



Ψ FPsi
Fakultas
Psikologi
Universitas Negeri Malang

**SABTU
9 APRIL
2022**

SENACAM

SEMINAR NASIONAL DAN CALL FOR PAPER MAHASISWA



PROSIDING

**“Meningkatkan Kompetensi Mahasiswa
di Era Disrupsi : Kajian Multidisiplin”**

**Fakultas Psikologi
Universitas Negeri Malang**

Halaman Judul

PROSIDING
SEMINAR NASIONAL
DAN CALL FOR PAPER
MAHASISWA (SENACAM)

**“Meningkatkan Kompetensi Mahasiswa di Era Disrupsi:
Kajian Multidisiplin”**

Fakultas Psikologi
Universitas Negeri Malang
9 April 2022

Halaman Copyright

Prosiding

SEMINAR NASIONAL DAN CALL FOR PAPER MAHASISWA (SENACAM) “Meningkatkan Kompetensi Mahasiswa di Era Disrupsi: Kajian Multidisiplin”

**Fakultas Psikologi Universitas Negeri Malang
9 April 2022**

PANITIA PELAKSANA

Ketua : Dr. Nur Eva, M.Psi.
Sekretaris : Jati Fatmawiyati, S.Psi., M.Si.
Resi Shaumia Ratu Eka Permata, M.Si
Bendahara : Dwi Nikmah Puspitasari, S.Psi., M.Psi.
Gebri Angelina Zahra, S.Psi., M.Psi.
Sie. Kesekretariatan : Nur Rohmah Hidayatul Qoyyimah, S.Psi., M.A.
Mutia Husna Avezahra, S.Psi., M.Sc., M.A
Sie. Proceeding : Rakhmaditya Dewi Noorrizki, S.Psi., M.Si.
Ayu Dyah Hapsari, S.Psi., M.A.
Femmi Nurmalitasari, S.Psi., M.A.
Sie. Acara : Aryudho Widyatno, S.Psi., M.A.
Iqlima Pratiwi, S.Psi., M.Si.
Sie. Pubdekdok : Angga Yuni Mantara, S.Psi., M.Si.
Melly Vardia
Rizky Adi Saputro

PENYUNTING

Rakhmaditya Dewi Noorrizki, S.Psi., M.Si.

STEERING COMMITTEE

Prof. Dr. Fattah Hanurawan, M.Si., M.Ed.
Dr. Tutut Chusniyah, M.Si
Dr. Nur Eva, M.Psi
Dr. Hetti Rahmawati, S.Psi., M.Si
Dr. Ika Andriani Farida, M.Psi.

REVIEWER

Timorora Sandha Perdhana, S.Psi., M. Si (Universitas Bhayangkara Jakarta Raya)
Aning Az Zahra, M.A (Universitas Muhammadiyah Magelang)
Indra Yohanes Kiling, M.A., Ph.D. (Universitas Nusa Cendana)
Dr. Nur Eva, S.Psi., M.Psi (Universitas Negeri Malang)
Dr. Ika Andriani Farida, M.Psi. (Universitas Negeri Malang)
Femmi Nurmalitasari, S.Psi., M.A.(Universitas Negeri Malang)
Rakhmaditya Dewi Noorrizki, S.Psi., M.Si. (Universitas Negeri Malang)

PENYELENGGARA

Fakultas Psikologi
Universitas Negeri Malang

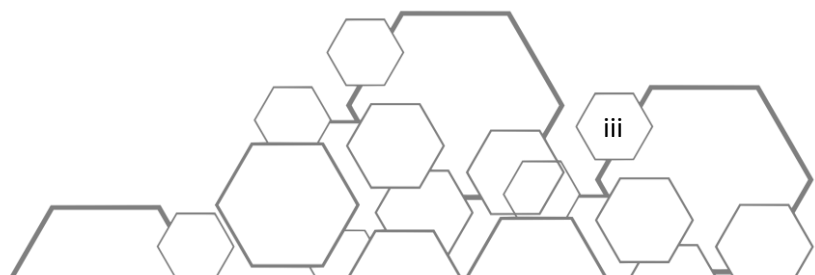
ISBN:**PENERBIT:**

Fakultas Pendidikan Psikologi
Universitas Negeri Malang

REDAKSI:

Jl. Semarang 5 Malang
Telp. (0341) 579700
Email: psikologi.fppsi@um.ac.id

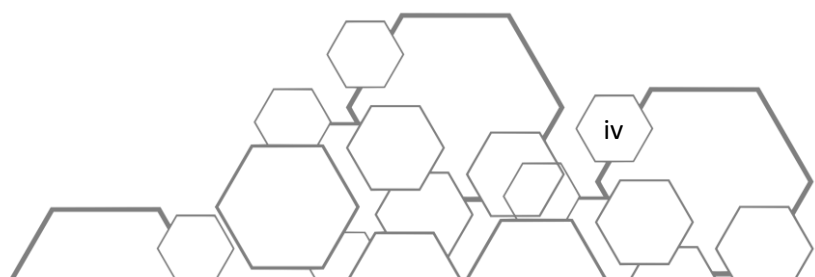
Hak cipta dilindungi undang-undang.
Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk apapun
Tanpa ijin tertulis dari penerbit



Kata Pengantar

Disrupsi adalah bentuk inovasi sedemikian rupa sehingga membuat suatu hal yang semula ada menjadi usang (*obsolete*). Era disrupsi yang dikenal juga dengan istilah era revolusi industri 4.0., menyebabkan perubahan pada pola hidup masyarakat dunia, penyebab dari adanya era disrupsi ini adalah karena adanya inovasi teknologi. Teknologi mendorong berbagai perubahan bagi kehidupan manusia, tidak hanya dalam teknologi itu sendiri tetapi juga dalam kehidupan manusia meliputi cara manusia berkomunikasi, cara manusia berorganisasi, cara manusia bekerja dan lain sebagainya. Berdasarkan riset *World Economic Forum* (WEF) 2020, terdapat 10 kompetensi utama yang paling dibutuhkan untuk menghadapi era disrupsi ini, yaitu bisa memecahkan masalah yang kompleks, berpikir kritis, kreatif, kemampuan manajemen manusia, bisa berkoordinasi dengan orang lain, kecerdasan emosional, kemampuan menilai dan mengambil keputusan, berorientasi mengedepankan pelayanan, kemampuan negosiasi, serta fleksibilitas kognitif.

Pada era disrupsi ini keseluruhan sistem pendidikan, khususnya pendidikan tinggi harus mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Mahasiswa sebagai satu entitas di perguruan tinggi harus pula meningkatkan kompetensinya agar mampu beradaptasi di era disrupsi ini. Fakultas Psikologi Universitas Negeri Malang ingin mengambil bagian dalam usaha peningkatan kompetensi mahasiswa dengan menyelenggarakan Seminar Nasional Mahasiswa (SENACAM) 2022. Seminar ini dilaksanakan dalam bentuk seminar umum dan sesi paralel. Sesi seminar umum merupakan sesi seminar untuk umum yang menghadirkan pembicara sebagai narasumber, sedangkan sesi paralel merupakan sesi presentasi artikel ilmiah dari para peserta hasil call for paper artikel ilmiah di bidang ilmu sosial, pendidikan, dan humaniora. Harapannya dengan diselenggarakan kegiatan ini mampu memberikan wawasan baru dan terkini kepada para peserta mengenai berbagai tantangan strategis yang dihadapi mahasiswa di era disrupsi. Selain itu dalam kegiatan ini diharapkan agar dapat menjangkau, mengkonsolidasikan, dan mendiseminasikan gagasan-gagasan ilmiah mahasiswa S1 dan S2 dari multidisiplin keilmuan sebagai strategi untuk meningkatkan kompetensi mahasiswa di era disrupsi



Daftar Isi

Halaman Judul.....	i
Halaman Copyright.....	ii
Kata Pengantar.....	iv
Daftar Isi	v
Susunan Acara Seminar Nasional dan Call For Paper Mahasiswa (SENACAM)	vii
Susunan Presentasi Paper.....	viii
Efektivitas Kepala Sekolah di Sekolah ABC: Tinjauan Kepemimpinan Transformasional	
Desy Natalia Kosasih	1
Peran Organizational Citizenship Behavior Pada Kinerja Pegawai Perbankan di Bank X	
Kartika Widiningtyas	9
Hubungan Antara Self Efficacy dengan Psychological Well Being Pada Guru SLB di Kota Malang	
Nur Yusriyah Atuna dan Yudi Tri Harsono.....	18
Penggunaan Konseling Realitas Berbasis Teknik WDEP untuk Meningkatkan Tanggung Jawab Belajar Siswa	
Devivatul Adibah dan Aji Bagus Priyambodo.....	28
Pentingnya Perencanaan dan Pengembangan Karir Mahasiswa	
Alisya Rahma Junia, Meitalira Damar Chika Yudhitama dan Salma Octavia Wisesa.....	37
Pengaruh Media Sosial Terhadap Pengembangan Karir	
Yani Andriani.....	42
Mengembangkan Soft Skill Pada Proses Pembelajaran Mahasiswa di Perguruan Tinggi	
Sultana Salsabilla.....	47
Meningkatkan Soft Skill pada Mahasiswa di Perguruan Tinggi	
Fauziah Lingga Murti.....	51
Pengaruh Soft skill Terkait Perencanaan Karir Mahasiswa	
Liani Purnama dan Evita Aprillyanda	56
Pengaruh Public Speaking Terhadap Kepercayaan Diri Siswa	
Azzahra Fancika P.K. dan Jelita Kumalasari	61
Urgensi Penerapan Manajemen Konflik di Organisasi Perkuliahan	
Henizar Rif'atur Rosyida, Ridho Ilham Haykal dan Salsabilla Aulia Nazmi.....	65
Pengaruh Regulasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK	
Margaretha Dina Chandra dan Gita Widya Laksimini Soerjoatmodjo.....	73
Pengaruh Regulasi Diri terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa	
Syafina Diva Prameswari dan Gita Widya Laksmini Soerjoatmodjo	79
Penerapan Cognitive Behavior Therapy dalam Menurunkan Adiksi Game Online Remaja	
Fakhrii Hafizh Rofi'i Muhammad dan Aji Bagus Priyambodo	84
Analisis Pelaksanaan Asesmen Perkembangan Anak Sekolah Dasar Kelas 5	
Lien Ramadhani Alfi Hidayah dan Ni Luh Made Nari Naresuari	90
Pengaruh Regulasi Diri Terhadap Presepsi Mampu Memperoleh Pekerjaan Pada Mahasiswa	



Fatima Raihana dan Gita Widya Laksmi Soerjoatmodjo.....	94
Menjadikan Skill Public Speaking pada Kebutuhan Diri dan Tren Mahasiswa	
Adestian Dwi Putra	104
Tinjauan Literatur: Pengaruh Penerapan Asesmen Berbasis Portofolio Terhadap Pemahaman Materi Pelajaran Sekolah pada Siswa SMA	
Ashifa Amanda, Cindy Ayu Anggela, Fadia Marcella Deva Febrianti, Nisha Amalia dan Noviyani Sri Wahyu Siwi	109
Studi Literatur: Pengembangan <i>Soft Skill</i> Pelajar	
Alzena Graziella, Kalita Asmara Astantia, Fairuuz Fathin Riza, Nailiyyatus Salamah Cahyono, Yusnianda Suteja dan Bimo Aji Suseno	117
Penyusunan Alat Ukur Hardiness untuk Individu pada Tahap Perkembangan Dewasa Awal	
Laurentius Purbo Christianto dan Syifa Rahmani Amalia	124
Strategi Pembelajaran Metakognitif Berbasis Softskill pada Mahasiswa	
Lorenza Bintang, Risfalin Gian Yunidha, Zidni Ilma Nafi'ah, Fifi Aminah Fadilah, Rahayu Sartika Dewi, Ainur Rofiq dan Nur Eva	134
Tingkat Keefektifan Peer Appraisal Technique untuk Penilaian Siswa di Kelas	
Fenti Eka, Hernawati, Jihan Triamitha, Rafifah Indra dan Rifda Pradnya	140
Media Permainan Ular Tangga untuk Perencanaan Karier Siswa SMP	
Rizna Nur Septyanti dan Dona Fitri Annisa	144
Gambaran Kematangan Karier Siswa SMKN 10 Bandung	
Teja Maulana Salam dan Wiwin Yuliani.....	152
Coronavirus Anxiety, Perceived Social Support, dan Job Satisfaction Mahasiswa Relawan Ruang Belajar Aqil Kota Malang	
Inayah Ulum Mufidah dan Muhammad Afif Alhad.....	157
Telaah Kemampuan Kolaborasi dan Komunikasi melalui Program MBKM-Magang dalam Menghadapi Persaingan Kerja di Era Revolusi 4.0	
Elda Syahbani Permana Putri dan Intan Rahmawati	164
Kemampuan Manajemen Waktu dalam Mengatasi Prokrastinasi Akademik pada Mahasiswa	
Ardha Reza Anabillah, Muhammad Ricky Febriansyah dan Muhammad Zidansyah Dwi Atmaja.....	176
Pembentukan <i>Soft Skill</i> Melalui Pengalaman Berorganisasi pada Mahasiswa	
Haniza Safira Apriliantika dan Rachel Maulida 'Ibadillah	182
Literature Review: Hambatan Penerapan Kurikulum 2013 di Indonesia pada Masa Pandemi COVID-19	
Zefanya Angeliq Napitupulu dan Rifa Salsabila Anggraeni	189
Mengukur Intelegensi Pada Anak PPYD AI-Ikhlas Putra dengan Menggunakan Alat Ukur WISC	
Arfiana Dian Pratama dan Mia Ade Liana	196



Susunan Acara Seminar Nasional dan Call For Paper Mahasiswa (SENACAM)

“Meningkatkan Kompetensi Mahasiswa di Era Disrupsi : Kajian Multidisiplin”

Fakultas Psikologi Universitas Negeri Malang

Sabtu, 9 April 2022

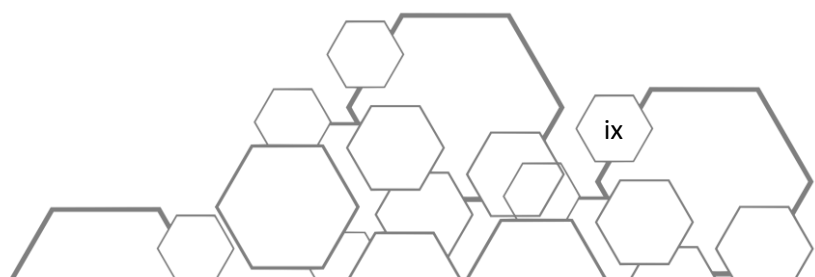
Jam	Agenda	Fasilitator/ Pembicara
07.30 - 08.00	Persiapan (Registrasi Peserta)	Panitia/ Operator Angga Yuni Mantara, S.Psi., M.Si. Lauren
	Pembukaan	MC Rafika
08.00 – 09.00	Menyanyikan Lagu Indonesia Raya	Panitia/ Operator Angga Yuni Mantara, S.Psi., M.Si. Lauren
	Sambutan Ketua Panitia SENACAM 2022 FPPsi UM	Dr. Nur Eva, M.Psi.
	Sambutan Dekan FPPsi UM	Prof. Dr. Fattah Hanurawan, M.Si., M.Ed.
	Doa	Shadalli / Sunanuddin
Sesi Seminar		
09.00 – 10.00	Penyampaian Materi dan Diskusi	Dr. Darmin Ahmad Pella, S.Psi., MM. Moderator: Gamma Rahmita Ureka Hakim, S.Psi., M.Psi.
10.00 – 11.00	Penyampaian Materi dan Diskusi	Dra. Lisa Natalia, MS, Ph.D. Moderator: Gamma Rahmita Ureka Hakim, S.Psi., M.Psi.
11.00 - 12.00	Penyampaian Materi dan Diskusi	Diyah Sulistiyorini, S.Psi, M.Psi. Moderator: Gamma Rahmita Ureka Hakim, S.Psi., M.Psi.
12.05 – 12.15	Penutupan	MC
12.15 - 13.00	Ishoma	Panitia
Sesi Presentasi Paper		
13.00 - 15.15	Presentasi Paper	Moderator dan Presenter

Susunan Presentasi Paper
SEMINAR NASIONAL DAN CALL FOR PAPER MAHASISWA (SENACAM)
“Meningkatkan Kompetensi Mahasiswa di Era Disrupsi : Kajian Multidisiplin”
Fakultas Psikologi Universitas Negeri Malang
Sabtu, 9 April 2022

Ruang 1			
Moderator	Vieny Sella Tirtania		
Operator	Vieny Sella Tirtania		
Jam	Authors	Judul Paper	
1	13.00 - 13.15	Farah Aliyah Syahidah S.Psi.	Sikap Mahasiswa Terhadap Media Pembelajaran berbasis E-Learning
2	13.20 - 13.35	Desy Natalia Kosasih	Efektivitas Kepala Sekolah di Sekolah ABC: Tinjauan Kepemimpinan Transformasional
3	13.40 - 13.55	Haniza Safira Apriliantika	Pembentukan Soft Skill Melalui Pengalaman Berorganisasi pada Mahasiswa
4	14.00 - 14.15	Nur Yusriyyah Atuna	Hubungan Self Efficacy Dengan Psychological Well Being Pada Guru SLB di Kota Malang
5	14.20 - 14.35	Farah Aliyah Syahidah, S.Psi.	Penerapan Metode Iqro' Berbasis Sas (Struktur Analitik Sintetik) Dalam Meningkatkan Kemampuan Baca Al-Qur'an Pada Anak-Anak Usia 5 – 7 Tahun
6	14.40 - 14.55	Gybran Jabbar Putra Cahyo	Hubungan Motivasi Konsumen dengan Keputusan Pembelian Terhadap Layanan Go-Ride di Kota Malang

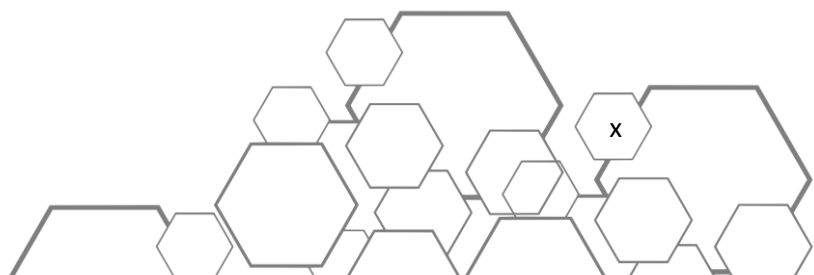
Susunan Presentasi Paper
SEMINAR NASIONAL DAN CALL FOR PAPER MAHASISWA (SENACAM)
“Meningkatkan Kompetensi Mahasiswa di Era Disrupsi : Kajian Multidisiplin”
Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Malang
Sabtu, 9 April 2022

Ruang 2			
Moderator	Leni Syifa'ur Rohmah		
Operator	Leni Syifa'ur Rohmah		
Jam	Authors	Judul Paper	
1 13.00 - 13.15	Arfiana Dian Pratama	Mengukur Intelegensi Pada Anak PPYD AL-IKHLAS Putra dengan Menggunakan Alat Ukur WISC	
2 13.20 - 13.35	Ardha Reza Anabillah	Kemampuan Manajemen Waktu dalam Mengatasi Prokrastinasi Akademik pada Mahasiswa	
3 13.40 - 13.55	Zefanya Angeliqye Napitupulu	Literature Review: Hambatan Penerapan Kurikulum 2013 di Indonesia pada Masa Pandemi COVID-19	
4 14.00 - 14.15	Kartika Widiningtyas	Peran Organizational Citizenship Behavior pada Kinerja Pegawai Perbankan di Bank X	
5 14.20 - 14.35	Devivatul Adibah	Penggunaan Konseling Realitas Berbasis Teknik WDEP untuk Meningkatkan Tanggung Jawab Belajar Siswa	



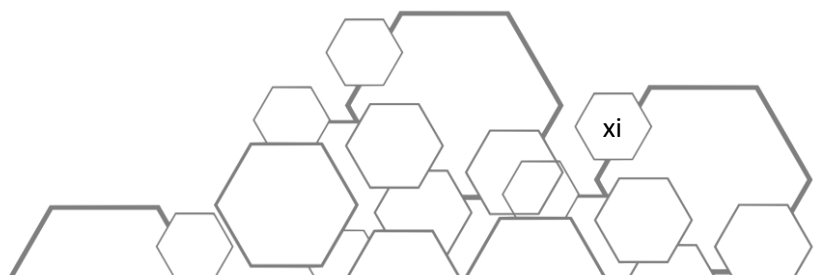
Susunan Presentasi Paper
SEMINAR NASIONAL DAN CALL FOR PAPER MAHASISWA (SENACAM)
“Meningkatkan Kompetensi Mahasiswa di Era Disrupsi : Kajian Multidisiplin”
Fakultas Psikologi Universitas Negeri Malang
Sabtu, 9 April 2022

Ruang 3			
Moderator	Shadalli		
Operator	Shadalli		
Jam	Authors	Judul Paper	
1 13.00 - 13.15	Yani Andriani	Pengaruh Media Sosial Terhadap Pengembangan Karir	
2 13.20 - 13.35	Sultana Salsabilla	Mengembangkan Soft Skill Pada Proses Pembelajaran Mahasiswa di Perguruan Tinggi	
3 13.40 - 13.55	Fauziah Lingga Murti	Meningkatkan Soft Skill pada Mahasiswa di Perguruan Tinggi	
4 14.00 - 14.15	Evita Aprillyanda Prayoga	Pengaruh Soft Skill Terkait Perencanaan Karir Mahasiswa	
5 14.20 - 14.35	Margaretha Dina Chandra	Pengaruh Regulasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Pada Siswa SMK	



Susunan Presentasi Paper
SEMINAR NASIONAL DAN CALL FOR PAPER MAHASISWA (SENACAM)
“Meningkatkan Kompetensi Mahasiswa di Era Disrupsi : Kajian Multidisiplin”
Fakultas Psikologi Universitas Negeri Malang
Sabtu, 9 April 2022

Ruang 4		
Moderator	Sunanuddin Ardan Alqur'ana	
Operator	Sunanuddin Ardan Alqur'ana	
Jam	Authors	Judul Paper
1 13.00 - 13.15	Syafina Diva Prameswari	Pengaruh Regulasi Diri terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa
2 13.20 - 13.35	Henizar Rif'atur Rosyida	Urgensi Penerapan Manajemen Konflik di Organisasi Perkuliahan
3 13.40 - 13.55	Fakhrii Hafizh Rofi'i Muhammad	Penerapan Cognitive Behavior Therapy dalam Menurunkan Adiksi Game Online Remaja
4 14.00 - 14.15	Lien Ramadhani Alfi Hidayah	Analisis Pelaksanaan Asesmen Perkembangan Anak Sekolah Dasar Kelas 5
5 14.20 - 14.35	Fatima Raihana	Pengaruh Regulasi Diri Terhadap Presepsi Mampu Memperoleh Pekerjaan Pada Mahasiswa



Susunan Presentasi Paper
SEMINAR NASIONAL DAN CALL FOR PAPER MAHASISWA (SENACAM)
“Meningkatkan Kompetensi Mahasiswa di Era Disrupsi : Kajian Multidisiplin”
Fakultas Psikologi Universitas Negeri Malang
Sabtu, 9 April 2022

Ruang 5			
Moderator	Salsabila Zara Mahasin		
Operator	Salsabila Zara Mahasin		
Jam	Authors	Judul Paper	
1	13.00 - 13.15	Dio Virnanda SP	Work Life Balance
2	13.20 - 13.35	Ashifa Amanda	Pengaruh Penerapan Asesmen Berbasis Portofolio Terhadap Pemahaman Materi Pelajaran Sekolah pada Siswa SMA
3	13.40 - 13.55	Kalita Asmara Astantia	Studi Literatur: Pengembangan Soft Skill Pelajar
4	14.00 - 14.15	Laurentius Purbo Christianto	Penyusunan Alat Ukur Hardiness untuk Individu pada Tahap Perkembangan Dewasa Awal
5	14.20 - 14.35	Lorenza Bintang	Strategi Pembelajaran Metakognitif Berbasis Softskill pada Mahasiswa

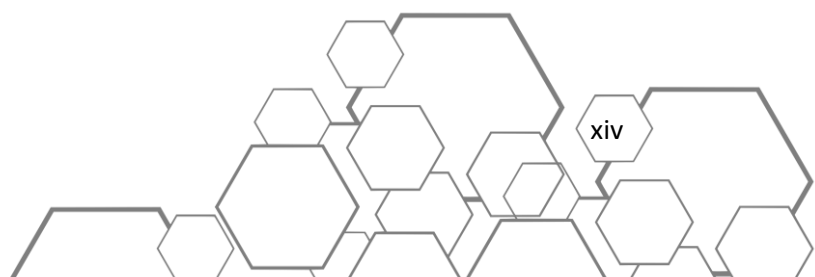


Susunan Presentasi Paper
SEMINAR NASIONAL DAN CALL FOR PAPER MAHASISWA (SENACAM)
“Meningkatkan Kompetensi Mahasiswa di Era Disrupsi : Kajian Multidisiplin”
Fakultas Psikologi Universitas Negeri Malang
Sabtu, 9 April 2022

Ruang 6			
Moderator		Yulyana Prayeti	
Operator		Yulyana Prayeti	
	Jam	Authors	Judul Paper
1	13.00 - 13.15	Fenti Eka Febrianti	Tingkat Keefektifan Peer Appraisal Technique untuk Penilaian Siswa di Kelas
2	13.20 - 13.35	Adila Sofi	Pengaruh Self Efficacy Terhadap Perkuliahan di Masa Pandemi COVID-19
3	13.40 - 13.55	Rizna Nur Septyanti	Pengembangan Media Permainan Ular Tangga Untuk Perencanaan Karier Siswa SMP
4	14.00 - 14.15	Teja Maulana Salam	Gambaran Kematangan Karier Siswa SMKN 10 Bandung
5	14.20 - 14.35	Inayah Ulum Mufidah	Coronavirus Anxiety, Perceived Social Support, dan Job Satisfaction Mahasiswa Relawan Ruang Belajar Aqil Kota Malang

Susunan Presentasi Paper
SEMINAR NASIONAL DAN CALL FOR PAPER MAHASISWA (SENACAM)
“Meningkatkan Kompetensi Mahasiswa di Era Disrupsi : Kajian Multidisiplin”
Fakultas Psikologi Universitas Negeri Malang
Sabtu, 9 April 2022

Ruang 7			
Moderator		Afi Rizqi Zakaria	
Operator		Afi Rizqi Zakaria	
	Jam	Authors	Judul Paper
1	13.00 - 13.15	Alisya Rahma Junia	Pentingnya Perencanaan dan Pengembangan Karir Mahasiswa
2	13.20 - 13.35	Azzahra Fancika Putri Kurniawan	Pengaruh Public Speaking Terhadap Kepercayaan Diri Siswa
3	13.40 - 13.55	Elda Syahbani Permana Putri	Telaah Kemampuan Kolaborasi dan Komunikasi melalui Program MBKM-Magang dalam Menghadapi Persaingan Kerja di Era Revolusi 4.0
4	14.00 - 14.15	Adestian Dwi Putra	Menjadikan Skill Public Speaking pada Kebutuhan Diri dan Tren Mahasiswa
5	14.20 - 14.35	Agatha Adelia Sandra	Intelligence And It's Measurement



Pengaruh Regulasi Diri Terhadap Persepsi Mampu Memperoleh Pekerjaan Pada Mahasiswa

Fatima Raihana^{1*} dan Gita Widya Laksmini Soerjoatmodjo^{2*}

^{1,2)}Psikologi, Universitas Pembangunan Jaya, Tangerang Selatan

*Penulis Koresponden: Fatima Raihana. Email: fatima.raihana@student.upj.ac.id

Abstrak

Menempuh pendidikan di universitas seharusnya menjadi salah satu upaya untuk individu membuka peluang menembus pasar kerja, dan memudahkan mendapat pekerjaan yang diinginkan. Namun pada kenyataannya, dilihat dari data Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia menunjukkan jumlah pengangguran sebanyak 8,746 juta orang, termasuk pengangguran pada orang-orang terdidik atau lulusan sarjana sebanyak 1 juta orang per Februari 2021. Terdapat beberapa jenis pengangguran, salah satunya pengangguran karena individu bekerja tidak sesuai dengan bidang studi atau keterampilan yang dimilikinya. Tentunya hal ini menyebabkan ketidak pastian mendapat pekerjaan mahasiswa. Menghadapi ketidak pastian tersebut individu perlu memiliki perspektif yang berorientasi pada masa depan yaitu persepsi mampu memperoleh kerja atau disebut *perceived employability* dan kemampuan untuk mempersiapkan diri menghadapi perubahan terkait dinamika mencari pekerjaan yaitu kemampuan *self-regulation*. penelitian ini ingin melihat apakah ada pengaruh antara *self-regulation* dengan *perceived employability* karena kedua variabel tersebut memiliki hubungan. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa terdapat pengaruh antara *self-regulation* dengan *perceived employability*.

Kata kunci: pengangguran, *self-regulation*, *perceived employability*

1. Pendahuluan

Menempuh pendidikan di universitas seharusnya menjadi salah satu upaya untuk individu membuka peluang menembus pasar kerja (Rahmawati, 2021), dan memudahkan mendapat pekerjaan yang diinginkan (Herwandi, 2021). Namun pada kenyataannya, dilihat dari data Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia menunjukkan jumlah pengangguran sebanyak 8,746 juta orang, termasuk pengangguran pada orang-orang terdidik atau lulusan sarjana sebanyak 1 juta orang per Februari 2021 (sebagaimana dikutip dari Pusparisa, 2021). Terdapat beberapa jenis pengangguran, salah satunya pengangguran karena individu bekerja tidak sesuai dengan bidang studi atau keterampilan yang dimilikinya (*distinguished unemployment*) karena sempitnya ketersediaan lapangan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan yang dimiliki individu (Selviana, 2017). Diperkeruh dengan adanya Pandemi, Soerjoatmodjo (2021) menyatakan bahwa fenomena Pandemi ini membawa berbagai ketidakpastian yang menyertainya, karena membuat banyak orang khususnya individu yang baru lulus (*fresh graduate*) harus berjuang lebih keras untuk mencari pekerjaan, diiringi dengan keraguan mengenai kelayakan dirinya diterima pada pekerjaan yang diinginkan, serta seberapa besar peluangnya mendapatkan pekerjaan tersebut. Ditambah, keraguan mengenai kemampuannya yang dimiliki, dapat menembus pasar kerja atau tidak.

Perjuangan menghadapi ketidakpastian mendapat kerja membutuhkan perspektif yang berorientasi pada masa depan (*future oriented*) dan kemampuan untuk mempersiapkan diri menghadapi

perubahan terkait dinamika mencari pekerjaan. Perspektif yang berorientasi pada masa depan ini cerminan dari *perceived employability* atau persepsi mampu memperoleh pekerjaan. *Perceived employability* menurut Rothwell, Herbert dan Rothwell (2008) adalah sebuah kemampuan yang individu rasakan (*perceived ability*) bahwa dirinya mampu mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kualifikasi atau kemampuan yang dimilikinya (*job desires*), pekerjaan tersebut bersifat berkelanjutan (*sustainable employment*) dan bekerja di tempat yang diinginkan (*job desires*), sesuai dengan kemampuan (bidang studi), atau pembelajaran yang sebelumnya diperoleh (untuk memiliki kompetensi). Rothwell dan Herbert (2008) menjelaskan bahwa individu pelajar atau mahasiswa yang memiliki *perceived employability* tinggi, akan bangga berada di universitas tempatnya belajar saat ini dan ikut andil mengharumkan nama universitas karena dianggap mempermudah individu memperoleh kerja, optimis karena yakin bidang studi yang ditekuninya dibutuhkan atau dicari di pasar kerja, percaya diri akan keterampilan dan kemampuannya untuk menembus rintangan di pasar kerja di masa depan. Lebih jauh lagi, Rothwell dan Arnold (2016) menyatakan bahwa individu yang memiliki *perceived employability* tinggi ini, bukan hanya nantinya akan siap bekerja, melainkan individu tersebut juga mampu mempertahankan pekerjaan yang dimiliki karena sesuai dengan kualifikasinya, atau individu mendapatkan pekerjaan yang sungguh dicita-citakan. Hal ini dikarenakan individu dengan *perceived employability* yang tinggi akan melakukan evaluasi situasi kerja, menarik makna dari serangkaian peristiwa sehingga memaksimalkan potensi yang dimiliki, serta melihat kerja sebagai kesempatan untuk mengaktualisasikan diri (Lestari, 2017). Adapula De Cuyper, Van Der Heijden dan De Witte (sebagaimana dikutip dalam Lestari, 2017) menyatakan bahwa individu yang memiliki *perceived employability* akan mengarahkan individu kepada kepuasan hidup, meningkatkan kualitas kerja, dan akan lebih mencintai pekerjaannya. Dengan lebih mencintai pekerjaannya dan bekerja di tempat yang dicita-citakan, individu juga akan bertahan lama dalam perusahaan, seraya mengembangkan karir kedepannya (Rothwell & Arnold, 2016).

Hubungan antara *self-regulation* dengan *perceived employability* sudah pernah dikaji sebelumnya oleh penelitian Sawitri dan Dewi (2018), yang menunjukkan bahwa *self-regulation* akan mendorong individu menciptakan aspirasi karir (tujuan karir), yang secara langsung meningkatkan *perceived employability*. Penelitian Praskova, Creed dan Hood (2015), menemukan bahwa *self-regulation* menjadi mediator yang menghubungkan antara *career calling* dan *perceived employability* serta kepuasan hidup yang baik pada mahasiswa. Hasil penelitian sebelumnya ini menunjukkan bahwa adanya hubungan antara *self-regulation* dengan *perceived employability*, sebagaimana Van Der Heijde (2014) menyatakan bahwa ada kesamaan konsep antara *self-regulation* dengan konsep *employability* termasuk *perceived employability*, yaitu berorientasi pada hasil atau *goals (results oriented)* dari dorongan pribadi, melakukan performa yang terbaik untuk belajar dan sukses, serta berfokus pada penyusunan strategi dan menghilangkan hambatan untuk mencapai tujuan.

Self-regulation menurut Miller dan Brown (1991) merupakan kemampuan dalam diri individu untuk mencapai tujuan tertentu, kemampuan tersebut mencakup memonitor perilakunya sendiri yang melibatkan fisik, kognitif, emosional, dan sosial untuk mencapai tujuan tertentu atau *goals (outcome)*. Hall dan Chandler (2005) (sebagaimana dikutip dalam Sawitri dan Dewi, (2018) menyatakan bahwa individu yang memiliki *self-regulation*, secara penuh termotivasi untuk menggapai *goalsnya*, mampu mengontrol dan mengatasi masalah, dan mengatur strategi untuk mencapai tujuan karir dengan lebih baik. Bila ditinjau dari faktor internal *perceived employability*,

keperluan memiliki kemampuan *self-regulation* tergambar beberapa diantaranya Baumeister dan Vohs (2004) (sebagaimana dikutip dalam Sawitri dan Dewi, 2018) menyatakan bahwa individu menyadari kemampuan yang dimiliki, serta menyatakan bahwa menyusun strategi karir yang lebih jitu, sehingga tujuannya tercapai.

Sudah ada penelitian sebelumnya yang melihat kedua variabel diatas, yaitu penelitian Sawitri dan Dewi (2018) dan Praskova, Creed dan Hood (2015). Akan tetapi kedua penelitian tersebut hanya fokus ke satu lingkup tertentu, seperti penelitian Sawitri dan Dewi (2018) dilakukan hanya di lingkup kota Semarang, sedangkan Praskova, Creed dan Hood (2015) pada penelitiannya dilakukan di negara Australia. Praskova, Creed dan Hood (2015) menyatakan bahwa penelitiannya yang dilakukan di negara Australia mayoritas masyarakatnya homogen dan individualis sehingga untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian dengan variasi sampel yang lebih luas. Adapula Lestari (2017) menyarankan agar penelitian selanjutnya menggali lebih jauh daripada hubungan pada variabel *perceived employability*. Oleh karena itu, melihat uraian-uraian diatas, maka peneliti memandang bahwa perlu untuk melakukan penelitian dengan penyebaran sampel mahasiswa yang lebih luas dan mengkaji pengaruh antara kedua variabel tersebut. Peneliti menyimpulkan masalah pada penelitian ini yaitu “adakah pengaruh *self-regulation* terhadap *perceived employability* pada mahasiswa?”, dengan hipotesis H_0 : Tidak ada pengaruh antara *self-regulation* dengan *perceived employability* pada mahasiswa; dan H_a : Ada pengaruh antara *self-regulation* dengan *perceived employability* pada mahasiswa.

2. Kajian Literatur

2.1. Perceived employability

Perceived employability menurut Rothwell, Herbert dan Rothwell (2008) adalah sebuah kemampuan yang individu rasakan (*perceived ability*) bahwa dirinya mampu mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kualifikasi atau kemampuan yang dimilikinya (*job desires*). Pekerjaan tersebut bersifat berkelanjutan (*sustainable employment*) dan bekerja di tempat yang diinginkan (*job desires*), sesuai dengan kemampuan atau pembelajaran yang sebelumnya diperoleh (untuk memiliki kompetensi). Kemampuan yang individu rasakan ini maksudnya adalah penilaian subjektif dari individu itu sendiri, mengenai seberapa layak dirinya memperoleh pekerjaan sesuai dengan kemampuannya yang selama ini dilatihnya. *Perceived employability* ini membantu individu tersebut untuk bisa mengetahui serta melakukan evaluasi mengenai potensi karir mereka kedepannya.

Perceived employability menurut Fugate, Kinicki dan Ashforth (sebagaimana dikutip dari Lestari, 2017) yaitu penilaian seseorang mengenai keahlian yang dimiliki dirinya sendiri, pencapaian pada tujuan karir, dan keuntungan-keuntungan lainnya yang akan diperoleh dari pekerjaannya. Dapat disimpulkan bahwa *perceived employability* adalah penilaian yang individu tersebut rasakan (penilaian subjektif) bahwa nantinya dirinya akan mendapatkan pekerjaan yang diinginkan sesuai dengan kemampuan atau kompetensinya (*job desires*). Khong (2018) menjelaskan bahwa *perceived employability* ini memang penilaian yang subjektif, namun juga digabung dengan faktor objektif mengenai lapangan pekerjaan untuk dirinya mampu memperoleh pekerjaan yang diinginkan. Faktor objektif ini maksudnya adalah *outcome based*, dimana seseorang merasa mampu memperoleh pekerjaan apabila individu tersebut bisa memperoleh pekerjaan yang diukur dari poin *plus* profil yang dimilikinya, seperti pendidikan, status pekerjaan, dan posisi pasar tenaga kerja. Penilaian

subjektifnya mengacu kepada individu yang mengevaluasi diri mencakup keterampilan (*skill*), kemampuan (*abilities*), motivasi, sikap dan perilaku yang mungkin bisa membantu mereka mendapatkan mendapatkan ataupun mempertahankan pekerjaan.

Terdapat 6 dimensi dari *perceived employability*, yaitu (1) *my university* (universitas saya), dimensi ini adalah mengenai *brand image* atau citra merk atau nama baik dari universitas tempatnya mahasiswa atau individu tersebut tempuh, mempengaruhi persepsinya terhadap kemungkinan dirinya akan mendapat kerja. (2) *my field of study* (bidang studi saya), yaitu bidang studi yang ditekuni mahasiswa itu memiliki dampak pada *perceived employability*nya seperti gelar yang nantinya akan diperoleh mereka ketika nanti menjadi lulusan dari universitas. (3) *self-belief*, yaitu mahasiswa atau individu merasa bahwa dirinya memiliki kemampuan, dimensi ini merupakan faktor internal yang mencakup pengetahuan, potensi untuk berkembang, dan kemampuan. Febrianti dan Hadi (sebagaimana dikutip dalam Khairurahman, 2017) pada dimensi ini juga individu memiliki kepercayaan bahwa dirinya pantas untuk diperkerjakan. (4) *the state of external labour market*, yaitu persepsi individu mengenai kondisi pasar yang membuat individu merasa bahwa dirinya pantas dipekerjakan, atau memperoleh lapangan pekerjaan. (5) *university commitment*, dimensi ini mencakup ikatan emosional dan hubungan individu (mahasiswa) pada universitasnya yang mengarah kepada kinerja akademik lebih baik. Persepsi individu mengenai takdirnya berhubungan dengan universitas, menyebabkan individu meningkatkan performa akademik dan dan terlibat pada aktivitas pendukung universitas menurut Fugate et. al. (sebagaimana dikutip dalam Khong, 2018). (6) *my ambition*, dimensi ini menggambarkan persepsi bahwa diri individu akan sukses di masa depan ketika sudah berkerja mencakup aspirasi, harapan, dan tujuan sebagaimana yang sejauh keberhasilannya saat ini dicapai (sebagaimana dikutip dalam Khong, 2018).

Rothwell dan Arnold (2016) menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi *perceived employability* individu, beberapa diantaranya adalah faktor internal seperti faktor demografi. Faktor ini merupakan faktor yang penting ketika pengukuran mengenai *employability* (Khairurahman, 2017), beberapa diantaranya yaitu gender, usia, dan pengalaman kerja menurut Rothwell dan Arnold (sebagaimana dikutip dalam Khong, 2018). Adapula kemampuan untuk melakukan manajemen diri (Rothwell, Herbert & Rothwell, 2008). Kemampuan manajemen diri ini merupakan komponen dari *self-regulation*, sebagaimana dinyatakan oleh Aprilianingsih (2015) individu yang mengaplikasikan tahapan-tahapan dari *self-regulation* akan memiliki rancangan *monitoring* strategi karir untuk mencapai *goals* yang sudah tertata, sehingga individu dalam dirinya menjadi merasa mampu atau memiliki penilaian bahwa dirinya dapat memperoleh pekerjaan berkelanjutan yang sesuai dengan kompetensinya berdasarkan kemampuannya juga untuk meregulasi diri. Hal ini didukung oleh pernyataan Khong (2018) bahwa kemampuan *self-regulation* merupakan hal yang penting ketika membicarakan *perceived employability*. Selain itu, Rothwell (2008) (sebagaimana dikutip dalam Khairurahman, 2017) menjelaskan faktor eksternal dari *perceived employability* adalah kesempatan di pasar tenaga kerja, lokasi mobilitas, dan *brand image* institusi.

2.2. Self- regulation

Miller dan Brown (1991) menyatakan bahwa *self-regulation* adalah suatu kemampuan pada individu untuk melakukan perencanaan, mengarahkan, memonitor perilakunya, yang ditujukan untuk mencapai suatu tujuan tertentu, serta melibatkan unsur sosial, fisik, kognitif, dan emosional. Selain melakukan perencanaan, mengarahkan, dan memonitor perilaku individu, Miller dan Brown (1991)

menyatakan bahwa individu juga mampu untuk mempertahankan perencanaan yang sudah disusun untuk mencapai tujuannya. Papalia, Olds & Feldman (2009) mendefinisikan *self-regulation* yaitu kemampuan mental untuk mengendalikan emosi kepada seluruh perkembangan fisik, kognitif, dan pengendalian emosi, serta kemampuan sosialisasi yang baik, untuk membawa seseorang dengan baik mengatur dirinya. Adapula menurut Baumeister dan Vohs (2004) mendefinisikan bahwa *self-regulation* adalah suatu pengaturan proses yang terdapat pada dalam diri. Pengaturan proses yang terdapat dalam diri adalah mencakup pikiran, perilaku, dan emosi, bukan untuk mengontrol diri sendiri. Maksudnya, kondisi diri dan respon tersebut yang akan berubah, diubah oleh *inner self* individu tersebut untuk mencapai tujuan.

Self-regulation memiliki 7 dimensi sebagaimana dikemukakan oleh Miller dan Brown (1991), yaitu (1) *receiving*, menerima suatu informasi berasal dari beberapa sumber, tidak hanya berdasarkan satu sumber. Dengan melihat dan menerima dari beberapa sumber, individu akan memiliki pengetahuan mengenai adanya hubungan sebab-akibat maupun dari aspek-aspek yang lainnya. (2) *Evaluating*, Setelah mengumpulkan atau menerima informasi dari beberapa sumber, kemudian membandingkan informasi tersebut dengan masalah yang dihadapinya berdasarkan pendapat pribadinya. Pendapat pribadi ini adalah harapan yang dimilikinya untuk berkembang. Pada langkah ini juga individu akan mengevaluasi dengan melihat kelebihan dan kekurangan dirinya sendiri. (3) *triggering*, dimensi ini akan muncul dari keinginan atau kebutuhan dalam diri seseorang untuk berubah. Keinginan ini datang dari hasil perbandingannya dengan evaluasi yang sudah dilakukan sebelumnya yang memunculkan perasaan negatif atau positif, seseorang akan melakukan penghindaran pada sikap ataupun pemikiran yang tidak sesuai dari informasi yang sudah didapat. Reaksi ini adalah sebuah reaksi kecenderungan untuk berubah. (4) *searching*, selanjutnya individu akan tertuntut mencari sebuah solusi. Berasal dari hasil reaksi emosional dan sikap dari evaluasi yang sebelumnya dilakukan, individu memiliki kesadaran untuk mencari jalan untuk keluar dari permasalahan yang dihadapi. (5) *formulating*, individu membuat strategi atau rencana-rencana untuk mampu mencapai tujuan. Rencana ataupun strartegi yang dimaksud adalah aktivitas untuk pengembangan, mengatur waktu, dan lain sebagainya untuk membantu mempermudah tercapainya tujuan yang diinginkan. (6) *implementing*, mengimplementasi rencana atau menerapkan rencana atau strategi yang sudah dibentuk sebelumnya supaya tujuan segera tercapai. (7) *assessing*, individu melakukan pengukuran atau menilai efektivitas pada rencana atau strategi yang sudah dibuat sebelumnya. Hal ini dilakukan untuk bisa mengetahui untuk menentukan perencanaan dan hasil yang sudah dijalani tersebut sudah sesuai dengan yang diharapkan atau belum sesuai dengan yang diharapkan.

Miller dan Brown (sebagaimana dikutip dalam Neal, Kate dan Carey (2008), menjelaskan tiga faktor yang mempengaruhi *self-regulation*, yaitu (1) *goal setting*, *goal setting* adalah faktor internal yang mempengaruhi *self-regulation* pada individu, hal ini mencakup perencanaan pada tujuan yang akan dicapai, usaha untuk mencapainya, dan pemantauan kemajuan individu ketika sedang menjalani rencananya mencapai tujuan. (2) *impulse control*, *impulse control* merupakan proses evaluasi pada kondisi individu supaya individu kembali mencapai kondisi yang seharusnya. Hal ini mencakup keinginan individu untuk merubah dan mencari cara untuk merubah diri ke kondisi yang seharusnya tersebut. Faktor internal ini juga yang mendasari adanya ketujuh dimensi *self-regulation* milik Miller dan Brown. (3) *modelling* faktor eksternal seperti lingkungan sosial dapat mendukung individu untuk melakukan peniruan atau *modelling* dan memberikan instruksi jika individu tersebut tumbuh

memperhatikan orang lain atau lingkungannya yang melakukan *self-regulation* (model), dengan cara meniru melalui mengobservasi. Lingkungan sosial tersebut juga menetapkan standar performa, memberikan arahan (motivasi), dan memberikan nilai terhadap pentingnya *self-regulation*.

Kerangka berpikir penelitian ini adalah bahwa dilihat dari kemampuan *self-regulation* adalah kemampuan yang perlu dimiliki oleh mahasiswa khususnya ketika duduk di bangku kuliah, untuk mencapai gelar sarjana sebagai nilai tambahan individu tembus ke pasar kerja. Menanggapi fenomena banyaknya pengangguran pada lulusan sarjana, salah satu penyebabnya adalah karena bekerja tidak sesuai dengan bidang studi atau keterampilan yang dimiliki. Peneliti melihat bahwa mahasiswa juga perlu memiliki *perceived employability* yang baik, sebagaimana menurut Rothwell dan Arnold (2016) yaitu individu merasa mampu memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan (bidang studi) yang dimiliki.

Kemampuan *self-regulation* pada mahasiswa akan mengarahkan ke perilaku mengumpulkan informasi mengenai bidang karir yang dicita-citakan, mencari informasi mengenai bidang studi yang dituju, dan menyusun perencanaan untuk mencapainya, mengacu pada 7 dimensi *self-regulation* menurut Miller dan Brown (1991). Mahasiswa memiliki rasa mampu untuk memperoleh pekerjaan yang berkelanjutan, sesuai dengan keterampilan atau bidang studi yang dimiliki (*perceived employability*). Hal ini didukung oleh pernyataan Hall dan Chandler (sebagaimana dikutip dalam Sawitri dan Dewi, 2018) bahwa individu dengan kemampuan *self-regulation*, akan termotivasi menggapai *goals*nya, mampu mengontrol dan mengatasi masalah, dan mengatur strategi untuk mencapai tujuan karir. Yang mana hal tersebut berdampak pada bagaimana individu mengevaluasi kemungkinan dirinya untuk mendapat kerja yang dicerminkan oleh *perceived employability*. Adapun hal ini diperkuat dengan pernyataan Rothwell dan Arnold (2016) yang menyatakan bahwa salah satu faktor internal *perceived employability* adalah kemampuan untuk melakukan manajemen diri, yang mana hal ini tercermin pada kemampuan dari *self-regulation*.

Melihat adanya kesamaan antara *self-regulation* dengan *perceived employability*, yaitu sama-sama berorientasi pada hasil, melakukan performa yang terbaik untuk sukses, dan fokus pada penyusunan strategi dan menghilangkan hambatan mencapai tujuan (Van Der Heijde, 2014). Sawitri dan Dewi (2018) dalam penelitiannya menemukan bahwa *self-regulation* akan mendorong individu menciptakan tujuan karir sehingga *perceived employability* menjadi meningkat. Penelitian Praskova, Creed dan Hood (2015) menemukan bahwa *self-regulation* menjadi mediator yang menghubungkan ke *perceived employability* pada mahasiswa. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa yang mampu menerapkan *self-regulation* ketika duduk di bangku kuliah, akan memiliki persepsi bahwa dirinya mampu dan layak dipekerjakan di tempat yang dicita-citakan (*perceived employability*).

3. Metode

3.1. Pendekatan penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, Gravetter dan Forzano (2018) menjelaskan penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang mengambil datanya berupa angka maupun nilai dari partisipan penelitian kemudian dianalisis dengan cara statistic.

3.2. Populasi dan sampel

Populasi pada penelitian ini yaitu mahasiswa. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling*, dimana teknik tersebut adalah teknik pengambilan sampel yang

setiap anggota populasinya tidak memiliki peluang yang sama (Sugiyono, 2013). Teknik pengambilan sampel *nonprobability sampling* pada penelitian ini dengan cara *convenience sampling*. Penelitian ini memperoleh 121 subjek mahasiswa aktif yang sedang menempuh pendidikan Strata 1.

3.3. Instrumen penelitian

Instrumen pada penelitian ini menggunakan kuesioner dua alat ukur, yaitu *Self-regulation* dan *Perceived employability*. alat ukur yang digunakan adalah *Short Self-regulation Questionnaire* (SSRQ) yang dikembangkan oleh Carey, Neal dan Colin (2004), mengadaptasi dari alat ukur yang sebelumnya sudah ada yaitu *self-regulation Questionnaire* (SRQ) karya Miller dan Brown tahun 1991. Skala *self-regulation* ini menggunakan skala Likert dengan skor 1 sampai 4, dengan keterangan sebagai berikut: (1) Sangat Tidak Sesuai; (2) Tidak Sesuai; (3) Sesuai; dan (4) Sangat Sesuai. Untuk mengetahui tingkat *self-regulation* yang individu miliki, dihitung dari skor total yang diperoleh subjek. Semakin tinggi skor totalnya, menandakan semakin tinggi pula *self-regulation* yang dimiliki subjek. Sebaliknya, semakin rendah skor totalnya menandakan semakin rendah *self-regulation* yang dimiliki subjek. Selanjutnya, penelitian ini menggunakan alat ukur *Perceived employability* yang dibuat oleh Rothwell (sebagaimana dikutip dalam Khong, 2018), mengacu pada versi Bahasa Indonesia milik Khairurahman (2017) yang sudah digunakan penelitiannya, alat ukur tersebut dimodifikasi ke Bahasa Indonesia dari alat ukur *perceived employability* karya Rothwell. Pengukuran *perceived employability* menggunakan skala Likert dengan skor 1 sampai 4, dengan keterangan sebagai berikut: (1) Sangat Tidak Sesuai; (2) Tidak Sesuai; (3) Sesuai; dan (4) Sangat Sesuai. Untuk mengetahui tingkat *perceived employability* individu (subjek) sama seperti alat ukur sebelumnya, yaitu dihitung dari skor total yang diperoleh subjek. Semakin tinggi skor totalnya, menandakan semakin tinggi pula *perceived employability* yang dimiliki subjek. Sebaliknya, semakin rendah skor total menandakan semakin rendah *perceived employability* yang dimiliki subjek.

3.4. Teknik analisis

Teknik analisis data pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik statistik deskriptif, dimana teknik ini digunakan untuk menjelaskan gambaran umum responden penelitian. Tahap pertama dilakukan uji asumsi dengan uji normalitas menggunakan uji statistik *saphiro wilk* untuk mengetahui apakah data yang terkumpul terdistribusi normal atau tidak terdistribusi normal, setelah melakukan uji normalitas dan memperoleh hasil bahwa data terdistribusi normal, selanjutnya melakukan uji pengaruh dengan cara uji regresi untuk mengetahui apakah ada pengaruh dan seberapa besar pengaruh antara kedua variabel.

4. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini memperoleh sampel sebanyak 121 orang responden. Data deskriptif subjek dapat dilihat pada tabel 1. Pada penelitian ini sebagian besar subjek adalah gender laki-laki yaitu sebesar 57% sedangkan perempuan sebesar 42%.

Tabel 1. Jumlah subjek Berdasarkan Gender

Gender	f	%
Laki-laki	69	57
Perempuan	52	42
Total	121	100

Sumber: Karya penulis sendiri

Data sampel yang diperoleh kemudian dilakukan pengujian asumsi. Peneliti melakukan uji normalitas terlebih dahulu sebelum melakukan uji. Pengujian asumsi yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan uji normalitas *shapiro wilk*. Sugiyono (2013) menyatakan bahwa data dikatakan terdistribusi normal apabila skor memperoleh lebih dari 0,05. Hasil uji normalitas penelitian dapat dilihat dari Tabel 2

Tabel 2. Tabel Hasil Uji Normalitas

Variable	p
<i>Perceived employability</i>	0,155
<i>Self-regulation</i>	0,276

Sumber: Karya penulis sendiri

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa variabel *perceived employability* memiliki nilai *shapiro wilk* dengan *p-value* sebesar 0,155 lebih besar dari 0,05. Sedangkan variabel *self-regulation* memiliki nilai *shapiro wilk* dengan *p-value* sebesar 0,276 berarti lebih besar daripada 0,05. Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan penghitungan nilai *shapiro wilk* menunjukkan bahwa data penelitian variabel *perceived employability* dan variabel *self-regulation* berdistribusi dengan normal. Kemudian dilanjut dengan uji regresi.

Peneliti melakukan uji regresi, dengan uji regresi linear sederhana yang terdapat syaratnya yaitu melakukan uji linearitas. Uji linearitas dilakukan dalam penelitian ini untuk melihat apakah variabel *perceived employability* dan *self-regulation* memiliki hubungan atau tidak. Uji linearitas yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan uji anova dengan hasil uji linear seperti yang dapat dilihat dari tabel 3

Tabel 3. Hasil Uji regresi linear sederhana

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE
H ₀	0.000	0.000	0.000	5.489
H ₁	0.087	0.008	-0.001	5.492

Sumber: Karya penulis sendiri

Tabel 3 menunjukkan nilai R² atau koefisien regresi yang menunjukkan seberapa besar regresi yang dihasilkan dari variabel *perceived employability* dengan regulasi diri. Hasil yang didapati dari penelitian ini dengan koefisien yang dimiliki sebesar 0,008 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *self-regulation* memiliki pengaruh terhadap *perceived employability* sebesar 8%.

Tabel 4 Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
H ₁	Regression	27.348	1	27.348	0.907	0.343
	Residual	3588.735	119	30.157		
	Total	3616.083	120			

Sumber: Karya penulis sendiri

Pengujian hipotesa uji-F penelitian ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel *self-regulation* dengan variabel *perceived employability*. Hasil uji-F pada tabel 4.8 Anova, dapat dilihat bahwa hasil uji-F memperoleh nilai p sebesar 0,343 yang menunjukkan bahwa 0,343 lebih besar dari pada 0,05.

Hasil perhitungan dari regresi linear didapati koefisiensi regresi sederhana yang menunjukkan bahwa nilai konstanta dari *unstandardized coefficients* pada variabel *perceived employability* sebesar 0,068 dengan koefisien variabel *self-regulation* sebesar 75,379 dengan persamaan seperti berikut;

$$\text{Perceived employability} = 0,068 + 75,379 \text{ self-regulation}$$

Berdasarkan persamaan diatas ditemui bahwa jika nilai dari *self-regulation* sebesar 75,379 maka *perceived employability* memiliki nilai sebesar 0,068 serta setiap kenaikan 1 pada *self-regulation* terjadi kenaikan *perceived employability* sebesar 0,068. Pada nilai koefisien regresi tanda (+) menunjukkan pengaruh yang positif antara *perceived employability* dan *self-regulation*, serta memiliki arti bahwa jika semakin tinggi *self-regulation* yang dimiliki seseorang maka akan semakin tinggi juga skor *perceived employability*. Maka dari itu dapat ditarik kesimpulan dalam perhitungan uji regresi sederhana adalah *self-regulation* mempunyai pengaruh terhadap *perceived employability* pada mahasiswa. Dari hasil penelitian yang dilakukan, H_A penelitian diterima yaitu ada pengaruh antara *self-regulation* dengan *perceived employability* pada mahasiswa.

Rujukan

- Aprilianingsih, F. F. (2015). *Hubungan optimisme dengan self-perceived employability pada karyawan kontrak*. Universitas Airlangga.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi (2nd ed)*. Pustaka Pelajar.
- Baumiester, R. F., & Vohs, K. (2004). *Handbook of self-regulation*. The Guilford Press.
- Carey, K. B., Neal, D. J., & Collins, S. E. (2004). A psychometric analysis of the self-regulation questionnaire. *Addictive Behaviors*, 29(2), 253–260.
<https://doi.org/10.1016/j.addbeh.2003.08.001>
- Gravetter, F. J., & Forzano, L. A. B. (2018). *Research methods for the behavioral sciences. In Research for Social Workers (6th ed.)*. Cengage Learning.
<https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9780203084144-4>
- Herwandi, B. (2021). *Tujuan perguruan tinggi untuk pendidikan yang lebih baik*.
<https://whandi.net/tujuan-perguruan-tinggi-untuk-pendidikan-yang-lebih-baik/>
- Kemendikbud, P. (2021). *Jumlah mahasiswa*. <https://pddikti.kemdikbud.go.id/mahasiswa>
- Khairurahman, M. H. (2017). Hubungan antara psychological capital dengan self-perceived employability pada mahasiswa vokasi Universitas Airlangga. In *Perpustakaan Universitas Airlangga*. Universitas Airlangga.
- Khong, C. S. (2018). *The Relationship between Self-Directedness in Learning and Employability: A study at a Private University in Dubai, United Arab Emirates* (Issue April). University of Leicester.

- Kumar, R. (2011). *Research methodology*. Sage Publication.
- Lestari, D. A. (2017). Strategi Karir Sebagai Mediator Hubungan Antara “Career Calling” Terhadap Perceived Employability pada Pekerja Profesi di Kota Yogyakarta. In *Manajemen Asuhan Kebidanan Pada Bayi Dengan Caput Succedaneum Di Rsud Syekh Yusuf Gowa Tahun* (Vol. 4). Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Miller, & Brown. (1991). *Self-regulation as a conceptual basis for the prevention and treatment of addictive behaviors*. In N. Heather, W. R. Miller, & J. Greeley (Eds.) (pp. 3–79). Maxwell Macmillan.
- Neal, D. J. P. D., Kate, B., & Carey, P. D. (2008). A follow-up psychometric analysis of the self-regulation questionnaire. *Psychol Addict Behav*, 19 (4)(1), 414–422.
- Papalia, D. E., Olds, S. W., & Feldman, R. (2009). *Human Development 11th Edition*. McGraw-Hill Higher Education.
- Praskova, A., Creed, P., & Hood, M. (2015). *Self-regulatory processes mediating between career calling and perceived employability and life satisfaction in emerging adults* Author. <https://doi.org/10.1177/0894845314541517>
- Pusparisa, Y. (2021, Mei 31). BPS: Sarjana yang Menganggur Hampir 1 Juta Orang pada Februari 2021. *Databoks.Katakata.Co.Id*. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/05/31/bps-sarjana-yang-menganggur-hampir-1-juta-orang-pada-februari-2021>
- Putri, C. A. (2020, Oktober 7). Suervei: karena covid-19, 35% pekerja di Indonesia kena PHK. diakses melalui <https://www.cnbcindonesia.com/news/20201007145144-4-192535/survei-karena-covid-19-35-pekerja-di-indonesia-kena-phk>, pada tanggal 28 Desember 2021.
- Rahmawati, E. (2021, September). *Sebelum kamu memutuskan kuliah, pahami dulu tujuan dan manfaatnya*. <https://nusamandiri.info/sebelum-kamu-memutuskan-kuliah-pahami-dulu-tujuan-dan-manfaatnya/>
- Rothwell, A., & Arnold, J. (2016). *Self-perceived employability : development and validation of a scale*. *January 2007*, 1–20. <https://doi.org/10.1108/00483480710716704>
- Rothwell, A., Herbert, I., & Rothwell, F. (2008). Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.12.001>
- Sawitri, D. R., & Dewi, K. S. (2018). Aspirasi Karir, Regulasi Diri, Dan Self-Perceived Employability Pada Mahasiswa. *Jurnal Psikologi*, 17(1), 68. <https://doi.org/10.14710/jp.17.1.68-76>
- Selviana. (2017). *Bimbingan karier: ersiapan untuk mencapai karier yang tepat bagi masa depan*. <https://buletin.k-pin.org/index.php/arsip-artikel/162-bimbingan-karier-persiapan-untuk-mencapai-karier-yang-tepat-bagi-masa-depan>
- Siregar, I. S. (2013). *Metode penelitian kuantitatif dilengkapi dengan perhitungan manual dan SPSS*. Kencana.
- Sugiyono, P. D. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Soerjoatmodjo, G. W. L. (2021, November). Pandemi dan Pengangguran. <https://www.satelitnews.id/56986/pandemi-dan-pengangguran/>
- Van Der Heijde, C. M. (2014). Employability and self-regulation in contemporary careers. *Psycho-Social Career Meta-Capacities: Dynamics of Contemporary Career Development*, January 2014, 1–22. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-00645-1>

Pengaruh Regulasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK

Margaretha Dina Chandra^{1*} dan Gita Widya Laksimini Soerjoatmodjo²

^{1,2)} Psikologi, Universitas Pembangunan Jaya, Tangerang Selatan

*Penulis Koresponden: Margaretha Dina Chandra. Email:

margaretha.dinachandra@student.upj.ac.id.

Abstrak

Program wajib belajar 12 tahun memiliki tujuan agar warga negara Indonesia memiliki pendidikan yang bermutu. Untuk mencapai 12 tahun belajar, siswa perlu menyelesaikan pendidikan hingga tahap SMA (sekolah menengah atas) atau SMK (sekolah menengah kejuruan). SMK memiliki tujuan untuk mempersiapkan siswa untuk bekerja sebagai tenaga kerja yang terampil. Namun beberapa penelitian menemukan bahwa lulusan SMK belum memiliki kesiapan untuk bekerja. Hal ini juga dapat dilihat dari pengangguran terbuka lulusan SMK yang paling mendominasi. Untuk menangani masalah kesiapan kerja, regulasi diri harus menjadi perhatian utama karena regulasi diri merupakan faktor internal yang berperan besar dalam mengembangkan kesiapan kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh regulasi diri terhadap kesiapan kerja siswa SMK. Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data adalah Work Readiness Scale (WRS) dan Short Self-Regulation Questionnaire (SSRQ). Metode yang digunakan peneliti adalah metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner secara online pada siswa SMK kelas 12 yang telah melakukan kegiatan PKL (praktik kerja lapangan). Langkah pertama yang dilakukan oleh peneliti yaitu membuat kuesioner menggunakan *google form* lalu menyebarkan kuesioner secara online. Setelah mendapatkan data, peneliti melakukan skoring dan melakukan pengolahan dan analisis data menggunakan aplikasi JASP untuk melakukan pengujian asumsi klasik. Hasil yang didapatkan pada penelitian ini adalah adanya pengaruh regulasi diri terhadap kesiapan kerja siswa SMK. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang mendapatkan bahwa faktor internal lebih berperan daripada faktor eksternal dalam membangun kesiapan kerja siswa.

Kata kunci: regulasi diri, kesiapan kerja, siswa SMK

1. Pendahuluan

Dalam pemerintahan presiden Joko Widodo, program wajib belajar 12 tahun memiliki tujuan agar warga Negara Indonesia memperoleh pendidikan yang bermutu (Herviryandha & Kamaluddin, 2022). Program wajib belajar 12 tahun dibagi menjadi 6 tahun pendidikan sekolah dasar (SD), 3 tahun pendidikan menengah pertama (SMP), dan 3 tahun pendidikan menengah atas (SMA) atau menengah kejuruan (SMK). Depdiknas (Departemen Pendidikan Nasional) menjelaskan bahwa Sekolah Menengah Atas (SMA) ialah jenjang pendidikan yang memiliki tujuan utama untuk menyiapkan siswa untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang selanjutnya dengan pengkhususan (Nurhayati, 2017). Sedangkan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) pada dasarnya adalah sekolah yang berorientasi pada pekerjaan, salah satunya adalah mempersiapkan dan memberikan bekal siap kerja bagi siswa sebagai tenaga terampil dengan keahlian yang siap diterapkan di dunia kerja (Tentama, et al., 2019). Behroozi mendefinisikan SMK sebagai wadah untuk membentuk sumber daya manusia terampil yang siap bekerja setelah lulus (Tentama, et al., 2019). Padahal kenyataannya data yang dirilis oleh Pusdatinaker (Pusat Data dan Informasi Ketenagakerjaan) (2021) menyatakan

bahwa tingkat pengangguran terbuka (TPT) tahun 2020 mengalami peningkatan sebesar 37,49 persen dari TPT pada tahun 2019. TPT tamatan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sebanyak 2,33 juta orang atau sebesar 23,82 persen dari total pengangguran terbuka. Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat pada Februari 2021 pengangguran di Indonesia sebanyak 8,75 juta orang. Dari total data pengangguran tersebut lulusan SMK paling mendominasi dan pola ini juga sama dengan data pengangguran pada tahun 2020. Kepala BPS Suhariyanto menyatakan bahwa pengangguran dari tamatan SMK masih menjadi yang paling banyak dibandingkan tamatan jenjang pendidikan lainnya yaitu sebesar 11,45% (Sembiring, 2021).

Dari fenomena diatas dapat disimpulkan bahwa lulusan siswa SMK belum memiliki kesiapan untuk bekerja. Casner-Lotto dan Barrington (dalam Tentama, Merdiaty, et al., 2019) juga menyatakan bahwa banyak pengusaha menemukan bahwa beberapa lulusan kurang memiliki kesiapan kerja untuk kesuksesan jangka panjang. Lulusan SMK belum seluruhnya dapat terjun ke dunia kerja (Datadiwa & Widodo, 2015). Hal ini dikarenakan lulusan SMK yang menjadi pegawai siap pakai di dunia kerja ternyata belum memiliki kesiapan untuk bekerja (Tentama, Subardjo, et al., 2019). Agusta (dalam Handayani, 2020) menyatakan bahwa kurangnya kesiapan bekerja dapat memengaruhi kesuksesan individu untuk mendapatkan pekerjaan, melakukan pekerjaan, dan juga mempertahankan pekerjaan tersebut. Caballero, Walker, dan Fuller-Tyszkiewicz juga menyebutkan kesiapan kerja adalah sejauh mana lulusan dianggap mempunyai atribut dan sikap yang menjadikan lulusan siap untuk berhasil di tempat kerja (Shekhawat et al., 2017). Kesiapan kerja mampu memfasilitasi individu untuk mengidentifikasi peluang karir dan memprediksi keberhasilan sehingga memungkinkan individu untuk mencari pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung (Tentama & Riskiyana, 2020). Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tentama & Riskiyana (2020) yang menemukan bahwa untuk mengembangkan kesiapan kerja siswa, faktor internal lebih berperan daripada faktor eksternal salah satunya adalah regulasi diri. Regulasi diri lebih dominan berperan terhadap kesiapan kerja siswa SMK. Maka dari itu regulasi diri siswa harus menjadi perhatian utama sebagai strategi penanganan masalah kesiapan kerja siswa.

Regulasi diri menurut Zimmerman (dalam Tentama & Riskiyana, 2020) merupakan kemampuan individu dalam mengontrol dan mengatur impuls untuk menetapkan dan mencapai tujuan jangka panjang. Regulasi diri sangat diperlukan dalam mencapai kesiapan kerja yang maksimal, ketika individu memiliki regulasi diri yang baik maka individu akan lebih siap untuk bekerja nantinya (Tentama & Riskiyana, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Tentama & Riskiyana (2020) menyatakan bahwa regulasi diri merupakan variabel penting untuk membentuk kesiapan kerja. Regulasi diri secara simultan mampu memberikan kontribusi terhadap tingkat kesiapan kerja pada siswa di SMK Muhammadiyah 1 Yogyakarta. Regulasi diri dalam konteks kesiapan kerja ditunjukkan dari pribadi yang menjadi mandiri dalam mengelola karir, menetapkan tujuan, lalu melaksanakannya dan itu membuat individu merasa lebih mampu dan percaya diri tentang tindakan maupun perilaku mereka untuk mencapai hasil karir tertentu yang mengarah pada kesuksesan karir (Tentama & Riskiyana, 2020). Dengan demikian, regulasi diri sangat diperlukan untuk mencapai kesiapan kerja, maka ketika seseorang memiliki regulasi diri yang baik maka individu tersebut akan lebih siap untuk bekerja (Tentama & Riskiyana, 2020).

Dilihat dari uraian di atas, urgensi pada penelitian ini adalah adanya hubungan antara regulasi diri dan kesiapan kerja. Dengan memiliki regulasi diri yang baik, siswa menjadi mampu untuk

mengorganisir diri, mampu memanfaatkan dan menciptakan lingkungan belajar yang mendukung prestasi belajar akan memberikan dampak seperti mudah menyesuaikan diri dengan tuntutan jadwal dan tugas sekolah serta mudah mengatur waktu belajar (Tentama & Riskiyana, 2020). Selain itu, regulasi diri menjadi penting bagi siswa SMK untuk memiliki kesiapan kerja yang baik. Dengan memiliki kesiapan kerja yang baik, harapan untuk mengurangi pengangguran lulusan SMK menjadi meningkat. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tentama & Riskiyana (2020) yang menemukan bahwa regulasi diri berperan terhadap kesiapan kerja siswa SMK, regulasi diri siswa harus menjadi perhatian utama sebagai strategi penanganan masalah kesiapan kerja siswa. Namun penelitian Tentama dan Riskiyana hanya berfokus pada satu sekolah SMK saja sementara itu regulasi diri dan kesiapan kerja merupakan hal yang relevan untuk semua siswa SMK. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk meninjau lebih jauh dengan melihat pengaruh regulasi diri terhadap kesiapan kerja pada siswa SMK.

1.1 Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh regulasi diri terhadap kesiapan kerja siswa SMK.

1.2 Batasan penelitian

Adapun batasan penelitian masalah pada penelitian kali ini yaitu terbatas pada siswa-siswi SMK yang sudah melakukan kegiatan PKL atau magang.

2. Metode

Rancangan penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sugiyono (2018) menjelaskan metode penelitian kuantitatif sebagai salah satu metode penelitian yang digunakan dalam meneliti sampel atau populasi tertentu menggunakan cara mengumpulkan data melalui instrumen penelitian dan hasil analisis data berbentuk statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan variabel regulasi diri dan kesiapan kerja yang dikumpulkan menggunakan data berupa angka yang kemudian dianalisis menggunakan teknik statistika.

Karakteristik subjek pada penelitian ini adalah siswa-siswi SMK kelas 12 yang telah memiliki pengalaman kerja melalui kegiatan magang atau PKL (Praktik Kerja Lapangan). Subjek berjenis kelamin laki-laki dan perempuan dengan total responden yang didapatkan sebanyak 54 responden dengan rincian 28 subjek laki-laki dan 26 subjek perempuan. Teknik dan cara pengambilan subjek yang peneliti lakukan adalah menggunakan teknik *convenience sampling*. *Convenience sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dengan memilih subjek yang paling mudah diakses dan atas ketersediaan mereka untuk menjadi subjek dalam penelitian (Gravetter & Forzano, 2018).

Instrumen penelitian yang digunakan pada penelitian kali ini adalah *Work Readiness Scale* (WRS) yang dibuat oleh Caballero, Walker, dan Fuller-Tyszkiewicz yang digunakan untuk mengukur kesiapan kerja siswa dan juga *Short Self-Regulation Questionnaire* (SSRQ) yang dibuat oleh Carey, Nael, dan Colin yang digunakan untuk mengukur regulasi diri siswa. SSRQ merupakan hasil alat ukur yang dikembangkan dari *Self-Regulation Questionnaire* (SRQ) karya Miller dan Brown. WRS terdiri dari 20 aitem pertanyaan yang mewakili 4 dimensi yaitu (1) karakteristik pribadi, (2) ketajaman organisasi, (3) kompetensi kerja, dan (4) kecerdasan sosial. SSRQ terdiri dari 22 aitem pertanyaan yang mewakili 7 dimensi yaitu (1) *receiving*, (2) *evaluating*, (3) *triggering*, (4) *searching*, (5)

formulating, (6) *implementing*, dan (7) *assessing*. Kedua alat ukur pada penelitian ini menggunakan skala Likert yang terdiri dari 4 bentuk jawaban yaitu (1) sangat tidak sesuai; (2) tidak sesuai; (3) sesuai; dan (4) sangat sesuai. Skor total berasal dari penjumlahan seluruh aitem.

Teknik pengumpulan data pada penelitian kali ini menggunakan kuesioner yang disebar secara online melalui google forms. Langkah pertama yang dilakukan oleh peneliti yaitu membuat kuesioner online dengan menggunakan google forms. Setelah membuat kuesioner online, langkah kedua yang peneliti lakukan adalah menyebarkan kuesioner. Penyebaran kuesioner peneliti lakukan dengan beberapa cara antara lain menghubungi siswa siswi SMK melalui Whats App, meminta izin kepada guru sekolah untuk menyebarkan kuesioner ke sekolah, dan meminta siswa mengerjakan kuesioner pada saat kegiatan event marketing UPJ. Langkah ketiga yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini yaitu melakukan skoring data di Microsoft Excel sesuai dengan rumus. Selanjutnya, peneliti melakukan pengolahan dan analisis data dari data yang sudah disimpan dalam bentuk CSV di JASP. Pengolahan dan analisis data di JASP menggunakan metode *descriptives statistic* dan *regression*. Analisis dan pengolahan data yang dilakukan peneliti di JASP bertujuan untuk pengujian asumsi klasik.

Terdapat beberapa teknik analisis yang peneliti lakukan untuk menganalisis data. Teknik analisis dilakukan menggunakan JASP versi 0.16.0.0 sebagai alat bantu pengukuran. Peneliti melakukan uji asumsi klasik. Santoso (dalam Masfufah & Mulya, 2021) menjelaskan bahwa uji asumsi klasik adalah suatu uji persyaratan analisis yang memiliki tujuan untuk mengetahui apakah analisis data untuk pengujian hipotesis dapat dilanjutkan atau tidak dapat dilanjutkan. Setelah melakukan uji asumsi klasik, peneliti melakukan uji normalitas. Gozali menyatakan bahwa tujuan dari uji normalitas adalah untuk menguji apakah variabel independen (IV) dan variabel dependen (DV) berdistribusi dengan normal (Ardian, 2019). Untuk melihat pengaruh regulasi diri terhadap kesiapan kerja, peneliti melakukan uji regresi linear.

3. Hasil dan Pembahasan

Data yang diperoleh dari pengolahan data yang dihitung di JASP versi 0.16.0.0 dimulai dari gambaran responden. Tabel 1 menyajikan gambaran umum responden dengan total 54 responden. Dari tabel 1 diketahui bahwa sebagian besar responden adalah perempuan (48%) dan laki laki (52%) dengan jumlah yang lebih banyak walaupun tidak ada perbedaan jauh diantara keduanya.

Tabel 1: Gambaran Partisipan Penelitian (N=54).

Variabel	n (%)
Jenis Kelamin	
Laki-laki	28 (52)
Perempuan	26 (48)
Periode masa PKL	
1 Bulan	4 (7)
2 Bulan	21 (39)
3 Bulan	22 (41)
4 Bulan	5 (9)
6 Bulan	2 (4)
Wilayah Sekolah	
Banten	46 (85)
DKI Jakarta	1 (2)

Sumber: Karya penulis sendiri

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah variabel independen (IV) dan variabel dependen (DV) berdistribusi dengan normal. Tabel 2 menunjukkan hasil dari uji normalitas alat ukur SSRQ dan WRS. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan uji *Shapiro-Wilk* variabel regulasi diri mendapatkan nilai sebesar 0,619 dan variabel kesiapan kerja mendapatkan nilai sebesar 0,156. Kedua variabel tersebut dapat disimpulkan berasal dari data yang berdistribusi normal karena nilai yang didapatkan $>0,05$.

Tabel 2: Uji Normalitas.

	SSRQ	WRS
Valid	54	54
Missing	0	0
Mean	58.667	68.444
Std. Deviation	5.359	6.859
Shapiro-Wilk	0.983	0.968
P-value of Shapiro-Wilk	0.619	0.156
Minimum	47.000	52.000
Maximum	70.000	81.000

Sumber: Karya penulis sendiri

Tabel 3 menunjukan nilai R^2 atau koefisiensi regresi yang menunjukkan seberapa besar regresi yang dihasilkan dari variabel kesiapan kerja dengan regulasi diri. Hasil yang didapati dari penelitian ini dengan koefisiensi yang dimiliki sebesar 0,514 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa regulasi diri memiliki pengaruh terhadap keisapan kerja sebesar 51,4%.

Tabel 3: Uji Regresi.

Model	R	R^2	Adjusted R^2	RMSE
H_0	0.000	0.000	0.000	6.859
H_1	0.717	0.514	0.504	4.830

Sumber: Karya penulis sendiri

Pengujian hipotesa Uji-F dalam penelitian ini bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas (IV) yaitu regulasi diri terhadap variabel terikat (DV) yaitu kesiapan kerja. Hasil uji-F dapat dilihat pada Tabel 4. Berdasarkan hasil uji-F pada tabel 4, diperoleh nilai p sebesar 0,001 dimana nilai $p < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menjelaskan bahwa regulasi diri memengaruhi kesiapan kerja siswa SMK.

Tabel 4: ANOVA.

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
H ₁	Regression	1280.431	1	1280.431	54.895	< .001
	Residual	1212.902	52	23.325		
Total		2493.333	53			

Sumber: Karya penulis sendiri

Hasil yang didapatkan dari penelitian kali ini adalah regulasi diri berpengaruh terhadap kesiapan kerja pada siswa SMK. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tentama dan Riskiyana yang menyatakan bahwa faktor internal lebih berperan daripada faktor eksternal dalam mengembangkan kesiapan kerja siswa. Regulasi diri merupakan faktor internal yang harus menjadi perhatian utama untuk menangani masalah kesiapan kerja (Tentama & Riskiyana, 2020). Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya penelitian terkait regulasi diri dan kesiapan kerja serta dapat menjadi referensi untuk penelitian dimasa mendatang. Penelitian ini juga diharapkan dapat berguna untuk sekolah SMK sebagai masukan bagi para guru untuk mengadakan psikoedukasi mengenai regulasi diri bagi siswa.

Rujukan

- Ardian, N. (2019). Pengaruh insentif berbasis kinerja , motivasi kerja , dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai UNPAB. *Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 4(2), 119–132. <https://journal.pancabudi.ac.id/index.php/jepa/article/view/597>
- Datadiwa, D., & Widodo, J. (2015). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja siswa smk negeri 1 warureja tahun 2014. *Jurusan Pendidikan Ekonomi*, 4(1), 31–37. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/4679/4315>
- Gravetter, F. J., & Forzano, L. A. B. (2018). Research methods for the behavioral sciences. In *Research for Social Workers* (6th ed.). Cengage Learning. <https://doi.org/10.4324/9780203084144-4>
- Handayani, P. M. (2020). *Profil kesiapan kerja mahasiswa program studi S1 psikologi universitas islam indonesia* [Universitas Islam Indonesia]. <https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/23521/14320178.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Herviryandha, & Kamaluddin, A. (2022). *Peran united nations children's fund (unicef) dalam menanggulangi masalah pernikahan anak di indonesia periode 2014-2017*. 251–263. <https://doi.org/10.53947/perspekt.v1i3.115>
- Kementerian Ketenagakerjaan RI. (2021). Ketenagakerjaan dalam Data 2021. In 1. Pusat Data dan Informasi Ketenagakerjaan. [https://satudata.kemnaker.go.id/files/2019 BUKU KETENAGAKERJAAN_DALAM_DATA_1605501203.pdf](https://satudata.kemnaker.go.id/files/2019_BUKU_KETENAGAKERJAAN_DALAM_DATA_1605501203.pdf)
- Masfufah, S., & Mulya, A. S. (2021). Pengaruh kompetensi, independensi, dan budaya kerja terhadap kinerja auditor internal pada sekda kabupaten pandeglang. *Pelita: Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah*, 21(2), 152–181. <http://ejournal.unis.ac.id/index.php/pelita/article/view/1699>
- Nurhayati, F. (2017). *Aplikasi klasifikasi penentuan jurusan SMA di madrasah aliyah negeri 2 gresik dengan metode FK-NN* [Universitas Muhammadiyah Gresik]. <http://eprints.umg.ac.id/2027/>

- Sembiring, L. J. (2021). Waduh! pengangguran di ri paling banyak lulusan smk. *CNBC Indonesia*. <https://www.cnbcindonesia.com/news/20210505162148-4-243462/waduh-pengangguran-di-ri-paling-banyak-lulusan-smk>
- Shekhawat, G. S., Sturm, S., & Dunham, A. (2017). "I do and I understand": The importance of reflective placements for the self-perceived work readiness of health sciences students. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 8(1), 188–201. <https://doi.org/10.21153/jtlge2017vol8no1art655>
- Sugiyono. (2018). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Vol. 13, Issue April). Alfabeta.
- Tentama, F., Merdiaty, N., & Subardjo, S. (2019). Self-efficacy and work readiness among vocational high school students. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 13(2), 277–281. <https://doi.org/10.11591/edulearn.v13i2.12677>
- Tentama, F., & Riskiyana, E. R. (2020). The role of social support and self-regulation on work readiness among students in vocational high school. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 9(4), 826–832. <https://doi.org/10.11591/ijere.v9i4.20578>
- Tentama, F., Subardjo, S., Merdiaty, N., & Asti Mulasari, S. (2019). The effect of interpersonal communication and self-adjustment to the work readiness of vocational high school students. *International Journal of Research Studies in Education*, 8(3), 29–38. <https://doi.org/10.5861/ijrse.2019.4004>

Pengaruh Regulasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa

Syafina Diva Prameswari^{1*} dan Gita Widya Laksmi Soerjoatmodjo²

^{1,2)} Psikologi, Universitas Pembangunan Jaya, Tangerang Selatan

*Penulis Koresponden: Syafina Diva Prameswari. Email: syafina.divaprameswari@student.upj.ac.id.

Abstrak

Pada zaman globalisasi ini, mencari pekerjaan bukanlah hal yang mudah. Hal ini berkaitan dengan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) yang tinggi. Maka dari itu, mahasiswa perlu memiliki keterampilan atau atribut tertentu dalam memasuki dunia kerja. Kesiapan kerja merupakan seberapa jauh individu memiliki sifat yang membuat individu siap dan dapat melaksanakan suatu pekerjaan. Kesiapan kerja dianggap memiliki peran dalam kemajuan karier seseorang. Namun, kesiapan kerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya yaitu regulasi diri. Regulasi diri adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, memantau dan merencanakan perilaku untuk mencapai suatu tujuan tertentu dengan memperlibatkan unsur sosial, emosional, kognitif dan fisik. Mahasiswa S1 dan berstatus sebagai mahasiswa aktif merupakan subjek penelitian karena kedua variable relevan dengan kegiatan yang dilakukan mahasiswa untuk memasuki dunia kerja selama proses perkuliahan berlangsung. Maka dari itu, peneliti ingin melihat pengaruh regulasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Kemudian, peneliti melakukan uji normalitas, linearitas dan regresi untuk melihat pengaruh terhadap kedua variable tersebut. Hasil menunjukkan bahwa regulasi diri berpengaruh pada kesiapan kerja mahasiswa sebesar 23%.

Kata kunci: regulasi diri, kesiapan kerja, mahasiswa

1. Pendahuluan

Pada zaman globalisasi seperti sekarang ini, mencari pekerjaan merupakan salah satu hal yang sulit karena ketatnya persaingan dan tingginya tuntutan dari bidang industri. Hal ini juga berpengaruh bagi para lulusan perguruan tinggi yang sedang mencari pekerjaan. Ketatnya persaingan di era globalisasi juga membuat tingkat pengangguran semakin meningkat. Tingkat pengangguran di Indonesia sebagaimana tercatat di Badan Pusat Statistik (2021) yang menunjukkan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Februari 2021 sebesar 6,26 persen, namun jika dibandingkan dengan Agustus 2020 TPT turun sebesar 0,81 persen. Maka dari itu, mahasiswa perlu memiliki keterampilan atau atribut tertentu untuk menyesuaikan diri dalam dunia pekerjaan yang sesungguhnya.

Caballero dan Walker (2010) menyatakan bahwa kesiapan kerja merupakan seberapa jauh individu mempunyai sifat yang membuat individu siap dan sukses dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kesiapan kerja juga menjadi salah satu indikasi bahwa mahasiswa memiliki potensi dalam hal kinerja pekerjaan dan kemajuan karier (Caballero & Walker, 2010). Penelitian yang dilakukan oleh Clarke (sebagaimana dikutip dalam Jasak et al., 2020) juga menyatakan bahwa kemampuan kesiapan kerja meliputi kemampuan manajemen diri dan karir, identitas profesional, karir sosial juga pengaruh eksternal lainnya seperti kondisi ekonomi dan kondisi pasar tenaga kerja.

Mahasiswa perlu memiliki kesiapan kerja agar ketika lulus nanti mampu menjadi tenaga kerja yang memiliki potensi dan dapat bekerja semaksimal mungkin ketika memasuki dunia kerja yang nyata. Namun, kesiapan kerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor. Tentama dan beberapa rekannya

(2020) menunjukkan regulasi diri memiliki peran dalam kesiapan kerja individu. Regulasi diri dalam konteks kesiapan kerja ditunjukkan ketika seseorang mampu secara mandiri mengatur karirnya, menetapkan tujuan dan kemudian mengimplementasikannya. Hal ini membuat individu lebih mampu dan percaya pada aksi dan perilaku mereka dalam mencapai kesuksesan kariernya.

Menurut Miller dan Brown (1991), regulasi diri adalah kapasitas seseorang untuk merencanakan dan memantau perilaku seseorang dalam menghadapi perubahan keadaan. Regulasi diri merupakan kemampuan untuk mengarahkan, memantau dan merencanakan perilaku untuk mencapai suatu tujuan tertentu dengan memperlibatkan unsur sosial, emosional, kognitif dan fisik. Proses regulasi diri menurut Miller dan Brown meliputi *receiving, evaluating, searching, triggering, formulating, implemeteting*, dan *assessing*. Penelitian yang dilakukan Tentama dan Riskiyana (2020) menyatakan bahwa regulasi diri memiliki peran yang dominan dalam membentuk kesiapan kerja pada siswa. Regulasi diri memungkinkan individu untuk bergerak lebih cepat dan mudah dalam menghadapi tantangan di dunia kerja. Hal ini membuat individu fokus dalam melanjutkan perencanaan karier yang sebelumnya sudah direncanakan.

Fenomena dan uraian penelitian sebelumnya mengatakan bahwa regulasi diri memiliki peran yang cukup besar dalam kesiapan kerja individu (Tentama & Riskiyana, 2020). Berdasarkan penelitian sebelumnya, maka peneliti ingin melakukan penelitian mengenai pengaruh regulasi diri pada kesiapan kerja mahasiswa. Alasan ini juga didukung oleh salah satu penelitian Tentama dan Riskiyana (2020) yang membahas tentang regulasi diri dan kesiapan kerja dan memandang bahwa perlu untuk melihat pengaruh regulasi diri dan kesiapan kerja pada mahasiswa secara luas. Hal ini didasarkan karena kedua variable tersebut relevan dengan kehidupan mahasiswa yang bersiap untuk memasuki dunia kerja sejak awal sampai akhir dalam proses regulasi diri dalam berkuliah. Maka dari itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh regulasi diri terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa.

2. Metode

Rancangan penelitian dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilaksanakan berdasarkan variable pengukuran kepada responden untuk memperoleh skor dengan nilai numerik, yang kemudian akan dianalisis secara statistik (Gravetter & Forzano, 2018). Variabel pada penelitian ini adalah regulasi diri dan kesiapan kerja yang diukur menggunakan metode kuantitatif dengan data yang didapatkan dengan angka yang nantinya akan dianalisis secara statistik.

Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah mahasiswa S1 dan masih berstatus sebagai mahasiswa aktif. Total responden dalam penelitian ini adalah 57 dengan 44 subjek perempuan dan 13 subjek laki-laki. Teknik pengumpulan subjek pada penelitian ini menggunakan *convenience sampling*. *Convenience sampling* adalah teknik pengambilan dengan menggunakan partisipan yang mudah untuk diakses dan atas ketersediaan individu untuk menjadi subjek penelitian (Gravetter & Forzano, 2018).

Penelitian ini menggunakan dua alat ukur untuk mengukur dua variable terkait. Regulasi diri diukur menggunakan alat ukur yang dibuat oleh Carey, Neal dan Colin (2004) dengan total 31 aitem yang sudah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia. Alat ukur SSRQ merupakan alat ukur yang diadaptasi dari alat ukur *Self-Regulation Questionnaire* dari Miller dan Brown (1991) dan disusun berdasarkan

tujuh dimensi regulasi diri yaitu *receiving, evaluating, triggering, searching, formulating, implementing* dan *assessing*.

Kemudian, alat ukur *Work Readiness Scale* (WRS) adalah alat ukur yang dikembangkan oleh Caballero, Walker dan Fuller-Tyszkiewicz (2011). Alat ukur *Work Readiness Scale* pada penelitian ini terdiri dari 30 aitem sebagaimana sesuai dengan WRS pada penelitian yang dilakukan oleh Siswanti (2019) dan tetap mengacu pada WRS yang dikembangkan oleh Caballero, Walker dan Fuller-Tyszkiewicz dengan total aitem asli sebanyak 64 aitem. Empat aspek kesiapan kerja yaitu karakteristik pribadi, ketajaman organisasi, kompetensi kerja dan kecerdasan sosial dijadikan landasan dalam penyusunan aitem alat ukur. Kedua alat ukur diukur dengan menggunakan skala likert dimana respons jawab dinilai dengan skor 1 sampai dengan 4, yaitu (1) Tidak Sesuai, (2) Sangat tidak sesuai, (3) Sesuai, (4) Sangat sesuai. Maka dari itu, semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi juga tingkat regulasi diri dan kesiapan kerja individu.

Peneliti melakukan prosedur dalam pengumpulan data subjek dengan menggunakan kuesioner *online* melalui *google form*. Hal yang pertama dilakukan oleh peneliti yaitu membuat kuesioner *online* sesuai dengan bunyi aitem kedua alat ukur yaitu SSRQ dan WRS. Selanjutnya, peneliti menyebarkan kuesioner *online* dengan *google form* sesuai dengan karakteristik subjek penelitian yaitu mahasiswa S1 dan masih berstatus sebagai mahasiswa aktif. Penyebaran kuesioner *online* melalui *google form* memperoleh total subjek sebanyak 57 dengan 44 perempuan dan 13 laki-laki. Setelah memperoleh subjek, peneliti melakukan *scoring* data menggunakan Microsoft Excel dengan menghitung skor total dari dua variable. Setelah melakukan *scoring*, peneliti melakukan teknik pengolahan data pada JASP 0.16.0.0 dengan melakukan uji normalitas dan linearitas serta uji regresi. Teknik analisis data dilakukan dengan beberapa teknik. Teknik analisis data dilakukan menggunakan JASP 0.16.0.0 untuk menguji normalitas dan linearitas serta uji regresi untuk melihat pengaruh antara dua variable. Peneliti menggunakan metode saphiro-wilk untuk melihat normalitas dan linearitas. Uji normalitas dilakukan untuk mencari tahu distribusi data pada suatu variable yang digunakan. Hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah data layak untuk digunakan atau tidak untuk dianalisis di dalam suatu penelitian (dalam Rosadi & Waluyo, 2017). Sedangkan uji linearitas dilakukan untuk mencari tahu apakah variable dalam penelitian memiliki hubungan linearitas atau tidak secara signifikan (dalam Rosadi & Waluyo, 2017).

3. Hasil dan Pembahasan

Data yang diperoleh dari pengolahan data dimulai dengan gambaran umum subjek. Data tersebut memperoleh total subjek sebanyak 57 dengan 44 perempuan dan 13 laki-laki. Gambaran umum subjek dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1: Gambaran Umum Subjek.

Variabel	n (%)
Jenis Kelamin	
Laki-laki	13 (22)
Perempuan	44 (77)
Wilayah Universitas	
Jakarta	20 (35)
Banten	31 (52)

Sumber: Karya penulis sendiri

Uji normalitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mencari tahu distribusi data pada suatu variable yang digunakan. Jadi melihat apakah data tersebut normal atau tidak dalam penyebaran data. Berikut hasil uji normalitas yang dapat dilihat pada Tabel 2. Uji normalitas dilakukan menggunakan Saphiro-Wilk yang menunjukkan nilai sebesar 0,430 untuk regulasi diri dan kesiapan kerja sebesar 0,234. Data dapat dikatakan normal jika nilai normalitas meliputi angka sebesar $> 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data variable regulasi diri dan kesiapan kerja berdistribusi normal.

Tabel 2: Uji Normalitas.

	TOTAL SSRQ	TOTAL WRS
Valid	57	57
Missing	0	0
Mean	82.053	66.070
Std. Deviation	9.844	7.542
Shapiro-Wilk	0.979	0.973
P-value of Shapiro-Wilk	0.430	0.234
Minimum	53.000	50.000
Maximum	101.000	84.000

Sumber: Karya penulis sendiri

Tabel 3 menunjukkan uji regresi yang dapat dilihat pada R^2 untuk melihat pengaruh regulasi diri terhadap kesiapan kerja. Nilai R^2 atau koefisiensi regresi merupakan nilai yang menunjukkan seberapa besar pengaruh yang dihasilkan pada dua variable. Pengaruh antara kedua variable menunjukkan nilai sebesar 0.227 atau 23%.

Tabel 3: Uji Regresi.

Model	R	R^2	Adjusted R^2	RMSE
H_0	0.000	0.000	0.000	7.542
H_1	0.476	0.227	0.213	6.693

Sumber: Karya penulis sendiri

Tabel 4 menunjukkan uji- F dengan ANOVA yang bertujuan untuk mengukur besar *independent variable* (regulai diri) dan *dependent variable* (kesiapan kerja). Berdasarkan tabel uji-F, diperoleh nilai signifikasi sebesar 0,001 yang dimana nilai $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan diantara dua variable yaitu regulasi diri dan kesiapan kerja. Maka dari itu, dapat dikatakan bahwa regulasi diri memiliki pengaruh pada kesiapan kerja mahasiswa.

Tabel 4: ANOVA.

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
H_1	Regression	722.255	1	722.255	16.125	< .001
	Residual	2463.464	55	44.790		

Tabel 4: ANOVA.

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
Total	3185.719	56			

Sumber: Karya penulis sendiri

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh regulasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Hal ini dapat dilihat bahwa H_A diterima. Pernyataan ini sesuai dengan salah satu penelitian yang dilakukan oleh Tentama (Tentama & Riskiyana, 2020) yang menyatakan bahwa regulasi diri merupakan salah satu faktor yang berpengaruh pada kesiapan kerja.

Rujukan

- 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.
- Caballero, C. L., Walker, A., & Fuller-Tyszkiewicz, M. (2011). The Work Readiness Scale (WRS): Developing a measure to assess work readiness in college graduates. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 2(1), 41–54. <https://doi.org/10.21153/jtlge2011vol2no1art552>
- Gravetter, F., & Forzano, L.-A. B. (2018). Research methods for the behavioral sciences, sixth edition. In *Research for Social Workers*. <https://doi.org/10.4324/9780203084144-4>
- Jasak, F., Sugiharsono, S., & Sukidjo, S. (2020). The role of soft skills and adversity quotient on work readiness among students in university. *Dinamika Pendidikan*, 15(1), 26–39. <https://doi.org/10.15294/dp.v15i1.23530>
- Miller, W. R., & Brown, J. M. (1991). Self-regulation as a conceptual basis for the prevention and treatment of addictive behaviors. *Self-Control and the Addictive Behaviours*, 3–79.
- Rosadi, R. A., & Waluyo, I. (2017). Pengaruh Gender, Tekanan Ketaatan, Tekanan Anggaran Waktu Dan Pengalaman Audit Terhadap Audit Judgment. *Nominal, Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 6(1), 124–135. <https://doi.org/10.21831/nominal.v6i1.14337>
- Siswanti, A. D. (2019). *Pengaruh future time perspective terhadap work readiness pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Islam Negeri Maulana* [Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang]. <http://etheses.uin-malang.ac.id/15499/1/15410214.pdf>
- Tentama, F., & Riskiyana, E. R. (2020). The role of social support and self-regulation on work readiness among students in vocational high school. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 9(4), 826–832. <https://doi.org/10.11591/ijere.v9i4.20578>