

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sekolah Menengah Kejuruan menurut Undang-Undang nomer 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional merupakan “pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu” (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, 2015). Sekolah Menengah Kejuruan atau SMK ini diadakan untuk mendukung program pemerintah tentang sistem pendidikan nasional yang juga tercantum dalam undang-undang nomer 20 tahun 2003 yang menjelaskan bahwa pendidikan nasional bertujuan untuk mengembangkan kemampuan dan karakter dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, 2015). Jumlah sekolah menengah kejuruan atau SMK di Indonesia saat ini adalah sebanyak 11.738 sekolah, dengan jumlah SMK Negeri sebanyak 3.037 (25,87%) dan jumlah SMK Swasta sebanyak 8.701 (74,13%) (Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan, 2015). Setiap tahunnya masing-masing sekolah menengah kejuruan tersebut mencetak lulusan-lulusan yang siap bekerja sesuai dengan bidang peminatan masing-masing. Bidang peminatan kejuruan SMK yang dimaksud dan tertulis dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomer 32 Tahun 2013 adalah meliputi muatan teknologi dan rekayasa, kesehatan, seni, kerajinan dan pariwisata, teknologi informasi dan komunikasi, agribisnis dan agroteknologi, bisnis dan manajemen, perikanan dan kelautan serta peminatan lain yang diperlukan masyarakat (Pemerintah Republik

Indonesia, 2013). Berdasarkan penjelasan tersebut di atas dapat diketahui bahwa SMK merupakan institusi formal yang secara khusus menyiapkan siswa-siswanya untuk dapat bekerja sesuai dengan bidang yang dipelajari oleh siswa-siswa tersebut. Pelajaran dan pengajaran yang diberikan disesuaikan dengan bidang peminatan yang dipilih oleh siswa SMK itu sendiri.

Berdasarkan fungsi dan tujuan dari sekolah menengah kejuruan yang mencetak individu yang memiliki kemampuan untuk siap menghadapi dunia pekerjaan, maka sejatinya lulusan SMK adalah lulusan yang paling banyak dicari oleh perusahaan dan cepat dalam mendapatkan pekerjaan. Pada kenyataannya jumlah pengangguran terbuka di Indonesia yang paling banyak justru berasal dari lulusan sekolah menengah kejuruan. Menurut data Badan Pusat Statistik pada Agustus 2014 bahwa total pengangguran terbuka di Indonesia mencapai 7,24 juta jiwa, dimana lulusan SMK menyumbang sebesar 11,24% dari jumlah tersebut atau sebanyak 813.776 jiwa (Badan Pusat Statistik, 2014). Angka tersebut merupakan angka tingkat pengangguran terbuka yang berasal dari lulusan sekolah menengah kejuruan, sedangkan lulusan SMA biasa sebesar 9,55%, lulusan SMP 7,15%, lulusan diploma 6,14%, sarjana 5,65%, dan pengangguran yang berasal dari lulusan SD ke bawah sebesar 3,04% (Badan Pusat Statistik, 2014)

Pada dasarnya, pendidikan menengah kejuruan menerapkan sistem kurikulum dengan target kompetensi sesuai dengan bidang peminatan. Berdasarkan hal tersebut, maka pemerintah meningkatkan persentase jumlah SMK di Indonesia dibandingkan dengan jumlah SMA menjadi 60:40 untuk mengurangi jumlah pengangguran di Indonesia dengan mencetak bibit-bibit unggul yang siap bekerja

(Kompas, 2012). Pada kenyataannya jumlah tingkat pengangguran terbuka lulusan SMK sebesar 11,24% (Badan Pusat Statistik, 2014). Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya ketidaksesuaian tujuan dan fungsi sekolah menengah kejuruan dengan hasil lulusannya yang tidak banyak terserap oleh lapangan pekerjaan. Dalam menyikapi hal ini, pemerintah telah mengupayakan beberapa cara untuk mengatasinya. Tidak hanya menambah jumlah SMK secara kuantitas, tapi juga dari segi kualitas. Pemerintah mendirikan SMK yang disesuaikan dengan kondisi yang ada pada masing-masing daerah berdasarkan minat dan potensi yang ada di wilayah tersebut (Kemdikbud: Jumlah SMK akan melebihi SMA, 2012). Tidak hanya itu, upaya untuk mengurangi angka pengangguran juga dilakukan oleh pihak sekolah dengan melakukan kerja sama dengan perusahaan agar siswanya dapat langsung bekerja di perusahaan tersebut setelah lulus (Kompas, 2014). Hal ini tidak memberikan dampak yang signifikan pada penurunan jumlah pengangguran lulusan SMK yang justru meningkat tiap tahunnya menjadi 11,24% pada Agustus 2014, sedangkan sebelumnya pada Agustus 2013 sebesar 11,21% (Badan Pusat Statistik, 2014)

Kondisi tersebut di atas, serupa dengan permasalahan yang terjadi di Kabupaten Gresik. Pengangguran yang berasal dari lulusan SMK menempati jumlah yang besar yaitu sebanyak 18% dari total pencari kerja yang ada di Gresik, dengan total sekolah sebanyak 40 buah. Hal tersebut tidak sebanding dengan kondisi Kabupaten Gresik yang merupakan salah satu jantung dari sektor industri di Jawa Timur. Terdapat sebanyak 512 sektor industri yang ada di Gresik (Gresik Dalam Angka, 2014). Hal tersebut menunjukkan bahwa banyaknya sektor industri

tidak menjamin dapat terserapnya lulusan SMK pada perusahaan-perusahaan yang ada. Melainkan justru masih banyaknya lulusan SMK yang belum bisa terserap di pasar tenaga kerja. (Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan, 2015)

Berdasarkan pemaparan di atas dapat diketahui bahwa sejumlah upaya yang dilakukan dari segi eksternal seperti kebijakan pemerintah, banyaknya perusahaan, serta kebijakan sekolah tidak cukup meningkatkan penyerapan tenaga kerja lulusan SMK. Peningkatan dari segi internal juga diperlukan untuk meningkatkan penyerapan tenaga kerja. Hal ini didukung oleh pernyataan guru Bursa Kerja Khusus SMK Negeri 1 Cerme yang menjelaskan:

“Permasalahan yang utama ya transisi dari sekolah ke dunia kerja. Kebanyakan dari mereka tidak bisa menyesuaikan diri di lingkungan pekerjaan yang terikat dengan waktu, orientasi profit. Jadi tidak sesuai dengan perusahaannya. Akhirnya banyak yang mengeluh dan mengatakan ingin keluar dari perusahaan. Padahal baru seminggu kerja. Intinya kesiapan mereka untuk bekerja itu masih kurang. Mereka juga tidak menyadari kemampuannya sendiri, maunya bekerja di perusahaan besar saja” (Wawancara dengan Hartono, 27 April 2015)

Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan dari sisi individu itu sendiri juga sangat penting bagi calon pencari kerja untuk dapat dipekerjakan. Hal tersebut berguna agar mereka mampu menyesuaikan diri, mampu memiliki keyakinan, serta memiliki kesiapan untuk dipekerjakan. Salah satu konsep yang sejalan dengan modal dasar individu sehingga dapat dipekerjakan adalah *employability* (Fugate, dkk., 2004)

*Employability* menurut Hillage dan Pollard adalah kemampuan individu terkait potensinya agar dapat diterima dalam pasar tenaga kerja (Rothwell, dkk., 2008). Rothwell dan Arnold (2007) menjelaskan bahwa konsep *employability* fokus pada kemampuan dan atribut lain yang dimiliki individu untuk dapat menemukan

pekerjaan dan bertahan pada pekerjaan yang dimilikinya sekarang. Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa konsep *employability* ini tidak hanya menggambarkan individu yang sudah bekerja untuk dapat mempertahankan dan mengembangkan pekerjaannya, tetapi juga bagi individu yang belum mendapatkan pekerjaan untuk dapat dipekerjakan. Bagi para pencari kerja yang dalam hal ini adalah siswa SMK, *employability* dapat diartikan sebagai bagaimana siswa tersebut merasa kemampuannya dapat mencukupi dan mencapai pekerjaan yang tepat sesuai dengan kualifikasi level pekerjaan tersebut (Rothwell, dkk., 2008). Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa *employability* adalah bagaimana individu menyadari kemampuannya agar dapat dipekerjakan dan menjalankan pekerjaan dengan tepat.

Berbagai penelitian menunjukkan faktor-faktor yang berperan dalam *employability*, yaitu meliputi faktor eksternal atau faktor situasional dan faktor yang berasal dari dalam diri individu yang bersifat internal (Berntson, 2008). Faktor-faktor tersebut yang mempengaruhi kecenderungan individu dalam memperoleh pekerjaan. Dalam hal ini perlu ditekankan bahwa individu memegang peranan penting dan peran utama dalam perkembangan karirnya. Individu juga yang lebih bertanggung jawab atas karirnya sendiri (Berntson, 2008). Hal tersebut sejalan dengan konsep *employability* yang merupakan konstruk *person-centered* yang menitikberatkan individu sebagai pemeran utama. Dapat disimpulkan bahwa beban atau tanggung jawab atas pemenuhan pengetahuan, keahlian dan kemampuan serta karakteristik lainnya yang dibutuhkan oleh perusahaan ada pada diri individu itu sendiri (Fugate, dkk., 2004)

Berdasarkan penjelasan mengenai *employability* di atas, dapat diketahui bahwa penekanan konsep tersebut adalah pada perspektif individu atau *self-perceived employability*. Hal tersebut dapat diartikan bahwa *employability* juga dapat dikatakan sebagai *self-perceived employability* dalam konteks penelitian ini. *Self-perceived employability* adalah persepsi individu terkait sejauhmana dirinya memiliki nilai tawar untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkan (Rothwell & Arnold, 2007). Hal tersebut serupa dengan penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa pada dasarnya *employability* merupakan perspektif orientasi masa depan individu dan kemampuan mereka untuk secara proaktif menyambut tantangan pasar tenaga kerja (Rothwell,dkk., 2008).

*Locus of control* merupakan salah satu faktor yang mungkin membentuk *self-perceived employability* (Berntson, 2008). Namun belum ada penelitian yang menunjukkan adanya hubungan antara *locus of control* internal dengan *self-perceived employability*. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Lease (2004) menunjukkan bahwa siswa Sekolah Menengah dengan Mahasiswa yang memiliki *locus of control* internal memiliki level *self-efficacy* yang lebih tinggi (Duffy, 2010). Sedangkan dalam penelitian Knight dan yorke (2004) menunjukkan bahwa *self-efficacy* termasuk dalam empat komponen dari *employability* (Berntson, 2008). Hal tersebut menunjukkan bahwa *locus of control* tidak berkaitan secara langsung dengan *self-perceived employability* melainkan harus melalui *self-efficacy* terlebih dahulu.

Dalam *self-perceived employability* ditekankan bahwa peran individu merupakan hal yang paling mendasar, karena kesuksesan karir individu berkaitan

dengan persepsi individu itu sendiri tentang bagaimana kemampuannya yang sekarang dapat digunakan untuk menghadapi lingkungan pekerjaan yang akan dihadapinya di masa mendatang (Rothwell & Arnold, 2007). Hal tersebut dapat membantu individu dalam mengatasi transisi kondisi pasar tenaga kerja yang bersifat dinamis, sehingga diperlukan individu yang dapat melakukan penyesuaian diri dan fleksibel terhadap perubahan kondisi pasar tenaga kerja yang akan terjadi (Fugate, dkk., 2003). Kemudian dalam Fugate, dkk (2004) dijelaskan bahwa salah satu dimensi dari *self-perceived employability* adalah *personal adaptability*. Dimana *locus of control* menjadi salah satu karakter yang membuat individu menjadi lebih adaptif dan proaktif. *Locus of control* internal adalah bagaimana individu meyakini kehidupannya sebagai hasil dari usaha dan kemampuannya sendiri (Feist & Feist, 2002). Hal tersebut dapat mempengaruhi bagaimana *self-perceived employability* siswa SMK. Hal tersebut serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Wanberg dan Banas, yang menunjukkan bahwa individu dengan *locus of control* internal memiliki kemampuan adaptasi yang lebih baik dan mampu menjalani transisi pekerjaan yang lebih baik dibandingkan individu dengan *locus of control* eksternal (Fugate, dkk., 2004). Selain itu individu dengan *locus of control* internal juga memiliki usaha yang lebih proaktif dalam transisi kerja. Dapat dikatakan bahwa individu dengan *locus of control* internal lebih mampu beradaptasi dan lebih dapat dipekerjakan serta merupakan aspek yang berpengaruh bagi pasar tenaga kerja (Fugate, dkk., 2004). Dari situ dapat dilihat bahwa karakteristik yang dimiliki individu dengan *locus of control* internal mendukung kesiapan individu dalam segi kemampuan adaptasi dan sifat proaktif, sehingga mampu menyadari

kesempatan karir yang akan dihadapi (Fugate, dkk., 2004). Artinya *locus of control* menjadi salah satu karakter yang mendukung *personal adaptability*, dimana *personal adaptability* merupakan salah satu dimensi dalam *employability*.

*Locus of control* sebagai faktor yang membentuk persepsi terhadap suatu situasi (Berntson, 2008). Hal tersebut terkait bagaimana individu mempersepsikan kemampuannya agar dapat dipekerjakan (Rothwell & Arnold, 2007). *Locus of control* menjadi salah satu bentuk dari evaluasi diri (Fugate, dkk., 2004). Evaluasi diri mempengaruhi bagaimana individu dapat melihat kesempatan untuk mencari pekerjaan (Berntson, 2008). *Self-perceived employability* menekankan bahwa diri individu yang memegang peranan penting tentang bagaimana individu mempersepsikan pekerjaannya di masa yang akan datang. Hal ini dibutuhkan agar individu lebih memiliki kesiapan dalam menghadapi tantangan di pasar tenaga kerja (Rothwell, dkk., 2008). Berdasarkan penjelasan inilah peneliti ingin membuat penelitian ini untuk mengetahui bagaimana hubungan *locus of control* internal bila dihubungkan secara langsung dengan *self-perceived employability*.

Pada penelitian ini, peneliti tertarik untuk menjadikan siswa kelas XII di SMK Negeri 1 Cerme menjadi fokus penelitian. Hal tersebut dikarenakan SMK Negeri 1 Cerme merupakan Sekolah Menengah Kejuruan Negeri pertama yang ada di Kabupaten Gresik. Dibangunnya sekolah menengah kejuruan ini terhitung terlambat bila dibandingkan dengan kota-kota lain yang sudah lebih dahulu memiliki SMK. Sekolah yang terletak jauh dari pusat kota ini kini berhasil menjadi sekolah menengah kejuruan unggulan dan favorit di Kabupaten Gresik. SMK Negeri 1 Cerme yang dulu hanya memiliki tiga jurusan, sekarang sudah memiliki 7

jurusan kompetensi keahlian. Ketujuh kompetensi keahlian yang ada di SMK Negeri 1 Cerme ini memiliki kualitas yang bagus. Hal tersebut dibuktikan dengan akreditasi ketujuh jurusan kompetensi keahlian yang ada mendapatkan poin A (SMK Negeri 1 Cerme, 2012) Ketujuh kompetensi keahlian yang dimaksud adalah teknik instalasi tenaga listrik, teknik pendingin dan tata usaha, kimia industry, kimia analis, teknik komputer dan jaringan. multimedia, serta jasa boga. Kualitas dan popularitas yang dimiliki oleh SMK Negeri 1 Cerme tersebut membuat banyak perusahaan-perusahaan besar yang menjalin relasi dan kerja sama dengan sekolah ini. Hal tersebut membuat banyak perusahaan yang mencari dan merekrut lulusan SMK Negeri 1 Cerme.

Penjelasan-penjelasan tersebut di atas, menunjukkan bahwa SMK Negeri 1 Cerme merupakan sekolah unggulan yang patut untuk dijadikan contoh bagi sekolah menengah kejuruan lainnya di Kabupaten Gresik. Hal tersebut dianggap penting karena Kabupaten Gresik merupakan salah satu pusat sektor industri yang besar di Jawa Timur. Kehadiran sekolah-sekolah unggulan, diharapkan mampu mencetak lulusan yang berkualitas dan memiliki nilai jual yang tinggi agar mampu bekerja dan bersaing di tempatnya bekerja. Sumber daya yang berkualitas tersebut akan memberikan keuntungan bagi perusahaan tempatnya bekerja. Kemudian keuntungan juga akan didapatkan juga oleh kabupaten atau kota secara khusus, serta menguntungkan provinsi dan Negara Indonesia secara umum.

Permasalahan yang menarik dalam penelitian ini adalah, sekolah menengah kejuruan unggulan yang ada masih mengeluhkan kondisi siswanya yang dianggap belum bisa beradaptasi di lingkungan pekerjaan. Berdasarkan wawancara yang

dilakukan dengan guru bagian Bursa Kerja Khusus (BKK), banyak perusahaan yang mengeluhkan bahwa lulusan SMK Negeri 1 Cerme banyak yang tiba-tiba keluar dari perusahaan tanpa alasan yang jelas, memiliki kinerja yang kurang, dan hal-hal lainnya. Guru BKK juga menjelaskan bahwa banyak masalah yang dihadapi oleh sekolah dalam mengatasi siswa-siswanya terutama siswa kelas XII. Siswa kelas XII banyak yang mengeluh, tidak betah, dan tidak bisa beradaptasi dan merasa kurangnya kesiapan dalam menghadapi dunia pekerjaan. Tidak hanya itu, mereka juga banyak yang mengeluh tidak cukup mahir dan mampu untuk dapat dipekerjakan, tetapi mereka menginginkan bekerja di perusahaan ternama. Kemampuan adaptasi individu salah satunya ditentukan oleh *locus of control* internal (Fugate, dkk., 2004). Penjelasan di atas menunjukkan bahwa sekolah di sekolah unggulan dan menjadi lulusan dari sekolah unggulan tidak dapat digunakan sebagai tolak ukur keberhasilan lulusan dalam menghadapi dunia kerja.

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk meneliti mengenai bagaimana hubungan *locus of control* internal terhadap *self-perceived employability* siswa kelas XII di SMK Negeri 1 Cerme. Hal tersebut juga dikarenakan peneliti ingin mengetahui bagaimana karakteristik siswa kelas XII di sana terkait *locus of control* dan *self-perceived employability* siswa yang berasal dari sekolah menengah kejuruan unggulan di Kabupaten Gresik.

## 1.2. Identifikasi Masalah

Fenomena tingkat pengangguran terbuka lulusan SMK yang tinggi menunjukkan bahwa fungsi dan tujuan dari sekolah menengah kejuruan yang mencetak individu yang memiliki kemampuan untuk siap menghadapi dunia pekerjaan tidak tercapai. Hal tersebut dibuktikan dengan meningkatnya angka pengangguran yang berasal dari lulusan SMK menjadi 11,24% pada Agustus 2014, sedangkan sebelumnya pada Agustus 2013 sebesar 11,21% (Badan Pusat Statistik, 2014). Penanganan dari segi eksternal telah dilakukan oleh pemerintah dengan menyesuaikan jurusan dengan daerah tempat sekolah tersebut berada (Kemdikbud: Jumlah SMK akan melebihi SMA, 2012). Tidak hanya itu, upaya untuk mengurangi angka pengangguran juga dilakukan oleh pihak sekolah dengan melakukan kerja sama dengan perusahaan agar siswanya dapat langsung bekerja di perusahaan tersebut setelah lulus (Kompas, 2014). Hal tersebut tidak memberikan dampak yang signifikan pada penurunan jumlah pengangguran lulusan SMK di Indonesia.

Dari segi internal, ditemukan bahwa berdasarkan hasil wawancara dengan guru Bursa Kerja Khusus (BKK) SMK Negeri 1 Cerme diketahui bahwa kondisi siswa sendiri terdapat kurangnya kesiapan untuk menghadapi dunia pekerjaan, kemampuan adaptasi yang kurang dalam masa transisi, serta tidak mampu menyadari potensi diri sendiri. Dari masalah tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk mengurangi pengangguran lulusan SMK perlu penanganan dari segi internal. Hal tersebut dikarenakan agar siswa lebih memiliki kesiapan dan gambaran dunia kerja yang akan dihadapinya serta menyadari kemampuannya untuk dapat dipekerjakan.

Modal dasar yang berkaitan dengan menyadari kemampuan untuk dapat dipekerjakan adalah *employability*. Dengan *self-perceived employability* yang dibahas dalam penelitian ini karena fokus pada sisi individu itu sendiri. *Self-perceived employability* sendiri adalah bagaimana individu mempersepsikan kemampuannya agar dapat dipekerjakan (Rothwell, dkk., 2008). Dengan salah satu faktor dari *self-perceived employability* ini adalah *locus of control*. *Locus of control* merupakan kepercayaan seseorang mengenai penyebab terjadinya suatu hal dalam hidupnya (Allen, 2003). Artinya, individu dengan *locus of control* internal merasa bahwa hanya dirinya sendiri, usaha dan sikapnya sendiri yang mengatur segala sesuatu yang terjadi dalam kehidupannya. *Locus of control* internal menjadi faktor dari segi karakteristik individu (Berntson, 2008). Artinya karakteristik individu yang mempengaruhi *self-perceived employability* adalah *locus of control*.

Dalam latar belakang di atas juga telah dijelaskan bahwa *locus of control* internal merupakan salah satu hal mendasar yang dibutuhkan individu dalam melakukan penyesuaian diri. Individu dengan *locus of control* internal memiliki kemampuan adaptasi yang lebih baik dan memiliki karakteristik proaktif (Fugate, 2004). Hal tersebut dapat mempengaruhi bagaimana *self-perceived employability* siswa SMK tersebut. Serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Wanberg dan Banas menunjukkan bahwa individu dengan *locus of control* internal memiliki kemampuan adaptasi yang lebih baik dan mampu menjalani transisi pekerjaan dan peran dalam pekerjaan yang lebih baik. Dari situ dapat dilihat bahwa karakteristik yang dimiliki individu dengan *locus of control* internal mendukung kesiapan

individu dalam segi kemampuan adaptasi dan sifat proaktif, sehingga mampu menyadari kesempatan karir yang akan dihadapi (Fugate, dkk., 2004).

*Self-perceived employability* sendiri pada dasarnya serupa dengan konsep evaluasi diri, karena individu melihat dan merasakan dirinya sendiri apakah kemampuannya mencukupi dan bisa membuatnya dapat dipekerjakan (Berntson, 2008). Dalam hal ini *locus of control* merupakan salah satu elemen yang menentukan bagaimana seseorang membuat evaluasi dirinya (Berntson, 2008).

### **1.3. Batasan Masalah**

#### **1. *Self-Perceived Employability***

*Self-perceived employability* adalah persepsi individu mengenai kemampuan yang dimilikinya untuk dapat memperoleh pekerjaan yang tepat dan sesuai. *Self-perceived employability* adalah bagaimana individu merasa bahwa dirinya memiliki nilai tawar berupa kemampuan, pengetahuan, dan keahlian yang membuatnya merasa pantas untuk dipekerjakan (Rothwell, dkk., 2008)

#### **2. *Locus of Control Internal***

*Locus of control* adalah sebagai keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk mengontrol segala sesuatu hal dalam kehidupannya atau perilakunya (Feist & Feist, 2002). Terdapat dua orientasi dalam *locus of control*, yaitu *locus of control* internal yang meyakini bahwa segala sesuatu yang terjadi di dalam kehidupan individu karena adanya usaha yang dilakukan oleh individu itu sendiri.

*Locus of control* eksternal yang meyakini bahwa diri sendiri tidak mampu mengontrol kehidupan, melainkan takdir, keberuntungan, orang lain, serta faktor luarlah yang menentukan kehidupan seseorang. Penelitian ini difokuskan pada orientasi *locus of control* internal.

#### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara *locus of control* internal dengan *self-perceived employability* pada siswa kelas XII di SMK Negeri 1 Cerme.

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan *locus of control* internal dengan *self-perceived employability* pada siswa kelas XII di SMK Negeri 1 Cerme

#### **1.6. Manfaat Penelitian**

##### **1.6.1. Manfaat Teoritis**

1. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah kajian ilmu psikologi industry dan organisasi tentang *self-perceived employability* siswa kelas XII di SMK Negeri 1 Cerme.
2. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi selanjutnya terkait dengan *self-perceived employability* dalam konteks sekolah menengah kejuruan.

### 1.6.2. Manfaat Praktis

1. Melalui penelitian ini, siswa-siswa SMK dapat memahami pentingnya *self-perceived* employability. Penelitian ini dapat menjadi sumber informasi bagi siswa-siswa kelas XII di SMK Negeri 1 Cerme.dalam mempersiapkan diri, berusaha meningkatkan rasa percaya diri serta berusaha untuk menghadapi dunia kerja.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa informasi bagi sekolah menengah kejuruan di wilayah Kabupaten Gresik pada umumnya dalam meningkatkan *self-perceived employability* para siswanya.