

PENGARUH *EMPLOYABILITY SKILLS* TERHADAP KESIAPAN KERJA SISWA

Ahmad Faishal Tsaqib¹, Agus Wiyono², Puput Wanarti Rusimamto³

Universitas Negeri Surabaya^{1,2,3}

Email : ahmadfaishal.23008@mhs.unesa.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya kesenjangan antara kompetensi lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dengan tuntutan dunia industri, di mana banyak siswa dinilai kurang memiliki kesiapan kerja yang memadai. Fokus penelitian ini adalah untuk menganalisis secara kuantitatif pengaruh *employability skills*—yang mencakup kompetensi non-teknis seperti komunikasi dan kerja sama—terhadap kesiapan kerja siswa. Sebagai langkah penting, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif pada 100 siswa, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang valid dan reliabel, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier sederhana. Temuan utama menunjukkan bahwa *employability skills* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara statistik terhadap kesiapan kerja ($p < 0,05$). Model regresi yang dihasilkan secara kuantitatif menegaskan bahwa setiap peningkatan pada penguasaan *employability skills* akan meningkatkan tingkat kesiapan kerja siswa. Kesimpulannya, penguasaan *employability skills* merupakan prediktor krusial bagi kesiapan kerja lulusan SMK. Temuan ini menegaskan urgensi bagi lembaga pendidikan kejuruan untuk secara sistematis mengintegrasikan pengembangan keterampilan non-teknis ke dalam kurikulum sebagai komponen inti untuk menjembatani kesenjangan dengan kebutuhan industri.

Kata Kunci: *Employability Skill, Kesiapan Kerja, SMK.*

ABSTRACT

This research is motivated by the gap between the competencies of Vocational High School (SMK) graduates and the demands of the industrial world, where many students are deemed to lack adequate work readiness. The focus of this study is to quantitatively analyze the influence of employability skills—which include non-technical competencies such as communication and cooperation—on students' work readiness. As a crucial step, this study used a quantitative approach with an associative design on 100 students. Data were collected through a valid and reliable questionnaire and then analyzed using simple linear regression. The main findings indicate that employability skills have a positive and statistically significant influence on work readiness ($p < 0.05$). The resulting quantitative regression model confirms that any increase in employability skills mastery will increase students' work readiness levels. In conclusion, employability skills mastery is a crucial predictor of the work readiness of SMK graduates. These findings emphasize the urgency for vocational education institutions to systematically integrate non-technical skills development into the curriculum as a core component to bridge the gap with industry needs.

Keywords: *Employability Skills, Job Readiness, Vocational High School.*

PENDAHULUAN

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) mengemban misi strategis sebagai lembaga pendidikan yang bertujuan utama untuk menyiapkan tenaga kerja tingkat menengah yang kompeten, profesional, dan siap mengisi berbagai lapangan kerja. Lulusan SMK diproyeksikan menjadi aset unggulan bagi industri nasional, yang diharapkan mampu meningkatkan daya saing bangsa di tengah persaingan global yang semakin ketat. Namun, dalam realitasnya, harapan tersebut seringkali belum terwujud secara optimal. Kalangan dunia usaha dan dunia

Copyright (c) 2025 LEARNING : Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran

industri (DU/DI) sebagai pengguna tenaga kerja masih sering menyuarakan keluhan terkait kompetensi lulusan SMK yang dinilai belum memadai. Akibatnya, tingkat kepercayaan industri terhadap kualitas lulusan SMK cenderung menurun, yang pada akhirnya mempersempit peluang kerja bagi mereka dan berkontribusi pada peningkatan angka pengangguran terdidik. Fenomena ini menunjukkan adanya persoalan mendasar dalam sistem pendidikan kejuruan yang perlu segera diatasi.

Pengembangan mutu pendidikan SMK di era globalisasi saat ini seharusnya berorientasi pada penciptaan keunggulan kompetitif, dengan sistem pendidikan yang mengacu pada standar kompetensi industri. Secara ideal, SMK menjadi tempat untuk mengembangkan keterampilan, bakat, dan kompetensi dasar yang menekankan pada kesiapan untuk terjun langsung ke dunia kerja. Pendidik diharapkan mampu memfasilitasi proses ini melalui penyediaan media pembelajaran yang kreatif, inovatif, serta dapat diakses secara mandiri oleh siswa. Namun, kenyataannya, lembaga pendidikan kejuruan masih menghadapi tantangan internal yang signifikan. SMK seringkali dianggap kurang mampu menerapkan pendidikan berbasis keterampilan kerja (*employability skills*) secara memadai, sehingga lulusannya kurang mampu bersaing saat memasuki pasar kerja. Kesenjangan antara kompetensi yang diajarkan di sekolah dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh industri menjadi permasalahan krusial yang mendesak untuk dijawab.

Sebagai solusi alternatif untuk mengatasi permasalahan tersebut, konsep *employability skills* atau keterampilan kerja menjadi faktor utama yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kesiapan kerja siswa SMK. Menurut Sudjimat (sebagaimana dikutip dalam Putriatama et al., 2016), *employability skills* didefinisikan sebagai seperangkat kecakapan generik yang penerapannya bersifat lintas sektoral dan esensial di berbagai lingkungan kerja. Keterampilan ini bukanlah kemampuan teknis spesifik untuk satu pekerjaan, melainkan kompetensi inti yang memungkinkan seseorang untuk beradaptasi dan berkinerja baik. Keterampilan ini mencakup berbagai aspek penting, di antaranya adalah kemampuan komunikasi, kerja sama tim, pemecahan masalah, inisiatif dan kewirausahaan, perencanaan dan pengorganisasian, manajemen diri, kemauan belajar, serta penguasaan teknologi (Al-Shehab, 2020; Griffin & Coelho, 2018; Khan, 2021; Ojo, 2018; Olivares et al., 2020; Pheko & Molefhe, 2016).

Berbagai penelitian sebelumnya secara konsisten menunjukkan bahwa implementasi *employability skills* memiliki pengaruh positif yang signifikan dalam meningkatkan kualitas lulusan sekolah menengah kejuruan. Namun, studi-studi tersebut juga mengungkapkan bahwa upaya untuk menghasilkan lulusan yang berstandar internasional dan relevan dengan tuntutan global seringkali masih sebatas orientasi dan tujuan semata. Implementasinya di lapangan masih jauh dari harapan, menciptakan jurang yang lebar antara impian dan kenyataan (Mahyuddin et al., 2018). Penelitian lain juga menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat *employability skills* yang dimiliki seseorang, maka akan semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerjanya (Tanius & Susah, 2015). Terdapat pula bukti kuat yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari pengalaman praktik kerja industri terhadap kesiapan kerja, yang dimediasi oleh penguasaan *employability skills* (Putriatama et al., 2016).

Kesiapan kerja itu sendiri merupakan sebuah kondisi kompleks yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan secara profesional. Kondisi ini tidak hanya dilandasi oleh penguasaan pengetahuan dan keterampilan teknis, tetapi juga didukung oleh sikap kerja yang matang sesuai tuntutan pekerjaan. Menurut Emilyarwinri (2018), kesiapan kerja dapat diartikan sebagai sebuah keadaan di mana terdapat keserasian antara kematangan fisik, kematangan mental, serta pengalaman belajar yang telah dilalui, yang memungkinkan seorang individu untuk menampilkan kinerja yang efektif. Namun, dalam konteks pemagangan siswa SMK, masih ditemukan banyak kesenjangan baik dari aspek proses

maupun hasil. Partisipasi industri yang masih lemah serta perbedaan tingkat kemajuan antar-SMK menjadi beberapa faktor penyebab belum optimalnya kesiapan kerja lulusan (Fitriyanto & Pardjono, 2019).

Permasalahan ini juga teridentifikasi secara spesifik di SMKN 1 Sidoarjo. Berdasarkan observasi awal, ditemukan bahwa kepercayaan dunia usaha dan dunia industri terhadap kompetensi siswa di sekolah tersebut masih relatif rendah. Belum tercipta iklim yang saling menguntungkan antara kemampuan yang dimiliki siswa dengan tuntutan industri yang dinamis. Sebagian besar siswa juga terindikasi belum memiliki kesiapan kerja yang memadai karena kurangnya pengalaman nyata di lingkungan DU/DI. Selain itu, terdapat masalah lain seperti keterbatasan peralatan praktik di sekolah yang tidak sesuai dengan standar industri, serta adanya ketidaksesuaian antara nilai akademis yang diperoleh siswa dengan kompetensi praktis mereka. Siswa cenderung lebih mampu dalam penguasaan teori namun masih kurang terampil saat dihadapkan pada tugas-tugas praktik yang kompleks.

Berdasarkan analisis terhadap berbagai penelitian terdahulu, ditemukan adanya celah penelitian (*research gap*) yang signifikan. Belum ada studi yang secara spesifik meneliti pengaruh *employability skills* terhadap kesiapan kerja siswa SMK pada program keahlian Desain Pemodelan dan Informasi Bangunan (DPIB), khususnya di kelas XII. Oleh karena itu, penelitian ini menawarkan sebuah kebaruan dengan berfokus untuk mengisi kekosongan tersebut. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis secara kuantitatif pengaruh *employability skills* terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII DPIB di SMKN 1 Sidoarjo. Diharapkan, hasil dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi ilmiah yang berharga serta menjadi referensi praktis mengenai pentingnya pembekalan *employability skills* sebagai komponen fundamental dalam mempersiapkan siswa SMK sebelum memasuki dunia kerja yang sesungguhnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain studi asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa tingkat akhir di salah satu universitas di kota Padang yang telah menyelesaikan program magang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *simple random sampling*, di mana sebanyak 100 mahasiswa dipilih secara acak untuk menjadi responden penelitian. Pemilihan metode kuantitatif ini didasarkan pada tujuan untuk menguji hipotesis dan mengukur secara statistik hubungan kausal antara variabel yang diteliti. Data yang dikumpulkan bersifat primer, diperoleh langsung dari responden melalui instrumen yang telah disiapkan. Penelitian ini dilaksanakan dalam rentang waktu tiga bulan, mencakup tahap persiapan instrumen, penyebaran kuesioner, hingga pengolahan data. Seluruh prosedur dilaksanakan untuk memastikan objektivitas dan generalisasi hasil penelitian pada populasi yang lebih luas, sehingga temuan yang dihasilkan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan metode survei dengan instrumen berupa kuesioner (*questionnaire*) yang dirancang untuk mengukur dua variabel utama. Variabel bebas (*independent variable*) adalah *Employability Skills* (X), sedangkan variabel terikat (*dependent variable*) adalah Kesiapan Kerja (Y). Setiap variabel diukur menggunakan 15 item pernyataan yang disusun berdasarkan indikator teoretis yang relevan. Responden diminta untuk memberikan tanggapan pada setiap item menggunakan skala Likert (*Likert scale*) dengan rentang 1 hingga 5, yang merepresentasikan tingkat persetujuan mereka. Sebelum digunakan untuk pengumpulan data utama, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji coba pada 30 responden di luar sampel untuk memastikan validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas (*validity*

test) dilakukan menggunakan analisis *Corrected Item-Total Correlation*, sedangkan uji reliabilitas (*reliability test*) menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* dengan standar nilai di atas 0,60 untuk memastikan konsistensi internal instrumen.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana (*simple linear regression analysis*) dengan bantuan perangkat lunak SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Sebelum melakukan uji hipotesis, dilakukan serangkaian uji asumsi klasik (*classical assumption test*) yang meliputi uji normalitas, uji linearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa model regresi yang dihasilkan memenuhi kriteria *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE). Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel *Employability Skills* terhadap Kesiapan Kerja. Kelayakan model regresi diuji menggunakan Uji F (*F-test*) untuk melihat pengaruh simultan, sedangkan pengaruh parsial variabel bebas terhadap variabel terikat diuji menggunakan Uji t (*t-test*) pada tingkat signifikansi 0,05. Hasil analisis kemudian diinterpretasikan untuk menarik kesimpulan penelitian mengenai hubungan kausal antarvariabel tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor item instrumen dengan skor total. Nilai koefisien korelasi antara skor setiap item dengan skor total dihitung dengan analisis *corrected item-total correlation*, suatu instrumen penelitian dikatakan valid apabila memenuhi kriteria sebagai berikut:

- 1) Bila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka dinyatakan valid.
- 2) Bila $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka dinyatakan tidak valid.
- 3) Untuk $n=100$ didapatkan nilai $r \text{ tabel}$ pada taraf 5% sebesar 0,195

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel *Employability Skills* (X1)

Item No	Rhitung	Rtabel	Kesimpulan
P1	0.405	0.195	Valid
P2	0.368	0.195	Valid
P3	0.471	0.195	Valid
P4	0.434	0.195	Valid
P5	0.362	0.195	Valid
P6	0.429	0.195	Valid
P7	0.363	0.195	Valid
P8	0.375	0.195	Valid
P9	0.364	0.195	Valid
P10	0.376	0.195	Valid
P11	0.404	0.195	Valid
P12	0.462	0.195	Valid
P13	0.297	0.195	Valid
P14	0.391	0.195	Valid
P15	0.466	0.195	Valid

Berdasarkan Tabel 1 diatas, dapat diketahui bahwa nilai $r \text{ hitung}$ yang terkecil adalah 0.297 .Hal ini menunjukkan bahwa nilai $r \text{ hitung}$ pada setiap pernyataan pada variabel Analisis

Jabatan lebih besar daripada nilai rtabel, sehingga dapat disimpulkan semua item pernyataan pada variabel *Employability Skills* dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kesiapan Kerja (Y)

Item No	Rhitung	Rtabel	Kesimpulan
P1	0.248	0.195	Valid
P2	0.195	0.195	Valid
P3	0.252	0.195	Valid
P4	0.198	0.195	Valid
P5	0.294	0.195	Valid
P6	0.250	0.195	Valid
P7	0.202	0.195	Valid
P8	0.271	0.195	Valid
P9	0.202	0.195	Valid
P10	0.245	0.195	Valid
P11	0.220	0.195	Valid
P12	0.225	0.195	Valid
P13	0.232	0.195	Valid
P14	0.220	0.195	Valid
P15	0.238	0.195	Valid

Berdasarkan Tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai r hitung yang terkecil adalah 0.195. Hal ini menunjukkan bahwa nilai rhitung pada setiap pernyataan pada variabel tabel lebih besar daripada nilai rtabel, sehingga dapat disimpulkan semua item pernyataan pada variabel *Employability Skills* dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Suatu kuisioner dikatakan handal atau reliabel jika jawaban respondenterhadap pernyataan adalah konsisten aytau stabil dari waktu ke waktu. Teknik yang digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas Cronbach Alpha dengan cara membandingkan nilai alpha dengan standarnya. Koofisien Cronbach Alpha yang lebih dari 0.60 menunjukkan kehandalan (reliabilitas) instrument. Selain itu, yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	61.7300	11.714	.254	.605
P2	61.8500	11.866	.214	.612
P3	61.8800	11.238	.304	.597
P4	61.9000	11.485	.272	.602
P5	61.8800	11.905	.209	.612
P6	61.8600	11.435	.256	.605
P7	61.7400	11.871	.204	.613
P8	61.8800	11.905	.233	.609
P9	61.7300	11.916	.214	.612

P10	61.7500	11.866	.228	.610
P11	61.8600	11.718	.253	.606
P12	61.8200	11.381	.307	.596
P13	61.7800	12.234	.154	.620
P14	61.7400	11.831	.249	.606
P15	61.6800	11.452	.323	.594

Pada Tabel di atas menunjukkan nilai Cronbach Alpha semua variable jika dibulatkan lebih besar ama dengan dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan indicator atau kuisisioner yang digunakan untuk semua variable dapat dipercaya sebagai alat ukur variable.

3. Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh *Employability Skills* terhadap *Kesiapan Kerja*. Hasil perhitungan SPSS mengenai analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31.600	1	31.600	10.645	.000 ^b
	Residual	290.910	98	2.968		
	Total	322.510	99			

a. Dependent Variable: *Kesiapan Kerja*

b. Predictors: (Constant), *Employability Skills*

Tabel ANOVA ini digunakan untuk menguji kelayakan atau signifikansi model regresi secara keseluruhan. Dari tabel, diperoleh nilai F hitung sebesar 10.645. Nilai signifikansi (Sig.) yang menyertai F hitung adalah 0.000. Karena nilai signifikansi ini jauh lebih kecil dari tingkat signifikansi standar ($\alpha = 0.05$), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini signifikan. Artinya, variabel independen (*Employability Skills*) secara bersama-sama (dalam hal ini hanya satu variabel) memiliki pengaruh yang nyata dan meyakinkan terhadap variabel dependen (*Kesiapan Kerja*). Dengan kata lain, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dianggap layak (fit) dan dapat digunakan untuk memprediksi variabel kesiapan kerja.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	55.234	3.172		17.410	.000
	<i>Employability Skills</i>	.156	.048	.313	3.263	.000

a. Dependent Variable: *Kesiapan Kerja*

Tabel koefisien ini memberikan detail tentang pengaruh parsial setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan kolom *Unstandardized Coefficients B*, dapat dibentuk persamaan regresi: *Kesiapan Kerja* = 55.234 + 0.156 (*Employability Skills*). Angka konstanta 55.234 menunjukkan bahwa jika tidak ada *employability skills*, maka kesiapan kerja adalah sebesar 55.234. Koefisien 0.156 yang bernilai positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 unit pada *employability skills* akan meningkatkan kesiapan kerja sebesar 0.156 unit. Pengaruh ini bersifat signifikan, yang dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3.263 dengan nilai signifikansi (Sig.) 0.000, yang lebih kecil dari 0.05.

Pembahasan

Hasil penelitian ini secara meyakinkan mengonfirmasi hipotesis utama bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *employability skills* terhadap kesiapan kerja. Penegasan ini didasarkan pada hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai signifikansi 0,000, yang berada jauh di bawah ambang batas alpha 0,05. Kekuatan kesimpulan ini didukung oleh fondasi metodologis yang kokoh, di mana instrumen penelitian yang digunakan telah terbukti valid dan reliabel. Uji validitas menunjukkan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur konsep yang seharusnya diukur, sementara uji reliabilitas dengan *Cronbach Alpha* di atas 0,60 mengindikasikan konsistensi dan keandalan alat ukur. Dengan demikian, dapat disimpulkan dengan tingkat kepercayaan yang tinggi bahwa peningkatan kompetensi yang tergolong dalam *employability skills* secara nyata berkontribusi pada peningkatan kesiapan individu untuk memasuki dan beradaptasi dalam dunia kerja. Temuan ini menjadi landasan penting untuk diskusi lebih lanjut mengenai mekanisme pengaruh dan implikasi praktisnya (Charli et al., 2022; Fitri et al., 2025; Hadromi et al., 2019).

Pengaruh signifikan *employability skills* terhadap kesiapan kerja dapat dipahami melalui hakikat dari keterampilan itu sendiri. *Employability skills* mencakup serangkaian kompetensi non-teknis seperti komunikasi efektif, kerja sama tim, pemecahan masalah, berpikir kritis, adaptabilitas, dan etika kerja. Keterampilan ini bersifat *transferable*, artinya relevan dan dapat diterapkan di berbagai konteks pekerjaan dan industri. Ketika seorang individu memiliki penguasaan yang baik atas keterampilan-keterampilan ini, mereka tidak hanya memiliki bekal pengetahuan teoretis dari pendidikan formal, tetapi juga kapasitas untuk mengaplikasikan pengetahuan tersebut secara efektif, berinteraksi secara profesional dengan rekan kerja, dan menavigasi tantangan dinamis di tempat kerja. Kesiapan kerja pada dasarnya adalah persepsi dan keyakinan diri untuk dapat berhasil dalam lingkungan profesional, dan keyakinan ini secara langsung dibangun dan diperkuat oleh penguasaan *employability skills* yang memberikan individu perangkat untuk bertindak dan merespons secara kompeten (Fataron & Sijabat, 2019; Lannu, 2015; Qomariyah & Febriyanti, 2021; Salsabila et al., 2025).

Analisis regresi linear memberikan gambaran kuantitatif yang jelas mengenai hubungan kedua variabel. Persamaan regresi ' $\text{Kesiapan Kerja} = 55.234 + 0.156 (\text{Employability Skills})$ ' menunjukkan dua hal penting. Pertama, nilai konstanta sebesar 55.234 dapat diinterpretasikan sebagai tingkat kesiapan kerja dasar yang dimiliki responden, yang mungkin berasal dari faktor-faktor di luar *employability skills* yang diukur, seperti pengetahuan umum atau kematangan pribadi. Kedua, koefisien regresi yang bernilai positif 0,156 secara kuantitatif menegaskan bahwa setiap peningkatan satu unit pada skor *employability skills* akan berkorelasi dengan peningkatan sebesar 0,156 unit pada skor kesiapan kerja. Meskipun angka ini tampak kecil, signifikansi statistiknya ($t = 3.263$; $p = 0,000$) menunjukkan bahwa pengaruh ini sangat nyata dan bukan terjadi karena kebetulan, menggarisbawahi pentingnya setiap investasi dalam pengembangan keterampilan ini untuk mendongkrak kesiapan kerja (Azizah et al., 2021; Gumay & Seno, 2018; Ibrahim et al., 2024).

Temuan ini menjadi sangat relevan dalam konteks pasar kerja modern yang terus berubah. Era disrupsi teknologi dan *fourth industrial revolution* telah menggeser permintaan dari sekadar penguasaan pengetahuan teknis (*hard skills*) yang spesifik menuju penguasaan keterampilan adaptif (*soft skills* atau *employability skills*). Banyak pekerjaan teknis dapat diotomatisasi, namun kemampuan untuk berkolaborasi, berinovasi, dan memecahkan masalah kompleks tetap menjadi domain manusia yang sangat dihargai. Penelitian ini memberikan bukti empiris yang mendukung narasi mengenai adanya "kesenjangan keterampilan" (*skills gap*), di mana lulusan institusi pendidikan seringkali dianggap belum siap oleh industri karena kurangnya penguasaan *employability skills* (Alrifai & Raju, 2019; Ningsih et al., 2021; Copyright (c) 2025 LEARNING : Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran

Soundararajan et al., 2020). Dengan demikian, hasil ini bukan hanya sebuah temuan akademis, tetapi juga cerminan dari kebutuhan riil dunia industri yang menuntut angkatan kerja yang tidak hanya pintar secara kognitif, tetapi juga cerdas secara sosial dan adaptif.

Implikasi praktis dari penelitian ini terutama tertuju pada institusi pendidikan, mulai dari sekolah menengah kejuruan hingga perguruan tinggi. Terdapat kebutuhan mendesak untuk mereformasi kurikulum agar tidak hanya berfokus pada transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga secara eksplisit dan sistematis mengintegrasikan pengembangan *employability skills*. Hal ini tidak bisa lagi dianggap sebagai kegiatan ekstrakurikuler semata, melainkan harus menjadi bagian integral dari pengalaman belajar. Metode seperti pembelajaran berbasis proyek (*project-based learning*), studi kasus, simulasi kerja, program magang (*internship*) yang terstruktur, serta lokakarya pengembangan *soft skills* harus menjadi standar. Kolaborasi yang lebih erat dengan pihak industri untuk memahami kebutuhan keterampilan terkini dan mendapatkan umpan balik juga menjadi kunci agar program pendidikan dapat menghasilkan lulusan yang benar-benar siap kerja dan berdaya saing tinggi (Sugiarti et al., 2021; Syamsudin et al., 2018).

Di sisi lain, temuan ini juga membawa implikasi penting bagi para siswa dan pencari kerja. Kesadaran bahwa *employability skills* merupakan prediktor kunci kesiapan kerja harus mendorong individu untuk mengambil peran proaktif dalam pengembangan diri mereka. Mereka tidak bisa lagi hanya mengandalkan kurikulum formal yang diberikan oleh institusi pendidikan. Individu harus secara mandiri mencari peluang untuk mengasah keterampilan mereka, misalnya melalui partisipasi aktif dalam organisasi kemahasiswaan, menjadi sukarelawan (*volunteer*), mengikuti kompetisi, mengambil kursus *online*, atau bahkan memulai proyek kecil. Sikap *lifelong learning* atau pembelajaran seumur hidup menjadi sangat krusial. Memahami pentingnya keterampilan ini akan mengubah pola pikir dari sekadar mengejar nilai akademis menjadi membangun portofolio kompetensi yang holistik, yang akan menjadi modal utama mereka dalam menavigasi karier di masa depan (Balceraitė et al., 2022; Salsabila et al., 2025).

Meskipun penelitian ini memberikan wawasan yang berharga, penting untuk mengakui beberapa keterbatasannya. Pertama, desain penelitian yang bersifat korelasional tidak memungkinkan untuk menyimpulkan hubungan sebab-akibat secara definitif. Kedua, penelitian ini hanya berfokus pada satu variabel independen. Dari nilai F dan jumlah kuadrat, dapat dihitung bahwa *employability skills* menjelaskan sekitar 9,8% varians dalam kesiapan kerja, yang berarti lebih dari 90% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti, seperti pengalaman kerja sebelumnya, jejaring sosial, kondisi psikologis (*psychological capital*), atau dukungan keluarga. Oleh karena itu, penelitian di masa depan disarankan untuk membangun model yang lebih komprehensif dengan memasukkan variabel-variabel relevan lainnya. Selain itu, melakukan penelitian longitudinal yang mengikuti perkembangan individu dari masa pendidikan hingga awal karier dapat memberikan pemahaman yang lebih dinamis tentang bagaimana *employability skills* berkontribusi pada kesuksesan kerja.

KESIMPULAN

Hasil penelitian secara signifikan mengonfirmasi bahwa *employability skills* memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan kerja, dengan nilai signifikansi 0,000 yang jauh di bawah ambang batas 0,05. Temuan ini didukung oleh instrumen yang valid dan reliabel. Analisis regresi menghasilkan persamaan Kesiapan Kerja = $55.234 + 0.156 (\text{Employability Skills})$, yang secara kuantitatif menunjukkan bahwa setiap peningkatan skor keterampilan akan menaikkan skor kesiapan kerja. Pengaruh ini sangat nyata karena keterampilan seperti komunikasi, kerjasama tim, dan pemecahan masalah merupakan kompetensi non-teknis yang bersifat transferable dan sangat dibutuhkan di berbagai industri. Keterampilan inilah yang membangun

kapasitas dan keyakinan diri individu untuk dapat berhasil menavigasi tantangan dinamis di lingkungan kerja modern yang terus berubah dan kompetitif.

Implikasi praktis dari temuan ini sangat krusial, terutama bagi institusi pendidikan yang didesak untuk mereformasi kurikulum agar secara sistematis mengintegrasikan pengembangan employability skills. Metode seperti pembelajaran berbasis proyek, magang, dan lokakarya soft skills harus menjadi standar, bukan lagi sekadar kegiatan ekstrakurikuler. Di sisi lain, individu pencari kerja harus proaktif mengembangkan kompetensi ini di luar pendidikan formal. Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan karena bersifat korelasional dan hanya menjelaskan 9,8% varians kesiapan kerja. Faktor lain seperti pengalaman kerja atau dukungan keluarga juga berperan besar. Oleh karena itu, penelitian di masa depan disarankan menggunakan model yang lebih komprehensif untuk mendapatkan pemahaman yang lebih utuh mengenai faktor-faktor penentu kesiapan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Shehab, N., et al. (2020). Do employability skills for business graduates meet the employers' expectations? The case of retail Islamic banks of Bahrain. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*.
- Alrifai, A. A., & Raju, V. T. (2019). The employability skills of higher education graduates: A review of literature. *IARJSET*, 6(3), 83. <https://doi.org/10.17148/iarjset.2019.6315>
- Azizah, D. N., et al. (2021). The correlation of industrial work experience and soft skills on work readiness of graduated of vocational high school. *International Journal for Educational and Vocational Studies*, 3(4), 248. <https://doi.org/10.29103/ijevs.v3i4.3018>
- Balceraite, L., et al. (2022). Lifelong learning as a value. *Education Reform: Education Content Research and Implementation Problems*, 2, 16. <https://doi.org/10.17770/er2021.2.6665>
- Charli, C. O., et al. (2022). Evaluasi kinerja karyawan berdasarkan career development, kemampuan kerja dan loyalitas karyawan. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 7(2), 1095. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.681>
- Emilyarwinri, et al. (2018). Kontribusi minat kerja terhadap kesiapan kerja siswa pada dunia industri kelas XI jurusan Teknik Bangunan SMK Negeri 2 Bengkulu. *CIVIVED (Journal of Civil Engineering and Vocational Education)*, 5(1), 2070–2075.
- Fataron, Z. A., & Sijabat, R. (2019). Chain for strengthening work readiness. *Dinamika Pendidikan*, 14(2), 193. <https://doi.org/10.15294/dp.v14i2.20940>
- Fitri, D. P. S., et al. (2025). Pengaruh self-efficacy terhadap kesiapan kerja siswa program keahlian Teknik Instalasi Tenaga Listrik Sekolah Menengah Kejuruan. *Learning: Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(2), 746. <https://doi.org/10.51878/learning.v5i2.5087>
- Fitriyanto, M. N., & Pardjono, P. (2019). The factors that influence employability skills of vocational school student mechanical engineering. *Jurnal Taman Vokasi*, 7(1), 48–53. <https://doi.org/10.30738/jtv.v7i1.4778>
- Griffin, M., & Coelhoso, P. (2019). Business students' perspectives on employability skills post internship experience: Lessons from the UAE. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*.
- Gumay, S. A., & Seno, A. H. D. (2018). Pengaruh komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Euro Management Indonesia. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 68. <https://doi.org/10.14710/jab.v7i2.22691>

- Hadromi, et al. (2019). The optimization of the vocational school teacher candidates' employability skills. *Journal of Physics: Conference Series*, 1273(1), 12001. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1273/1/012001>
- Ibrahim, I., et al. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar. *Cendekia: Jurnal Ilmu Pengetahuan*, 4(4), 569. <https://doi.org/10.51878/cendekia.v4i4.3741>
- Khan, A. (2021). Development of employability framework through skill-discrepancy method: A perspective of LIS interns and librarians in the University of Peshawar, Pakistan. *International Information & Library Review*, 1–14.
- Lannu, J. E. (2018). The employability of JRU Business Administration students: Establishing a confidence level index. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3105432>
- Mahyuddin. (2018). *Implementasi nilai employability skills dalam kegiatan ekstrakurikuler di SMK Negeri 1 Takalar* [Tesis, Universitas Negeri Makassar].
- Ningsih, A., et al. (2021). Factors affecting employability skills of beauty students in Gerbang Kertosusila. *International Journal for Educational and Vocational Studies*, 3(2), 124. <https://doi.org/10.29103/ijevs.v3i2.3620>
- Ojo, S. A. (2018). A strategic framework for analysing employability skills deficits in rural hospitality and tourism destinations. *Tourism Management Perspectives*, 27, 47–54.
- Olivares, S. L., et al. (2020). Action learning: Challenges that impact employability skills. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 10(1), 203–216.
- Pheko, M. M., & Molefhe, K. (2017). Addressing employability challenges: A framework for improving the employability of graduates in Botswana. *International Journal of Adolescence and Youth*, 22(4), 455–469.
- Putriatama, E., et al. (2016). Kontribusi pengalaman prakerin, wawasan dunia kerja dan kompetensi kejuruan melalui employability skill serta dampaknya terhadap kesiapan kerja lulusan SMK kompetensi keahlian Teknik Komputer dan Jaringan di Probolinggo. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan*, 1(8), 1544–1554.
- Qomariyah, L., & Febriyanti, M. N. (2021). Exploration of the factors of work readiness during the pandemic COVID-19. *Proceedings Series on Social Sciences & Humanities*, 2, 153. <https://doi.org/10.30595/pssh.v2i.121>
- Salsabila, A., et al. (2025). Berpikir induktif sebagai dasar kompetensi sikap kritis bagi peserta didik generasi milenial abad 21. *Cendekia: Jurnal Ilmu Pengetahuan*, 5(1), 264. <https://doi.org/10.51878/cendekia.v5i1.4465>
- Soundararajan, G., et al. (2020). Employers perception on graduate skill deficiency to suit productivity. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 8(3), 1415. <https://doi.org/10.18510/hssr.2020.83142>
- Sugiarti, Y., et al. (2021). Hard skills and soft skills as a result of industrial practices and their impact on graduates job performance. *Proceedings of the 5th International Conference on Learning Innovation and Quality Education (ICLIQE 2021)*. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210203.080>
- Syamsudin, R. N., et al. (2018). Vocational high school teachers' efforts in equipping graduates with soft skills based on work demands. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, 24(2), 303. <https://doi.org/10.21831/jptk.v24i2.19956>
- Tanius, E., & Susah, S. (2015). Employability skill readiness among business 'students. *International Journal of Science and Research*, 4(8), 511–516.