



Peran Perencanaan Karir terhadap Work Readiness pada Siswa Sekolah Menengah Kejuruan

The Role of Career Planning on Work Readiness in Vocational High Schools Students

Fatwa Tentama¹, Mukti Bima Heryasa²

^{1,2}Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta, Indonesia
Email: fatwa.tentama@psy.uad.ac.id; muktibimaheryasa@gmail.com

KATA KUNCI *Keterampilan Kerja, Perencanaan Karir, Sekolah Kejuruan, Work Readiness*

KEYWORDS *Career Planning, Job Skills, Vocational Schools, Work Readiness*

ABSTRAK *Work readiness berperan penting bagi individu agar dapat memperoleh, menjaga dan melakukan pekerjaan dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran perencanaan karir terhadap work readiness. Populasi penelitian ini adalah seluruh siswa kelas XII SMK Muhammadiyah 1 Yogyakarta yang berjumlah 190 siswa. Sampel pada penelitian ini sebanyak 50 siswa yang diperoleh melalui teknik cluster random sampling. Instrument pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala work readiness dan skala perencanaan karir. Data penelitian dianalisis dengan teknik korelasi product moment melalui bantuan software SPSS V.19. Hasil analisis data menunjukkan bahwa perencanaan karir memiliki hubungan positif dengan work readiness. Nilai r yang dihasilkan sebesar 0,297 dengan taraf Sig. 0,036. Sehingga dapat disimpulkan bahwa perencanaan karir sebagai faktor internal mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap work readiness. Artinya faktor yang bersumber dari dalam diri cukup mampu mempengaruhi work readiness.*

ABSTRACT *Work readiness plays an important role for individuals in order to obtain, maintain and do a good job. This study aims to examine the role of career planning on work readiness. The population of this study were all students of class XII SMK Muhammadiyah 1 Yogyakarta, (N=190). The sample in this study were 50 students who were obtained through cluster random sampling technique. The data collection instrument in this study used a work readiness scale and a career planning scale. The research data were analyzed using the product moment correlation technique using SPSS V.19 software. The results of data analysis indicate that career planning has a positive relationship with work readiness. The*

resulting r value is 0,297 with the Sig. 0,036. So it can be concluded that career planning as an internal factor is able to make a significant contribution to work readiness. This means that factors that come from within are sufficient to influence work readiness.

PENDAHULUAN

Jumlah lapangan kerja dan pencari kerja yang tidak seimbang menjadi masalah utama yang menyebabkan pengangguran. Namun, individu yang memperoleh pekerjaanpun banyak yang bekerja pada ranah yang tidak sesuai dengan keterampilannya, pekerjaan yang bergaji rendah, bahkan bekerja pada bidang yang tidak diinginkan dan tidak memiliki prospek yang berkelanjutan (Knight & Yorke, 2003a). Fenomena tersebut mencerminkan banyaknya pencari kerja yang belum memiliki *work readiness* (Hillage & Pollard, 1998). *Work readiness* merupakan keterampilan dasar yang diperlukan individu untuk mendapatkan, menjaga, dan melakukan pekerjaan dengan baik (Mason, Williams, & Cranmer, 2009). Rendahnya *work readiness* menjadi penghalang bagi individu untuk memasuki dunia kerja (Pool & Sewell, 2007; Yorke & Knight, 2007). *Work readiness* memainkan peran penting dalam kemajuan karier dan pengembangan profesionalitas (Wang & Tsai, 2014), dengan membantu individu memahami hal-hal yang dibutuhkan untuk mendapatkan pekerjaan (Brewer, 2013).

Work readiness telah menjadi tema kajian yang menarik minat beberapa kalangan peneliti industri (seperti Alvarez-Gonzalez, López-Miguens, & Caballero, 2017; Okay-Somerville & Scholarios, 2017; Qenani, MacDougal, & Sexton 2014). Namun, di Indonesia penelitian tentang *work readiness* masih terbatas. Hal ini karena *work readiness* belum dipahami sebagai faktor penting dalam dunia kerja yang perlu ditanamkan sejak bangku sekolah (Ronnås & Shamchiyeva, 2011), khususnya sekolah kejuruan yang tujuan utamanya adalah mencetak sumber daya manusia yang siap memasuki dunia kerja (Depdiknas, 2003). Pada literatur ini

peneliti ingin memperluas pemahaman tentang *work readiness* dalam *setting* budaya Indonesia. Penelitian ini menawarkan faktor internal berupa perencanaan karir sebagai prediktor dari tinggi rendahnya *work readiness*. Hipotesis yang diusulkan pada penelitian ini adalah “ada hubungan antara perencanaan karir dengan *work readiness*”.

Mengembangkan dan meningkatkan *work readiness* pada dasarnya adalah hal yang sangat penting dilakukan lembaga pendidikan (Jameson, 2008). Beberapa Negara maju telah menjadikan *work readiness* sebagai perhatian utama (Gu, Kavanaugh, & Cong, 2007). *Work readiness* membantu individu mengelola karier dengan lebih maksimal (McArdle, Waters, Briscoe, & Hall, 2007), sehingga *work readiness* adalah salah satu bekal yang memudahkan individu dalam bekerja (Hess, Jepsen, & Dries, 2012). *Work readiness* adalah bentuk keterampilan khusus yang memungkinkan individu untuk mengidentifikasi dan menyadari peluang karir (Fugate & Ashforth, 2003), sehingga individu dengan *work readiness* akan mempersiapkan diri semaksimal mungkin dalam upaya menghadapi persaingan di dunia kerja (De Vos, De Hauw, & Van der Heijden, 2011).

Work readiness mempermudah individu mengetahui spesialisasinya, yang kemudian membuat individu mampu menerapkan pengetahuan dan keterampilannya dalam berbagai situasi serta berupaya mengembangkan pengetahuan dan keterampilannya sebagai bekal menghadapi perubahan dunia kerja (Knight & Yorke, 2002). Individu dengan *work readiness* mampu mengambil tindakan dengan tepat dan efektif, memiliki tujuan yang jelas untuk dicapai, serta memiliki kemauan untuk terus belajar dari

pengalamannya, baik sebagai individu maupun dalam hubungan dengan orang lain (Yorke, 2006). Dalam berwirausaha *work readiness* akan meningkatkan keterampilan-keterampilan dasar dalam berbisnis seperti kemampuan kerja tim, komunikasi, manajemen diri, analisis dan pemikiran kritis (Lowden, Hall, Elliot, & Lewin, 2011).

Work readiness mencerminkan bagaimana individu mempersepsikan peluang pekerjaan (Berntson & Marklund, 2007), serta menentukan perilaku pencarian pekerjaan, pilihan pekerjaan, dan hasil pencarian kerja (Knight & Yorke, 2003b). *Work readiness* juga berkaitan dengan kualitas suatu pekerjaan (McIntosh, 2006). Individu dengan *work readiness* adalah individu yang menggunakan pengetahuan, keterampilan, dan pemahamannya untuk mencari dan mendapatkan pekerjaan (Harvey, 2001). Individu menggunakan kompetensinya secara optimal untuk bergerak secara mandiri (wirausaha) di pasar tenaga kerja dan mengembangkan potensinya melalui pekerjaan yang berkelanjutan (Dohmen, 2007; Van der Heijde & Van der Heijden, 2005). Individu akan mencari informasi lingkungan kerja dan mengidentifikasi beragam alternatif peluang karir, sehingga individu menyadari karir apa saja yang dapat dikejar atau diperoleh sesuai dengan bidang keahliannya (Froehlich, Beausaert, & Segers, 2015). Proses ini dapat meminimalisir ketidakpastian pekerjaan atau kegagalan bisnis (Thijssen, Van der Heijden, & Rocco, 2008).

Perencanaan karir merupakan proses berpikir berkelanjutan tentang minat, nilai, keterampilan, dan preferensi karir di masa depan (Srouf, Abdul-Malak, Itani, Bakshan, & Sidani, 2013). Orientasi dari proses ini adalah menjelajahi pilihan kehidupan, pembelajaran, dan pekerjaan yang tersedia serta memastikan bahwa karir yang akan ditekuni sesuai dengan keadaan pribadi (Hertzman, Moreo, & Wiener, 2015). Perencanaan karir membantu individu mengelola perubahan dalam kehidupan

dunia kerja (Manoogian & Cannon, 2019). Perencanaan karir berperan sebagai peta yang mengarahkan individu dalam menentukan tujuan jangka pendek dan jangka panjang (Savickas & Porfeli, 2012). Individu akan mengidentifikasi setiap peluang yang ada dan meminimalisir ancaman-ancaman yang menghambat karirnya (Hall, Waddell, Donner, & Wheeler, 2004). Dalam konteks dunia kerja perencanaan karir dipandang sebagai manajemen sumber daya manusia yang akan meningkatkan kesiapan individu dalam memasuki lingkungan kerja (Ismail, Madrah, Aminudin, & Ismail, 2013; Wilkens & Nermerich, 2011), hal ini mengacu pada proses menyesuaikan karir dengan perubahan industri saat ini dan di masa depan (Puah & Ananthram, 2006). Upaya ini akan memotivasi individu untuk memilih pekerjaan atau profesi tidak hanya untuk mendapatkan gaji, tetapi juga untuk mendapatkan kemajuan yang lebih baik dalam jalur karirnya (Theodossiou & Zangelis, 2009). Kelebihan dari proses ini adalah individu akan berupaya untuk terus menerus menyempurnakan proses pembelajaran dan pekerjaannya, meskipun hasil tidak terduga dapat terjadi sewaktu-waktu (Edgar, Brinton, Burgess, David, Glass, & Horning, 2019). Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran perencanaan karir terhadap *work readiness* siswa SMK Muhammadiyah 1 Yogyakarta.

METODE PENELITIAN

Populasi, Sampel dan Teknik *Sampling*

Penelitian ini melibatkan siswa SMK Muhammadiyah 1 Yogyakarta. Populasi penelitian ini adalah seluruh siswa kelas XII SMK Muhammadiyah 1 Yogyakarta yang berjumlah 190 siswa. Sampel pada penelitian ini adalah 50 siswa jurusan Teknik Komputer Jaringan dan jurusan Multi Media. Prosedur pemilihan sampel dilakukan secara *random*, dengan teknik *cluster random sampling*. Partisipan menyatakan kesediaannya untuk mengikuti penelitian ini hingga selesai dengan mengisi *informed consent*, namun partisipan juga

diberi kebebasan untuk mengakhiri keikutsertaanya sewaktu-waktu.

Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan skala dengan model Likert sebagai instrumen utama untuk memperoleh data empirik dari *work readiness* dan perencanaan karir. Skala penelitian disusun sendiri oleh peneliti dengan disajikan dalam dua bentuk pernyataan (*favorable* dan *unfavorable*) dan empat alternatif jawaban (“sangat setuju”, “setuju”, “tidak setuju”, dan “sangat tidak setuju”). Skala penelitian diuji cobakan kepada 52 siswa kelas XII SMK Muhammadiyah 1 Yogyakarta untuk mendapatkan validitas dan reliabilitas pengukuran.

Skala *work readiness*

Skala *work readiness* disusun berdasarkan pada konsep *work readiness* menurut Brady (2010). *Work readiness* dibangun oleh enam aspek, yaitu: 1) *responsibility*, 2) *flexibility*, 3) *skills*, 4) *speaking ability*, 5) *self-view*, dan 6) *health and safety*. Aspek *responsibility* direfleksikan oleh aitem “saya mengumpulkan tugas tepat waktu” dan “saya mampu mendapatkan nilai sesuai dengan standar yang ditentukan”. Aspek *flexibility* direfleksikan oleh aitem “saya mampu mengerjakan tugas baru” dan “saya mampu mengerjakan tugas yang sulit”. Aspek *skills* direfleksikan oleh aitem “saya mampu menerapkan ilmu saat praktek” dan “saya mengetahui pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki”. Aspek *speaking ability* direfleksikan oleh aitem “saya mengerjakan tugas yang diperintahkan guru” dan “saya berani bertanya ketika mengalami kesulitan”. Aspek *self-view* direfleksikan oleh aitem “saya mengetahui kelebihan saya” dan “saya merasa bangga dengan hasil kerja saya”. Aspek *health and safety* direfleksikan oleh aitem “saya mengetahui peraturan yang ada” dan “saya berolahraga secara teratur untuk menunjang kesehatan”. Berdasarkan hasil uji coba skala diperoleh

25 aitem valid yang siap digunakan untuk penelitian dengan koefisien *Cronbach's alpha* sebesar 0,910 dan indeks daya beda bergerak dari 0,301 sampai dengan 0,749.

Skala perencanaan karir

Skala perencanaan karir disusun berdasarkan konsep perencanaan karir menurut Parsons dan Williamson (1989). Perencanaan karir dibangun oleh tiga aspek yaitu: 1) pemahaman diri, 2) pengenalan lingkungan sosial, dan 3) informasi lapangan. Aspek pemahaman diri direfleksikan oleh aitem “saya memiliki cita-cita yang sesuai dengan kemampuan saya” dan “saya mengetahui bakat dan minat yang saya ketahui”. Aspek pengenalan lingkungan sosial direfleksikan oleh aitem “saya mendapatkan dukungan dari orangtua dalam biaya pendidikan” dan “orangtua masih mampu membiayai pendidikan saya”. Aspek informasi lapangan direfleksikan oleh aitem “saya berusaha keras untuk mencari informasi dari berbagai sumber” dan “saya memilih perguruan tinggi yang berkualitas”. Berdasarkan hasil uji coba diperoleh 21 aitem valid yang siap digunakan untuk penelitian dengan koefisien *Cronbach's alpha* sebesar 0,860 dan indeks daya beda bergerak dari 0,253 sampai dengan 0,570.

Analisis Data

Data empirik dari *work readiness* dan perencanaan karir diolah dengan teknik korelasi *product moment* melalui program SPSS V.19. Teknik korelasi *product moment* merupakan salah satu teknik analisis statistik parametrik, yang dapat digunakan untuk mengetahui hubungan antara perencanaan karir dengan *work readiness*. Syarat untuk melakukan analisis *product moment* adalah terpenuhinya dua uji prasyarat, yaitu uji normalitas dan uji linearitas.

ANALISIS & HASIL

Uji Prasyarat

Uji normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh *Skor K-SZ* pada *work readiness* dan perencanaan karir sebesar 0,622 dan 0,611 dengan taraf signifikansi sebesar 0,834 dan 0,850. Peneliti menggunakan kaidah $p < 0,05$, berdasarkan kaidah tersebut menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan antara sampel dan pulasi. Artinya, sampel mampu mewakili populasi sehingga dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 1.

Variabel	Skor K-SZ	Sig	Keterangan
Work Readiness	0,622	0,834	Normal
Perencanaan Karir	0,611	0,85	Normal

Uji linearitas

Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel 2, yang menunjukkan bahwa perencanaan karir dengan *work readiness* memperoleh nilai *F Linearity* sebesar 4,303 dengan taraf signifikansi sebesar 0,048. Kaidah yang digunakan adalah $p < 0,05$, artinya terdapat garis yang menghubungkan antara perencanaan karir dengan *work readiness* secara linear sehingga data pada penelitian ini telah memenuhi asumsi linearitas.

Variabel	F Linearity	Sig	Keterangan
Perencanaan Karir dengan Work Readiness	4,303	0,048	Linear

Uji Hipotesis

Uji korelasi product moment

Pada tabel 3 dapat dilihat hasil analisis *product moment* antara perencanaan

karir dengan *work readiness* yang memperoleh nilai *r* sebesar 0,297 dengan taraf signifikansi (*p*) sebesar 0,036. Peneliti mengacu pada kaidah $p < 0,05$, berdasarkan kaidah tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara perencanaan karir dengan *work readiness*. Perencanaan karir mampu menjadi prediktor dari *work readiness*, kontribusi yang dihasilkan perencanaan karir terhadap *work readiness* sebesar $(0,297)^2 \times 100\% = 8,8\%$.

Variabel	Korelasi (r)	Sig	Keterangan
Perencanaan Karir dengan Work Readiness	0,297	0,036	Signifikan

DISKUSI

Literatur tentang *work readiness* sering dikaitkan dengan berberapa faktor internal (diantaranya Rothwell, Herbert & Rothwell, 2008; Tentama & Abdillah, 2019), seperti halnya pada literatur ini. Faktor internal berhubungan dengan atribut-atribut yang ada di dalam diri individu. Faktor ini secara intrinsik mempengaruhi kesiapan individu memasuki dunia kerja. Peneliti menggunakan model perencanaan karir dalam penelitian ini sebagai faktor internal yang memengaruhi *work readiness*. Temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa siswa yang memiliki perencanaan karir dengan matang cenderung memiliki peluang kerja yang lebih tinggi, dengan demikian temuan ini sejalan dengan hipotesis yang diajukan.

Hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki perencanaan karir akan memilih karir dan lingkungan kerja yang sesuai dengan karakteristik dan kepribadiannya (Rossier, 2015). Perencanaan karir memfasilitasi individu dalam beradaptasi (Luyckx, Lens, Smits, &

Goossens, 2010). Perencanaan karir sebagai sumber daya psikologis yang memberikan keyakinan dan harapan positif bagi individu untuk kesuksesan karirnya (Santilli, Marcionetti, Rochat, Rossier, & Nota, 2017). Semakin matang perencanaan karir individu maka semakin rendah tingkat keraguan karirnya (Ferrari, Nota, & Soresi, 2010). Dengan perencanaan karir, individu akan menafsirkan perubahan-perubahan dalam dunia kerja sebagai upaya untuk memastikan kelangsungan hidup dan kesuksesan jangka panjang (Rohrbeck & Bade, 2012). Perencanaan ini sebagai landasan atau acuan individu dalam membangun kesuksesannya (Nota, Ginevra, & Soresi, 2012). Individu menghubungkan pilihannya saat ini dengan tujuan karir yang lebih jauh (Harber, Zimbardo, & Boyd, 2003).

Dalam memasuki dunia kerja sangat penting bagi individu untuk mencari pekerjaan yang efektif, membuat individu merasakan kepuasan karir, dan mendapatkan pekerjaan dengan jenjang karir yang menjanjikan (Shury, 2017), terutama dalam lingkungan kerja yang menantang dan berubah-ubah (Seibert, Kraimer, Holtom, & Pierotti, 2013). Perencanaan karir membantu individu merumuskan strategi yang efektif untuk memajukan karirnya (Jackson & Edgar, 2019). Perencanaan karir berkaitan dengan penetapan tujuan dan perancangan rute untuk pencapaian tujuan (Laghi, D'Alessio, Pallini, & Baiocco, 2009; McInerney, 2004). Kemampuan ini membantu individu dalam proses pengambilan keputusan secara efektif (Ginevra, Pallini, Vecchio, Nota, & Soresi, 2016). Tujuan karir memberi gambaran individu dalam mengembangkan sikap positif memasuki dunia kerja, seperti sikap profesionalitas, kemauan bekerja secara produktif, dan fleksibilitas (Janeiro & Marques, 2010). Individu memandang masa depan sebagai peluang yang terbuka untuk kemajuan karirnya (Stoddard, Zimmerman, & Bauermeister, 2011). Dengan menyusun rencana atau strategi karir, individu mampu mengantisipasi

peristiwa yang menghambat dan memprediksi hasil akhir yang akan didapatkan (Imbellone & Laghi, 2016; Schacter, Addis, & Buckner, 2008). Individu mengetahui arah, waktu, dan langkah-langkah untuk membentuk karir yang efektif (Gunkel, Schlaegel, Langella, & Peluchette, 2010).

Implikasi dari penelitian ini dapat memberikan wawasan kepada calon wirausaha, calon pegawai, dan lembaga pendidikan kejuruan. Temuan yang dihasilkan menunjukkan bahwa perencanaan karir berperan aktif dalam menentukan arah, merencanakan strategi dan membuat keputusan. Individu dengan perencanaan karir cenderung memiliki *work readiness* yang lebih tinggi, dengan perencanaan karir individu mengetahui hal apa saja yang perlu dipersiapkan untuk memasuki dunia kerja atau berwirausaha.

SIMPULAN

Bedasarkan hasil dan pembahasan di atas dapat disimpulkan pentingnya memiliki perencanaan karir yang matang untuk memasuki dunia kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa perencanaan karir berkontribusi terhadap kesiapan kerja (*work readiness*), artinya tinggi rendahnya *work readiness* dapat ditentukan dari seberapa matang perencanaan karir individu. Sehingga semakin matang rencana karir individu maka semakin tinggi *work readiness*nya.

SARAN

Bagi lembaga pendidikan sebaiknya membimbing dan mengarahkan siswanya dalam merencanakan karir sesuai dengan potensi keterampilan kejuruan siswa, disamping mengajarkan pengetahuan dan keterampilan kejuruan. Siswa dapat meminta berbagai saran terkait kebutuhan apa saja terkait karirnya yang perlu dipersiapkan, dengan demikian siswa akan lebih siap memasuki dunia kerja dan mengetahui arah karirnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alvarez-Gonzalez, P., López-Miguens, M. J., & Caballero, G. (2017). Perceived employability in university students: Developing an integrated model. *Career Development International*, 22(3), 280-299. <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2016-0135>
- Berntson, E., & Marklund, S. (2007). The relationship between perceived employability and subsequent health. *Work & Stress*, 21(3), 279-292. <https://doi.org/10.1080/02678370701659215>
- Brady, R. (2010). *Work readiness inventory*. JIST Works.
- Brewer, L. (2013). *Enhancing youth employability: What? Why? And How? Guide to core workskills*. International Labour Organization.
- De Vos, A., De Hauw, S., & Van der Heijden, B. I. (2011). Competency development and career success: The mediating role of employability. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 438-447. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.010>
- Depdiknas. (2003). *Republic of Indonesia Law No. 20 of 2003 concerning the national education system* [Undang-Undang Republik Indonesia no 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional]. Departemen Pendidikan Nasional.
- Dohmen, D. (2007). *Economics of vocational education and training: Introduction and overview*. Institute for Education and Socio-Economic Research and Consulting.
- Edgar, D. A., Brinton, J., Burgess, B., David, V., Glass, M., & Horning, L. (2019). Education pathways, mentoring and future intentions of nurse and midwifery consultants in a NSW health district. *Health Education in Practice: Journal of Research for Professional Learning*, 2(1), 1-27.
- Ferrari, L., Nota, L., & Soresi, S. (2010). Time perspective and indecision in young and older adolescents. *British Journal of Guidance & Counselling*, 38(1), 61-82. <https://doi.org/10.1080/03069880903408612>
- Froehlich, D. E., Beusaert, S. A., & Segers, M. S. (2015). Age, employability and the role of learning activities and their motivational antecedents: A conceptual model. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(16), 2087-2101. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.971846>
- Fugate, M., & Ashforth, B. E. (2003). Employability: The construct, its dimensions, and applications. *Academy of Management Proceedings*, 1, 1-6.
- Ginevra, M. C., Pallini, S., Vecchio, G. M., Nota, L., & Soresi, S. (2016). Future orientation and attitudes mediate career adaptability and decidedness. *Journal of Vocational Behavior*, 95, 102-110. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.08.003>
- Gu, H., Kavanaugh, R. R., & Cong, Y. (2007). Empirical studies of tourism education in China. *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, 7(1), 3-24. https://doi.org/10.1300/J172v07n01_02
- Gunkel, M., Schlaegel, C., Langella, I. M., & Peluchette, J. V. (2010). Personality and career decisiveness: An international empirical comparison of business students' career planning. *Personnel Review*, 39(4), 503-524. <https://doi.org/10.1108/0048348101045443>
- Hall, L. M., Waddell, J., Donner, G., & Wheeler, M. M. (2004). Outcomes

- of a career planning and development program for registered nurses. *Nursing Economics*, 22(5), 231-238.
- Harber, K. D., Zimbardo, P. G., & Boyd, J. N. (2003). Participant self-selection biases as a function of individual differences in time perspective. *Basic and Applied Social Psychology*, 25(3), 255-264. https://doi.org/10.1207/S15324834BASP2503_08
- Harvey, L. (2001). Defining and measuring employability. *Quality in Higher Education*, 7(2), 97-109.
- Hertzman, J. L., Moreo, A. P., & Wiener, P. J. (2015). Career planning strategies and skills of hospitality management students. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 14(4), 423-443. <https://doi.org/10.1080/15332845.2015.1002071>
- Hess, N., Jepsen, D. M., & Dries, N. (2012). Career and employer change in the age of the 'boundaryless' career. *Journal of Vocational Behavior*, 81(2), 280-288. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.10.009>
- Hillage, J., & Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a framework for policy analysis*. Department for Education and Employment.
- Imbellone, A., & Laghi, F. (2016). The role of time perspective in social cognitive career theory of interests. *Time & Society*, 25(2), 334-354. <https://doi.org/10.1177/0961463X15577263>
- Ismail, A., Madrah, H., Aminudin, N., & Ismail, Y. (2013). Mediating role of career development in the relationship between career program and personal outcomes. *Makara Seri Sosio Humaniora*, 17(1), 43-54. <http://dx.doi.org/10.7454/mssh.v17i1.xxxx>
- Jackson, D. A., & Edgar, S. (2019). Encouraging students to draw on work experiences when articulating achievements and capabilities to enhance employability. *Australian Journal of Career Development*, 28(1), 39-50. <https://doi.org/10.1177/1038416218790571>
- Jameson, S. M. (2008). A case study of international hospitality students development of employability skills. *Tourism and Hospitality Research*, 57-59.
- Janeiro, I. N. (2010). Motivational dynamics in the development of career attitudes among adolescents. *Journal of Vocational Behavior*, 76(2), 170-177. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.12.003>
- Knight, P., & Yorke, M. (2002). *Employability through the curriculum*. *Tertiary Education and Management*, 8(4), 261-276. <https://doi.org/10.1023/A:1021222629067>
- Knight, P., & Yorke, M. (2003a). *Employability and good learning in higher education*. *Teaching in Higher Education*, 8(1), 3-16. <https://doi.org/10.1080/1356251032000052294>
- Knight, P., & Yorke, M. (2003b). *Assessment, learning and employability*. McGraw-Hill Education.
- Laghi, F., D'Alessio, M., Pallini, S., & Baiocco, R. (2009). Attachment representations and time perspective in adolescence. *Social Indicators Research*, 90(2), 181-194. <http://dx.doi.org/10.1007/s11205-008-9249-0>
- Lowden, K., Hall, S., Elliot, D., & Lewin, J. (2011). *Employers' perceptions of the employability skills of new graduates*. Edge Foundation.
- Luyckx, K., Lens, W., Smits, I., & Goossens, L. (2010). Time

- perspective and identity formation: Short-term longitudinal dynamics in college students. *International Journal of Behavioral Development*, 34(3), 238-247. <https://doi.org/10.1177/0165025409350957>
- Manoogian, M. M., & Cannon, M. L. (2019). Integrating student-focused career planning into undergraduate gerontology programs. *Gerontology & Geriatrics Education*, 40(4), 442-448. <https://doi.org/10.1080/02701960.2018.1457530>
- Mason, G., Williams, G., & Cranmer, S. (2009). Employability skills initiatives in higher education: what effects do they have on graduate labour market outcomes?. *Education Economics*, 17(1), 1-30. <https://doi.org/10.1080/09645290802028315>
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behavior*, 71(2), 247-264. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.06.003>
- McInerney, D. M. (2004). A discussion of future time perspective. *Educational Psychology Review*, 16(2), 141-151. <http://dx.doi.org/10.1023/B:EDPR.0000026610.18125.a3>
- McIntosh, S. (2006). Further analysis of the returns to academic and vocational qualifications. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 68(2), 225-251. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0084.2006.00160.x>
- Nota, L., Ginevra, M. C., & Soresi, S. (2012). The career and work adaptability questionnaire (CWAQ): A first contribution to its validation. *Journal of Adolescence*, 35(6), 1557-1569. <http://dx.doi.org/10.1016/j.adolescence.2012.06.004>
- Okay-Somerville, B., & Scholarios, D. (2017). Position, possession or process? Understanding objective and subjective employability during university-to-work transitions. *Studies in Higher Education*, 42(7), 1275-1291. <https://doi.org/10.1080/03075079.2015.1091813>
- Parsons, F., & Williamson, E. (1989). *Career development theory: Trait and factor theory*. Drake University.
- Pool, L. D., & Sewell, P. (2007). The key to employability: Developing a practical model of graduate employability. *Education Training*, 49(4), 277-289. <https://doi.org/10.1108/00400910710754435>
- Puah, P., & Ananthram, S. (2006). Exploring the antecedents and outcomes of career development initiatives: Empirical evidence from Singaporean employees. *Research and Practice in Human Resource Management*, 14(1), 112-142.
- Qenani, E., MacDougall, N., & Sexton, C. (2014). An empirical study of self-perceived employability: Improving the prospects for student employment success in an uncertain environment. *Active Learning in Higher Education*, 15(3), 199-213. <https://doi.org/10.1177/1469787414544875>
- Rohrbeck, R., & Bade, M. (2012). *Environmental scanning, futures research, strategic foresight and organizational future orientation: A review, integration, and future research directions*. ISPIM Annual Conference.
- Ronnås, P., & Shamchiyeva, L. (2011). *Employment diagnostic analysis: Maluku, Indonesia*. International Labour Organization.
- Rossier, J. (2015). Career adaptability and life designing. In Nota, L., &

- Rossier, J. (Eds.). (2015). *Handbook of life design: From practice to theory and from theory to practice*. Hogrefe Publishing.
- Rothwell, A., Herbert, I., & Rothwell, F. (2008). Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.12.001>
- Santilli, S., Marcionetti, J., Rochat, S., Rossier, J., & Nota, L. (2017). Career adaptability, hope, optimism, and life satisfaction in Italian and Swiss adolescents. *Journal of Career Development*, 44(1), 62-76. <http://dx.doi.org/10.1177/0894845316633793>
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Schacter, D. L., Addis, D. R., & Buckner, R. L. (2008). Episodic simulation of future events: Concepts, data, and applications. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1124(1), 39-60. <https://doi.org/10.1196/annals.1440.001>
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., Holtom, B. C., & Pierotti, A. J. (2013). Even the best laid plans sometimes go askew: Career self-management processes, career shocks, and the decision to pursue graduate education. *Journal of Applied Psychology*, 98(1), 169–182. <https://doi.org/10.1037/a0030882>.
- Shury, J., (2017). *Planning for success: Graduates' career planning and its effect on graduate outcomes*. Department for Education
- Srouf, I., Abdul-Malak, M. A., Itani, M., Bakshan, A., & Sidani, Y. (2013). Career planning and progression for engineering management graduates: An exploratory study. *Engineering Management Journal*, 25(3), 85-100. <https://doi.org/10.1080/10429247.2013.11431985>
- Stoddard, S. A., Zimmerman, M. A., & Bauermeister, J. A. (2011). Thinking about the future as a way to succeed in the present: A longitudinal study of future orientation and violent behaviors among African American youth. *American Journal of Community Psychology*, 48(3-4), 238-246. <https://doi.org/10.1007/s10464-010-9383-0>.
- Tentama, F., & Abdillah, M. H. (2019). Student employability examined from academic achievement and self-concept. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 8(2), 243-248. <https://doi.org/10.11591/ijere.v8i2.18128>
- Theodossiou, I., & Zangelidis, A. (2009). Career prospects and tenure–job satisfaction profiles: evidence from panel data. *The Journal of Socio-Economics*, 38(4), 648-657. <https://doi.org/10.1016/j.socec.2009.03.006>
- Thijssen, J. G., Van der Heijden, B. I., & Rocco, T. S. (2008). Toward the *employability*—link model: Current employment transition to future employment perspectives. *Human Resource Development Review*, 7(2), 165-183. <https://doi.org/10.1177/1534484308314955>
- Van Der Heijde, C. M., & Van Der Heijden, B. I. (2005). The development and psychometric evaluation of a multi-dimensional measurement instrument of

- employability and the impact of aging. *International Congress Series*, 1280, 142–147. <https://doi.org/10.1016/j.ics.2005.02.061>
- Wang, Y. F., & Tsai, C. T. (2014). Employability of hospitality graduates: Student and industry perspectives. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 26(3), 125–135. <https://doi.org/10.1080/10963758.2014.935221>
- Wilkins, U., & Nermerich, D. (2011). Love it, change it, or leave it understanding highly-skilled flexible workers' job satisfaction from a psychological contract perspective. *Management Revue*, 22(1), 65–84. http://dx.doi.org/10.1688/1861-9908_mrev_2011_01_Wilkins
- Yorke, M. (2006). *Employability in higher education: What it is – what it is not*. The Higher Education Academy.
- Yorke, M., & Knight, P. (2007). Evidence-informed pedagogy and the enhancement of student employability. *Teaching in Higher Education*, 12(2), 157–170. <https://doi.org/10.1080/1356251070>