

Eksplorasi *Self Perceived Employability* Pada Alumni Universitas Malikussaleh

Exploration Of Perceived Employability In Malikussaleh University Alumni

Revana Wirda Ningsih¹, Dwi Iramadhani*², Widi Astuti³

Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Malikussaleh
Jl. Cot Tengku Nie, Reuleut, Muara Batu, Aceh Utara 24355 – Indonesia

*Correspondence author: dwi.iramadhani@unimal.ac.id

Abstract: Purpose of this study was to determine self-perceived employability of freshgraduate at Malikussaleh University. The research method used is descriptive quantitative with univariate analysis. Data were obtained through a self-perceived employability scale that was compiled by the researchers based on the self-perceived employability aspects of Rothwell et al. The subjects in this study were 271 freshgraduate. Sampling using simple random sampling technique. The results of research data analysis concluded that as much as 46.5% of freshgraduate had high self perceived employability, meaning that freshgraduate felt worthy to enter the world of work. Although many other freshgraduate belong to the high category, there are also 36.5% of other freshgraduate belonging to the low category. Self perceived employability is also high when viewed based on the state of external labour market and my field of study aspects, but based on the my ambition aspect it is still in the low category. Based on gender, women have higher self perceived employability than men.

Keywords: Freshgraduate, Self Perceived Employability, Simple Random Sampling

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran *self perceived employability* pada alumni di Universitas Malikussaleh. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan analisis univariat. Data diperoleh melalui skala *self perceived employability* yang disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan aspek *self perceived employability* dari Rothwell dkk. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 271 alumni. Pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling*. Hasil analisis data penelitian diperoleh kesimpulan bahwa sebanyak 46,5% alumni memiliki *self perceived employability* yang tinggi, artinya alumni merasa layak untuk memasuki dunia kerja. Meskipun banyak alumni lainnya tergolong dalam kategori tinggi, terdapat pula 36,5% alumni lainnya tergolong dalam kategori rendah. *Self perceived employability* juga tergolong tinggi jika dilihat berdasarkan aspek *the state of external labour market* dan *my field of study*, tetapi berdasarkan aspek *my ambition* masih berada pada kategori rendah. Berdasarkan jenis kelamin, perempuan memiliki *self perceived employability* lebih tinggi dibandingkan laki-laki.

Kata Kunci: Alumni, *Self Perceived Employability*, Simple Random Sampling

Pendahuluan

Dalam bidang lapangan kerja, terpenting di Indonesia perusahaan tidak hanya bersaing dengan para kompetitor namun juga dipaksa untuk menemukan kualitas tenaga kerja yang cocok pada kualifikasi ataupun kompetisi yang cukup ketat untuk memperoleh pekerjaan. Hal ini juga menyebabkan permasalahan untuk alumni yang mana mereka diminta bisa bersaing serta mempunyai kualifikasi yang sesuai dan sudah ditentukan oleh tiap-tiap perusahaan (Putra & Handoyo, 2018).

Menurut Latif, Yusuf, dan Effendi (2017), setiap lulusan dalam satuan pendidikan tinggi diharapkan mampu membentuk pribadi siap kerja. Kemampuan seseorang untuk bisa bekerja sesuai dengan bagian keahliannya juga menjadi salah satu kondisi yang sangat krusial untuk perusahaan ataupun untuk calon tenaga kerja (De Cuyper, Van Der Heijden & De Witte, 2011). Pool dan Sewell (2007) melakukan penelitian terkait dengan *employability* dan menemukan bahwa mahasiswa didapati kurang mempunyai kapasitas untuk bersaing dalam hal keahlian dan juga cukup banyak yang bekerja di level terendah. Kebanyakan para pekerja sekarang adalah angkatan kerja yang masih kurang

pengalaman, sehingga mahasiswa tingkat akhir pun cukup banyak yang tidak pernah sama sekali masuk ke dunia kerja.

Raihana dan Soerjoatmodjo (2022) mengatakan bahwa pada saat seseorang memiliki *self perceived employability* yang tinggi, individu itu bukan hanya akan siap untuk memasuki dunia kerja, melainkan apakah seseorang itu juga dapat mempertahankan pekerjaan yang dimiliki sesuai dengan keahliannya atau individu mendapatkan pekerjaan yang sesuai seperti cita-citanya. Ia juga mengatakan bahwa hal tersebut dapat memfokuskan individu terhadap kepuasan hidup, menaikkan kualitas kerja dan akan lebih menyayangi pekerjaannya. Oleh karena itu, ketika seseorang menyayangi pekerjaannya dan bekerja di tempat yang di idam-idamkan, orang tersebut juga akan bertahan lama dalam perusahaan seraya memajukan karirnya.

Pada tanggal 26 September 2022, peneliti melakukan wawancara dengan kepala UPT BKK Universitas Malikussaleh. Beliau menjelaskan bahwa pandemi Covid-19 menjadi salah satu dampak bagi mahasiswa, berikut adalah transkrip wawancaranya:

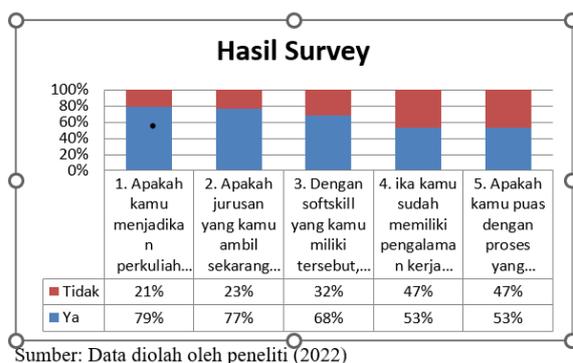
“Pada saat covid-19 kemarin mahasiswa itu diharuskan untuk melakukan perkuliahan secara online, jadi mahasiswa yang harusnya

mengikuti praktik kerja lapangan itu tidak bisa ikut, kantor-kantor dan perusahaan yang biasanya sudah bekerja sama dengan kampus seperti PIM mengurangi lowongan untuk lulusan. Menurut Bapak praktik lapangan itu kan bisa menambah pengalaman untuk mereka dan juga bisa memberikan gambaran ke mereka. Kemarin ada mahasiswa yang cerita ke Bapak karena dia tidak mendapat pengalaman sama sekali jadi mereka bingung seperti apa ketika mereka memasuki dunia kerja”

Kemudian peneliti melakukan survei awal pada tanggal 5-12 Oktober 2022 dengan membagikan angket kepada 34 orang alumni yang berasal dari Universitas Malikussaleh. Dalam angket tersebut terdiri dari 20 butir pertanyaan yang dirancang berdasarkan aspek dari *self perceived employability* Rothwell *et al.* (2008).

Gambar 1

Diagram Hasil Survei



Keterangan:

Nomor 1 : aspek 1 *self belief*

Nomor 2 : aspek 2 *my university*

Nomor 3 : aspek 3 *my field of study*

Nomor 4: aspek 4 *the state of the external labour market*

Nomor 5 : aspek 5 *my ambition*

Pada aspek pertama tidak memiliki masalah yang signifikan. Sebanyak 79% responden menjawab ya menjadikan perkuliahan sebagai prioritas dan 21% responden menjawab tidak menjadikan perkuliahan sebagai prioritas. Pada aspek kedua, sebanyak 77% responden menjawab ya bahwa jurusan yang sekarang diambil sesuai dengan profesi yang diinginkan di masa depan dan sebanyak 23% responden menjawab tidak. Pada aspek ketiga, sebanyak 68% responden menjawab ya sudah merasa pantas untuk bekerja di bidang profesi yang diinginkan karena sudah menguasai *softskill* dan sebanyak 32% responden menjawab belum pantas. Hal ini sejalan dengan penelitian Budiningsih, Soehari, dan Marlison (2020) yang mengatakan bahwa di jaman sekarang perusahaan lebih mensyaratkan calon karyawan yang memiliki *softskill* yang tinggi dibandingkan dengan *hardskill*. Mereka mengatakan bahwa *softskill* merupakan modal dasar seseorang untuk berkembang. Pada aspek keempat, sebanyak 53% responden menjawab yakin perusahaan akan menerimanya dengan pengalaman kerja yang dimilikinya dan sebanyak 47% responden menjawab tidak yakin dengan pengalaman kerja yang dimilikinya. Selanjutnya aspek kelima, sebanyak 47% responden menjawab puas dengan proses yang dibuat untuk

mencapai tujuan dan sebanyak 53% responden menjawab tidak puas.

Berdasarkan kondisi yang di dapat, terdapat adanya masalah mengenai *softskill* dan juga kurangnya pengalaman kerja pada alumni sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam agar dapat memperoleh data yang lebih valid dan menyeluruh mengenai gambaran *self perceived employability* pada alumni.

Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif. Variabel dalam penelitian ini adalah *self perceived employability*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh alumni Universitas Malikussaleh yang lulus pada tahun 2022 dan berjumlah 924 orang. Pengertian alumni dalam penelitian ini adalah seseorang yang telah lulus dari perguruan tinggi baik di jenjang diploma ataupun sarjana yang baru lulus yaitu dari penerimaan ijazah sampai

dengan 6 bulan setelah wisuda (Nurhayati, 2006). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* yaitu *simple random sampling*, sehingga sampel yang digunakan menjadi 271 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarakan melalui *Google Formulir*. Penelitian ini menggunakan skala likert. Instrumen alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini berupa skala yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek *self perceived employability* dari Rothwell, Arnold, & Rothwell (2008) sebanyak 24 item. Berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha* skala *self perceived employability* memperoleh nilai 0,885 yang menunjukkan bahwa reliabilitas skala ini dapat diterima dengan baik dan *reliable* sehingga layak digunakan dalam penelitian. Jenis analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan analisis univariat, kemudian hasilnya akan disajikan dalam bentuk tabel untuk mendeskripsikan gambaran.

Hasil

Deskripsi data Penelitian

Tabel 1.

Kategorisasi *Self Perceived Employability*

Skor	Kategorisasi	Frekuensi	Persentase
$X > 68,38 + 0,7$	Tinggi	126	46,5%
$X < 68,38 - 0,7$	Rendah	99	36,5%
$X > 67,8 X < 69$	Fluktuasi Mean	46	17%
Total			100%

Berdasarkan tabel di atas, pada alumni diketahui memiliki *self perceived employability* lebih dominan berada pada kategori tinggi dengan jumlah responden sebanyak 126 orang atau 46,5% sedangkan untuk kategori rendah berjumlah 99 orang atau 36,5% dan 46 orang atau 17% berada pada batas kisaran skor fluktuasi skor mean. Dengan demikian dapat dilihat bahwa mayoritas subjek penelitian tergolong pada tingkat *self perceived employability* yang tinggi.

Tabel 2.
Kategori Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Kategorisasi	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	Tinggi	45	44,1%
	Rendah	33	32,4%
	Fluktuasi Mean	24	23,5%
Perempuan	Tinggi	81	47,9%
	Rendah	70	41,4%
	Fluktuasi Mean	18	10,7%
Total		271	200%

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan pada perempuan termasuk kategori tinggi sebanyak 81 orang (47,9%). Namun, persentase paling rendah juga diperoleh oleh perempuan sebanyak 70 orang (41,4%).

Tabel 3.
Kategori Aspek *Self Perceived Employability*

Aspek	Kategorisasi	Frekuensi	Persentase
<i>My University</i>	Tinggi	115	42,4%
	Rendah	84	31%
	Fluktuasi Mean	72	26,6%
<i>My Field of Study</i>	Tinggi	153	56,5%
	Rendah	118	43,5%
<i>The State of External Labour Market</i>	Tinggi	176	64,9%
	Rendah	95	35,1%
<i>Self Belief</i>	Tinggi	87	32,1%
	Rendah	71	26,2%
	Fluktuasi Mean	113	41,7%
<i>My Ambition</i>	Tinggi	150	55,4%
	Rendah	121	44,6%

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa *self perceived employability* pada alumni yang memiliki persentase tinggi terdapat pada *aspek the state of external labour market* dengan kategori tinggi sebesar 64,9% atau sebanyak 176 orang dan juga aspek *my field of study* sebesar 56,5% atau sebanyak 153 orang serta yang memiliki kategori rendah terdapat pada aspek *my ambition* yaitu sebesar 44,6% atau sebanyak 121 orang.

Diskusi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebanyakan alumni di Universitas

Malikussaleh memiliki tingkat *self perceived employability* yang termasuk ke dalam kategori tinggi. Seseorang dengan *self perceived employability* yang tinggi memiliki arti bahwa individu tersebut memiliki *optimism*, keterampilan komunikasi yang baik, keterampilan memecahkan masalah, pengambilan keputusan, kemampuan beradaptasi dan juga keterampilan bekerja dalam tim (Nasa *et al.*, 2022).

Berdasarkan kondisi di atas ditemukan bahwa tinggi atau rendahnya tingkat *self perceived employability* disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu faktor situasional dan faktor individual. Faktor situasional terkait dengan keadaan struktural pasar tenaga kerja serta peluang karir (kenaikan gaji, kondisi kerja yang lebih baik, perubahan karir yang lebih, dan keadilan dalam karir). Kemudian faktor individual terkait dengan pengetahuan, keterampilan, keahlian, potensi yang dipelajari dari Pendidikan formal atau kejuruan dan pengalaman, kemampuan berhubungan dengan jaringan yang menyediakan informasi dan dukungan, serta kemampuan untuk beradaptasi (Lestari & Kusumaputri, 2017).

Selanjutnya alumni dengan kategori rendah menunjukkan bahwa sebagian alumni masih kurang mampu mempersiapkan dirinya untuk menghadapi dunia kerja, salah satu penyebabnya adalah pembelajaran yang terbatas karena disebabkan oleh dampak pandemi. Beberapa mahasiswa yang terkena

dampak pandemi terpaksa harus melakukan pembelajaran daring. Faktor kecerdasan, keterampilan dan kemampuan menjadi poin utama yang harus dihadapi seseorang dalam dunia kerja (Paryanto *et al.*, 2020). Pernyataan tersebut sejalan dengan yang dikatakan Pool & Sewell (2007) bahwa kemampuan dalam diri manusia dapat terbentuk apabila dirinya telah mampu memahami pengetahuan yang dipelajari, serta menentukan, memperkirakan dan mempersiapkan masa depannya.

Peneliti juga merumuskan gambaran *self perceived employability* subjek penelitian berdasarkan aspek *self perceived employability* yang diungkapkan oleh Rothwell *et al.* (2008) yakni: 1) *my university*, 2) *my field of study*, 3) *the state of external labour market*, 4) *self belief*, dan 5) *my ambition*. Berdasarkan analisis pada kelima aspek *self perceived employability* aspek yang memiliki pengaruh yang besar terhadap *self perceived employability* pada alumni di Universitas Malikussaleh adalah aspek *the state of external labour market* dan *my field of study*, dimana kedua aspek tersebut berada pada kategori yang tinggi, sedangkan aspek *my ambition* berada pada kategori yang rendah.

Aspek *my field of study* memiliki pengaruh besar terhadap *self perceived employability* pada alumni. *My field of study* merujuk kepada sejauh mana bidang studi yang ditekuni seseorang berpengaruh pada persepsinya tentang kemungkinan dipekerjakan (Rothwell *et al.*, 2008). Rothwell *et al.* (2008) juga

mengatakan individu diharuskan mencapai pekerjaan sesuai dengan tingkat kualifikasi dan bidang studi yang dimilikinya. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian alumni meyakini bahwa bidang studi yang ditekuninya sangat dibutuhkan dan berpengaruh ketika akan memasuki dunia kerja. Terutama praktik-praktik yang dilakukan semasa perkuliahan akan menjadi pengalaman dan bekal bagi individu untuk melamar pekerjaan. Minat bidang studi yang tinggi pada siswa akan membantu dalam mempersiapkan arah pekerjaannya. Jika minat terhadap bidang studi itu besar maka minat terhadap pekerjaannya itu juga akan kuat (Raura *et al.*, 2018).

Aspek *the state of external labour market* memiliki pengaruh yang paling besar terhadap *self perceived employability* pada alumni. *The state of external labour market* adalah kondisi pasar tenaga kerja yang mempengaruhi persepsi individu tentang kemungkinan dipekerjakan (Rothwell *et al.*, 2008). Hal ini menunjukkan bahwa lebih dari sebagian alumni meyakini bahwa kondisi pasar tenaga kerja mempengaruhi persepsi mereka untuk melamar pekerjaan. Rothwell *et al.* (2008) mengatakan alumni diharapkan bercita-cita dan membangun karir setelah memperoleh gelar sesuai dengan ketersediaan pasar tenaga kerja. Citamaha (2018) mengatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kondisi pasar tenaga kerja adalah upah. Hal ini sesuai dengan teori Sumarsono

(2003) yang mengemukakan bahwa upah akan mempengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi yang selanjutnya akan mengakibatkan pengurangan atau penambahan jumlah penyerapan tenaga kerja. Saat upah minimum mengalami peningkatan dari upah sebelumnya maka permintaan tenaga kerja oleh perusahaan akan lebih kecil. Sebaliknya, apabila upah minimum lebih rendah dari upah sebelumnya maka permintaan tenaga kerja akan lebih besar.

Aspek *my ambition* memiliki pengaruh paling kecil terhadap *self perceived employability* pada alumni. *My ambition* merujuk kepada keinginan besar yang ada dalam diri individu untuk memperoleh sesuatu (Rothwell *et al.*, 2008). Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa alumni Universitas Malikussaleh memiliki aspek ambisi yang rendah dan belum memiliki ambisi yang kuat untuk melanjutkan karir di masa mendatang. Ambisi merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja. Individu yang berambisi menetapkan tujuan yang tinggi untuk pencapaian karir mereka. Tujuan yang tinggi menggambarkan motivasi dan kinerja yang lebih tinggi juga. Ambisi mendorong mereka untuk menetapkan tujuan yang tinggi sehingga sulit terpenuhi. Sebagai akibatnya, individu yang berambisi mengharuskan pencapaian kepuasan yang lebih tinggi daripada mereka yang tidak berambisi (Pramono, 2006).

Faktor lain yang memiliki peran penting dalam menentukan tingkat *self perceived employability* juga dapat dilihat dari faktor demografinya. Seperti pada kategori jenis kelamin, perempuan memiliki kategori yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Hal tersebut terjadi karena pada penelitian ini jumlah alumni antara laki-laki dan perempuan tidak seimbang, dimana alumni perempuan berjumlah 169 orang, sedangkan laki-laki berjumlah 102 orang. Maka dari itu, diketahui bahwa tidak ada perbedaan *self perceived employability* pada laki-laki dan perempuan. Menurut Krisnamurti (2017) bekerja tidak hanya terbatas pada satu *gender* tertentu baik laki-laki ataupun perempuan. Laki-laki dan perempuan mempunyai kecenderungan yang berbeda. Ketertarikan, kesenangan dan keinginan pada suatu objek juga sangat berbeda antara satu dan yang lainnya begitu juga dalam profesi dan ekspektasi pekerjaan di masa yang akan datang. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Fudali *et al.* (2022) dimana *self perceived employability* mahasiswa perempuan lebih unggul dibandingkan mahasiswa laki-laki terkait dengan rendahnya motivasi belajar pada laki-laki.

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas alumni di Universitas Malikussaleh memiliki tingkat *self perceived employability* yang termasuk dalam kategori tinggi. *Self*

perceived employability juga tergolong tinggi jika dilihat berdasarkan aspek *the state of external labour market* dan *my field of study*, sedangkan berdasarkan aspek *my ambition* masih berada pada kategori rendah. Pada kategori jenis kelamin, alumni perempuan memiliki *self perceived employability* yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki.

Saran

Untuk alumni yang termasuk ke dalam kategori tinggi diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan *self perceived employability*-nya dengan cara tetap mengikuti pelatihan-pelatihan yang tersedia. Sedangkan untuk alumni yang termasuk ke dalam kategori rendah diharapkan lebih menyiapkan diri dengan cara mengikuti kursus atau pelatihan yang ada guna mengembangkan dan meningkatkan berbagai keterampilan seperti *soft skill* dan *hard skill* dengan cara mengikuti pelatihan sesuai dengan bidang studi yang ditempuh.

Diharapkan agar dapat melakukan pengecekan berkala untuk alumni dan mahasiswa tingkat akhir. Kemudian mengarahkan mahasiswa dengan memberikan bimbingan konseling kerja, pelatihan yang melibatkan alumni, dan memberikan lebih banyak lagi peluang untuk magang di dunia Industri pada mahasiswa guna meningkatkan skill dalam menghadapi dunia kerja.

Referensi

- Budiningsih, I., Soehari, T. D., Marison. (2020). Hardskill Versus Softskill dalam Pencapaian Kinerja Karyawan Proyek Infrastruktur Mass Rapid Transit (MRT) Jakarta. *Akademika*, 9(2), 29-42. <https://doi.org/10.34005/akademika.v9i02.895>
- Citamaha, A. (2018). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja pada Industri Besar dan Sedang pada Provinsi Jawa Timur Tahun 2011-2015, *Jurnal Ilmiah*, 1(1), 1-11.
- De Cuyper, N., Van Der Heijden, B. I. J. M. & De Witte, H. (2011). Associations between perceived employability, employee well-being, and its contribution to organizational success: A matter of psychological contracts?. *The International Journal of Human Resources Managements*, 22(7), 1486-1503. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.561962>
- Fudali, A., Mamcarz, P., Martynowska, K., Domagala, E., & Rothwell, A. (2022). Sex Differences in Self Perceived Employability and Self Motivated Strategies for Learning in Polish First Year Students. *Plos One*, 17(5), 1-12. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0264817>
- Krisnamurti, T. F. (2017). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Siswa SMK. *Jurnal Pendidikan dan Ekonomi*, 6(1), 65.
- Latif, A. Yusuf, A.M., & Effendi, Z.M. (2017). Hubungan Perencanaan Karier dan Efikasi Diri dengan Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Konselor*, 6(1), 29-38. <https://doi.org/10.24036/02017616535-0-00>
- Lestari, D, A. & Kusumaputri, E, S. (2017). Perceived Employability: Peranan Career Calling dan Strategi Karir Sebagai Mediator. *Psikologika*, 22(1), 83-92.
- Nasa, A, F., Susanti, M., Sembiring, L, S., Fahmy, R. (2022). Kepercayaan Diri Generasi Z Indonesia Memasuki Dunia Kerja: Gambaran Self Perceived Employability. *Jurnal Ilmu Perilaku*, 6(2). 188-205.
- Paryanto., Hidayat, F., & Harjanto, C. T. (2020). Implementation of Problem Based Learning to Improve Student Learning Achievement in Turning Machining Lesson. *Journal of Physics: Conference Series*, 6(1), 1-8.
- Pool, Lorraine & Sewell, P. (2007). The Key to Employability: Developing a Practical Model of Graduate Employability. *Education and Training*, 49(4), 277-289. <https://doi.org/10.1108/00400910710754435>
- Pramono, I, Y. (2006). Pengaruh Faktor Umur Terhadap Ambisi dan Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Indoprima Gemilang Surabaya. <http://repository.unair.ac.id/id/eprint/5900>

- Putra, G. P. & Handoyo, S. (2018). Gambaran Self Perceived Employability pada Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas Airlangga. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 7, 47-55. <http://url.unair.ac.id/cf758369>
- Raihana, F. & Soerjoatmodjo, G, W, L. (2022). Pengaruh Regulasi Terhadap Persepsi Mampu Memperoleh Pekerjaan Pada Mahasiswa. *Seminar Nasional dan Call Paper Mahasiswa (SENACAM)*. <http://conference.um.ac.id/index.php/psi/article/view/2933>
- Raura, M, Z., Abd, D., Husen. (2018). Hubungan Minat Bidang Studi dengan Minat Pekerjaan Siswa SMK Negeri 2 Banda Aceh. *Jurnal Bimbingan Konseling Universitas Syiah Kuala*, 3(1), 9-19. <http://jurnal.unsyiah.ac.id/suloh>
- Rothwell, A., Herbert, I. & Rothwell, F. (2008). Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university student. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.12.001>
- Sumarsono, S. (2003). *Ekonomi manajemen Sumberdaya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Graha Ilmu. Cetakan Pertama.