

BAB II LANDASAN TEORI

A. *Employability Skills*

1. Definisi *Employability Skills*

Employability skills adalah keterampilan atau kemampuan yang dimiliki individu untuk memasuki dunia kerja dan usaha dalam mempertahankannya. Keterampilan ini meliputi kombinasi dari pengetahuan, keterampilan teknis, dan sikap yang diperlukan untuk sukses di tempat kerja. *Employability skills* juga dikenal sebagai *soft skills*, *interpersonal skills*, atau *transferable skills*.²⁵

Robinson dalam Woro Retnaningsih and M Farid Wajdi menjelaskan mengenai *employability skill* dari sudut pemberi kerja. Dalam pekerjaan, pemberi kerja memiliki kriteria-kriteria yang diharapkan dapat mensukseskan pekerjaan tersebut. Seperti halnya pekerja yang dapat dipercaya, memiliki tanggung jawab dalam pemecahan masalah, menguasai keterampilan sosial dan mampu bekerja dengan pekerja lain atau kerjasama dalam tim. Dalam pekerjaan yang menggunakan suatu sistem otomatis biasanya melupakan atau menghindari kriteria kreativitas, yang padahal kriteria ini begitu penting untuk kekuatan daya saing dalam pasar masa kini. Bahkan karyawan dengan keterampilan ini begitu diperlukan dan dipertimbangkan sebagai aset modal manusia yang begitu berharga bagi perusahaan. Sehingga kriteria ini tidak perlu lagi dihindari oleh pemberi kerja.²⁶

Menurut Knight and Yorke dalam Dedi Sutrisna and Dede Abdul Rozak *employability* merupakan sekumpulan keterampilan, pemahaman dan atribut pribadi yang menjadikan lulusan akan dengan mudah mendapatkan pekerjaan dan mampu suksen dalam pekerjaan yang telah dipilih, yang dapat memberi keuntungan kepada mereka sendiri, masyarakat, ekonomi dan pemerintahan. Empat hal dalam upaya peningkatan *employability* yaitu melalui pengalaman kerja, program kewirausahaan, nasihat karir dan portofolio, serta profil dan catatan prestasi.²⁷ Meskipun terdapat variasi dalam klasifikasi kelayakan kerja, terdapat

²⁵ Department for Education and Skills. (2008). *Employability Skills*. Diakses pada 1 Desember 2021, dari <https://assets.publishing.service.gov.uk/media/54892f4640f0b60244000011/employability-skills-summary.pdf>

²⁶ Woro Retnaningsih and M Farid Wajdi, 'Employability Skill Sebagai Bentuk Pembelajaran Soft Skill; Upaya Meningkatkan Daya Serap Lulusan Pada Dunia Kerja', *Publikasi Ilmiah UMS*, 1.1 (2008), 1–16 <<https://publikasiilmiah.ums.ac.id/xmlui/handle/11617/2659>>.

²⁷ Dedi Sutrisna and Dede Abdul Rozak, 'Core Employability Skills Dan Kompetensi Teknik Siswa SMK Menghadapi Persaingan Global', *Jurnal Edukasi (Ekonomi, Pendidikan Dan Akuntansi)*, 11.1 (2023), 19 <<https://doi.org/10.25157/je.v11i1.10151>>.

pemahaman yang luas tentang kualitas, karakteristik, keterampilan dan pengetahuan adalah satu kesatuan kemampuan kerja secara khusus yang dibutuhkan oleh semua orang dan bagi lulusan. Karena penyedia jasa mengharapkan lulusannya mempunyai kemampuan teknis dan kompetensi yang disiplin sesuai bidangnya, namun juga menuntut untuk para lulusan menguasai keterampilan dan atribut yang lebih luas seperti kerjasama tim, komunikasi, kepemimpinan, berpikir kritis, pemecahan masalah dan kemampuan manajerial.²⁸

Employability skills adalah keterampilan yang dapat dibagi karena sama-sama dibutuhkan individu untuk membantunya mendapat pekerjaan ‘layak dipekerjakan’. Karena *employability skills* sebuah keterampilan yang diinginkan oleh pemilik usaha dari perusahaan karena employability mampu memenuhi harapan perusahaan sesuai keinginan atau kriteria daripada karyawan itu. Keterampilan ini lah yang akan melengkapi karyawan untuk menjalankan peran mereka sebaik mungkin sesuai pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam pengoptimalan aset dan bagaimana menyajikan keterampilan itu nanti.²⁹

Keterampilan kerja adalah hal yang mendasar keterampilan yang diperlukan untuk mendapatkan, menjaga, dan melakukan pekerjaan dengan baik. *Employability* adalah keterampilan, sikap dan tindakan yang memungkinkan pekerja dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaannya sesama pekerja dan penyedia pekerjaan dan untuk membuat keputusan yang masuk akal dan kritis. Berbeda dengan keterampilan kerja atau keterampilan teknis, keterampilan kerja bersifat umum, bukan spesifik pekerjaan dan bersifat lintas sektoral semua jenis industri, ukuran bisnis, dan tingkat pekerjaan dari tingkat pemula pekerja ke posisi paling senior.³⁰

Dibeberapa negara dan beberapa lembaga didunia mendeskripsi employability skills sangat beragam diantaranya: *core skills* (Inggris); *key competencies* (Australia); *basic skills* (Amerika); *transferable skills* (Perancis); *critical enabling skills*.³¹ Dalam Organisasi buruh internasional (ILO) memiliki definisi terkait employability skills sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang

²⁸ Kevin Lowden, *Intelligenc in the Flesh*, 2009

<http://www.edge.co.uk/media/63412/employability_skills_as_pdf_-_final_online_version.pdf>.

²⁹ Nurhening, Munadi, Sudji., Widarto., Yuniarti and Hermansyah., ‘Employability Skills Lulusan SMK’, *In Journal of Chemical Information and Modeling*, 53.9 (2018), 1689–99.

³⁰ Subbu Nisha and V Rajasekaran, ‘Employability Skills : A Review Employability Skills Required at Workplaces’, *The IUP Journal of Soft Skills*, 12.1 (2018), 29–38.

³¹ *Ibid.*, h.47

memunculkan sebuah peluang besar kepada individu untuk lolos dari kompetisi dalam mendapatkan pekerjaan, menjaga dan melindungi pekerjaan yang sedang ia jalankan, terus mengembangkan peluang yang dia miliki dilokasi kerja, siap menghadapi tuntutan baru, dan apabila keluar dari tempat kerja yang saat ini dia tempati akan dapat dengan mudah memperoleh pekerjaan baru yang lebih baik dalam jangka waktu yang relatif cepat.³²

Employability skills bagi para lulusan bukan hanya digunakanserta-merta dalam memperoleh pekerjaan saja, melainkan sebuah kontribusi dalam upaya meningkatkan produktifitas dan objektif dalam segi kemmpuan, motivasi, dan keputusan untuk berwirausaha.³³ Fugate, Kinicki, dan Ashforth dalam Christine Overtoom mendefinisikan kelayakan kerja sebagai suatu bentuk kemampuan beradaptasi aktif spesifik pekerjaan yang memungkinkan pekerja untuk mengidentifikasi dan mewujudkan peluang karir. Ketenagakerjaan memfasilitasi perpindahan antar pekerjaan, baik di dalam maupun antar organisasi.³⁴

Kajian penelitian terdahulu, sebagaimana bahwa hal yang memperkuat *employability skills* pada individu bisa dilaksanakan dengan adanya kegiatan pembelajaran yang memiliki basis pembahsannya terkait dunia industri atau dunia kerja, juga terkait tugas-tugas penunjang yang akan mengasah *employability* mereka masing-masing dalam upaya pembaharuan atau upgrading dalam memfokuskan pada pekerjaan tertentu.³⁵ Hal lainya juga bisa dilakukan dengan peningkatan kegiatan pengantar pemebelajaran secara efektif, adanya kombinasi metode pembelajaran yang berpusat pada siswa untuk mengurangi kebosanan, pemebrian tugas secara terstruktur, dorongan mengikuti kegiatan ekstrakurikuler, adanya praktik kerja industri. Hal ini perlu para guru kuasi agar siswa memiliki *employability skills* yang baik dengan cara pengembangannya diatas dalam upaya implementasi *employability skills* dikelas.³⁶

³² Winardi Winardi, 'Penguatan Employability Dan Entrepreneurability Siswa SMK', *LECTURER REPOSITORY*, 2021.

³³ Geoff Mason, Gareth Williams, and Sue Cranmer, 'Employability Skills Initiatives in Higher Education: What Effects Do They Have on Graduate Labour Market Outcomes?', *Education Economics*, 17.1 (2009), 1–30.

³⁴ Christine Overtoom, 'Employability Skills: An Update', *ERIC Digest*, 220, 2000, 1–8
<<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=ED445236&site=ehost-live&scope=site>>.

³⁵ Winardi, op. Cit. Hlm 12

³⁶ Aria Indah Susanti, Waras Waras, and Ahmad Dardiri, 'Kontribusi Persepsi Siswa Tentang Kualitas Guru, Kesesuaian, Dan Hasil Prakerin Terhadap Employability Skills Siswa SMK', *Teknologi Dan Kejuruan: Jurnal Teknologi, Kejuruan Dan Pengajarannya*, 38.2 (2015).

Dari berbagai pengertian diatas, hal ini dapat disimpulkan bahwasanya *employability skills* adalah kemampuan alamiah yang dimiliki individu dalam mendapatkan, mempertahankan dan mencari minat dalam pekerjaan melalui proses pengenalan, pengetahuan dan sikap untuk nantinya dapat mencapai kesuksesan dalam minat pekerjaan yang dipilih individu sehingga nanti akan mampu memenuhi tuntutan lingkungan dalam melihat kesempatan kerja

2. Dimensi *Employability Skills*

Dimensi dalam *employability skills* menurut Fugate, Kinicki dan Ashfort sebagaimana dikutip oleh Lydia Latifah Zahra menjelaskan terdapat 3 bagian. Dan jika ketiganya digabungkan akan menghasilkan nilai bagi *employability skills*:

- 1) *Career Identity*, adalah gambaran individu perihal tujuan, harapan, ketakutan, sifat kepribadian, nilai, kepercayaan, norma, dan gaya interaksi. *Career identity* juga dapat digunakan untuk identifikasi diri masing-masing individu dengan perbedaan-perbedaan dalam kapasitas berfikir, keterampilan, kemampuan, dan sifatnya.
- 2) *Personal Adaptability*, pekerja yang mampu beradaptasi adalah individu yang memiliki kemampuan dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan lingkungannya. *Personal Adaptability* adalah kemampuan individu dalam bekerja secara efektif yang sewaktu-waktu bisa berubah sesuai situasi tergantung macam manusia atau organisasi. Pekerja yang memiliki *employability* yang tinggi akan memiliki lima komponen dari *personal adaptability* itu sendiri, yakni: Optimis, memiliki kecenderungan untuk belajar, keterbukaan pada lingkungan sekitar, *Internal Locus of Control*, dan *Generalized self-efficacy* (GSE).
- 3) Modal Sosial dan Manusia, *Sosial Capital* yang mana berkontribusi dalam hal keterbukaan sosial dan elemen interpersonal employability, selain itu hal ini juga memeberikan informasi dan juga pengaruh dari suatu relasi. Karen kemampuan pekerja dalam menyadari kesempatan dalam pasar akan dipengaruhi oleh *human capital* masing-masing individu. *Human capital* befokus pada sekumpulan faktor yang akan ikut andil dalam proses

memajukan karir seseorang, seperti halnya umur, pendidikan, performansi, pengalaman, training, dll.³⁷

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Employability Skill*

Pentingnya memahami *Employability skills* tidak dapat dipandang sebelah mata dalam perannya di dunia kerja. *Employability skills* atau keterampilan-keterampilan yang diperlukan untuk meraih kesuksesan di tempat kerja.³⁸ Hal ini mencakup kemampuan berkomunikasi, keterampilan interpersonal, kemampuan berpikir kritis, kreativitas, kemampuan bertindak, dan kerja sama tim, serta kecakapan teknis yang relevan dengan pekerjaan tertentu. Dengan *employability skills* yang baik akan membantu seseorang dalam mendapatkan pekerjaan dengan mudah, berupa pemahaman yang baik tentang keterampilan-keterampilan yang memungkinkan kita untuk menonjol dalam proses seleksi.³⁹

Pemahaman baik akan *employability skills* begitu penting dalam mempersiapkan karir jangka panjang. Keterampilan ini akan membantu calon pekerja karena sebagai pondasi untuk pengembangan karir yang sukses. Dengan bekal yang ada, kita dapat merencanakan pelatihan dan pengalaman tambahan yang diperlukan untuk berkembang dalam karir kita.⁴⁰ Terdapat penjelasan menurut McQuaid & Lindsay sebagaimana dikutip oleh Lydia Latifah Zahra *employability skills* memiliki beberapa faktor yang berpengaruh, diantaranya faktor individu, relasi sosial dan faktor kontekstual, dibawah ini penjelasan mengenai faktor-faktor *employability skills*:

- 1) Faktor Individu, hal ini adalah atribut yang mendasar bagi individu untuk menentukan individu bisa atau tidak untuk dipekerjakan. Faktor ini terbagi dari beberapa ciri demografis (usia, jenis, kelamin, ras), kompetensi personal (motivasi diri, kepercayaan diri, kecenderungan), Faktor Relasi (social relation factors).

³⁷ L L Zahra, 'Hubungan Self Confidence Dan Employability Skill Dengan Prestasi Kerja Karyawan PT. Helmig's Prima Sejahtera Sidoarjo', 2021 <<http://digilib.uinsby.ac.id/47572/>>.

³⁸ Yediyildiz, B, *Employability skills for the future: A review of the literature*. International Journal of Academic Research and Reflection, (2021). 9(2), 79-97.

³⁹ Hill, N., & Lee, T. *Employability skills: A review of key concepts and frameworks for their analysis*. Journal of Vocational Education & Training, (2019).71(1), 1-22.

⁴⁰ Kramler, T. (2020). *Career Preparation Through Employability Skills Development among Young Adults: A Systematic Literature Review*. Journal of Education and Human Development, (2020). 9(3), 27-37.

- 2) Faktor relasi sosial, adalah faktor yang berkaitan dengan ekonomi sosial, seperti keadaan lingkungan keluarga dan budaya kerja. Dan pengaruhnya terhadap kemampuan, keinginan ataupun tekanan sosial dalam mengambil kesempatan peminatan kerjanya.
- 3) Faktor Kontekstual, hal ini adalah kondisi yang berada diluar seseorang, yakni berupa pekerjaan yanguntutannya besar, kondisi pekerjaan atau kebiasaan dalam bekerja berupa budaya didalamnya, karakter yang dimiliki organisasi, rekrutmen dan teknologi. Tuntutan pekerjaan adalah yang berhubungan dengan lokasi yang berpengaruh langsung pada kesempatan kerja, karakteristik organisasi yakni berupa remunerasi yang berhubungan dengan promosi jabatan, sistem rekrutmen yang ditetapkan oleh suatu organisasi yang berpengaruh pada employability.⁴¹

B. Kepercayaan Diri

1. Definisi Kepercayaan Diri

Menurut Lauster dalam S Amri *Self Confidence* atau Kepercayaan diri adalah suatu perasaan yakin atau sikap terhadap kemampuan yang dimiliki, sehingga individu mampu merasakan hal sesuai dengan dirinya tanya mencemaskan perilakunya, leluasa dalam menjalankan kegiatan yang diinginkannya dan dapat mempertanggungjawabkan terkait yang diperbuat ia kerjakan, secara baik dan memiliki etika sopan santun dalam menjalin hubungan dengan orang lain atau sesuai dengan norma, bisa mengetahui kekurangan dan kelebihanannya sehingga memiliki kepekaan dan dapat berintropeksi diri untuk termotivasi dalam menorehkan pencapaian yang tinggi.⁴²

Kepercayaan diri secara bahasa adalah percaya pada kemampuan diri secara pasti dan cenderung terlihat sebagai pribadi yang positif. Pendapat ini juga menunjukkan bahwa individu yang memiliki tingkat kepercayaan diri yang baik sama halnya memiliki keyakinan untuk meraih kesuksesan.⁴³ Kepercayaan diri merupakan perilaku positif yang dimiliki individu terhadap orang disekitar, keadaan atau lingkungan, maupun pada diri sendiri. Pendapat lain berpendapat

⁴¹ *Ibid*, hlm. 28

⁴² S Amri, 'Pengaruh Kepercayaan Diri (Self Confidence) Berbasis Ekstrakurikuler Pramuka Terhadap Prestasi Belajar Matematika Siswa Sma Negeri 6 Kota Bengkulu', *Jurnal Pendidikan Matematika Raflesia*, 3.2 (2018), 156–68.

⁴³ Saputro and Suseno. op. cit. hlm 21-30

bahwa individu yang memiliki tingkat kepercayaan diri terhadap lingkungan sosialnya akan mudah terbuka dan cenderung gampang berterus terang, berani mengemukakan ide gagasan yang dia pikirkan dan berani mengambil resiko disetiap tantangan.⁴⁴

Menurut Mastuti dan Aswi seseorang yang tidak memiliki kepercayaan diri disebabkan karena dirinya tidak menidik diresendiri melainkan selalu menunggu orang lain untuk melakukan sesuatu pada dirinya. Jika seseorang kehilangan kepercayaan diri, mengakibatkan individu akan kesulitan dalam mengambil keputusan yang baik terhadap dirinya. Sehingga individu akan dengan mudah kehilangan motivasi.⁴⁵ percaya diri adalah keyakinan akan diri sendiri entah perihal tingkah laku, emosi, dan kerohanian yang bertitik pada hati nurani agar mampu menjalankan segala sesuatu yang sesuai pada kemampuan untuk pemenuhan kebutuhan sehingga hidup akan bermakna.⁴⁶

Kepercayaan diri merupakan salah satu aspek kepribadian yang penting dalam masa perkembangan remaja Walgito dalam Emria Fitri. Percaya diri merupakan perasaan dan keyakinan terhadap yang dipunyai sehingga mudah mendapat kesuksesan dengan bertumpuh pada usaha sendiri dan memberikan penilaian positif pada dirinya dan lingkungan, sehingga individu akan memunculkan pribadi yang penuh keyakinan dan dapat menghadapi situasi apapun dengan tenang.⁴⁷ kepercayaan diri merupakan aspek kepribadian manusia yang berfungsi penting untuk mengaktualisasikan potensi yang dimilikinya. Tanpa adanya kepercayaan diri maka tak sedikit masalah yang akan mereka temui. Menurut Koentjaraningrat dalam Tina Afiatin and Sri Mulyani Martaniah, salah satu kelemahan generasi muda Indonesia adalah kurangnya kepercayaan diri.⁴⁸ Sehingga peningkatan kepercayaan diri ini perlu dilakukan terutama pada generasi muda.

Rasa percaya diri merupakan keadaan mental atau psikologis seseorang dalam mengevaluasi yang ada pada dirinya sehingga memunculkan rasa yakin yang kuat

⁴⁴ Lydia Latifah Zahra. Loc. cit

⁴⁵ Mastuti and Aswi, 'Kiat Percaya Diri' (Jakarta: PT Buku Kita. 2008) h. 50

⁴⁶ Zulfriadi Tanjung and Sinta Amelia, 'Menumbuhkan Kepercayaan Diri Siswa', *JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)*, 2.2 (2017), 2–6 <<https://doi.org/10.29210/3003205000>>.

⁴⁷ Emria Fitri, Nilma Zola, and Ifdil Ifdil, 'Profil Kepercayaan Diri Remaja Serta Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi', *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 4.1 (2018), 1–5 <<https://doi.org/10.29210/02017182>>.

⁴⁸ Tina Afiatin and Sri Mulyani Martaniah, 'Peningkatan Kepercayaan Diri Remaja Melalui Konseling Kelompok', *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 3.6 (1998) <<https://doi.org/10.20885/psikologika.vol3.iss6.art6>>.

atas kemampuan yang dimiliki dalam memilih tindakan, menjalankan tindakan, untuk menggapai keinginannya. Menurut Hakim terbentuknya kepercayaan diri pada anak dipengaruhi beberapa hal, yaitu 1) dorongan keluarga 2) penerimaan lingkungan 3) riwayat belajar.⁴⁹

Berdasarkan beberapa pemahaman diatas dapat diambil kesimpulan bahwa Kepercayaan diri merupakan sikap atau perilaku seseorang, paham akan kebutuhan hidupnya, merasa kondisi dirinya dalam posisi yang aman, dan dapat mengontrol perilakunya dengan cara tidak membandingkan sikapnya terhadap sikap orang lain sebagai standart berperilaku. Hal ini ditunjukkan dengan adanya keoptimisan, tidak egois, mudah bertoleransi dan menerima kebahagiaan.

2. Aspek-Aspek Kepercayaan Diri

Aspek-aspek dalam kepercayaan diri menurut Lauster sebagaimana dikutip oleh Lydia Latifah Zahra adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki keberanian dalam mengungkapkan pendapat, merupakan sikap individu yang berguna dalam ranah pengutaraan sesuatu dalam dirinya yang ingin diungkapkan dan diberitahukan kepada orang lain tanpa adanya unsur tekanan atau paksaan atau apapun hal yang nantinya menghambat dalam proses pengutaraan perasaan tersebut.
- b. Konsep diri, merupakan kondisi dimana individu dapat melihat dan menilai dirinya sendiri secara positif atau negatif dan dapat menyimpulkan terkait kelebihan dan kekurangan dalam dirinya yang perlu penambahan, pengurangan dan pertahanan.
- c. Kemampuan pribadi, merupakan kemampuan yang individu miliki untuk mengantarkan dirinya menjadi lebih baik dalam segi pengembangan, tidak ada perasaan untuk menggantungkan dirinya pada orang lain dan mengelola dan mengenal secara baik kemampuan yang dimilikinya.
- d. Interaksi sosial, merupakan keahlian yang dimiliki individu dalam menjalin hubungan dengan lingkungannya dan mengenal sikap yang ada pada diri individu dalam tahap beradaptasi pada lingkungan yang ada, memiliki toleransi yang kuat, menekan ke egoisan pada diri, dan menghargai orang lain.⁵⁰

⁴⁹ Tursan Hakim, .Mengatasi Rasa Tidak Percaya Diri, (Yogyakarta: Torren Book, 2002), 24

⁵⁰ Lydia Latifah Zahra. op. cit. hlm 35-36

3. Faktor-Faktor Kepercayaan Diri

Selain terdapat aspek-aspek dalam *Self Confidenc* terdapat faktor-faktor pula yang mempengaruhi kepercayaan diri, diantaranya:

- a. Optimis, merupakan hal positif yang dimiliki individu dalam memberikan pandangan baik terhadap segala hal yang menyangkut dirinya, sebuah harapan dan kemampuan.
- b. Bertanggung Jawab, merupakan keharusan individu dalam mempertanggungjawabkan segala sesuatu yang telah diambilnya dengan segala konsekuensi didalamnya.
- c. Rasional dan Realistis, merupakan penganalisaan dari sebuah masalah, suatu hal, suatu fenomena dengan cara pengoptimalan pikiran yang diterima oleh akal yang sesuai dengan kenyataan.
- d. Obyektif, merupakan sikap yang individu miliki dalam memandang suatu permasalahan yang seharusnya sama dengan kondisi nyata, bukan sekedar angan-angan dari sudut pandang pribadi.
- e. Keyakinan akan kemampuan diri, merupakan sikap positif individu terhadap dirinya sendiri karena paham akan kemampuan dan apa yang dilakukannya.⁵¹

C. Minat Karir

1. Definisi Minat Karir

Slameto menjelaskan bahwa minat adalah ketertarikan akan suatu hal dan aktivitas. Karena pada dasarnya minat itu sebuah penerimaan antra diri dan yang ada diluar diri, semakin kuat atau dekat hubungan semakin besar minat didalamnya. Oleh karenanya minat juga diartikan sebagai dorongan untuk berinteraksi terhadap lingkungan, kecondongan untuk mengevaluasi kembali, meneliti atau menegrjakan suatu kegiatan yang berdaya tarik untuknya.⁵² Sedangkan menurut Tohirin dalam Hardiarni Irman, karir merupakan peristiwa atas aktivitas dan perbuatan yang berhubungan dengan pekerjaan dan sikap nilai juga aspirasi individu atas semua pekerjaan atau jabatan, entah yang sedang dikerjakan atau telah usai dikerjakan.⁵³

⁵¹ *Ibid.* Hlm. 49-51

⁵² Slameto, *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2010) hal. 180.

⁵³ Hardiarni Irman. 2009. *Konseling Karir*. Batusangkar : STAIN Batusangkar Press. Hlm 13

Istilah karir memiliki banyak arti: kemajuan, profesi, atau kestabilan.⁵⁴ Menurut Sukardi dalam Ahmad Susanto minat bisa dipahami sebagai kegemaran, suka, atau senang akan sebuah hal. Selanjutnya Sadirman menjelaskan dalam Ahmad Susanto, minat muncul tidak secara tiba-tiba atau dadakan melainkan muncul karena adanya partisipasi, pengalaman, ketika sedang belajar atau ketika bekerja.⁵⁵

Jhon Holland sebagaimana dikutip oleh Muslim Afandi memiliki pendapat bahwasanya hubungan antara individu dengan sebuah lingkungan yang berdampak langsung padanya mampu menghasilkan karakteristik dalam penentuan pilihan pekerjaan dan penyesuaian kondisi yang ada pada lingkungan pekerjaan itu sendiri. Inti dari teori ini adalah gambaran yang didapat individu mengenai kepribadiannya terhadap suatu pekerjaan pilihan. Selain itu, teori ini memiliki asumsi jika pemilihan pekerjaan atau suatu jabatan adalah merupakan gabungan dari hasil interaksi terkait faktor-faktor, baik diantaranya adalah keturunan dengan semua pengaruhnya terhadap budaya, pergaulan antar teman, orang tua, juga orang-orang dewasa yang dianggap memiliki power juga peranan penting. Teori ini secara tidak langsung menjelaskan bahwasanya kebanyakan individu memiliki lebih dari satu tipe kepribadian.⁵⁶

Menurut Handoko dalam Daryanto, karir adalah semua elemen pekerjaan yang diampu atau dipegang dalam kehidupan kerja seseorang. Karir menjelaskan perkembangan pada pegawai secara individual pada ranah jabatan atau kepangkatan yang memiliki pencapaian selama masa kerja dalam tatanan sistem organisasi. Sementara Simamora dalam Daryanto berpendapat jika karir dapat dilihat dalam sudut pandang subyektif dan obyektif. Dalam sudut pandang subyektif, karir adalah tahapan-tahapan posisi yang dijabat oleh seseorang selama periode kerja dalam hidupnya. Kemudian dalam sudut pandang obyektif, karir dikatakan sebagai perubahan nilai, sikap dan motivasi karena faktor seseorang menjadi tua.⁵⁷

Pendapat Holland dalam Wahid Suhermawan menjelaskan jika buah pemikirannya berangkat dari psikologi diferensial (bidang psikologi yang

⁵⁴ Universitas Kristen Petra, 'Atau Kestabilan (' , 2014.

⁵⁵ Ahmad Susanto. 2013. Teori Belajar Pembelajaran di Sekolah Dasar. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group. hlm 57.

⁵⁶ Muslim Afandi. *Tipe Kepribadian Dan Model Lingkungan Dalam Perspektif Bimbingan Karir John Holland*. Jurnal Sosial Budaya: UIN Suska Riau, (2011). h, 25

⁵⁷ Daryanto dan Mohammad Farid. 2015. Bimbingan Konseling Panduan Guru BK dan Guru Umum. Yogyakarta: Gava Media. hlm. 249.

mempelajari perbedaan antara perilaku individu dan kelompok). Terutama dalam hal ini yang terfokus pada pengukuran terhadap minat dan jika sangkutannya dalam kebiasaan psikologi kepribadian yang juga memfokuskan dalam mempelajari tipe-tipe kepribadian. Dari kedua sumber yang sangat mempengaruhi sehingga mendorong Holland untuk memperhitungkan jika individu yang memiliki fokus minat yang berbeda-beda dalam lingkup yang berbeda-beda sebenarnya adalah individu dengan kepribadian berbeda dan juga mempunyai cerita perjalanan hidup yang berbeda-beda pula.⁵⁸

Minat adalah rasa suka dan tertarik atau condong pada kegiatan, hal dan aktivitas tanpa memerlukan dorongan dari orang lain. Cow and Crow dalam Djaali menjelaskan jika minat berkaitan pada suatu gaya gerak yang mendorong seseorang dalam menghadapi dan bersinggungan dengan orang, benda, aktivitas, pengalaman yang dirangsang dari kegiatan yang dipilih tadi.⁵⁹

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa minat karir merupakan ketertarikan akan suatu pekerjaan yang tumbuh dari kebiasaan, pengalaman, dan partisipasi dalam belajar atau bekerja. Kemampuan menentukan karir adalah keputusan yang harus diambil dan sanggup memilih satu sistem pekerjaan yang terstruktur dan tertuju pada kehidupan pada dunia kerja dan masa depan.

2. Ausmsi Dasar Teori Holland

Menurut Holland sebagaimana dikuti oleh Berru Amalianita dan Yolla Eka Putri (2019) terdapat beberapa karakteristik yang terdapat pada teori pilihan karir Holland diantaranya:⁶⁰

- a. Setiap orang pastilah salah satu dari enam tipe kepribadian: Realistis, Investigatif, Artistik, Sosial, Enterprising, dan konvensional. Beberapa mengatakan ini adalah kode berupa RIASEC.
- b. Orang-orang dari tipe kepribadian yang sama akan cenderung membentuk lingkungan kerja yang sesuai dengan tipe kepribadian mereka.

⁵⁸ Wahid Suhermawan. *Penelusuran Minat Karir Holland dan Pengolahan Data Berbasis IT*. Bogor: PT Graha Cipta Media. (2016). h. 8.

⁵⁹ Djaali. 2007. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta :PT. Bumi Aksara. hlm 121.

⁶⁰ Berru Amalianita dan Yolla Eka Putri. *Perspektif Holland Theory Serta Aplikasinya dalam Bimbingan dan Konseling Karir*. *Jurnal Riset Tindakan Indonesia*. Vol 4 No 2 ISSN 25031619. (2019) h. 63-70

- c. Orang mencari lingkungan dimana mereka dapat mengoptimalkan dan mengaplikasikan kemampuan mereka dalam wujud pengekspresian nilai dan sikap mereka.
- d. Orang dengan tipe kepribadian tertentu dan memilih berada dilingkungan pekerjaan yang hampir sama dengan tipe kepribadian mereka akan cenderung lebih berhasil dan puas.

3. Tipe-tipe Minat Karir Holland

Holland dalam Fiyani Kurnia Hidayat mengemukakan mengenai enam tipe kepribadian yang disimpulkannya dan perlu dipertimbangkan ketika menyesuaikan keadaan psikologis individu dan karir. Keenamnya dipaparkan sebagai berikut: ⁶¹

- a. Realistis Sebuah ekspresi yang dikeluarkan oleh individu lebih terarah pada ekspresi artistic, akan cenderung menghindari situasi yang konvensional dan interpersonal. Tipe individu ini lebih cocok apabila memiliki profesi yang berorientasi pada karir dalam bidang seni dan menulis. Kepribadian ini memiliki ciri sebagai berikut: kemampuan mekanikal, psikomotor, atletik yang baik, jujur, setia, suka kegiatan-kegiatan diluar, lebih menyukai kegiatan yang kongkrit, dan lain-lainnya.
- b. Investigatif Individu yang kepribadiannya cenderung pada tipe ini akan lebih mengutamakan konsep dan teori. Dan pada kesempatan ini mereka lebih cocok sebagai pemikir daripada sebagai pelaksana. Hubungan interpersonal yang dijalankan tidak terlalu baik, namun hal yang dilakukan sesuai dengan karir-karir yang berkaitan dengan matematika dan pengetahuan. Adapun ciri-cirinya: cenderung berfikir sistematis, lebih suka bekerja sendiri, pemberi ide, suka kedisiplinan, berorientasi tugas, dan lain-lainnya.
- c. Artistic Orang dengan kepribadian ini merupakan individu yang kreatif dan menyukai suatu hal dari segi keindahannya. Ciri-ciri kepribadian ini adalah: berpikir abstrak, menyukai estetika, suka bekerja mandiri, imaginative, dan lain-lainnya
- d. Social Kemampuan verbal yang dimiliki individu dengan tipe kepribadian ini cenderung baik, juga dalam segi hubungan interpersonal. Mereka akan lebih cocok terjun dalam pekerjaan yang berhubungan dengan manusia seperti

⁶¹ Fiyani Kurnia Hidayat & Sri Ngudi Wahyuni. Mendeteksi Minat Bakat Menggunakan Metode Riset. Indonesian Journal of Business Intelligence. Vol 2 No 1 (2019) h, 33 – 35

mengajar, pekerja sosial, konseling, dan sebagainya. Ciri-ciri kepribadian tipe ini adalah: komunikatif, bersahabat, mudah bergaul, berjiwa kelompok dan lainnya.

- e. Enterprising Kemampuan kepemimpinan yang dimiliki tipe kepribadian ini mengandalkan variabel untuk mengkomando sebuah organisasi. Kemampaun mendominasi orang lain juga kemudahan dalam penjualan produk atau hal yang lain. Individu ini lebih sesuai dengan pekerjaan seperti sales, bidang politik dan manajemen. Ciri-ciri kepribadian tipe ini: mudah beradaptasi, ambisius, percaya diri, bersikap asertif, suka mengontrol dan lain-lain.
- f. Conventional Individu dalam hal ini lebih menyukai kegiatan yang tertata dengan rapi. Mereka lebih memilih pekerjaan yang posisi dirinya menjadi bawahan seperti pegawai bank. Sekertaris dan petugas arsip. Adapun ciri-ciri adalah: tergantung pada orang lain, tidak kreatif, efisien, terorganisir dan lain-lain.

D. Hubungan Antara Variabel

1. Hubungan Kepercayaan diri dengan *Employability Skills*

Kondisi yang cukup memprihatinkan dan berdampak besar terhadap dunia kerja saat ini adalah tingginya persepsi dan harapan dunia usaha dan dunia industri untuk memenuhi kualifikasi yang ditargetkan pada pekerja yang seharusnya memiliki *employability skills* daripada siswa SMK masih rendah atau bahkan sedikit. Jelas dunia kerja membutuhkan tenaga kerja yang kompeten, terlatih dan siap untuk bekerja. Dengan adanya *employability skills* dari pekerja, mereka akan dengan mudahnya membantu untuk tetap dalam lingkungan kerja. Mereka adalah individu yang dapat diandalkan, bertanggung jawab, dapat memecahkan persoalan, sosial skills dan sikap profesionalitas yang tinggi.⁶²

Ada beberapa hal yang menjadi pertimbangan akan tidak terserapnya pelajar lulusan sekolah tingkatan ini diantaranya adalah: (1) minimnya informasi yang didapat dan menghambat dalam mendapatkan kerja; (2) dunia industri pada umumnya mencari tenaga kerja yang sudah memiliki pengalaman; (3) keluhan dari pihak industri mengenai lulusan SMK yang tidak memiliki keterampilan sesuai

⁶² Sudji Munadi, dkk, *Employability Skills Lulusan SMK dan Relevansinya Terhadap Kebutuhan Dunia Kerja*. (Yogyakarta: UNY Press. 2018). h. 1-2

target pasar, terutama employability sehingga bisa survive dan memepertahankan diri dalam sebuah situasi dan kondisi kerja (Hanafi, 2012:108).⁶³

Dari faktor ini lah kita tau bahwa *employability skills* tentu sangat berpengaruh besar terhadap sedikit banyaknya lulusan SMK nantinya dalam diterima atau tidaknya pada dunia kerja atau perindustrian. Yang pastinya para lulusan baru ini jelas belum memiliki pengalaman terkait pekerjaan yang diinginkannya, sehingga faktor ini sudah jelas tidak akan terpenuhi oleh fresh graduate. Meninggalkan faktor tadi, masih terdapat faktor informasi dan pemenuhan target pasar (*employability*) yang dapat dipenuhi oleh para lulusan. Untuk faktor informasi ini, SMK memiliki lembaga BKK (Bursa Kerja Khusus) yang didirikan sebagai fungsi dari unit pelaksana yang memberikan pelayanan dan informasi lowongan kerja, pelaksanaan pemasaran, penyaluran dan penempatan tenaga kerja, sekaligus mitra dinas tenaga kerja dan transmigrasi sebagai upaya pemberian layanan informasi pekerjaan. Sedangkan untuk pemenuhan tuntutan kerja ini dibutuhkan *employability* bagi para lulusan untuk benar-benar dipersiapkan dalam persaingan menghadapi pesaing dalam pencarian pekerjaan.⁶⁴

Disini peran *employability skills* dipergunakan dan para lulusan sekolah kejuruan harus dapat menguasainya. Faktor-faktor yang perlu dipahami bagi para lulusan untuk membekali diri mereka dalam menghadapi tuntutan zaman diantaranya adalah Faktor Individu, hal ini adalah (1) atribut yang mendasar bagi individu untuk menetapkan individu layak dalam bekerja atau belum. Hal ini dipengaruhi dengan adanya karakter demografis (usia, jenis, kelamin, ras), kompetensi personal (motivasi diri, kepercayaan diri, kecenderungan), Faktor Relasi (*social relation factors*). (2) Faktor sosial relation/relasi sosial, adalah faktor yang berkaitan dengan ekonomi sosial, seperti keadaan lingkungan keluarga dan budaya kerja. Dan pengaruhnya terhadap kemampuan, keinginan ataupun tekanan sosial dalam mengambil kesempatan peminatan kerja. (3) Faktor Kontekstual, hal ini adalah kondisi yang berada diluar seseorang, yakni berupa tuntutan pekerjaan, budaya kerja, karakteristik organisasi, rekrutmen dan teknologi. Tuntutan pekerjaan adalah yang berhubungan dengan lokasi yang berpengaruh langsung pada kesempatan kerja, karakteristik organisasi yakni berupa remunerasi yang

⁶³ *Ibid.*, h 3

⁶⁴ Winardi, op. cit. hlm 24

berhubungan dengan promosi jabatan, sistem rekrutmen yang ditetapkan oleh suatu organisasi yang berpengaruh pada *employability*.⁶⁵

Atribusi yang mendasar dalam memperkuat *employability skills* berupa kepercayaan diri ikut andil dalam penambahan rasa percaya terhadap *skills* yang dipunya dan dapat mengembangkan menjadi sebuah peluang. Kepercayaan diri merupakan sikap yakin atas kemampuan yang dimiliki. Kepercayaan diri akan begitu mudah berpengaruh pada kesuksesan baik dalam belajar maupun pekerjaan. Karena kepercayaan diri merupakan modal dasar dalam diri seseorang untuk dapat mengaktualisasikan dirinya. Dengan ciri-ciri seseorang yang memiliki kepercayaan diri yang baik adalah yakin dengan kemampuan sendiri, mandiri dalam pengambilan keputusan, memiliki pandangan positif kepada diri sendiri, serta berani dan memiliki kemampuan dalam mengungkapkan pendapat. Hal ini dapat mempermudah individu percaya/yakin dalam semua hal yang dihadapinya.⁶⁶

Dengan tingginya kepercayaan diri siswa kemungkinan besar akan semakin percaya terhadap *skills* dirinya dalam menjalankan tanggungjawab atau tindakan yang diperlukan dalam mencapai target dan hasil tertentu pada pekerjaan dan tidak mudah goyah dengan kritikan orang lain. melakukan kemandirian dalam pengambilan keputusan bisa membantu individu untuk melatih sikap kepemimpinan. Individu akan dipercaya untuk memegang kendali dari hasil pemikirannya secara rasional dan sikap percaya diri dalam pengambilan keputusan sehingga individu dengan kepercayaan diri tinggi akan mampu meningkatkan *employability skills* nya sehingga mampu bekerja secara efektif dan pribadi yang dipercayai orang lain. Rasa positif yang dimiliki dapat membantu kita untuk berpandangan baik dalam menghadapi suatu masalah sehingga keterbukaan terhadap berbagai hal menjadikan kita terbuka akan suatu permasalahan. Keberanian mengungkapkan pendapat untuk mengutarakan aspirasinya hanya akan dilakukan oleh orang yang memiliki kepercayaan diri tinggi dengan cara tegas sehingga melakukan pekerjaan tanpa beban atau rasa terpaksa. Percaya diri menjadi bukti nyata seseorang bertanggung jawab atas pekerjaan. dengan kepercayaan diri yang baik individu memiliki keyakinan dan selalu berusaha

⁶⁵ Munadi, Yuniarti, and Jerusalem. op. cit. hlm 5-6

⁶⁶ Saputro and Suseno, op. cit. hlm 57

mengembangkan potensi diri secara maksimal serta menunjukkan yang terbaik dari dirinya dan dibuktikan dengan suatu prestasi.⁶⁷

Pemaparan ini didukung dengan berdasar pada penelitian yang dilaksanakan oleh Niko Dimas Saputro dan Miftahun Ni'mah Suseno diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepercayaan diri dengan employability Mahasiswa, artinya semakin tinggi rasa percaya diri maka semakin tinggi pula kesiapan penguasaan employability nya untuk memasuki dunia kerja.⁶⁸ Penelitian selanjutnya oleh Bandura, A pada mengenai hubungan antara kepercayaan diri dengan *Employability skills* dengan hasil menunjukkan bahwa individu yang memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik dalam mengembangkan *employability skills* mereka.⁶⁹ Penelitian selanjutnya oleh Brown, D., Lent, R. W. Pada mengenai hubungan antara kepercayaan diri dan kemampuan untuk memilih karir dengan hasil individu yang memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi cenderung memiliki *employability skills* yang lebih baik dalam menavigasi proses pemilihan karir.⁷⁰ Dikuatkan dengan penelitian lain oleh Kyndt, E., H., Vandeveldel, S., Vanderlinde, R., & Dochy, F pada (2014) bahwa individu yang memiliki *employability skills* yang kuat umumnya memiliki tingkat kesesuaian yang lebih baik antara pendidikan mereka dan kebutuhan di pasar kerja.⁷¹

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat diketahui jika seseorang mempunyai kepercayaan diri tinggi akan memiliki employability skills yang baik dalam menghadapi dunia kerja , baik dalam segi pemikiran maupun kesiapan dalam bekerja. Pada penelitian ini, peneliti ingin menguji secara empiris apakah ada hubungan antara kepercayaan diri dengan employability skills pada siswa SMK.

2. Hubungan Minat Karir dengan *Employability Skills*

Dalam pemenuhan *employability skills* oleh para siswa lulusan SMK dalam pemenuhan target pasar dalam dunia industri maupun pekerjaan takan lepas dari sebuah tujuan atau harapan kedepannya dari siswa. Dalam sebuah penentuan tujuan

⁶⁷ Khairunnisa, Widiana, and Suyono, op. cit. hlm 73

⁶⁸ Saputro and Suseno, op. cit hlm 50

⁶⁹ Bandura, A. 'Self-efficacy: The exercise of control. W H Freeman/Times Books/ Henry Holt & Co' (1997)

⁷⁰ Penelitian oleh Brown, D., & Lent, R. W. (1996). A social cognitive framework for career choice counseling. *The Career Development Quarterly*, 44(4), 354-366

⁷¹ Penelitian oleh Kyndt, E., Baert, H., Vandeveldel, S., Vanderlinde, R., & Dochy, F. (2014). Employability skills: Educational alignment with the labour market. *Journal of Education and Work*, 27(3), 305-324

bagi tiap-tiap siswa pasti diupayakan dengan penerapan-penerapan atau penanaman kepribadian yang nantinya akan menentukan tujuan dalam sebuah pekerjaan. Selain hal ini hubungan antara individu dengan lingkungannya juga memiliki dampak yang begitu terasa dalam pengambilan keputusan tujuan mereka. Hal ini yang akan memunculkan karakteristik dalam penentuan pilihan pekerjaan dan juga penyesuaian kondisi yang ada pada lingkungan bakal pekerja itu sendiri.

Kemampuan-kemampuan dasar yang mendasari setiap individu akan berkontribusi dalam memutuskan tipe pekerjaan yang akan dipilih. Karena dengan menyadari minat karirnya seorang individu akan berusaha menyiapkan dirinya, ilmunya, dan kemampuan-kemampuan yang sekiranya dapat mendukung dia dalam memiliki, mempertahankan, dan memaksimalkan pekerjaan yang telah dia tuju dan pilih. Karena individu yang mempersiapkan minat karirnya telah menjadikan pilihannya sebagai tujuan untuk diupayakan, bagaimanapun minat karir akan mendorong individu untuk memiliki *employability skills*.

Selain dari faktor tersebut, pemilihan pekerjaan atau tujuan dapat berupa gabungan antara interaksi dari faktor-faktor baik dari faktor keturunan, lingkungan sekitar baik dalam keluarga, pertemanan, juga orang-orang dewasa yang memiliki power. Sehingga dengan ini dapat disimpulkan jika manusia memiliki lebih dari satu tipe kepribadian yang dipengaruhi banyak faktor tadi. Sehingga diperlukannya ketepatan dalam penentuan minat karir dengan cara memperhatikan faktor-faktor tersebut. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Indira Sani diketahui bahwa minat karir memiliki pengaruh pada employability skill siswa, artinya jika seorang siswa sudah merancang dan menata tujuan untuk minat karirnya secara baik maka kualitas employability skills yang dimiliki juga akan tertata sesuai dengan tujuan karir yang diinginkannya.⁷² Tentunya dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang ikut andil dalam penentuan karir siswa itu tadi dalam upaya mendapat dan mempertahankan pekerjaan.

Didukung oleh penelitian Fugate, Kinicki, dan Ashforth pad menjelaskan bahwa minat karir yang kuat cenderung mempengaruhi perkembangan dan penggunaan keterampilan yang memiliki keberlanjutan dalam karir individu, dimana individu dengan minat karir yang tinggi akan cenderung mengasah

⁷² Indira Sani, 'Pengaruh Minat Karir Terhadap Employability Skills Pada Siswa Madrasah Aliyah Darul Hikmah Pekanbaru' (Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2021).

keterampilan yang relevan dengan bidang karir mereka sehingga meningkatkan *employability skills* secara keseluruhan.⁷³ Dikuatkan dengan penelitian oleh Brown dan Lent menjelaskan bahwa minat karir yang sesuai dengan nilai-nilai pribadi dan minat individu secara positif berhubungan dengan kemampuan untuk mengembangkan dan menggunakan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan.⁷⁴ Sejalan dengan penelitian McClelland and Boyatzis pada dengan kesimpulan bahwa minat karir yang kuat berhubungan dengan tingkat keterampilan kerja yang lebih tinggi dan pengembangan keterampilan yang berkelanjutan. Individu dengan minat karir yang kuat lebih termotivasi untuk mengembangkan keterampilan yang relevan dengan bidang karir mereka dan secara aktif mencari peluang untuk mengasah keterampilan tersebut.⁷⁵

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan jika kontribusi dari penentuan minat karir yang telah tertata akan memberikan sumbangan besar bagi *employability skills* yang dimiliki, karena kemampuan dasar terbentuk atas dasar mempersiapkan diri untuk mensukseskan karirnya. Pada penelitian ini, peneliti ingin menguji secara empiris apakah ada hubungan antara minat karir dengan *employability skills* pada siswa SMK.

3. Hubungan Kepercayaan Diri dan Minat Karir terhadap *Employability Skills*

Dalam peningkatan kemampuan dasar pada para siswa-siswi yang menempuh garis ahir dalam pendidikan yakni kelas tiga pada sekolah menengah kejuruan, memerlukan adanya dorongan dalam meningkatkan kualitasnya sehingga mampu menembus lapangan pekerjaan. Dengan adanya tuntutan dan tingginya harapan dalam dunia kerja begitu tinggi dan mengingat kemampuan mereka untuk dipandang sebagai individu yang dapat diandalkan, bertanggung jawab, dapat memecahkan persoalan sosial dan begitupun tuntutan-tuntutan lain yang ada. Hal tersebut merupakan komponen *employability skills* atau kemampuan

⁷³ 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.

⁷⁴ Brown, S. D., & Lent, R. W. (2005). *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. John Wiley & Sons.

⁷⁵ McClelland, D. C., & Boyatzis, R. E. (1980). A motivational model of high achievement. *Personnel psychology*, 33(3), 387-398.

dasar yang seharusnya menjadi tuntutan mereka untuk menguasai dan dapat mempraktikannya dalam dunia kerja.⁷⁶

Atribusi yang mendasari dalam memeperkuat *employability skills* berupa kepercayaan diri yang sedikit banyak ikut andil dalam pembahasan rasa percaya terhadap kemampuan yang dia miliki akan mengembangkan kemampuan dasar yang perlu dikembangkan. Penjelasan Lauster sebagaimana dikutip oleh Lydia Latifah Zahra terkait kepercayaan diri merupakan sikap yakin atas kemampuan yang dimiliki. Kepercayaan diri akan dengan mudah menyumbangkan hubungan baik pada kesuksesan dalam belajar maupun pekerjaan. Karena kepercayaan diri merupakan modal dasar dalam diri seseorang untuk dapat mengaktualisasikan dirinya.⁷⁷

Selain hal demikian penataan karir yang dimiliki siswa perlu diperhatikan pula, pentingnya seseorang dalam menentukan minat karir akan membantu pemilihan pekerjaannya dengan baik. Siswa dengan minat karir yang telah dia persiapkan akan dengan mudahnya memahami dan menakar seberapa butuh dia untuk belajar, mengetahui hal-hal yang bersangkutan dengan minat karirnya karena hal itu dapat memudahkan pekerjaan. Siswa dengan persiapan diri yang telah memiliki pandangan akan karirnya tentu telah memahami tipe seperti apa yang sesuai dengan tujuan pekerjaannya. Dalam sebuah penentuan tujuan bagi tiap-tiap siswa pasti diupayakan dengan penerapan-penerapan atau penanaman kepribadian yang nantinya akan menentukan tujuan dalam sebuah pekerjaan. Selain hal ini hubungan antara individu dengan lingkungannya juga memiliki dampak yang begitu terasa dalam pengambilan keputusan tujuan mereka. Hal ini yang akan memunculkan karakteristik dalam penentuan pilihan pekerjaan dan juga penyesuaian kondisi yang ada pada lingkungan bakal pekerja itu sendiri.

Siswa dengan tingkat kepercayaan diri yang tinggi mampu mengendalikan kemampuannya dengan benar, memahami peluang atas apa yang dia miliki dan dapat berpotensi meraih kesuksesan dengan mudah. Diimbangi dengan penataan minat karirnya sejak dini, memahami dengan betul tujuan dan juga passion yang ada dalam kepribadiannya untuk menargetkan sebuah pekerjaan akan memudahkan

⁷⁶ Sudji Munadi, N Yuniarti, and M Jerusalem, 'Employability Skills Lulusan SMK Dan Relevansinya Terhadap Kebutuhan Dunia Kerja', *Jakarta: Kementrian Pendidikan Dan Kebudayaan*, 2018

⁷⁷ Lydia Latifah Zahra, *ibid.* Hal. 45

seorang siswa dalam mendapat, mempertahankan dan melaksanakan pekerjaan dengan baik dan tepat.⁷⁸

Sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu terkait kepercayaan diri dan minat karir terhadap *employability skills*. pemaparan diatas didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Niko Dimas Saputro dan Miftahun Ni'mah Suseno yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepercayaan diri dengan *employability skills* mahasiswa, dalam artian semakin tinggi rasa kepercayaan diri maka semakin tinggi pula kesiapan penguasaan *employability* nya untuk memasuki dunia kerja.⁷⁹ Pada penelitian lain, menjelaskan bahwa siswa smk rata-rata telah menentukan minat karir mereka dengan karakteristik minat karir yang terbilag baik, dengan persentase 55% yang dapat dikatakan cukup tinggi. Dan hal ini begitu baik pengaruhnya dalam penunjang *employability skills* para siswa.⁸⁰ Adapun penelitian terkait hubungan minat karir dengan *employability skills* dilakukan oleh Indira Sani dengan judul pengaruh minat karir terhadap *employability skills* pada siswa madrasah di pekan baru. dengan hasil penelitian menunjukkan hasil data bahwa terdapat sebesar 68,8% terdapat pengaruh yang signifikan anatara minat karir terhadap *employability skills*.⁸¹ Penelitian selanjutnya oleh Hirschi, Lage, dan Spurk pada dengan kesimpulan menemukan bahwa minat karir yang sesuai dapat meningkatkan kemampuan adaptasi individu di tempat kerja. Individu dengan minat karir yang sesuai memiliki kecenderungan yang lebih tinggi untuk terlibat dalam pembelajaran dan pengembangan diri, yang pada akhirnya meningkatkan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan mereka.⁸² Selanjutnya penelitian dari Van Dam et al. melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa minat karir yang sesuai dengan nilai-nilai pribadi individu berhubungan dengan tingkat motivasi yang tinggi dalam mengembangkan dan menggunakan keterampilan keberlanjutan kerja. Individu dengan minat karir yang sesuai memiliki kecenderungan yang lebih

⁷⁸ Munadi, Sudji., Widarto., Yuniarti and Hermansyah, op. cit. hlm 56

⁷⁹ Niko Dimas Saputro and Miftahun Ni'mah Suseno, 'Hubungan Antara Kepercayaan Diri Dengan Employability Pada Mahasiswa' *jurnal Psikohumanika*, 3.1 (2010), 21-30

⁸⁰ Indri Mulyadini, Raudah Zimah Dalimunthe, and Meilla Dwi Nurmala, 'Profil Minat Karir Siswa Serta Implikasi Bagi Bimbingan Dan Konseling', *JECO Journal of Education and Counselling Journal of Education and Counseling*. 1.2 (2021), 98-106

⁸¹ Indira Sani, 'Pengaruh Minat Karir Terhadap Employability Skills Pada Siswa Madrasah Aliyah Darul Hikmah Pekan Baru' (Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2021).

⁸² Hirschi, A., Läge, D., & Spurk, D. (2019). More than liking and loving: The dynamics of job interest and job satisfaction and their importance for well-being at work. *Journal of vocational behavior*, 110, 251-263.

tinggi untuk mengasah keterampilan yang dibutuhkan dalam bidang pekerjaan mereka dan secara aktif mencari kesempatan untuk menguasai keterampilan tersebut.⁸³

Didukung dengan penelitian yang ada, Dengan begitu, siswa yang memiliki kepercayaan diri dan minat karir yang tinggi akan memiliki kualitas *employability skills* yang baik dan tinggi. Karena siswa dengan kepercayaan diri yang tinggi akan mampu menunjukkan kualitas dan kemampuan yang ada pada dirinya secara baik dan dengan minat karir yang dipilih siswa dapat mempersiapkan diri dalam menambah dan memaksimalkan persiapan-persiapan untuk menghadapi dunia kerja yang memerlukan *employability skills* bagi para peminatnya.

⁸³ Van Dam, K., Van der Heijden, B., & Schyns, B. (2018). Employability enhancement through formal and informal learning: An empirical study among Dutch non-academic university staff members. *Personnel Review*, 47(3), 653-669.