



Etos kerja dan *employability* pada siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Piri 1 Yogyakarta

Fatwa Tentama^{a,1*}, Hartin Hidayah Suastiningsih^{a,2}

^{a,b} Fakultas Psikologi, Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta

¹fatwa.tentama@psy.uad.ac.id; ²hartinhidayahs@yahoo.com

*Correspondent Author

Received: 17-09-2022

Revised: 05-07-2023

Accepted: 31-05-2023

KATAKUNCI

employability;
etos kerja;
sekolah menengah kejuruan

ABSTRAK

Employability adalah salah satu hal yang penting saat individu memasuki dunia kerja. Tinggi rendahnya *employability* diyakini dapat dipengaruhi oleh etos kerja. Penelitian ini bertujuan menguji secara empirik hubungan etos kerja dengan *employability* pada siswa SMK Piri 1 Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode korelasi dengan instrumen pengumpulan data berupa skala *employability* dan skala etos kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh siswa kelas XII SMK Piri 1 Yogyakarta yang berjumlah 150 siswa dengan sampel berjumlah 58 siswa. Pengambilan sampel menggunakan *cluster random sampling*. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis *product moment* melalui SPSS 19.0. Hasil analisis data menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara etos kerja dengan *employability*, dengan taraf signifikansi (p) = 0,000 ($p < 0,01$) dengan nilai kontribusi etos kerja (R^2) sebesar 99,2 persen terhadap *employability*. Penelitian ini memberikan gambaran pentingnya mengembangkan etos kerja pada siswa SMK.

Work ethic and employability among students at Vocational High School (SMK) Piri 1 Yogyakarta

KEYWORDS

employability;
work ethic;
vocational high school

Employability is one of the important things when individuals enter the world of work. High and low employability can be influenced by work ethic. This study aims to empirically examine the relationship between work ethic and employability in students at Piri 1 Vocational High School. This study uses quantitative approach and correlational method with data collection instruments in the form of employability scales and work ethic scales. The population in this study were all students of class XII SMK Piri 1 Yogyakarta, amounting to 150 students with a sample of 58 students. Sampling using cluster random sampling. Data analysis in this study used product moment analysis techniques through SPSS 19.0. The results of data analysis showed a very significant positive relationship between work ethic and employability, with a significance level (p) = 0.000 ($p < 0.01$) with a contribution value of work ethic (R^2) of 99.2 percent to employability. This study provides an overview of the importance of developing a work ethic in vocational students.

This is an open-access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Pendahuluan

Individu perlu mempersiapkan diri secara maksimal untuk menghadapi persaingan di dunia kerja (De Vos *et al.*, 2011). Salah satu keterampilan yang penting untuk dimiliki dalam menghadapi persaingan tersebut adalah *employability* (Van der Heijde & Van der Heijden, 2005). Pendidikan kejuruan telah mulai memperhatikan pentingnya *employability* pada siswa (Gu *et al.*, 2007). Hal ini sejalan dengan pendapat Jameson (2008) yang menilai perlunya pengembangan dan peningkatan *employability* pada siswa. *Employability* dapat meningkatkan kemampuan kerja tim, komunikasi, manajemen diri, analisis dan pemikiran kritis (Lowden *et al.*, 2011). *Employability* membuat individu lebih mudah untuk mendapatkan pekerjaan di masa depan (Wang & Tsai, 2014), serta mampu mengelola karier dengan maksimal (Hess *et al.*, 2012; McArdle *et al.*, 2007).

Permasalahan pengangguran di Indonesia saat ini menjadi fokus dalam penanganan, di mana berdasar data Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat terdapat 7,99 juta pengangguran di Indonesia. Jumlah pengangguran yang terbanyak adalah dari lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yaitu tercatat sebanyak 9,6 persen (BPS, 2023). Lulusan SMK pada saat ini masih banyak yang belum terserap dalam dunia kerja karena ketidaksiapan lulusan bersaing dalam dunia kerja. *Employability* memainkan peran penting dalam perencanaan pengembangan profesional dan kemajuan karier yang efektif pada individu, dengan *employability* yang kuat individu dapat mewujudkan tujuan karir dan memulai berwirausaha atau bekerja (Wang & Tsai, 2014).

Dampak dari rendahnya *employability* adalah rendahnya rasa percaya diri, serta minimnya usaha dan kemauan untuk memasuki dunia kerja (Benabou & Tirole, 2002). Individu dengan *employability* yang rendah cenderung lebih sulit memasuki dunia kerja atau mendapatkan pekerjaan sesuai dengan karir yang diharapkan (Yorke & knight, 2007). Selain itu, banyaknya pengangguran saat ini juga disebabkan oleh rendahnya *employability* yang dimiliki individu (Ronnås & Shamchiyeva, 2011). Dampak lain yang disebabkan dari rendahnya *employability* adalah pengambilan keputusan yang kurang tepat, konflik, kepemimpinan yang kurang sesuai, rendahnya keterampilan meta-kognitif, kinerja yang kurang efektif, rendahnya tanggung jawab sosial, dan pesimis untuk memasuki dunia kerja (Jackson & Chapman, 2012).

Employability adalah kemampuan individu yang konstan untuk melakukan dan mendapatkan atau menciptakan pekerjaan (Hall & Chandler, 2005; Van der Heijde & Van der Heijden, 2006). *Employability* mengacu pada kemampuan individu untuk masuk ke dunia kerja, serta menyesuaikan dengan tempat kerja dan menjadi dinamis di tempat kerja (Coetzee & Roythorne-Jacobs, 2007; Herr *et al.*, 2004). *Employability* sebagai keterampilan, pengetahuan dan kompetensi dapat meningkatkan kemampuan individu untuk mendapatkan pekerjaan dan lebih mudah memasuki dunia kerja (Brewer, 2013). *Employability* merupakan seperangkat keterampilan, pengetahuan dan atribut pribadi yang membuat individu lebih berpeluang untuk mendapatkan pekerjaan dan sukses dalam karirnya (Moreland, 2006). *Employability* didefinisikan sebagai bentuk keterampilan dan kemampuan khusus yang memungkinkan individu untuk mengidentifikasi dan menyadari peluang karir (Fugate & Ashforth, 2003).

Employability dapat ditinjau dari tiga dimensi, yaitu 1) *career identity* yaitu representasi dari pengalaman kerja dan aspirasi individu yang mencakup tujuan, harapan dan kekhawatiran; 2) *personal adaptability* yaitu kemampuan individu untuk mengubah faktor personal dalam diri mereka untuk dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan lingkungan; 3) *social and human capital* niat baik yang melekat dalam jaringan sosial. Individu dengan *social and human capital* mencari pekerjaan dengan memanfaatkan jaringan sosial dan jaringan yang lebih formal (Fugate *et al.*, 2004).

Hasil penelitian yang dilakukan Ariyanto dan Suparmin (2014) menyebutkan adanya korelasi positif yang signifikan antara etos kerja dengan kesiapan kerja (*employability*) pada siswa SMK. Miller *et al.* (2002) menyatakan bahwa etos kerja merupakan sebuah kumpulan

sikap dan kepercayaan yang berkaitan dengan perilaku kerja. Secara umum etos kerja sebagai karakteristik yang harus dimiliki pekerja untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal yang terdiri dari keahlian interpersonal, inisiatif, dan dapat diandalkan. Oleh karena etos kerja dapat mempengaruhi *employability* untuk bekerja (Ariyanto & Suparmin, 2014).

Etos kerja diidentifikasi sebagai bagian penting dalam pendidikan kejuruan yang penting untuk meningkatkan *employability* peserta didik (Hill & Fouts, 2005). Etos kerja dapat mencerminkan keyakinan, nilai, sikap, dan perilaku individu terhadap suatu pekerjaan yang diinginkan (Petty & Hill, 2005). Etos kerja berdampak positif terhadap hasil pekerjaan individu, oleh karena perusahaan terus mencari calon pekerja dengan etos kerja yang tinggi (Park & Hill, 2016). Sementara itu etos kerja yang rendah akan mempengaruhi motivasi, semangat, dan kedisiplinan individu dalam mencari pekerjaan, individu dengan etos kerja rendah cenderung meremehkan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya (Chawla, 2018). Dengan demikian, menciptakan pendidikan dan lingkungan yang dapat merefleksikan etos kerja sangatlah bermakna bagi *employability* siswa (Meriac *et al.*, 2013).

Etos kerja didefinisikan sebagai nilai-nilai yang terkandung dalam diri untuk bekerja keras dan produktif sehingga memungkinkan individu memperoleh kesuksesan karena usahanya (Berry & Glen, 2004). Etos kerja adalah nilai-nilai yang mendasari pentingnya tugas, komitmen, upaya dan kepatuhan (Noon & Blyton, 2007), dengan mengacu pada keyakinan bahwa bekerja adalah kewajiban moral (De Witte, 2000). Etos kerja membuat individu berkomitmen pada nilai-nilai perilaku kerja dan berkomitmen untuk bekerja keras (Miller *et al.*, 2002). Etos kerja digambarkan sebagai seperangkat keyakinan dan sikap yang mencerminkan dasar dari nilai-nilai kerja (Meriac *et al.*, 2010). Etos kerja menjadi motif yang mendasari individu untuk bekerja, baik itu karena gaji, kekuasaan, ataupun jaringan sosial (Ter Bogt *et al.*, 2005).

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, dapat dilihat bahwa penelitian yang mengkaji tentang etos kerja dengan *employability* masih sangat jarang, khususnya dengan partisipan siswa SMK. Studi sebelumnya masih terbatas mengulas mengenai konsep *employability* (Harvey, 2001; McQuaid & Lindsay, 2013), dan pengenalan *employability* (McQuaid *et al.*, 2005). Hasil penelitian terbaru mengenai faktor yang mempengaruhi *employability* meliputi motivasi berprestasi, konsep diri, motivasi belajar, dukungan sosial, regulasi diri, intensi berwirausaha, tanggung jawab (Tentama & Abdillah, 2019; Tentama & Arridha, 2020; Tentama & Riskiyana, 2020; Tentama & Merdiaty, 2020; Tentama & Yusantri, 2021). Dengan demikian menunjukkan adanya kebaruan dalam penelitian ini dengan mengkaji hubungan etos kerja dengan *employability*.

Penelitian ini bertujuan menguji secara empirik hubungan etos kerja dengan *employability* pada siswa SMK Piri 1 Yogyakarta. Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yaitu “ada hubungan antara etos kerja dengan *employability* pada siswa SMK Piri 1 Yogyakarta”. Kontribusi hasil penelitian ini secara teoritis adalah mengembangkan wawasan keilmuan mengenai kajian *employability* khususnya pada siswa SMK. Secara praktis etos kerja akan menumbuhkan sikap positif dalam bekerja seperti mampu bertanggungjawab dalam setiap pekerjaan yang dilakukannya, tekad dan dedikasi terhadap suatu pekerjaan yang harus dilakukan. Individu dengan etos kerja cenderung memiliki kesiapan kerja yang lebih baik.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode korelasi. Populasi dalam penelitian ini adalah siswa kelas XII SMK Piri 1 Yogyakarta yang berjumlah 150 siswa yang terdiri dari lima jurusan yaitu: teknik instalasi tenaga listrik (TITL), teknik audio dan video (TAV), teknik pemesinan (TP), teknik kendaraan ringan (TKR), dan teknik sepeda motor (TSM) dengan rincian sembilan kelas sebagai berikut yaitu TITL 1, TITL 2, TAV, TP, TKR 1, TKR 2, TKR 3, TSM 1, dan TSM 2. Pemilihan sampel penelitian dilakukan dengan randomisasi (*randomized*) melalui teknik *cluster random sampling* yaitu dengan mengambil secara acak dan diperoleh didapatkan lima kelas sebagai sampel penelitian, yaitu XII TSM 1, TSM 2, TKR 1, TKR 2, dan TKR 3 sejumlah 82 siswa. Sisanya

sebanyak empat kelas sejumlah 83 siswa sebagai sampel uji coba penelitian. Penelitian ini dilakukan pada siswa kelas XII SMK karena siswa kelas XII SMK telah memiliki pemahaman dan keterampilan sesuai dengan jurusannya karena telah menyelesaikan Praktek Kerja Lapangan (PKL).

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala *employability* dan skala etos kerja. Skala *employability* disusun berdasarkan dimensi *employability* menurut Fugate *et al* (2004), yaitu: *career identity*, *personal adaptability*, dan *social and human capital*. Model penskalaan yang digunakan adalah model penskalaan *Likert* yang disajikan dalam dua bentuk pernyataan (*favorable* dan *unfavorable*) dengan empat alternatif jawaban ("sangat sesuai", "sesuai", "tidak sesuai", dan "sangat tidak sesuai"). Contoh aitem pada skala *employability* adalah: "Saya memiliki keterampilan yang dibutuhkan di dunia kerja", "Saya berharap mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidang saya", dan "Saya yakin bisa menyelesaikan tugas meskipun tantangan yang dihadapi cukup berat".

Skala etos kerja disusun dengan mengacu pada aspek etos kerja menurut Miller *et al*. (2002) yaitu: *centrality of work*, *self-reliance*, *hard work*, *leisure*, *morality*, *delay of gratification*, dan *wasted time*. Model penskalaan yang digunakan adalah model penskalaan *Likert* yang disajikan dalam dua bentuk pernyataan (*favorable* dan *unfavorable*) dengan empat alternatif jawaban ("sangat sesuai", "sesuai", "tidak sesuai", dan "sangat tidak sesuai"). Contoh aitem pada skala etos kerja adalah: "Saya yakin jika pekerjaan yang saya lakukan akan membuahkan hasil yang memuaskan", "Saya berusaha untuk mendapatkan hasil yang terbaik", dan "Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan merupakan hal penting".

Hasil analisis uji coba terhadap 42 subjek pada skala *employability* diperoleh hasil koefisien reliabilitas (α) sebesar 0,898 dengan rentang indeks daya beda aitem (*corrected item-total correlation*) yang bergerak dari 0,317 sampai 0,662. Aitem-aitem yang digunakan untuk penelitian adalah 29 aitem. Berikutnya hasil analisis uji coba terhadap 42 subjek pada skala etos kerja diperoleh hasil koefisien reliabilitas (α) sebesar 0,894 dengan rentang indeks daya beda aitem (*corrected item-total correlation*) yang bergerak dari 0,314 sampai 0,658. Aitem-aitem yang digunakan untuk penelitian adalah 27 aitem.

Data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan metode statistik parametrik. Analisis data dilakukan dengan menggunakan *SPSS 19.0 for windows*, melalui teknik korelasi *product moment Pearson* yaitu suatu teknik analisis statistik untuk mengetahui hubungan etos kerja dengan *employability*.

Hasil

Tabel 1.
Hasil Uji Normalitas Sebaran

Variabel	Skor K-SZ	Sig.	Keterangan
<i>Employability</i>	0,568	0,904	Normal
Etos Kerja	0,626	0,828	Normal

Berdasarkan hasil analisis uji normalitas yang tertera pada Tabel 1 diketahui bahwa nilai signifikansi variabel *employability* dan etos kerja masing-masing 0,904 dan 0,828 yang memiliki $p > 0,05$. Artinya setiap data terdistribusi normal sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel memiliki sebaran data yang normal.

Hasil uji linearitas antara etos kerja dengan *employability* menunjukkan *linearity* sebesar 6104,181 dengan taraf signifikansi (p) sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dan *deviation from linearity* sebesar 0,752 dengan taraf signifikansi (p) sebesar 0,766 ($p > 0,05$). Artinya data dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi linearitas atau terdapat garis yang menghubungkan antara variabel etos kerja terhadap *employability*.

Hasil analisis *product moment* antara etos kerja dengan *employability* diperoleh nilai r sebesar 0,996 dengan taraf signifikansi (p) sebesar 0,000. Peneliti mengacu pada kaidah $p < 0,01$, berdasarkan kaidah tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara etos kerja dengan *employability* pada siswa SMK Piri 1 Yogyakarta.

Pembahasan

Hasil analisis data pada penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja berperan dalam mempengaruhi tinggi rendahnya *employability* siswa SMK Piri 1 Yogyakarta. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima, sehingga variabel *employability* dapat diprediksi melalui etos kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa etos kerja berperan penting dalam meningkatkan *employability* (Park & Hill, 2016). Etos kerja memberikan sumbangan sebesar 99,2 % terhadap *employability* sehingga 0,8 % sisanya dapat dipengaruhi oleh variabel lain. Faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi *employability* diantaranya adalah *soft skill*, faktor *problem solving skill*, pengalaman magang, keahlian khusus, dan prestasi belajar (Finch *et al.*, 2013). Beberapa peneliti menambahkan faktor lainnya yang mempengaruhi *employability*, yaitu prestasi belajar, konsep diri (Tentama & Abdillah, 2019), motivasi belajar dan dukungan sosial (Tentama *et al.*, 2019), praktik manajemen karir, pengalaman kerja, pelatihan, dan pendidikan (Juhi *et al.*, 2010).

Pendidikan Kejuruan merupakan wadah untuk mengembangkan keterampilan individu. Pendidikan kejuruan mengarahkan individu untuk memiliki etos kerja sebagai bekal individu mencari dan mempertahankan pekerjaan (Zakaria *et al.*, 2017). Individu dengan etos kerja cenderung memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap hasil pekerjaannya (Rosenberg *et al.*, 2012). Etos kerja yang tinggi akan berdampak terhadap peningkatan karir individu melalui kinerjanya yang memuaskan para atasan (Heimler *et al.*, 2012), oleh karena itu etos kerja merupakan faktor yang paling dibutuhkan oleh perusahaan dalam mencari calon karyawan (Rosenberg *et al.*, 2012). Beberapa pengusaha menyatakan bahwa etos kerja yang kuat adalah salah satu karakteristik yang paling diinginkan dari seorang karyawan baru (Hill & Fouts, 2005). Siswa SMK yang memiliki etos kerja yang baik akan cenderung mampu bertanggungjawab dalam setiap pekerjaan yang dilakukannya, tekad dan dedikasi terhadap pekerjaan yang harus dilakukan. Secara umum etos kerja sebagai karakteristik yang harus dimiliki pekerja untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal yang terdiri dari keahlian interpersonal, inisiatif, dan dapat diandalkan. Oleh karena etos kerja dapat mempengaruhi *employability* untuk bekerja (Ariyanto & Suparmin, 2014).

Etos kerja adalah salah satu atribut yang diperlukan setiap individu untuk mendapatkan dan mempertahankan pekerjaan (Green *et al.*, 2013). Se jauh ini perusahaan mencari calon karyawan yang termotivasi dengan tingkat integritas yang tinggi (Smith, 2010), dan dengan etos kerja yang dimiliki maka individu dapat menumbuhkan sikap kerja yang baik, kemampuan untuk bekerja di bawah tekanan, kemampuan untuk bekerja dalam tim, dan kemampuan untuk memecahkan masalah, kemampuan-kemampuan ini akan berdampak pada motivasi individu dan kesuksesan kariernya kelak (Chin & Chuang, 2010). Etos kerja juga akan mendorong individu untuk memanfaatkan waktunya dalam berbagai kegiatan yang dapat meningkatkan *employability* dan memperluas jejaring sosialnya (Smith, 2010).

Penelitian ini dapat memberikan wawasan kepada calon pencari kerja, baik itu siswa SMK maupun non SMK. Temuan yang didapatkan menunjukkan bahwa etos kerja individu akan menumbuhkan sikap positif dalam berbagai usaha individu mencari pekerjaan. Individu dengan etos kerja cenderung memiliki kesiapan kerja yang lebih baik. Hasil penelitian ini juga dapat bermanfaat terhadap guru. Selain mengajarkan keterampilan kejuruan, guru juga berkewajiban untuk menanamkan semangat, motivasi dan etos kerja terhadap peserta didik.

Siswa dapat meminta berbagai saran yang dapat meningkatkan daya juangnya dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja.

Keterbatasan penelitian ini hanya dilakukan pada satu sekolah kejuruan, sehingga proses generalisasi dari hasil penelitian ini masih sangat terbatas. Selain itu, penelitian ini dapat diaktakan sebagai penelitian sederhana yang masih perlu dikembangkan lagi agar kajiannya lebih luas dan komprehensif karena hanya melibatkan satu variabel bebas saja dengan jumlah subjek penelitian yang juga terbatas hanya sebanyak 82 siswa.

Simpulan

Etos kerja menjadi salah satu faktor yang berhubungan dengan *employability* siswa di SMK Piri 1 Yogyakarta. Artinya semakin tinggi etos kerja maka *employability* akan semakin tinggi, dan sebaliknya. Kontribusi yang dihasilkan etos kerja sebesar 99,2% terhadap *employability*. Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti mengusulkan bagi instansi pendidikan khususnya SMK untuk menyelenggarakan berbagai program yang dapat menumbuhkan etos kerja pada siswa sehingga dapat berdampak pada *employability* siswa. Bagi peneliti berikutnya diharapkan dapat mengkaji etos kerja dan *employability* pada subjek penelitian yang lebih banyak agar hasil penelitian dapat digeneralisir secara lebih luas.

Daftar Pustaka

- Ariyanto, F., & Suparmin. (2014). Correlation between performance and vocational learning readiness to work ethos in the automotive industry working student of class XI TKR Ma'arif Vocational High School Central java 2 Gombong Kebumen. *Jurnal Taman Vokasi*, 2(2), 333-346. <https://doi.org/10.30738/jtv.v2i2.85>
- Badan Pusat Statistik. (2023). Februari 2023: Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 5,45 persen dan rata-rata upah buruh sebesar 2,94 juta rupiah per bulan. <https://www.bps.go.id/pressrelease/2023/05/05/2001/februari-2023--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-5-45-persen-dan-rata-rata-upah-buruh-sebesar-2-94-juta-rupiah-per-bulan.html>
- Benabou, R., & Tirole, J. (2002). *Self-confidence and personal motivation*. *The Quarterly Journal of Economics*, 117(3), 871-915. <https://doi.org/10.1162/003355302760193913>
- Berry, R. L., & Glenn, R. E. (2004). The ABC's of a good work ethic. *The Education Digest*, 69(8), 4-7.
- Brewer, L. (2013). *Enhancing youth employability: What? Why? And how? Guide to core workskills*. International Labour Organization.
- Chawla, N. (2018). Education, employability and employment-the missing links. *NHRD Network Journal*, 11(1), 54-58. <https://doi.org/10.1177%2F0974173920180115>
- Chin, J. M., & Chuang, C. P. (2010). The relationship between learning experience and employability. *Bimonthly Journal of Educational Resource and Research*, 94(6), 85-112.
- Coetzee, M., & Roythorne-Jacobs, H. (2007). *Career counselling and guidance in the workplace: A manual for career practitioners*. Juta and Company Ltd.
- 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>
- De Witte, H. (2000). *Houdingen tegenover arbeid in België op de drempel van de eenentwintigste eeuw*. In Dobbelaere, K., Elchardus, M., Kerkhofs, J., Voyé, L., & Bawin-Legros, B. (2000). Verloren zekerheid. De Belgen en hun waarden, overtuigingen en houdingen. Lannoo.
- Finch, D. J., Hamilton, L. K., Baldwin, R., & Zehner, M. (2013). An exploratory study of factors affecting undergraduate employability. *Education + Training*, 55(7), 681-704. <https://doi.org/10.1108/ET-07-2012-0077>

- Fugate, M., & Ashforth, B. E. (2003). Employability: The construct, its dimensions, and applications. *Academy of Management Proceedings*, 1, 1-6. <https://doi.org/10.5465/ambpp.2003.13792496>
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational behavior*, 65(1), 14-38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- Green, A., De Hoyos, M., Barnes, S., Owen, D., Baldauf, B., & Behle, H. (2013). Literature review on employability, inclusion and ICT, report 1: The concept of employability, with a specific focus on young people, older workers and migrants. Luxembourg: Joint Research Centre of the European Commission. <http://dx.doi.org/10.2791/7536>
- 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
- Harvey, L. (2001). Defining and Measuring Employability. *Quality in Higher Education*, 7(2), 97-109. <https://doi.org/10.1080/13538320120059990>
- Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(2), 155-176. <https://doi.org/10.1002/job.301>
- Heimler, R., Rosenberg, S., & Morote, E. S. (2012). Predicting career advancement with structural equation modelling. *Education + Training*, 54(2/3), 85-94. <https://doi.org/10.1108/00400911211210215>
- Herr, E., Cramer, S., & Niles, S. (2004). *Career guidance and counselling through the lifespan*. Prentice Hall.
- 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>
- Hill, R. B., & Fouts, S. (2005). Work ethic and employment status: A study of jobseekers. *Journal of STEM Teacher Education*, 42(3), 48-65.
- Jackson, D., & Chapman, E. (2012). Non-technical skill gaps in Australian business graduates. *Education + Training*, 54(2/3), 95-113. <https://doi.org/10.1108/00400911211210224>
- Jameson, S. M. (2008). A case study of international hospitality students development of employability skills. *Tourism and Hospitality Research*, 57-59.
- Juhdi, N., Pa'Wan, F., Othman, N. A., & Moksini, H. (2010). Factors influencing internal and external employability of employees. *Business and Economics Journal*, 11, 1-10.
- Lowden, K., Hall, S., Elliot, D., & Lewin, J. (2011). *Employers' perceptions of the employability skills of new graduates*. Edge Foundation.
- 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>
- McQuaid, R. W., Green, A., & Danson, M. (2005). Introducing employability. *Urban Studies*, 42(2), 191-195.
- McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2013). The concept of employability. In *Employability and Local Labour Markets* (pp. 6-28). Routledge.
- Meriac, J. P., Woehr, D. J., & Banister, C. (2010). Generational differences in work ethic: An examination of measurement equivalence across three cohorts. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 315-324. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9164-7>
- Meriac, J. P., Woehr, D. J., Gorman, C. A., & Thomas, A. L. (2013). Development and validation of a short form for the multidimensional work ethic profile. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 155-164. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.01.007>

- Miller, M. J., Woehr, D. J., & Hudspeth, N. (2002). The meaning and measurement of work ethic: Construction and initial validation of a multidimensional inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 60(3), 451-489. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1838>
- Moreland, N. (2006). *Entrepreneurship and higher education: An employability perspective*. Higher Education Academy.
- Noon, M., & Blyton, P. (2007). *The realities of work: Experiencing work and employment in contemporary society*. Palgrave.
- Park, H., & Hill, R. B. (2016). Employability skills assessment: Measuring work ethic for research and learning. *Career and Technical Education Research*, 41(3), 175-192. <https://doi.org/10.5328/cter41.3.175>
- Petty, G. C., & Hill, R. B. (2005). Work ethic characteristics: Perceived work ethics of supervisors and workers. *Journal of Industrial Teacher Education*, 42(2), 5-20.
- Ronnås, P., & Shamchiyeva, L. (2011). Employment diagnostic analysis: Maluku, Indonesia. International Labour Organization.
- Rosenberg, S., Heimler, R., & Morote, E. S. (2012). Basic employability skills: A triangular design approach. *Education + Training*, 54(1), 7-20. <https://doi.org/10.1108/00400911211198869>
- Smith, V. (2010). Enhancing employability: Human, cultural, and social capital in an era of turbulent unpredictability. *Human relations*, 63(2), 279-300. <https://doi.org/10.1177/0018726709353639>
- 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>
- Tentama, F., Subardjo., & Abdillah, M. H. (2019). Motivation to learn and social support determine employability among vocational high school students. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 8(2), 237-242. <https://doi.org/10.11591/ijere.v8i2.18188>
- Tentama, F., & Arridha, G. (2020). Motivation to learn and employability of Vocational High School students. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 14(2), 301-306.
- Tentama, F., & Merdiaty, N. (2020). Analysis of factors that affect employability and its implications. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 8(3), 238-245. <https://doi.org/10.18510/hssr.2020.8325>
- Tentama, F., & Riskiyana, E. R. (2020). The role of social support and self-regulation on work readiness among students in vocational high school. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 9(4), 826-832. <http://doi.org/10.11591/ijere.v9i4.20578>
- Tentama, F., & Yusantri, S. (2020). The role of entrepreneurial intention in predicting vocational high school students' employability. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 9(3), 558 – 563.
- Ter Bogt, T., Raaijmakers, Q., & Van Wel, F. (2005). Socialization and development of the work ethic among adolescents and young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 66(3), 420-437. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.12.003>
- Van der Heijde, C. M., & Van der Heijden, B. (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>
- Van der Heijde, C. M., & Van Der Heijden, B. I. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management*, 45(3), 449-476. <https://doi.org/10.1002/hrm.20119>
- 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>

- 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/10.1080/13562510701191877>
- Zakaria, N., Ismail, N. N., & Ana, A. (2016). Relationship between employability skills towards career management among vocational students. *Pertanika Journal Social Sciences & Humanities*, 12(2), 73-80. <https://doi.org/10.17509/invotec.v12i2.6210>