

Kompetensi Dan Employability Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan

Ayu Purnama¹, Nurana Dwina Bintang², Tia Pratiwi³, Muhammad Al-Fatih⁴,
Chandra Winata⁵, Aswaruddin Aswaruddin⁶
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Alamat: Jl. William Iskandar Ps. V, Medan Estate, Kec. Percut Sei Tuan,
Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara

Korespondensi penulis: ayupurnama@gmail.com, nuranadwinabintang@gmail.com, tia098711@gmail.com,
alfatihm840@gmail.com, chandra@gmail.com, aswaruddin1973@gmail.com

Abstract. *This article discusses Competency and Employment by applying descriptive analysis methods to explore all sources related to this topic. The data collection approach in this research is through library research, where data sources such as books, scientific journals, literature and other publications become the basis for investigating Competency and Employment. The aim of this research is to understand the importance of competency and work ability in the context of the world of work. Competencies Refer to the combination of knowledge, skills, and attitudes required to succeed in a job or profession. The availability of appropriate competencies really supports improving employee performance, which in turn is closely related to the organization's strategic goals through the processes that occur.*

Keywords: *Competency, Employability, Performance.*

Abstrak. Artikel ini membahas tentang Kompetensi dan Ketenagakerjaan dengan menerapkan metode analisis deskriptif untuk menggali semua sumber terkait dengan topik tersebut. Pendekatan pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui studi kepustakaan (Library Research), di mana sumber data seperti buku, jurnal ilmiah, literatur, dan publikasi lainnya menjadi dasar untuk menyelidiki Kompetensi dan Ketenagakerjaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami pentingnya Kompetensi dan kemampuan kerja dalam konteks dunia kerja. Kompetensi Merujuk pada kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk berhasil dalam suatu pekerjaan atau profesi. Ketersediaan kompetensi yang tepat sangat mendukung peningkatan kinerja karyawan, yang pada akhirnya memiliki keterkaitan erat dengan tujuan strategi organisasi melalui proses yang terjadi.

Kata kunci: Kompetensi, Employability, Kinerja.

LATAR BELAKANG

Keberhasilan sebuah organisasi bergantung pada kualitas individu-individu di dalamnya. Penggunaan sumber daya manusia (SDM) secara optimal terjadi ketika organisasi mampu mengembangkan karir individu dengan memperhatikan sebenarnya kompetensi yang mereka miliki. Umumnya, pengembangan SDM yang berfokus pada kompetensi akan meningkatkan produktivitas karyawan, menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik, dan pada akhirnya membawa kepuasan bagi pelanggan serta keuntungan bagi organisasi. Kompetensi dan employability menjadi konsep krusial dalam lingkup dunia kerja.

Kompetensi merujuk pada kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan untuk berhasil dalam suatu pekerjaan atau bidang profesi tertentu. Sementara itu, employability mencakup kemampuan seseorang untuk memperoleh dan mempertahankan

pekerjaan serta adaptasi terhadap perubahan dalam lingkungan kerja. Dalam konteks employability, penting bagi individu untuk memiliki kompetensi yang sesuai dengan pencapaian pembelajaran dalam program tertentu, sehingga mereka dapat meningkatkan tingkat employability mereka. Hal ini juga penting untuk memastikan bahwa pencapaian kompetensi sejalan dengan standar kompetensi yang ditetapkan serta dimensi keterampilan yang dibutuhkan dalam employability. Dalam artikel ini, akan dibahas lebih lanjut mengenai konsep kompetensi dan employability, serta urgensi kedua konsep tersebut dalam meningkatkan kinerja.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini digunakan jenis/pendekatan penelitian studi Kepustakaan (Library Research). Penelitian kepustakaan adalah kegiatan penelitian dilakukan dengan cara mengumpulkan informasi dan data dari buku referensi, hasil penelitian sebelumnya yang sejenis, artikel, catatan, serta berbagai jurnal yang berkaitan dengan masalah yang ingin dipecahkan (Sari & Asmendri, 2020). Studi kepustakaan merupakan kajian teoritis, referensi serta literatur ilmiah lainnya yang berkaitan dengan budaya, nilai dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti (Sugiyono, 2013). Sumber data yang menjadi bahan akan penelitian ini berupa buku, jurnal dan situs internet yang terkait dengan topik peran motivasi dalam meningkatkan kinerja guru.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dokumentasi, yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, buku, makalah atau artikel, jurnal dan sebagainya (Arikunto, 2011). Selanjutnya dilakukan analisis secara induktif yaitu mengambil suatu konklusi atau kesimpulan dari situasi yang kongkrit menuju pada hal-hal yang abstrak, atau dari pengertian yang khusus menuju pengertian yang bersifat umum.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Defenisi Kompetensi dan Employability

1. Pengertian Dasar Kompetensi

Dalam bukunya, Candra & Rahmat (2022: 115) menyebutkan bahwa kompetensi dapat di artikan sebagai kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan ataupun melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja.

Secara harfiah, (Edy Sutrisno, 2009: 202) di sebutkan kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang. Adapun secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik.

Adapun Definisi Kompetensi menurut para ahli yakni:

- a) Suparno menjelaskan bahwa kompetensi merupakan kecakapan yang memadai untuk seseorang melakukan suatu tugas ataupun sebagai memiliki keterampilan dan kecakapan yang disyaratkan.
- b) McAshan dalam Mulyasa menjelaskan bahwa kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya sehingga dia dapat melakukan prilaku kognitif, afektif, dan psikomotor dengan sebaik-baiknya.
- c) McShane dan Glinow menjelaskan bahwa kompetensi adalah keterampilan, pengetahuan, nilai-nilai, bakat, pengaruh dan karakteristik pribadi lainnya yang mana akan mendorong ke arah performansi yang unggul.
- d) Barlow menjelaskan bahwa komptensi guru dapat diartikan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggung jawab serta layak.
- e) UU RI No. 14 Tahun 2005, Bab I, Pasal , menjelaskan bahwa kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan di kuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah seperangkat kemampuan yang menyangkut sikap pengetahuan dan keterampilan yang harus dimiliki oleh para kinerja setelah mempelajari suatu muatan pembelajaran titik perolehan kompetensi dalam pembelajaran pada umumnya berlangsung secara berurutan.

Edy Sutrisno (2009: 204-205) di bukunya juga menjelaskan terdapat beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi, yaitu:

- a. Pengetahuan (*knowladge*) yaitu keasadaran dalam bidang kognitif.

- b. Pemahaman (*understanding*) yaitu kedalaman kognitif dan efektif yang dimiliki oleh individu.
- c. Keterampilan (*skill*) adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
- d. Nilai (*value*) adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang.
- e. Sikap (*attitude*) adalah perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.
- f. Minat (*interest*) adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan

Kompetensi itu bertujuan menunjukkan keterampilan atau pengetahuan seseorang dalam suatu bidang tertentu. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang dalam menghasilkan pada tingkat yang memuaskan ditempat kerja, seperti kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati (Wibowo, 2013: 324). Dengan demikian, kompetensi secara ringkas dan substansi terdiri dari pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap dan minat kerja yang profesional di bidang pekerjaan yang dilakukan.

2. Pengertian Dasar Employability

Dalam bahasa Indonesia employability skills sering disebut kecakapan kemampuan kerja yang merupakan kecakapan-kecakapan generik yang dituntut penerapannya lintas variasi pekerjaan dan kesiapannya di lingkungan kerja. Employability skill berkaitan erat dengan berbagai kecakapan yang diperlukan seseorang, termasuk lulusan sekolah menengah kejuruan menjadi lebih siap dalam memasuki dan atau mendapatkan pekerjaan, lebih mudah mencapai kemajuan dalam bekerja, dan akhirnya kesuksesan dalam pekerjaannya.

Employability skill merupakan suatu keharusan ditanam kan pada peserta didik sekolah menengah kejuruan untuk menghadapi perubahan tuntutan pasar kerja sehingga mampu melakukan pekerjaannya dengan sukses (Ega, 2016:1545).

Menurut Hanafi keterampilan employabilitas dinilai sangat penting karena karakteristik pekerjaan saat ini menuntut adanya inisiatif, fleksibilitas, dan kemampuan seseorang untuk menangani tugas-tugas yang berbeda. Hal itu berarti keterampilan yang dimiliki oleh seseorang tenaga kerja tidak harus spesifik, tetapi seyogyanya lebih berorientasi pada layanan dan lebih penting lagi memiliki keterampilan sosial yang tinggi. Keterampilan employabilitas termasuk (1) keterampilan dasar yang meliputi membaca, menulis dan berhitung; (2) keterampilan interpersonal termasuk berkomunikasi dan bekerja

dalam tim; dan (3) atribut diri, di antaranya kemampuan belajar dan bagaimana menghadapi perubahan yang selalu terjadi di masyarakat (Aria Indah, 2015: 122).

Pengembangan *employability skills* dapat dilakukan melalui kegiatan pengantar perkuliahan, pembelajaran afektif, penerapan strategi/metode pembelajaran yang berpusat pada mahasiswa, pemberian tugas-tugas perkuliahan, kegiatan ekstrakurikuler dan kesiswaan, dan praktik kerja industri. Namun yang terjadi di lapangan adalah masih rendahnya pengetahuan dan pengalaman guru tentang *employability skills* atau cara pengembangannya di dalam pembelajaran sehingga hal ini menjadi suatu kendala dalam implementasi *employability skills* di kelas (Aria Indah, 2015).

Keterampilan *employability* secara khusus berkaitan dengan kemampuan bekerja seseorang dengan berbagai situasi yang meliputi keterampilan atau kecakapan sebagai berikut (Sudhi Munandi, 2018: 73-98):

- 1) Komunikasi, adalah menerima dan menyampaikan informasi yang benar baik secara lisan maupun tulisan secara efektif untuk menghindari kesalahpahaman.
- 2) Kerjasama tim, adalah memberikan kontribusi dalam pengembangan dan pencapaian tujuan tim, seperti menunjukkan tanggung jawab terhadap tugas tim, menghargai kemampuan atau pendapat orang lain, membagi pengetahuan atau pendapat dalam proses pengambilan keputusan tim, dan mendorong anggota tim untuk berpartisipasi aktif dalam tim.
- 3) Memecahkan masalah, yaitu kemampuan mengambil keputusan dengan cara mengevaluasi informasi dan berbagai pilihan, analisis resiko guna memilih alternatif baik yang dibutuhkan pada situasi tertentu.
- 4) Prakarsa dan berusaha, adalah kemampuan mengambil inisiatif sehingga dapat memberikan kontribusi pada upaya meningkatkan dampak pada kegiatan usaha. Keterampilan mengambil prakarsa dan berusaha akan membantu seseorang untuk meningkatkan kualitas dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, terutama dalam rangka mengimbangi dampak sosial akibat berbagai kebijakan yang mempersempit lapangan pekerjaan bagi masyarakat.
- 5) Merencanakan dan mengatur kegiatan, adalah kemampuan dalam memberikan kontribusi pada rencana strategis baik jangka pendek maupun panjang seperti, mengelola waktu, mengambil inisiatif atau membuat keputusan, berpartisipasi dalam proses perencanaan maupun peningkatan secara berkelanjutan, membuat tujuan proyek yang jelas atau dapat dilaksanakan, menyesuaikan sumber daya untuk menanggulangi berbagai kemungkinan.

- 6) Mengelola diri, yaitu mempunyai kepercayaan diri dan komitmen untuk mengalokasikan waktu, tenaga dan pikiran untuk hal-hal yang sangat prioritas.
- 7) Belajar Pembelajaran yaitu mendapatkan pengetahuan dan keahlian baru dengan cepat dan mudah.

Hal ini dapat berdampak pada tingkat produktivitas karyawan. Pada umumnya kecelakaan kerja disebabkan oleh dua faktor yaitu manusia dan lingkungan. Faktor manusia yaitu tindakan tidak aman dari manusia seperti sengaja melanggar peraturan keselamatan kerja yang diwajibkan atau kurang terampilnya pekerja itu sendiri. Sedangkan faktor lingkungan yaitu keadaan tidak aman dari lingkungan kerja yang menyangkut antara lain peralatan atau mesin-mesin (Sudji Munandi, 2018).

Hubungan Kompetensi dengan Kinerja

Kompetensi seseorang sangat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja merupakan suatu hasil dari proses yang berlangsung yang pada dasarnya mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi. Kinerja dapat dikatakan sukses apabila terdapat pengaturan yang jelas dalam pelaksanaannya. Manajemen kinerja adalah manajemen tentang bagaimana menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif.

Manfaat Manajemen Kinerja yakni mendukung tujuan menyeluruh organisasi dengan mengaitkan pekerjaan setiap pekerja dan manajer pada misi keseluruhan dari unit kerjanya. Seberapa baik kita mengelola kinerja karyawan akan secara langsung mempengaruhi tidak hanya kinerja karyawan masing-masing secara individu dan unit kerjanya, tetapi juga kinerja seluruh organisasi (Wibowo, 2013: 8-11).

Pada dasarnya, hubungan antara kompetensi dengan kinerja sangat erat. Hal ini tampak pada hubungan keduanya yaitu hubungan sebab akibat (*causally related*). Hubungan kompetensi karyawan dengan kinerja menurut Spencer, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan karyawan apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (*the right man on the right job*). Kompetensi jika dikaitkan dengan kinerja karyawan, diharapkan dapat memprediksikan perilaku seseorang dan pada akhirnya dapat memprediksi kinerja karyawan tersebut (Moehariono, 2014:10).

Gary (2011: 71) dalam bukunya mengatakan, Seorang karyawan membangun kompetensi pekerjaan melalui pengalaman pada pekerjaan yang sama atau sejenis. Dengan basis kompetensi, karyawan diberikan gaji berdasarkan apa yang dapat mereka lakukan meskipun saat ini mereka sedang tidak harus melakukannya. Evaluasi kerja tradisional mengenai rencana penggajian dilakukan berdasarkan pada nilai kewajiban yang dilakukannya dalam pekerjaan. Jadi, penggajian lebih berorientasi pada pekerjaannya.

Mengasah Kompetensi Softskill dan Hardskill

Mengembangkan Hardskill merupakan faktor utama untuk sebuah keberhasilan dalam pekerjaan . Di dunia Pendidikan mengungkapkan dari berbagai penelitian penelitian di Amerika Serikat ternyata kesuksesan seseorang tidak ditentukan semata mata oleh pengetahuan dan kemampuan teknis (hard skill) saja, tetapi juga soft skillnya (Candra & Rahmat, 2022).

Hal ini sejalan dengan strategi pendidikan tinggi jangka panjang 2003 sampai 2010 yang di rumuskan oleh depdiknas secara Jelas menyebutkan bahwa peran pendidikan dalam peningkatan daya saing bangsa serta kebutuhan nasionalisme yang semakin tinggi.

- a. Hardskill adalah penguasaan ilmu pengetahuan teknologi dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang bidang ilmu. Pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa hardskill merupakan kemampuan untuk menguasai dan keterampilan teknis dalam intelegence Yang berhubungan dengan bidangnya.
- b. Softskill Adalah keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain atau interpersonal skills Dan keterampilan mengatur dirinya sendiri yang mampu mengembangkan secara maksimal.

Masih terdapat kemampuan tambahan seseorang di luar dari interpersonal skill yang disebut ekstrapersonal skill Yang disebut ekstra personal skill seperti kemampuan seseorang dalam spriritual inteligence. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengertian sup skill yaitu kemampuan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain dan kemampuan seseorang dalam mengatur dirinya sendiri atau intrapersonal skills. Serta kemampuan seseorang dalam Spiritual inteligence. yakni ekstrapersonal skills.

Ada beberapa perbedaan antara softskill dan hardskill, Yaitu mulai dari definisi cakupan hingga keahlian nya berikut adalah Penjelasannya: (Candra & Rahmat, 2022)

- Keterampilan keras

Hardskill adalah kemampuan utama yang dibutuhkan oleh perusahaan dilihat dari segi spesifiknya. Dengan hardskill sesuai dengan kemauan perusahaan maka kita bisa mengerjakan pekerjaan kita. Di beberapa tes tersendiri Untuk mengetahui hardskill seseorang pekerjaan.

- Keterampilan lunak

Di dunia pekerjaan Softskill juga tak kalah dengan hard skill . Softskill sendiri tidak bisa kita pelajari Dengan Kemampuan lebih kompleks serta melibatkan kecerdasan emosional dan empati.

Untuk mengetahui lebih lanjut tentang softskill yang dibutuhkan oleh pihak perusahaan Maka calon pekerja dapat melakukan Sebuah penelitian kecil dengan melihat situs situs Web perusahaan yang akan dimasuki nya. Kesimpulan hardskill dan softskill sama-sama Penting dan dibutuhkan di perusahaan Jika kita dapat melakukan keduanya maka akan dapat mengerjakan pekerjaan kita dengan baik.

Ada beberapa cara untuk meningkatkan softskill diantaranya :

- a. Perbanyak berinteraksi dengan orang lain
- b. Fokus pada keterampilan yang ingin kita kuasai
- c. Aktif berorganisasi

Ada beberapa cara untuk meningkatkan hardskill diantaranya :

- a. Berlatih secara terus menerus dan konsisten
- b. Meminta kritik dan saran kepada orang lain
- c. Mengikuti kursus

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Softskill

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi menurut michael Zwell dan wibowo Adapun faktor faktor lain yang mempengaruhi kompetensi tersebut antara lain sebagai berikut (Candra & Rahmat, 2022):

1. Keyakinan dan nilai nilai

Keyakinan seseorang tentang dirinya maupun keyakinan terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi sesuatu perilaku apabila seseorang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan mereka tidak akan berusaha untuk berfikir ataupun belajar tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu pekerjaan dalam menyikapi hal tersebut maka seseorang perlu berfikir positif tentang dirinya maupun orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berfikir kedepan

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peranan pada kompetensi dengan memperbaiki suatu keterampilan seseorang akan meningkat dalam kompetensi. Salah satunya keterampilan berbicara di depan umum merupakan suatu keterampilan dapat dipelajari terus menerus konsep harusnya keterampilan dalam menulis juga dapat diperbaiki dengan intruksi praktik dan umpan balik. Perkembangan dalam keterampilan secara spesifik dan berkaitan dapat berdampak baik pada budaya suatu organisasi maupun kompetensi individual.

3. Pengalaman

Kalian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman seperti pengalaman dalam organisasi orang line berkomunikasi di hadapan kelompok menyelesaikan masalah atau konflik dan lain sebagainya seseorang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi atau kelompok besar tidak dapat mengembangkan kecerdasan organisasi dalam memahami dinamika kekuasaan penghargaan dalam suatu lingkungan.

4. Karakteristik kepribadian

Kepribadian mempengaruhi ke ahlian seseorang baik manajer maupun pekerjaan dalam sejumlah kompetensi termasuk dalam Penyelesaian konflik menunjukkan Kepedulian inter personal kemampuan bekerja dalam tim memberikan pengaruh dan Membangun hubungan yang baik

5. Motivasi

Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja seseorang dengan memberikan dorongan dan apresiasi terhadap pekerjaan bawahan memberikan pengakuan dan perhatian individu wall dari atasan dapat memberikan pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan kompetensi menyebabkan orientasi pada hasil tertentu seperti kemampuan mempengaruhi orang lain dan meningkatkan inisiatif orang lain.

6. Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi, Kondisi emosional seseorang akan berpengaruh dalam setiap penampilannya terutama dalam penampilan kerja rasa percaya diri dapat membuat seseorang dapat melakukan pekerjaannya dengan baik sebaliknya gangguan emosional yang buruk seperti rasa takut membuat kesalahan malu merasa tidak dihargai dan cenderung membatasi motivasi dan inisiatif dapat menurunkan parvo Perfomance atau penampilan kerja seseorang.

7. Kemampuan intelektual

Kemampuan intelektual sangat dibutuhkan individu untuk melakukan berbagai aktivitas mental serta cara berfikir menalar dan dapat memecahkan masalah kompetensi dipengaruhi oleh pemikiran kognitif pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.

8. Budaya organisasi

Budaya organisasi dapat mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan antara lain yang pertama praktik rekrutmen dan seleksi karyawan nya yang kedua sistem penghargaan yang ketiga praktik pengambilan keputusan yang ke empat filosofi organisasi misi visi dan nilai nilai organisasi yang berhubungan dengan kompetensi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Secara garis besar, kompetensi merujuk pada gabungan antara keterampilan, atribut personal, dan pengetahuan yang tercermin dalam perilaku kerja yang dapat diamati, diukur, dan dinilai. Sementara itu, keterampilan yang mendukung peluang kerja (*Employability skill*) adalah serangkaian keahlian yang sangat penting bagi seseorang, termasuk lulusan sekolah menengah kejuruan, untuk lebih siap dalam memasuki dunia kerja, mencapai kemajuan yang lebih lancar dalam lingkungan kerja, dan pada akhirnya meraih kesuksesan dalam pekerjaannya. Untuk meningkatkan kompetensi dan kesempatan kerja, penting bagi individu untuk mengenali dan mengembangkan kompetensi yang relevan dengan bidang pekerjaan yang diminatinya. Dalam konteks ini, keterampilan 'soft' dan 'hard' juga menjadi bagian penting dalam meningkatkan mutu kerja individu. Dengan meningkatkan kompetensi dan kesempatan kerja, individu akan memiliki peluang yang lebih besar untuk meraih kesuksesan karier dan meningkatkan kinerja mereka dalam berbagai bidang yang diminati.

DAFTAR REFERENSI

- Dessler. G, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Indeks.
- Ega Putriatama dkk, 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*, 1 (8), 2016, hlm 1540-1557.
- Indah Susanti, A., Kontribusi Persepsi Siswa Tentang Kualitas Guru, Kesesuaian, dan Hasil Prakerin terhadap Employability Skills Siswa SMK, *Jurnal Teknologi dan Kejuruan*, 38(2), September 2015.
- Moehariono, (2014), *Pengaruh Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Rajawali Press.
- Munandi, S., dkk, 2018, *Employability Skills Lulusan SMK dan Relevansinya terhadap Kebutuhan Dunia Kerja*, Yogyakarta: UNY Press.
- Sutrisno. E., (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo, (2013), *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Press.
- Wijaya. C., & Rahmat, H., (2022), *Manajemen Kinerja*, Medan: CV. Pusdikra Mitra Jaya.