

## Analisis Ketidakesesuaian antara Pendidikan dengan Kebutuhan Dunia Kerja di Indonesia

<sup>1</sup> Argi Yhudin Avri Ardhana, <sup>2</sup> Haudli Nurfitriah Uskytia Syazeedah,  
<sup>3</sup> Rista Indah Fitriyaningrum, <sup>4</sup> Ahmad Gunawan

<sup>1, 2, 3, 4</sup> Universitas Pelita Bangsa, Jawa Barat, Indonesia

<sup>1</sup> argiyhudinavriardhana@gmail.com

<sup>2</sup> haudlinurfitriahuskytia@gmail.com

<sup>3</sup> ristaindah995@gmail.com

<sup>4</sup> ahmadgunawan@pelitabangsa.ac.id

### **Abstract**

*One of the primary issues impeding the development of a quality and ready-to-use workforce in Indonesia is the mismatch between the educational and professional worlds. A strategy to avoid unemployment is to choose a job type that is not in line with one's educational background (mismatch). This is because fewer job opportunities create competition among the labor force and lead to unemployment in the labor force that has not been absorbed in the job field. Employee job stress is greatly impacted by mismatches in education or skills, which lead to suboptimal workforce allocation and utilization, burdening workers and businesses in terms of productivity, competitiveness, and economic growth. If employees lack the necessary abilities to accomplish their jobs, companies will function poorly. The study's findings demonstrate that practical abilities including critical thinking, teamwork, communication, and the use of dynamic technology are frequently required in the workplace. In the meantime, graduates frequently encounter a skills gap upon entering the workforce because Indonesian educational institutions tend to place a greater emphasis on theory and academic ideals. Competency-based curriculum design and skills training are crucial for aligning the educational curriculum with business demands.*

**Keywords:** *Competency Mismatch; Educational; Needs of the World of Work.*

### **Abstrak**

Salah satu isu utama yang menghambat pengembangan tenaga kerja yang berkualitas dan siap pakai di Indonesia adalah ketidakesesuaian antara dunia pendidikan dan profesional. Strategi untuk menghindari pengangguran adalah dengan memilih jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan seseorang (*mismatch*). Hal ini karena lebih sedikit kesempatan kerja menciptakan persaingan di antara angkatan kerja dan menyebabkan pengangguran pada angkatan kerja yang belum terserap di lapangan kerja. Stres kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh ketidakcocokan dalam pendidikan atau keterampilan, yang menyebabkan alokasi dan pemanfaatan tenaga kerja yang tidak optimal, membebani pekerja dan bisnis dalam hal produktivitas, daya saing, dan pertumbuhan ekonomi. Jika karyawan tidak memiliki kemampuan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka, perusahaan akan berfungsi dengan buruk. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kemampuan praktis termasuk berpikir kritis, kerja tim, komunikasi, dan penggunaan teknologi dinamis sering diperlukan di tempat kerja. Sementara itu, lulusan sering mengalami kesenjangan keterampilan saat memasuki dunia kerja karena lembaga pendidikan Indonesia cenderung lebih menekankan pada teori dan cita-cita akademik. Desain kurikulum berbasis kompetensi dan pelatihan keterampilan sangat penting untuk menyelaraskan kurikulum pendidikan dengan tuntutan bisnis.

**Kata kunci:** Ketidakesesuaian Kompetensi; Pendidikan; Kebutuhan Dunia Kerja.

## PENDAHULUAN

Di Indonesia, terdapat ketidaksesuaian yang signifikan antara dunia pendidikan dan dunia kerja yang mempengaruhi kesiapan lulusan untuk terjun langsung ke pasar kerja. Kesenjangan (*mismatch*) antara kualifikasi pendidikan dan pekerjaan telah menjadi permasalahan dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia. Data dari laman [finance.detik.com](http://finance.detik.com) menjelaskan bahwa sebanyak 63% pekerja Indonesia bekerja tidak sesuai dengan jurusannya (FinanceDetik.com, 2017). Hal ini dikarenakan lowongan pekerjaan yang lebih sedikit atau terjadi ketidakseimbangan antara jumlah pekerja dan jumlah posisi terbuka, yang meningkatkan persaingan angkatan kerja dan mengakibatkan pengangguran di antara angkatan kerja yang tidak terserap.

Keputusan untuk memilih jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan (*mismatch*) menjadi jalan keluar untuk menghindari status pengangguran. Laporan Ketenagakerjaan Indonesia (Parray et al., 2017) menunjukkan bahwa ketidaksesuaian pendidikan atau keterampilan mengakibatkan alokasi dan penggunaan angkatan kerja yang tidak optimal, sehingga menimbulkan beban bagi para pekerja dan perusahaan terkait produktivitas, daya saing dan pertumbuhan ekonomi. Selain itu, perusahaan akan berfungsi dengan buruk jika karyawan mereka tidak memiliki kemampuan yang diperlukan. Masalah *over education* dan *under education* ini di mana pekerja dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi memegang pekerjaan yang tidak sejalan dengan tingkat pendidikan mereka yang lebih rendah, lebih lanjut menggambarkan ketidakcocokan antara kualifikasi pendidikan dan pekerjaan. Sebaliknya, karyawan dengan pencapaian pendidikan yang lebih rendah memang memegang posisi yang lebih besar dari latar belakang pendidikan mereka. Pekerja yang berpendidikan tinggi atau kurang berpendidikan cenderung tidak dibayar dan tidak dapat mencapai potensi penuh mereka.

Pengusaha berkomentar bahwa lulusan yang memasuki pasar kerja saat ini kurang memiliki *soft skill*. Saat ini, para pemberi kerja mencari keterampilan dan atribut ini ketika melakukan perekrutan sebagai cara untuk memprediksi kesuksesan di tempat kerja (Cahyono & Gunawan, 2024). Dalam beberapa tahun terakhir telah terjadi perubahan dramatis dalam keterampilan yang dibutuhkan oleh pemberi kerja dengan mengutamakan *soft skill* dibandingkan keterampilan teknis. Hal ini juga merupakan kemampuan utama yang membantu meningkatkan daya saing pada tingkat individu, sosial dan nasional. Selain itu, impian setiap pendidik adalah agar lulusannya tidak hanya menjadi ahli di bidang tertentu, namun juga berkepribadian matang dengan pendidikan yang seimbang dan menyeluruh.

Menurut survei angkatan kerja nasional 2015 yang diolah oleh Lembaga Demografis Universitas Indonesia, *vertical mismatch* atau ketidaksesuaian pekerjaan dengan tingkat pendidikan dan upah mencapai 53,33 persen. Sementara itu, *horizontal mismatch* atau ketidaksesuaian kualifikasi pekerjaan dengan latar pendidikan mencapai 60,52 persen (Databoks.katadata.co.id). Masih sedikit penelitian atau studi tentang efek ketidakcocokan antara pendidikan dan pekerjaan, meskipun faktanya hal itu telah menjadi kejadian umum di tempat kerja saat ini. Dengan demikian, pengaruh ketidaksesuaian kredensial pendidikan dan kerja Indonesia akan diteliti dalam penelitian ini.

## METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode kualitatif deskriptif, di mana data diperoleh melalui studi pustaka dari berbagai sumber yang dapat diandalkan. Data kemudian dianalisis dengan mengadopsi pendekatan dan teori yang relevan sebelum disajikan. Data yang dipakai berasal dari berbagai sumber, artikel, buku, dan jurnal penelitian, yang kemudian diungkapkan dalam bentuk deskripsi kualitatif dengan menggunakan teori yang sesuai.



**Gambar 1.** Kerangka Penelitian.

Menemukan dan menganalisis penyebab utama perbedaan antara keterampilan yang diajarkan di sekolah dan keterampilan yang dibutuhkan oleh pasar tenaga kerja Indonesia adalah tujuan dari penelitian ini. Penelitian ini membantu mengidentifikasi penyebab yang mendasari masalah ketidakcocokan keterampilan di Indonesia dan memberikan solusi yang relevan bagi industri, politisi, dan lembaga pendidikan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan dari hasil penelitian ini didapatkan hasil sebagai berikut:

### **Mismatch Kualifikasi Pendidikan Dengan Pekerjaan**

Mismatch adalah perbedaan antara kuantitas pekerja berdasarkan tingkat pendidikan terbesar yang dicapai dan keterampilan serta tingkat pendidikan yang diperlukan untuk jenis pekerjaan tertentu di pasar tenaga kerja. Kompetensi yang diajarkan sering kali berbeda antara pendidikan dan dunia bisnis. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) dan kajian dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, banyak lulusan di Indonesia yang tidak memiliki keterampilan atau kompetensi yang sesuai dengan tuntutan industri. Hal ini terlihat dari tingginya angka pengangguran pada lulusan perguruan tinggi, terutama di kalangan lulusan diploma dan sarjana. Fenomena Overeducation dan Undereducation adalah kesenjangan yang kemungkinan dapat terjadi pada tenaga kerja. Overeducation dapat terjadi apabila seorang individu memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi dari tingkat pendidikan yang diperlukan untuk suatu pekerjaan tertentu. Sebaliknya, Undereducation dapat terjadi apabila seorang individu memiliki tingkat pendidikan yang lebih rendah dibandingkan dengan tingkat pendidikan yang dibutuhkan untuk suatu pekerjaan tertentu. Artinya, bentuk ketidaksesuaian bidang pendidikan atau keterampilan yang terjadi adalah kekurangan keterampilan (surplus), kesenjangan bidang pendidikan atau keterampilan, pendidikan berlebih (atau kurang), kualifikasi berlebih (atau kurang), dan kepunahan keterampilan.

Di Indonesia, pencari kerja menghadapi dua masalah utama. Yang pertama adalah bahwa tidak ada banyak pekerjaan seperti lulusan, dan yang kedua adalah bahwa universitas menawarkan banyak jurusan, tetapi sebagian besar dari mereka tidak sesuai dengan apa yang dibutuhkan sebagian besar bisnis. Situasi ini memengaruhi banyak orang yang menganggur dan

memaksa mereka untuk mengambil pekerjaan dalam keadaan apa pun, bahkan jika mereka tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan kandidat. Pada kenyataannya, kinerja karyawan harus didukung oleh pendidikan yang mereka dapatkan. Ini karena karyawan mungkin merasa sulit untuk mengasimilasi berbagai fakta yang berkaitan dengan operasi mereka jika mereka menerima instruksi yang tidak mendukung.

### **Kualitas Kerja**

Kualitas kerja adalah tingkat ketepatan, efektivitas, dan konsistensi hasil kerja seseorang atau sebuah tim dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Kualitas kerja mengacu kepada kualitas sumber daya manusia seperti pengetahuan, keterampilan dan kemampuan (Rivai et al., 2015). Ketidakcocokan dalam pendidikan atau keahlian menyebabkan pemanfaatan dan alokasi tenaga kerja yang kurang ideal, yang membebani karyawan dan bisnis dalam hal pertumbuhan ekonomi, daya saing, dan produktivitas. Misalnya, pekerja tidak sepenuhnya memanfaatkan potensi produktif mereka sebagai akibat langsung dari pendidikan berlebihan. Sebaliknya, bisnis akan berfungsi dengan buruk jika karyawan mereka tidak memiliki pendidikan dan keterampilan yang diperlukan untuk posisi tersebut.

Soft skill pada hakikatnya merupakan pembelajaran sepanjang hayat, karena soft skill berkaitan dengan kompetensi inti untuk menghadapi secara efektif tantangan dan tuntutan yang dihadapi dalam kehidupan manusia sehari-hari (Cahyono & Gunawan, 2024). Survei oleh Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) menunjukkan bahwa sekitar 60% perusahaan mengeluhkan kurangnya kemampuan komunikasi, adaptasi, dan manajemen waktu pada lulusan baru. Padahal, *soft skills* ini sangat penting untuk keberhasilan individu dalam dunia kerja yang kompetitif.

Ketidakcocokan antara pendidikan dan pekerjaan mengakibatkan pekerja tidak memiliki pendidikan atau keterampilan yang diperlukan, mereka tidak dapat melakukan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Ketidakcocokan antara permintaan keterampilan di tempat kerja dan pasokan keterampilan di sekolah adalah akar penyebab masalah ini. Pertumbuhan eksplosif pendidikan tinggi telah meningkatkan harapan bagi lulusan baru untuk mendapatkan posisi yang baik, yang menyebabkan kekurangan pekerja terampil, terutama di usaha mikro dan kecil (UMKM).

### **Link and Match**

Link and Match merupakan konsep keterkaitan dan kesepadanan antara skill yang dimiliki oleh tenaga kerja dengan kebutuhan kerja yang dibutuhkan. Tingginya link and match antara lain disebabkan karena lembaga pendidikan yang lebih mengutamakan menghasilkan lulusan berkualitas tinggi daripada permintaan pasar harus disalahkan atas hubungan dan match yang tinggi. Pengangguran dihasilkan dari pasar yang tidak menyerap lulusan yang dihasilkan. Ini adalah masalah utama yang perlu diselesaikan untuk menurunkan tingkat pengangguran di Indonesia. Menurut Helmiati Basri, Plt. Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Ketenagakerjaan, Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker), harus ada hubungan dan keselarasan antara tuntutan sektor usaha, industri, dan ketenagakerjaan dengan bidang pendidikan. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa fase ini sangat penting untuk memastikan bahwa lulusan lembaga pendidikan berhasil diintegrasikan ke dalam angkatan kerja.

Di pasar kerja saat ini, ketidakcocokan antara kualifikasi pendidikan dan pekerjaan telah menjadi hal biasa dan memengaruhi karyawan dan perusahaan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pekerja yang bekerja bertentangan dengan latar belakang pendidikan mereka (ketidakcocokan) dimotivasi oleh sejumlah faktor, termasuk pertimbangan ekonomi, kebutuhan untuk mendapatkan pengalaman kerja, keinginan untuk menghasilkan uang, keinginan untuk mencegah pengangguran, dan kelangkaan posisi yang sesuai dengan latar belakang pendidikan pekerja. Unsur-unsur motivasi ini mempengaruhi karyawan dan menjadi masalah sekaligus katalis bagi mereka untuk melakukan tugas-tugas yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka.

Ketidaksesuaian pekerjaan dan kualifikasi pendidikan (*mismatch*) memberikan dampak bagi pekerja yakni, pertama, kesulitan dalam bekerja. Hal ini disebabkan karena pekerja menemukan hal-hal baru yang belum pernah dilakukan sebelumnya dan berseberangan dengan kualifikasi pendidikan/keahlian yang dimiliki pekerja sehingga pekerja mengalami kesulitan dalam memahami dan menjalankan pekerjaannya. Penyesuaian diri pekerja terhadap pekerjaannya membutuhkan lebih banyak waktu dan tenaga untuk memahami dan menyelesaikan pekerjaannya. Kedua, dampak terhadap kondisi psikologis. Kedua, dampak terhadap kondisi psikologis yang dimaksud adalah perasaan tertekan dan tidak percaya diri yang dirasakan pekerja ketika bekerja tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikannya. Ketika karyawan mengalami ketidaksesuaian pendidikan dengan pekerjaan dan karyawan menganggap ketidaksesuaian tersebut sebagai sebuah beban karena memaksa mereka untuk mengalami perubahan, maka karyawan akan merasa tertekan (Prabowo & Florentine, 2014).

Karyawan akan mengalami kondisi kerja yang tidak nyaman dan stres terkait pekerjaan sebagai akibat dari tekanan ini. Karyawan harus belajar dan melakukan tugas-tugas baru yang bertentangan dengan latar belakang pendidikan mereka, yang menyebabkan stres di tempat kerja. Selain itu, karyawan yang menjalankan pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka memiliki efek psikologis tambahan, seperti rasa tidak nyaman dalam interaksi sosial di tempat kerja, yang menurunkan produktivitas dan kinerja diri. Ketiga, keahlian tidak dituangkan sebaik yang seharusnya. Hal ini disebabkan oleh kurangnya penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan. *Mismatch* mencerminkan pekerja yang tidak dapat bekerja secara optimal di bidang pekerjaannya karena tidak didukung oleh keahlian/pendidikan yang diperlukan.

#### **Keterampilan yang Tidak Sesuai**

Pentingnya memiliki pengetahuan dan keterampilan SDM agar dapat mengelola pekerjaan secara efektif dan efisien (Yasir & Gunawan, 2024). Dunia kerja saat ini menuntut keterampilan komunikasi yang baik dan kemampuan bekerja dalam tim. Namun, banyak pendidikan formal tidak mengajarkan ini secara langsung, sehingga lulusan kurang siap. Soft skill dianggap sangat penting oleh dunia kerja saat ini untuk merekrut lulusan, namun seringkali mereka tidak memenuhi standar. Hal ini disebabkan oleh kesenjangan keterampilan antara permintaan dari pemberi kerja dan pasokan dari institusi akademis. Namun, sistem pendidikan dan pelatihan dapat menyediakan soft skill namun harus diterapkan secara efektif dalam kurikulum. Setelah soft skill diterapkan secara efektif ke dalam kurikulum, sebagian besar kasus tampaknya sangat sulit untuk mengajarkan dan menilai soft skill tersebut (Cahyono & Gunawan, 2024).

#### **Pergeseran Permintaan Tenaga Kerja**

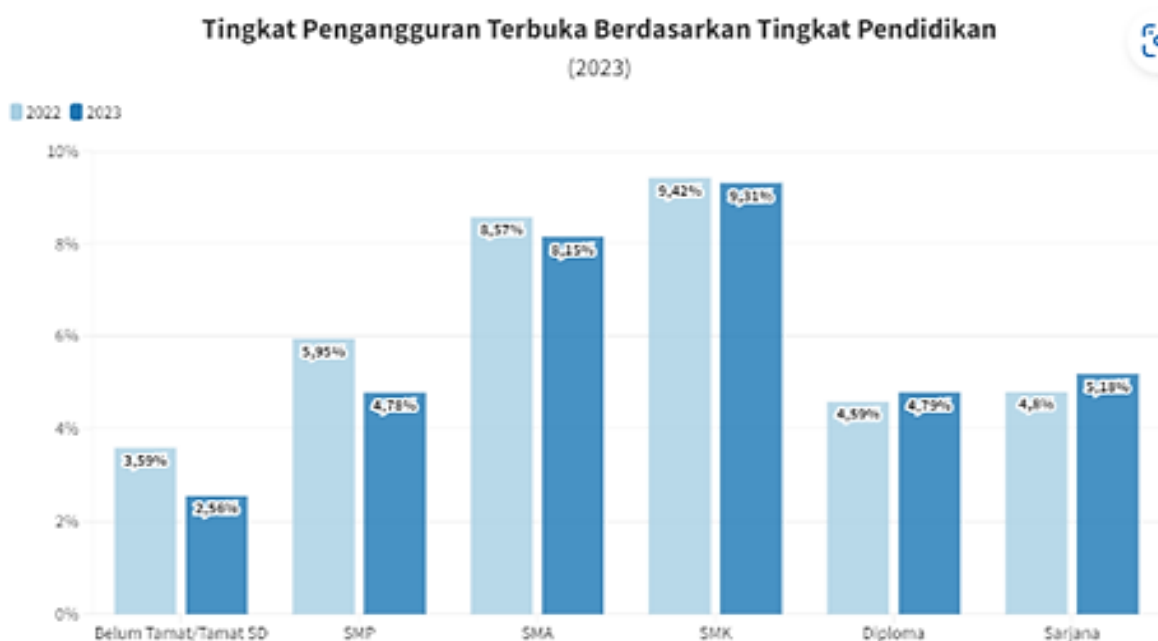
Transformasi teknologi yang pesat telah mengubah cara perusahaan mengelola tenaga kerja, dan untuk menghadapinya dengan efektif, manajer sumber daya manusia perlu memahami dinamika (Anggiana & Gunawan, 2023). Dalam beberapa tahun terakhir, terjadi pergeseran kebutuhan tenaga kerja di berbagai industri, terutama karena perkembangan teknologi yang cepat. Misalnya, bidang teknologi informasi dan digital marketing semakin dibutuhkan, tetapi sebagian besar institusi pendidikan di Indonesia belum memberikan perhatian yang memadai terhadap bidang ini. Akibatnya, lulusan dari jurusan-jurusan konvensional sering kali sulit bersaing dalam mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan yang mereka miliki. Dengan demikian, pembatasan usia dapat menghambat individu yang lebih tua untuk memanfaatkan modal manusia yang telah mereka kembangkan sepanjang karier mereka, yang pada akhirnya dapat merugikan organisasi yang kehilangan kesempatan untuk memanfaatkan tenaga kerja yang berpengalaman.

Namun, pergeseran ini juga menimbulkan masalah keterampilan (*skill gap*) di mana keterampilan yang dibutuhkan perusahaan sering kali tidak sejalan dengan keterampilan yang diajarkan di institusi pendidikan. Indonesia mengalami peningkatan kebutuhan terhadap tenaga kerja yang memiliki keterampilan digital dan analisis data, namun banyak lulusan pendidikan tinggi yang belum dilengkapi keterampilan tersebut. Pergeseran permintaan tenaga kerja akibat

perkembangan teknologi juga telah menyebabkan ketidaksesuaian antara keterampilan yang dimiliki oleh lulusan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh dunia kerja di Indonesia. Tantangan ini menunjukkan pentingnya reformasi kurikulum dan kolaborasi yang lebih erat antara dunia pendidikan dan industri. Meskipun telah ada upaya untuk mengatasi masalah ini, masih diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengidentifikasi strategi yang efektif agar ketidaksesuaian ini dapat dikurangi, sehingga meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan daya saing Indonesia di pasar global.

### Tingkat Pengangguran

Salah satu faktor yang memengaruhi tingginya angka pengangguran ini adalah ketidaksesuaian antara dunia pendidikan dan kebutuhan pasar tenaga kerja. Walaupun demikian, nyatanya dengan adanya pembatasan usia maksimal, adanya kemampuan, bakat dan kecakapan tidak akan mampu menolong apabila umur yang dimiliki oleh pencari kerja tidak sesuai dengan batas maksimal yang diberikan oleh perusahaan. Ada tren yang mengkhawatirkan dalam tingkat pengangguran terbuka di Indonesia, terutama di kalangan lulusan sekolah menengah dan perguruan tinggi baru-baru ini. Salah satu masalah terpenting yang dihadapi masyarakat Indonesia adalah pengangguran di kalangan mahasiswa baru. Meskipun mereka kuliah dengan harapan mendapatkan pekerjaan, kenyataannya banyak mahasiswa baru masih berjuang untuk menemukan posisi yang sesuai dengan kemampuan mereka. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2023, tingkat pengangguran terbuka di Indonesia meningkat dari 4,8% pada tahun 2022 menjadi 5,18% pada tahun 2023, menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam jumlah lulusan sarjana yang menganggur.



Sumber: Badan Pusat Statistik (2023).

**Gambar 2.** Tingkat Pengangguran Berdasarkan Tingkat Pendidikan.

Namun, melihat keseluruhan data, kelompok lulusan SMK akan menyumbang porsi pengangguran tertinggi, mencapai 9,31% pada tahun 2023. 8,15% berasal dari lulusan sekolah menengah, sedangkan 4,8% berasal dari pemegang ijazah. Lulusan pendidikan tinggi sering menyukai karir di sektor formal yang selaras dengan latar belakang pendidikan mereka. Namun, banyak lulusan tidak dapat segera menemukan pekerjaan karena terbatasnya kemungkinan pekerjaan di industri ini, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan tingkat pengangguran.

## SIMPULAN

Berdasarkan pada hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu ketidaksesuaian antara dunia pendidikan dan kebutuhan pasar tenaga kerja di Indonesia telah menjadi salah satu faktor utama yang berkontribusi pada tingginya tingkat pengangguran, terutama di kalangan lulusan muda. Meskipun jumlah lulusan perguruan tinggi terus meningkat, banyak dari mereka yang tidak siap menghadapi tantangan dan tuntutan di dunia kerja. Kurikulum yang tidak relevan, kurangnya pengajaran keterampilan praktis dan *soft skills*, serta keterlambatan dalam mengadopsi pergeseran perkembangan teknologi menjadi penyebab utama ketidakcocokan ini.

Pekerja mengalami kesulitan di tempat kerja, tekanan psikologis, kompetensi yang tidak memadai, dan pergantian karyawan sebagai akibat dari ketidakcocokan antara latar belakang pendidikan dan pekerjaan mereka. Keadaan ini kemudian berdampak pada kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan, karena kualitas pekerjaan yang ideal tidak dapat dicapai ketika karyawan tidak dapat mendedikasikan potensi penuh mereka untuk tugas mereka. Ada sejumlah alasan mengapa pekerja bekerja bertentangan dengan latar belakang pendidikannya (ketidakcocokan), antara lain pertimbangan ekonomi, kebutuhan untuk menimba pengalaman, keinginan untuk menghasilkan uang, keinginan untuk mencegah pengangguran, dan kelangkaan posisi yang sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka. Untuk itu perlu adanya *link and match* yang tepat dan perlunya pelatihan-pelatihan terhadap pekerja yang mengalami *mismatch* kualifikasi pendidikan dan pekerjaan untuk membantu pekerja memahami, menjalankan dan menyelesaikan pekerjaannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggiana, A., & Gunawan, A. (2023). Challenges and Opportunities for Human Resource Management in the Industrial Era 4.0: Focus on the Integration of Technology and Human Resources. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 01(02), 252–258.
- Cahyono, Y. R., & Gunawan, A. (2024). Pentingnya Memiliki Soft Skill Bagi Calon Pekerja Sebagai Keterampilan Kesiapan Kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 01(03), 357–361.
- Finance.Detik.Com:<https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-3620313/63-orang-indonesia-bekerja-tak-sesuai-jurusan>
- databoks.katadata.com:[Ketidaksesuaian antara Pendidikan dan Kebutuhan Tenaga Kerja Masih Besar](https://databoks.katadata.com/Ketidaksesuaian-antara-Pendidikan-dan-Kebutuhan-Tenaga-Kerja-Masih-Besar)
- Parray, O., Sudarto, D. R., & Yameogo, G. (2017). *Laporan Ketenagakerjaan Indonesia 2017*. Jakarta: Organisasi Perburuhan Internasional.
- Prabowo, S., & Florentine. (2014). Hubungan Antara Skill Mismatch Dengan Stress Kerja Pada Karyawan PT X. *Psikodimensia Kajian Ilmiah Psikologi*, 13(2), 4–5.
- Rivai, V., Mansyur, R., Thoby, M., & Willy, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Yasir, A. H., & Gunawan, A. (2024). Mengungkap Dampaknya : Peran Teknologi AI dalam Revolusi Industri 4. 0 bagi Sumber Daya Manusia. *Global : Jurnal Lentera BITEP*, 02(02), 48–55. <https://jurnal.lenteranusa.id/index.php/global/article/view/229>