

**PENGARUH KETERAMPILAN DASAR, BERPIKIR KRITIS,
MANAJEMEN DIRI DAN KEWIRAUSAHAAN TERHADAP
KEBERHASILAN TRANSISI KE DUNIA INDUSTRI
MELALUI KESIAPAN KERJA PADA LULUSAN
SMK NEGERI 2 BANDAR LAMPUNG
(Studi Kasus pada SMK Negeri 2
Bandar Lampung)**

(Tesis)

Oleh

**ATANASIUS IFAN PRAYOGA
2326061011**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

**PENGARUH KETERAMPILAN DASAR, BERPIKIR KRITIS,
MANAJEMEN DIRI DAN KEWIRAUSAHAAN TERHADAP
KEBERHASILAN TRANSISI KE DUNIA INDUSTRI
MELALUI KESIAPAN KERJA PADA LULUSAN
SMK NEGERI 2 BANDAR LAMPUNG
(Studi Kasus pada SMK Negeri 2
Bandar Lampung)**

Oleh

ATANASIUS IFAN PRAYOGA

Tesis

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
MAGISTER ILMU ADMINISTRASI**

Pada

**Jurusan Magister Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Lampung**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

ABSTRAK

PENGARUH KETERAMPILAN DASAR, BERPIKIR KRITIS, MANAJEMEN DIRI DAN KEWIRAUSAHAAN TERHADAP KEBERHASILAN TRANSISI KE DUNIA INDUSTRI MELALUI KESIAPAN KERJA PADA LULUSAN SMK NEGERI 2 BANDAR LAMPUNG (Studi Kasus pada SMK Negeri 2 Bandar Lampung)

Oleh

ATANASIOUS IFAN PRAYOGA

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *employability skills* terhadap keberhasilan transisi ke dunia industri melalui kesiapan kerja pada lulusan SMK Negeri 2 Bandar Lampung. Fenomena tingginya tingkat pengangguran lulusan SMK menunjukkan bahwa keberhasilan transisi dari sekolah ke dunia kerja masih menjadi tantangan utama dalam sistem pendidikan vokasi di Indonesia. Penelitian ini berlandaskan pada *Human Capital Theory* (Becker, 1964) dan *Schlossberg's 4S Transition Model* (*situation, self, support, strategies*), yang bersama-sama menjelaskan bagaimana pendidikan di sekolah, keterampilan individu, dukungan sekolah serta kesiapan kerja membentuk keberhasilan karier awal lulusan. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Data diperoleh dari 100 responden alumni SMK Negeri 2 Bandar Lampung (tahun lulus 2022 - 2024) yang telah bekerja minimal satu tahun.

Analisis menunjukkan bahwa keterampilan dasar, manajemen diri, dan kewirausahaan berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja dan keberhasilan transisi. Keterampilan berpikir kritis tidak berpengaruh langsung terhadap transisi ($\beta = 0,039$; $p = 0,306$), namun berpengaruh signifikan tidak langsung melalui kesiapan kerja ($\beta = 0,081$; $p < 0,01$). Di sisi lain, keterampilan kewirausahaan menunjukkan pengaruh paling kuat baik langsung ($\beta = 0,371$; $p = 0,000$) maupun tidak langsung ($\beta = 0,158$; $p = 0,000$), menjadikannya determinan utama keberhasilan transisi. Kesiapan kerja terbukti sebagai variabel mediasi strategis yang menjembatani pengaruh *employability skills* terhadap hasil transisi dengan kontribusi penjelasan model sebesar $R^2 = 0,71$. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa keberhasilan transisi tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh kesiapan psikologis dan karakter adaptif yang dibentuk oleh lingkungan sekolah dan pengalaman belajar. Oleh karena itu, integrasi penguatan kewirausahaan dan asesmen kesiapan kerja dalam kurikulum vokasi menjadi strategi penting untuk meningkatkan daya saing lulusan SMK di era industri 4.0.

Kata Kunci: *Employability Skills*, Kesiapan Kerja, Transisi Sekolah ke Industri, Pendidikan Vokasi, *4S Transition Model*.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF BASIC SKILLS, CRITICAL THINKING, SELF-MANAGEMENT AND ENTREPRENEURSHIP ON THE SUCCESSFUL TRANSITION TO THE INDUSTRY THROUGH WORK READINESS OF GRADUATES OF SMK NEGERI 2 BANDAR LAMPUNG (Case Study at SMK Negeri 2 Bandar Lampung)

By

ATANASIOUS IFAN PRAYOGA

This study aims to examine the effect of employability skills on school-to-work transition success through work readiness among graduates of SMK Negeri 2 Bandar Lampung. The persistently high unemployment rate among vocational graduates highlights the ongoing challenge of ensuring a successful transition from school to employment in Indonesia's vocational education system. Grounded in Human Capital Theory (Becker, 1964) and Schlossberg's 4S Transition Model (situation, self, support, strategies), this research investigates how education in schools, individual competencies, institutional support, and work readiness collectively shape career success among vocational graduates. Using a quantitative approach with Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM), data were collected from 100 vocational graduates (class of 2022–2024) who had been employed for at least one year.

The findings reveal that basic skills, self-management, and entrepreneurial skills significantly improve both work readiness and transition success. Critical thinking skills show no direct effect on transition success ($\beta = 0.039$; $p = 0.306$) but have a significant indirect effect through work readiness ($\beta = 0.081$; $p < 0.01$). Notably, entrepreneurial skills emerge as the most influential determinant, with both strong direct ($\beta = 0.371$; $p = 0.000$) and indirect ($\beta = 0.158$; $p = 0.000$) effects on transition outcomes. Work readiness acts as a key mediating construct, bridging employability skills and transition success, explaining 71% of the variance ($R^2 = 0.71$). These results underscore that successful school-to-work transition depends not only on technical competence but also on adaptive, behavioral, and psychological readiness cultivated through vocational education. The study offers theoretical and practical contributions by integrating entrepreneurial skill development and readiness assessment into vocational curricula as strategic interventions to strengthen the employability and competitiveness of Indonesia's vocational graduates in the era of Industry 4.0.

Keywords: *Employability Skills, Work Readiness, School-to-Work Transition, Vocational Education, 4S Transition Model.*

Judul Tesis

**: PENGARUH KETERAMPILAN DASAR,
BERPIKIR KRITIS, MANAJEMEN DIRI
DAN KEWIRAUSAHAAN TERHADAP
KEBERHASILAN TRANSISI KE DUNIA
INDUSTRI MELALUI KESIAPAN KERJA
PADA LULUSAN SMK NEGERI 2 BANDAR
LAMPUNG (Studi Kasus pada SMK
Negeri 2 Bandar Lampung)**

Nama Mahasiswa

: Atanasius Ifan Prayoga

Nomor Pokok Mahasiswa

: 2326061011

Program Studi

: Magister Ilmu Administrasi

Fakultas

: Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



1. Komisi Pembimbing

Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si.

NIP 19850115 200801 2 002

Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si.

NIP 19750204 2000121 001

MENGETAHUI

2. Ketua Program Studi Magister Ilmu Administrasi

Dr. Dra. Dian Kagungan, M.H.

NIP 19690815 199703 2 001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua

: **Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si.**

Sekretaris

: **Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si.**

Penguji Utama

: **Dr. Supto, S.Sos., M.A.B.**

2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, M.Si.

NIP 19760821 200003 2 001

3. Direktur Program Pascasarjana Universitas Lampung

Prof. Dr. Ir. Murhadi, M.Si.

NIP 19640326 198902 1 001

Tanggal Lulus Ujian Tesis : **22 Oktober 2025**

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Atanasius Ifan Prayoga
NPM : 2326061011
Program Studi : Magister Ilmu Administrasi
Konsentrasi / Peminatan : Administrasi Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa tesis saya yang berjudul “Pengaruh Keterampilan Dasar, Berpikir Kritis, Manajemen Diri dan Kewirausahaan Terhadap Keberhasilan Transisi ke Dunia Industri Melalui Kesiapan Kerja pada Lulusan SMK Negeri 2 Bandar Lampung (Studi Kasus pada SMK Negeri 2 Bandar Lampung)” adalah benar-benar hasil karya ilmiah saya sendiri, bukan plagiat (milik orang lain) ataupun dibuat oleh orang lain.

Apabila di kemudian hari hasil penelitian atau tugas akhir saya ada pihak-pihak yang merasa keberatan, maka saya akan bertanggung jawab dengan peraturan yang berlaku dan siap untuk dicabut gelar akademik saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dalam keadaan tekanan dari pihak manapun.



Bandar Lampung, 31 Oktober 2025

Atanasius Ifan Prayoga

NPM 232606101

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Atanasius Ifan Prayoga, lahir di Bandar Jaya, 05 September 1992. Penulis merupakan anak kedua dari tiga bersaudara, dari pasangan Bapak Alm. Drs. FX. Agus Edhi Santosa dan Ibu Caecilia Widarti. Penulis memiliki satu saudara laki-laki yang bernama apt. Willigis Danu Patria S.Farm dan satu saudara perempuan yang bernama Gabriella Angenita Deodata S.K.M. Penulis telah menyelesaikan pendidikan pertama di TK Sejahtera IV Bandar Lampung pada tahun 1998, SD Fransiskus 1 Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2004. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 8 Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2007, serta SMA Fransiskus Bandar Lampung lulus pada tahun 2010.

Pada tahun 2010, penulis terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung melalui jalur penerimaan Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SNMPTN). Selama menjadi mahasiswa penulis aktif bergabung dalam organisasi HMJ Ilmu Administrasi Bisnis, Persekutan Doa Oikumene (PDO) FISIP UNILA dan Paduan Suara Mahasiswa (PSM) UNILA. Penulis lulus jenjang S1 dengan predikat *Cumlaude*, dan Wisudawan Terbaik ke 3 Tingkat Fakultas pada tahun 2014. Setelahnya penulis bekerja di PT Bank Rakyat Indonesia Tbk kurang lebih selama 4 tahun, dan sampai saat ini sudah 7 tahun aktif bekerja di PT Trans Retail Indonesia sebagai *Business Leader*. Pada tahun 2023, penulis melanjutkan jenjang pendidikan S2 di Universitas Lampung pada Jurusan Magister Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, melalui jalur reguler gelombang dua, seleksi penerimaan mahasiswa pascasarjana.

MOTTO

I am **ATAN**mazing!

Bukan karena kuatku, tapi **TUHAN** yang izinkan hal itu.

(Atanasius Ifan, 2012)

Apapun yang kamu perbuat,
perbuatlah dengan segenap hatimu
seperti untuk Tuhan dan bukan untuk manusia.

(Kolose 3:23)

PERSEMBAHAN

Teruntuk Alpha dan Omega ku yang walau selalu ku duakan dengan nafsu duniawi, ego dan keangkuhan serta semua dosaku. Tanpa kebaikan Mu, tanpa pengampunan Mu, tanpa cinta Mu rasanya tak kan mampu aku bertahan sampai detik ini. Terimakasih sudah membuat ku menjadi pribadi yang layak untuk tetap hidup, layak untuk tetap bertumbuh, layak untuk tetap menajadi berkat.

Teruntuk Bapak ku yang berada di dalam surga, maaf belum bisa jadi yang terbaik, maaf baru saat ini bisa menuhin janji untuk menempuh pendidikan yang lebih dari Bapak. Tetap doakan aku dan buka jalan ku semoga terus bisa berproses setidaknya tidak jauh dari apa yang Bapak harapkan.

Teruntuk Ibu ku, yang walaupun banyak mimpi ku yang dari dulu ingin ku kejar, tapi aku tau surga ku di kamu dan harus tetap disisimu, maaf bila selama menemani selalu jadi tim debat nomor satu.

Teruntuk Kakak dan Adikku yang berada di perantauan. Jaga kesehatan, terus lah berproses dan jangan lupa bahagia serta selalu mengandalkan Tuhan.

Teruntuk sahabat dan rekan yang sudah seperti saudara. Terimakasih sudah selalu ada dan menemaniku berproses sampai detik ini.

Teruntuk dosen Pembimbing, Penguji serta civitas akademika UNILA. Terimakasih sudah banyak membantu dan menemani menyelesaikan mimpiku.

Teruntuk diriku sendiri, terimakasih sudah bertahan, terimakasih untuk tidak menyerah, terimakasih sudah mau mewujudkan mimpi, mari kita terus bekerja sama memasuki proses selanjutnya, terus bersyukur dan berupaya untuk menjadi lebih baik hingga waktunya tiba dijemput pulang ke rumah Bapa.

SANWACANA

Alleluya, puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul **“Pengaruh Keterampilan Dasar, Berpikir Kritis, Manajemen Diri, dan Kewirausahaan terhadap Keberhasilan Transisi ke Dunia Industri melalui Kesiapan Kerja pada Lulusan SMK Negeri 2 Bandar Lampung (Studi Kasus pada SMK Negeri 2 Bandar Lampung)”**. Penyusunan tesis ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Ilmu Administrasi di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung. Penulis menyadari bahwa selama proses penulisan dan penyusunan tesis ini telah mendapatkan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, hal ini dikarenakan keterbatasan, kemampuan, dan pengetahuan yang dimiliki penulis, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Tritunggal Kudus Tuhan YME, karena atas izin serta limpahan rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
2. Bunda Maria serta Santo Pelindungku yang ku percaya menjadi perantara dan selalu mendoakan yang terbaik untuk ku.
3. Untuk Bapak yang berada dalam surga Drs. FX Agus Edhi Santosa dan surgaku Ibu Caecilia Widarti yang dengan tulus telah membesarkan dan mendidik penulis, terima kasih atas segala perjuangan dan pengorbanan yang tak terhingga, pembelajaran hidup yang sangat berharga, serta doa-doa yang selalu teriring disetiap langkah penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
4. Untuk mas ku apt. Willigis Danu Patria, S.Farm dan adikku Gabriella Angenita Deo Data, S.K.M., terima kasih atas kebersamaan dan persaudaraan yang tulus kepada penulis, semoga kita selalu berbakti dan membanggakan bagi orang tua kita, selalu menjadi garam dan terang dunia.

5. Ibu Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, S.Sos., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung.
6. Bapak Prof. Dr. Noverman Duadji, M.Si. selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung
7. Bapak Dr. Arif Sugiono, S.Sos., M.Si. selaku Wakil Dekan Bidang Keuangan dan Umum Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung.
8. Bapak Dr. Robi Cahyadi Kurniawan, S.I.P., M.A. selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung.
9. Ibu Dr. Dra. Dian Kagungan, M.H. selaku ketua prodi Magister Ilmu Administrasi Universitas Lampung.
10. Ibu Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si. selaku dosen Pembimbing Pertama, yang menjadi tempat pertama konsultasi dalam pemilihan tesis ini, selalu memberikan bimbingan, nasihat dan motivasi yang membangun kepada penulis, serta selalu bersedia meluangkan waktu untuk penulis selama proses penyusunan tesis ini. Semoga kiranya Tuhan selalu melindungi dan memberikan keberkahan atas jasa-jasa yang telah Ibu berikan selama proses bimbingan tesis dan perkuliahan selama ini.
11. Bapak Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si. selaku dosen Pembimbing Kedua, yang juga selalu memberikan bimbingan, nasihat dan motivasi yang membangun kepada penulis, mau mengajari penulis dari yang awal tulisan nya berantakan menjadi layak untuk cetak, juga selalu bersedia meluangkan waktu untuk penulis selama proses penyusunan tesis ini. Semoga kiranya Tuhan selalu melindungi dan memberikan keberkahan atas jasa-jasa yang telah Bapak berikan selama proses bimbingan tesis dan perkuliahan selama ini.
12. Bapak Dr. Suripto, S.Sos., M.A.B. selaku dosen Penguji yang sudah banyak memberikan arahan, motivasi, bimbingan kepada penulis, meyakinkan penulis bahwa penulis mampu untuk berproses dalam penyusunan tesis ini. Semoga kiranya Tuhan selalu melindungi dan memberikan keberkahan atas jasa-jasa yang telah Bapak berikan selama proses penyusunan tesis.

13. Bapak Ismargono, S.Pi., M.Pd. selaku kepala SMK Negeri 2 Bandar Lampung yang sudah menerima dengan baik dan memberikan izin penelitian di sekolah dan data-data yang diperlukan dalam penyusunan tesis ini. Semoga kiranya Tuhan selalu melindungi dan memberikan keberkahan atas jasa-jasa yang telah Bapak berikan selama proses penyusunan tesis.
14. Terima kasih kepada seluruh jajaran dosen dan staf administrasi FISIP Universitas Lampung terutama jurusan Magister Ilmu Administrasi atas kebaikan dan ilmu-ilmu yang bermanfaat.
15. Sahabatku Lisa Aryani, S.A.B., M.Si. yang menyadarkan ku untuk mengejar mimpi S2 dan menemani dari awal daftar kuliah sampai tesis ini di cetak. Sahabatku ABInila 2010 juga, Yulia, Intan, Intria, Ade, Devi, Dian, Bobby, Harry, Anggi, Natalia, yang masih rutin meluangkan waktu dan tetap menjalin komunikasi sampai dengan saat ini di sela kesibukan masing-masing.
16. Rekan seperjuangan MIA 23, adek-adek ku Deswita, Rahma, temen debatku Alan, teman-teman PNS ku Lisa, Nabila, Dahliana, Laras, Nuzul, yang suka ngilang Kartika, Aya dan juga Nancy. Terima kasih telah menjadi warna dan menemani penulis selama menjalani perkuliahan S2. Beruntung sekali bisa satu angkatan dan bertemu dengan kalian.
17. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang turut andil dalam membantu dan membimbing penulis dalam penyusunan tesis ini.
18. Almamater tercinta Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung. Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi besar harapan semoga tesis ini dapat berguna dan bermanfaat bagi pembaca khususnya bagi peneliti selanjutnya.

Bandar Lampung,

Penulis

Atanasius Ifan Prayoga

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI.....	i
DAFTAR GAMBAR.....	iv
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR RUMUS	vii
 I. PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	17
1.3 Tujuan Penelitian	18
1.4 Manfaat penelitian	18
 II. TINJAUAN PUSTAKA	 20
2.1 Modal Manusia (<i>Human Capital Theory</i>)	20
2.2 <i>Schlossberg's Transition Theory</i>	22
2.2.1 Pengertian Teori Transisi Schlossberg	22
2.2.2 Ukuran Keberhasilan Transisi	24
2.3 <i>Work Readiness Theory</i> (Kesiapan Kerja)	26
2.3.1 Pengertian Kesiapan Kerja	26
2.3.2 Aspek Kesiapan Kerja	28
2.3.3 Ukuran Kesiapan Kerja.....	30
2.4 <i>Employability Skills</i>	33
2.4.1 Pengertian <i>Employability Skills</i>	33
2.4.2 Model <i>Employability Skills</i>	35
2.4.3 Faktor-Faktor <i>Employability Skills</i>	36
2.4.4 Cakupan <i>Employability Skills</i>	37
2.4.5 Keterampilan Dasar	37
2.4.6 Keterampilan Berpikir Kritis	40
2.4.7 Keterampilan Manajemen Diri	42
2.4.8 Keterampilan Kewirausahaan	44
2.5 Penelitian Terdahulu	46
2.6 Kerangka Pemikiran	50
2.7 Hipotesis	57
 III. METODE PENELITIAN	 60
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian	60
3.2 Sumber Data	61
3.3 Teknik Pengumpulan Data	61
3.3.1 Kuisioner.....	61
3.3.2 Studi Pustaka	62

3.4	Skala Pengukuran Variabel.....	62
3.5	Populasi dan Sampel.....	63
3.5.1	Populasi	63
3.5.2	Sampel	64
3.6	Definisi Konseptual dan Operasional	65
3.7	Uji Instrumen.....	69
3.7.1	Uji Validitas.....	70
3.7.2	Uji Reliabilitas	72
3.8	Teknik Analisis Data	73
3.8.1	Analisis Statistik Deskriptif	74
3.8.2	Uji Normalitas	74
3.8.3	Analisis SEM-PLS.....	76
3.8.4	Uji <i>Outer Model</i> (Evaluasi Model Pengukuran).....	77
3.8.4.1	Uji Validitas Konvergen (<i>Convergent Validity</i>)	77
3.8.4.2	Uji Validitas Diskriminan (<i>Discriminant Validity</i>)	78
3.8.4.3	Uji Reliabilitas (<i>Reliability Analysis</i>)	78
3.8.5	Uji <i>Inner Model</i> (Evaluasi Model Struktural)	79
3.8.5.1	Pemeriksaan Kolinieritas Antara Variabel	79
3.8.5.2	<i>Estimate for Path Coefficients</i>	80
3.8.5.3	Uji Hipotesis / Uji T <i>Direct Effect</i>	80
3.8.5.4	Uji Hipotesis / Uji T <i>Indirect Effect</i>	81
3.8.5.5	Analisis <i>Total Effect</i> dan <i>Variance Accounted For</i>	81
3.8.5.6	<i>Effect Size F-Square</i> (F^2)	83
3.8.6	Evaluasi Keباikannya Data Kecocokan Model (<i>Goodness of Fit</i>).	83
3.8.6.1	Koefisien Determinasi (<i>R Square</i> atau R^2).....	83
3.8.6.2	<i>Predictive Relevance</i> (<i>Q Square</i>).....	83
3.8.6.3	<i>Standardized Root Mean Square Residual</i> (SRMR)	84
3.8.6.4	Prediktif Model dengan PLS <i>Predict</i>	84
IV.	HASIL DAN PEMBAHASAN	86
4.1	Gambaran Umum SMK N 2 Bandar Lampung	86
4.2	Hasil Analisis Data	88
4.2.1	Hasil Analisis Statistik Deskriptif	88
4.2.1.1	Hasil Analisis Karakteristik Responden	89
4.2.1.2	Hasil Distribusi Jawaban Responden	99
4.2.2	Hasil Uji Normalitas	114
4.2.3	Hasil Analisis SEM-PLS	117
4.2.4	Hasil Uji <i>Outer Model</i> (Evaluasi Model Pengukuran)	118
4.2.4.1	Hasil Uji Validitas Konvergen (<i>Convergent Validity</i>)... ..	118
4.2.4.2	Hasil Uji Validitas Diskriminan (<i>Discriminant Validity</i>)	124
4.2.4.3	Hasil Uji Reliabilitas (<i>Reliability Analysis</i>).....	129
4.2.5	Hasil Uji <i>Inner Model</i> (Evaluasi Model Struktural)	129
4.2.5.1	Hasil Pemeriksaan Kolinieritas Antara Variabel.....	130
4.2.5.2	Hasil <i>Estimate for Path Coefficients</i>	131
4.2.5.3	Hasil Uji Hipotesis / Uji T <i>Direct Effect</i>	136
4.2.5.4	Hasil Uji Hipotesis / Uji T <i>Indirect Effect</i>	140
4.2.5.5	Analisis <i>Total Effect</i> dan <i>Variance Accounted For</i>	142

4.2.5.6 Hasil <i>Effect Size F-Square</i> (F^2).....	145
4.2.6 Hasil Evaluasi Kebaikan Dan Kecocokan Model (<i>Goodness of Fit</i>)	147
4.2.6.1 Koefisien Determinasi (<i>R Square</i> atau R^2).....	147
4.2.6.2 <i>Predictive Relevance</i> (<i>Q Square</i>).....	148
4.2.6.3 <i>Standardized Root Mean Square Residual</i> (SRMR)	149
4.2.6.4 Prediktif Model dengan <i>PLS Predict</i>	150
4.3 Pembahasan	151
4.3.1 Pengaruh Keterampilan Dasar Terhadap Keberhasilan Transisi ke Dunia Industri	151
4.3.2 Pengaruh Keterampilan Dasar Terhadap Kesiapan Kerja	155
4.3.3 Pengaruh Keterampilan Berpikir Kritis Terhadap Keberhasilan Transisi ke Dunia Industri	160
4.3.4 Pengaruh Keterampilan Berpikir Kritis Terhadap Kesiapan Kerja	163
4.3.5 Pengaruh Keterampilan Manajemen Diri Terhadap Keberhasilan Transisi ke Dunia Industri	167
4.3.6 Pengaruh Keterampilan Manajemen Diri Terhadap Kesiapan Kerja	170
4.3.7 Pengaruh Keterampilan Kewirausahaan Terhadap Keberhasilan Transisi ke Dunia Industri	172
4.3.8 Pengaruh Keterampilan Kewirausahaan Terhadap Kesiapan Kerja	176
4.3.9 Pengaruh Kesiapan Kerja Terhadap Keberhasilan Transisi ke Dunia Industri	180
4.3.10 Pengaruh Keterampilan Dasar Terhadap Keberhasilan Transisi Melalui Kesiapan Kerja	183
4.3.11 Pengaruh Keterampilan Berpikir Kritis Terhadap Keberhasilan Transisi Melalui Kesiapan Kerja	186
4.3.12 Pengaruh Keterampilan Manajemen Diri Terhadap Keberhasilan Transisi Melalui Kesiapan Kerja	189
4.3.13 Pengaruh Keterampilan Kewirausahaan Terhadap Keberhasilan Transisi Melalui Kesiapan Kerja	192
V. KESIMPULAN DAN SARAN	196
5.1 Kesimpulan.....	196
5.2 Keterbatasan Penelitian	206
5.3 Evaluasi Model Penelitian	207
5.4 Implikasi Teoritis dan Praktis Penelitian.....	208
5.4.1 Implikasi Teoritis.....	208
5.4.2 Implikasi Praktis	209
5.5 Saran Penelitian	210
DAFTAR PUSTAKA.....	212
LAMPIRAN	228

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pikir	57
Gambar 3.1 Model Penelitian	76
Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	90
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	91
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Tunggu Mendapatkan Pekerjaan	93
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan	94
Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	95
Gambar 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Kesesuaian Pekerjaan	97
Gambar 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan	98
Gambar 4.8 Hasil Uji Normalitas Residual Model 1	115
Gambar 4.9 Hasil Uji Normalitas Residual Model 2	116
Gambar 4.10 Model Perencanaan SEM-PLS	117
Gambar 4.11 <i>Path Coefficients</i>	132

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Pendidikan	4
Tabel 1.2 Jumlah Alumni SMK Negeri 2 Bandar Lampung	8
Tabel 1.3 Penyerapan Alumni SMK Negeri 2 Bandar Lampung	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	48
Tabel 3.1 Kriteria Penilaian Angket	62
Tabel 3.2 Variabel Operasional.....	67
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Instrumen	71
Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	73
Tabel 3.5 Asumsi Reliabilitas <i>Cronbach</i>	79
Tabel 4.1 Kategori <i>Mean</i> Pernyataan Positif	100
Tabel 4.2 Distribusi Jawaban Responden Variabel Keterampilan Dasar (X1).....	101
Tabel 4.3 Distribusi Jawaban Responden Variabel Keterampilan Berpikir Kritis (X2).....	104
Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Responden Variabel Keterampilan Manajemen Diri (X3).....	106
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Keterampilan Kewirausahaan (X4)	108
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Keberhasilan Transisi ke Dunia Industri (Y)	110
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kesiapan Kerja (Z)...	113
Tabel 4.8 Nilai <i>Loading Factor</i> Konstruk Independen Keterampilan Dasar (X1).....	119
Tabel 4.9 Nilai <i>Loading Factor</i> Konstruk Independen Keterampilan Berpikir Kritis (X2).....	120
Tabel 4.10 Nilai <i>Loading Factor</i> Konstruk Independen Keterampilan Manajemen Diri (X3).....	120
Tabel 4.11 Nilai <i>Loading Factor</i> Konstruk Independen Keterampilan Kewirausahaan (X4)	121
Tabel 4.12 Nilai <i>Loading Factor</i> Konstruk Dependen Keberhasilan Transisi ke Dunia Industri (Y)	122
Tabel 4.13 Nilai <i>Loading Factor</i> Konstruk Mediasi Kesiapan Kerja (Z) ..	122
Tabel 4.14 Nilai <i>Average Variance Extrated</i> (AVE)	123
Tabel 4.15 Nilai <i>Fornell-Lacker</i>	124
Tabel 4.16 Nilai <i>Cross Loading</i>	125
Tabel 4.17 Nilai <i>Heterotrait-Monotrait Ratio</i> (HTMT)	128
Tabel 4.18 Nilai Uji Reliabilitas (<i>Reliability Analysis</i>)	129
Tabel 4.19 Nilai Uji Hipotesis / Uji T <i>Direct Effect</i> (Efek Langsung)	136
Tabel 4.20 Nilai Uji Hipotesis / Uji T <i>Indirect Effect</i>	140

Tabel 4.21	Nilai Perhitungan Total <i>Effect</i> dan VAF	143
Tabel 4.22	Nilai <i>Effect</i> Size F-Square.....	145
Tabel 4.23	Nilai R <i>Square</i>	147
Tabel 4.24	Nilai Q <i>Square</i>	149
Tabel 4.25	Nilai SRMR	150
Tabel 4.26	Nilai PLS <i>Predict</i>	150

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Uji Reliabilitas	73
Rumus 3.2 Menghitung VAF	82
Rumus 4.1 Rumus Interval Kelas	100

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Digitalisasi dewasa ini terus meningkat, dimulai dari masuknya internet melalui komputer yang hanya dapat diakses dari rumah, berkembang menjadi internet dalam genggam yang dapat dibawa kemana saja dan diakses kapan saja. Perkembangan ini bahkan sampai saat ini belum mengalami kejenuhan, justru menjadi kian pesat. Saat ini era digital sudah mencapai level kecerdasan buatan yang dapat diterapkan dimana saja. Salah satu bentuk kecerdasan buatan saat ini adalah kemampuan perangkat lunak dalam melakukan pencarian dan pengolahan data yang semakin komunikatif dan pintar dibandingkan perangkat lunak generasi sebelumnya seperti Google. Russell & Norvig (2020) mengungkapkan perkembangan ini melahirkan aplikasi-aplikasi berbasis *natural language processing* yang mampu merespons perintah manusia dengan konteks dan relevansi tinggi.

Tidak hanya terbatas pada *software*, kecerdasan buatan kini banyak diintegrasikan ke dalam perangkat keras dan sistem industri guna menciptakan operasional yang lebih efisien dan adaptif. Penerapan *Artificial Intelligence* (AI) di sektor industri memungkinkan mesin melakukan prediksi kerusakan, otomatisasi proses produksi, dan efisiensi biaya secara signifikan (Russell & Norvig, 2020). Era kecerdasan buatan saat ini sering dikaitkan dengan Revolusi Industri Keempat atau 4.0. Konsep 4.0 ini pertama kali dikemukakan oleh seorang ekonom dan insinyur Jerman yang juga pendiri dan ketua eksekutif *World Economic Forum* (WEF), yaitu Prof. Klaus Schwab. Dalam bukunya *The Fourth Industrial Revolution*, Schwab menerangkan bahwa revolusi kali ini mengubah secara fundamental cara kita hidup, bekerja, bahkan berinteraksi satu sama lain melalui integrasi teknologi digital, fisik, dan biologis (Schwab, 2017).

Revolusi industri dimulai pada akhir abad ke-18 hingga awal abad ke-19. Revolusi Industri Pertama ditandai dengan mekanisasi produksi menggunakan tenaga air dan uap. Berkembang pada akhir abad ke-19 hingga awal abad ke-20 dengan nama Revolusi Industri Kedua. Pada masa ini penggunaan listrik memungkinkan produksi barang secara massal dan terbentuknya jalur perakitan. Selanjutnya, pada pertengahan abad ke-20, Revolusi Industri Ketiga ditandai dengan penggunaan elektronik dan teknologi informasi untuk otomatisasi produksi. Kini, Revolusi Industri Keempat pada abad ke-21 ditandai dengan integrasi teknologi canggih seperti kecerdasan buatan, robotika, *Internet of Things*, dan sistem siber-fisik ke dalam proses produksi dan layanan (Xu, Xu, & Li, 2018).

Revolusi Industri 4.0 tidak hanya mengubah cara dunia industri beroperasi tetapi juga mendefinisikan ulang kualifikasi dan keterampilan yang diperlukan agar individu dapat bertahan dan berkembang dalam lingkup yang terus berubah (Hendarman, 2021). Era 4.0 ini mengharuskan karyawan tidak hanya memiliki pemahaman dasar tentang teknologi tapi juga harus siap dalam memanfaatkan alat-alat tersebut guna meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Menurut Oktareza (2024), transformasi digital yang ditandai oleh adopsi teknologi seperti kecerdasan buatan (AI), *big data*, *Internet of Things* (IoT), dan komputasi awan menuntut tenaga kerja untuk tidak hanya memiliki kompetensi teknis, tetapi juga keterampilan adaptif yang memungkinkan mereka beradaptasi dengan cepat terhadap lingkungan bisnis yang dinamis. Digitalisasi dan otomatisasi telah menciptakan sistem yang lebih efisien dan terhubung, sehingga pekerja perlu mengembangkan kemampuan seperti berpikir kritis, pemecahan masalah, dan kolaborasi lintas fungsi untuk tetap relevan di era Industri 4.0.

Berdasarkan hal inilah maka diperlukannya kesiapan diri yang tidak hanya sebatas mampu menggunakan alat-alat tersebut, tetapi juga mampu untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi. Kemauan untuk terus belajar dan memperbarui keterampilan seiring dengan terus berkembangnya teknologi, serta mampu mengintegrasikan teknologi ke dalam proses kerja sehari-hari adalah kunci bertahan di era 4.0 ini. Singkatnya, Revolusi Industri Keempat 4.0 menuntut

pendekatan yang menekankan pada peningkatan kompetensi dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan teknologi. Seperti dua mata koin yang tidak dapat dipisahkan, selain kemudahan terdapat pula tantangan didalam era 4.0 ini. Mode persaingan tidak lagi hanya bersifat lokal saja karena era digital telah membuka batas-batas jadi lebih luas dan melebar ke skala global.

Hal lain yang juga menjadi tantangan besar dalam dunia industri/bisnis adalah perubahan pola kerja menuju sistem *hybrid* dan *remote working*. Pandemi COVID-19 mempercepat pergeseran pola kerja ini. Studi oleh *World Economic Forum* (2023) menunjukkan bahwa *pasca*-pandemi, perusahaan semakin menuntut tenaga kerja untuk memiliki fleksibilitas tinggi dan kemampuan untuk bekerja secara *hybrid* dan keterampilan digital sebagai bagian dari *employability skills* mereka. Zainal (2009) menjelaskan bahwa perkembangan teknologi telah mengubah orientasi tenaga kerja. Saat ini individu lebih selektif dalam memilih pekerjaan yang sesuai dengan gaya hidup dan kepuasan pribadi. Pekerjaan yang menawarkan pengakuan dan peluang berprestasi semakin diminati, sementara loyalitas terhadap profesi lebih diutamakan dibandingkan dengan loyalitas terhadap perusahaan.

Menurut Angel-Urdinola (2024), pengembangan keterampilan dan sistem pelatihan tenaga kerja yang modern perlu menyediakan keterampilan yang sesuai dengan permintaan pemberi kerja dan kebutuhan pasar kerja lokal. Di tengah transformasi digital dan dinamika pasar kerja yang semakin kompleks, penting bagi Indonesia untuk memaksimalkan potensi tenaga kerja yang dimilikinya melalui pengembangan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan industri. Hal ini menjadi sangat krusial mengingat besarnya jumlah penduduk usia produktif yang dapat menjadi kekuatan utama dalam pembangunan nasional apabila dibekali dengan keterampilan yang relevan dan kompetitif. Berdasarkan data Sakernas (2024), Indonesia memiliki jumlah populasi usia kerja di atas umur 15 tahun sebanyak 215,37 juta jiwa. Dengan modal jumlah populasi yang besar ini, Indonesia memiliki potensi yang sangat besar untuk menciptakan pembangunan

nasional jika penduduk usia kerjanya dapat dilatih menjadi tenaga kerja yang terampil (Jhingan, 2003).

Seiring dengan terus naiknya pertumbuhan populasi namun tidak diimbangi dengan pertumbuhan pasar kerja/industri maka jumlah pencari kerja akan terus meningkat, yang akan terus mengarah pada peningkatan tingkat pengangguran juga. Pengangguran merupakan masalah yang dihadapi oleh hampir semua negara, meskipun dengan tingkat yang beragam. Berdasarkan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas BPS, 2024) didapatkan data bahwa dari total 152,11 juta jiwa yang termasuk dalam kelompok angkatan kerja, ada lebih dari 7,47 juta jiwa yang menganggur dan tingkat pengangguran terbuka berdasarkan tingkat pendidikan yang tertinggi justru disumbang oleh lulusan SMK Kejuruan.

Tabel 1.1 Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan		
	2022	2023	2024
Tidak/Belum Pernah Sekolah/Belum Tamat & Tamat SD	3,59	2,56	2,32
SMP	5,95	4,78	4,11
SMA Umum	8,57	8,15	7,05
SMA Kejuruan	9,42	9,31	9,01
Diploma I/II/III	4,59	4,79	4,83
Universitas	4,80	5,18	5,25

Sumber: Sakernas, Badan Pusat Statistik (2024)

Pada Tabel 1.1 Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan, (BPS, 2024) Terlihat jelas bahwa tingkat pengangguran terbesar di tiga tahun terakhir, dari tahun 2021 sampai dengan 2024 adalah lulusan SMA Kejuruan (SMK) yaitu sebesar 9,42% pada tahun 2022, 9,31% pada tahun 2023 dan 9,01% pada tahun 2024. Memang terjadi penurunan namun tetap masih sangat kecil dan hanya 0,30% dibandingkan dengan penuruna tingkat penganguan lulusan SMA yang turun sebesar 1,10% dari 8,15% pada tahun 2023 menjadi hanya 7,05% pada tahun 2024. Lulusan Diploma dan Universitas pun walaupun mengalami peningkatan namun tingkat pengangguran nya masih diangka 4,83% pada tahun

2024 untuk lulusan diploma dan sebesar 5,25% tingkat pengangguran lulusan universitas di tahun 2024. Hal ini cukup disayangkan mengingat SMK sebagai lembaga pendidikan yang berorientasi pada dunia kerja seharusnya memiliki peran penting dalam mencetak lulusan yang kompeten dan siap memasuki dunia kerja/industri. Namun, berdasarkan tabel 1.1 justru pengangguran lulusan SMK jauh lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat pendidikan lainnya. Fenomena ini menunjukkan terdapat kesenjangan antara *input*/keterampilan yang diajarkan di sekolah dengan output atau kebutuhan riil dunia industri.

Berlingieri dan Erdsiek (2012) menemukan bahwa lulusan tanpa pengalaman kerja sering kali tidak memiliki keterampilan esensial, yang menyebabkan mereka dianggap kurang siap bekerja. Namun model praktek kerja industri (prakerin) yang telah dilakukan oleh SMK seharusnya sudah mampu menjadi bekal bagi lulusan SMK lebih matang dalam memasuki dunia kerja. Kesenjangan antara pengetahuan akademik dan keterampilan praktis menjadi isu utama, yang menyoroti perlunya pengembangan *hard skills* dan *soft skills* secara bersamaan selama belajar di SMK menjadi lebih siap memasuki dunia kerja. Kompetensi lulusan tidak hanya terbatas pada bidang akademik mereka. Selain ilmu pengetahuan yang diperoleh selama masa studi, mereka juga seharusnya memiliki atau bahkan dibekali kompetensi pendukung yang dapat meningkatkan daya saing mereka di pasar tenaga kerja/industri.

Menanggapi permasalahan tersebut, sebenarnya pemerintah telah mengambil langkah dengan menerbitkan Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 68 Tahun 2022 tentang Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi pada Selasa, 21 Februari 2023. Kehadiran Perpres ini menjadi langkah awal dalam mentransformasi dunia pendidikan vokasi agar semakin terakselerasi. Ruang lingkup Perpres ini meliputi perencanaan seperti perancangan sistem informasi pasar kerja agar mengetahui kebutuhan tenaga kerja kompeten, mulai dari jumlah, jenis, sampai lokasinya. Perpres tentang revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi (PVPV) ini merupakan upaya baik dari pemerintah dalam

rangka pembangunan sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing di era 4.0 ini.

Berdasarkan Perpres tersebut SMK akan menjadi pusat keunggulan penyelenggaraan pelatihan dan kursus keterampilan akan berbasis pada kompetensi, *future job*, *skilling*, *reskilling*, dan *upskilling*. Pemerintah pun akan membuat garansi seperti penjaminan mutu pendidikan dan pelatihan vokasi, sertifikat kompetensi, dan akreditasi sertifikat lulusan serta meningkatkan peran dari setiap pemangku kepentingan. Perpres No. 68 Tahun 2022 sekaligus jadi perluasan dari Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2016 tentang Revitalisasi SMK. Sebagai implementasinya, pemerintah juga telah menerbitkan sejumlah regulasi pendukung lainnya. Berbagai regulasi seperti Peraturan Menteri Koordinator (Permenko) PMK No. 5 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Tim Koordinasi Nasional Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi (TKNV) serta Permenko PMK No. 6 Tahun 2022 tentang Strategi Nasional Vokasi diharapkan akan menguatkan kolaborasi pemerintah, lembaga pendidikan/pelatihan SMK dan vokasi dengan Dunia Usaha Dunia Industri (DUDI) sehingga penyelenggaraan PVPV di Indonesia menjadi lebih efektif, efisien, menyeluruh, dan terkoordinasi.

Keberadaan tim TKNV yang bertugas mengoordinasikan pemangku kepentingan juga diharapkan akan membuat revitalisasi PVPV menjadi lebih terarah dan harmonis. Hal ini yang disampaikan oleh Deputi Bidang Koordinasi Peningkatan Kualitas Pendidikan dan Modernisasi Beragama Kemenko PMK, Warsito dalam majalah Vokasi Edisi 2 yang diterbitkan Februari 2023. Urgensi kompetensi tambahan ini berasal dari dinamika rekrutmen saat ini, yang tidak hanya mencari lulusan baru dengan nilai akademik tinggi tetapi juga individu yang mandiri serta memiliki keterampilan khusus. Tantangan yang dihadapi kini adalah bagaimana membentuk lulusan yang kompeten dan berkualitas, yang mampu beradaptasi dengan dunia kerja yang semakin dinamis di tengah berlangsungnya Revolusi Industri 4.0.

Pandemi COVID-19 telah memberikan dampak yang sangat signifikan terhadap dunia kerja secara global, termasuk di Indonesia. Penelitian oleh Mardizal dan Narwansyah (2023) menunjukkan bahwa pembelajaran daring yang berlangsung selama lebih dari dua tahun telah membatasi pembelajaran berbasis praktik bagi siswa SMK. Hal ini berdampak pada rendahnya pengalaman langsung siswa dalam prakerin, yang merupakan bagian penting dari pembelajaran vokasi. Kurangnya interaksi dengan dunia industri selama pandemi juga menyebabkan kesenjangan dalam penguasaan *employability skills*. Van Schoor (2000) mengungkapkan bahwa lulusan muda sering kali kesulitan masuk ke pasar kerja dan memilih karier yang tidak sesuai dengan keterampilan atau minat mereka.

Sandy (2024) menyatakan bahwa Provinsi Lampung juga menghadapi persoalan serupa. Pada Februari 2023 TPT lulusan SMK di provinsi ini sekitar 8,64%, meskipun angka tersebut sedikit lebih rendah dari rata-rata nasional, nilainya masih tergolong tinggi dan menunjukkan banyak alumni SMK yang belum terserap kerja. Berdasarkan data BPS (2024), Lampung termasuk dalam tiga provinsi dengan tingkat pengangguran terbuka lulusan berpendidikan tinggi paling rendah (9,70%) dibandingkan Banten dan Jawa Barat. Dari data resmi BPS Provinsi Lampung (2023), terdapat 1.508 SMK, baik negeri maupun swasta, yang tersebar di seluruh kabupaten/kota di Lampung. Selain itu, menurut daftar SMK negeri pada situs *daftarsekolah.net*, sebanyak 111 SMK negeri berstatus publik. Dengan demikian, tidak kurang dari 1.400 SMK swasta turut menguatkan jaringan vokasi di tingkat provinsi, mencerminkan ragam kualitas dan distribusi program keahlian yang sangat luas.

Hal ini menunjukkan bahwa Lampung memiliki basis pendidikan vokasi yang besar setiap tahunnya. Kualitas SMK di Lampung pun tidak kalah bersaing dimana sejumlah sekolah telah meraih akreditasi tinggi dan menjadi rujukan. Sebagai contoh, SMK Negeri 2 Bandar Lampung merupakan salah satu SMK unggulan di provinsi ini dengan status akreditasi A (Kemdikbud, 2025). SMKN 2 Bandar Lampung dikenal memiliki fasilitas lengkap dan merupakan sekolah kejuruan dengan jumlah kompetensi keahlian terbanyak di Provinsi Lampung dan

telah menjadi rujukan penempatan siswa untuk program Prakerin di berbagai sektor industri. SMK N 2 Bandar Lampung memiliki 12 jurusan atau program keahlian berbeda, yaitu: Bisnis Konstruksi dan Properti (BKP), Desain Pemodelan dan Informasi Bangunan (DPIB), Teknik Geomatika (GEO), Rekayasa Perangkat Lunak (RPL), Teknik Pengelasan (TLAS), Teknik Audio-Video (TAV), Teknik Instalasi Tenaga Listrik (TITL), Teknik Komputer dan Jaringan (TKJ), Teknik Kendaraan Ringan Otomotif (TKR), Teknik Pemesinan (TP), Teknik Pendinginan dan Tata Udara (TPTU), Teknik dan Bisnis Sepeda Motor (TSM).

Tabel 1.2 Jumlah Alumni SMK Negeri 2 Bandar Lampung

JURUSAN	2024			2023			2022		
	L	P	TOTAL	L	P	TOTAL	L	P	TOTAL
BKP	26	5	31	50	13	63	58	32	90
DPIB	40	19	59	43	26	69	37	32	69
GEO	17	11	28	27	7	34	19	13	32
RPL	23	12	35	29	8	37	22	13	35
TLAS	20	0	20	32	0	32	26	0	26
TAV	50	18	68	41	30	71	47	22	69
TITL	68	2	70	66	3	69	66	1	67
TKJ	43	27	70	42	29	71	54	16	70
TKR	73	0	73	72	0	72	71	0	71
TP	68	0	68	71	1	72	65	1	66
TPTU	14	0	14	30	1	31	30	1	31
TSM	61	0	61	65	1	66	57	3	60
TOTAL	503	94	597	568	119	687	552	134	686

Sumber: Dapodik SMK Negeri 2 Bandar Lampung (2025)

Jumlah alumni SMK N. 2 Bandar Lampung sendiri berdasarkan Tabel 1.2 (Dapodik SMK N 2 BL, 2025) pada tahun 2024 berjumlah 597 alumni, pada tahun 2023 berjumlah 687, pada tahun 2022 berjumlah 686. Total jumlah alumni dari tahun 2022 - 2024 berjumlah 1,970 alumni yang tersebar di berbagai industri. Sekolah ini juga ditunjuk sebagai SMK Pusat Keunggulan, yang memperkuat alasan pemilihan sebagai lokasi studi, karena temuan di sekolah ini dapat merepresentasikan kondisi ideal *employability skills* di Lampung. Dari Tabel 1.2 juga diketahui jurusan yang memiliki jumlah lulusan terbanyak dari tahun 2022 - 2024 adalah jurusan TKR yaitu sebanyak 216 orang, dan jurusan yang memiliki

jumlah lulusan terendah dari tahun 2022 - 2024 adalah jurusan TPTU yang hanya berjumlah 76 siswa.

Dari Tabel 1.3 Penyerapan Alumni SMK Negeri 2 Bandar Lampung (*Tracer Study SMK N. 2*, 2025) didapatkan bahwa penyerapan lulusan SMK Negeri 2 Bandar Lampung pada tahun 2024 cukup tinggi yaitu sebesar 83,8% walaupun sedikit menurun bila dibandingkan pada tahun 2023 yang mencapai angka 88,69%. Hal ini baik karena tingkat penyerapan lulusan di SMK Negeri 2 Bandar Lampung cukup tinggi, mengingat tingkat pengangguran lulusan SMK di Indonesia. Penyerapan lulusan yang tinggi menunjukkan bahwa SMK Negeri 2 Bandar Lampung telah berhasil dalam menjalankan tujuan utama dari sekolah vokasi yaitu mengantarkan lulusannya bertransisi ke dunia industri/kerja, walaupun dari 83,8% atau sekitar 500 orang siswa yang lulus pada tahun 2024, hanya 32,38% yang bekerja dan 37,68% yang bidang pekerjaannya selaras dengan jurusan dan bidang keahlian yang diambil. Sisanya sebesar 33,33% lebih memilih untuk berwirausaha dan 18,1% sedang melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi.

Tabel 1.3 Penyerapan Alumni SMK Negeri 2 Bandar Lampung

	2024	2023
Penyerapan Lulusan SMK	83.8	88.69
Melanjutkan Studi	18.1	27.29
Bekerja	32.38	53.5
Berwirausaha	33.33	7.9
Keselarasan Bidang Kerja	37.68	71.14

Sumber: Tracer Study SMK Negeri 2 Bandar Lampung (2025)

Studi oleh Muslim *et al.* (2023) menggunakan analisis sistematis dan menemukan bahwa pendidikan kejuruan berperan signifikan dalam pengembangan *career maturity*, pengambilan keputusan profesi, dan kesiapan memasuki pasar kerja melalui peningkatan motivasi, keterampilan teknis, dan pengenalan karakteristik pekerjaan. Hal serupa ditemukan dalam tinjauan sistematis oleh Shi & Bangpan (2022), yang menyatakan bahwa partisipasi dalam program TVET di negara-negara berpenghasilan rendah-menengah tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis dan emosional, tetapi juga memperkuat jaringan sosial, aspirasi, dan

kesejahteraan. Dengan demikian, layanan vokasi atau SMK mengembangkan modal manusia secara menyeluruh baik dari pengetahuan, keterampilan teknis, dan *soft skills* dengan tujuan keberhasilan transisi ke dunia industri.

Transisi menurut Schlossberg (1981) yang dikutip dalam Goodman *et al.* (2006) didefinisikan sebagai suatu peristiwa atau non-peristiwa yang mengakibatkan perubahan asumsi seseorang tentang dirinya sendiri dan dunianya, sehingga menuntut perubahan perilaku dan hubungan sosial. Teori ini menjelaskan bahwa transisi, baik berupa kejadian nyata maupun tidak, menuntut individu untuk menyesuaikan diri melalui perubahan sikap, perilaku, dan hubungan sosial. Menurut *International Labour Organization* (ILO, 2020), salah satu ukuran penting adalah waktu tunggu memperoleh pekerjaan, yaitu durasi antara kelulusan dengan saat individu mendapatkan pekerjaan pertamanya. Semakin singkat waktu tunggu, maka semakin dianggap berhasil transisi ke dunia kerja.

Selain itu, keberhasilan transisi juga diukur melalui kesesuaian pekerjaan dengan bidang pendidikan atau minat. Kesesuaian pekerjaan dengan bidang pendidikan menunjukkan sejauh mana kompetensi lulusan dimanfaatkan secara relevan di tempat kerja. Stabilitas kerja dan retensi menjadi ukuran berikutnya yang mencerminkan kemampuan individu untuk mempertahankan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Stabilitas dan retensi sebagai tanda keberhasilan adaptasi di dunia kerja, misalnya minimal 12 bulan. Terakhir, kepuasan kerja dan prospek karier turut menjadi ukuran penting, yaitu bagaimana lulusan menilai kenyamanan, kesesuaian, serta peluang pengembangan diri dalam pekerjaannya. Keempat aspek ini saling melengkapi untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai seberapa sukses seorang lulusan melakukan transisi dari sekolah ke dunia industri secara berkelanjutan. (ILO, 2020).

Transisi tidak dapat dilepaskan dari konsep kesiapan kerja, dimana kesiapan kerja mencerminkan sejauh mana individu telah mengembangkan kompetensi, sikap, dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk memasuki dan bertahan di dunia kerja. Menurut Alvarez *et al.* (2022), kesiapan kerja memainkan peran kunci dalam

memperlancar proses transisi karena lulusan yang memiliki efikasi diri tinggi dan pengalaman kerja (seperti magang atau praktik industri) cenderung lebih cepat memperoleh pekerjaan dan lebih mampu menyesuaikan diri di tempat kerja. Oleh karena itu, kesiapan kerja dipahami sebagai variabel penting yang menjembatani antara fase pendidikan dan fase kerja. Caballero, *et al.* (2011) mendefinisikan kesiapan kerja sebagai sebuah konstruk multidimensional yang mencakup kepemilikan keterampilan inti, atribut pribadi, dan pengetahuan yang dianggap penting untuk berpartisipasi secara sukses dalam dunia kerja.

Kesiapan kerja tidak hanya melibatkan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup kemampuan interpersonal, etos kerja, serta pemahaman terhadap budaya kerja. (Caballero, *et al.*, 2011) Kesiapan kerja yang kuat dapat mengurangi waktu pengangguran lulusan karena mereka dapat dengan cepat beradaptasi dengan permintaan pasar kerja (Muspawi & Lestari, 2020). Namun, penelitian oleh Boden & Maria (2010) menunjukkan bahwa tidak semua pemberi kerja puas dengan kesiapan lulusan untuk bekerja. Penelitian oleh Bridgstock (2009) menegaskan bahwa *work readiness* secara operasional dibentuk oleh seperangkat *employability skills* yang meliputi kemampuan interpersonal, berpikir kritis, pengambilan keputusan, dan keterampilan pengelolaan diri. Artinya, kesiapan kerja merupakan luaran dari kecakapan *employability* yang telah dimiliki lulusan selama proses pendidikan dan pelatihan.

Bennett *et al.* (2015) juga menyatakan bahwa *employability* bukan sekadar faktor eksternal, melainkan elemen-elemen individual seperti *soft skills*, *adaptability*, dan *lifelong learning* yang menjadi fondasi dari kesiapan kerja yang sesungguhnya. Dengan demikian, *employability skills* bukan hanya berkontribusi terhadap kesiapan kerja, tetapi menjadi komponen pembentuk utamanya. Khotimah dan Wiyono (2022) beranggapan bahwa lulusan SMK yang memiliki *employability skills* tinggi cenderung lebih siap dalam menghadapi proses rekrutmen, menyesuaikan diri dengan budaya organisasi, berkomunikasi efektif dengan atasan dan rekan kerja, serta mampu mengelola tugas dan waktu secara mandiri. Sebaliknya, lulusan yang kurang dalam *employability skills*, seperti

kemampuan beradaptasi dan bekerja sama, meskipun memiliki kompetensi teknis yang baik, dapat mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan dunia kerja. Oleh karenanya, mengembangkan *employability skills* di kalangan siswa SMK diyakini akan secara langsung meningkatkan kesiapan mereka untuk mendapatkan pekerjaan setelah lulus.

Lamanya waktu tunggu lulusan baru untuk mendapatkan pekerjaan sering kali diperpanjang karena kurangnya pengetahuan tentang peluang kerja yang sesuai dengan bidang studi dan keterampilan mereka (Sulastiana & Sulistiobudi, 2017). Umumnya, lulusan baru berada dalam tahap awal masa dewasa, di mana tugas perkembangan utama mereka adalah memasuki dunia kerja (Arnett, 2006 dalam Santrock, 2012). Kurangnya informasi dan pemahaman ini dapat memperpanjang masa pencarian kerja, menyoroti pentingnya pengembangan *soft skills* untuk menjembatani kesenjangan antara persiapan akademik dan tuntutan pasar tenaga kerja. Sejalan dengan hal tersebut, penelitian oleh Wahyudi, Suyitno, dan Fauzi (2023) menunjukkan bahwa *employability skills* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja, artinya semakin tinggi penguasaan keterampilan tersebut maka semakin besar peluang lulusan untuk siap menghadapi dunia kerja.

Sementara itu, studi oleh Hlad'o, *et al.* (2019) menegaskan bahwa *employability skills* juga merupakan penentu keberhasilan transisi lulusan ke dunia industri, karena keterampilan seperti komunikasi, kerja tim, dan pemecahan masalah menjadi kunci adaptasi dan kontribusi di tempat kerja. *Employability skills* dianggap sebagai salah satu keterampilan penghubung yang hilang diantara pendidikan dengan dunia kerja (Suarta *et al.*, 2017). Oleh karena itu, *employability skills* sudah seharusnya ditanamkan sejak masa menempuh pendidikan. Terdapat sebuah pernyataan yang menjelaskan bahwa *employability skills* merupakan salah satu kemampuan yang sangat penting untuk peserta didik lulusan sekolah pendidikan di abad ke-21 (Kleeman, 2011). *Employability skills* adalah seperangkat keterampilan yang memungkinkan seseorang untuk mendapatkan pekerjaan, mempertahankan pekerjaan, serta berkembang dalam kariernya (Yorke & Knight, 2006). Sangat penting bagi sekolah untuk

mengajarkan *employability skills* karena merupakan salah satu kebutuhan utama lulusan agar berhasil memasuki dunia kerja (Singh & Singh, 2008).

Menurut Khotimah & Wiyono (2022) besarnya pengaruh *employability skills* terhadap kesiapan kerja peserta didik adalah sebesar 43,7% yang selebihnya akan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Jurusan SMK menjadi lebih siap dalam memasuki dan atau mendapatkan pekerjaan, lebih mudah mencapai kemajuan dalam bekerja, dan akhirnya kesuksesan dalam pekerjaannya. *Employability skill* merupakan suatu keharusan yang harus ditanamkan pada siswa SMK untuk menghadapi perubahan tuntutan pasar kerja sehingga mampu melakukan pekerjaannya dengan sukses (Sumarno, 2008). Berdasarkan pemaparan di atas berarti lulusan SMK yang akan siap memasuki dunia kerja adalah mereka yang memiliki dan memanfaatkan *Employability skills*, sedangkan kesiapan kerja dapat dikaitkan dengan kemampuan *deploy/present* contohnya kesiapan dalam menghadapi suatu rekrutmen dan adaptasi di saat awal bekerja.

Salah satu dari *employabilty skills* yang harus dimiliki adalah keterampilan dasar, dimana keterampilan ini merupakan fondasi awal yang menentukan sejauh mana siswa mampu menjalankan tugas di dunia kerja (Hillage & Pollard, 1998). ACNielson (2002) menemukan bahwa banyak lulusan kehilangan peluang kerja karena kurangnya keterampilan dasar seperti literasi, keterampilan interpersonal, numerasi, pencapaian akademik, penggunaan komputer, manajemen waktu, pemecahan masalah, penulisan bisnis, komunikasi lisan, dan kerja tim. Padahal kemampuan dasar ini diperlukan untuk memahami instruksi, menggunakan peralatan kerja, serta menjalankan tanggung jawab administratif secara mandiri. Penelitian oleh Akkas *et al.* (2024) menegaskan bahwa keterampilan dasar seperti literasi, numerasi, serta penggunaan teknologi informasi sering kali belum dikuasai secara memadai oleh lulusan, sehingga mereka mengalami kesulitan dalam tahap awal proses rekrutmen kerja, termasuk saat mengikuti tes tertulis dan wawancara.

Sementara itu, Efrian *et al.* (2024) menemukan bahwa keterbatasan dalam keterampilan dasar juga berdampak signifikan pada efektivitas pelatihan kerja yang diberikan oleh perusahaan. Lulusan yang belum memiliki fondasi keterampilan dasar yang kuat memerlukan waktu adaptasi yang lebih lama, sehingga memperlambat proses produktivitas awal dan meningkatkan beban pelatihan di tempat kerja. Kedua temuan ini menunjukkan bahwa penguatan keterampilan dasar harus menjadi prioritas dalam kurikulum SMK untuk menjembatani ketidaksesuaian antara kompetensi lulusan dan kebutuhan industri. Berdasarkan Laporan SCANS (*Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills*) (1991) membagi keterampilan dasar (*basic skills*) menjadi beberapa ukuran diantaranya kemampuan berhitung, kemampuan mendengarkan, kemampuan komunikasi lisan dan kemampuan komputerisasi.

Selain keterampilan dasar, keterampilan lain yang seharusnya dimiliki oleh lulusan adalah keterampilan berpikir kritis. Keterampilan ini menjadi semakin penting dalam menghadapi tantangan kompleks di dunia kerja. Saeger (2018) menjelaskan bahwa berpikir kritis adalah kemampuan masa depan yang mendorong efisiensi kerja dan inovasi dalam pengambilan keputusan. Hal ini diperkuat oleh Dumitru & Halpern (2023) yang mendefinisikan *critical thinking* sebagai proses kognitif yang *purposeful, reasoned, and goal-directed*, dan sangat relevan dalam dunia kerja modern yang terdigitalisasi. Di Indonesia, Rini *et al.* (2024) menyatakan bahwa siswa yang dilatih berpikir kritis menunjukkan kesiapan kerja yang lebih tinggi, khususnya dalam aspek kemampuan analisis dan pengambilan keputusan.

Rahmadani (2023) juga menemukan bahwa kemampuan berpikir kritis memiliki hubungan positif dengan kesiapan kerja lulusan SMK, baik dari segi mentalitas kerja maupun kompetensi kognitif yang diperlukan di industri. Menurut Paul & Elder (2006) dalam bukunya *Critical Thinking: Tools for Taking Charge of Your Learning and Your Life*, berpikir kritis terdiri dari keterampilan-keterampilan intelektual utama, yang meliputi analisis, evaluasi dan inferensi. Keterampilan lainnya yang sebaiknya dimiliki oleh lulusan adalah keterampilan manajemen diri,

karena keterampilan ini merupakan aspek penting dalam membentuk karakter kerja seseorang yang siap menghadapi dunia industry. Goleman (1998) menegaskan bahwa *emotional intelligence*, termasuk pengendalian emosi dan *self-discipline*, menjadi prediktor keberhasilan jangka panjang dalam karier dan kehidupan profesional.

Hal ini diperkuat oleh temuan Arif *et al.* (2023) yang menunjukkan bahwa kemampuan mengelola waktu dan emosi secara efektif berkorelasi positif dengan kesiapan kerja siswa SMK. Studi ini menggarisbawahi pentingnya pengembangan keterampilan manajemen diri sebelum siswa menjalani masa praktik kerja lapangan. Fitri Aziz *et al.* (2025) juga menemukan bahwa disiplin dan keterampilan manajemen diri, seperti pengaturan jadwal dan tanggung jawab pribadi, menjadi penentu kesiapan kerja siswa SMK menjelang Prakerin, karena membantu mereka menyesuaikan diri dengan ritme dan aturan kerja industri. U.S. Department of Education (2012) mengungkapkan ukuran dari manajemen diri seperti mengelola emosi dan stress, disiplin dalam penyelesaian tugas, dan pengelolaan waktu.

Keterampilan yang tak kalah penting yaitu keterampilan kewirausahaan, dimana bukan hanya relevan bagi lulusan yang ingin memulai usaha sendiri, tetapi juga menjadi aset penting dalam praktik *intrapreneurship*, yakni semangat berwirausaha di dalam organisasi. Setyaningsih (2018) menunjukkan bahwa sikap kewirausahaan, seperti inovasi, inisiatif, dan orientasi pada hasil, sangat membantu siswa dalam menghadapi dinamika dan tantangan di tempat kerja. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Gorostiaga *et al.* (2019) yang menekankan bahwa kemampuan *entrepreneurial* mendukung siswa dalam mengembangkan solusi dan meningkatkan produktivitas kerja di lingkungan industri. Selanjutnya, Waziri *et al.* (2024) memberikan bukti empiris bahwa terdapat hubungan signifikan antara kompetensi kewirausahaan dengan tingkat *employability* lulusan pendidikan vokasi, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi sikap dan keterampilan kewirausahaan seseorang, semakin besar peluangnya untuk sukses dalam transisi ke dunia kerja.

Gap keterbaruan dari penelitian ini yang mungkin belum banyak diteliti dan menjadi pembeda dari penelitian lain adalah mengintegrasikan *Human Capital Theory* sebagai *grand theory* dengan *Schlossberg's Transition Theory* (model 4S) sebagai *middle theory*, untuk menjelaskan dinamika transisi kerja lulusan SMK. Model ini belum banyak digunakan secara bersamaan dalam konteks pendidikan vokasi di Indonesia, khususnya dalam menguji peran mediasi kesiapan kerja (*work readiness*). Penelitian ini menempatkan kesiapan kerja sebagai variabel mediasi, bukan hanya sebagai variabel bebas seperti dalam banyak penelitian sebelumnya. Model ini menjelaskan bahwa keterampilan yang dibentuk selama sekolah (keterampilan dasar, berpikir kritis, manajemen diri dan kewirausahaan) akan berdampak terhadap keberhasilan transisi kerja melalui kesiapan kerja. Pendekatan ini memberikan pemahaman baru terhadap proses pembentukan keberhasilan transisi dari pendidikan vokasi ke dunia kerja, sehingga *urgensi* dalam pelaksanaan penelitian ini agar lulusan SMK dapat menurunkan tingkat pengangguran lulusan dengan cara menghubungkan tidak hanya siap kerja tetapi memang mampu bertransisi dengan baik di dunia industri.

Penelitian ini dilakukan di SMK Negeri 2 Bandar Lampung, yang memiliki jumlah jurusan terbanyak di Provinsi Lampung, menjadikannya sangat representatif dalam menggambarkan realitas pendidikan vokasi, juga memiliki nilai *tracer study* yang baik. Dalam banyak riset nasional, Lampung belum menjadi fokus utama kajian tentang *employability*, kesiapan kerja dan transisi kerja, sehingga penelitian ini mengisi celah (*research gap*) tersebut. Penelitian dilakukan kepada lulusan yang sudah berkerja atau berhasil bertransisi di dunia industri dengan metode analisis pengujian menggunakan analisis SEM/PLS serta bantuan aplikasi Smart-PLS yang juga menjadi keterbaruan tersendiri yang oleh karena hal-hal ini, penelitian ini menjadi signifikan untuk mengisi celah literatur sekaligus memberikan masukan bagi sekolah maupun dunia industri guna menghasilkan hasil lulusan yang mampu terserap dan siap kerja di dunia inudstri saat ini. Oleh karena hal-hal inilah, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Keterampilan Dasar, Berpikir Kritis, Manajemen**

Diri dan Kewirausahaan Terhadap Keberhasilan Transisi ke Dunia Industri Melalui Kesiapan Kerja pada Lulusan SMK Negeri 2 Bandar Lampung.”

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Apakah keterampilan dasar berpengaruh langsung terhadap keberhasilan transisi ke dunia industri?
2. Apakah keterampilan dasar berpengaruh langsung terhadap kesiapan kerja?
3. Apakah keterampilan berpikir kritis berpengaruh langsung terhadap keberhasilan transisi ke dunia industri?
4. Apakah keterampilan berpikir kritis berpengaruh langsung terhadap kesiapan kerja?
5. Apakah keterampilan manajemen diri berpengaruh langsung terhadap keberhasilan transisi ke dunia industri?
6. Apakah keterampilan manajemen diri berpengaruh langsung terhadap kesiapan kerja?
7. Apakah ketrampilan kewirausahaan berpengaruh langsung terhadap keberhasilan transisi ke dunia industri?
8. Apakah ketrampilan kewirausahaan berpengaruh langsung terhadap kesiapan kerja?
9. Apakah kesiapan kerja berpengaruh terhadap keberhasilan transisi ke dunia industri?
10. Apakah keterampilan dasar berpengaruh terhadap keberhasilan transisi ke dunia industri yang dimediasi oleh kesiapan kerja?
11. Apakah keterampilan berpikir kritis berpengaruh terhadap keberhasilan transisi ke dunia industri yang dimediasi oleh kesiapan kerja?
12. Apakah keterampilan manajemen diri berpengaruh terhadap keberhasilan transisi ke dunia industri yang dimediasi oleh kesiapan kerja?
13. Apakah keterampilan kewirausahaan berpengaruh terhadap keberhasilan transisi ke dunia industri yang dimediasi oleh kesiapan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh langsung keterampilan dasar terhadap keberhasilan transisi ke dunia industri.
2. Mengetahui pengaruh langsung keterampilan dasar terhadap kesiapan kerja.
3. Mengetahui pengaruh langsung keterampilan berpikir kritis terhadap keberhasilan transisi ke dunia industri.
4. Mengetahui pengaruh langsung keterampilan berpikir kritis terhadap kesiapan kerja.
5. Mengetahui pengaruh langsung keterampilan manajemen diri terhadap keberhasilan transisi ke dunia industri.
6. Mengetahui pengaruh langsung keterampilan manajemen diri terhadap kesiapan kerja.
7. Mengetahui pengaruh langsung keterampilan kewirausahaan terhadap keberhasilan transisi ke dunia industri.
8. Mengetahui pengaruh langsung keterampilan kewirausahaan terhadap kesiapan kerja.
9. Mengetahui pengaruh kesiapan kerja terhadap keberhasilan transisi ke dunia industri.
10. Mengetahui pengaruh keterampilan dasar terhadap keberhasilan transisi ke dunia industri yang dimediasi oleh kesiapan kerja.
11. Mengetahui pengaruh keterampilan berpikir kritis terhadap keberhasilan transisi ke dunia industri yang dimediasi oleh kesiapan kerja.
12. Mengetahui pengaruh keterampilan manajemen diri terhadap keberhasilan transisi ke dunia industri yang dimediasi oleh kesiapan kerja.
13. Mengetahui pengaruh keterampilan kewirausahaan terhadap keberhasilan transisi ke dunia industri yang dimediasi oleh kesiapan kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori dalam bidang Administrasi Bisnis, khususnya pada cabang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Secara lebih spesifik, penelitian ini menguatkan

relevansi *Human Capital Theory* (Becker, 1964), yang menekankan bahwa investasi pada keterampilan dan pengetahuan individu akan meningkatkan produktivitas dan kesiapan kerja. Selain itu, penelitian ini juga berkontribusi terhadap pengembangan perspektif dalam *Work Readiness*, dengan menunjukkan bahwa *employability skills* seperti keterampilan dasar, berpikir kritis, manajemen diri, dan kewirausahaan merupakan elemen penting dalam membentuk lulusan SMK yang siap masuk dunia industri.

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Sekolah akan memberikan wawasan dalam mengembangkan kurikulum yang lebih berbasis industri dan menyesuaikan pelatihan *employability skills* dengan kebutuhan dunia kerja.
2. Bagi Siswa SMK akan memberikan pemahaman tentang keterampilan yang harus mereka kembangkan agar lebih siap menghadapi dunia kerja di era digital.
3. Bagi Dunia Industri akan memberikan wawasan tentang kesiapan lulusan SMK serta bagaimana mereka dapat lebih efektif dalam menjalin kemitraan dengan sekolah untuk meningkatkan *employability skills* siswa guna menghadapi tantangan dunia kerja yang terus berkembang.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Modal Manusia (*Human Capital Theory*)

Konsep *Human Capital* pertama kali dikenalkan oleh Theodore W. Schultz (1961), yang menyatakan bahwa pengeluaran untuk pendidikan, pelatihan, dan kesehatan merupakan bentuk investasi yang meningkatkan produktivitas individu. "*Human capital is the productive capacity embedded in individuals through education, training, and health*". Kemudian Gary S. Becker (1964) dalam bukunya *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis* mengembangkan teori ini lebih lanjut dan menyebutkan bahwa pendidikan meningkatkan nilai ekonomi seseorang karena meningkatkan produktivitasnya, "*Expenditures on education, training, and health are investments in human capital*." Dalam teori ini, Becker (1964) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan bentuk investasi yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas individu.

Becker (1964) juga menyatakan bahwa pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang diperoleh melalui proses pendidikan atau pelatihan dianggap sebagai modal (*capital*) yang melekat pada diri seseorang, sehingga dapat meningkatkan daya saing dan nilai ekonominya di pasar kerja. Pendidikan dan pelatihan dianggap sebagai modal karena memberikan hasil ekonomi melalui peningkatan keterampilan kerja. Teori ini menyatakan bahwa individu berinvestasi dalam pendidikan karena manfaat masa depan (*return*) melebihi biaya saat ini. Senada dengan Becker, OECD (2001) mendefinisikan *Human Capital* adalah "*The knowledge, skills, competencies, and other attributes embodied in individuals that facilitate the creation of personal, social and economic well-being*." Definisi ini menekankan bahwa *human capital* tidak hanya mencakup aspek akademik atau teknis semata, tetapi juga meliputi karakter, sikap, dan nilai-nilai pribadi yang berkontribusi terhadap keberhasilan individu maupun

masyarakat secara lebih luas yang melekat pada individu yang memfasilitasi terciptanya kesejahteraan pribadi, sosial, dan ekonomi.

Dalam kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Crook, *et al.* (2011) dalam tulisannya yang berjudul "*Does human capital matter? A meta-analysis of the relationship between human capital and firm performance*", menjelaskan bahwa *Human capital* yaitu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja organisasi. Mereka menyebutnya sebagai *strategic asset* karena memiliki karakteristik seperti sulit ditiru oleh pesaing, memberikan keunggulan kompetitif berkelanjutan, dan meningkatkan efisiensi dan inovasi organisasi. Modal manusia adalah aset organisasi yang berperan penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif dan meningkatkan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, manajemen SDM harus memfokuskan kebijakannya untuk mengembangkan dan memaksimalkan potensi sumber daya manusia dalam organisasi.

Becker (1964) membedakan dua jenis modal manusia, yaitu *general human capital*, yaitu keterampilan dan pengetahuan yang berlaku secara luas dan dapat digunakan di berbagai jenis pekerjaan dan *specific human capital*, yaitu keterampilan yang relevan hanya untuk jenis pekerjaan tertentu atau dalam perusahaan tertentu, dan tidak mudah ditransfer ke tempat lain. Dari berbagai pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa *human capital* merupakan konsep yang menempatkan manusia sebagai aset utama dalam pembangunan ekonomi dan sosial. Pengetahuan, keterampilan, kompetensi, serta atribut pribadi yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman bukan sekadar hasil belajar, melainkan bentuk investasi jangka panjang yang memberikan manfaat nyata, baik bagi individu maupun organisasi.

Modal manusia bersifat strategis karena tidak hanya meningkatkan produktivitas dan pendapatan seseorang, tetapi juga menjadi fondasi bagi keunggulan bersaing suatu organisasi atau bangsa. Oleh karena itu, dalam konteks penelitian ini, *Human Capital Theory* diposisikan sebagai *grand theory* yang mendasari

kerangka berpikir dan analisis terhadap bagaimana keterampilan kerja (*employability skills*), kesiapan kerja, dan keberhasilan transisi lulusan ke dunia industri terbentuk. Teori ini memberikan landasan konseptual yang kuat untuk memahami bahwa investasi terhadap pengembangan keterampilan dan kapasitas individu khususnya pada lulusan SMK adalah kunci untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja dan mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

2.2 Schlossberg's Transition Theory

2.2.1 Pengertian Teori Transisi Schlossberg

Teori transisi yang dikembangkan oleh Nancy K. Schlossberg merupakan kerangka teoritis yang digunakan untuk memahami bagaimana individu menghadapi perubahan besar dalam hidup mereka, termasuk transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja. Menurut Schlossberg (1981) dikutip dalam Goodman *et al.* (2006) transisi didefinisikan sebagai suatu peristiwa atau non-peristiwa yang mengakibatkan perubahan asumsi seseorang tentang dirinya sendiri dan dunianya, sehingga menuntut perubahan perilaku dan hubungan sosial. *An event or non-event that results in a change in assumptions about oneself and the world and thus requires a corresponding change in behavior and relationships.* Teori ini menjelaskan bahwa transisi, baik berupa kejadian nyata maupun tidak, menuntut individu untuk menyesuaikan diri melalui perubahan sikap, perilaku, dan hubungan sosial.

Keberhasilan dalam menghadapi transisi sangat bergantung pada empat faktor utama yang dirumuskan dalam kerangka 4S, yaitu *situation*, *self*, *support*, dan *strategies*. *Situation* merujuk pada konteks spesifik dari perubahan yang dialami, *self* menggambarkan karakteristik pribadi individu seperti kepercayaan diri dan ketahanan, *support* adalah sejauh mana dukungan sosial tersedia, dan *strategies* mencakup pendekatan *coping* yang digunakan dalam menghadapi transisi (Goodman *et al.*, 2006). Studi oleh Muslim *et al.* (2023) menggunakan analisis sistematis dan menemukan bahwa pendidikan kejuruan berperan signifikan dalam pengembangan *career maturity*, pengambilan keputusan profesi,

dan kesiapan memasuki pasar kerja melalui peningkatan motivasi, keterampilan teknis, dan pengenalan karakteristik pekerjaan.

Hal serupa ditemukan dalam tinjauan sistematis oleh Shi & Bangpan (2022), yang menyatakan bahwa partisipasi dalam program TVET di negara-negara berpenghasilan rendah-menengah tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis dan emosional, tetapi juga memperkuat jaringan sosial, aspirasi, dan kesejahteraan. Dengan demikian, layanan vokasi atau SMK mengembangkan modal manusia secara menyeluruh baik dari pengetahuan, keterampilan teknis, dan *soft skills* dengan tujuan keberhasilan transisi ke dunia industri. Berdasarkan uraian diatas, teori transisi yang dikembangkan oleh Schlossberg menjadi landasan penting untuk memahami bagaimana seseorang menghadapi perubahan besar dalam hidupnya, termasuk saat lulusan SMK beralih dari bangku pendidikan ke dunia industri.

Dalam konteks penelitian ini, teori transisi Schlossberg diposisikan sebagai *middle theory* yang menjembatani antara teori utama tentang modal manusia yang bersifat makro yang membahas keterkaitan antara pendidikan dan *outcome* dengan aplikasi mikro di level individu dan proses. Teori transisi Schlossberg berfokus secara spesifik pada bagaimana lulusan SMK menghadapi dan beradaptasi terhadap perubahan besar dalam kehidupannya, termasuk transisi dari sekolah ke dunia kerja/industri. Teori transisi Schlossberg menjelaskan bagaimana individu memanfaatkan modal manusia saat menghadapi tantangan nyata dalam proses transisi yang mengkolaborasi proses adaptasi, kesiapan dan penyesuaian sebagai jalan dari modal manusia menuju keberhasilan kerja. Keberhasilan transisi ke dunia industri dalam penelitian ini diposisikan sebagai *outcome* yang dipengaruhi oleh interaksi tiga dimensi utama dalam model 4S, yaitu:

1. Aspek *situation* yang merepresentasikan konteks eksternal seperti lingkungan pendidikan, kebijakan *link and match*, serta kondisi pasar kerja yang dinamis;
2. Aspek *self* yang mencerminkan sumber daya personal berupa *employability skills* yang dimiliki individu;

3. Aspek *strategies* yang diwujudkan dalam kesiapan kerja sebagai mekanisme adaptasi untuk menavigasi perubahan dan tantangan transisi menuju dunia kerja.

Meskipun dimensi *support* tidak dimodelkan secara kuantitatif, keberadaannya tetap dianggap penting karena mencakup dukungan dari sekolah, keluarga, serta kebijakan pemerintah yang secara tidak langsung memperkuat kesiapan dan peluang keberhasilan transisi lulusan. Dengan demikian, penelitian ini menempatkan keberhasilan transisi sebagai hasil dari sinergi antara faktor personal, strategis, dan kontekstual dalam kerangka 4S.

2.2.2 Ukuran Keberhasilan Transisi

Tuononen & Hyytinen (2022) menyebut transisi dari universitas ke dunia kerja sebagai fase yang menantang bagi lulusan, dan keberhasilannya dapat diukur dari *early career success* (kesuksesan karier tahap awal). Mereka menemukan adanya kelompok lulusan dengan transisi “*smooth*” (mulus) yang ditandai adaptasi cepat dan kemajuan karier, berbanding dengan yang “*rocky road*” (berliku) yang menghadapi lebih banyak hambatan di awal karier. Studi longitudinal oleh Seppälä *et al.* (2015) menunjukkan bahwa lulusan yang aktif merencanakan karier dan memiliki kompetensi kuat cenderung mengalami transisi yang lebih mulus serta meraih kepuasan karier yang lebih tinggi di awal masa kerja, dibandingkan dengan mereka yang kurang siap.

Bimrose, *et al.* (2005) yang mengungkapkan ukuran transisi kerja yang berhasil mencakup

1. Waktu tunggu kerja yang singkat, dimana waktu tunggu yang singkat menunjukkan kemampuan individu untuk segera menemukan peluang kerja baru, yang dapat dipengaruhi oleh jaringan sosial dan keterampilan pencarian kerja yang baik.
2. Relevansi pekerjaan dengan latar belakang pendidikan, dimana pekerjaan yang relevan dengan latar belakang pendidikan individu meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Ketika individu dapat menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama pendidikan mereka, mereka cenderung

lebih berhasil dalam peran baru dan merasa lebih terlibat dalam pekerjaan mereka.

3. Kemampuan beradaptasi di lingkungan kerja baru, dimana kemampuan beradaptasi merupakan ukuran kunci dalam transisi kerja yang sukses. Individu yang dapat menyesuaikan diri dengan cepat terhadap budaya dan dinamika baru di tempat kerja memiliki peluang lebih besar untuk berhasil.

Hal senada diungkapkan oleh *International Labour Organization* (ILO, 2020), salah satu ukuran penting adalah waktu tunggu memperoleh pekerjaan, yaitu durasi antara kelulusan dengan saat individu mendapatkan pekerjaan pertamanya; semakin singkat waktu tunggu, maka semakin dianggap berhasil transisi ke dunia kerja. Selain itu, keberhasilan juga diukur melalui kesesuaian pekerjaan dengan bidang pendidikan atau minat, yang menunjukkan sejauh mana kompetensi lulusan dimanfaatkan secara relevan di tempat kerja. Stabilitas kerja dan retensi menjadi ukuran berikutnya, mencerminkan kemampuan individu untuk mempertahankan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu, misalnya minimal 12 bulan, sebagai tanda keberhasilan adaptasi di dunia kerja.

Terakhir, kepuasan kerja dan prospek karier turut menjadi ukuran penting, yaitu bagaimana lulusan menilai kenyamanan, kesesuaian, serta peluang pengembangan diri dalam pekerjaannya. Keempat aspek ini saling melengkapi untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai seberapa sukses seorang lulusan melakukan transisi dari sekolah ke dunia industri secara berkelanjutan. Di banyak negara, survei *tracer study* alumni mengukur waktu tunggu lulusan; bila sebagian besar lulusan memperoleh pekerjaan dalam, katakanlah, <6 bulan setelah wisuda, itu menandakan keluaran pendidikan tersebut berhasil terserap dengan baik. Waktu tunggu yang singkat menunjukkan tingginya *employability* karena lulusan mampu segera memanfaatkan peluang kerja. Sebaliknya, waktu tunggu lama bisa mengindikasikan kesenjangan keterampilan atau ketatnya persaingan (ILO, 2020).

2.3 *Work Readiness Theory* (Kesiapan Kerja)

2.3.1 Pengertian Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja (*work readiness*) merupakan konsep multidimensional yang mengacu pada sejauh mana individu telah mengembangkan kompetensi dan atribut yang diperlukan untuk memasuki dunia kerja secara efektif. Caballero, *et al.* (2011) mendefinisikan kesiapan kerja adalah sebuah konstruk multidimensional yang mencakup kepemilikan keterampilan inti, atribut pribadi, dan pengetahuan yang dianggap penting untuk berpartisipasi secara sukses dalam dunia kerja. "*A multidimensional construct encompassing individual's possession of core skills, attributes, and knowledge that are considered essential for successful workforce participation.*" Definisi ini menekankan bahwa kesiapan kerja tidak hanya melibatkan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup kemampuan interpersonal, etos kerja, serta pemahaman terhadap budaya kerja.

Walker *et al.* (2013) menyatakan bahwa kesiapan kerja mencerminkan kesiapan individu dalam menghadapi ekspektasi dan tantangan lingkungan kerja nyata, termasuk adaptasi terhadap struktur organisasi, hubungan dengan rekan kerja, dan tuntutan profesional. "*Work readiness includes behavioural and attitudinal dimensions that reflect one's capability to function effectively in organizational settings.*" Beberapa pengertian yang dikemukakan oleh para ahli mengenai kesiapan kerja adalah sebagai berikut, menurut Slameto (2003), kesiapan adalah keseluruhan kondisi individu yang memungkinkan seseorang memberikan respons tertentu terhadap suatu situasi. Sementara itu, Anoraga (2001) menyatakan bahwa kerja merupakan kebutuhan manusia yang terus berkembang dan berubah, bahkan sering tidak disadari oleh pelakunya.

Silvia Yolanda *et al.* (2023) menjelaskan kesiapan kerja sebagai kondisi individu yang mencakup kesiapan mental, fisik, keterampilan, dan kemauan untuk bekerja sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dihadapi. Di sisi lain Yorke (2006) menyatakan bahwa kesiapan kerja berkaitan erat dengan *employability*, dan dipengaruhi oleh akumulasi pengalaman belajar, keterampilan generik, dan kesadaran diri profesional, "*Being work-ready is not just about having*

qualifications, but about possessing the personal and practical capabilities that enable effective entry to employment." Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja adalah keseluruhan kondisi seseorang meliputi kematangan fisik, mental dan pengalaman yang menunjukkan adanya keserasian serta dilengkapi dengan keterampilan dan perilaku yang dimilikinya sehingga individu mempunyai kemampuan untuk melaksanakan suatu kegiatan tertentu dalam hubungannya dengan pekerjaan. Kesiapan kerja dalam penelitian ini bertindak sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara modal manusia ataupun *employability skills* dan keberhasilan masuk dunia kerja.

Berdasarkan uraian dari berbagai ahli, dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja merupakan konsep yang bersifat multidimensional, mencakup kombinasi antara keterampilan teknis dan non-teknis, atribut personal, kesiapan mental, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang nyata. Kesiapan kerja tidak hanya tentang memiliki kualifikasi formal, tetapi juga tentang bagaimana individu mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan secara efektif, baik dari sisi kompetensi, sikap, maupun perilaku kerja. Kesiapan ini dipengaruhi oleh akumulasi pengalaman belajar, pembentukan karakter, serta keterampilan generik yang diperoleh selama proses pendidikan.

Melalui konsep 4S (*Situation, Self, Support, dan Strategies*) dalam *Schlossberg's Transition Theory*, dimensi *strategies* dalam kerangka teori ini merefleksikan kemampuan individu dalam mengembangkan cara, pendekatan, dan mekanisme adaptasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan baru. Dalam penelitian ini, kesiapan kerja (Z) diposisikan sebagai representasi dari dimensi *strategies*, karena kesiapan mencerminkan sejauh mana individu memiliki bekal kompetensi, motivasi, serta kapasitas aktualisasi diri untuk bertindak menghadapi tantangan di dunia kerja. Kesiapan kerja berperan sebagai penghubung yang menjembatani pengalaman belajar selama pendidikan di sekolah (*situation*) dan karakteristik internal individu (*self*), dengan hasil akhirnya berupa kemampuan untuk bertransisi secara efektif ke dunia industri. Oleh karena itu, dalam konteks

pendidikan vokasi SMK, *work readiness* menjadi elemen kunci yang menandai tingkat kematangan lulusan dalam menghadapi realitas dunia kerja, serta berfungsi sebagai jembatan yang memperkuat hubungan antara keterampilan kerja (*employability skills*) dan keberhasilan transisi ke dunia industri.

2.3.2 Aspek Kesiapan Kerja

Donald E. Super dalam buku yang dirujuk oleh Winkel dan Hastuti (2004) menyatakan bahwa perkembangan karier seseorang dapat dibagi menjadi 5 (lima):

1. Fase pengembangan (*growth*), yaitu sejak lahir sampai kurang lebih 15 tahun, ketika anak-anak mengembangkan berbagai potensi, pandangan khas, sikap dan minat, serta kebutuhan-kebutuhan yang dipadukan dalam struktur gambaran diri.
2. Fase eksplorasi (*eksploration*), yaitu sejak seseorang berusia 15 sampai 24 tahun, ketika seseorang mulai memikirkan berbagai alternatif jabatan dan bidang pekerjaan, namun belum mengambil keputusan yang mengikat dan bulat hanya dalam tahap perencanaan. Siswa sekolah menengah atas masuk dalam fase ini karena berada dalam rentang usia 15-18 tahun,
3. Fase pementapan (*establishment*), yaitu sejak seseorang berusia 25 sampai 45 tahun, dengan ciri-ciri usaha tekun untuk memantapkan pengalaman,
4. Fase pembinaan (*maintenance*), yaitu sejak berusia 45 sampai 64 tahun, ketika seseorang sudah dewasa menyesuaikan diri dalam penghayatan jabatan,
5. Fase kemunduran (*decline*), yaitu ketika seseorang memasuki masa pensiun dan harus menemukan pola hidup baru setelah melepaskan jabatannya.

Tahapan kesiapan seseorang untuk bekerja tidak terbentuk secara instan, melainkan berkembang seiring proses pertumbuhan dan perkembangan sejak masa kanak-kanak. Hurlock (1980) menyatakan bahwa kesiapan adalah kondisi keseluruhan individu yang meliputi kematangan fisik, mental, dan emosional untuk memberikan respons terhadap tuntutan lingkungan. Salah satu aspek kesiapan adalah kematangan, yaitu proses biologis dan psikologis yang menghasilkan perubahan perilaku individu sebagai akibat dari pertumbuhan dan perkembangan. Dalam kerangka ini, pertumbuhan menjadi dasar bagi

perkembangan fungsi tubuh dan jiwa yang memengaruhi kemampuan adaptasi seseorang.

Lebih lanjut, Hurlock menjelaskan bahwa perkembangan kecerdasan juga menjadi ukuran kesiapan, yang ditunjukkan melalui tahapan berpikir anak. Tahapan tersebut meliputi: sensori-motor (usia 0–2 tahun), di mana anak mulai mengenal dunia melalui pancaindra dan tindakan motorik; pra-operasional (2–7 tahun), saat anak mulai memahami simbol dan bahasa namun masih berpikir egosentris; operasional konkret (7–11 tahun), ketika anak mulai mampu berpikir logis tentang hal-hal nyata; dan operasional formal (11 tahun ke atas), ketika individu mampu berpikir abstrak dan memecahkan masalah secara sistematis. Tahapan-tahapan ini mencerminkan kesiapan kognitif seseorang dalam menghadapi tugas-tugas perkembangan, termasuk transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja.

Kesiapan kerja secara psikologis dapat dijelaskan berdasarkan prinsip kesiapan perkembangan menurut Hurlock (1980). Pertama, semua aspek perkembangan saling berinteraksi, artinya perkembangan fisik, emosional, sosial, dan kognitif tidak berjalan terpisah, melainkan saling memengaruhi dalam membentuk kesiapan seseorang untuk menghadapi dunia kerja. Kedua, kematangan jasmani dan rohani diperlukan agar individu dapat memperoleh manfaat maksimal dari pengalaman yang didapat. Tanpa kematangan tersebut, pengalaman kerja atau pelatihan mungkin tidak efektif. Ketiga, pengalaman sebelumnya memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan, karena melalui pengalaman seseorang belajar beradaptasi, membentuk pola pikir kerja, dan mengenali tantangan. Terakhir, kesiapan dasar untuk suatu aktivitas, termasuk bekerja, terbentuk dalam periode-periode kritis selama perkembangan, terutama masa remaja akhir, di mana keputusan karir dan identitas kerja mulai terbentuk. Dengan demikian, kesiapan kerja bukan hanya bergantung pada usia, tetapi pada kualitas perkembangan dan pengalaman selama masa pertumbuhan.

2.3.3 Ukuran Kesiapan Kerja

Berbagai pendapat merumuskan ukuran dan bagian dari kesiapan kerja, seperti Atlay & Harris (2000) mengindikasikan bahwa bagi industri, ukuran kesiapan kerja terlihat dari kinerja kerja, kesuksesan dalam tugas, dan kemajuan karier seseorang di awal masa kerjanya. Setiap individu mempunyai kesiapan kerja yang berbeda-beda, keberhasilan dalam memiliki kesiapan kerja dapat diamati dari ukuran yang mengukur kesiapan kerja. Menurut (Brady & Loonam, 2010) menyebutkan terdapat enam ukuran kesiapan kerja diantaranya adalah:

1. Tanggungjawab (*Responsibility*), tanggung jawab merupakan bentuk kesadaran individu dalam berperilaku untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas selama berada di tempat kerja meskipun tanpa adanya pengawasan dari orang lain. Individu yang siap untuk bekerja, memiliki perasaan atau keinginan untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Tanggung jawab merupakan komponen penting yang harus dimiliki oleh individu dalam bekerja. Tanggung jawab melibatkan integritas pribadi, kejujuran, dan kepercayaan. Pekerja yang bertanggung jawab datang tepat waktu dan bekerja sampai waktu selesai. Misalnya bertanggung jawab terhadap peralatan dan perlengkapan, memenuhi standar kerja yang berkualitas, dan menjaga kerahasiaan kebijakan organisasi.
2. Fleksibilitas (*Fleksibility*), fleksibilitas merupakan kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dengan perubahan dan tuntutan di tempat kerja. Individu yang mampu memiliki fleksibilitas dapat menerima perubahan yang terjadi, baik itu perubahan yang dapat diprediksikan ataupun perubahan yang tidak dapat diprediksikan. Selain itu, individu dapat lebih aktif dan siap untuk menyesuaikan diri dengan perubahan pada jadwal kerja, jam kerja dan tugas-tugas dari tempat kerja.
3. Keterampilan (*Skills*), Individu yang siap bekerja mengetahui mengenai kemampuan dan keahlian yang dimiliki untuk dibawa ke dalam situasi kerja baru. Mereka mampu mengidentifikasi keterampilan yang dimiliki sebagai kekuatan untuk mengerjakan tugas di tempat kerja. Selain itu, mereka juga harus bersedia untuk mendapatkan keterampilan baru sesuai tuntutan

pekerjaan dan berpartisipasi dalam pelatihan karyawan serta program pendidikan berkesinambungan.

4. Komunikasi (*Communication*), Individu yang siap kerja memiliki kemampuan komunikasi yang dapat digunakan untuk berhubungan secara interpersonal di tempat kerja. Apabila individu mampu berkomunikasi dengan baik akan lebih mudah berinteraksi dan beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru. Selain itu, individu mampu untuk mengikuti perintah atau petunjuk, memahami bagaimana cara meminta bantuan, dapat menerima kritik dan masukan serta individu juga saling menghormati dan berhubungan baik dengan atasan maupun rekan kerja.
5. Pandangan diri (*Self View*), pandangan diri berkaitan dengan proses intrapersonal individu, mengenai keyakinan tentang dirinya dan, pekerjaan. Pandangan diri (*self view*) merupakan salah satu aspek yang penting dalam komponen kesiapan kerja, karena teori diri memiliki peranan yang penting dalam pemahaman terhadap individu dan bagaimana setiap orang memandang dirinya dalam hidup dan situasi kerja. Individu yang siap bekerja maka, mereka menyadari dengan kemampuan yang dimilikinya, penerimaan, keyakinan, dan rasa kepercayaan diri yang ada dalam diri mereka.
6. Kesehatan dan Keselamatan (*Health & Safety*), Individu yang siap kerja dapat menjaga kebersihan dan mampu merawat diri serta sehat secara fisik dan mental, melalui jiwa yang sehat maka dapat menggunakan atau mengoperasikan peralatan mesin yang terdapat di tempat kerja secara tepat sesuai dengan prosedur yang ada. Selain itu, individu dapat bersedia mengikuti kebijakan atau peraturan yang terdapat di tempat kerja untuk menjaga kesehatan dan keselamatan dengan memakai perlengkapan atau pakaian yang telah disediakan.

Sementara Caballero *et al.* (2011) dalam Work Readiness Scale (WRS) mengembangkan skala dalam mengukur kesiapan kerja secara menyeluruh, baik dari aspek kognitif, afektif, maupun sosial. Berdasarkan WRS dan hasil adaptasi ke dalam konteks pendidikan vokasi di Indonesia, ukuran kesiapan kerja dapat diklasifikasikan menjadi empat dimensi utama:

1. *Personal Characteristics*, dimensi ini merujuk pada atribut individu yang mencerminkan kematangan pribadi dan kesiapan internal seseorang untuk bekerja. Hal yang termasuk di dalamnya seperti kepercayaan diri (*self-confidence*), motivasi kerja (*work motivation*), tanggung jawab pribadi (*personal responsibility*), serta manajemen emosi dan stres (*emotional regulation*). *"Graduates who are motivated, confident, and resilient are perceived to be more ready to enter the workforce."*
2. *Work Competence*, dimensi ini menilai kemampuan teknis dan kedisiplinan kerja, yang merupakan aspek utama di dunia industri. Hal yang termasuk di dalamnya seperti ketepatan waktu dan kehadiran (*punctuality*), kemampuan menyelesaikan tugas sesuai standar kerja, produktivitas kerja serta etos kerja dan profesionalisme. *"Work readiness includes not only possessing technical skills, but also demonstrating reliability and meeting workplace expectations."*
3. *Organisational Acumen*, menunjukkan sejauh mana individu memahami struktur dan norma yang berlaku dalam suatu organisasi. Hal yang termasuk di dalamnya seperti pemahaman tentang budaya kerja, kepatuhan terhadap prosedur dan standar kerja, serta kemampuan beradaptasi dengan aturan kerja. *"Understanding organizational norms and expectations is critical for new employees to function effectively."*. Dalam studi oleh Silvia Yolanda *et al.* (2023), ukuran ini penting karena banyak lulusan SMK gagal mempertahankan pekerjaan akibat ketidaktahuan terhadap budaya kerja perusahaan.
4. *Social Intelligence*, merujuk pada kemampuan interpersonal dan kerja sama yang diperlukan dalam lingkungan kerja kolaboratif. Hal yang termasuk di dalamnya seperti komunikasi efektif dengan rekan kerja dan atasan, kerja tim (*teamwork*), kemampuan menyampaikan pendapat dan menerima umpan balik. *"Employers consistently value communication and interpersonal skills as core components of work readiness."*

2.4 *Employability Skills*

2.4.1 *Pengertian Employability Skills*

Robinson (2000) dalam Gede *et al.* (2023) mendefinisikan *employability skills* sebagai keterampilan dasar yang diperlukan untuk mendapatkan pekerjaan, mempertahankan pekerjaan, dan berhasil dalam menjalankan tugas di tempat kerja. Ini mencakup kemampuan komunikasi, kerja tim, pemecahan masalah, dan kedisiplinan sebagai fondasi performa kerja yang baik. Lebih lanjut, Yorke (2006) menyatakan bahwa *employability* adalah seperangkat pencapaian, pemahaman, dan atribut pribadi yang membuat seseorang lebih mungkin memperoleh pekerjaan dan berhasil dalam profesi pilihannya. Perspektif ini menekankan bahwa *employability* tidak hanya sebatas keterampilan teknis, tetapi juga meliputi karakter dan kemampuan kognitif yang berkelanjutan.

Sejalan dengan itu, OECD (2012) menggarisbawahi bahwa keterampilan adalah bentuk investasi modal manusia yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas dan peluang kerja seseorang. Dalam ekonomi abad ke-21, kemampuan kerja telah menjadi mata uang global yang menentukan daya saing individu dan keberhasilan transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja. Definisi lain *employability skills* adalah kumpulan dari beberapa keterampilan non teknis yang bisa digunakan untuk meringankan seseorang agar bisa beradaptasi dengan adanya suatu perubahan yang terjadi dan bisa digunakan untuk mengatasi kebutuhan dari dunia kerja berdasarkan dinamika dan perubahan yang terjadi pada pasar tenaga kerja (Darmawang, 2019).

Semakin besarnya tantangan dalam persaingan di pasar dunia kerja dan kemajuan teknologi yang begitu pesat mengharuskan adanya desain ulang tempat kerja menjadi lingkungan kerja yang inovatif dan menjadi tempat kerja yang mempunyai kinerja tinggi (Overtoom, 2000). Hillage dan Pollard (1998) mendefinisikan *employability* sebagai kapasitas individu untuk bergerak secara mandiri di pasar tenaga kerja demi mewujudkan potensi melalui pekerjaan yang berkelanjutan. Menurut model ini, kemampuan *employability* seseorang ditentukan oleh:

1. Aset individu (pengetahuan, keterampilan, dan sikap)
2. Kemampuan untuk memanfaatkan aset-aset tersebut (misalnya kemampuan manajemen karier dan pencarian kerja)
3. Kemampuan untuk mempresentasikan diri kepada pemberi kerja (misalnya CV, teknik wawancara)
4. Konteks personal dan lingkungan pasar kerja.

Persaingan dalam dunia kerja yang semakin ketat membuat lapangan kerja membutuhkan karyawan atau tenaga kerja yang tidak hanya menguasai *hard skill* tetapi juga harus menguasai *soft skill* dengan baik pula (Nurahaju & Widanti, 2021). Keterampilan ini juga dibutuhkan oleh dunia kerja pada abad ke-21 yang dibutuhkan pekerja untuk mengembangkan diri baik dalam pekerjaan maupun pendidikan (Suarda *et al.*, 2017). Dari berbagai hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa *employability skills* merupakan kumpulan keterampilan yang tidak hanya mencakup aspek teknis (keterampilan dasar), tetapi juga keterampilan non-teknis seperti berpikir kritis, manajemen diri, dan sikap kewirausahaan yang sangat dibutuhkan dalam dunia kerja modern.

Dalam kerangka 4S (*Situation, Self, Support, dan Strategies*) pada *Schlossberg's Transition Theory*, dimensi *situation* dipahami sebagai konteks eksternal yang membentuk pengalaman transisi, mencakup lingkungan pendidikan di SMK, kurikulum berbasis kompetensi, kebijakan *link and match*, serta tuntutan pasar kerja era Industri 4.0. Dimensi ini menjadi latar yang memengaruhi bagaimana lulusan menyiapkan diri untuk memasuki dunia kerja. Sementara itu, dimensi *self* merepresentasikan sumber daya personal yang melekat pada individu, meliputi kemampuan, sikap, dan potensi adaptif yang menentukan kesiapan menghadapi perubahan (Schlossberg, 1981). Dalam penelitian ini, keempat domain *employability skills* yaitu keterampilan dasar (X1), berpikir kritis (X2), manajemen diri (X3), dan kewirausahaan (X4) dikategorikan sebagai bagian dari *self*, karena semuanya mencerminkan kapasitas internal yang menjadi modal bagi individu dalam proses transisi.

Lulusan dengan keterampilan yang baik akan lebih mampu beradaptasi, membuat keputusan rasional, dan menavigasi ketidakpastian dunia industri. Dengan demikian, *situation* berperan sebagai konteks eksternal yang membentuk pengalaman belajar dan kebijakan pendidikan, sedangkan *self* menggambarkan kapasitas internal individu yang lahir dari proses tersebut. Keduanya dihubungkan oleh *strategies*, yaitu kesiapan kerja (Z) sebagai mekanisme adaptasi yang menjembatani keterampilan (*self*) dengan keberhasilan transisi (*outcome*).

2.4.2 Model Employability Skills

Employability Skills Framework dari *Australian Chamber of Commerce and Industry* (2002), *Framework* ini dikembangkan untuk mengidentifikasi keterampilan utama yang diperlukan oleh tenaga kerja dan meliputi delapan dimensi utama *employability skills*, seperti:

1. *Communication Skills* (Keterampilan Komunikasi)
2. *Teamwork Skills* (Kerja Sama Tim)
3. *Problem-Solving Skills* (Pemecahan Masalah)
4. *Initiative and Enterprise Skills* (Inisiatif dan Kewirausahaan)
5. *Planning and Organizing Skills* (Perencanaan dan Pengelolaan Diri)
6. *Self-Management Skills* (Manajemen Diri)
7. *Learning Skills* (Kemampuan Belajar)
8. *Technology Skills* (Keterampilan Teknologi)

Framework ini memberikan landasan bagi banyak penelitian terkait kompetensi tenaga kerja dan bagaimana keterampilan tersebut menentukan *employability* seseorang.

CareerEDGE Model dari Dacre Pool & Sewell (2007), model ini mengidentifikasi lima elemen utama yang berkontribusi terhadap *employability*, seperti:

1. *Career Development Learning* (pemahaman tentang pengembangan karier)
2. *Experience (Life and Work)* (pengalaman kerja dan kehidupan)
3. *Degree Subject Knowledge, Understanding & Skills* (pemahaman dan keterampilan akademik di bidang studi)

4. *Generic Skills* (komunikasi, *problem-solving*, *teamwork*, dll.)
5. *Emotional Intelligence* (kemampuan untuk mengelola emosi dan hubungan sosial)

Model ini menegaskan bahwa *employability skills* tidak hanya berasal dari keterampilan akademik tetapi juga keterampilan interpersonal dan kemampuan mengelola diri dalam dunia kerja.

2.4.3 Faktor-Faktor *Employability Skills*

Literatur menunjukkan bahwa *employability skills* dan kesiapan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor multidimensi. Tinjauan Suroto *et al.* (2024) mengklasifikasi faktor penentu kesiapan kerja lulusan vokasi ke dalam tiga dimensi utama, yaitu faktor individu, faktor pendidikan/pembelajaran, dan faktor kontekstual. Faktor individu mencakup karakteristik personal yang dibawa oleh tiap lulusan. Hal-hal seperti motivasi berprestasi, minat dan bakat, kepercayaan diri atau *self-efficacy*, disiplin diri (*self-regulation*), serta keterampilan sosial berperan penting dalam kesiapan seseorang menghadapi dunia kerja. Seseorang dengan motivasi tinggi cenderung proaktif mencari peluang kerja dan tidak mudah menyerah dalam proses transisi. *Self-efficacy* yang kuat membuat lulusan yakin mampu menjalankan tugas-tugas pekerjaan, sehingga mengurangi kecemasan saat mulai bekerja.

Penelitian Suroto *et al.* (2024) menegaskan bahwa faktor individu seperti *interpersonal skills*, kepercayaan diri, dan *soft skills* adalah kunci untuk membekali siswa beradaptasi sukses di lingkungan profesional. Selain itu, sikap kerja seperti etika, kejujuran, kemandirian, dan komitmen juga termasuk faktor individu yang memengaruhi *employability*. Dari sisi teori, aspek-aspek ini bisa dikaitkan dengan konsep *emotional intelligence* dan *personal qualities* yang menentukan seberapa siap mental lulusan untuk memasuki fase kerja. Oleh karena itu, perbedaan pada karakter individu (misalnya satu lulusan memiliki jiwa kepemimpinan dan percaya diri tinggi, sementara lulusan lain kurang) dapat menjelaskan perbedaan tingkat kesiapan kerja meskipun keduanya lulusan program studi yang sama.

2.4.4 Cakupan *Employability Skills*

Menurut Turner (2002), *employability skills* merujuk pada sekumpulan keterampilan yang tidak spesifik terhadap satu bidang pekerjaan saja, tetapi sangat penting bagi keberhasilan seseorang dalam dunia kerja secara umum. Dalam kajiannya, Turner menjelaskan bahwa istilah *employability skills* digunakan secara bergantian dengan berbagai istilah lain seperti:

1. *Core Skills*, keterampilan inti yang mendasari semua pekerjaan, seperti kemampuan berkomunikasi dan berhitung.
2. *Key Skills*, keterampilan kunci yang menunjang kinerja lintas sektor pekerjaan, misalnya kemampuan problem-solving dan bekerja dalam tim.
3. *Transferable Skills*, keterampilan yang dapat dipindahkan dari satu konteks kerja ke konteks lainnya, seperti kepemimpinan dan manajemen waktu.
4. *General Skills*, keterampilan umum yang tidak spesifik pada satu profesi, tetapi relevan di hampir semua pekerjaan.
5. *Non-technical Skills*, keterampilan non-teknis yang mencakup aspek perilaku, komunikasi, dan kepribadian.
6. *Soft Skills*, kemampuan interpersonal dan intrapersonal seperti empati, kerja sama, dan etika kerja.
7. *Essential Skills*, keterampilan dasar yang dianggap penting secara fundamental untuk dunia kerja, seperti literasi dan numerasi.

2.4.5 Keterampilan Dasar

Keterampilan dasar (*basic skills*) adalah kemampuan fundamental yang wajib dimiliki setiap individu sebagai landasan untuk melaksanakan pekerjaan. Robbins dalam Kapoh (2016) mengelompokkan keterampilan dasar sebagai *basic literacy skills*, yaitu kecakapan seperti membaca, menulis, mendengar, dan menghitung. Keterampilan ini sering disebut literasi dan numerasi dasar yang menjadi prasyarat minimal bagi tenaga kerja di berbagai bidang. Keterampilan dasar mencakup pemahaman bahasa, kemampuan komunikasi tertulis dan lisan, serta kemampuan aritmetika sederhana yang diperlukan untuk tugas sehari-hari dalam dunia kerja. Dalam kerangka Sekretaris Tenaga Kerja AS (SCANS) (1991) dan

berbagai studi, keterampilan dasar meliputi kemampuan membaca efektif, menulis, berhitung, mendengarkan, dan berbicara secara jelas.

Keterampilan dasar sering disebut sebagai *hard skills* akademik yang diperlukan di hampir semua jenis pekerjaan. Hillage dan Pollard (1998) menyatakan bahwa keterampilan dasar seperti literasi dan numerasi merupakan prasyarat utama untuk meningkatkan *employability* seseorang. Mereka menekankan bahwa kemampuan ini memungkinkan individu memahami instruksi kerja, mengolah informasi, serta berkontribusi secara efektif di lingkungan kerja. Selain itu, menurut UNESCO (2012), keterampilan dasar juga harus mencakup *computer literacy* atau kemampuan menggunakan teknologi dasar, terutama di era digital saat ini. Tanpa penguasaan keterampilan tersebut, lulusan akan kesulitan beradaptasi dengan tuntutan dunia kerja modern. Artinya, ijazah formal saja tidak lagi memadai tanpa dibarengi dengan kemampuan membaca, menulis, berhitung, dan menggunakan teknologi.

Dengan keterampilan literasi dan numerasi yang tinggi, pekerja dapat lebih mudah menyerap informasi, mengikuti instruksi kerja, dan menyelesaikan tugas dengan akurasi. Penelitian menunjukkan bahwa selain keterampilan teknis, kemampuan akademik dasar yang kuat merupakan faktor penting untuk keberhasilan dalam bekerja. Menurut Robinson (2000), pekerja dengan kemampuan membaca, menulis, dan berhitung yang baik cenderung mampu beradaptasi lebih cepat terhadap tuntutan pekerjaan dan pelatihan lebih lanjut. Sebaliknya, kekurangan dalam keterampilan dasar dapat menjadi hambatan bagi kinerja dan produktivitas karyawan. Robinson juga menegaskan bahwa pekerja yang memiliki dasar akademik yang kuat dan kemampuan berpikir tingkat tinggi cenderung lebih berhasil dalam pekerjaan, sedangkan individu yang lemah dalam aspek dasar akan mengalami kesulitan untuk bekerja secara efektif.

Hal ini diperkuat oleh laporan *National Research Council* (2012) yang menyebutkan bahwa keterampilan dasar seperti literasi, numerasi, dan *problem-solving* adalah bagian dari kompetensi esensial abad ke-21 yang menjadi pondasi

keberhasilan individu dalam dunia kerja. Dengan demikian, keterampilan dasar berfungsi sebagai pondasi untuk belajar keterampilan lainnya, meningkatkan *employability*, dan memudahkan transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja. Keterampilan-keterampilan tersebut merupakan kompetensi fondasional yang harus dimiliki sebelum individu dapat mengembangkan keterampilan tingkat lanjut. Penguasaan keterampilan dasar yang baik memberikan manfaat signifikan, tidak hanya bagi individu dalam hal kesiapan kerja, tetapi juga bagi organisasi dari sisi efisiensi dan produktivitas (Mourshed, *et al.*, 2012).

Berdasarkan Laporan SCANS (*Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills*) (1991) membagi keterampilan dasar (*basic skills*) menjadi beberapa ukuran yaitu:

1. Kemampuan Membaca (*Reading*) yaitu mampu memahami, menafsirkan, dan menggunakan informasi dari dokumen tertulis seperti instruksi, laporan, atau data kerja.
2. Kemampuan Menulis (*Writing*) yaitu mampu menyampaikan informasi dan gagasan secara tertulis dengan jelas, runtut, dan sesuai konteks pekerjaan.
3. Kemampuan Berhitung (*Arithmetic/Math*) yaitu mampu melakukan perhitungan numerik dasar, statistik sederhana, dan interpretasi data numerik yang relevan dalam tugas kerja.
4. Kemampuan Mendengarkan (*Listening*) yaitu mampu menyimak secara aktif, memahami instruksi lisan, serta merespons dengan tepat dalam komunikasi kerja.
5. Kemampuan Komunikasi Lisan (*Speaking*) yaitu mampu menyampaikan ide atau informasi secara verbal dengan jelas, logis, dan efektif di lingkungan kerja.
6. Kemampuan Komputerisasi (*Technology Use*) yaitu mampu menggunakan komputer dan teknologi dasar (seperti pengolah kata, spreadsheet, atau sistem informasi kerja) untuk menunjang produktivitas.

2.4.6 Keterampilan Berpikir Kritis

Menurut Paul dan Elder (2006), berpikir kritis adalah proses intelektual yang aktif dan terampil untuk memahami, menganalisis, mengevaluasi, dan kemudian merefleksikan informasi yang dikumpulkan atau dihasilkan melalui pengamatan, pengalaman, atau komunikasi. Tujuannya adalah untuk mengambil keputusan yang tepat dan bertanggung jawab. *Australian Chamber of Commerce* (2002) menyebut *problem-solving* sebagai keterampilan inti dalam dunia kerja modern, yang diperlukan dalam berbagai konteks industri dan bisnis. *World Economic Forum* (2020) menempatkan keterampilan berpikir kritis dalam daftar keterampilan yang paling dibutuhkan di era digital dan revolusi industri 4.0. Halpern (1998) menekankan bahwa berpikir kritis tidak hanya membantu dalam pengambilan keputusan strategis tetapi juga meningkatkan inovasi dalam organisasi.

Brookfield (2012) menyebutkan bahwa keterampilan berpikir kritis membantu individu untuk lebih reflektif dalam mengambil keputusan, meningkatkan kreativitas, dan menghindari bias kognitif. Pemberi kerja masa kini sangat menghargai lulusan yang mampu mengidentifikasi masalah secara mandiri, menganalisis informasi, berpikir kreatif, dan menawarkan solusi efektif. Menurut survei *American Management Association* (2010), atribut seperti critical thinking, problem-solving, serta kreativitas dan inovasi semakin penting di tengah dinamika ekonomi global. Keterampilan ini memungkinkan individu menangani situasi kompleks di tempat kerja, seperti menyelesaikan kendala operasional, menganalisis data untuk pengambilan keputusan bisnis, atau berpikir *out-of-the-box* dalam proses inovasi.

Hal ini sejalan dengan *Employability Skills Framework* yang dikembangkan oleh pemerintah Australia, di mana *problem-solving skills* dimasukkan sebagai salah satu dari delapan kelompok keterampilan esensial yang harus dimiliki oleh lulusan untuk dapat sukses di dunia kerja (ACCI & BCA, 2002). Dengan kata lain, kemampuan berpikir kritis dan memecahkan masalah merupakan ciri utama dari lulusan yang siap kerja. Menurut Harvey *et al.* (2002), keterampilan berpikir kritis

tidak hanya membantu lulusan dalam menyelesaikan tugas kerja, tetapi juga berkontribusi pada kemampuan untuk belajar secara berkelanjutan. Lulusan yang mampu menganalisis kekurangan dirinya secara reflektif cenderung memiliki komitmen untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan secara terus-menerus, yang merupakan salah satu ciri utama dari *employable graduates*.

Berdasarkan hal ini, keterampilan berpikir kritis adalah modal inti agar lulusan tidak hanya bisa mengerjakan tugas rutin, tetapi juga menghadapi tantangan baru dan meningkatkan kinerja di dunia kerja. Tanpa berpikir kritis, pekerja cenderung menjalankan tugas secara rutin tanpa peningkatan, rentan melakukan kesalahan karena tidak mengevaluasi informasi dengan teliti. Oleh sebab itu, keterampilan berpikir kritis bermanfaat untuk meningkatkan kualitas hasil kerja, mengurangi risiko kesalahan, dan mendorong pembelajaran berkelanjutan bagi individu. Menurut Paul & Elder (2006) dalam bukunya *Critical Thinking: Tools for Taking Charge of Your Learning and Your Life*, berpikir kritis terdiri dari keterampilan-keterampilan intelektual utama, yang meliputi:

1. Analisis yaitu kemampuan untuk menguraikan informasi menjadi bagian-bagian yang lebih kecil dan memahami hubungan antara komponen-komponen tersebut. Individu yang memiliki keterampilan analisis mampu mengevaluasi argumen, membedakan antara fakta dan opini, serta mengenali asumsi atau bias dalam informasi.
2. Evaluasi yaitu kemampuan untuk menilai kualitas informasi atau argumen, termasuk menilai validitas bukti dan kredibilitas sumber informasi. Evaluasi juga melibatkan kemampuan mempertanyakan keakuratan, relevansi, dan objektivitas dari data yang diterima.
3. Inferensi yaitu kemampuan untuk menarik kesimpulan logis dari informasi atau bukti yang tersedia. Keterampilan ini mencakup kemampuan menyusun argumen yang valid, menyimpulkan konsekuensi, dan membuat prediksi berdasarkan data atau pola yang dikenali.

2.4.7 Keterampilan Manajemen Diri

Zimmerman (2002) dalam teorinya tentang *Self-Regulated Learning* menekankan bahwa individu yang memiliki keterampilan manajemen diri yang baik lebih mampu mengatur tugas, mengontrol emosi, dan mencapai target kerja. *Australian Employability Skills Framework* (2002) menekankan bahwa keterampilan *self-management* sangat penting untuk meningkatkan efektivitas kerja dan produktivitas individu. Covey (1989) menyebutkan bahwa disiplin diri dan tanggung jawab adalah faktor utama dalam mencapai kesuksesan profesional. Dweck (2006) dalam konsep *Growth Mindset* menyebutkan bahwa individu dengan keterampilan manajemen diri yang baik lebih cenderung memiliki pola pikir berkembang dan terus belajar dari kegagalan.

Menurut Heckman & Kautz (2012), keterampilan *non-kognitif* seperti *self-management* memiliki pengaruh signifikan terhadap keberhasilan karier dalam jangka panjang. *Self-management* mencakup kemampuan untuk menetapkan target pribadi, mengelola waktu dan prioritas, bekerja tanpa perlu pengawasan ketat, serta menyesuaikan diri secara proaktif terhadap perubahan lingkungan kerja. Selaras dengan itu, Yorke & Knight (2004) menekankan bahwa *personal qualities* dan *self-efficacy* yakni keyakinan individu bahwa usaha pribadi dapat menghasilkan kesuksesan merupakan bagian penting dari kerangka employability. Mereka menyatakan bahwa keberhasilan lulusan dalam memasuki dunia kerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan akademik, tetapi juga oleh kualitas personal yang melekat.

Penelitian lain juga menunjukkan bahwa banyak lulusan perguruan tinggi atau vokasi yang masih kekurangan kompetensi personal dan sosial yang sesuai dengan harapan pemberi kerja, terutama dalam hal pengendalian diri, inisiatif, dan tanggung jawab profesional (Andrews & Higson, 2008). Studi ACNielsen (2000) di Australia menemukan para lulusan kurang dalam kompetensi relasional dan personal (seperti inisiatif, etika kerja) yang diinginkan perusahaan. Keterampilan manajemen diri terlihat dari hal-hal sederhana: datang tepat waktu, mampu menyelesaikan tugas sesuai tenggat, beradaptasi dengan perubahan atau stress

pekerjaan, serta menunjukkan inisiatif untuk belajar hal baru. Seorang individu yang unggul dalam *self-management* akan menunjukkan perilaku proaktif, seperti mencari solusi sendiri sebelum meminta bantuan, serta mampu mengatur waktu dan prioritas agar beban kerja dapat ditangani secara efisien.

Kemampuan untuk bertanggung jawab atas kualitas dan produktivitas kerja sendiri menjadi salah satu atribut yang sangat dihargai oleh pemberi kerja di berbagai sektor industri (Heckman & Kautz, 2012). Selain itu, menurut Claxton, Costa, & Kallick (2016), *self-managing individual's* cenderung memiliki *growth mindset*, yaitu keyakinan bahwa mereka dapat terus berkembang melalui refleksi diri dan pembelajaran berkelanjutan yang sangat relevan dalam konteks ketahanan dan kemajuan karier. Oleh sebab itu, *self-management* merupakan faktor *employability* penting yang menjembatani antara akademik dan penerapan di lingkungan kerja. *U.S. Department of Education* (2012) mengungkapkan ukuran dari manajemen diri:

1. Menunjukkan Tanggung Jawab Pribadi yaitu individu dengan keterampilan manajemen diri mampu mengambil tanggung jawab atas tindakannya sendiri, termasuk menyelesaikan tugas tepat waktu, mematuhi jadwal kerja, dan tidak menunggu perintah untuk melakukan pekerjaan yang menjadi kewajibannya. Ia bersikap proaktif, dapat diandalkan, dan menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap peran yang dijalankan.
2. Mengelola Emosi dan Stres Secara Efektif yaitu dalam menghadapi tekanan atau tantangan kerja, individu dengan *self-management* yang baik mampu tetap tenang, tidak bereaksi secara emosional yang berlebihan, dan tetap fokus pada penyelesaian tugas. Mereka dapat menjaga stabilitas emosi serta menunjukkan sikap profesional bahkan dalam kondisi sulit.
3. Menunjukkan Disiplin dan Pengendalian Diri yaitu kedisiplinan tercermin dari kemampuan individu untuk mengikuti aturan, bekerja secara konsisten, dan menjaga fokus terhadap tujuan tanpa perlu pengawasan ketat. Ia juga mampu mengendalikan dorongan atau reaksi negatif yang dapat mengganggu pekerjaan dan menjaga konsistensi dalam perilaku kerja yang positif.

4. Bekerja Secara Mandiri yaitu salah satu ciri utama self-management adalah kemandirian. Individu yang bekerja mandiri mampu merencanakan, memulai, dan menyelesaikan tugas tanpa tergantung pada arahan terus-menerus dari atasan atau rekan kerja. Mereka menunjukkan inisiatif, kreativitas, dan rasa percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan.
5. Menunjukkan Integritas dan Perilaku Etis yaitu integritas dalam kerja meliputi kejujuran, keterbukaan, dan kesetiaan terhadap nilai-nilai organisasi. Individu dengan integritas tinggi akan mematuhi aturan, menjaga kerahasiaan yang seharusnya dijaga, serta tidak menyalahgunakan kepercayaan yang diberikan oleh pimpinan atau rekan kerja.
6. Mampu Beradaptasi dan Bersikap Fleksibel terhadap Perubahan yaitu dunia kerja yang terus berubah menuntut individu untuk fleksibel dalam menghadapi perubahan jadwal, sistem, atau target. Individu yang adaptif mampu menyesuaikan strategi kerjanya, belajar dengan cepat terhadap sistem baru, serta tetap fokus dan produktif meskipun terjadi perubahan yang mendadak.

2.4.8 Keterampilan Kewirausahaan

Schumpeter (1934) dalam teori *Innovation and Economic Development* menekankan bahwa keterampilan kewirausahaan sangat penting untuk pertumbuhan ekonomi dan penciptaan nilai baru dalam industri. *World Economic Forum* (2023) menyebut keterampilan kewirausahaan, seperti kreativitas dan inisiatif, sebagai salah satu keterampilan utama di era digitalisasi dan revolusi industri 4.0. Gartner (1985) menekankan bahwa kewirausahaan bukan hanya tentang memulai bisnis baru, tetapi juga mencakup inovasi dan pengambilan risiko dalam organisasi (*intrapreneurship*). Drucker (1985) menyebutkan bahwa individu yang memiliki keterampilan kewirausahaan cenderung lebih adaptif terhadap perubahan pasar dan lebih inovatif dalam menghadapi tantangan bisnis.

Kuratko (2016) menekankan bahwa keterampilan kewirausahaan melibatkan kombinasi kreativitas, proaktif, dan manajemen risiko yang memungkinkan seseorang menciptakan peluang baru di dalam maupun di luar organisasi. Menurut laporan UNESCO (2015), kompetensi seperti *creativity*, *entrepreneurship*, dan

resourcefulness dikategorikan dalam domain *Critical and Innovative Thinking* dalam kerangka *transversal competencies* yang menjadi bagian penting dari pendidikan abad ke-21 di kawasan Asia-Pasifik. Ini menegaskan bahwa kreativitas dan kewirausahaan adalah kemampuan lintas bidang (*transversal*) yang sangat dibutuhkan dalam berbagai konteks kerja dan pembelajaran sepanjang hayat.

Selain itu, studi oleh Pereira dan Costa (2017) menunjukkan adanya hubungan positif antara pengembangan *employability skills* dan keterampilan kewirausahaan personal. Semakin tinggi kemampuan berpikir kritis, komunikasi, dan manajemen diri seseorang, semakin besar juga potensi kewirausahaan yang mereka miliki, bahkan dalam konteks non-wirausaha (seperti menjadi intrapreneur). Perusahaan modern kini menghargai karyawan yang memiliki jiwa intrapreneurship, yaitu kemampuan berpikir dan bertindak seperti wirausahawan di dalam organisasi. Individu seperti ini mampu membantu perusahaan berinovasi, beradaptasi, dan tumbuh secara berkelanjutan melalui ide-ide segar dan kemauan untuk mengambil inisiatif. Singkatnya, keterampilan kewirausahaan dalam *employability* bukan berarti semua lulusan harus membuka usaha, melainkan memiliki daya inovasi, inisiatif, dan orientasi hasil yang tinggi. Hal ini membantu lulusan lebih unggul dalam persaingan kerja karena mereka dinilai mampu menciptakan peluang dan solusi, bukan sekadar menjalankan tugas rutin.

Berdasarkan Gibb, A. A. (2005) ukuran dari kewirausahaan yaitu:

1. Inisiatif dan Tanggung Jawab yaitu individu yang memiliki jiwa kewirausahaan ditandai dengan kemauan untuk bertindak tanpa harus disuruh, memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, serta berani memulai sesuatu yang baru.
2. Berpikir Kreatif dan Mencari Peluang (*Opportunity Seeking*) yaitu kemampuan untuk melihat peluang di balik masalah, berpikir out-of-the-box, serta menciptakan nilai baru dari situasi yang biasa. Kreativitas menjadi motor utama dalam penciptaan inovasi.

3. Percaya Diri dan Berani Mengambil Risiko yaitu wirausahawan yang efektif memiliki rasa percaya diri dalam menghadapi ketidakpastian dan mengambil risiko yang terukur untuk mencapai tujuan. Ini termasuk keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri.
4. Berorientasi pada Tindakan dan Hasil (*Action-Oriented and Goal-Driven*) yaitu memiliki fokus kuat pada pencapaian hasil nyata. Tidak hanya merancang ide, tetapi juga memiliki dorongan kuat untuk mengeksekusi dan mencapai tujuan dengan cara yang efisien.
5. Berpikir Mandiri dan Membuat Keputusan yaitu mampu berpikir kritis dan tidak selalu bergantung pada instruksi. Wirausahawan harus bisa membuat keputusan sendiri, mempertimbangkan risiko, dan bertanggung jawab atas konsekuensinya.
6. Ketangguhan Menghadapi Kegagalan (*Resilience*) yaitu kemampuan untuk bangkit kembali setelah mengalami kegagalan atau hambatan. Kegagalan dianggap sebagai bagian dari proses belajar dan penguatan karakter.

2.5 Penelitian Terdahulu

Hubungan antara *employability skills* dengan kesiapan kerja serta kesuksesan transisi ke dunia kerja telah dikaji dalam berbagai penelitian yang secara umum menunjukkan konsistensi bahwa keterampilan *employability* yang baik cenderung meningkatkan kesiapan kerja individu dan keberhasilan mendapatkan pekerjaan. Studi Internasional. Sebuah studi longitudinal di Finlandia oleh Tuononen & Hyytinen (2022) mengidentifikasi sejumlah faktor *employability* yang berperan dalam kesuksesan awal karier lulusan. Hasilnya menemukan lima faktor kunci yang berkontribusi pada sukses transisi tiga tahun pasca lulus, yakni perencanaan dan tujuan karier yang jelas, persepsi kompetensi yang dimiliki sesuai bidang studi, keyakinan diri (*self-efficacy*), keaktifan dan inisiatif dalam mencari peluang, dan pengalaman kerja serta jejaring. Lulusan yang sejak awal memiliki rencana karir matang, percaya pada kompetensi dirinya, aktif berusaha, dan telah memiliki pengalaman magang atau relasi industri, cenderung mengalami transisi mulus ke dunia kerja.

Penelitian lain oleh Caballero & Walker (2010) di Australia juga menyoroti konsep *work readiness* pada lulusan perguruan tinggi, di mana atribut seperti keterampilan komunikasi, etika kerja, kerja tim, dan pemecahan masalah dianggap employer sebagai ukuran penting kesiapan kerja. Sementara itu, riset di Malaysia terhadap mahasiswa vokasi (Ahmid *et al.*, 2023) menemukan bahwa kesiapan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *employability* (ditunjukkan dengan koefisien jalur $\beta = 0,219$, $p < 0,001$). Model penelitian mereka menjelaskan 53% variansi *employability* mahasiswa, di mana selain kesiapan kerja, faktor *innovative characteristics* dan *vocational self-concept* juga berperan. Ini menunjukkan secara kuantitatif bahwa semakin tinggi kesiapan kerja (yang mencerminkan penguasaan keterampilan dan kepercayaan diri), semakin tinggi pula ketercapaian *employability* atau peluang berhasil di pasar kerja.

Siregar *et al.* (2020) menyimpulkan bahwa *employability skills* memiliki pengaruh besar terhadap kesiapan kerja, dengan rata-rata *effect size* sebesar 0,365 (di atas ambang 0,25 yang dianggap besar). Khotimah & Wiyono (2022) dalam studinya di LKP Ariyanti, Bandung, menjelaskan bahwa variabel *employability skills* menyumbang 43,7% terhadap variasi kesiapan kerja siswa (koefisien determinasi $R^2 = 0,437$). Dengan kata lain, hampir separuh dari faktor-faktor yang menentukan kesiapan kerja dipengaruhi oleh kecakapan *employability* yang dimiliki siswa, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar itu. Penelitian tersebut juga menyinggung bahwa masih ada lulusan lembaga vokasi yang menganggur karena kurang siap memasuki dunia kerja, yang disebabkan oleh kurangnya wawasan tentang dunia kerja dan minimnya keterampilan yang relevan.

Temuan ini menegaskan secara empirik kondisi yang menjadi latar belakang penelitian bahwa gap antara kompetensi lulusan dan kebutuhan industri akan berdampak pada tersendatnya transisi mereka ke dunia kerja. Adapun mengenai keberhasilan transisi juga dapat diukur dari cepat lambatnya memperoleh pekerjaan atau kesesuaian kerja dengan bidangnya), beberapa survei nasional menunjukkan lulusan SMK menghadapi tantangan signifikan. Data

Badan Pusat Statistik (BPS) memperlihatkan tingkat pengangguran terbuka (TPT) lulusan SMK konsisten tertinggi di antara jenjang pendidikan lain misalnya pada 2024 TPT SMK sekitar 8,62% yang merupakan paling tinggi dibanding lulusan SMA maupun Diploma. Hal ini kerap dihubungkan dengan isu kesenjangan keterampilan meski lulusan SMK secara teori disiapkan untuk kerja, apabila kualitas *employability skills*-nya belum memadai transisi mereka menjadi terhambat.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti /Tahun	Judul Penelitian	Hasil Utama Penelitian	Pembeda dengan Penelitian Ini
Ardias & Qolbi (2022)	Peran Keterampilan Sosial terhadap Kesiapan Kerja Lulusan Sarjana di Sumatra Barat (Indonesian Psychological Research, 4(1))	Keterampilan sosial memiliki peran signifikan terhadap kesiapan kerja lulusan. Aspek keterampilan dasar berinteraksi terbukti merupakan faktor keterampilan sosial yang paling dominan meningkatkan kesiapan kerja. Tingkat pengangguran sarjana di Sumbang meningkat dan diduga salah satunya karena rendahnya kesiapan kerja yang dipengaruhi keterampilan sosial lulusan.	Fokus pada satu jenis keterampilan (sosial/interpersonal) dan hubungannya dengan kesiapan kerja. Penelitian ini terbatas pada lulusan sarjana di satu provinsi. Penelitian yang disusun akan mencakup berbagai keterampilan (dasar, interpersonal, berpikir kritis, manajemen diri, kewirausahaan) sekaligus, serta melihat pengaruhnya tidak hanya pada kesiapan kerja tetapi juga pada keberhasilan transisi ke dunia industri secara komprehensif.
Khotimah & Wiyono (2022)	Pengaruh Employability Skill terhadap Kesiapan Kerja Siswa LPP Ariyanti (Indonesian Journal of Office Administration, 4(1))	<i>Employability skills</i> secara keseluruhan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja siswa vokasi. Koefisien determinasi menunjukkan kontribusi ~43,7% dari variabel <i>employability skills</i> terhadap variabel kesiapan kerja, sisanya dipengaruhi faktor lain. Ini menunjukkan semakin tinggi penguasaan keterampilan kerja (kombinasi <i>soft skills</i> dan <i>hard skills</i>), semakin tinggi kesiapan siswa memasuki dunia kerja.	Menyoroti pengaruh <i>employability skills</i> sebagai satu kesatuan terhadap kesiapan kerja, dengan subjek siswa lembaga pelatihan vokasi. Penelitian yang disusun akan lebih rinci dengan memisahkan beberapa komponen keterampilan (dasar, interpersonal, dsb) sebagai variabel tersendiri, dan subjeknya difokuskan pada lulusan S2 Administrasi Bisnis. Selain itu, penelitian ini tidak membahas aspek transisi ke dunia industri, sedangkan penelitian yang disusun menambahkan variabel keberhasilan transisi sebagai output yang diamati.
Rahman (2018)	Hubungan Keterampilan Kerja dengan Kesiapan Kerja Mahasiswa dalam	Terdapat korelasi positif sangat kuat antara keterampilan kerja dan kesiapan kerja mahasiswa. Hasil menunjukkan koefisien korelasi $r = 0,848$ ($p < 0,05$), artinya semakin tinggi	Bersifat korelasional dan menilai keterkaitan secara umum antara keterampilan kerja (tanpa rincian sub-komponen) dengan kesiapan kerja. Subjeknya mahasiswa D3 Kesehatan. Penelitian yang disusun akan menggunakan

	Menghadapi MEA (Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi, 6(2))	keterampilan kerja mahasiswa, semakin tinggi kesiapan kerjanya . Mahasiswa Politeknik Kesehatan Samarinda yang memiliki kompetensi kerja (<i>technical skills</i> dan <i>soft skills</i>) baik lebih siap menghadapi tuntutan dunia kerja di era MEA.	pendekatan kausal-komparatif atau inferensial (misal regresi) untuk menguji pengaruh variabel-variabel keterampilan spesifik terhadap kesiapan kerja dan transisi. Selain itu, konteksnya berbeda: penelitian ini fokus MEA 2018 dan sektor kesehatan, sedangkan penelitian yang disusun di konteks <i>pasca</i> -pandemi/era industri 4.0 dan bidang bisnis, sehingga diharapkan memberikan temuan baru.
Rizan & Louis (2020)	Pengaruh Keterampilan Kewirausahaan, Orientasi Pasar dan Orientasi Penjualan terhadap Kinerja UMKM (Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, 2(4))	Keterampilan kewirausahaan terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja usaha mikro-kecil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengusaha UMKM dengan keterampilan wirausaha yang lebih tinggi cenderung memiliki kinerja bisnis (penjualan, pertumbuhan) lebih baik . Orientasi pasar dan orientasi penjualan juga berpengaruh signifikan. Temuan ini menegaskan pentingnya kompetensi wirausaha dalam kesuksesan bisnis kecil.	Konteks penelitian ini adalah wirausahawan (pelaku UMKM) dan variabel terikatnya kinerja usaha, bukan kesiapan atau transisi lulusan. Penelitian yang disusun berbeda karena fokus pada individu lulusan yang memasuki dunia kerja (sebagai karyawan atau calon wirausaha) dengan variabel keberhasilan transisi. Meskipun demikian, temuan tentang pentingnya keterampilan kewirausahaan akan dijadikan landasan dalam penelitian disusun, misalnya dengan memasukkan keterampilan kewirausahaan sebagai salah satu variabel yang diuji pengaruhnya terhadap kesuksesan awal karier lulusan.
Tuononen & Hyytinen (2022)	Towards a Successful Transition to Work – Which Employability Factors Contribute to Early Career Success? (Journal of Education and Work, 35(6-7))	Studi longitudinal di Finlandia mengidentifikasi lima faktor <i>employability</i> yang berasosiasi dengan kesuksesan karier awal lulusan: (1) perencanaan dan tujuan karier, (2) kompetensi yang dipersepsikan sesuai bidang studi, (3) keyakinan diri (<i>self-efficacy</i>), (4) keaktifan, dan (5) pengalaman kerja serta jejaring. Berdasarkan perbedaan faktor-faktor ini, muncul tiga kelompok pola transisi: <i>smooth transition</i> , <i>progressive transition</i> , dan <i>rocky road</i> . Kelompok dengan transisi mulus memiliki kombinasi faktor <i>employability</i> lebih kuat dan mencapai posisi karier lebih baik dalam 3 tahun <i>pasca</i> lulus, sedangkan kelompok “ <i>rocky road</i> ”	Penelitian ini berfokus pada faktor-faktor <i>employability</i> secara umum dan konteks lulusan di Finlandia. Penelitian yang disusun akan menguji keterampilan-keterampilan spesifik (keterampilan dasar, interpersonal, dsb) sebagai variabel terukur dalam konteks Indonesia, serta menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruhnya terhadap kesiapan kerja dan keberhasilan transisi. Dengan demikian, penelitian yang disusun akan memberikan kontribusi dengan bukti empiris lokal yang lebih terfokus pada dimensi keterampilan tertentu, melengkapi wawasan dari studi Tuononen & Hyytinen (2022) yang bersifat lebih umum dan kualitatif.

		menghadapi lebih banyak tantangan di awal karier. Temuan ini menekankan pentingnya perencanaan karier aktif selama studi dan pengembangan kompetensi serta jaringan untuk mendukung transisi yang sukses.	
--	--	---	--

Sumber: Kajian Penulis (2025)

2.6 Kerangka Pemikiran

Konsep *Human Capital* ditemukan oleh Schultz (1961) menyatakan bahwa pengeluaran untuk pendidikan, pelatihan, dan kesehatan merupakan bentuk investasi yang meningkatkan produktivitas individu yang kemudian berkembang bahwa pendidikan meningkatkan nilai ekonomi seseorang karena meningkatkan produktivitasnya individu. (Becker, 1964). *Human capital* merupakan konsep yang menempatkan manusia sebagai aset utama dalam pembangunan ekonomi dan sosial. Pengetahuan, keterampilan, kompetensi, serta atribut pribadi yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman bukan sekadar hasil belajar, melainkan bentuk investasi jangka panjang yang memberikan manfaat nyata, baik bagi individu maupun organisasi. Modal manusia bersifat strategis karena tidak hanya meningkatkan produktivitas dan pendapatan seseorang, tetapi juga menjadi fondasi bagi keunggulan bersaing suatu organisasi atau bangsa.

Dalam penelitian ini, *Human Capital Theory* diposisikan sebagai *grand theory* yang mendasari kerangka berpikir dan analisis terhadap bagaimana keterampilan kerja (*employability skills*), kesiapan kerja, dan keberhasilan transisi lulusan ke dunia industri terbentuk. Teori ini memberikan landasan konseptual yang kuat untuk memahami bahwa investasi terhadap pengembangan keterampilan dan kapasitas individu khususnya pada lulusan SMK adalah kunci untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja dan mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Teori transisi Schlossberg diposisikan sebagai *middle theory* yang menjembatani antara teori utama tentang modal manusia yang bersifat makro yang membahas keterkaitan antara pendidikan dan *outcome* dengan aplikasi mikro di level individu dan proses.

Teori transisi Schlossberg (1981) dikutip dalam Goodman *et al.* (2006) didefinisikan sebagai suatu peristiwa atau non-peristiwa yang mengakibatkan perubahan asumsi seseorang tentang dirinya sendiri dan dunianya, sehingga menuntut perubahan perilaku dan hubungan sosial. Teori ini menjelaskan bahwa transisi, baik berupa kejadian nyata maupun tidak, menuntut individu untuk menyesuaikan diri melalui perubahan sikap, perilaku, dan hubungan sosial. Teori transisi Schlossberg berfokus secara spesifik pada bagaimana lulusan SMK menghadapi dan beradaptasi terhadap perubahan besar dalam kehidupannya, termasuk transisi dari sekolah ke dunia kerja/industri. Teori transisi Schlossberg menjelaskan bagaimana individu memanfaatkan modal manusia saat menghadapi tantangan nyata dalam proses transisi yang mengkolaborasi proses adaptasi, kesiapan dan penyesuaian sebagai jalan dari modal manusia menuju keberhasilan kerja.

Menurut *International Labour Organization* (ILO, 2020), salah satu ukuran penting transisi adalah waktu tunggu memperoleh pekerjaan, yaitu durasi antara kelulusan dengan saat individu mendapatkan pekerjaan pertamanya; semakin singkat waktu tunggu, maka semakin dianggap berhasil transisi ke dunia kerja. Selain itu, keberhasilan juga diukur melalui kesesuaian pekerjaan dengan bidang pendidikan atau minat, yang menunjukkan sejauh mana kompetensi lulusan dimanfaatkan secara relevan di tempat kerja. Stabilitas kerja dan retensi menjadi ukuran berikutnya, mencerminkan kemampuan individu untuk mempertahankan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu, misalnya minimal 12 bulan, sebagai tanda keberhasilan adaptasi di dunia kerja. Terakhir, kepuasan kerja dan prospek karier turut menjadi ukuran penting, yaitu bagaimana lulusan menilai kenyamanan, kesesuaian, serta peluang pengembangan diri dalam pekerjaannya. Keempat aspek ini saling melengkapi untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai seberapa sukses seorang lulusan melakukan transisi dari sekolah ke dunia industri secara berkelanjutan (ILO, 2020).

Keberhasilan dalam menghadapi transisi sangat dipengaruhi oleh empat faktor utama yang dirumuskan dalam kerangka 4S, yaitu *situation*, *self*, *support*, dan *strategies* (Schlossberg, 1981; Goodman *et al.*, 2006). Dimensi *situation* menggambarkan konteks eksternal dari perubahan yang dihadapi individu meliputi kondisi ekonomi, kebijakan pendidikan, tuntutan pasar kerja, serta pengalaman belajar yang dialami selama di sekolah. Dalam konteks pendidikan vokasi di Indonesia, *situation* terbentuk melalui sistem pendidikan dan kebijakan *link and match* antara SMK dan dunia industri, kurikulum berbasis kompetensi, serta pelatihan yang diselenggarakan oleh sekolah. Dengan demikian, *situation* berfungsi sebagai lingkungan eksternal yang membentuk kesiapan lulusan untuk beradaptasi dalam proses transisi menuju dunia kerja.

Sementara itu, dimensi *self* merepresentasikan karakteristik internal individu yang berperan penting dalam proses adaptasi. Dimensi ini mencakup aspek kognitif, afektif, dan motivasional yang menjadi sumber daya personal ketika menghadapi perubahan (Schlossberg, 1981). Dalam penelitian ini, seluruh variabel *employability skills* yang terdiri atas keterampilan dasar (X1), keterampilan berpikir kritis (X2), manajemen diri (X3), dan keterampilan kewirausahaan (X4) dikategorikan dalam dimensi *self*, karena keempatnya menggambarkan kapasitas internal yang melekat pada individu. Lulusan dengan keterampilan ini memiliki kemampuan analitis, disiplin diri, kepercayaan diri, kreativitas, serta inisiatif yang memungkinkan mereka menavigasi ketidakpastian dan tantangan dunia kerja modern.

Khususnya, keterampilan berpikir kritis dan manajemen diri menjadi elemen sentral dari *self* karena keduanya mendukung kemampuan pengambilan keputusan yang rasional dan pengendalian diri yang adaptif. Facione (1990) mendefinisikan berpikir kritis sebagai kemampuan berpikir yang mendalam, reflektif, dan logis dalam menilai informasi untuk membuat keputusan yang tepat. Saeger (2018) menegaskan bahwa berpikir kritis merupakan keterampilan masa depan yang mendorong efisiensi kerja dan inovasi dalam pengambilan keputusan. Dumitru dan Halpern (2023) juga menambahkan bahwa *critical thinking* adalah proses

kognitif yang *purposeful, reasoned, and goal-directed*, sangat relevan dalam lingkungan kerja yang terdigitalisasi. Menurut Paul dan Elder (2006), berpikir kritis mencakup tiga keterampilan intelektual utama, yakni analisis, evaluasi, dan inferensi.

Selanjutnya, keterampilan dasar dan kewirausahaan berkontribusi pada aspek *self* dari sisi kemampuan fungsional dan motivasional. Keterampilan dasar membentuk kemampuan literasi, komunikasi, dan numerasi yang menjadi pondasi bagi individu untuk berfungsi efektif di dunia kerja (OECD, 2023), sedangkan keterampilan kewirausahaan memperkuat motivasi, keberanian mengambil risiko, dan orientasi inovatif yang penting bagi keberhasilan karier (Suhailah *et al.*, 2023). Dengan demikian, keempat dimensi keterampilan tersebut berperan sebagai modal manusia (*human capital*) yang memungkinkan individu mengembangkan strategi adaptif (*strategies*) untuk bertransisi secara sukses menuju dunia industri.

Menurut Robinson (2000), keterampilan dasar dapat diartikan sebagai kemampuan mendasar yang diperlukan individu untuk berfungsi secara efektif dalam lingkungan kerja, mencakup kemampuan membaca, menulis, berhitung, mendengarkan, dan berbicara. Keterampilan dasar merupakan fondasi awal yang menentukan sejauh mana siswa mampu menjalankan tugas di dunia kerja (Hillage & Pollard, 1998). Berdasarkan Laporan SCANS (*Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills*) (1991) membagi keterampilan dasar (*basic skills*) menjadi beberapa ukuran diantaranya kemampuan berhitung, kemampuan mendengarkan, kemampuan komunikasi lisan dan kemampuan komputerisasi.

Goleman (1998) menyebutkan bahwa manajemen diri merupakan bagian dari kecerdasan emosional yang mencakup pengendalian diri, kepercayaan diri, serta kemampuan mengambil inisiatif secara bertanggung jawab. Keterampilan ini memungkinkan individu tetap produktif meskipun berada dalam tekanan kerja. Hal ini diperkuat oleh temuan Arif *et al.* (2023) yang menunjukkan bahwa kemampuan mengelola waktu dan emosi secara efektif berkorelasi positif dengan kesiapan kerja siswa SMK. Studi ini menggarisbawahi pentingnya pengembangan

keterampilan manajemen diri sebelum siswa menjalani masa praktik kerja lapangan. Fitri Aziz *et al.* (2025) juga menemukan bahwa disiplin dan keterampilan manajemen diri, seperti pengaturan jadwal dan tanggung jawab pribadi, menjadi penentu kesiapan kerja siswa SMK menjelang Prakerin, karena membantu mereka menyesuaikan diri dengan ritme dan aturan kerja industri.

Menurut Lans *et al.* (2010), keterampilan kewirausahaan mencakup kapasitas individu dalam mengenali peluang, berinovasi, mengambil inisiatif, dan menghadapi risiko untuk mencapai tujuan secara efisien dan berorientasi hasil. Keterampilan ini tidak hanya penting bagi calon wirausahawan, tetapi juga bagi tenaga kerja yang diharapkan memiliki jiwa proaktif, solutif, dan adaptif dalam dunia industri. Setyaningsih (2018) menunjukkan bahwa sikap kewirausahaan, seperti inovasi, inisiatif, dan orientasi pada hasil, sangat membantu siswa dalam menghadapi dinamika dan tantangan di tempat kerja. Berdasarkan Gibb, A. A. (2005) ukuran dari kewirausahaan yaitu inisiatif, kreatif, berani mengambil, berorientasi pada tindakan dan hasil, ketangguhan menghadapi kegagalan.

Dimensi *strategies* dalam kerangka teori ini merefleksikan kemampuan individu dalam mengembangkan cara atau pendekatan untuk beradaptasi dengan lingkungan baru. Dalam penelitian ini, kesiapan kerja (Z) dimaknai sebagai bagian dari *strategies*, karena kesiapan mencerminkan sejauh mana individu memiliki bekal, motivasi, serta kemampuan aktualisasi diri untuk mengambil tindakan dalam menghadapi tantangan kerja. Kesiapan ini muncul sebagai hasil dari kombinasi pembelajaran, refleksi diri, serta pemanfaatan dukungan dan pengalaman yang telah diperoleh selama masa pendidikan. Caballero, *et al.* (2011) mendefinisikan kesiapan kerja adalah sebagai sebuah konstruk multidimensional yang mencakup kepemilikan keterampilan inti, atribut pribadi, dan pengetahuan yang dianggap penting untuk berpartisipasi secara sukses dalam dunia kerja. Definisi ini menekankan bahwa kesiapan kerja tidak hanya melibatkan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup kemampuan interpersonal, etos kerja, serta pemahaman terhadap budaya kerja.

Keberhasilan transisi ke dunia kerja atau industri (Y) dalam penelitian ini dipahami sebagai hasil dari interaksi dinamis antara empat dimensi utama dalam kerangka 4S yang dikembangkan oleh Schlossberg (1981), yakni *situation*, *self*, *support*, dan *strategies*. Model ini memberikan pemahaman komprehensif tentang bagaimana individu beradaptasi terhadap perubahan dari dunia pendidikan ke dunia kerja, dengan menekankan keseimbangan antara faktor eksternal, karakteristik internal, dukungan sosial, dan mekanisme adaptasi.

Pertama, dimensi *situation* menggambarkan konteks eksternal yang membentuk pengalaman transisi. Dalam konteks pendidikan vokasi di Indonesia, *situation* mencakup mencakup faktor-faktor seperti kebijakan *link and match* antara SMK dan industri, kurikulum berbasis kompetensi, dinamika pasar tenaga kerja era Industri 4.0, serta kondisi ketenagakerjaan nasional (BPS, 2024; World Bank, 2022). Faktor-faktor ini menentukan sejauh mana lulusan dapat mempersiapkan diri dan menyesuaikan keterampilannya dengan tuntutan dunia kerja. Dengan demikian, *situation* berfungsi sebagai lingkungan eksternal yang menyiapkan arena bagi lulusan untuk bertransisi.

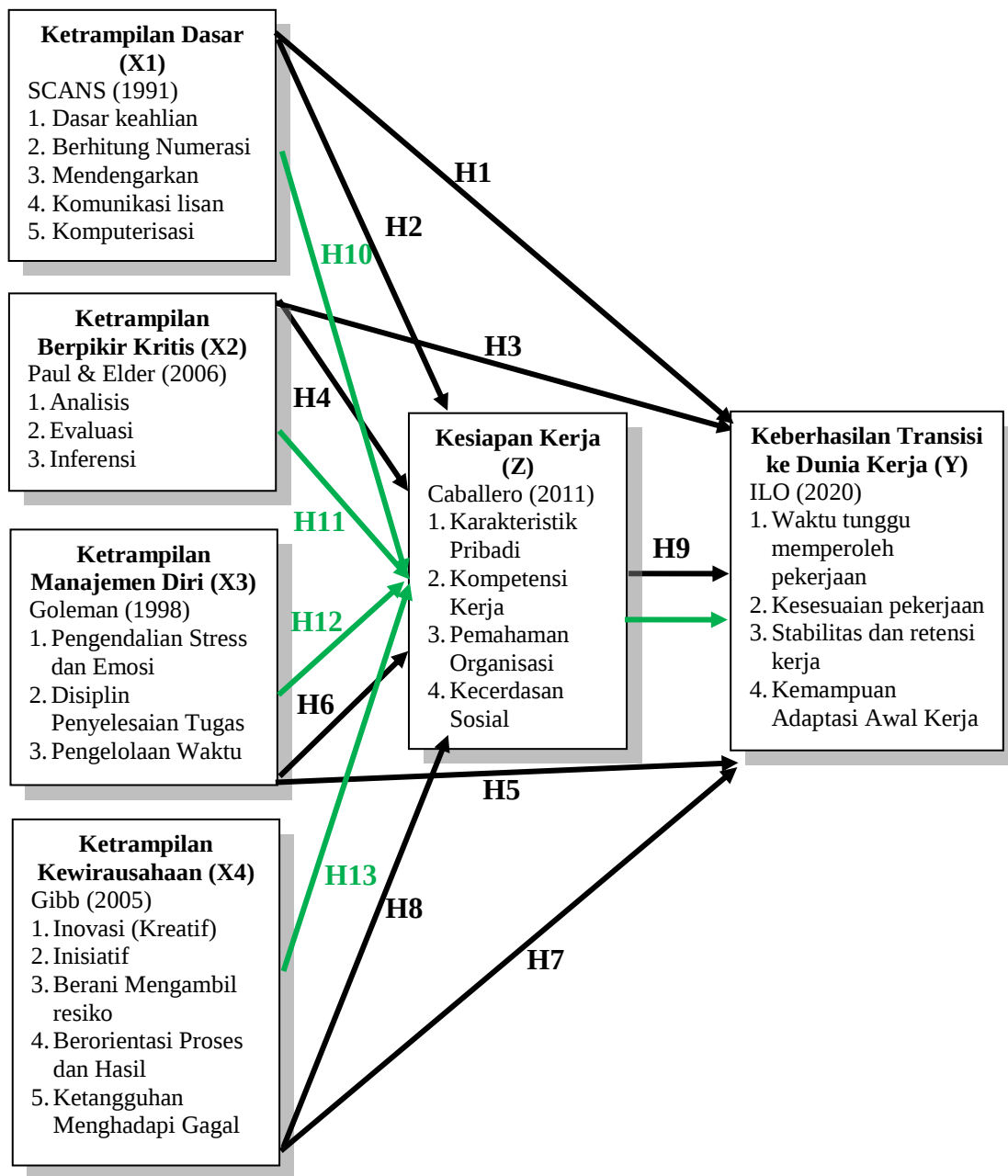
Kedua, dimensi *self* merepresentasikan karakteristik personal dan kapasitas internal yang melekat pada individu. Dalam penelitian ini, *self* diwujudkan melalui empat komponen *employability skills* yakni keterampilan dasar, berpikir kritis, manajemen diri, dan kewirausahaan. Keempatnya berperan sebagai bentuk modal manusia (*human capital*) yang memungkinkan lulusan SMK beradaptasi terhadap tantangan dan ketidakpastian dunia kerja. Lulusan dengan keterampilan ini cenderung memiliki kepercayaan diri, fleksibilitas, daya analisis, serta inisiatif tinggi untuk berkembang di lingkungan kerja yang dinamis.

Ketiga, dimensi *strategies* mencerminkan mekanisme adaptasi atau cara individu mengelola perubahan selama proses transisi. Dalam penelitian ini, *strategies* dioperasionalkan melalui variabel kesiapan kerja (Z), yang berfungsi sebagai jembatan penghubung antara *self* dan hasil akhir transisi (*transition success*). Kesiapan kerja merefleksikan kemampuan individu dalam mengaktualisasikan

keterampilan, motivasi, dan pengalaman belajar ke dalam konteks profesional yang nyata. Lulusan yang memiliki kesiapan tinggi akan lebih mampu menavigasi perubahan, menghadapi tekanan kerja, serta menunjukkan performa adaptif di lingkungan baru.

Keempat, meskipun tidak dimodelkan secara kuantitatif, dimensi *support* tetap memegang peran penting dalam keberhasilan transisi. *Support* mencakup berbagai bentuk dukungan sosial dan institusional yang berasal dari keluarga, sekolah, dunia industri, dan pemerintah. Dukungan keluarga memberikan motivasi emosional dan finansial; sekolah menyediakan pelatihan, bimbingan karier, dan kemitraan dengan industri; sementara pemerintah berperan dalam merumuskan kebijakan yang kondusif terhadap penyerapan tenaga kerja lulusan vokasi. Kehadiran dukungan ini memperkuat rasa percaya diri, meningkatkan kesiapan kerja, dan mengurangi tekanan psikologis selama masa transisi (Goodman *et al.*, 2006; Schlossberg, 2011).

Dengan demikian, keberhasilan transisi ke dunia kerja tidak hanya ditentukan oleh keterampilan individual, tetapi juga oleh kesesuaian antara konteks eksternal (*situation*), kekuatan pribadi (*self*), kesiapan adaptif (*strategies*), dan dukungan sosial (*support*). Integrasi keempat dimensi ini mencerminkan pendekatan holistik dalam memahami proses transisi lulusan SMK, serta mempertegas pentingnya kolaborasi antara individu, institusi pendidikan, keluarga, industri, dan pemerintah dalam membangun sumber daya manusia yang tangguh dan berdaya saing. Berdasarkan landasan teori dan temuan empiris di atas, penelitian ini mengembangkan sebuah model konseptual yang menghubungkan *employability skills*, kesiapan kerja, dan keberhasilan transisi lulusan SMK ke dunia industri. Model konseptual ini disusun untuk menggambarkan peran *employability skills* (keterampilan dasar, berpikir kritis, manajemen diri dan kewirausahaan) sebagai variabel independen yang memengaruhi kesiapan kerja (variabel mediasi) dan keberhasilan transisi ke industri (variabel dependen).



Gambar 2.1 Kerangka Pikir
 Sumber: Kajian Penulis (2025)

2.7 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017), hipotesis merupakan jawaban sementara pada rumusan masalah penelitian, dimana masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada sebuah teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Sehingga hipotesis juga dapat

dinyatakan sebagai jawaban teoritis pada rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik dengan data. Berdasarkan landasan teori dan kerangka pikir di atas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

- Ho₁ : Keterampilan dasar tidak berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap keberhasilan transisi ke dunia industri.
- Ha₁ : Keterampilan dasar berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap keberhasilan transisi ke dunia industri.
- Ho₂ : Keterampilan dasar tidak berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kesiapan kerja.
- Ha₂ : Keterampilan dasar berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kesiapan kerja.
- Ho₃ : Keterampilan berpikir kritis tidak berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap keberhasilan transisi ke dunia industri.
- Ha₃ : Keterampilan berpikir kritis berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap keberhasilan transisi ke dunia industri.
- Ho₄ : Keterampilan berpikir kritis tidak berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kesiapan kerja.
- Ha₄ : Keterampilan berpikir kritis berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kesiapan kerja.
- Ho₅ : Keterampilan manajemen diri tidak berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap keberhasilan transisi ke dunia industri.
- Ha₅ : Keterampilan manajemen diri berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap keberhasilan transisi ke dunia industri.
- Ho₆ : Keterampilan manajemen diri tidak berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kesiapan kerja.
- Ha₆ : Keterampilan manajemen diri berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kesiapan kerja.
- Ho₇ : Keterampilan kewirausahaan tidak berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap keberhasilan transisi ke dunia industri.
- Ha₇ : Keterampilan kewirausahaan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap keberhasilan transisi ke dunia industri.

- Ho₈ : Keterampilan kewirausahaan tidak berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kesiapan kerja.
- Ha₈ : Keterampilan kewirausahaan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kesiapan kerja.
- Ho₉ : Kesiapan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberhasilan transisi ke dunia industri.
- Ha₉ : Kesiapan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberhasilan transisi ke dunia industri.
- Ho₁₀ : Keterampilan dasar tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberhasilan transisi ke dunia industri yang dimediasi oleh kesiapan kerja.
- Ha₁₀ : Keterampilan dasar berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberhasilan transisi ke dunia industri yang dimediasi oleh kesiapan kerja.
- Ho₁₁ : Keterampilan berpikir kritis tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberhasilan transisi ke dunia industri yang dimediasi oleh kesiapan kerja.
- Ha₁₁ : Keterampilan berpikir kritis berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberhasilan transisi ke dunia industri yang dimediasi oleh kesiapan kerja.
- Ho₁₂ : Keterampilan manajemen diri tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberhasilan transisi ke dunia industri yang dimediasi oleh kesiapan kerja.
- Ha₁₂ : Keterampilan manajemen diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberhasilan transisi ke dunia industri yang dimediasi oleh kesiapan kerja.
- Ho₁₃ : Keterampilan kewirausahaan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberhasilan transisi ke dunia industri yang dimediasi oleh kesiapan kerja.
- Ha₁₃ : Keterampilan kewirausahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberhasilan transisi ke dunia industri yang dimediasi oleh kesiapan kerja.

III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Hardani *et al.* (2020), penelitian kuantitatif menekankan analisis pada data numerik yang dianalisis dengan metode statistik yang sesuai. Penelitian kuantitatif juga sering digunakan dalam menguji hipotesis. Hasil uji statistik dapat menyajikan signifikansi hubungan yang dicari, sehingga arah hubungan yang diperoleh bergantung pada hipotesis dan hasil uji statistik, bukan hanya logika ilmiah. Sugiyono (2016), penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan demikian, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sifat penelitian asosiatif, untuk mengukur pengaruh *Employability Skills* yang terdiri dari keterampilan dasar (X1), keterampilan berpikir kritis (X2), keterampilan manajemen diri (X3) dan keterampilan kewirausahaan (X4) terhadap keberhasilan transisi ke dunia industri (Y) melalui kesiapan kerja (Z) pada lulusan SMK Negeri 2 Bandar Lampung.

Dalam penelitian, terdapat dua metode utama dalam pengumpulan data, yaitu kuantitatif dan kualitatif. Penelitian ini berfokus pada metode kuantitatif, menggunakan survei untuk mengumpulkan data numerik, yang kemudian dianalisis secara statistik untuk memperoleh kesimpulan (Balnaves & Caputi, 2001). Selain itu, sebelum pelaksanaan studi utama, dilakukan uji coba awal (*pilot test*) untuk memastikan validitas dan reliabilitas instrumen survei. Langkah ini bertujuan untuk mengidentifikasi potensi masalah atau kekurangan dalam pertanyaan dan prosedur penelitian. Setelah uji coba awal mengonfirmasi validitas dan reliabilitas instrumen, maka pengumpulan data dalam skala yang lebih besar dapat dilakukan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *explanatory research*, yang bertujuan untuk menguji hubungan kausal antara variabel keterampilan dasar (X1), keterampilan berpikir kritis (X2), keterampilan manajemen diri (X3) dan keterampilan kewirausahaan (X4) terhadap keberhasilan transisi ke dunia Industri (Y) melalui kesiapan kerja (Z) pada lulusan SMK Negeri 2 Bandar Lampung.

3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Menurut Hardani (2020), data primer dalam suatu penelitian diperoleh langsung dari sumbernya dengan melakukan pengukuran, menghitung sendiri dalam bentuk angket, observasi, wawancara dan lain-lain. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang disebar kepada alumni SMK Negeri 2 Bandar Lampung lulusan 2022 - 2024, dimana lulusan tersebut sudah dan masih bekerja. Selain itu, menurut Sugiyono (2017), data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pada penelitian ini, data sekunder yang digunakan adalah beberapa *e-book*, artikel, jurnal ilmiah dan sumber lainnya yang berkaitan dengan variabel penelitian.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Kuisisioner

Menurut Riduwan (2022) kuisisioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden terkait dengan informasi yang ingin digali oleh peneliti. Dalam penelitian ini, kuisisioner digunakan untuk mengumpulkan data dari para responden yang telah ditentukan. Kuisisioner dalam penelitian ini akan menggunakan platform *google form* yang akan disebar melalui whatsapp, Line, Instagram dan media online lainnya yang memungkinkan responden untuk mengisi kuisisioner secara online dan efisien. Penggunaan *google form* bertujuan untuk memudahkan peneliti dalam mengumpulkan data, karena hasilnya dapat langsung terkumpul dan diolah secara digital, sehingga mempercepat peneliti dalam proses analisis,

dan juga dapat menjangkau responden yang lebih luas. Tanggapan responden diungkap menggunakan skala likert.

3.3.2 Studi Pustaka

Penelitian ini diawali dengan studi pustaka, menurut Ridwan & Kuncoro (2021) studi pustaka merupakan proses pengumpulan data dan informasi yang diperoleh dari literatur ilmiah dan berfungsi untuk memberikan landasan teoritis bagi penelitian. Berdasarkan penjelasan tersebut studi pustaka pada penelitian ini bersifat teoritis agar penelitian yang dilakukan memiliki landasan teori yang kuat. Studi pustaka dilakukan untuk mendapatkan pengetahuan atau pemahaman yang mendalam mengenai keterampilan dasar, berpikir kritis, manajemen diri dan kewirausahaan terhadap transisi ke dunia kerja/industri melalui kesiapan kerja. Dalam proses ini peneliti mengkaji berbagai penelitian terdahulu berupa artikel ilmiah, laporan dan artikel elektronik yang terkait, untuk memahami temuan-temuan sebelumnya dan memahami kerangka kerja konseptual.

3.4 Skala Pengukuran Variabel

Menurut Hardani *et al.* (2020), pengukuran merupakan suatu proses pemberian angka atau simbol terhadap suatu karakteristik objek penelitian. Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert. Menurut Priyono (2018), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang terhadap suatu fenomena sosial. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Kriteria Penilaian Angket

Kategori	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber: Sugiyono (2017)

Dalam penelitian ini, data yang diperoleh melalui kuesioner menggunakan skala Likert 1–5 dianalisis secara langsung tanpa transformasi ke skala interval. Hal ini didasarkan pada sejumlah pertimbangan metodologis yang diperkuat oleh literatur akademik dan pendapat para ahli dalam bidang statistik serta analisis *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). PLS-SEM dikenal sebagai metode non-parametrik yang fleksibel dan tidak mempersyaratkan distribusi normal maupun data berskala interval. Oleh karena itu, penggunaan skala ordinal seperti skala Likert telah dianggap valid dan memadai dalam berbagai penelitian ilmiah (Wong, 2013).

Menurut Hair *et al.* (2021) dalam bukunya *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling*, dijelaskan bahwa: “*PLS-SEM is relatively robust in dealing with metric and ordinal data, such as 5- or 7-point Likert scales, and does not require interval scale data.*” Pernyataan tersebut menegaskan bahwa data ordinal, seperti skala Likert, dapat digunakan secara langsung dalam model PLS-SEM tanpa perlu transformasi tambahan seperti *Method of Successive Interval* (MSI). Dengan mempertimbangkan keunggulan analisis langsung terhadap data asli serta hasil yang lebih stabil dan signifikan dalam model PLS-SEM, maka penggunaan data asli dipandang lebih tepat dan sesuai untuk tujuan penelitian ini. Penggunaan transformasi MSI dikhawatirkan dapat menurunkan karakteristik alami data, mengubah makna respon, dan bahkan menghasilkan bias yang tidak diinginkan dalam pengolahan data kuantitatif.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut Suriani *et al.* (2023), populasi adalah keseluruhan objek atau subjek yang menjadi fokus dalam sebuah penelitian, yang memiliki ciri-ciri tertentu yang ingin diteliti lebih lanjut untuk kemudian diambil kesimpulan. Dalam penelitian ini, populasi yang menjadi objek penelitian adalah lulusan SMK Negeri 2 Bandar Lampung dalam kurun waktu tiga tahun terakhir. Jumlah populasi ini berdasarkan data sekolah dan laporan alumni. Dari Dapodik SMK Negeri 2 Bandar Lampung

didapatkan jumlah lulusan SMK Negeri 2 Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

2022: 597 lulusan

2023: 687 lulusan

2024: 686 lulusan

Total 2022-2024: 1.970 lulusan

Dengan demikian, total populasi dari SMK Negeri 2 Bandar Lampung untuk periode 2022-2024 adalah 1.970 lulusan.

3.5.2 Sampel

Sampel merupakan representasi sebagian dari jumlah yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi besar dan peneliti memiliki keterbatasan waktu, biaya dan tenaga dalam mengkaji semua populasi yang ada, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang dapat mewakili populasi tersebut. Pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu dengan metode pengambilan sampel secara purposif (*purposive sampling*). Metode ini digunakan untuk memilih kriteria sesuai dengan yang ditetapkan. *Purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan berbagai pertimbangan. Terdapat beberapa kriteria yang dipertimbangkan pada penelitian ini dalam mengambil sampel, sebagai berikut:

1. Responden sudah bekerja setidaknya 12 bulan.
2. Responden memiliki pekerjaan formal, bukan wirausaha.
3. Bersedia mengisi kuisioner yang diberikan.

Teknik penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini mengacu pada aturan *10 times rule* berdasarkan Hair *et al.* (2020), yaitu sepuluh kali jumlah indikator terbanyak dalam satu konstruk laten atau sepuluh kali jumlah jalur struktural yang mengarah ke suatu konstruk dalam model. Berdasarkan model penelitian ini, jumlah indikator terbanyak dalam satu konstruk adalah lima (pada variabel X1 dan X4), namun dalam satu indikator terdapat 2 item, dan konstruk dengan jalur masuk terbanyak adalah konstruk Z yang menerima empat jalur. Oleh karena itu, jumlah sampel minimum yang disarankan adalah $10 \times 10 = 100$ responden.

Selain menggunakan *purposive sampling* dan rumus *cochran*, teknik *Accidental Sampling* juga digunakan dalam penelitian ini. Teknik ini adalah pengambilan sampel yang berdasarkan pada kebetulan, yaitu konsumen yang bertemu secara kebetulan atau tidak sengaja dengan peneliti dapat dijadikan sampel apabila orang tersebut memenuhi kriteria dan cocok sebagai sumber data. Penelitian ini menggunakan data primer yang didapatkan dari SMK Negeri 2 Bandar Lampung, data berupa jumlah lulusan dan kontak pribadi berupa nomor whatsapp dan email yang akan dikirimkan survei online kepada lulusan SMK Negeri 2 Bandar Lampung dari tahun 2022-2024.

3.6 Definisi Konseptual dan Operasional

Definisi konseptual adalah batasan terhadap masalah-masalah variabel yang dijadikan sebagai pedoman dalam penelitian sehingga memudahkan untuk mengoperasikannya di lapangan (Sugiyono, 2020). Definisi konseptual dalam penelitian ini pada enam variabel independen yaitu:

1. Keterampilan dasar (X1)

Menurut Robinson (2000), keterampilan dasar dapat diartikan sebagai kemampuan mendasar yang diperlukan individu untuk berfungsi secara efektif dalam lingkungan kerja, mencakup kemampuan membaca, menulis, berhitung, mendengarkan, dan berbicara. Keterampilan dasar merupakan fondasi awal yang menentukan sejauh mana siswa mampu menjalankan tugas di dunia kerja (Hillage & Pollard, 1998).

2. Keterampilan berpikir kritis (X2)

Menurut Facione (1990), keterampilan berpikir kritis merupakan kemampuan berpikir secara mendalam, reflektif, dan rasional yang mencakup proses analisis, evaluasi, dan penarikan kesimpulan untuk pengambilan keputusan yang tepat. Saeger (2018) menjelaskan bahwa berpikir kritis adalah kemampuan masa depan yang mendorong efisiensi kerja dan inovasi dalam pengambilan keputusan.

3. Keterampilan manajemen diri (X3)

Goleman (1998) menyebutkan bahwa manajemen diri merupakan bagian dari kecerdasan emosional yang mencakup pengendalian diri, kepercayaan diri,

serta kemampuan mengambil inisiatif secara bertanggung jawab. Keterampilan ini memungkinkan individu tetap produktif meskipun berada dalam tekanan kerja.

4. Keterampilan kewirausahaan (X4)

Menurut Lans *et al.* (2010), keterampilan kewirausahaan mencakup kapasitas individu dalam mengenali peluang, berinovasi, mengambil inisiatif, dan menghadapi risiko untuk mencapai tujuan secara efisien dan berorientasi hasil. Keterampilan ini tidak hanya penting bagi calon wirausahawan, tetapi juga bagi tenaga kerja yang diharapkan memiliki jiwa proaktif, solutif, dan adaptif dalam dunia industri.

5. Keberhasilan transisi ke dunia industri (Y)

Menurut Schlossberg (dalam Goodman *et al.*, 2006), transisi adalah suatu perubahan signifikan dalam kehidupan individu yang menuntut adanya penyesuaian baik secara perilaku, hubungan, maupun peran sosial. Keberhasilan transisi ke dunia kerja diartikan sebagai proses masuknya lulusan ke lingkungan kerja secara stabil, ditandai dengan kecepatan memperoleh pekerjaan, kesesuaian posisi dengan kompetensi, serta kemampuan adaptasi terhadap budaya dan tuntutan pekerjaan.

6. Kesiapan kerja (Z)

Caballero, *et al.* (2011) menyatakan bahwa kesiapan kerja adalah suatu konstruk multidimensional yang mencerminkan kepemilikan keterampilan inti, atribut pribadi, serta pengetahuan yang dianggap penting untuk dapat berpartisipasi secara sukses dalam dunia kerja. Definisi ini menekankan pentingnya keseimbangan antara aspek teknis, interpersonal, dan sikap profesional sebagai bagian dari kesiapan individu untuk memasuki pasar tenaga kerja.

Menurut Sugiyono (2020), Variabel operasional merupakan karakteristik, sifat, atau nilai individu, objek, atau aktivitas yang memiliki variasi tertentu. Variabel operasional ditetapkan oleh peneliti untuk dianalisis dan ditarik kesimpulannya. Variabel operasional mencakup penjelasan variabel penelitian, serta dimensi dan indikator yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut. Adapun yang

menjadi definisi operasional dalam penelitian ini disajikan dalam tabel 3.2 Variabel Operasional.

Tabel 3.2 Variabel Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item
X1: Keterampilan Dasar	Keterampilan dasar adalah kemampuan fundamental yang diperlukan oleh lulusan SMK untuk dapat menjalankan tugas-tugas kerja secara efektif sesuai dengan dasar-dasar ilmu dan keahlian.	1. Dasar keahlian 2. Berhitung Numerasi 3. Mendengarkan 4. Komunikasi lisan 5. Komputerisasi	1. Saya memahami konsep dasar dari bidang keahlian yang saya pelajari di SMK. 2. Saya dapat mengikuti instruksi kerja yang sesuai dengan bidang keahlian saya. 3. Saya dapat melakukan perhitungan dasar yang dibutuhkan dalam pekerjaan saya. 4. Saya mampu membaca dan memahami data numerik (misalnya: angka, grafik, tabel). 5. Saya mampu memahami informasi yang disampaikan secara lisan oleh atasan atau rekan kerja. 6. Saya mendengarkan instruksi dan arahan kerja dengan teliti ketika mendapatkan pekerjaan. 7. Saya mampu menjawab pertanyaan dari atasan atau rekan kerja dengan baik. 8. Saya tidak mengalami kesulitan dalam berkomunikasi langsung dengan orang lain di tempat kerja. 9. Saya mampu mengoperasikan komputer untuk tugas-tugas dasar seperti mengetik. 10. Saya familiar dengan aplikasi yang umum digunakan di dunia kerja (misalnya Microsoft Office).
X2: Keterampilan Berpikir Kritis	Keterampilan berpikir kritis adalah kemampuan yang memungkinkan lulusan SMK untuk menyelesaikan permasalahan kerja dengan pendekatan yang sistematis,	1. Analisis 2. Evaluasi	1. Saya mampu mengidentifikasi permasalahan dalam tugas kerja saya dengan cepat. 2. Saya dapat mengenali penyebab utama dari kesalahan atau kendala teknis yang saya hadapi. 3. Saya dapat membandingkan beberapa cara kerja dan memilih yang paling efektif. 4. Saya mampu mengevaluasi informasi sebelum mengambil keputusan.

	rasional, dan objektif terutama dalam menyelesaikan permasalahan.	3. Inferensi	5. Saya mampu membuat keputusan berdasarkan fakta dan data yang tersedia. 6. Saya dapat memperkirakan konsekuensi dari keputusan yang saya ambil dalam pekerjaan.
X3: Keterampilan Manajemen Diri	Keterampilan manajemen diri adalah kemampuan pengendalian stres, kedisiplinan dalam menyelesaikan tugas, pengelolaan waktu kerja, serta kemampuan menyesuaikan diri terhadap perubahan dan situasi baru di dunia kerja	1. Pengendalian Stress dan Emosi 2. Disiplin Penyelesaian Tugas 3. Pengelolaan waktu	1. Saya tetap tenang dan berpikir jernih meskipun menghadapi tekanan pekerjaan. 2. Saya mampu mengendalikan emosi agar tidak memengaruhi kinerja saya. 3. Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan. 4. Saya tidak menunda-nunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya. 5. Saya menyusun jadwal kerja harian agar tugas selesai tepat waktu. 6. Saya masuk kerja tepat waktu dan tidak terlambat kecuali ada alasan yang mampu dipertanggungjawabkan.
X4: Keterampilan Kewirausahaan	Keterampilan kewirausahaan adalah kemampuan yang memungkinkan lulusan SMK untuk tidak hanya menjadi pekerja, tetapi juga memiliki jiwa inovatif dan proaktif di dunia kerja.	1. Inovasi (Kreatif) 2. Inisiatif 3. Berani Mengambil resiko 4. Berorientasi Proses dan Hasil 5. Ketangguhan Menghadapi Gagal	1. Saya mampu berpikir kreatif saat menghadapi masalah di tempat kerja. 2. Saya senang mencoba pendekatan/hal baru dalam menyelesaikan tugas. 3. Saya memulai pekerjaan tanggungjawab rutin harian saya tanpa harus selalu menunggu instruksi atasan. 4. Saya menunjukkan kepedulian terhadap tugas yang dibutuhkan dalam tim ketika ada yang mengalami kesulitan. 5. Saya siap mengambil tindakan meskipun ada risiko agar masalah dalam pekerjaan dapat teratasi. 6. Saya tidak takut mencoba hal baru di tempat kerja. 7. Saya fokus pada setiap tahapan kerja untuk memastikan hasil yang maksimal. 8. Saya memperhatikan proses kerja agar sesuai standar meskipun hasil belum sempurna. 9. Saya tidak menyerah ketika hasil pekerjaan saya tidak sesuai harapan. 10. Saya belajar dari kesalahan untuk memperbaiki kinerja di masa depan.

Variabel Y - Keberhasilan Transisi ke Dunia Kerja	Keberhasilan transisi ke dunia kerja adalah tingkat pencapaian lulusan SMK dalam memasuki dunia industri, ditunjukkan melalui waktu tunggu yang singkat, kecocokan pekerjaan dengan latar belakang pendidikan, kemampuan bertahan di tempat kerja, dan kemampuan beradaptasi di lingkungan kerja baru.	1. Waktu tunggu memperoleh pekerjaan 2. Kesesuaian pekerjaan 3. Stabilitas dan retensi kerja 4. Kemampuan Adaptasi Awal Kerja	1. Saya mendapatkan pekerjaan dalam waktu kurang dari 6 bulan setelah lulus. 2. Saya tidak mengalami kesulitan yang signifikan dalam mendapatkan pekerjaan pertama. 3. Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan bidang keahlian yang saya pelajari di SMK. 4. Saya merasa keterampilan yang saya miliki relevan dengan pekerjaan saya sekarang. 5. Saya mampu bertahan di pekerjaan saya selama lebih dari 6 bulan. 6. Saya tidak mengalami pergantian pekerjaan yang terlalu sering sejak pertama kali bekerja. 7. Saya cepat beradaptasi dengan lingkungan dan budaya kerja di perusahaan. 8. Saya tidak mengalami kesulitan besar dalam berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan.
Variabel Z - Kesiapan Kerja	Kesiapan kerja adalah berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh employability skills terhadap keberhasilan transisi ke dunia kerja	1. Karakteristik Pribadi 2. Kompetensi Kerja 3. Pemahaman Organisasi 4. Kecerdasan Sosial	1. Saya memiliki rasa percaya diri dalam menghadapi dunia kerja. 2. Saya memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja dan berkembang. 3. Saya memiliki kompetensi untuk menyelesaikan tugas kerja secara disiplin dan tepat waktu. 4. Saya mampu bekerja sesuai standar kerja yang ditetapkan. 5. Saya memahami budaya kerja dan prosedur kerja di perusahaan. 6. Saya dapat menyesuaikan diri dengan aturan dan sistem kerja yang berlaku. 7. Saya mampu bekerja sama dan berkomunikasi efektif dengan rekan kerja. 8. Saya terbuka menerima masukan dan menyampaikan pendapat secara sopan.

Sumber: Kajian Penulis (2025)

3.7 Uji Instrumen

Dalam melakukan penelitian maka peneliti melakukan teknik pengujian instrumen yang bertujuan untuk memberikan penjelasan mengenai alat yang dilakukan

dalam menunjang proses penelitian, khususnya penelitian yang menggunakan kuesioner. Instrumen penelitian yang baik akan menghasilkan data penelitian yang baik dan kesimpulan yang sesuai dengan keadaan sesungguhnya. Dalam mendapatkan data yang benar, maka pengujian instrumen harus memuat informasi yang valid dan reliabel.

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2020) uji validitas digunakan untuk menilai sah atau validnya suatu kuesioner. Kuesioner akan valid apabila pertanyaan yang terdapat pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur melalui kuesioner tersebut. Uji Validitas memastikan bahwa item-item dalam instrumen memiliki hubungan yang kuat dengan konsep atau variabel yang ingin diukur. Uji validitas yang sering digunakan dalam penelitian kuantitatif adalah validitas konstruk dan validitas isi. Validitas konstruk digunakan untuk memastikan bahwa item-item dalam kuesioner benar-benar mencerminkan konsep teoritis yang diukur, sedangkan validitas isi menilai apakah seluruh aspek dari konsep yang diukur tercakup dalam instrumen.

Tujuan dari uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kebenaran antara data nyata yang terjadi pada objek dan data yang diberikan oleh peneliti. Berikut ini merupakan kriteria yang harus dipenuhi untuk menentukan validitas kuesioner:

1. Instrumen akan dinyatakan valid apabila validitasnya tinggi, yaitu dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Untuk dapat dinyatakan valid, maka r hitung $>$ r tabel.
2. Instrumen dinyatakan tidak valid apabila validitasnya rendah, yakni r hitung $<$ r tabel.

R tabel adalah tabel yang berisi nilai-nilai yang digunakan untuk menguji validitas data dalam penelitian dengan perhitungan derajat kebebasan (df) = $n-2$. Dalam penelitian ini hasil uji validitas didapatkan dengan menggunakan program SPSS 25.0, dengan menguji setiap pernyataan yang terdapat pada variabel keterampilan dasar (X_1), keterampilan berpikir kritis (X_2), keterampilan manajemen diri (X_3),

keterampilan kewirausahaan (X4), kesiapan kerja (Z) dan keberhasilan transisi ke dunia industri (Y). Uji validitas dilakukan terhadap 30 sampel dengan taraf signifikansi 0.05 pada $(df)=30-2=28$. Dengan demikian, nilai r_{tabel} untuk penelitian ini adalah 0,374. Hasil pengujian uji validitas instrument penelitian ini disajikan pada tabel 3.3 hasil uji validitas instrumen.

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Keterampilan Dasar (X1)	X1.1	0,957	0,374	Valid
	X1.2	0,976		Valid
	X1.3	0,883		Valid
	X1.4	0,935		Valid
	X1.5	0,932		Valid
	X1.6	0,935		Valid
	X1.7	0,882		Valid
	X1.8	0,930		Valid
	X1.9	0,910		Valid
	X1.10	0,909		Valid
Keterampilan Berpikir Kritis (X2)	X2.1	0,818	0,374	Valid
	X2.2	0,859		Valid
	X2.3	0,833		Valid
	X2.4	0,907		Valid
	X2.5	0,833		Valid
	X2.6	0,846		Valid
Keterampilan Manajemen Diri (X3)	X3.1	0,822	0,374	Valid
	X3.2	0,911		Valid
	X3.3	0,886		Valid
	X3.4	0,933		Valid
	X3.5	0,922		Valid
	X3.6	0,898		Valid
Keterampilan Kewirausahaan (X4)	X4.1	0,843	0,374	Valid
	X4.2	0,984		Valid

	X4.3	0,865		Valid
	X4.4	0,903		Valid
	X4.5	0,865		Valid
	X4.6	0,904		Valid
	X4.7	0,902		Valid
	X4.8	0,859		Valid
	X4.9	0,850		Valid
	X4.10	0,958		Valid
Keberhasilan Transisi ke Dunia Industri/Kerja (Y)	Y.1	0,776	0,374	Valid
	Y.2	0,633		Valid
	Y.3	0,717		Valid
	Y.4	0,750		Valid
	Y.5	0,658		Valid
	Y.6	0,728		Valid
	Y.7	0,705		Valid
	Y.8	0,745		Valid
Kesiapan Kerja (Z)	Z.1	0,837	0,374	Valid
	Z.2	0,737		Valid
	Z.3	0,708		Valid
	Z.4	0,796		Valid
	Z.5	0,703		Valid
	Z.6	0,607		Valid
	Z.7	0,754		Valid
	Z.8	0,700		Valid

Sumber: Kajian Penulis (2025)

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017), suatu penelitian dapat dikatakan reliabel, jika data yang diteliti memiliki kesamaan dalam jangka waktu yang berbeda. Suatu skala dikatakan reliabel, jika menghasilkan sebuah hasil yang sama ketika pengukuran dilakukan berulang dan dilakukan dalam kondisi konstan (sama). Adapun uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan hitungan besaran nilai *Cronbach's*

Alpha dan *Composite Reliability* pada setiap variabelnya. Kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *alpha cronbach* > 0,60 (Heale dan Twycross, 2015). Sementara *Composite Reliability* dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai > 0,7 (Ghozali dan Latan, 2020).

Untuk mengukur reliabilitas suatu kuesioner dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{kr}{K + 1}$$

Rumus 3.1 Uji Reliabilitas

Keterangan:

a: koefisien realibilitas.

k: jumlah variabel bebas dalam persamaan.

r: koefisien rata-rata antar variabel.

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan perbandingan nilai Cronbach's *alpha* > 0,70 menurut ghozali. Uji reliabilitas dilakukan dengan melibatkan 30 responden, dan hasil nilai *Cronbach's alpha* yang diperoleh adalah sebagai berikut.

Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Keterangan
Keterampilan Dasar (X1)	0,985	Reliabel
Keterampilan Berpikir Kritis (X2)	0,950	Reliabel
Keterampilan Manajemen Diri (X3)	0,968	Reliabel
Keterampilan Kewirausahaan (X4)	0,978	Reliabel
Keberhasilan Transisi ke Dunia Industri (Y)	0,910	Reliabel
Kesiapan Kerja (Z)	0,917	Reliabel

Sumber: Kajian Penulis (2025)

3.8 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan *Partial Least Square* (PLS). PLS juga dikenal sebagai teknik analisis yang menggabungkan pendekatan struktural, analisis faktor, dan analisis jalur. *Structural Equation Model* (SEM) metode PLS akan dievaluasi melalui *inner model* dan *outer model* (Musyaffi et al., 2021). Pada penelitian ini menggunakan

pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) dibantu dengan SmartPLS. Analisis PLS-SEM memiliki dua model yaitu *outer model* (model pengukuran) dan *inner model* (model struktural).

3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif merupakan metode yang digunakan dalam menganalisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat suatu kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2017). Analisis deskriptif menjadi langkah awal sebelum pelaksanaan analisis SEM/PLS karena dengan adanya analisis deskriptif akan membantu peneliti dalam mengidentifikasi data (Martias, 2021). Analisis data deskriptif dilakukan setelah data dari seluruh responden atau sumber data terkumpul (Octaviani, 2019).

3.8.2 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi terdistribusi normal. Normalitas residual penting agar hasil estimasi koefisien regresi bersifat tidak bias, efisien, dan konsisten (*Best Linear Unbiased Estimator* / BLUE) sebagaimana disyaratkan dalam asumsi klasik regresi linier (Gujarati & Porter, 2009; Ghozali, 2021). Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan grafik Normal P–P *Plot of Regression Standardized Residual*. Grafik ini menampilkan penyebaran titik antara probabilitas kumulatif yang diobservasi (*observed cumulative probability*) dengan probabilitas kumulatif yang diharapkan (*expected cumulative probability*) pada distribusi normal.

Apabila titik-titik residual menyebar dekat dan mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Sebaliknya, jika titik-titik menyebar jauh atau membentuk pola tertentu, maka mengindikasikan adanya penyimpangan dari distribusi normal (Field, 2018). Menurut Ghozali (2021), uji normalitas dengan grafik P–P *Plot* lebih tepat digunakan dalam penelitian sosial karena uji statistik formal seperti *Kolmogorov–Smirnov* atau *Shapiro–Wilk* cenderung terlalu sensitif terhadap ukuran sampel besar ($n > 50$). Oleh karena itu,

penelitian ini hanya menggunakan pendekatan visual melalui *P-P Plot* untuk menilai normalitas residual.

Dalam analisis regresi mediasi, terdapat dua persamaan regresi yang harus dijalankan secara berurutan (Baron & Kenny, 1986):

1. Residual dari persamaan $X \rightarrow Z$ (untuk memastikan kesalahan prediksi pada model mediasi pertama berdistribusi normal).
2. Residual dari persamaan X dan $Z \rightarrow Y$ (untuk memastikan kesalahan prediksi pada model akhir juga normal).

Dengan demikian, alasan uji normalitas dilakukan pada dua model ini adalah karena setiap regresi dalam model mediasi memiliki error term sendiri yang harus memenuhi asumsi normalitas. Jika residual dari kedua model terdistribusi normal, maka model regresi mediasi dapat dikatakan memenuhi asumsi normalitas (Hayes, 2018; Ghozali, 2021).

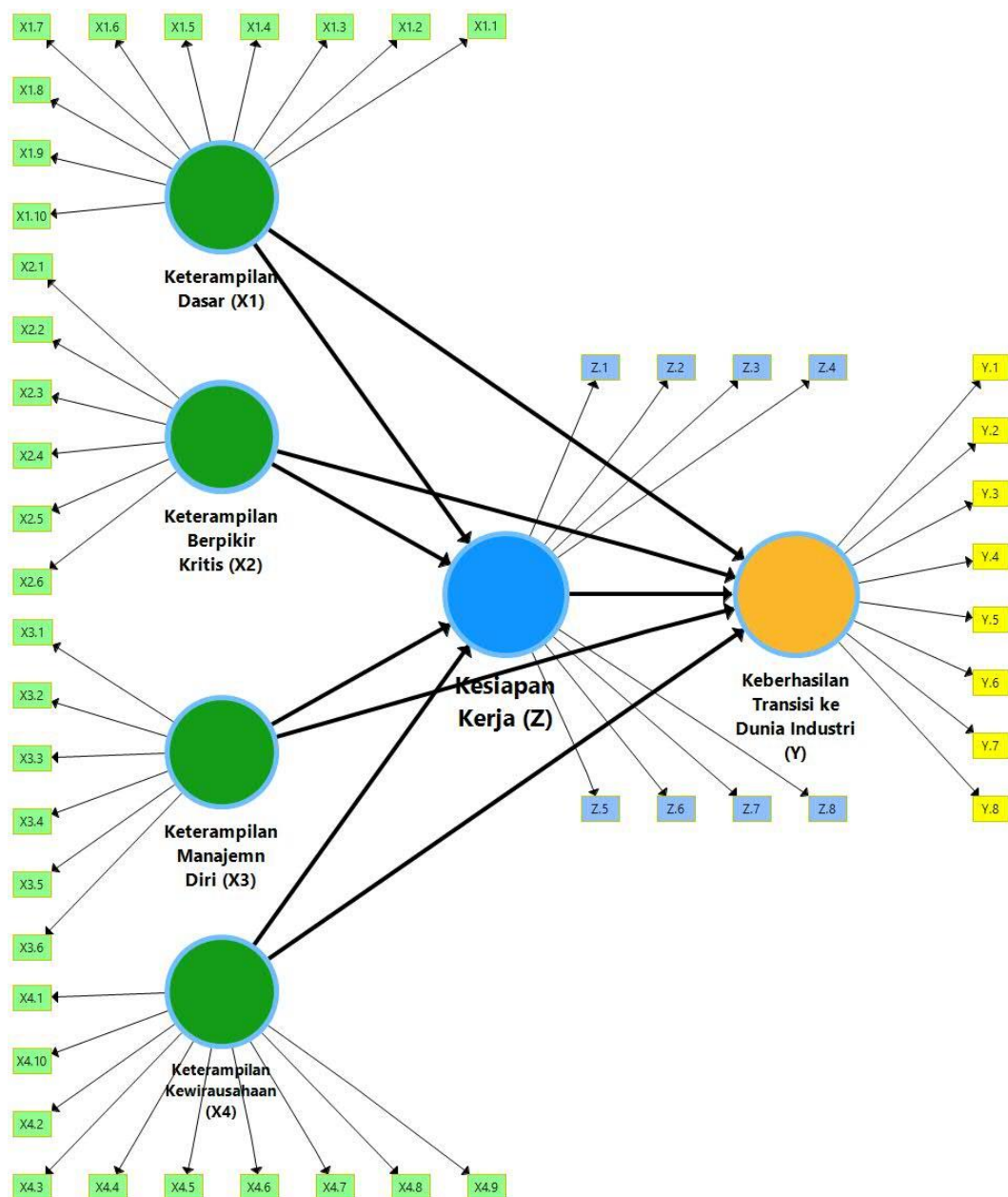
Interpretasi hasil uji normalitas *P-P Plot* adalah sebagai berikut (Field, 2018; Ghozali, 2021):

1. Titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal, menandakan residual berdistribusi normal.
2. Titik-titik residual menyimpang jauh dari garis diagonal, menandakan residual tidak berdistribusi normal.

3.8.3 Analisis SEM-PLS

Gambar 3.1 merupakan gambar model dalam penelitian ini dengan menggunakan bantuan aplikasi SmartPls3. Meskipun metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) termasuk dalam kategori *non-parametrik* dan secara prinsip tidak mengharuskan asumsi normalitas multivariat (Hair et al., 2021), pengujian normalitas tetap dilakukan dalam penelitian ini dengan beberapa pertimbangan metodologis dan akademik berikut. Menurut Hair et al. (2019), tahap awal analisis PLS-SEM sebaiknya diawali dengan pemeriksaan karakteristik data untuk memastikan kualitas input, termasuk pemeriksaan distribusi data, *outlier*, dan normalitas. Meskipun tujuannya bukan untuk memenuhi asumsi

statistik melainkan untuk memahami sifat distribusi data, apakah simetris atau menceng (*skewed*), mengetahui dari awal jika ditemukan data ekstrem. meningkatkan interpretabilitas hasil agar lebih robust terhadap bias pengukuran. Residual yang berdistribusi terlalu ekstrem dapat menandakan adanya masalah pada linearitas, homoskedastisitas, atau *outlier* yang bisa memengaruhi akurasi hubungan antarvariabel. Jadi, uji normalitas untuk memastikan model berjalan stabil secara empiris.



Gambar 3.1 Model Penelitian
Sumber Kajian Penulis (2025)

Setelah lolos uji normalitas, selanjutnya teknik SEM PLS dalam penelitian ini dilakukan dalam tiga tahap utama:

1. Uji model pengukuran (*Outer Model*), yang menguji validitas dan reliabilitas konstruk dari setiap indikator.
2. Uji model struktural (*Inner Model*) yang bertujuan untuk menentukan ada tidaknya pengaruh atau hubungan antar variabel dan konstruk.
3. Uji kebaikan dan kecocokan model (*Goodnes of Fit*) bertujuan untuk menilai apakah model yang digunakan dapat diterima.

3.8.4 Uji *Outer Model* (Evaluasi Model Pengukuran)

Outer model menjelaskan secara spesifik hubungan antara variabel laten, baik *dependen* (endogen) maupun *independent* (eksogen), dengan pengukuran atau indikator variabel yang ada. Pengujian eksternal model memberikan nilai untuk analisis validitas dan reliabilitas (Musyafi *et al.*, 2021). Uji validitas merupakan suatu bentuk instrumen yang dapat digunakan dalam melakukan pengukuran terhadap data guna membuktikan data yang diuji valid atau tidak (Sugiyono, 2017). Sementara menurut Janna dan Herianto (2021), uji validitas merupakan suatu alat ukur untuk memperoleh data valid atau tidak. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Proses pengujiannya dilakukan melalui beberapa tahapan meliputi, *convergent validity*, *discriminant validity* dan *reliability analysis*.

3.8.4.1 Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Convergent Validity menurut Adjam *et al.*, (2019) validitas konvergen digunakan untuk mengukur besarnya korelasi antara variabel laten dengan konstruknya. Pada penelitian ini, uji validitas konvergen dilihat berdasarkan nilai *loading* faktor dan nilai AVE (*Average Variance Extracted*). Indikator dikatakan valid apabila nilai indikator menjelaskan variabelnya dengan nilai $> 0,7$ dan indikator $< 0,7$ akan di eliminasi (Hair *et al.*, 2014). Sementara menurut Ghozali (2016), syarat pengujian dalam penggunaan AVE (*Average Variance Extracted*), yaitu dapat dikatakan valid jika nilai yang dimiliki setiap konstruk harus $> 0,5$.

3.8.4.2 Uji Validitas Diskriminan (*Diskriminant Validity*)

Discriminant Validity merupakan sejauh mana suatu indikator mampu membedakan antara satu variabel laten dengan variabel laten lainnya (Hair et al., 2022). Suatu indikator dianggap sesuai dengan konstruknya apabila nilai korelasi indikator terhadap konstruk asalnya lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi terhadap konstruk lain. Untuk menguji validitas diskriminan ini, dapat dilakukan melalui 3 pengujian yaitu *Fornell-Larcker*, *cross loading*, dan *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT). Kriteria uji ketiganya sebagai berikut:

1. *Fornell-Larcke*, pada kriteria ini menyatakan bahwa akar kuadrat dari nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk setiap konstruk harus lebih tinggi daripada korelasi konstruk tersebut dengan konstruk lainnya.
2. Pada pengujian *cross loading* indikator dapat dikatakan valid secara diskriminan apabila tidak memiliki *loading* lebih tinggi terhadap konstruk lain dibandingkan konstruk asalnya (Hair, et al. (2022). Menurut Garson (2016), struktur faktor yang baik atau *simple factor structure* ditunjukkan dengan nilai *loading* terhadap konstruk yang dimaksud melebihi 0,7 (dalam beberapa literatur batas minimum adalah 0,6), sedangkan *cross loading* terhadap konstruk lain seharusnya kurang dari 0,3 (atau maksimal 0,4 dalam beberapa panduan).
3. Menurut Henseler et al. (2015), validitas diskriminan dinyatakan telah tercapai jika nilai HTMT berada di bawah 0.90. Beberapa peneliti lain, seperti Gold et al. (2001) dan Teo et al. (2008), juga menggunakan batas 0.90, sedangkan Clark & Watson (1995) serta Kline (2011) merekomendasikan batas yang lebih ketat, yaitu 0.85. Ghazali & Kusumadewi (2023) juga menyatakan nilai HTMT adalah <0.85.

3.8.4.3 Uji Reliabilitas (*Reliability Analysis*)

Menurut Sugiyono (2017), suatu penelitian dapat dikatakan reliabel, jika data yang diteliti memiliki kesamaan dalam jangka waktu yang berbeda. Suatu skala dikatakan reliabel, jika menghasilkan sebuah hasil yang sama ketika pengukuran dilakukan berulang dan dilakukan dalam kondisi konstan (sama). Adapun uji

reliabilitas pada penelitian ini menggunakan hitungan besaran nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* pada setiap variabelnya. Kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *alpha cronbach* $> 0,60$ (Heale dan Twycross, 2015). Sementara *Composite Reliability* dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai $> 0,7$ (Ghozali dan Latan, 2020). Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini peneliti menggunakan formula Ukuran *Alpha Cronbach* sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.5 Asumsi Reliabilitas *Cronbach*

Hasil Uji Reliabilitas	Keterangan
$< 0,5$	Tidak Dapat Digunaka
0,5-0,6	Jelek (<i>Poor</i>)
0,6-0,7	Cukup/Dapat Diterima (<i>Fair</i>)
0,7-0,9	Bagus (<i>Good</i>)
$> 0,9$	Luar Biasa Bagus (<i>Excellent</i>)

Sumber: Sugiyono (2017)

3.8.5 Uji *Inner Model* (Evaluasi Model Struktural)

Menurut Sihombing *et al.* (2021), model struktural (*inner model*) yaitu model struktural yang menghubungkan antar variabel laten. Inner model atau uji model struktural bertujuan untuk mengidentifikasi dan melihat hubungan antara variabel independent (eksogen) dan dependen (endogen) dalam suatu penelitian. Hubungan tersebut akan menjawab tujuan penelitian yaitu pengujian terhadap hipotesis yang disusun dalam suatu penelitian (Musyaffi, *et al.*, 2021). Menurut Ghozali dan Latan (2020), *inner model* atau model struktural menggambarkan hubungan atau kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk yang dibangun berdasarkan substansi teori. Pada penelitian ini, evaluasi *inner model* dilakukan melalui 5 tahap yaitu, pemeriksaan kolinieritas antara variabel, pengujian signifikansi *path coefficient*, uji hipotesis/uji-t *direct effect*, uji hipotesis/uji-t *indirect effect*, dan penentuan *effect size F Square* (F^2).

3.8.5.1 Pemeriksaan Kolinieritas Antara Variabel

Pemeriksaan ini dilakukan untuk mendeteksi adanya gejala multikolineritas pada PLS SEM. Multikolineritas merupakan kondisi di mana terdapat korelasi tinggi

antar variabel prediktor dalam model, yang dapat mengganggu keakuratan estimasi koefisien jalur dalam model struktural. Dalam konteks PLS-SEM multikolinearitas yang tinggi menyebabkan interpretasi terhadap pentingnya relatif variabel prediktor menjadi tidak andal, karena standar error dari koefisien jalur akan meningkat. Oleh karena itu, perlu dilakukan pemeriksaan kolinieritas antar variabel agar hasil estimasi model robust (tidak bias). Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pedoman umum, yaitu Nilai VIF (dibawah 5) (Hair *et al.*, 2022).

3.8.5.2 Estimate for Path Coefficients

Path coefficients merupakan ukuran yang menunjukkan arah pengaruh antar variabel dalam model struktural. Nilainya berada pada rentang -1 hingga 1. Nilai positif menunjukkan pengaruh searah (positif), sedangkan nilai negatif menunjukkan pengaruh berlawanan (negatif). Semakin mendekati ± 1 , maka semakin kuat pengaruh antar variabel tersebut (Hair *et al.*, 2022).

3.8.5.3 Uji Hipotesis / Uji T Direct Effect

Uji hipotesis (*bootstrapping*), adalah uji yang digunakan untuk menilai signifikansi hubungan antar variabel dalam model penelitian. Proses ini melibatkan pengambilan sampel ulang dari sampel asli secara penuh, Hair *et al.* (2020) merekomendasikan penggunaan 5.000 subsampel untuk resampling dalam analisis *bootstrap*. Namun, beberapa peneliti mengindikasikan bahwa 200 hingga 1000 subsampel *bootstarp* sudah memadai untuk mengurangi kesalahan standar estimasi pada metode PLS (Ghozali & Latan, 2020), asalkan jumlahnya lebih besar dari sampel awal. Nilai signifikansi yang umumnya digunakan dalam *bootstrap* adalah 1,65 untuk tingkat signifikansi 10%, 1,96 untuk tingkat signifikansi 5% & 2,58 untuk tingkat signifikansi 1%. *Direct effect* (efek langsung) menunjukkan hubungan pengaruh langsung antara variabel eksogen terhadap variabel endogen (Hair *et al.*, 2022).

Dalam penelitian ini uji *direct effect* dilakukan untuk menguji hipotesis ke-1 s.d ke-9 (H_{01} s.d H_{09}). Kriteria untuk pengujian ini dinilai berdasarkan ketentuan menurut Hair *et al.*, (2021) yaitu:

1. Jika $t\text{-statistic} > 1.96$ dan $p\text{-values} < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Jika $t\text{-statistic} < 1.96$ dan $p\text{-values} > 0.05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.8.5.4 Uji Hipotesis/Uji T Indirect Effect

Indirect effect (efek tidak langsung) adalah pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen yang terjadi melalui variabel mediator. Artinya, hubungan antara variabel eksogen dan endogen tidak terjadi secara langsung, tetapi dipengaruhi terlebih dahulu oleh variabel perantara atau variabel *intervening* (Hair *et al.*, 2022). Uji ini bertujuan untuk menentukan apakah keterampilan dasar (X1), keterampilan berpikir kritis (X2), keterampilan manajemen diri (X3) dan keterampilan kewirausahaan (X4) berpengaruh secara tidak langsung terhadap keberhasilan transisi ke dunia industri/kerja (Y) karena pengaruhnya melalui kesiapan kerja (Z). Selanjutnya jika uji mediasi signifikan, dapat ditentukan jenis mediasinya yaitu, *full mediation* atau *partial mediation*.

Indirect effect (efek tidak langsung) menunjukkan hubungan pengaruh tidak langsung antara variabel eksogen terhadap variabel endogen (Hair *et al.*, 2022). Dalam penelitian ini uji *indirect effect* dilakukan untuk menguji hipotesis ke-10 s.d ke-13 (H_{010} s.d H_{013}). Kriteria untuk pengujian ini dinilai berdasarkan ketentuan menurut Hair *et al.*, (2021) yaitu:

1. Jika $t\text{-statistic} > 1.96$ dan $p\text{-values} < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Jika $t\text{-statistic} < 1.96$ dan $p\text{-values} > 0.05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.8.5.5 Analisis Total Effect dan Variance Accounted For (VAF)

Analisis mediasi bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel mediator berperan dalam menjembatani hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Menurut Hair *et al.* (2021), *total effect* merupakan gabungan dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung melalui mediator). Proses analisis dalam penelitian ini dilakukan dengan langkah-

langkah sebagai berikut. Pertama, memperoleh nilai *direct effect* dari hasil estimasi jalur model struktural. Kedua, memperoleh nilai *indirect effect* dari jalur mediasi yang terbentuk. Ketiga, menghitung *total effect* sebagai penjumlahan *direct effect* dan *indirect effect*. Keempat, menghitung nilai VAF menggunakan rumus untuk menentukan persentase kontribusi mediator dalam hubungan tersebut. Terakhir, dilakukan interpretasi apakah hubungan antarvariabel dimediasi penuh, dimediasi sebagian, atau tidak dimediasi sama sekali.

Adapun nilai *Variance Accounted For* (VAF) didapatkan dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{VAF} = (\text{Indirect Effect} / \text{Total Effect}) \times 100\%$$

Rumus 3.2 Menghitung VAF

Sumber: Hair (2017)

Interpretasi nilai VAF mengacu pada kriteria Hair *et al.* (2017), yaitu:

1. Jika VAF < 20%, maka mediasi tidak terjadi;
2. Jika VAF berada antara 20% hingga 80%, maka terjadi *partial mediation*;
3. Jika VAF > 80%, maka terjadi *full mediation*.

Dengan cara ini, analisis *total effect* dan VAF memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai mekanisme hubungan antarvariabel, sehingga dapat menjelaskan peran variabel mediator secara lebih akurat dalam penelitian.

Namun peneliti lain seperti Zhao, Lynch, dan Chen (2010) menyatakan bahwa apabila pengaruh langsung tidak signifikan, tetapi pengaruh tidak langsung / mediasinya signifikan, maka hubungan tersebut dapat dikategorikan sebagai *full mediation*, meskipun nilai VAF tidak mencapai ambang batas 80%. Pandangan ini diperkuat oleh Nitzl, Roldán, dan Cepeda (2016) yang menekankan bahwa dalam konteks PLS-SEM, VAF sebaiknya hanya dipandang sebagai ukuran tambahan (*complementary measure*), sementara keputusan utama mengenai jenis mediasi harus ditentukan berdasarkan signifikansi pengaruh langsung dan tidak langsung.

3.8.5.6 Effect Size F-Square (F^2)

Effect Size (F Square atau F^2) merupakan ukuran yang digunakan untuk melihat besar kecilnya pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen, setelah mempertimbangkan kontribusi semua variabel lainnya dalam model. Interpretasi ukuran F^2 menurut Cohen (1998) dalam Garson (2016) adalah, 0.02 kecil, 0.15 sedang, 0.35 tinggi. Nilai $F^2 \geq 0,02$ menunjukkan bahwa suatu variabel memberikan kontribusi nyata terhadap model, meskipun kecil. Jika nilai $F^2 < 0,02$, maka dianggap bahwa pengaruh variabel tersebut terhadap model sangat lemah atau tidak signifikan secara praktis. Kriteria F^2 menurut Chin (1998) dalam Ghazali & Kusumadewi (2023) menyatakan bahwa nilai F^2 -Square sebesar ≥ 0.02 dikategorikan kecil, ≥ 0.15 sedang, dan ≥ 0.35 besar.

3.8.6 Evaluasi Kebaikan Dan Kecocokan Model (*Goodness Of Fit*)

Evaluasi *goodness of fit* atau evaluasi kebaikan dan kecocokan model yaitu melakukan evaluasi atas keseluruhan model. SEM-PLS merupakan analisis SEM berbasis varians dengan tujuan pada pengujian teori model yang menitikberatkan pada studi prediksi. Evaluasi *goodness of fit* dilakukan dengan melihat 3 nilai yaitu *R Square* (R^2), *Q Square* (Q^2) atau *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR), dan *PLS Predict* (Hair *et al.*, 2022).

3.8.6.1 Koefisien Determinasi (*R Square* atau R^2)

R Square merupakan koefisien determinasi pada variabel dependen (endogen). Nilai *R Square* menjelaskan variasi dari variabel independen (eksogen) terhadap variabel dependennya (endogen). Kekuatan penjelasan variasi ini terbagi dalam beberapa kategori yaitu (Hair *et al.*, 2022):

1. Nilai *R Square* 0,67 menunjukkan hubungan yang kuat
2. Nilai *R Square* 0,33 moderat
3. Nilai *R Square* 0,19 lemah

3.8.6.2 Predictive Relevance (*Q Square*)

Q-Square digunakan untuk menguji kemampuan prediksi model SEM melalui prosedur *blindfolding*. *Q-Square* mengukur sejauh mana hasil observasi yang

diperoleh dari model dan estimasi parameteranya. Kriteria uji yang digunakan adalah jika nilai *Q-Square* lebih besar dari 0 model memiliki *predictive relevance*. sedangkan jika kurang dari 0 model dianggap kurang atau tidak memiliki *predictive relevance* (Hair *et al.*, 2022).

3.8.6.3 Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)

Dalam penelitian ini, kecocokan model juga dapat dievaluasi menggunakan nilai *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR). SRMR adalah ukuran yang menunjukkan perbedaan rata-rata antara matriks korelasi yang diamati dengan matriks korelasi yang dihasilkan oleh model. Kriteria ujinya adalah semakin kecil nilai SRMR, semakin baik kecocokan model tersebut. Menurut Hair *et al.*, (2022), model dikatakan memiliki kecocokan yang baik jika nilai SRMR < 0,08. Namun, menurut Krin Schmelleh *et al.*, (2003) nilai SRMR antara 0.08-0.10 masih dikategorikan *acceptablsse fit* (memiliki kecocokan yang baik).

3.8.6.4 Prediktif Model dengan PLS Predict

Dalam penelitian berbasis *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM), evaluasi model tidak hanya berfokus pada validitas pengukuran dan pengujian hubungan struktural, tetapi juga harus mempertimbangkan kemampuan prediktif model. Hal ini penting karena PLS-SEM dikembangkan sebagai pendekatan yang berorientasi pada prediksi, berbeda dengan *covariance-based* SEM (CB-SEM) yang lebih menekankan pada kesesuaian model secara *in-sample* (Hair *et al.*, 2017; 2021). Oleh karena itu, pengujian prediktif merupakan tahap penting dalam memastikan kegunaan praktis model, khususnya ketika model dimaksudkan untuk memprediksi fenomena di dunia nyata.

Salah satu alat yang digunakan untuk menguji validitas prediktif adalah PLS *Predict* (Shmueli *et al.*, 2016; 2019). Prosedur ini berbasis pada *k-fold cross-validation*, di mana data penelitian dibagi menjadi beberapa subset (*fold*). Pada setiap iterasi, sebagian data digunakan untuk melatih model (*training sample*), sedangkan sisanya digunakan untuk menguji model (*holdout sample*). Dalam penelitian ini digunakan *10-fold cross-validation* dengan 10 kali pengulangan,

sehingga seluruh data memperoleh kesempatan sebagai data latih maupun data uji. Tujuannya adalah untuk mengurangi potensi bias akibat pembagian data acak dan meningkatkan stabilitas hasil prediksi.

Hasil dari PLS *Predict* dibandingkan dengan model *benchmark* berupa *regresi linier* (LM). Perbandingan ini penting untuk memastikan apakah model PLS benar-benar memiliki daya prediktif yang lebih baik daripada model sederhana. Kriteria penilaian menyatakan bahwa model dikatakan memiliki kemampuan prediktif apabila seluruh nilai $Q^2_{predict}$ bernilai positif dengan ketentuan,

1. $Q^2_{predict} < 0,25$ mengindikasikan daya prediktif lemah,
2. $Q^2_{predict}$ antara 0,25–0,50 menunjukkan daya prediktif moderat,
3. $Q^2_{predict} \geq 0,50$ menandakan daya prediktif kuat. Shmueli *et al.* (2019)

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis menggunakan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) terhadap 100 responden lulusan SMK Negeri 2 Bandar Lampung yang telah bekerja minimal 12 bulan, penelitian ini secara empiris membuktikan bahwa *employability skills* (keterampilan dasar, berpikir kritis, manajemen diri dan kewirausahaan) berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan transisi ke dunia industri, secara tidak langsung melalui kesiapan kerja sebagai variabel mediasi. Model penelitian ini mengintegrasikan *Human Capital Theory* (Becker, 1964) dan *Schlossberg's Transition Theory* (1981) dengan pendekatan 4S model (*Situation, Self, Support, Strategies*) untuk menjelaskan hubungan antara keterampilan, kesiapan, dan transisi lulusan.

Secara simultan, hasil pengujian model struktural menunjukkan nilai R^2 sebesar 0.71, yang berarti variabel-variabel *employability skills* (keterampilan dasar, berpikir kritis, manajemen diri, dan kewirausahaan) serta kesiapan kerja mampu menjelaskan 71% variabilitas keberhasilan transisi ke dunia kerja. Nilai Q^2 sebesar 0.41–0.42 menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif yang tinggi, sedangkan SRMR sebesar 0.055 menandakan bahwa model memiliki kecocokan yang baik dengan data empiris. Dengan demikian, model yang dikembangkan dinyatakan layak secara teoretis dan empiris untuk menggambarkan proses transisi lulusan SMK ke dunia kerja.

Berdasarkan teori *Human Capital Theory* (Becker, 1964), keterampilan dasar bertindak sebagai investasi dasar (*general human capital*), berpikir kritis dan manajemen diri sebagai modal kognitif dan afektif (*cognitive and behavioral capital*), sedangkan kewirausahaan sebagai modal inovatif (*entrepreneurial capital*). Temuan penelitian memperlihatkan bahwa dari empat dimensi

employability skills, keterampilan kewirausahaan memberikan pengaruh langsung (37%) dan total pengaruh (52,9%) paling kuat terhadap keberhasilan transisi. Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan ini bukan sekadar kemampuan berbisnis, melainkan kapasitas transformatif yang menyatukan kreativitas, inisiatif, dan resiliensi dalam menghadapi ketidakpastian dunia kerja. Dalam kerangka *Human Capital*, kewirausahaan merupakan bentuk tertinggi dari *applied human capital*, modal yang tidak hanya digunakan untuk membentuk kesiapan kerja tetapi juga untuk menciptakan nilai baru (*value creation*) melalui inovasi dan keberanian mengambil risiko (Suharti & Sirine, 2011; ILO, 2023).

Sedangkan keterampilan berpikir kritis hanya berpengaruh tidak langsung melalui kesiapan kerja. Sebenarnya berpikir kritis memiliki potensi besar dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah, tetapi pada responden SMK (usia rata-rata 21 tahun dan baru bekerja 1–1,5 tahun), kemampuan ini belum teraktivasi sepenuhnya dalam konteks profesional. Pengaruhnya baru muncul secara tidak langsung melalui kesiapan kerja. Hal ini menegaskan bahwa *cognitive capital* membutuhkan pengalaman dan lingkungan kerja kondusif agar dapat diubah menjadi kinerja yang terukur (Yorke, 2006; OECD, 2023).

Dapat disimpulkan pula bahwa kewirausahaan berperan sebagai katalis yang mengaktifkan keterampilan lain, dimana keterampilan dasar digunakan untuk memahami kebutuhan pasar. Manajemen diri digunakan untuk menjaga konsistensi dan disiplin dalam bertindak. Berpikir kritis mendukung evaluasi peluang dan pengambilan keputusan. Kesiapan kerja berperan sebagai mediator utama (*strategies*) yang menghubungkan keterampilan (*self*) yang dikembangkan selama pembelajaran di sekolah (*situation*) serta peran dukungan (*support*) sekolah dalam menjebatani prakerin serta kesempatan penerimaan masuk kerja dengan keberhasilan transisi (*outcome*). Dengan demikian, keberhasilan lulusan SMK memasuki dunia industri bukan semata hasil pembelajaran teknis, melainkan juga dipengaruhi oleh kesiapan psikologis dan profesional (*strategies*) yang terbentuk dari proses pendidikan (*situation*) serta dukungan sekolah, industri dan lingkungan (*support*).

1. Pengaruh Keterampilan Dasar terhadap Keberhasilan Transisi ke Dunia Industri ($X1 \rightarrow Y$). Berdasarkan hasil uji struktural menggunakan *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM), dengan bantuan aplikasi SmartPLS 3 diperoleh nilai koefisien jalur (β) sebesar 0,167, dengan *t-statistic* sebesar 2,110 dan *p-value* sebesar 0,035, yang menunjukkan bahwa pengaruh keterampilan dasar terhadap keberhasilan transisi ke dunia industri bersifat positif dan signifikan pada taraf signifikansi 5%. Namun, kontribusi langsungnya relatif kecil dibandingkan variabel lain, sehingga perannya lebih sebagai *threshold skills* (Casner-Lotto & Barrington, 2006), penting untuk diterima kerja, tetapi efektivitasnya baru optimal bila didukung oleh kesiapan kerja.

Dalam kerangka *Human Capital Theory*, keterampilan dasar adalah *general human capital* yang segera meningkatkan produktivitas awal. Pada 4S Schlossberg, ia merepresentasikan kekuatan self yang memampukan individu memahami instruksi dan prosedur sehingga adaptasi transisi berjalan mulus. Temuan ini menunjukkan bahwa tanpa penguasaan keterampilan dasar yang kuat, seluruh bentuk keterampilan lain menjadi sulit teraktualisasi. Keterampilan dasar bukan sekadar prasyarat, tetapi pondasi psikologis dan kognitif bagi terbentuknya kesiapan kerja dan transisi karier yang berkelanjutan.

2. Pengaruh Keterampilan Dasar terhadap Kesiapan Kerja ($X1 \rightarrow Z$). Hasil uji menunjukkan nilai $\beta = 0,468$, $t = 7,919$, dan $p = 0,000$, yang berarti keterampilan dasar berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kesiapan kerja. Ini membuktikan bahwa penguasaan keterampilan dasar di SMK merupakan *predictor* utama kesiapan kerja. Dalam kerangka *Human Capital Theory*, keterampilan dasar merepresentasikan kemampuan umum yang menjadi fondasi kesiapan kerja (*work readiness*). Individu yang menguasai literasi dan numerasi memiliki efisiensi kognitif lebih tinggi, mampu memahami instruksi kerja dengan cepat, serta dapat menginternalisasi norma dan prosedur kerja. Dari perspektif *4S Transition Model*, variabel

keterampilan dasar mencerminkan *self* yang memperkuat dimensi *strategies* (Z). Artinya, keterampilan dasar mendorong individu mampu menyusun strategi dalam membentuk rasa percaya diri, memiliki motivasi yang kuat, memiliki kompetensi kerja yang baik, sudah memahami dunia kerja dan mampu menyesuaikan diri serta memiliki kecerdasan sosial yang baik.

3. Pengaruh Keterampilan Berpikir Kritis terhadap Keberhasilan Transisi ke Dunia Industri ($X_2 \rightarrow Y$). Nilai $\beta = 0,039$, $t = 0,655$, dan $p = 0,512$, menunjukkan bahwa keterampilan berpikir kritis tidak berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan transisi ke dunia industri. Hasil ini menarik karena berlawanan dengan ekspektasi teori, di mana berpikir kritis umumnya dianggap vital bagi pengambilan keputusan kerja (Facione, 1990). Dalam konteks SMK, kemampuan berpikir kritis tampaknya belum teraktualisasi secara langsung di tempat kerja, melainkan masih bersifat potensial. Temuan ini menunjukkan adanya *skills–practice gap* antara kemampuan analitis dan kesiapan praktis. Hasil ini menggambarkan bahwa kemampuan berpikir kritis sebagai bagian dari Self belum secara langsung berkontribusi pada keberhasilan kerja tanpa didukung kesiapan praktis (*Strategies*).

Menurut *Human Capital Theory*, berpikir kritis termasuk higher-order cognitive capital yang meningkatkan efisiensi pembelajaran dan inovasi, namun pengaruhnya baru tampak ketika dikombinasikan dengan pengalaman kerja. Karena sebagian besar lulusan SMK baru memasuki dunia kerja, efek langsung berpikir kritis terhadap transisi masih terbatas. Dalam *Schlossberg's* model, kemampuan kognitif seperti berpikir kritis bersifat *latent resource* yaitu sumber daya internal yang baru berdampak bila diterjemahkan dalam bentuk strategi adaptif seperti kesiapan menghadapi tekanan kerja.

4. Pengaruh Keterampilan Berpikir Kritis terhadap Kesiapan Kerja ($X_2 \rightarrow Z$). Diperoleh $\beta = 0,235$, $t = 4,154$, dan $p = 0,000$, yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara keterampilan berpikir kritis dan kesiapan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan analisis, penalaran, dan refleksi

berperan penting dalam meningkatkan kesiapan kerja. Meskipun tidak berdampak langsung terhadap transisi, berpikir kritis meningkatkan kesiapan kerja dan secara tidak langsung memengaruhi kesuksesan transisi melalui mekanisme kognitif–adaptif. Dengan demikian, variabel ini *fully mediated* oleh kesiapan kerja. Berpikir kritis sebagai *self* meningkatkan *strategies* dengan cara memperkuat kemampuan reflektif dan pengambilan keputusan. Dalam *4S Transition Model*, kemampuan ini membantu individu menilai situasi kerja secara rasional dan menyusun rencana adaptasi yang efektif.

Hasil ini sejalan dengan pandangan Facione (1990) dan Dumitru & Halpern (2023) bahwa berpikir kritis adalah proses kognitif terarah yang meningkatkan kemampuan seseorang untuk mengidentifikasi risiko dan memilih solusi optimal. Dalam konteks SMK, hal ini berarti siswa yang terbiasa berpikir kritis lebih siap menghadapi dinamika kerja berbasis teknologi dan perubahan cepat di era industri 4.0. Dengan demikian, berpikir kritis berperan bukan hanya sebagai kemampuan intelektual, tetapi juga sebagai modal psikologis untuk membangun rasa kompeten, kepercayaan diri, dan kesiapan berorientasi solusi di tempat kerja.

5. Pengaruh Keterampilan Manajemen Diri terhadap Keberhasilan Transisi ke Dunia Industri ($X_3 \rightarrow Y$). Nilai $\beta = 0,296$, $t = 3,648$, dan $p = 0,000$, menandakan bahwa keterampilan manajemen diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keberhasilan transisi ke dunia industri. Hal ini menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Lulusan yang disiplin, tangguh, dan mampu mengatur dirinya terbukti lebih sukses dalam menavigasi masa transisi ke dunia kerja. Hasil ini memperkuat konsep *self-management capital* (Yorke, 2006) sebagai bagian dari *self* dalam teori 4S. Manajemen diri berperan langsung karena memengaruhi performa dan kepercayaan diri di tempat kerja.

Keterampilan manajemen diri termasuk *self* yang berkaitan dengan kontrol emosi, disiplin, dan tanggung jawab. Dalam *Schlossberg's model*, faktor ini

memperkuat kemampuan individu menghadapi transisi dengan stabilitas psikologis. Dari sisi *Human Capital*, hal ini termasuk *behavioral capital* atau bentuk investasi non-kognitif yang meningkatkan produktivitas kerja. Temuan ini juga menunjukkan bahwa dunia kerja menilai manajemen diri sebagai indikator profesionalitas. Dalam budaya organisasi Indonesia, ketepatan waktu, etika kerja, dan kemampuan menjaga konsistensi menjadi sinyal siap kerja yang krusial bagi keberhasilan adaptasi.

6. Pengaruh Keterampilan Manajemen Diri terhadap Kesiapan Kerja ($X_3 \rightarrow Z$). Hasil menunjukkan $\beta = 0,353$, $t = 6,643$, dan $p = 0,000$, yang berarti keterampilan manajemen diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Keterampilan ini menjadi faktor penguat kesiapan karena membentuk kebiasaan kerja positif. Individu dengan kontrol diri tinggi lebih cepat menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerja baru. Dalam *Human Capital Theory*, manajemen diri adalah bentuk investasi perilaku yang membentuk *adaptive competence* yaitu kemampuan menghadapi tekanan kerja dan mengatur motivasi diri. Individu dengan regulasi diri yang kuat mampu mengonversi tekanan menjadi dorongan produktif. Menurut Schlossberg's 4S, keterampilan ini termasuk *self* yang memperkuat *strategies*. Lulusan dengan manajemen diri yang baik akan lebih terorganisasi, fokus, dan tangguh menghadapi transisi ke dunia kerja. Keterampilan ini juga memediasi antara kemampuan teknis dan kesiapan mental untuk bekerja.
7. Pengaruh Keterampilan Kewirausahaan terhadap Keberhasilan Transisi ke Dunia Industri ($X_4 \rightarrow Y$). Berdasarkan hasil analisis struktural dengan metode PLS-SEM, diperoleh nilai koefisien jalur (β) sebesar 0,371, dengan $t\text{-statistic} = 4,117$ dan $p\text{-value} = 0,000$, yang berarti bahwa keterampilan kewirausahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberhasilan transisi ke dunia industri. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat jiwa kewirausahaan lulusan SMK, semakin besar peluang mereka untuk sukses memasuki dunia kerja maupun menciptakan lapangan kerja sendiri. Keterampilan kewirausahaan memiliki pengaruh positif dan signifikan paling

tinggi di antara seluruh variabel eksogen. Kewirausahaan, yang semula diasumsikan sekadar keterampilan tambahan, justru muncul sebagai determinan utama keberhasilan transisi.

Hal ini menunjukkan bahwa karakter adaptif, kreatif, dan berani mengambil risiko memberi kontribusi besar terhadap kemampuan lulusan SMK bertahan dan berkembang di dunia kerja. Temuan ini mendukung penelitian Suharti & Sirine (2011) dan Setiawan (2016) bahwa jiwa kewirausahaan meningkatkan *employability advantage* bahkan bagi pekerja formal. Dalam kerangka 4S, keterampilan kewirausahaan termasuk *situation capital* karena dibentuk oleh sekolah melalui kurikulum, magang, dan program *teaching factory*. Keterampilan kewirausahaan tidak hanya relevan untuk menciptakan usaha baru, tetapi juga penting dalam memperkuat *intrapreneurial behavior* yaitu kemampuan berinovasi dan memecahkan masalah di dalam organisasi.

Keterampilan kewirausahaan dalam penelitian ini termasuk ke dalam dimensi *self* pada model 4S, karena menggambarkan karakteristik internal yang meliputi kreativitas, inovasi, inisiatif, keberanian mengambil risiko, serta kepercayaan diri. Dalam konteks *Human Capital Theory* (Becker, 1964), jiwa kewirausahaan merupakan bentuk *entrepreneurial capital* bagian dari modal manusia yang mendorong produktivitas dan inovasi, sehingga meningkatkan nilai ekonomi individu. Dengan demikian, lulusan yang memiliki jiwa wirausaha cenderung lebih adaptif, proaktif, dan siap menghadapi ketidakpastian dunia kerja, sehingga mempermudah proses transisi mereka. Dari perspektif *Schlossberg's Transition Theory*, individu dengan kemampuan kewirausahaan tinggi mampu membangun strategies yang efektif untuk menghadapi perubahan. Mereka tidak menunggu peluang datang, tetapi aktif menciptakannya baik dalam konteks pekerjaan formal maupun mandiri. Oleh karena itu, kewirausahaan berfungsi sebagai katalis yang mempercepat kesiapan individu dalam menavigasi transisi kerja.

8. Pengaruh Keterampilan Kewirausahaan terhadap Kesiapan Kerja ($X_4 \rightarrow Z$). Hasil uji menunjukkan bahwa keterampilan kewirausahaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, dengan nilai koefisien $\beta = 0,455$, $t = 7,184$, dan $p = 0,000$. Artinya, semakin tinggi kemampuan wirausaha yang dimiliki lulusan seperti inisiatif, kreativitas, dan kemampuan memecahkan masalah maka semakin tinggi pula tingkat kesiapan mereka untuk bekerja secara profesional. Keterampilan kewirausahaan mencerminkan kemampuan berpikir mandiri dan tangguh dalam menghadapi risiko. Dalam kerangka *Human Capital Theory*, keterampilan ini berfungsi sebagai *transferable skills* yang memperluas kapasitas kerja seseorang di berbagai sektor. Individu yang memiliki orientasi kewirausahaan tidak hanya siap menciptakan pekerjaan, tetapi juga siap beradaptasi dengan lingkungan kerja yang kompetitif.

Dalam *Schlossberg's 4S Transition Model*, kewirausahaan sebagai bagian dari *self* berfungsi untuk memperkuat *strategies*. Kemampuan berinovasi, mengambil inisiatif, dan berpikir kreatif menjadi strategi adaptif utama yang membuat individu siap menghadapi dunia kerja. Temuan ini mempertegas bahwa kesiapan kerja bukan hanya hasil dari pelatihan teknis, tetapi dari kematangan pribadi yang terbentuk melalui sikap kewirausahaan.

9. Pengaruh Kesiapan Kerja terhadap Keberhasilan Transisi ke Dunia Industri ($Z \rightarrow Y$). Berdasarkan hasil uji struktural, diperoleh nilai $\beta = 0,346$, $t = 4,523$, dan $p = 0,000$, yang berarti bahwa kesiapan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keberhasilan transisi ke dunia industri. Ini menegaskan bahwa tingkat kesiapan kerja yang tinggi menjadi faktor kunci keberhasilan lulusan SMK dalam memasuki dan bertahan di dunia kerja. Kesiapan kerja terbukti menjadi *key mediator* yang menghubungkan *employability skills* dengan keberhasilan transisi. Hal ini menguatkan asumsi bahwa keberhasilan karier awal lebih ditentukan oleh kesiapan psikologis dan sosial daripada sekadar kompetensi teknis (Caballero & Walker, 2010). Dalam kerangka *Schlossberg's Transition Theory*, kesiapan kerja mewakili dimensi

strategies, yaitu mekanisme yang digunakan individu untuk mengelola perubahan dan tekanan selama masa transisi. Kesiapan kerja bukan hanya refleksi dari keterampilan teknis, tetapi juga integrasi dari *self* (keterampilan) yang diinternalisasi selama masa pendidikan, prakerin dan kondisi pembelajaran lainnya (*situational*), dengan dukungan penuh dari sekolah dan industri tempat magang (*support*). Dalam konteks pendidikan vokasi Indonesia, hal ini memperlihatkan bahwa keberhasilan transisi tidak hanya ditentukan oleh faktor eksternal (*situation dan support*), tetapi terutama oleh kesiapan internal yang bersifat strategis.

10. Pengaruh Tidak Langsung Keterampilan Dasar terhadap Keberhasilan Transisi melalui Kesiapan Kerja ($X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$). Hasil *bootstrapping* menunjukkan nilai koefisien mediasi $\beta = 0,162$ dengan $t = 3,087$ dan $p = 0,002$, menandakan bahwa pengaruh keterampilan dasar terhadap keberhasilan transisi bersifat positif dan signifikan secara tidak langsung melalui kesiapan kerja. Temuan ini menegaskan peran Z (*strategies*) sebagai penghubung utama antara *self* dan *outcome* dalam model 4S. Artinya, keterampilan dasar tidak serta-merta menjamin keberhasilan kerja, tetapi menjadi efektif saat diintegrasikan ke dalam strategi kesiapan diri untuk bekerja. Dalam kerangka *Human Capital*, hal ini memperlihatkan proses *conversion* di mana modal kognitif (literasi, numerasi, komunikasi, komputerisasi) diubah menjadi kesiapan perilaku dan mental untuk bekerja. Fenomena ini juga menunjukkan bahwa SMK telah berhasil menyalurkan keterampilan dasar ke arah kesiapan kerja melalui pembelajaran berbasis kompetensi. Secara konseptual, hasil ini memperkuat pandangan Casner-Lotto & Barrington (2006) bahwa *basic skills* berfungsi sebagai *threshold skills* yang harus dikombinasikan dengan kesiapan profesional agar menghasilkan *employability advantage*.

11. Pengaruh Tidak Langsung Keterampilan Berpikir Kritis terhadap Keberhasilan Transisi melalui Kesiapan Kerja ($X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$). Hasil analisis menunjukkan $\beta = 0,081$, $t = 2,884$, dan $p = 0,004$, yang berarti terdapat pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan antara keterampilan berpikir kritis

terhadap keberhasilan transisi melalui kesiapan kerja. Temuan ini memperlihatkan bahwa berpikir kritis berperan dalam membentuk kesiapan kerja (*strategies*), yang selanjutnya meningkatkan keberhasilan transisi (*outcome*). Dalam 4S Model, jalur ini menggambarkan bahwa *self* tidak berdampak langsung pada hasil tanpa terlebih dahulu mengaktivasi strategi adaptif. Secara teoretis, hasil ini memperkuat konsep *cognitive mediation* dalam *Human Capital Theory*, bahwa kemampuan analisis dan evaluatif meningkatkan produktivitas hanya bila dikombinasikan dengan *contextual readiness* yaitu kesiapan mental, motivasi, dan pemahaman situasi kerja. Dengan demikian, berpikir kritis menjadi modal yang perlu diterjemahkan dalam bentuk kesiapan kerja agar menghasilkan nilai ekonomi yang nyata untuk bertransisi.

12. Pengaruh Tidak Langsung Keterampilan Manajemen Diri terhadap Keberhasilan Transisi melalui Kesiapan Kerja ($X_3 \rightarrow Z \rightarrow Y$). Nilai mediasi menunjukkan $\beta = 0,122$, $t = 2,987$, dan $p = 0,003$, sehingga pengaruh tidak langsung keterampilan manajemen diri terhadap keberhasilan transisi melalui kesiapan kerja positif dan signifikan. Hasil ini memperkuat kedudukan *Z* (*strategies*) sebagai mekanisme utama yang mentransformasikan *self* menjadi hasil konkret. Individu dengan kemampuan manajemen diri tinggi cenderung lebih siap menghadapi tekanan kerja, dan kesiapan inilah yang akhirnya menentukan keberhasilan transisi.

Dalam *Human Capital Theory*, manajemen diri termasuk *non-cognitive capital* yang menentukan efektivitas penggunaan modal teknis dan kognitif. Schlossberg (1981) menjelaskan bahwa *self* yang kuat memperkuat *strategies adaptif* melalui regulasi emosi, disiplin, dan perencanaan karier. Jalur mediasi ini mengonfirmasi bahwa efek manajemen diri tidak hanya langsung ($\beta = 0,296$ signifikan) tetapi juga parsial melalui kesiapan kerja, menunjukkan kombinasi antara kontrol diri dan kesiapan mental sebagai faktor transisi yang paling stabil.

13. Pengaruh Tidak Langsung Keterampilan Kewirausahaan terhadap Keberhasilan Transisi melalui Kesiapan Kerja ($X_4 \rightarrow Z \rightarrow Y$). Diperoleh nilai $\beta = 0,158$, $t = 3,376$, dan $p = 0,001$, yang menunjukkan bahwa pengaruh kewirausahaan terhadap keberhasilan transisi signifikan secara tidak langsung melalui kesiapan kerja. Temuan ini menegaskan bahwa kesiapan kerja berfungsi sebagai *strategic bridge* antara jiwa kewirausahaan dan keberhasilan karier awal. Dalam *Schlossberg's 4S Model*, *self* (kewirausahaan) mendorong pembentukan *strategies* (kesiapan kerja) yang kemudian menghasilkan *outcome* (transisi sukses).

Secara teoritis, hal ini mendukung pandangan Luthans (2011) dan ILO (2023) bahwa karakter wirausaha seperti keberanian mengambil risiko, kreativitas, dan ketangguhan memperkuat kesiapan adaptasi kerja (*work resilience*). Hasil mediasi parsial ini (sekitar 30% pengaruh tidak langsung dan 70% pengaruh langsung) menunjukkan bahwa kewirausahaan berperan ganda: sebagai sikap proaktif untuk sukses dan sebagai sumber strategi dalam menghadapi transisi kerja.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Setiap penelitian memiliki keterbatasan yang perlu diakui agar hasil yang diperoleh dapat dipahami dalam konteks yang tepat. Adapun keterbatasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Keterbatasan pada lingkup responden.

Penelitian ini hanya dilakukan pada lulusan SMK Negeri 2 Bandar Lampung, sehingga hasilnya belum tentu mewakili seluruh SMK di Provinsi Lampung maupun di Indonesia. Variasi karakteristik lulusan dari SMK lain, baik yang berbasis teknologi, bisnis, maupun kejuruan lain, mungkin menunjukkan hasil yang berbeda.

2. Keterbatasan variabel penelitian.

Model penelitian hanya menguji empat keterampilan (keterampilan dasar, berpikir kritis, manajemen diri, dan kewirausahaan) dengan kesiapan kerja sebagai variabel mediasi. Faktor lain yang juga dapat memengaruhi transisi,

seperti dukungan keluarga, peran guru pembimbing, kondisi pasar kerja, atau jejaring sosial, belum diteliti secara mendalam.

3. Keterbatasan metode pengumpulan data.

Data penelitian diperoleh melalui kuesioner berbasis persepsi responden, sehingga sangat bergantung pada kejujuran dan subjektivitas jawaban. Metode ini memiliki keterbatasan dalam menangkap dinamika perilaku aktual lulusan di dunia kerja.

4. Keterbatasan pada pendekatan analisis.

Penelitian ini menggunakan PLS-SEM yang fokus pada hubungan antar variabel laten, namun tidak membandingkan model alternatif atau menguji faktor eksternal secara lebih komprehensif.

5.3 Evaluasi Model Penelitian

Secara keseluruhan, hasil analisis model struktural menunjukkan bahwa model penelitian ini *fit* secara statistik dan substantif. Nilai *R-squared* untuk variabel endogen transisi sebesar 0,71, menunjukkan bahwa 71% variasi keberhasilan transisi dijelaskan oleh kombinasi *employability skills* dan kesiapan kerja, sedangkan *Q² predict* sebesar 0,41–0,42 menegaskan adanya daya prediksi tinggi. Model ini berhasil menggambarkan secara utuh hubungan kausal antara keterampilan, kesiapan, dan transisi dalam kerangka integratif *employability – readiness – transition model*.

Keterampilan kewirausahaan dan manajemen diri muncul sebagai dua variabel paling berpengaruh terhadap transisi, baik secara langsung maupun melalui kesiapan kerja, menandakan bahwa sikap adaptif, inisiatif, dan disiplin diri lebih menentukan daripada sekadar keterampilan teknis. Sebaliknya, keterampilan berpikir kritis menunjukkan peran tidak langsung melalui kesiapan kerja, mengindikasikan bahwa potensi kognitif baru bermakna bila diikuti penerapan dalam konteks nyata. Temuan ini memperkaya teori Human Capital dengan dimensi psikologis (kesiapan) dan memperluas penerapan teori 4S Schlossberg dalam pendidikan vokasi. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengonfirmasi hubungan teoretis, tetapi juga menawarkan pola empiris baru:

bahwa transisi kerja bukan hasil linear keterampilan, melainkan hasil interaksi kompleks antara modal manusia, kesiapan psikologis, dan dukungan sistem pendidikan.

5.4 Implikasi Teoretis dan Praktis Penelitian

5.4.1 Implikasi Teoretis

Penelitian ini memberikan kontribusi konseptual penting dengan mengintegrasikan dua landasan teori utama: *Human Capital Theory* (HCT) dan *Schlossberg's 4S Transition Model* ke dalam satu kerangka empiris yang sebagai *employability – readiness – transition* (ERT). Hasil pengujian model menunjukkan bahwa keterampilan kewirausahaan memiliki pengaruh paling kuat terhadap keberhasilan transisi ke dunia industri, sementara keterampilan berpikir kritis tidak berpengaruh langsung tetapi sepenuhnya dimediasi oleh kesiapan kerja. Temuan ini menegaskan bahwa keberhasilan lulusan SMK dalam menghadapi dunia kerja bukan hanya hasil dari akumulasi pengetahuan, melainkan hasil dari kemampuan strategis dalam mengonversi keterampilan menjadi kesiapan adaptif.

Dari perspektif *Human Capital Theory*, hasil ini memperluas pandangan klasik Becker (1964) bahwa modal manusia tidak hanya berupa *knowledge and skills*, tetapi juga mencakup *behavioral capital* berupa kesiapan, disiplin, dan daya juang yang memungkinkan keterampilan bernilai secara ekonomi. Dengan demikian, teori HCT dalam konteks pendidikan vokasi Indonesia harus dipahami secara dinamis, dimana keterampilan kewirausahaan memperkuat nilai modal manusia karena menggabungkan aspek inovasi, resiliensi, dan proaktif yang dibutuhkan industri modern.

Dari perspektif *Schlossberg's 4S Transition Model* (1981), penelitian ini memberikan validasi empiris atas konsep *strategies* sebagai jembatan antara *situation* (lingkungan sekolah dan pasar kerja) dan *self* (karakter individu). Kesiapan kerja berperan sebagai manifestasi nyata dari *strategies*, yaitu kemampuan individu untuk menggunakan keterampilan, pengalaman, dan

dukungan sosial dalam menavigasi perubahan. Dengan demikian, penelitian ini memperluas model 4S menjadi lebih aplikatif dalam konteks pendidikan vokasi Indonesia, dengan menunjukkan bahwa kesiapan kerja adalah *strategic mediator* yang menentukan keberhasilan transisi.

5.4.2 Implikasi Praktis

1. Bagi Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)

- a. Hasil penelitian ini menggarisbawahi perlunya SMK tidak hanya berfokus pada keterampilan teknis, tetapi juga pada penguatan kewirausahaan dan kesiapan kerja sebagai kompetensi inti (*core employability competence*).
- b. SMK perlu memperkuat *learning culture* yang menumbuhkan inisiatif, kreativitas, dan keberanian mengambil risiko. Implementasi pembelajaran berbasis proyek (*project-based learning*), *teaching factory*, dan *entrepreneurship incubation* yang terbukti efektif dalam meningkatkan kesiapan kerja dan keberhasilan transisi.
- c. Selain itu, program evaluasi siswa perlu melibatkan indikator kesiapan kerja seperti tanggung jawab, kepercayaan diri, dan kemampuan beradaptasi. Penguatan *Career Development Center* di setiap SMK menjadi krusial untuk menjembatani siswa dengan dunia industri secara berkelanjutan.

2. Bagi Dunia Industri

Temuan bahwa kewirausahaan menjadi determinan utama menunjukkan bahwa dunia industri perlu mengakui nilai tambah *dari entrepreneurial mindset* dalam rekrutmen tenaga kerja muda.

3. Bagi Pemerintah dan Pembuat Kebijakan

Hasil penelitian ini relevan dengan arah kebijakan nasional dalam Perpres No. 68 Tahun 2022 tentang Revitalisasi Pendidikan dan Pelatihan Vokasi. Data empiris menunjukkan bahwa *work readiness* bukan hanya faktor psikologis, tetapi juga indikator struktural keberhasilan sistem vokasi. Kebijakan pendidikan vokasi Indonesia perlu bergerak dari paradigma *train-to-skill* menjadi *train-to-readiness*, di mana kesiapan kerja menjadi ukuran keberhasilan utama pendidikan.

Selain itu, dominasi pengaruh keterampilan kewirausahaan menegaskan pentingnya pemerintah dan daerah perlu memperluas *entrepreneurial ecosystems* di SMK melalui pendanaan inkubasi, *digital entrepreneurship platform*, dan kemitraan antara SMK–UMKM–industri. Dengan demikian, penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa kesiapan kerja dan jiwa kewirausahaan adalah kunci daya saing lulusan vokasi di era VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity*) atau 4.0 saat ini.

5.5 Saran Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan yang ada, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)
 - a. SMK perlu memperkuat pembelajaran berbasis praktik yang mengintegrasikan keterampilan dasar dengan kesiapan kerja, agar kompetensi siswa lebih relevan dengan kebutuhan industri.
 - b. Pengembangan keterampilan berpikir kritis sebaiknya dikaitkan dengan pembelajaran kontekstual (*problem-based learning* dan *project-based learning*) sehingga lebih terarah pada kesiapan kerja nyata.
 - c. SMK perlu menekankan manajemen diri melalui pembiasaan disiplin, pengendalian stres, dan tanggung jawab pribadi dalam aktivitas sehari-hari di sekolah.
 - d. Program kewirausahaan perlu diperluas dengan inkubator bisnis sekolah atau *student company* agar siswa terbiasa mengambil risiko, berinovasi, dan melihat peluang usaha sejak dini.
2. Bagi Dunia Industri
 - a. Mengembangkan sistem dual training yang tidak hanya fokus pada keahlian teknis tetapi juga pada penumbuhan perilaku inovatif dan kepemimpinan.
 - b. Menyusun standar rekrutmen yang menilai readiness attributes seperti problem solving, inisiatif, dan kemampuan bekerja dalam tim lintas fungsi.
 - c. Menjalin kemitraan jangka panjang dengan SMK melalui joint evaluation dan mentorship program.

3. Bagi Pemerintah dan Pembuat Kebijakan
 - a. Kembangkan Indeks Nasional Kesiapan Kerja. Sebagai alat ukur kinerja lembaga vokasi secara nasional.
 - b. Revitalisasi Program Kewirausahaan. Karena terbukti sebagai variabel paling dominan, program kewirausahaan harus menjadi inti kurikulum SMK dan indikator akreditasi nasional.
 - c. *Tracer Study* Berkelanjutan. Dilakukan secara nasional untuk menilai efektivitas pendidikan vokasi dan tingkat keberhasilan transisi alumni.
 - d. Pemberian insentif bagi industri yang aktif bermitra dengan SMK dan melakukan transfer keahlian.
 - e. Penguatan program SMK Pusat Keunggulan dengan orientasi kewirausahaan digital untuk mempercepat transisi ke dunia industri 4.0.
4. Bagi Penelitian Selanjutnya
 - a. Memasukkan Dimensi *Support* Secara Empiris. Penelitian selanjutnya perlu mengukur dukungan eksternal (orang tua, guru, lembaga karier) untuk melihat seberapa besar pengaruhnya terhadap kesiapan dan transisi.
 - b. Desain Longitudinal. Disarankan menggunakan desain jangka panjang agar mampu memantau perubahan kesiapan kerja dari masa studi hingga tahap stabilisasi karier.
 - c. Analisis Multi-Group. Penelitian lanjutan dapat membandingkan antarjurusan atau antarprovinsi untuk menilai variasi kesiapan dan keberhasilan transisi di berbagai konteks ekonomi daerah.

DAFTAR PUSTAKA

- ACNielsen Research Services. (2002). *Employer satisfaction with graduate skills: Research report prepared for the Department of Education, Science and Training*. Canberra: Australian Government, Department of Education, Science and Training (DEST).
- Akkas, M. F. M., Anisah, & Rosmawita. (2024). Kesiapan kerja siswa SMK Negeri 1 Jakarta setelah melaksanakan praktik kerja lapangan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(2), 33664–33676.
- Alvarez, J., Ramos, M., & Lopez, P. (2022). *Work readiness and employability among technical graduates: A systematic review*. *Education + Training*, 64(8), 987–1003.
- Anastasia, P. L. (2024). Tingkat pengangguran terbuka pada lulusan SMK per Agustus 2024. GoodStats – BPS. (Artikel online).
- Anderson, M. L., Goodman, J., & Schlossberg, N. K. (2021). *Counseling adults in transition: Linking Schlossberg's theory with practice in a diverse world (5th ed.)*. Springer.
- Angel-Urdinola, D., Tanaka, N., Bend, M., Hu, Y., & Rivera-Olvera, A. (2024). *Education Finance Watch 2024*. Washington, D.C. & Paris: World Bank & UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000391641>
- Apriyani, D., Sudana, I. M., & Krisnawati, M. (2020). Keutamaan *soft skills* bagi siswa Sekolah Menengah Kejuruan. *Teknobuga: Jurnal Teknologi Busana dan Boga*, 8(2), 166–170.
- Arif, I., Marji, M., & Patmanthara, S. (2023). Peran disiplin kerja terhadap kesiapan kerja siswa SMK. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan*, 5(11), 1689–1695.
- Arif, N., Sutopo, Y., & Fadhilah, A. (2023). *Entrepreneurial orientation and employability among vocational students*. *Jurnal Pendidikan Bisnis dan Kewirausahaan*, 9(2), 55–68.
- Arnett, J. J. (2014). *Emerging adulthood: The winding road from the late teens through the twenties*. New York: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199929382.001.0001>

- Aryasandy, A., Putra, R., & Hartati, T. (2025). *Critical thinking skills and work readiness among vocational high school students: The mediating role of self-efficacy*. *Journal of Vocational Education Research*, 12(1), 44–59.
- Aryasandy, N., dkk. (2025). *Analyzing the influence of critical thinking skills, self-efficacy, digital literacy, and industrial internship on students' work readiness: SEM-PLS approach*. *Jurnal Pendidikan MIPA*, 26(1), 721–735.
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2024). *Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan, Agustus 2024 (Sakernas)*. Jakarta: BPS. <https://www.bps.go.id>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman.
- Barisqi, A., Nugroho, S., & Kurniawan, D. (2023). Pengaruh pendidikan kewirausahaan terhadap kesiapan kerja siswa SMK. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 13(2), 155–168.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). *The moderator–mediator variable distinction... Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Becker, G. S. (1962). *Investment in human capital: A theoretical analysis*. *Journal of Political Economy*, 70(5, Part 2), 9–49.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Chicago, IL: *University of Chicago Press*.
- Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education (3rd ed.)*. Chicago: *University of Chicago Press*. <https://doi.org/10.7208/chicago/9780226041223.001.0001>
- Belfield, C., & Harris, R. (2002). *How well do theories of job matching explain variations in job satisfaction across education levels? Evidence for UK graduates*. *Applied Economics*, 34(5), 535–548.
- Bennett, D., Richardson, S., & MacKinnon, P. (2015). *Employability and the curriculum... International Journal of Training Research*, 13(3), 209–216.
- Berlingieri, G., & Erdsiek, D. (2012). *How relevant is job mismatch for job satisfaction? Applied Economics Letters*, 19(4), 319–322. <https://doi.org/10.1080/13504851.2011.579128>
- Boden, R., & Nedeva, M. (2010). *Employing discourse: Universities and employability*. *Journal of Education Policy*, 25(1), 37–54.

- BPS. (2024). Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Pendidikan, Februari 2024. Badan Pusat Statistik Republik Indonesia. <https://www.bps.go.id/>
- Bridgstock, R. (2009). *The graduate attributes we've overlooked... Higher Education Research & Development*, 28(1), 31–44. <https://doi.org/10.1080/07294360802444347>
- Bynner, J., & Parsons, S. (2001). *Qualifications, basic skills and accelerating social exclusion. Journal of Education and Work*, 14(3), 279–291.
- Caballero, C. L., & Walker, A. (2010). *Work readiness in graduate recruitment and selection: A review of current assessment methods. Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 1(1), 13–25. <https://doi.org/10.21153/jtlge2010vol1no1art546>
- Caballero, C. L., Walker, A., & Fuller-Tyszkiewicz, M. (2011). *The Work Readiness Scale (WRS): Developing a measure to assess work readiness in college graduates. Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 2(2), 41–54.
- Cairns, K. V., Woodward, J. B., & Hashizume, L. G. (1998). *Employment counsellors' and youths' views of the transition to work. Canadian Journal of Counselling*, 32(3), 221–236.
- Casner-Lotto, J., & Barrington, L. (2006). *Are they really ready to work? Employers' perspectives on the basic knowledge and applied skills of new entrants to the 21st century U.S. workforce. The Conference Board*.
- Cahyawulan, W., & Ratih, A. (2019). Pengembangan video dokumenter mengenai *role model* yang memiliki *employability skills*. *Insight: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 8(1), 65–77.
- Center for Indonesian Policy Studies (CIPS). (2021). *Evaluating the effectiveness of vocational schools in Indonesia: Policy challenges and opportunities*. CIPS.
- Chin, W. W. (1998). *The partial least squares approach to structural equation modeling*. In G. A. Marcoulides (Ed.), *Modern methods for business research* (pp. 295–336). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Cimatti, B. (2016). *Definition, development, assessment of soft skills and their role for the quality of organizations and enterprises. International Journal of Quality Research*, 10(1), 97–110.
- Clarke, M. (2018). *Rethinking graduate employability: The role of capital, individual attributes and context. Studies in Higher Education*, 43(11), 1923–1937. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1294152>

- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences (2nd ed.)*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Crook, T. R., Todd, S. Y., Combs, J. G., Woehr, D. J., & Ketchen Jr., D. J. (2011). *Does human capital matter?...* *Journal of Applied Psychology*, 96(3), 443–456. <https://doi.org/10.1037/a0022147>
- Cruz, G., Payán-Carreira, R., Dominguez, C., Silva, H., & Morais, F. (2021). *What critical thinking skills and dispositions do new graduates need for professional life? Views from Portuguese employers in different*
- Dapodik SMK Negeri 2 Bandar Lampung. (2025). Data profil sekolah dan lulusan tahun 2024/2025. Laporan internal.
- Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment: An individual-differences model and its applications*. University of Minnesota Press.
- Dinas Pendidikan Provinsi Lampung. (2020). Laporan Evaluasi Kinerja SMK di Lampung dan Rekomendasi Pengembangan Pendidikan Vokasi. Dinas Pendidikan Prov. Lampung.
- Drucker, P. F. (1985). *Innovation and entrepreneurship: Practice and principles*. Harper & Row.
- Drucker, P. F. (2014). *Innovation and entrepreneurship: Practice and principles*. Routledge.
- Dumitru, D., & Halpern, D. F. (2023). *Critical thinking: Creating job-proof skills for the future of work*. *Journal of Intelligence*, 11(10), 194. <https://doi.org/10.3390/jintelligence11100194>
- Efrian Elfajry, A., Ikhsanudin, I. & Iman, A. (2024). Analisis kesiapan kerja siswa SMKN 2 Kabupaten Tangerang jurusan Teknik Otomotif: Dilihat berdasarkan aspek keterampilan 4C. *Ivet University Journal of Vocational Education and Automotive Technology*, 6(1), 81–89. <https://doi.org/10.31331/joveat.v6i1.3196>
- Facione, P. A. (1990). *Critical thinking: A statement of expert consensus for purposes of educational assessment and instruction (The Delphi Report)*. American Philosophical Association.
- Facione, P. A. (2015). *Critical thinking: What it is and why it counts*. *Insight Assessment*.

- Fadilla, A. N., Rifqi, A., & Fitri, K. (2025). Pengaruh *soft skill*, efikasi diri dan perencanaan karir terhadap kesiapan kerja fresh graduate. *YUME: Journal of Management*, 8(1), 42–52.
- Fatimah, D., Trisnaningsih, T., & Pujiati, P. (2022). *Soft skills* of SMK IT Baitunnur students in dealing with work readiness. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 9(3), 45–54.
- Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5th ed.). London: SAGE.
- 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.
- Fitri Aziz, A., Nurohmah, I., & Jaelani, A. (2025). Upaya peningkatan manajemen waktu melalui pembekalan sebelum prakerin kelas XII di SMK Plus Ma'arif NU Parigi. *Cendekia Inovatif dan Berbudaya*, 2(3), 47–55.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). *Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error*. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>
- 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.
- Gardner, H. (1983). *Frames of mind: The theory of multiple intelligences*. Basic Books.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibb, A. A. (2011). *Concepts into practice: Meeting the challenge of development of entrepreneurship educators around an innovative paradigm*. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 17(2), 146–165. <https://doi.org/10.1108/13552551111114914>
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bantam Books.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. New York, NY: Bantam.
- Goodman, J., Schlossberg, N. K., & Anderson, M. L. (2006). *Counseling adults in transition: Linking practice with theory*. Springer Publishing Company.

- Gorostiaga, A., Correa, J. M., & Martínez, A. (2019). *Employability discourses and the reconfiguration of higher education: Critical perspectives from Latin America*. *Journal of Education Policy*, 34(6), 761–779. <https://doi.org/10.1080/02680939.2019.1595294>
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Mena, J. A. (2012). *An assessment of the use of partial least squares structural equation modeling in marketing research*. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 40(3), 414–433. <https://doi.org/10.1007/s11747-011-0261-6>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2019). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2nd ed., reprint). Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2020). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) using R: A workbook*. Springer.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Sage.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Hardani, A., Ustiawaty, J., Istiqomah, R., Fardani, R. A., Utami, E. F., & Rahmawati, H. (2020). *Metode penelitian kualitatif & kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu Group.
- Harsantik, G. S., Purwoko, B., Naqiyah, N., & Habsy, B. A. (2025). Kemampuan career adaptability siswa SMK: Studi literatur. *DA'WA: Jurnal Bimbingan Penyuluhan & Konseling Islam*, 4(2), 116–132.
- Hartini, Q. A. P., Wiyanto, W., Sudarmin, S., & Sumarni, W. (2025). Factors that influence the employability skills of vocational school students: A systematic review. *Social Sciences & Humanities Open*, 11(1), 100123.
- Harvard Business School Online. (2021). *6 reasons why managers need negotiation skills*. (Artikel online).
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (2nd ed.). New York, NY: Guilford Press.

- Heale, R., & Twycross, A. (2015). *Validity and reliability in quantitative studies. Evidence-Based Nursing*, 18(3), 66–67. <https://doi.org/10.1136/eb-2015-102129>
- Heinz, W. R. (2017). *School-to-work transition: Research, findings, and future perspectives*. Routledge.
- Hendarman. (2021). Era Revolusi Industri 4.0 dan transformasi pendidikan vokasi di Indonesia. *Jurnal Vokasi dan Kewirausahaan*, 12(2), 99–112.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). *A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Hermawan, A., Mufiedah, M., Madina, V., Santika, Z. M., Kasim, M. F., & Siagian, T. H. (2023). Kesenjangan kondisi pengangguran lulusan SMK/MAK di Indonesia. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 18(3), 1–10.
- Hillage, J., & Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a framework for policy analysis* (Research Brief No. 85). London: Department for Education and Employment (DfEE).
- Hlad'o, P., Lazarová, B., & Hloušková, L. (2019). *Career adaptability of vocational education and training graduates in the period of prospective school-to-work transition. Studia Paedagogica*, 24(2), 59–78. <https://doi.org/10.5817/SP2019-2-3>
- International Labour Organization (ILO). (2020). *Global framework on core skills for life and work in the 21st century*. Geneva: ILO. <https://www.ilo.org>
- ILO. (2022). *Global employment trends for youth 2022: Investing in transforming futures for young people*. Geneva: International Labour Office. <https://doi.org/10.54394/jdpv3031>
- ILO. (2023). *World employment and social outlook: Trends 2023*. Geneva: International Labour Office. <https://doi.org/10.54394/kbdr6358>
- Indrawati, C. D. S., Subarno, A., Winarno, W., Permansah, S., Wirawan, A. W., & Rusmana, D. (2023). *Influence of work motivation, interpersonal skills, and knowledge construction on the work readiness of vocational students. Education Research International*, 2023, Article 1234567. <https://doi.org/10.1155/2023/1234567>
- Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2016. (2016). Tentang revitalisasi Sekolah Menengah Kejuruan. Sekretariat Negara RI.

- Intuitive Careers. (2023). *Developing your emotional intelligence for workplace success*. (Artikel online).
- Janna, R., & Herianto. (2021). Pengaruh pengalaman praktik kerja industri terhadap kesiapan kerja siswa SMK. *Jurnal Pendidikan Teknologi*, 11(2), 65–72.
- Jhingan, M. L. (2003). *Ekonomi pembangunan dan perencanaan* (Edisi ke-5, terj. D. Guritno). Jakarta: Rajawali Pers.
- Karina, W., Hendriana, & Supriatna. (2021). Studi deskriptif kesiapan kerja peserta didik di SMK Negeri Cihampelas. *Jurnal Fokus Bimbingan dan Konseling*, 5(1), 45–52.
- Kasmir. (2016). *Kewirausahaan*. PT RajaGrafindo Persada.
- Kember, D., Leung, D. Y. P., & Ma, R. S. F. (2017). *Characterizing learning environments capable of nurturing generic capabilities in higher education. Research in Higher Education*, 58, 849–869.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemdikbud). (2020). *Projek Kreatif dan Kewirausahaan di SMK: Kebijakan implementasi kurikulum vokasi*. Ditjen Pendidikan Vokasi.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemdikbud). (2025). *Status Akreditasi SMK Negeri 2 Bandar Lampung*. Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi. <https://bansm.kemdikbud.go.id/>
- Kenayathulla, H. B., Ahmad, N. A., & Idris, A. R. (2019). *Are graduates with generic skills preferred? A study of employer perspectives. International Journal of Educational Development*, 69, 102–118.
- Kharisma, E. N. (2018). Analisis kemampuan berpikir kritis matematis siswa SMK pada materi barisan dan deret. *JRPM: Jurnal Review Pembelajaran Matematika*, 3(1), 62–75.
- Kholifah, N., Nurtanto, M., Sutrisno, V. L. P., Majid, N. W. A., Subakti, H., Daryono, R. W., & Achmadi, A. (2025). *Unlocking workforce readiness through digital employability skills in vocational education graduates: A PLS-SEM analysis based on human capital theory. Social Sciences & Humanities Open*, 11(1), 101625.
- Khotimah, S., & Wiyono, B. (2022). Hubungan keterampilan interpersonal... *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 12(3), 115–126.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice Hall.

- Kurniawati, A. (2016). *Self-efficacy dan employability skills dalam meningkatkan kesiapan kerja siswa SMK* (Tesis Magister). Universitas Negeri Yogyakarta.
- Kuratko, D. F. (2016). *Entrepreneurship: Theory, process, and practice (10th ed.)*. Cengage Learning.
- Lans, T., Wesselink, R., Biemans, H. J. A., & Mulder, M. (2010). *Learning entrepreneurship in a non-business context: Experiences from Dutch agriculture*. (Detail publikasi lanjutan tidak tersedia di daftar yang diberikan).
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). *Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance*. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79–122.
- Lestari, A., & Sihaloho, A. (2024). *Entrepreneurial orientation and employability among final-year students: A correlational study*. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 45(2), 112–127.
- Lestari, W. K., Nurwakhid, S., & Sustiwiati, M. (2022). *Analysis of critical thinking skill in vocational high school automotive engineering students*. *VOCATIONAL: Jurnal Inovasi Pendidikan Kejuruan*, 2(2), 101–110.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195187527.001.0001>
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach (12th ed.)*. McGraw-Hill.
- Mardizal, R., & Narwansyah, A. (2023). Kesiapan kerja lulusan SMK... *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Teknologi*, 5(3), 101–112.
- Marhaeni, R. P. (2024). Pengaruh keterampilan abad ke-21 terhadap persepsi kesiapan kerja siswa SMK di era Revolusi Industri 4.0 (Tesis). Universitas Negeri Malang.
- 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.
- 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.

- Miswan, A. (2020). *Numeracy skills and work readiness of vocational school graduates in the manufacturing industry*. Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, 8(2), 99–110.
- Murnane, R. J., & Levy, F. (1996). *Teaching the new basic skills: Principles for educating children to thrive in a changing economy*. New York, NY: Free Press.
- Muspawi, M., & Lestari, S. (2020). Pengaruh *soft skills* terhadap kesiapan kerja siswa SMK. Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan, 10(1), 55–63.
- Musyafi, R., Darmawan, A., & Fitria, N. (2021). Analisis kesiapan kerja mahasiswa... Jurnal Pendidikan dan Pengajaran, 54(1), 45–56.
- NACE (National Association of Colleges and Employers). (2018). *Job Outlook 2018*. Bethlehem, PA: NACE.
- NACE (National Association of Colleges and Employers). (2021). *Career readiness defined*. Bethlehem, PA: NACE.
- Nabi, G., Liñán, F., Fayolle, A., Krueger, N., & Walmsley, A. (2017). *The impact of entrepreneurship education in higher education: A systematic review and research agenda*. Academy of Management Learning & Education, 16(2), 277–299.
- Nugroho, A., & Pratiwi, D. (2020). Analisis penyerapan tenaga kerja lulusan SMK pada sektor industri. Jurnal Pendidikan Vokasi, 10(2), 115–126.
- Nugroho, E. K. A., Mahmudah, F. N., Biddinika, M. K., & Baswedan, A. R. (2024). Peta konsep kesiapan kerja siswa SMK. Kunkun: Journal of Multidisciplinary Research, 1(1), 10–20.
- Nurjanah, I., Ana, A., & Masek, A. B. (2022). *Systematic literature review: Work readiness of vocational high school graduates in facing the Industrial 4.0 era*. Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan, 28(2), 139–153.
- Nurkholifah, I., Prasetyo, T., & Rahmawati, Y. (2025). *Entrepreneurial competence and digital literacy as determinants of employability in the era of Industry 4.0*. Journal of Educational Research and Innovation, 14(1), 55–72.
- Nurkholifah, N., Wicaksono, T., & Prasetyo, A. (2025). *Digital competence, entrepreneurial mindset, and career sustainability among vocational graduates*. Journal of Vocational Studies, 18(1), 73–92.
- OECD. (2001). *The well-being of nations: The role of human and social capital*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264189515-en>

- OECD. (2018). *The future of education and skills: Education 2030*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264300002-en>
- OECD. (2018). *Skills outlook 2018: First results from the Survey of Adult Skills*. Paris: OECD Publishing.
- OECD. (2021). *21st-Century Readers: Developing literacy skills in a digital world*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/a83d84cb-en>
- OECD. (2023). *Education at a glance 2023: OECD indicators*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/b43f93f0-en>
- Office of Disability Employment Policy, U.S. Department of Labor. (2010). *Soft skills: The competitive edge*. <https://www.dol.gov>
- Oktareza, A. (2024). *Employability skills dan tantangan lulusan SMK di era digital*. Jurnal Pendidikan Vokasi dan Ketenagakerjaan, 12(1), 22–34.
- Paul, R., & Elder, L. (2008). *The miniature guide to critical thinking: Concepts and tools*. Dillon Beach, CA: Foundation for Critical Thinking.
- Peraturan Menteri Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan (Permenko PMK) No. 5 Tahun 2022. (2022). Tentang organisasi dan tata kerja tim koordinasi nasional revitalisasi pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi. Kemenko PMK.
- Peraturan Menteri Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan (Permenko PMK) No. 6 Tahun 2022. (2022). Tentang strategi nasional vokasi. Jakarta: Sekretariat Negara. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/223291/perpres-no-68-tahun-2022>
- Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 68 Tahun 2022. (2022). Tentang revitalisasi pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi. Sekretariat Negara RI.
- Permana, Y. P., Fitriani, F., & Aulia, T. (2023). *Analysis of students' work readiness based on self-efficacy of vocational high school in the building information modelling technology era*. Journal of Technical Education and Training, 15(1), 192–203. <https://doi.org/10.30880/jtet.2023.15.01.017>
- Pham, L. (2024). *Graduate employability and its five capitals: A conceptual review*. Higher Education Research & Development, 43(2), 365–382.
- Pool, L. D., & Sewell, P. (2007). *The key to employability: Developing a practical model of graduate employability*. Education + Training, 49(4), 277–289.
- Prihatin, M. R., Tentama, F., Santosa, B., & Setiawan, A. A. (2020). *The influence of competence, independence, interest, and discipline on the readiness of*

- working in vocational school students in Lombok Barat District. Journal of Vocational Education Studies*, 3(2), 190–203.
- Priyambodo, B. (2015). Wirausaha dan inovasi. (Dalam Hadiyeh, 2019 – rujukan tidak langsung).
- Priyono, S., & Nankervis, A. (2019). *Graduate work-readiness challenges in Indonesia: Findings from a multiple stakeholder study*. In S. Dhakal, Y. Zhu, A. Nankervis, & J. Verma (Eds.), *The transition from graduation to work* (pp. 81–94). Springer.
- Putra, I. G. A., Hartati, T., & Purnama, R. (2021). Keterampilan abad 21 dan kesiapan kerja siswa SMK. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, 27(3), 412–425.
- Putra, R. A., Widiyanti, & Sutadji, E. (2020). Keterampilan berkomunikasi dan berkolaborasi untuk mempersiapkan lulusan siswa SMK. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan*, 5(8), 1083–1090.
- Putra, R. A., dkk. (2021). *Work and entrepreneurship readiness through 21st century skills in vocational school students. Universal Journal of Educational Research*, 9(3), 497–503.
- Rahardjo, S. (2021). Gender dan pilihan jurusan pendidikan kejuruan. *Jurnal Sosial Humaniora*, 12(1), 33–42.
- Rahayu, S., Meirawan, D., Ghinaya, Z., & Gandra, M. (2025). *Assessing workplace readiness of vocational school students for Industry 5.0: A skills gap analysis*. *Jurnal Pendidikan Teknik Sipil*, 7(1), 28–36. <https://doi.org/10.21831/jpts.v7i1.84543>
- Rahmadani, P. N. (2023). Integrasi konsep literasi vokasional untuk mengembangkan keterampilan berpikir kritis pada siswa SMK. *Jurnal Pendidikan West Science*, 1(12), 817–826.
- Rahman, M. A., Darman, R., & Widodo, S. (2022). *Linking vocational education to industry: Teaching factory and the employability of technical graduates. Journal of Technical Education and Training*, 14(3), 1–14. <https://doi.org/10.30880/jtet.2022.14.03.001>
- Ramadhan, R., & Aulia, F. (2023). Hubungan efikasi diri dengan kesiapan kerja pada siswa SMK. *ARZUSIN*, 4(1), 161–171.
- Ramadhani, I. S. (2024). *The role of entrepreneurial mindset and mental preparedness in vocational graduates' school-to-work transition*. *Jurnal Vokasi Indonesia*, 9(1), 33–47.

- Ramadhani, I. S. (2024). *School-to-work transition of Indonesian vocational graduates: A qualitative exploration*. Universitas Negeri Yogyakarta Press.
- Rini, D., Anwar, R., & Putri, M. S. (2024). Kesiapan kerja dan *employability skills* lulusan SMK dalam menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vokasi*, 8(1), 33–47.
- Rini, S., Sutiadiningsih, A., & Joko, J. (2024). Pengaruh minat belajar dan kemampuan berpikir kritis terhadap kompetensi kerja melalui *self-efficacy*. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Indonesia*, 4(2), 45–56.
- Riyanto, A., & Ishartono, N. (2022). Kemampuan berpikir kritis siswa dalam menyelesaikan aritmatika sosial ditinjau dari kemampuan matematis dan gender. *Jurnal Cendekia: Jurnal Pendidikan Matematika*, 6(3), 2552–2568.
- Robinson, J. P. (2000). *What are employability skills? The Workplace*, 7(3), 1–3.
- Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). *Self-perceived employability: Development and validation of a scale. Personnel Review*, 36(1), 23–41.
- Russell, S., & Norvig, P. (2020). *Artificial intelligence: A modern approach (4th ed.)*. Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Saeger, K. J. (2018). *Exploring the critical-thinking skills gap in college and career readiness. Journal of Research in Business Education*, 59(1), 1–18.
- Schlossberg, N. K. (1981). *A model for analyzing human adaptation to transition. The Counseling Psychologist*, 9(2), 2–18. <https://doi.org/10.1177/001100008100900202>
- Schumpeter, J. A. (1934). *The theory of economic development*. Harvard University Press.
- Schultz, T. W. (1961). *Investment in human capital. The American Economic Review*, 51(1), 1–17.
- Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills (SCANS). (1991). *What work requires of schools: A SCANS report for America 2000*. Washington, DC: U.S. Department of Labor. <https://eric.ed.gov/?id=ED350414>
- Seetha, N. (2014). *Are soft skills important in the workplace? International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(4), 44–56.
- Setiawan, A. (2016). Pengaruh keterampilan kewirausahaan terhadap kesiapan kerja siswa SMK. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 9(1), 45–56.

- Setyaningsih, W. (2018). Pengaruh kreativitas wirausaha terhadap kesiapan kerja siswa (Skripsi). Universitas Batanghari Jambi.
- Shmueli, G., Ray, S., Velasquez Estrada, J. M., & Chatla, S. B. (2016). *The elephant in the room: Predictive performance of PLS models*. *Journal of Business Research*, 69(10), 4552–4564. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.03.049>
- Shmueli, G., Sarstedt, M., Hair, J. F., Cheah, J. H., Ting, H., Vaithilingam, S., & Ringle, C. M. (2019). *Predictive model assessment in PLS-SEM: Guidelines for using PLSpredict*. *European Journal of Marketing*, 53(11), 2322–2347. <https://doi.org/10.1108/EJM-02-2019-0189>
- Stewart-Williams, S., & Halsey, L. G. (2021). *Men, women and STEM: Why the differences and what should be done?* *European Journal of Personality*, 35(1), 3–39. <https://doi.org/10.1177/0890207020962326>
- Suarta, I. M., Suwintana, I. K., Sudhana, I. F. P., & Hariyanti, N. K. D. (2017). *Employability skills required by the 21st-century workplace: A literature review of labor market demand*. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 102, 337–342.
- Succi, C., & Canovi, M. (2020). *Soft skills to enhance graduate employability: Comparing students and employers' perceptions*. *Studies in Higher Education*, 45(9), 1834–1847.
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). Metode penelitian pendidikan (Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi). Bandung: Alfabeta.
- Suharti, L., & Sirine, H. (2011). *Factors affecting entrepreneurial intention among students*. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura*, 14(1), 27–37. <https://doi.org/10.14414/jebav.v14i1.58>
- Suharno, P., Pambudi, R., & Dewi, S. (2020). *Employability skills as predictors of work readiness among Indonesian vocational graduates*. *International Journal of Instruction*, 13(3), 425–442. <https://doi.org/10.29333/iji.2020.13329a>
- Sulastiana, D., & Sulistiobudi, R. (2017). Pengaruh kompetensi dasar... *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 7(1), 55–62
- Sumbawati, M. S., dkk. (2025). Pengaruh *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja siswa SMK. *Learning: Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*, 2(1), 1–10.

- Super, D. E. (1990). *A life-span, life-space approach to career development*. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (2nd ed., pp. 197–261). San Francisco: Jossey-Bass.
- Tracer Study SMK Negeri 2 Bandar Lampung*. (2025). Laporan penelusuran alumni 2022–2024. Bidang Hubin SMKN 2.
- Tuononen, T., & Hyytinen, A. (2022). *Graduate employability and career success: Evidence from longitudinal data*. *Journal of Education and Work*, 35(6–7), 651–669. <https://doi.org/10.1080/13639080.2022.2110134>
- UNESCO. (2022). *Reimagining our futures together: A new social contract for education*. Paris: UNESCO Publishing. <https://doi.org/10.54675/unesco.000013>
- UNESCO-UNEVOC. (2022). *Entrepreneurial learning in TVET: Promoting employability and innovation*. Bonn: UNESCO-UNEVOC. <https://doi.org/10.54675/unesco.000099>
- U.S. Department of Education. (2012). *Employability Skills Framework*. Washington, DC: OCTAE. <https://cte.ed.gov/initiatives/employability-skills-framework>
- Wahyudi, S., Suharno, & Nugroho, A. P. (2023). *Evaluate the vocational school graduate's work-readiness in Indonesia*. *Journal of Curriculum and Teaching*, 12(1), 110–122.
- Waziri, A. T., Mhando, E. G., & Mgonja, J. T. (2024). *Entrepreneurial competence and employability among TVET graduates*. *Journal of Technical Education and Training*, 16(1), 1–13.
- World Economic Forum. (2020). *The Future of Jobs Report 2020*. Geneva: WEF. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>
- World Economic Forum. (2023). *The Future of Jobs Report 2023*. Geneva: WEF. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023>
- World Economic Forum. (2024). *Global Risks Report 2024*. Geneva: WEF. <https://www.weforum.org/reports/global-risks-report-2024>
- World Economic Forum. (2024). *Schools of the Future: Defining new models of education for the Fourth Industrial Revolution [companion/update]*. Geneva: WEF. (URL resmi WEF)
- Widiastuti, S., Darmawan, E., & Santosa, F. (2023). *Developing employability skills module for university students in Lampung: A pilot study*. *Journal of Vocational Education Research*, 14(2), 98–110.

- Winkel, W. S., & Hastuti, S. (2007). Psikologi Pengajaran. Gramedia.
- Wiyanti, I., & Indriyani, N. (2024). Meningkatkan kesiapan kerja siswa SMK melalui pembelajaran berbasis proyek. *Jurnal Pendidikan Profesional*, 13(2), 53–68.
- Wong, K. K.-K. (2013). PLS-SEM *Techniques Using SmartPLS*. *Marketing Bulletin*, 24(1), 1–32.
- World Bank. (2020). Vocational education in Indonesia: Strengthening skills for competitiveness. World Bank.
- Wulandari, J., & Rifai, A. (2020). Pengaruh *employability skills* terhadap kesiapan kerja siswa SMK. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 10(2), 215–226.
- Xu, L. D., Xu, E. L., & Li, L. (2018). *Industry 4.0: State of the art and future trends*. *International Journal of Production Research*, 56(8), 2941–2962. <https://doi.org/10.1080/00207543.2018.1444806>
- Yoana, A., Auwalin, I., & Rumayya, S. (2024). *The role of vocational education on unemployment in Indonesia*. *Cogent Education*, 11(1), 1–15.
- Yorke, M. (2006). *Employability in higher education: What it is – what it is not*. York, UK: Higher Education Academy.
- Yoshida, Y. M., & Guzman, R. B. (2025). *Communication skills and work readiness of senior high school technical-vocational-livelihood track students*. *Journal of Interdisciplinary Perspectives*, 3(5), 300–308.
- Yudanto, B., & Arifin, Z. (2016). Tantangan ketidaksesuaian kompetensi lulusan SMK dengan dunia kerja: Studi kasus di Jawa Barat. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 22(3), 201–220.
- Yuni, H. K. (2024). Partisipasi perempuan dalam ekonomi gig dan dampaknya terhadap kemandirian. Pustaka Ilmu.
- Yuniati, S. (2017). Pengaruh praktik kerja industri (prakerin), keterampilan interpersonal, dan kompetensi kerja terhadap kesiapan kerja (Skripsi). Universitas Negeri Semarang.
- Zainal, V. R., Basalamah, S., & Muhammad, N. (2009). *Islamic human capital management*. PT RajaGrafindo Persada.
- Zhao, X., & Ko, J. (2024). *Digital skills and vocational graduates' adaptability: Examining the roles of ICT anxiety and self-determination*. *Education and Information Technologies*. <https://doi.org/10.1007/s10639-024>
- Zhou, D., Peng, Z., & Zhou, H. (2023). *The influence of career decision-making self-efficacy on employability*. *Frontiers in Education*, 8, Article 1274430.