mahasiswa. *Borobudur Psychology Review, 1*(1), 1–10. <https://doi.org/10.31603/bpsr.4864>
- Pool, L. D., & Sewell, P. (2007). The key to employability: Developing a practical model of graduate employability. *Education and Training, 49*(4), 277–289. <https://doi.org/10.1108/00400910710754435>
- Rai, N. G. M., Savitri, E. D., & Ratu, A. (2018). Pengembangan Layanan Pusat Karir sebagai Strategi Membentuk Karakter yang Tangguh dalam Membangun Perencanaan Karir Mahasiswa Di Era Revolusi Industry 4.0. *IPTEK Journal of Proceedings Series, 0*(5), 139. <https://doi.org/10.12962/j23546026.y2018i5.4433>
- Retnawati, H. (2017). Pengembangan Instrumen Pengukur Higher Order Thinking Skills Matematika Siswa SMA Kelas X. *PYTHAGORAS: Jurnal Pendidikan Matematika, 12*(1), 98. <https://doi.org/10.21831/pg.v12i1.14058>
- Sari, K. (2018). Korelasi Motivasi Mahasiswa dalam Mengikuti Perkuliahan Terhadap Perencanaan Karier. *Jurnal Fokus Konseling, 4*(1), 136. <https://doi.org/10.26638/jfk.508.2099>
- Stebleton, M. J., Kaler, L. S., Diamond, K. K., & Lee, C. (2020). Examining Career Readiness in a Liberal Arts Undergraduate Career Planning Course. *Journal*

- of Employment Counseling*, 57(1), 14–26. <https://doi.org/10.1002/joec.12135>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Suherman, U. (2010). *Konseling Karir Sepanjang Rentang Kehidupan*. UPI.
- Walker, A., Storey, K. M., Costa, B. M., & Leung, R. K. (2015). Refinement and validation of the Work Readiness Scale for graduate nurses. *Nursing Outlook*, 63(6), 632–638. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2015.06.001>
- Winkel, & Hastuti, S. (2010). *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*. Media Abadi.
- Yorke. (2006). *Learning & Employability in higher education : what it is – what it is not*. York, England: Higher Education Academy.
- Zunita, M., Widiastuti, R., & Yusmansyah. (2018). Analisis kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir the analysis of the final-year students' employability. *Jurnal Bimbingan Konseling*, 6(3),1–15. <http://jurnal.fkip.unila.ac.id/index.php/ALIB/article/view/17196>