

Pengaruh Pemahaman Pengembangan Karir Alumni SMK terhadap *Work Engagement* di Tempat Kerja: Studi di Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) Kabupaten Kendal Jawa Tengah

Ernest Ceti Septyanti¹, Awalya², Sinta Saraswati³

Program Studi Bimbingan dan Konseling, Fakultas Ilmu Pendidikan dan Psikologi, Universitas Negeri Semarang,
Indonesia

septyanticeti@mail.unnes.ac.id

Kata Kunci:

Pemahaman
Pengembangan
Karir, Keterlibatan-
Kerja, Ketahanan
Kerja, Dedikasi,
Konsentrasi Kerja.

Abstrak

Relatif tingginya tingkat *turn-over* atau pergantian tenaga kerja berasal dari tamatan SMK di Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) Kendal, menjadi salah satu isu penting yang mendorong dilakukannya penelitian ini. Sebagai salah satu kebijakan pembangunan ekonomi penting di Kabupaten Kendal, kawasan ini sesungguhnya memberikan peluang pekerjaan yang sangat besar bagi tamatan SMK, namun peluang kerja ini tentu saja tetap harus diimbangi dengan kualitas tamatan SMK, yang ditunjukkan melalui *Keterlibatan-Kerja* yang baik di tempat kerja. Studi ini mengambil sampel sebanyak 176 responden, yang merupakan alumni SMK Kabupaten Kendal yang telah bekerja selama $\pm$ 6 bulan. Sampel dipilih menggunakan Teknik Purposive Random Sampling, dan data dikumpulkan menggunakan 2 (dua) instrumen Skala Likert, yang mengukur tentang: (1) Pemahaman Pengembangan Karir yang di adaptasi dari *Asosiasi Konselor Sekolah Amerika (AKSA)* dan Pedoman Pembentukan Pusat Pengembangan Karir bagi siswa SMK, dan (2) faktor *Keterlibatan-Kerja* yang ditunjukkan melalui Ketahanan Kerja, Dedikasi dan Konsentrasi Kerja. Hasil Anova menunjukkan bahwa ke-6 faktor Pemahaman Pengembangan Karir yang mengukur aspek Peduli Karir (X1), Kesiapan Kerja (X2), Informasi Karir (X3), Identifikasi Tujuan Karir (X4), Pengetahuan Tujuan Karir (X5) dan Keterampilan Tujuan Karir (X6), secara simultan dan sangat signifikan ($Sig < 0.01$) berpengaruh terhadap faktor Ketahanan Kerja (*Vigor*) sebesar 13,2%, berpengaruh terhadap faktor Dedikasi sebesar 17,8% dan berpengaruh terhadap faktor Konsentrasi Kerja (*Absortion*) sebesar 10,2%. Dari hasil uji statistik-t, aspek Keterampilan Tujuan Karir (X6) mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap faktor Ketahanan Kerja, Dedikasi dan Konsentrasi Kerja ($Sig < 0.01$), Sementara itu pengaruh terhadap faktor Dedikasi terhadap Pekerjaan juga dapat dijelaskan oleh faktor Identifikasi Tujuan Karir (X4).

Abstract

Key Word:

Career
Development
Understanding,
Work-Engagement,
Vigor, Dedication,
Absortion.

The relatively high turnover rate or employee turnover among vocational school graduates in the Kendal Special Economic Zone (KEK) has become an important issue that motivates this research. As a crucial economic development policy in Kendal Regency, this area provides significant employment opportunities for vocational school graduates. However, these job opportunities must be balanced with the quality of vocational school graduates, as demonstrated by their good work engagement in the workplace. This study sampled 176 respondents, alumni of vocational schools in Kendal Regency who have been working for approximately 6 months. The sample was selected using the Purposive Random Sampling technique. Data was collected using two Likert scale instruments, which measured: (1) Career Development Understanding adapted from the American School Counselor Association (ASCA) and Guidelines for Career Development Centers for vocational high school students, and (2) Work Engagement factors indicated through Job Resilience, Dedication, and Work Concentration. The ANOVA results showed that all six Career Development Understanding factors measuring aspects of Career Awareness (X1), Work Readiness (X2), Career Information (X3), Career Goal Identification (X4), Career Goal Knowledge (X5), and Career Goal Skills (X6), simultaneously and significantly ($Sig < 0.01$) influenced Job Resilience (*Vigor*) by 13.2%, influenced Dedication by 17.8%, and influenced Work Concentration (*Absorption*) by 10.2%. From the results of the t-test, the Career Goal Skills aspect (X6) can explain its influence on Work Resilience, Dedication, and Work Concentration ($Sig < 0.01$). Meanwhile, the influence of Dedication on the Job can also be explained by the Career Goal Identification factor (X4).

Copyright © 2024 Ernest Ceti Septyanti, Awalya, Sinta Saraswati

This work is licensed under an **Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)**

PENDAHULUAN

SMK menjadi pilihan jenjang pendidikan menengah bagi sebagian masyarakat di Indonesia karena adanya pandangan bahwa para tamatan SMK sudah memiliki keterampilan bekerja yang fokus di bidang keahlian tertentu dan lebih siap untuk bekerja. SMK adalah jenjang Pendidikan yang dirancang untuk

menghasilkan tamatan sebagai tenaga kerja terampil dan produktif (Sudarsono et al., 2024). Pendidikan merupakan kunci yang mendukung masyarakat industri dan telah berkembang sebagai respons terhadap perubahan sosial, termasuk menjaga hubungan yang erat dengan pasar tenaga kerja (Park, & Yu, 2023). Pendidikan vokasional tidak hanya mengajarkan informasi teoritis, tetapi juga keterampilan kerja penting yang sesuai dengan jurusan yang mereka ambil, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kualitas output pasar tenaga kerja (Yoana et al., 2024). Program vokasional yang ditawarkan kepada siswa SMK memberikan kesempatan untuk pengembangan keterampilan yang dapat meningkatkan peluang kerja dan memperoleh kredit untuk kualifikasi vokasionalnya (Rice et al., 2023). Memulai jalur vokasional atau akademik di sekolah menengah memiliki konsekuensi penting bagi prospek pekerjaan masa depan para pemuda (Stromme, 2020).

Keberadaan Kawasan Ekonomi Khusus Kendal yang merupakan salah satu program prioritas nasional menjadi harapan baru pula bagi masyarakat Kendal, serapan tenaga kerja di daerah tersebut diharapkan meningkat seiring dengan penurunan tingkat pengangguran di kabupaten Kendal dan sekitarnya, karena kebutuhan tenaga kerja di kawasan tersebut hingga tahun 2025 mencapai hingga 20.000 orang (Kusumawardani, 2021). Hal ini tentu saja memberikan peluang kerja yang cukup besar bagi para tamatan SMK. Dalam kebijakan program Merdeka Belajar ke-delapan, Mendikbud RI menyatakan bahwa diperlukan suatu terobosan yang komprehensif dalam rangka pembenahan kondisi SMK agar semakin sejalan dengan kebutuhan dunia kerja (Kemendikbudristek Dikti, 2021). Di Indonesia sendiri, sedang berlangsung reformasi pendidikan yang mengharuskan guru-guru SMK untuk beradaptasi secara bertanggung jawab dalam membekali siswa agar lebih siap untuk bekerja (Widayati et al., 2021). Seiring dengan perubahan yang cepat dalam kehidupan kerja kontemporer, para guru vokasional seharusnya mengikuti perkembangan yang terjadi di industri atau masyarakat, dan mengaitkannya dengan praktik belajar siswa di sekolah (Zhou et al., 2022), karena bagaimanapun kita menyadari bahwa sekolah merupakan salah satu lembaga utama yang bertanggung jawab dalam memberikan keterampilan kepada siswanya untuk memenuhi permintaan pasar kerja. SMK di Indonesia masih dinilai sebagai penyumbang tingkat pengangguran terbuka tertinggi, di bandingkan dengan tamatan jenjang Pendidikan lainnya, dan hal ini terjadi karena hasil dari kurangnya kesiapan kerja siswa SMK (Sudarsono et al., 2024).

Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Tengah dan Kabupaten Kendal sangat berharap Kawasan Ekonomi Khusus ini mampu menyerap banyak usia kerja yang berasal dari tamatan sekolah menengah di wilayah Kendal dan sekitarnya. Pemerintah Provinsi Jateng di Tahun 2020 bahkan memfasilitasi dan mendorong keberkerjaan tamatan SMK dengan merangkul pihak Manajemen Kawasan dalam suatu Perjanjian Kerja guna mengikat hubungan baik antara dunia kerja dan SMK, serta berharap bahwa kebijakan *Link and Match* pada Pendidikan vokasi di SMK dan dunia industri di kawasan ini benar-benar terealisasi secara optimal. Namun demikian, perubahan cepat di dunia kerja akibat globalisasi dan revolusi industri bagaimanapun tetap menuntut antisipasi dan evaluasi terhadap kompetensi tamatan sekolah yang dibutuhkan oleh dunia kerja (Ali et al., 2019). Harapan siswa SMK agar berhasil di dunia atau pasar kerja adalah kemampuan untuk memanfaatkan apa yang didapatkan dari sekolah untuk pekerjaan atau karir di masa depan (Azman et al., 2020). Salah satu aspek penyebab tingginya angka pengangguran terbuka adalah adanya *missmatch* antara pasokan tenaga kerja dan permintaan dunia bisnis/industri (Rahayu et al., 2020). Untuk itu program pendidikan di SMK secara komprehensif harus benar-benar dirancang dan diatur untuk mempersiapkan siswa agar mengenal masuk ke dalam dunia industri (Dewi et al., 2023). Pada dasarnya keberhasilan mempersiapkan lulusan oleh sekolah dan *Recruitment* pekerja baru oleh industri adalah keuntungan bagi kedua belah pihak, karena hal ini merupakan investasi yang dapat dikembangkan dan ditingkatkan agar kualitas alumni sekolah menjadi lebih baik (Mahmudah, & Santosa, 2021). Baik pihak SMK maupun Industri pada dasarnya akan mendapatkan keuntungan dari kerjasama antara kedua belah pihak, tetapi semuanya tergantung pada pengelolaan program kerjasama yang terencana, terprogram dan terselenggara *secara mutual benefit*.

SMK memiliki layanan fungsi Bimbingan dan Konseling dengan salah satu fokus adalah melaksanakan bimbingan karir terhadap peserta didik. Program kerja bimbingan karir dapat diintegrasikan dengan berbagai program akademik dan pendidikan *soft-skills* lainnya, seperti : Praktik Kerja Lapangan (PKL), Magang Kerja di Industri, Kelas Industri dan Guru tamu dari Industri, serta program sejenis lainnya, yang bertujuan mendukung kesiapan kerja para alumni SMK. Peraturan Dirjen Pendidikan Vokasi Kemendikbudristek RI Nomor 03 Tahun 2020 secara jelas menunjuk pentingnya SMK membentuk Pusat Pengembangan Karir Siswa dan Bursa Kerja Khusus yang bertujuan memberikan layanan bagi peserta didik dan para tamatan. Sistem pendidikan modern memiliki fungsi membantu peserta didik untuk berkembang pada aspek emosional, sosial, intelektual dan fisik secara optimal, dan fungsi konselor karir membantu siswa untuk berkembang dan membuat keputusan yang tepat termasuk pada pilihan karir (Vija et al., 2020). Program psiko-edukasi yang diterapkan oleh konselor karir akan meningkatkan efikasi diri pengambilan keputusan karir siswa di sekolah menengah (Ozer et al., 2021). Memahami status perkembangan karir siswa sekolah menengah sangat

fundamental guna pengembangan tujuan intervensi pengembangan karir, para konselor di sekolah menengah memberikan bantuan karir kepada siswa sebagai hal yang sentral dalam pekerjaan mereka (Niles, & Bowlsbey, 2009).

Salah satu faktor kepuasan pelaku usaha di Kawasan Industri terhadap karyawan baru yang bekerja di unit kerjanya adalah karyawan dengan komitmen, rasa memiliki dan kebanggaan terhadap pekerjaannya, atau dengan kata lain faktor *Work Engagement* tenaga kerja yang ditandai dengan semangat (*vigor*) dan dedikasi (*dedication*) serta penghayatan (*absorption*) dalam pekerjaan, lebih dari sekedar keterampilan teknis yang mereka miliki. Pekerja dengan *work-engagement* yang memadai akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang lebih baik sesuai dengan harapan perusahaan. *Work Engagement* adalah konstruk afektif-motivasi yang terkait dengan ketekunan dan intensitas karyawan dalam menjalankan tugas-tugas atau pekerjaan mereka sesuai kompetensinya (Pohl et al., 2022). Kompetensi dalam karier didefinisikan sebagai pengetahuan, kecakapan, dan keterampilan inti untuk pengembangan karier yang dapat dipengaruhi dan dikembangkan oleh individu, terdiri dari atas kompetensi reflektif terhadap karier, kompetensi komunikatif, dan kompetensi perilaku (Saraswati & Nugraheni, 2021). Karyawan yang terlibat memiliki perasaan koneksi yang energetik dan efektif dengan pekerjaan mereka, melihat pekerjaan sebagai tantangan. Ada dua aliran pemikiran yang berbeda namun saling terkait yang menganggap keterlibatan dalam pekerjaan sebagai keadaan kesejahteraan atau pemenuhan hak karyawan secara positif (Schaufeli., Taris, & Leiter, 2008).

Masa transisi usia muda, saat berhasil lulus dari SMK dan berpikir untuk mulai mempersiapkan diri memasuki dunia kerja merupakan momen kritis bagi banyak alumni Sekolah Menengah. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa pengembangan karir dan peluang kesiapan kerja yang diberikan kepada siswa SMK dapat memainkan peran penting dalam membentuk keterlibatan kerja (*work engagement*) mereka di kemudian hari. Namun demikian, Para alumni SMK merasa dihadapkan pada tantangan dan peluang yang unik dalam proses ini, dipenuhi rasa keragu-raguan tentang bagaimana kehidupan mereka kelak sehingga membutuhkan pengetahuan dan wawasan untuk mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengalaman dan kompetensi keahlian para siswa SMK mempunyai dampak yang mendalam pada hasil mereka di masa depan, termasuk pencapaian pendidikan, jalur karir, dan kepuasan hidup secara keseluruhan sebagai orang dewasa muda (Ainsworth, & Roscigno, 2005). Salah satu aspek kunci dari masa transisi ini adalah keterlibatan kerja (*Work Engagement*) para alumni SMK di tempat kerja. *Work Engagement* yang pada dasarnya mengacu pada keadaan pikiran yang positif, puas dan semangat untuk terlibat dalam pekerjaan dan merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja karyawan, retensi, dan kesejahteraan mereka secara keseluruhan (Kreisman, & Stange, 2020).

Penguatan dan intervensi terhadap faktor-faktor yang berpengaruh pada *Work Engagement* seorang karyawan di dunia kerja sangat penting untuk diterapkan melalui program bimbingan karir pada para siswa SMK sebagai bagian dari bekal kesiapan kerja mereka selain pengetahuan dan ketrampilan produktif yang telah mereka kuasai. Pembentukan fungsi bimbingan karir di SMK menjadi salah satu kebijakan pendidikan vokasi di SMK yang harus dilaksanakan oleh sekolah, sehingga sejauhmana fungsi bimbingan karir di SMK ini benar-benar membentuk perilaku *Work Engagement* para alumni SMK menjadi salah satu perhatian dari para pemangku kepentingan Pendidikan. Salah satu indikator keberhasilan SMK saat ini adalah kemampuan sekolah dalam memenuhi kebutuhan kesiapan kerja para tamatan SMK. Dalam hal ini, SMK-SMK di kabupaten Kendal yang dipandang memiliki potensi yang luar biasa dalam mengisi kebutuhan tenaga kerja di KEK, masih diwarnai dengan relatif tingginya tingkat pergantian tenaga kerja baru di beberapa Perusahaan di KEK Kendal. Sejahumana pemahaman karir para tamatan SMK berpengaruh terhadap *Work Engagement* mereka dan bagaimana praktik bimbingan karir telah diterapkan di SMK di wilayah Kendal, menjadi salah satu tujuan dilakukannya penelitian ini.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional untuk melihat pengaruh antara Variabel-variabel Pemahaman alumni SMK tentang pengembangan karir, meliputi : Peduli Pengembangan Karir (X1), Pengembangan Kesiapan Kerja (X2), Informasi Karir (X3), Identifikasi Tujuan Karir (X4), Pengetahuan mencapai Tujuan Karir (X5) dan Kecakapan mencapai Tujuan Karir (X6) terhadap *Work-Engagement* alumni SMK di Perusahaan di Kawasan Ekonomi Khusus Kendal. Hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah bahwa H1: Pemahaman Peduli Pengembangan Karir berpengaruh terhadap *Work-Engagement* di KEK, H2: Pemahaman Pengembangan Kesiapan Kerja berpengaruh terhadap *Work-Engagement* di KEK, H3: Pemahaman tentang Informasi Karir berpengaruh terhadap *Work-Engagement* di KEK, H4: Pemahaman tentang Identifikasi Tujuan Karir berpengaruh terhadap *Work-Engagement* di KEK, H5: Pemahaman tentang Pengetahuan mencapai Tujuan Karir berpengaruh terhadap *Work-Engagement* di

KEK, H6: Pengetahuan tentang Kecakapan mencapai Tujuan Karir berpengaruh terhadap *Work-Engagement* di KEK.

Penelitian ini melibatkan responden sebanyak 176 orang alumni SMK Kabupaten Kendal yang telah bekerja di Perusahaan di Kawasan Ekonomi Khusus Kendal, dipilih menggunakan Teknik Purposive Sampling, yaitu Alumni 3 tahun terakhir dari SMK yang telah bekerja selama $\pm$ 6 bulan, berusia antara 19 sampai dengan 22 tahun. Data dikumpulkan dengan menggunakan 2 instrumen, yaitu : (1) Instrumen tentang pemahaman pengembangan karir yang di adaptasi dari *the American School Counselor Association (ASCA) National Model for School Counseling* (ASCA, 2003) dan Kebijakan Pendidikan Vokasi tentang pembentukan Pusat Pengembangan Karir bagi siswa SMK, serta. (2) Instrumen tentang *Work Engagement* para tamatan SMK yang sudah bekerja di perusahaan di Kawasan Industri Kendal, di adopsi dari instrumen yang dikembangkan melalui penelitian I Gede Dika (2019), yang mengukur *Work Engagement* pada karyawan di kantor pemerintahan. Instrumen tentang Pemahaman Pengembangan Karir terdiri atas 6 sub-aspek dengan total butir pernyataan yang telah memenuhi uji validitas sebanyak 40 butir, yaitu: Peduli Pengembangan Karir, Pengembangan Kesiapan Kerja, Pengetahuan Informasi Karir, Identifikasi Tujuan Karir, Pengetahuan Mencapai Tujuan Karir dan Kecakapan Mencapai Tujuan Karir, sedangkan instrument tentang *Work-Engagement* para tamatan SMK terdiri atas 3 sub-aspek, yaitu Semangat atau Ketahanan Kerja (*Vigor*), Dedikasi (Pengorbanan Bekerja) dan Konsentrasi Kerja (*Absortion*), dengan tingkat reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 1. Tingkat Reliabilitas Instrumen Pemahaman Pengembangan Karir Alumni SMK dan *Work Engagement* di KEK Kendal

No	Variabel	Indikator	Cronbach' Alpha	Tingkat Reliabilitas
1	Pemahaman Pengembangan Karir Alumni SMK (X)	Pengembangan Peduli Karir (X1)	0.579	Reliabilitas Moderat
		Pengembangan Kesiapan Kerja (X2)	0.789	Reliabilitas Cukup
		Pengetahuan Informasi Karir (X3)	0.936	Reliabilitas Sangat Kuat
		Identifikasi Tujuan Karir (X4)	0.896	Reliabilitas Kuat
		Pengetahuan Tujuan Karir (X5)	0.900	Reliabilitas Kuat
		Kecakapan Mencapai Tujuan Karir (X6)	0.854	Reliabilitas Kuat
2	Keterlibatan Kerja (<i>Work Engagement</i>) Tamatan SMK (Y)	Vigor (Semangat/Ketahanan) (Y1)	0.836	Reliabilitas Kuat
		Dedikasi (Pengorbanan untuk pekerjaan) (Y2)	0.919	Reliabilitas Sangat Kuat
		Absortion (Penghayatan, Konsentrasi Kerja) (Y3)	0.871	Reliabilitas Kuat

Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan Analisis Varians dengan menggunakan program IBM SPSS 25.

HASIL DAN PEMHASAN

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap data-data pada penelitian ini menunjukkan nilai Rata-rata (Mean) dan Standar Deviasi untuk variabel Pengembangan Peduli Karir (M=38.35; SD=5.86), Pengembangan Kesiapan Kerja (M=24.10, SD=5.26), Pengetahuan Informasi Karir (M=27.35, SD=5.31), Identifikasi Tujuan Karir (M=17.60, SD=3.03), Pengetahuan Tujuan Karir (M=27.14, SD=5.74), Keterampilan mencapai Tujuan Karir (M=18.23, SD=4.06), Ketahanan Kerja/Vigor (M=18.15, SD=3.03), Dedikasi (M=23.93, SD=4.78) dan Konsentrasi Kerja/Absortion (M=22.12, SD=4.27). Nilai Rata-rata (Mean) yang lebih tinggi mengindikasikan penyebaran data yang cukup baik. Deskripsi data secara keseluruhan dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Deskripsi Data

Variable	N	Mean	SD	Min	Max
Pengembangan Peduli Karir (X1)	176	38.35	5.86	22	50
Pengembangan Kesiapan Kerja (X2)	176	24.10	5.26	6	30
Pengetahuan Informasi Karir (X3)	176	27.35	5.31	11	35
Identifikasi Tujuan Karir (X4)	176	17.60	3.03	9	25
Pengetahuan Tujuan Karir (X5)	176	27.14	5.74	8	35
Ketrampilan Mencapai Karir (X6)	176	18.23	4.06	5	25
Ketahanan Kerja (Vigor) (Y1)	176	18.15	3.03	5	25
Dedikasi (Y2)	176	23.93	4.78	6	30
Konsentrasi Kerja (Absortion) (Y3)	176	22.12	4.27	10	29

Penyelenggaraan intervensi pengembangan karir di sekolah menengah oleh guru BK merupakan hal yang sangat substansial, karena hal ini dapat menumbuhkan kepedulian siswa terhadap pengembangan karirnya di masa depan. Layanan bimbingan dan konseling karir yang standar akan mendorong motivasi siswa untuk berusaha meningkatkan keterampilan mengidentifikasi karir, kemampuan teknis mencapai karir dan minat berkarir yang sangat terkait dengan dunia kerja, sehingga keyakinan-diri para alumni sekolah untuk

mulai berkarir akan terbentuk dan berpengaruh terhadap sikap atau perilakunya di tempat kerja, atau dengan kata lain memiliki *work-engagement* secara memadai. Standar nasional tentang program konseling karir dan model nasional konseling sekolah di Amerika sangat mendukung identifikasi penguatan pengembangan karir sebagai elemen penting program konseling di sekolah-sekolah yang efektif (Niles, S., dan Bowlsbey, H., 2009).

Sejalan dengan kebijakan Pendidikan Vokasi di Indonesia (2020), pembentukan Pusat Bimbingan Karir di SMK diarahkan bagi siswa agar (1) memiliki keterampilan menginvestigasi atau mengeksplorasi dunia kerja, (2) mendapatkan pengetahuan untuk membuat keputusan karir melalui pengembangan kepedulian karir dan kesiapan kerja, (3) mendapatkan pengetahuan tentang strategi mencapai tujuan karir di masa depan melalui informasi karir dan identifikasi tujuan karir, (4) memahami hubungan antara kualitas diri, pendidikan dan pelatihan serta dunia kerja melalui pengetahuan dan ketrampilan mencapai tujuan karir.

Keterlibatan karier atau kerja (*Work-Engagement*) merupakan studi tentang perilaku karir proaktif yang mendasarkan pada inisiatif diri dan pertimbangan, dengan konstruk meliputi perilaku pengelolaan diri karir, yang digunakan untuk meningkatkan peluang karir dan kesuksesan di masa depan (Saraswati, S., dan Nugraheni, E., 2021). Pengembangan Karir pada siswa SMK dalam hal ini merupakan studi tentang karir yang spesifik, jelas, dan berfokus pada konteks pengembangan karir secara umum, sehingga konstruk studi didasarkan pada berbagai konstruk studi dalam konteks kerja lainnya. Menurut *Schaufeli dan Bakker* dalam *Widarnandana* (2019), *Work Engagement* adalah sesuatu yang bersifat positif berkaitan dengan perilaku dalam pekerjaan, meliputi pikiran mengenai hubungan antara pekerja atau karyawan dengan pekerjaannya, yang ditandai dengan Ketahanan Kerja (*vigor*) dan Dedikasi (*dedication*) dan Konsentrasi Kerja (*absorption*) dalam pekerjaan. Lebih lanjut Bakker dan Demerouti (2008) menyatakan adanya 2 (dua) faktor yang dapat mempengaruhi *Work Engagement*, yaitu: (1) Sumber daya pekerjaan (*Job Resources*), dan (2) Sumber Daya Pribadi (*Personal Resources*). Sumber daya pribadi mengacu pada evaluasi diri secara positif, terkait faktor resiliensi dan ketahanan, serta mengacu pada perasaan individu tentang kemampuan pengendalian diri yang berdampak pada lingkungan secara berhasil (Hobfoll et al., 2003).

Hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini terfokus pada sumber daya pribadi, para alumni SMK yang telah mendapatkan layanan bimbingan dan konseling karir di sekolah sehingga harapannya telah memiliki pemahaman memadai tentang pengembangan karir. Hipotesis kemudian diuji menggunakan Teknik Analisis Regresi Berganda (Anova) untuk melihat pengaruh dan kontribusi pengetahuan pengembangan karir alumni SMK terhadap faktor *Work-Engagement*, meliputi Ketahanan Kerja (*Vigor*), Dedikasi dan Konsentrasi Kerja (*Absorption*) alumni SMK di Perusahaan di Kawasan Ekonomi Khusus Kendal. Dengan jumlah sampel 176 responden alumni SMK, dan tingkat kepercayaan 95%, pengaruh variabel Pemahaman Pengembangan Karir (X) para alumni SMK terhadap faktor *Work-Engagement* sebagai pekerja di perusahaan di Kawasan Ekonomi Khusus Kendal adalah sebagaimana ditunjukkan pada hasil analisis regresi berganda berikut ini :

Tabel 3. Pengaruh Pengembangan Peduli Karir (X1), Pengembangan Kesiapan Kerja (X2), Pengetahuan Informasi Karir (X3), Identifikasi Tujuan Karir (X4), Pengetahuan Tujuan Karir (X5) dan Kecakapan mencapai Karir (X6) terhadap Faktor Ketahanan Kerja (Vigor).

Model Summary :

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.363 ^a	.132	.101	2.454

a. Predictors: (Constant), KetrampilanTujKarir, PengembPeduliKarir, IdentifikasiTujKarir, InformasiKarir, PengetahuanTujKarir, PengembSiapKerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	154.326	6	25.721	4.272	.000 ^b
	Residual	1017.486	169	6.021		
	Total	1171.813	175			

a. Dependent Variable: Vigor

b. Predictors: (Constant), KetrampilanTujKarir, PengembPeduliKarir, IdentifikasiTujKarir, InformasiKarir, PengetahuanTujKarir, PengembSiapKerja

Tabel di atas menunjukkan tentang besarnya nilai korelasi (R) sebesar 0,363 dan diperoleh koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0.132 yang mengandung pengertian bahwa ke-6 aspek pengembangan karir memberikan pengaruh secara signifikan (Sig<0,01) terhadap Ketahanan kerja/*vigor* (Y1) sebesar 13,2%. Dari output tersebut juga diketahui bahwa nilai F hitung adalah sebesar 4.272 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 (Sig<0.01), maka dapat dikatakan bahwa model regresi dapat dipakai untuk memprediksi pengaruh pemahaman pengembangan karir alumni SMK Kendal terhadap Ketahanan Kerja mereka di Perusahaan di Kawasan Ekonomi Khusus Kendal, atau dapat dikatakan bahwa model regresi linier yang diestimasi layak

digunakan untuk menjelaskan pengaruh Pemahaman Pengembangan Karir (X) terhadap variabel Ketahanan Kerja/Vigor (Y1).

Tabel 4. Uji Koefisien Regresi (Uji Statistik t) pada Pengaruh Faktor-faktor Pemahaman Pengembangan Karir terhadap Faktor Ketahanan Kerja (Vigor)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.616	2.244		6.068	.000
	PengembPeduliKarir	-.031	.042	-.060	-.729	.467
	PengembSiapKerja	.026	.086	.027	.296	.767
	InformasiKarir	-.029	.060	-.039	-.490	.625
	IdentifikasiTujKarir	.139	.083	.131	1.681	.095
	PengetahuanTujKarir	.025	.068	.033	.365	.716
	KetrampilanTujKarir	.212	.073	.272	2.914	.004

a. Dependent Variable: Vigor

Hasil uji statistik t di atas menunjukkan bahwa parameter yang diduga mampu menjelaskan perilaku variabel Pemahaman Pengembangan Karir (X) dalam mempengaruhi variabel terikatnya, yaitu Ketahanan Kerja (Y1) adalah Faktor Ketrampilan Tujuan Karir (X6) dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 (Sig<0.05).

Faktor *Work-Engagement* tenaga kerja juga diwujudkan dalam bentuk perilaku dedikasi (Y2). Apabila dikaitkan dengan Pemahaman Pengembangan Karir para Alumni SMK dalam studi ini, maka Pengaruh dan hubungan antara Faktor-faktor Pemahaman Pengembangan Karir para alumni SMK dimaksud terhadap aspek Dedikasi kerja mereka di KEK Kendal, dapat dilihat pada hasil analisis berikut ini:

Tabel 5. Pengaruh Pengembangan Peduli Karir (X1), Pengembangan Kesiapan Kerja (X2), Pengetahuan Informasi Karir (X3), Identifikasi Tujuan Karir (X4), Pengetahuan Tujuan Karir (X5) dan Ketrampilan mencapai Karir (X6) terhadap Faktor Dedikasi Kerja (Y2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.423 ^a	.179	.150	3.648

a. Predictors: (Constant), KetrampilanTujKarir, PengembPeduliKarir, IdentifikasiTujKarir, InformasiKarir, PengetahuanTujKarir, PengembSiapKerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	489.689	6	81.615	6.134	.000 ^b
	Residual	2248.470	169	13.305		
	Total	2738.159	175			

a. Dependent Variable: Dedikasi

b. Predictors: (Constant), KetrampilanTujKarir, Pengemb Peduli Karir, Identifikasi Tuj Karir, InformasiKarir, Pengetahuan Tuj Karir, Pengemb Siap Kerja

Tabel 5 di atas menunjukkan tentang besarnya nilai korelasi (R) sebesar 0,423 dan diperoleh koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0.179 yang mengandung pengertian bahwa ke-6 aspek pengembangan karir secara simultan memberikan pengaruh signifikan (Sig < 0,01) terhadap Dedikasi Kerja (Y2) sebesar 17,9%. Dari output tersebut juga diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 6,134 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 (Sig<0.01), maka dapat dikatakan bahwa model regresi dapat dipakai untuk memprediksi pengaruh pemahaman pengembangan karir alumni SMK Kendal terhadap Dedikasi Kerja mereka di Perusahaan di Kawasan Ekonomi Khusus Kendal, atau dapat dikatakan bahwa model regresi linier yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel Pemahaman Pengembangan Karir (X) terhadap variabel Dedikasi Kerja (Y2).

Tabel 6. Uji Koefisien Regresi (Uji Statistik t) pada Pengaruh Faktor-faktor Pemahaman Pengembangan Karir (X) terhadap Faktor Dedikasi (Y2)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.446	3.335		2.532	.012
	PengembPeduliKarir	.018	.062	.023	.285	.776
	PengembSiapKerja	.110	.128	.077	.861	.390
	InformasiKarir	.049	.089	.042	.554	.580
	IdentifikasiTujKarir	.315	.123	.194	2.561	.011
	PengetahuanTujKarir	-.023	.101	-.020	-.224	.823
	KetrampilanTujKarir	.326	.108	.273	3.012	.003

a. Dependent Variable: Dedikasi

Hasil uji statistik t di atas menunjukkan bahwa parameter yang diduga mampu menjelaskan perilaku variabel Pemahaman Pengembangan Karir (X) dalam mempengaruhi variabel terikatnya, yaitu Dedikasi Kerja (Y2) adalah Faktor Identifikasi Tujuan Karir (X4) dengan nilai signifikansi sebesar 0,011 (Sig<0,05) dan Faktor Ketrampilan Tujuan Karir (X6) dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 (Sig<0,05).

Faktor *Work-Engagement* tenaga kerja yang diwujudkan dalam bentuk perilaku Konsentrasi Kerja (Absortion) (Y3), apabila dikaitkan dengan Pemahaman Pengembangan Karir para Alumni SMK dalam studi ini, dapat dijelaskan melalui Model Regresi Linier dari hasil analisis berikut ini:

Tabel 7. Pengaruh Pengembangan Peduli Karir (X1), Kesiapan Kerja (X2), Pengetahuan Informasi Karir (X3), Identifikasi Tujuan Karir (X4), Pengetahuan Tujuan Karir (X5) dan Ketrampilan mencapai Karir (X6) terhadap Faktor Konsentrasi Kerja (*Absortion*) (Y3)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.323 ^a	.105	.073	3.529

a. Predictors: (Constant), KetrampilanTujKarir, PengembPeduliKarir, IdentifikasiTujKarir, InformasiKarir, PengetahuanTujKarir, PengembSiapKerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	245.797	6	40.966	3.290	.004 ^b
	Residual	2104.363	169	12.452		
	Total	2350.159	175			

a. Dependent Variable: Absortion

b. Predictors: (Constant), KetrampilanTujKarir, PengembPeduliKarir, IdentifikasiTujKarir, InformasiKarir, PengetahuanTujKarir, PengembSiapKerja

Tabel 7 di atas menunjukkan tentang besarnya nilai korelasi (R) sebesar 0,323 dan diperoleh koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0.105 yang mengandung pengertian bahwa ke-6 aspek pengembangan karir secara simultan memberikan pengaruh signifikan (Sig < 0,01) terhadap faktor Konsentrasi Kerja (Y2) sebesar 10,5%. Dari output tersebut juga diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 3,290 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.004 (Sig<0,01, maka dapat dikatakan bahwa model regresi dapat dipakai untuk memprediksi pengaruh Pemahaman Pengembangan Karir alumni SMK Kendal terhadap Konsentrasi Kerja mereka di Perusahaan di Kawasan Ekonomi Khusus Kendal, atau dapat dikatakan bahwa model regresi linier yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel Pemahaman Pengembangan Karir (X) terhadap variabel Konsentrasi Kerja (Y2).

Tabel 8. Uji Koefisien Regresi (Uji Statistik t) pada Pengaruh Faktor-faktor Pemahaman Pengembangan Karir (X) terhadap Faktor Konsentrasi Kerja (Y3)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.009	3.227		3.412	.001
	PengembPeduliKarir	.013	.060	.017	.208	.836
	PengembSiapKerja	.104	.124	.079	.844	.400
	InformasiKarir	.103	.086	.095	1.189	.236
	IdentifikasiTujKarir	.184	.119	.122	1.547	.124
	PengetahuanTujKarir	-.046	.098	-.044	-.474	.636
	KetrampilanTujKarir	.218	.105	.196	2.076	.039

a. Dependent Variable: Absortion

Hasil uji statistik t di atas menunjukkan bahwa parameter yang diduga mampu menjelaskan perilaku variabel Pemahaman Pengembangan Karir (X) dalam mempengaruhi variabel *Work-Engagement*, yaitu Konsentrasi Kerja (Y2) adalah Faktor Ketrampilan Tujuan Karir (X6) dengan nilai signifikansi sebesar 0,039 (Sig<0,05).

Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan bahwa ke-6 faktor pemahaman pengembangan karir alumni SMK di Kendal secara simultan memberikan pengaruh terhadap *Work-Engagement* yang ditunjukkan melalui kontribusinya sebesar 13,2% pada aspek Ketahanan Kerja, kontribusi pengaruh sebesar 17,9% pada aspek Dedikasi dan kontribusi pengaruh sebesar 10,5% pada aspek Konsentasi Kerja. Meskipun besaran kontribusi pengaruh relatif kecil (berkisar antara 10,5% sampai dengan 17,9%), tetapi menunjukkan hasil yang sangat signifikan (Sig<0,01). Temuan ini didukung oleh Teori tentang Sosial Kognitif Karir (Brown & Lent, 2021) yang menyatakan bahwa secara konseptual, seorang individu memiliki kemampuan untuk mengarahkan diri sendiri dan dipengaruhi oleh faktor lingkungan. Teori ini juga menyoroti adanya interaksi antara tiga variabel kognitif-pribadi, yang memungkinkan tergeraknya minat untuk pengembangan karir, melalui aspek

Efikasi diri (*self-efficacy*), Ekspektasi hasil (*Results Expectation*) dan Tujuan pribadi (*Personal Goals*). Keberhasilan program Bimbingan dan Konseling karir di SMK yang mengarah pada minat untuk pengembangan karir akan berpengaruh terhadap tumbuhnya *Work-Engagement* di tempat kerja. Penguatan dan intervensi terhadap faktor-faktor yang berpengaruh pada *Work Engagement* para tamatan SMK di dunia kerja sangat penting untuk membangun *trust* oleh dunia industry terhadap SMK.

Para alumni SMK diasumsikan memiliki kesiapan kerja yang jauh lebih terfokus, dibandingkan jenjang pendidikan menengah umum lainnya. Hasil penelitian ini sekaligus menunjukkan bahwa layanan Bimbingan dan Konseling Karir di SMK menjadi faktor penting keberhasilan sekolah dalam mempersiapkan tamatannya agar siap kerja. Program pengembangan karir yang semakin fokus terhadap pengembangan minat karir lebih bertujuan agar mereka memiliki ketahanan, dedikasi dan konsentrasi kerja yang cukup memadai di tempat kerja. Hasil Uji-t terhadap faktor-faktor pemahaman pengembangan karir menunjukkan signifikansi variabel Ketrampilan mencapai Tujuan Karir (X6) yang memiliki kemampuan memberikan pengaruh secara signifikan ($Sig < 0,05$), baik kepada aspek Ketahanan Karir (Y1), Dedikasi (Y2) dan aspek Konsentrasi Kerja (Y3). Di samping itu, variabel Identifikasi Tujuan Karir (X4) juga memiliki kemampuan memberikan pengaruh secara signifikan pada aspek Dedikasi.

The ASCA (*American School Consellor Association*) National Model tentang konseling di sekolah di Amerika menguatkan fakta bahwa identifikasi pengembangan karir merupakan elemen penting program konseling yang efektif di sekolah (Spencer & Harris, 2009). Layanan bimbingan dan konseling Karir yang terfokus pada pengembangan Ketrampilan mencapai Tujuan Karir (X6) dapat diterapkan di sekolah melalui intervensi pada (1) faktor minat, kemampuan dan prestasi kerja sebagaimana tujuan karir, pendidikan, sosial dan tujuan personal, (2) belajar cara menggunakan ketrampilan manajemen konflik bersama teman sebaya dan para seniornya, (3) belajar cara bekerja secara kooperatif sebagai bagian dari *team-work*, dan (4) penerapan ketrampilan siap kerja dan akademik pada situasi pembelajaran berbasis-kerja, misalnya : magang kerja, belajar dari rekan kerja berpengalaman (*shadowing*) dan atau pengalaman mentoring. Layanan bimbingan dan konseling karir yang terfokus pada pengembangan Identifikasi Tujuan Karir (X4) dapat diterapkan di sekolah melalui intervensi peningkatan : (1) kepedulian terhadap pendidikan dan pelatihan di bidang yang sesuai kebutuhan mencapai tujuan karir, (2) kemampuan menilai dan memodifikasi rencana Pendidikan yang mendukung tujuan karir, (3) ketrampilan siap kerja dan kekerjaan melalui magang, *mentoring*, *shadowing* dan/atau pengalaman bekerja. (4) pemilihan diklat kerja yang terkait dengan minat karir, dan (5) menjaga portofolio rencana karir.

Perspektif tentang perkembangan karir oleh para tamatan SMK merupakan cara pandang mereka dalam berpikir mengenai sesuatu yang dipengaruhi oleh pengalaman dan keyakinan diri, dalam hal ini, dipengaruhi oleh layanan bimbingan karir yang diperoleh selama proses pembelajaran di SMK. Sesuai dengan Peraturan Direktur Jenderal Vokasi Nomor 3 tahun 2020 tentang pembentukan Pusat Pengembangan Karir Siswa, semua SMK pada dasarnya diwajibkan memiliki Pusat Pengembangan Karir yang bertujuan memberikan layanan bimbingan karir secara intensif kepada siswa. Selain berkewajiban memberikan bimbingan karir kepada siswa melalui pemahaman tentang informasi pasar kerja, fasilitasi pencarian kerja, termasuk intervensi pada penyaluran dan penempatan kerja di industri/perusahaan yang telah bermitra dengan sekolah, sekolah juga diharapkan mampu memberikan pemahaman tentang dunia usaha/industri yang sesuai dengan kompetensi kerja yang dimiliki oleh para tamatan SMK. Bimbingan dan konseling karir yang terfokus pada pola-berpikir maju untuk mulai mempersiapkan diri memasuki dunia kerja merupakan momen kritis bagi banyak alumni SMK. Saat ini masih banyak para alumni SMK yang merasa dihadapkan pada tantangan dan peluang unik dalam proses pengembangan karir ini, mereka juga masih dipenuhi rasa keragu-raguan tentang bagaimana kehidupan mereka kelak selepas tamat sekolah. Pendekatan teori *Social Cognitive Career* yang berasumsi bahwa faktor utama yang menggerakkan perilaku karir, adalah atribut personal, seperti : *Minat, ability, nilai-nilai dan disposisi kepribadian*, yang sebagian besar dibentuk melalui faktor genetik dan pengalaman belajar awal dalam berkarir, menguatkan dasar penetapan jenis intervensi pada layanan bimbingan dan konseling karir yang lebih intensif, yaitu pada upaya pengembangan atribut personal-diri siswa SMK.

Berbagai literatur yang mendukung perkembangan karir siswa sekolah menengah, membantu konselor dalam mengidentifikasi tujuan dan intervensi pengembangan karir yang sesuai untuk siswa SMK. Beberapa kompetensi yang teridentifikasi cukup memadai bagi siswa sekolah menengah pada program pengembangan karir mereka adalah : (1) Pengembangan pengetahuan-diri yang lebih mendalam, melalui ketrampilan berinteraksi secara positif dan pemahaman terhadap implikasi perencanaan karir dan perkembangannya, (2) Pengembangan ketrampilan mengeksplorasi jenis-jenis pekerjaan dan pendidikan-pelatihan yang mendukung, melalui pemahaman pada hubungan antara rencana karir dan prestasi akademik, serta kebutuhan akan sikap positif terhadap pekerjaan dan pembelajarannya, pengembangan ketrampilan mendapatkan, mengevaluasi dan memaknai informasi karir, Pengembangan ketrampilan pencarian-kerja secara khusus dan Pemahaman

kebutuhan sosial dan fungsi-fungsinya yang berpengaruh terhadap sifat dan struktur kerja, (3) Penguatan ketrampilan membuat keputusan, melalui pemahaman berbagai peran dalam hidup yang saling terkait, Pemahaman perubahan peran berbasis gender yang berkelanjutan dan pengembangan ketrampilan merencanakan karir. Pada konteks pelaksanaan kebijakan pendidikan vokasional di SMK, implementasi pembentukan Pusat Pengembangan Karir Siswa dilaksanakan secara terintegrasi pada kegiatan Bursa Kerja Khusus (BKK) SMK, yaitu : (a) Melakukan bimbingan karir siswa sesuai tuntutan dunia kerja, (b) Menyelenggarakan dan memberikan penguatan kegiatan Bursa Kerja Khusus, (c) Menjembatani kerja sama antara sekolah dan dunia kerja, (d) Memberikan layanan informasi lowongan kerja, (e) Menyusun proyeksi kebutuhan tenaga kerja meliputi tingkat kompetensi, jenis pekerjaan, jumlah kebutuhan, dan Lokasi, (f) Mengkoordinasikan kegiatan pemasaran, penyaluran dan penempatan tenaga kerja yang berasal dari tamatan SMK, (g) Memberikan layanan bimbingan karir bagi siswa yang masih belajar dan/atau sudah tamat SMK, (h) Memberikan advokasi tentang karir tamatan SMK kepada sekolah-sekolah.

KESIMPULAN

Hasil penelitian dan pembahasan menyimpulkan bahwa Layanan bimbingan dan konseling Karir di SMK yang terfokus pada pengembangan Ketrampilan mencapai Tujuan Karir memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap *Work-Engagement* alumni SMK yang bekerja di Perusahaan di Kawasan ekonomi khusus Kendal, selain itu, pengembangan Identifikasi Tujuan Karir juga merupakan aspek bimbingan dan konseling karir yang cukup efektif guna membekali siswa SMK agar memiliki dedikasi terhadap kebekerjaannya di tempat kerja/dunia industri. Kedua aspek pengembangan karir pada layanan bimbingan dan konseling karir ini terbukti cukup signifikan dalam membentuk sikap atau perilaku positif para alumni SMK untuk menekuni pekerjaan barunya. Pola intervensi pada layanan bimbingan dan konseling karir dalam hal ini terfokus pada (1) faktor minat, kemampuan dan prestasi kerja sebagaimana tujuan karir, pendidikan, sosial dan tujuan personal, (2) Pembelajaran penggunaan ketrampilan manajemen konflik di dunia kerja, (3) Pembelajaran pendekatan kooperatif dalam *team-work* di dunia kerja, serta (4) penerapan ketrampilan siap kerja dan akademik pada situasi pembelajaran berbasis-kerja. Di samping itu juga meliputi pola intervensi pengembangan karir yang fokus terhadap: (1) kepedulian terhadap pendidikan dan pelatihan di bidang sesuai minat karir, (2) kemampuan menilai dan memodifikasi rencana pendidikan yang mendukung tujuan karir, (3) ketrampilan siap kerja dan kebekerjaan melalui magang, *mentoring*, *shadowing* dan/atau pengalaman bekerja. (4) pemilihan diklat kerja yang terkait dengan minat karir, dan (5) menjaga portofolio rencana karir.

DAFTAR REFERENSI

- Ainsworth, W. J., & Roscigno, V. J. (2005). Stratification, School-Work Linkages and Vocational Education, *Social Forces*, Volume 84, Issue 1, September 2005, Pages 257–284, <https://doi.org/10.1353/sof.2005.0087>.
- Ali, M., Mardhapi, D., Koehler, T. (2019). Identification Key Factor in Link and Match Between Technical and Vocational Education and Training with Industry Needs in Indonesia. *International Conference on Online and Blended Learning*. Advances in Social Science, Education and Humanities Research, volume 440.
- Azman, A., Simatupang, W., Karudin, A., & Dakhi, O. (2020). Link and match policy in vocational education to address the problem of unemployment. *International journal of multi science*, 1(07), 76-85.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career development international*, 13(3), 209-223.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187–200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Brown, S., dan Lent, R. (2021). *Career Development and Counselling-Putting Theory and Research to Work*. Published by John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey.
- Dewi, R., Kustono, D., Yoto., Isnandar., Nurhadi, D. (2023). Establishing Link And Match Programs To Increase Graduates' Competencies Of Vocational High School Center Of Excellent. *Journal of Namibian Studies*, 37 (2023): 534-551.
- Rahayu, A., Wibowo, L. A., & Sulastri, S. (2020). Analysis of link and match policies in improving work readiness of vocational student in West Java. In *3rd Global Conference On Business, Management, and Entrepreneurship (GCBME 2018)* (pp. 179-181). Atlantis Press.
- Hobfoll, S., Stevens, N., & Zalta, A. (2015). Expanding the Science of Resilience: Conserving Resources in the Aid of Adaptation. *Psychological Inquiry: An International Journal for the Advancement of Psychological Theory*. 26:2. 174-180. DOI: 10.1080/1047840X.2015.1002377/.

- Stromme, B. T., (2020). *Vocational and academic decisions in 'classed' school environments*, *Journal of Education and Work*. 33:3, 197-211. DOI:10.1080/13639080.2020.1754365.
- Kusumawardani, A. N. (2021). *Kendal, Kawasan Ekonomi Khusus Pemberi Multiplier Effect bagi Perekonomian Daerah*. Retrieved September 18, 2024. From <https://www.goodnewsfromindonesia.id/>.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI. (2021). *Kemendikbud Luncurkan Merdeka Belajar Kedelapan: SMK Pusat Keunggulan*. Retrieved September 10, 2024. From <https://www.kemdikbud.go.id/main/index.php/blog/2021/03/kemdikbud>.
- Mahmudah, F. N., & Santosa, B. (2021). *Vocational School Alignment Based on Industry Needs*. *Journal of Vocational Education Studies*. Vol 4, No. 1, 2021, pp. 36-45. Universitas Ahmad Dahlan. Yogyakarta. Indonesia.
- Özer, Ö., Yöntem, M.K. & Kan, Y. (2021). The Effect of Tree of Life Career Counselling Program on Secondary Schoolers' Career Decision-Making Self-Efficacy, *International Journal of Education Technology and Scientific Researches*, 6(14), 319-348. DOI: <http://dx.doi.org/10.35826/ijetsar>.
- Park, H. K., & Yu, J. (2023). Labour market performance gaps and the role of secondary vocational education at Meister High School in Korea, *Cogent Education*, 10:1, 2168407, DOI: 10.1080/2331186X.2023.2168407
- Mahmudah, F. N., & Santosa, B. (2021). Vocational School Alignment Based-on Industry Needs. *Journal of Vocational Education Studies*, 4(1).
- Zhou, N., Dineke, E H., Tigelaar., Admiraal, W. (2022). *Factors influencing the impact of work placement on vocational teachers' school practice*. *Educational Studies*. DOI: 10.1080/03055698.2022.2069462.
- Dewi, R., Kustono, D., Yoto, Isnandar, & Nurhadi. (2023). *Establishing Link And Match Programs To Increase Graduates' Competencies Of Vocational High School Center Of Excellent*. Graduate School of Vocational Education, Universitas Negeri Malang, Indonesia
- Saraswati, S., & Nugraheni, P. E. (2021). Career Competence and Career Engagement: The Mediating Roles of Career Adaptability. Department of Guidance and Counseling, Faculty of Education. Universitas Negeri Semarang. *Proceedings of the 11th Annual International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Singapore*, March 7-11, 2021.
- Pohl, S., Battistelli, A., Djediat, A., & Andela, M. (2022). Emotional Support at Work: A key component for nurses' work engagement, their quality of care and their organizational citizenship behaviour. *International Journal of Africa Nursing Sciences*. <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2022.100424>.
- Niles, S., dan Bowlsbey, H. (2009). *Career Development Interventions in The 21st Century*. 4th Edition. by Pearson Education, Inc. All rights reserved.
- Rice, S., Gillis, S., Gundlach, D. M., Driel V. J., Koh, K., & Speldewinde, C. (2024). Vocational teachers in school settings: career pathways and motivations, *Journal of Vocational Education & Training*, DOI: 10.1080/13636820.2024.2372773.
- Sudarsono, B., Listyaningrum, P., Tentama, F., & Ghazali, A. (2024). Developing learning and training within industry model to improve work readiness of vocational high school students. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, Vol. 13, No. 3, June 2024, pp. 1731~1739 ISSN: 2252-8822, DOI: 10.11591/ijere.v13i3.26175.
- Kreisman, D., & Stange, K., (2020). Vocational and Career Tech Education in American High Schools: The Value of Depth over Breadth. *Education Finance and Policy*, v15 n1 p11-44.
- Dislere, V., dan Vronska, N., (2020). Evaluation of Career Counsellors' Competences in Career Guidance. *Rural Environment. Education. Personality*. Vol.13. ISSN 2255-5207. Latvia University of Life Sciences and Technologies, Latvia. DOI: 10.22616/REEP. 2020.046.
- Widayati, A., McCallum, J., Mc Conney, W. A. (2021). *Teachers' perceptions of continuing professional development: a study of vocational high school teachers in Indonesia*. *Teacher Development, An international journal of teachers' professional development*. 25:5, 604-621, DOI:10.1080/13664530.2021.1933159 .
- Widarnandana, G. D., (2020). *Penyusunan Skala Work Engagement Pada Pegawai di Indonesia*. Jurnal Psikologi Mandala Vol. 3 Nomor 1, 15-27, Mei 2019. Universitas Dhyana Bali.
- Yoana, Auwalin, I., & Rumayya. (2024). *The role of vocational education on unemployment in Indonesia*. *Cogent Education*. 11:1, 2340858, DOI:10.1080/2331186X.2024.2340858.