

**PERSEPSI MAHASISWA DAN EKSPEKTASI PEMBERI KERJA
TERHADAP *SOFT SKILL* SERTA KESIAPAN KERJA GEN Z**

*STUDENT PERCEPTIONS AND EMPLOYER EXPECTATIONS OF SOFT
SKILLS AND WORK READINESS GEN Z*

Rahmawati Riantisari¹⁾, Buya Al Ghazali²⁾

^{1,2)}Universitas Muhammadiyah Klaten

rahmawatiriantisari@umkla.ac.id , buyaalghazali@umkla.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji perbedaan antara pandangan mahasiswa Generasi Z dan harapan pemberi kerja terhadap soft skill yang dibutuhkan di era Industri 4.0, serta sejauh mana mahasiswa merasa siap memasuki dunia kerja. Fokus utamanya adalah bagaimana kedua pihak memaknai pentingnya keterampilan seperti literasi digital, berpikir kritis, kepemimpinan, kreativitas, kecerdasan emosional, dan nilai-nilai kemanusiaan. Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif dengan melibatkan 299 mahasiswa dan 30 pemberi kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan signifikan pada lima dari enam aspek soft skill. Pemberi kerja menilai aspek literasi digital, kepemimpinan, dan kecerdasan emosional lebih penting dibanding mahasiswa. Sebaliknya, mahasiswa lebih yakin pada kemampuan kreativitas dan nilai-nilai kemanusiaan yang mereka miliki. Menariknya, kemampuan berpikir kritis dinilai cukup seimbang oleh kedua belah pihak. Dari sisi kesiapan kerja, mayoritas mahasiswa berada dalam kategori “Siap” dan “Sangat Siap”, menunjukkan optimisme mereka menghadapi dunia kerja. Temuan ini menegaskan perlunya perguruan tinggi lebih fokus membekali mahasiswa dengan soft skill yang sesuai kebutuhan industri, agar kesiapan yang mereka rasakan sejalan dengan ekspektasi dunia kerja yang sebenarnya.

Kata kunci: soft skill, Generasi Z, kesiapan kerja, Industri 4.0, ekspektasi pemberi kerja.

ABSTRACT

This research examines the differences between Generation Z students' views and employers' expectations of soft skills needed in the Industry 4.0 era, and the extent to which students feel prepared to enter the workforce. The main focus is how both parties interpret the importance of skills such as digital literacy, critical thinking, leadership, creativity, emotional intelligence, and human values. The study was conducted quantitatively involving 299 students and 30 employers. The analysis showed that there were significant gaps in five out of six aspects of soft skills. Employers rated digital literacy, leadership, and emotional intelligence as more important than students. In contrast, students were more confident in their creativity and human values. Interestingly, critical thinking skills were rated fairly equally by both parties. In terms of work readiness, the majority of students were in the 'Ready' and 'Very Ready' categories, indicating their optimism in facing the world of work. These findings emphasise the need for universities to focus more on equipping students with soft skills that meet industry needs, so that their perceived readiness is in line with actual workplace expectations.

Keywords: Soft skills, Generation Z, work readiness, Industry 4.0, employer expectations.

PENDAHULUAN

Dalam beberapa dekade terakhir, dunia kerja mengalami transformasi besar akibat kemajuan teknologi, globalisasi, dan digitalisasi. Perkembangan seperti otomatisasi, kecerdasan buatan (AI), dan internet telah mengubah cara kerja serta jenis pekerjaan yang tersedia. Proses otomatisasi menggantikan pekerjaan manual dan rutin, sementara teknologi membuka peluang baru untuk pekerjaan berbasis inovasi, kreativitas, dan analisis. Perubahan ini juga mengarah pada pergeseran budaya kerja, termasuk meningkatnya penggunaan alat kolaborasi digital, pola kerja jarak jauh, dan tuntutan untuk terus belajar dan beradaptasi di tengah perubahan yang cepat. Seiring dengan perubahan ini, bukan hanya hard skill yang dibutuhkan dalam dunia kerja namun, peran penting *soft skill* menjadi salah satu elemen dibutuhkan di dunia kerja modern.

Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) *soft skill* yang dibutuhkan pada industri era modern ini meliputi kemampuan serta keterampilan dalam memimpin, berkomunikasi, berpikir kreatif, berinovasi, mengelola organisasi, beradaptasi, bekerja sama, dan melakukan negosiasi menjadi sebuah keharusan di dunia industri saat ini. Tanpa kompetensi tersebut, seseorang tidak akan mampu memberikan dampak positif bagi perusahaan. Hasil observasi yg dilakukan Setiawati & Mayasari (2021) memperoleh temuan bahwa keberhasilan individu tidak hanya bergantung pada wawasan dan kemampuan teknis (*hard skill*), tetapi juga pada kecakapan dalam mengelola diri sendiri dan berinteraksi dengan orang lain (*soft skill*). Didukung pula oleh hasil observasi yang dilakukan oleh Harvard

University di Amerika Serikat (Alhadi, 2017), keberhasilan seseorang tidak hanya bergantung pada pengetahuan dan keahlian teknis (*hard skill*), tetapi lebih banyak ditentukan oleh kemampuan berinteraksi dengan orang lain (*soft skill*). Dalam setiap penerapan gagasan bisnis, keberadaan sumber daya manusia merupakan faktor yang esensial (Riantisari et al., 2024)

Generasi Z (Gen Z) adalah individu yang dilahirkan antara tahun 1997 sampai 2010 (Arum et al., 2023). Mahasiswa Gen Z adalah kelompok individu yang tumbuh dan berkembang di tengah pesatnya kemajuan teknologi digital. Mereka memiliki karakteristik khas, seperti kecakapan dalam menggunakan teknologi, ketergantungan pada internet, serta kecenderungan untuk memilih cara belajar dan bekerja yang fleksibel. Generasi ini lebih terbiasa dengan interaksi virtual dan memanfaatkan perangkat digital untuk mengakses informasi. Sejak tahun 2020, Gen Z mulai memasuki dunia kerja dan berkontribusi dalam mengubah dinamika angkatan kerja (Hapsari et al., 2024). Mahasiswa Gen Z memiliki potensi besar, terutama dalam hal kemampuan beradaptasi dengan teknologi baru, berpikir kreatif, dan bekerja secara mandiri (Dewi & Kusuma, 2024). Kemampuan mereka dalam memanfaatkan kemajuan digital dapat meningkatkan efisiensi dan inovasi, serta lebih terbuka terhadap perubahan yang cepat dalam dunia pendidikan dan pekerjaan. Namun, dibalik adanya potensi yg besar, Gen Z memiliki tantangan yg harus dihadapi yakni kurangnya pengalaman praktis dalam mengembangkan *soft skill*. Hal ini dipengaruhi oleh dominasi komunikasi digital yang sering menggantikan interaksi langsung.

Tantangan lainnya adalah kurangnya keterampilan manajemen waktu dan disiplin yang efektif, karena kebiasaan multitasking dengan perangkat digital, sering kali mengurangi fokus dan produktivitas mereka.

Institusi pendidikan tinggi memainkan peran penting dalam mempersiapkan mahasiswa untuk memasuki dunia kerja, tidak hanya dengan memberikan keahlian teknis, tetapi juga dengan mengembangkan *soft skill* yang sesuai dan dibutuhkan. Generasi Z, yang mayoritas menempuh pendidikan tinggi, menjadi fokus perguruan tinggi untuk mencari cara agar mereka siap menghadapi era industri 4.0 (Fery Riyanto et al., 2023). Observasi yang dilakukan Succi & Canovi (2020) mengungkapkan bahwa 86% responden mencatat adanya peningkatan perhatian terhadap *soft skill* dalam 5–10 tahun terakhir. Selain itu, perusahaan cenderung memandang *soft skill* sebagai aspek yang lebih penting dibandingkan pandangan mahasiswa atau lulusan. Beberapa pemberi kerja berpendapat bahwa lulusan yang tidak dilengkapi *soft skill* yang cukup, cenderung dianggap egosentris sulit berkolaborasi dalam tim, dan berharap menduduki jabatan senior tanpa menunjukkan kemampuan kepemimpinan serta tanggung jawab yang memadai (Cahyono & Gunawan, 2024). Hasil kajian yang dilakukan Verma et al (2018) menunjukkan bahwa banyak lulusan merasa belum siap memasuki dunia kerja karena kurang menguasai *soft skill* yang diharapkan oleh pemberi kerja.

Kesiapan kerja yang diharapkan oleh manajer meliputi keahlian dalam bidang spesifik masing-masing serta kecakapan yang tidak secara langsung diajarkan di ruang perkuliahan, seperti keterampilan dalam

membangun relasi dan karakter pribadi (Afif et al., 2022). Berdasarkan fakta tersebut, terlihat jelas bahwa perusahaan masa kini menetapkan standar yang lebih tinggi, di mana lulusan tidak hanya dituntut untuk memiliki keahlian teknis yang mumpuni, tetapi juga didukung oleh kemampuan *soft skill* yang solid untuk menunjang kinerja mereka di lingkungan kerja (Ayaturrahman & Rahayu, 2023). Dari kesenjangan tersebut, penelitian ini menjadi sangat penting dilakukan untuk melihat bagaimana ekspektasi pemberi kerja terhadap *soft skill* mahasiswa Gen Z dan persepsi mahasiswa Gen Z terhadap *soft skill* dan kesiapan dalam menghadapi dunia kerja.

Penelitian ini menawarkan kebaruan dengan memberikan perhatian khusus pada Generasi Z (Gen Z) dalam konteks kebutuhan akan *soft skill* di dunia kerja modern. Fokus utama penelitian ini adalah untuk memahami peran dan pengembangan *soft skill* bagi Gen Z, yang tumbuh di tengah pesatnya kemajuan teknologi dan transformasi digital. Pendekatan yang digunakan memberikan dimensi unik melalui analisis dua sisi. Di satu sisi, penelitian ini menggali ekspektasi pemberi kerja terhadap *soft skill* yang dianggap penting untuk menunjang kinerja dan produktivitas. Di sisi lain, penelitian ini mengeksplorasi persepsi mahasiswa Gen Z mengenai kesiapan mereka menghadapi tuntutan dunia kerja dan pandangan mereka tentang pentingnya *soft skill* dalam menunjang karier. Selain itu, penelitian ini mengintegrasikan pemetaan kebutuhan *soft skill* yang relevan dengan era Industri 4.0. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan gambaran tentang kesenjangan antara ekspektasi dunia kerja dan kesiapan

mahasiswa, tetapi juga menawarkan pemahaman mendalam tentang jenis *soft skill* yang paling dibutuhkan di era yang terus berkembang ini.

Beberapa penelitian sebelumnya telah menyoroti pentingnya *soft skill* bagi Generasi Z dalam menghadapi dunia kerja. Misalnya, penelitian oleh Ismail dan Nugroho (Ismail & Nugroho, 2022) menekankan bahwa kompetensi kerja Gen Z di era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0 memerlukan penguasaan *soft skill* seperti komunikasi dan kerja tim. Penelitian lain oleh Indrayani (Indrayani et al., 2024) mengidentifikasi bahwa kemampuan berpikir kritis, kreativitas, dan pemecahan masalah adalah *soft skill* kunci yang perlu dikembangkan oleh Generasi Z di industri perhotelan. Meskipun penelitian-penelitian tersebut telah membahas pentingnya *soft skill* bagi Generasi Z, penelitian ini menawarkan kebaruan dengan pendekatan analisis dua sisi yang komprehensif. Dengan mengeksplorasi ekspektasi pemberi kerja dan persepsi mahasiswa Gen Z secara bersamaan, serta memetakan kebutuhan *soft skill* spesifik yang relevan dengan era Industri 4.0, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih mendalam dalam memahami dan menjembatani kesenjangan antara ekspektasi dunia kerja dan kesiapan mahasiswa

KAJIAN TEORI

Soft skill didefinisikan sebagai keterampilan non-teknis yang berkaitan dengan bagaimana seseorang berinteraksi dan bekerja dengan orang lain. *Soft skill* berkontribusi pada pembentukan budaya organisasi yang positif dan inklusif, serta meningkatkan daya saing organisasi (Nugraha et al., 2023). *Soft skill*

mencakup kemampuan seperti komunikasi, kerja sama, pemecahan masalah, dan berpikir kritis. Integrasi *soft skill* dalam pendidikan ekonomi dapat meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa menghadapi tantangan pasar kerja abad ke-21 (Kadarisman et al., 2024). *Soft skill* dijelaskan sebagai keterampilan seperti komunikasi, kerja sama tim, kepemimpinan, dan manajemen waktu yang berkontribusi besar terhadap efisiensi dan efektivitas kerja, serta berdampak positif pada kinerja organisasi (Soelistya, 2025). *Soft skill* dianggap sebagai kemampuan yang dapat dikembangkan melalui proses pembelajaran, seperti komunikasi, kerja sama, dan kepemimpinan, yang penting untuk kesiapan mahasiswa dalam dunia kerja (Nulinnaja, 2022).

Kesiapan kerja sebagai kondisi individu yang mencakup kematangan fisik, mental, serta pengalaman belajar yang serasi untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang telah dipilihnya. Kesiapan kerja ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk keterampilan yang dimiliki individu, seperti *employability skills*, yang meliputi kemampuan komunikasi, kerja sama, dan pemecahan masalah (Januariyansah et al., 2022). Kesiapan kerja merupakan kemampuan seseorang untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan, dicirikan oleh profesionalisme serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Kurniatun et al., 2025)

Pada bagian kajian teori, sub judul langsung dituliskan teori yang akan dijadikan acuan penelitian. Teori menjelaskan hubungan antar variable penelitian.

Penulisan kutipan ditulis dengan menggunakan font style italic, spasi 1. Setiap penulisan teori ditulis sumber utamanya. Pengembangan hipotesis dijelaskan pada bagian ini terkait logika penelitian, teori pendukung, dan referensi penelitian sebelumnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode deskriptif kuantitatif. Pendekatan ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif terkait kesenjangan antara ekspektasi pemberi kerja dan mahasiswa Gen Z terhadap *soft skill* dan pandangan mahasiswa mengenai kesiapan mereka dalam menghadapi dunia kerja. Berikut adalah rancangan metode penelitian yang direncanakan:

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang dikaji sebagai berikut:

- 1) Variabel independen:
X : Soft skill
- 2) Variabel dependen:
Y: Kesiapan kerja

2. Dimensi Pengukuran Variabel Penelitian

a. *Soft skill* (X)

pada dasarnya merupakan upaya untuk memahami dan mengasah potensi diri, suatu proses yang umumnya terjadi ketika seseorang beranjak dewasa dan mulai mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja (Saptoto et al., 2024). Evaluasi kemampuan *soft skill* di era industri modern 4.0 dilakukan dengan mengukur berbagai aspek penting, yakni:

- 1) Literasi digital yang mencakup pemahaman dan penggunaan teknologi secara efektif.
- 2) Kemampuan berpikir kritis
- 3) Keterampilan kepemimpinan
- 4) Kreativitas dan inovasi dalam menghasilkan ide-ide baru serta solusi yang relevan
- 5) Kecerdasan emosional
- 6) Pemahaman nilai-nilai kemanusiaan

b. Kesiapan Kerja (Y)

Kesiapan profesional merupakan suatu persyaratan terhadap kapabilitas dan mutu individu ketika menghadapi dunia kerja (Ayaturrahman & Rahayu, 2023). Kesiapan kerja dinilai berdasarkan pada:

- 1) Kemampuan untuk berpikir secara rasional dan obyektif
- 2) Bersikap analitis
- 3) Mengelola emosi dengan baik
- 4) Adaptasi
- 5) Tanggung jawab
- 6) Menunjukkan motivasi untuk meningkatkan keterampilan
- 7) Memiliki kecakapan dalam berkolaborasi dengan orang lain
- 8) Kemandirian dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab

3. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini mencakup mahasiswa Generasi Z yang lahir antara tahun 1997 hingga 2010 dan sedang menjalani pendidikan di Universitas XYZ untuk mengukur persepsi mahasiswa terhadap *soft skill* serta kesiapan kerja. Serta, perusahaan atau instansi untuk mengukur ekspektasi pemberi kerja

terhadap *soft skill*. Besarnya ukuran sampel mahasiswa didapat menggunakan perhitungan metode Slovin (Sugiyono, 2018).

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Dimana:

n = Ukuran Sampel

N = Perkiraan Populasi

e = Tingkat kesalahan yang diinginkan (misalnya, 0.05 atau 5%)

Sehingga didapat sampel penelitian untuk mahasiswa:

$$\frac{1.281}{1 + 1.281 \cdot (0.05)^2}$$

n = 305 mahasiswa

Sedangkan sampel penelitian dari pemberi kerja atau perusahaan, karena jumlah populasi tidak diketahui maka penentuan sampel dari perusahaan menggunakan metode purposive sampling dengan kriteria memiliki karyawan dari Generasi Z dan bersedia berpartisipasi dalam penelitian. Besarnya ukuran sampel menggunakan pendapat Sugiyono (2018) dimana sampel yang ideal untuk dilakukan penelitian, minimal 30 sampel. Sehingga sampel penelitian dari pemberi kerja atau perusahaan sejumlah 30 perusahaan atau pemberi kerja.

4. Data dan Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini memerlukan data yang meliputi pandangan mahasiswa mengenai kemampuan *soft skill* dan kesiapan kerja mereka serta harapan pemberi kerja terkait *soft skill* yang dibutuhkan di era Industri 4.0. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disusun secara sistematis dan didistribusikan kepada mahasiswa serta pemberi kerja.

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data untuk mengukur persepsi mahasiswa dan ekspektasi pemberi kerja terhadap *soft skill* yang dibutuhkan dalam era industri 4.0 menggunakan:

a. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas data.

b. Analisis Perbandingan

Membandingkan data persepsi mahasiswa dan data ekspektasi pemberi kerja terhadap *soft skill*. Menggunakan uji statistik komparatif *Mann-Whitney U* untuk melihat perbedaan yang signifikan antara kedua kelompok. Apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 (<0,05), maka terdapat perbedaan antara ekspektasi pemberi kerja dengan kesiapan mahasiswa dan sebaliknya apabila nilai p lebih dari 0,05 (>0,05) maka tidak terdapat perbedaan. (Sugiyono, 2015). Uji *Mann-Whitney U* digunakan apabila jumlah responden dalam masing-masing kelompok berbeda.

c. Analisis deskriptif kuantitatif

Melalui perhitungan deskriptif digunakan untuk menggambarkan distribusi dan kecenderungan umum data dari survei pemberi kerja dan mahasiswa Gen Z. Data diolah dalam bentuk statistik deskriptif seperti mean, median, dan persentase untuk menggambarkan pola persebaran respon. Kemudian, untuk mengukur kesiapan *soft skill* mahasiswa untuk memasuki dunia kerja, dengan menggunakan skor

sebagai berikut (Setyawan et al., 2024):

Tabel 3.1 Kriteria Kesiapan Kerja Mahasiswa

Range Skor (%)	Hasil
76-100	Sangat siap
51-75	Siap
26-50	Kurang siap
0-25	Tidak siap

Sumber: Olah Data SPSS

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan hasil temuan penelitian berdasarkan dua pendekatan analisis utama yang digunakan, yakni analisis perbandingan dan analisis deskriptif kuantitatif. Analisis perbandingan digunakan untuk melihat adanya perbedaan persepsi antara mahasiswa dan pemberi kerja terhadap *soft skill* yang dibutuhkan di dunia kerja, dengan menggunakan uji statistik Mann-Whitney U. Sementara itu, analisis deskriptif kuantitatif bertujuan untuk menggambarkan pola umum dan kecenderungan data dari kedua kelompok responden melalui perhitungan statistik seperti nilai rata-rata.

Dalam penelitian ini, jumlah sampel awal yang ditargetkan untuk responden mahasiswa adalah sebanyak 305 orang. Namun, pada pelaksanaannya, jumlah responden mahasiswa yang berhasil diperoleh dan dianalisis adalah sebanyak 299 orang. Perbedaan jumlah ini disebabkan oleh adanya

data yang tidak lengkap atau tidak memenuhi kriteria kelayakan untuk dianalisis lebih lanjut.

1. Hasil Uji Instrumen Penelitian

a. Hasil Uji Validitas

Nilai r hitung dibandingkan dengan r tabel pada tingkat signifikansi 5%. Kalau r hitung lebih besar dari r tabel, berarti pertanyaan dalam angket itu valid atau layak digunakan (Subando, 2022).

Semua item pada variabel Soft Skill dan Kesiapan Kerja dinyatakan valid, karena nilai r hitung masing-masing item lebih besar dari r tabel sebesar 0,113 (dengan $n = 299$ dan taraf signifikansi 5%). Artinya, seluruh pertanyaan dalam kuesioner sudah sesuai dan layak digunakan untuk mengukur kedua variabel dalam penelitian ini. Disajikan pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	r hitung
<i>Soft Skill</i>		
1.	Item 1	0.590
2.	Item 2	0.664
3.	Item 3	0.682
4.	Item 4	0.644
5.	Item 5	0.720

6.	Item 6	0.703
7.	Item 7	0.739
8.	Item 8	0.718
9.	Item 9	0.741
10.	Item 10	0.235
11.	Item 11	0.314
12.	Item 12	0.485
Kesiapan Kerja		
1.	Item 1	0.734
2.	Item 2	0.742
3.	Item 3	0.666
4.	Item 4	0.684
5.	Item 5	0.698
6.	Item 6	0.645
7.	Item 7	0.688
8.	Item 8	0.573

Sumber: Olah Data SPSS

b. Hasil Uji Reliabilitas

Dalam menilai apakah suatu instrumen kuesioner bisa dipercaya atau tidak, kita perlu melihat nilai reliabilitasnya. Salah satu cara yang umum digunakan adalah dengan melihat nilai Cronbach's Alpha. Nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,70$ dianggap sudah cukup reliabel, sedangkan nilai antara 0,80 hingga 0,90 menunjukkan bahwa instrumen tersebut sangat andal dan

konsisten dalam mengukur suatu variabel (Subando, 2022).

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, kedua variabel dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,70$. Variabel Soft Skill memperoleh nilai 0,700 yang termasuk kategori cukup reliabel, sedangkan Kesiapan Kerja memiliki nilai 0,804 yang masuk dalam kategori sangat reliabel sesuai kriteria. Disajikan pada table 2 berikut

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
Soft Skill	0.700
Kesiapan Kerja	0.804

Sumber: Olah Data SPSS

2. Hasil Analisis Perbandingan

Perbandingan dilakukan antara persepsi mahasiswa dan ekspektasi pemberi kerja terkait *soft skill* yang dibutuhkan. Untuk menguji apakah terdapat perbedaan yang signifikan antara kedua kelompok tersebut, digunakan uji statistik komparatif *Mann-*

Whitney U. Menurut Sugiyono (2015), jika nilai signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05 ($<0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan antara persepsi mahasiswa dan ekspektasi pemberi kerja. Berikut hasil pengujian. Disajikan pada table 3 berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Perbandingan

No	Soft skill	Sig. (p-value)	Keputusan
1.	Literasi Digital	0.000	Ada Perbedaan Signifikan
2.	Kemampuan Berpikir Kritis	0.132	Tidak Ada Perbedaan Signifikan
3.	Keterampilan Kepemimpinan	0.000	Ada Perbedaan Signifikan
4.	Kreativitas dan Inovasi	0.003	Ada Perbedaan Signifikan
5.	Kecerdasan Emosional	0.000	Ada Perbedaan Signifikan
6.	Nilai-Nilai Kemanusiaan	0.004	Ada Perbedaan Signifikan

Sumber: Olah Data SPSS

Hasil uji *Mann-Whitney U* menunjukkan bahwa terdapat perbedaan signifikan antara persepsi mahasiswa dan ekspektasi pemberi kerja terhadap lima dari enam indikator *soft skill* di era Industri 4.0. Indikator yang menunjukkan perbedaan tersebut adalah literasi digital, kepemimpinan, kreativitas dan inovasi, kecerdasan emosional, serta nilai-nilai kemanusiaan. Sementara itu, hanya indikator kemampuan berpikir kritis yang tidak menunjukkan perbedaan signifikan, yang berarti persepsi kedua kelompok terhadap aspek ini relatif serupa. Temuan ini mengindikasikan adanya kesenjangan persepsi yang perlu diperhatikan dalam upaya mempersiapkan mahasiswa menghadapi dunia kerja. Untuk memahami lebih dalam karakteristik dan kecenderungan perbedaan persepsi tersebut, dilakukan pula analisis deskriptif terhadap masing-masing indikator *soft skill* yang dinilai oleh kedua kelompok responden.

3. Hasil Analisis Deskriptif

Setelah diketahui adanya perbedaan signifikan antara persepsi mahasiswa dan ekspektasi pemberi kerja melalui uji *Mann-Whitney U*, langkah selanjutnya adalah menggambarkan secara lebih rinci karakteristik data dari masing-masing

kelompok. Analisis deskriptif digunakan untuk melihat kecenderungan umum, distribusi nilai, serta tingkat kesiapan mahasiswa Gen Z dalam aspek *soft skill* yang dinilai. Dengan menyajikan nilai rata-rata, median, dan persentase dari masing-masing indikator, analisis ini memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai seberapa besar kesenjangan yang terjadi serta area mana yang membutuhkan perhatian lebih dalam pengembangan *soft skill* mahasiswa. Disajikan pada table 4 berikut:

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, terlihat adanya variasi rata-rata penilaian antara kelompok mahasiswa dan pemberi kerja terhadap masing-masing indikator *soft skill*. Pada sebagian besar indikator, pemberi kerja memberikan penilaian yang lebih tinggi dibandingkan mahasiswa, terutama pada literasi digital, kepemimpinan, dan kecerdasan emosional. Sementara itu, untuk indikator kreativitas dan nilai-nilai kemanusiaan, mahasiswa justru menilai dirinya lebih tinggi. Indikator berpikir kritis menunjukkan nilai yang relatif seimbang antara kedua kelompok. Perbedaan-perbedaan ini mengindikasikan adanya potensi ketidaksesuaian pandangan yang akan

dibahas lebih lanjut pada bagian analisis per item pernyataan.

Tabel 4. Hasil Analisis Deskriptif

No	Soft skill	Rata-Rata Mahasiswa	Rata-Rata Pemberi Kerja	Perbedaan	Keterangan
1.	Literasi Digital	3.26	4.37	+1.11	Pemberi kerja > Mahasiswa
2.	Berpikir Kritis	4.45	4.33	-0.2	Tidak berbeda signifikan
3.	Keterampilan Kepemimpinan	3.32	4.17	+0.85	Pemberi kerja > Mahasiswa
4.	Kreativitas & Inovasi	4.43	4.13	-0.30	Mahasiswa > Pemberi kerja
5.	Kecerdasan Emosional	3.26	4.17	+0.91	Pemberi kerja > Mahasiswa
6.	Nilai-Nilai Kemanusiaan	4.43	4.17	-0.26	Mahasiswa > Pemberi kerja

Sumber: Olah Data SPSS

4. Hasil Analisis Per Item Pernyataan

Setelah dilakukan analisis deskriptif terhadap data yang terkumpul, tahap selanjutnya adalah melakukan uji per item pernyataan untuk mengetahui sejauh mana setiap indikator *soft skill* yang diukur mampu merepresentasikan variabel yang diteliti. Uji ini penting untuk memastikan validitas dan reliabilitas setiap butir pernyataan, sehingga hasil pengukuran

dapat dijadikan dasar yang kuat dalam penarikan kesimpulan terkait persepsi mahasiswa dan ekspektasi pemberi kerja terhadap *soft skill* di era Industri 4.0.

a. Literasi Digital

Hasil analisis pada dua item literasi digital menunjukkan adanya pola persepsi yang menarik antara mahasiswa dan pemberi kerja yang disajikan pada table 5 berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Per Item Pernyataan Literasi Digital

No	Item Pernyataan	Sampel	Mean Rank	Sum of Ranks
1.	Saya tidak percaya bahwa pemahaman dan penggunaan teknologi digital sangat penting dalam dunia kerja.	Mahasiswa	151.90	45419.50
		Pemberi Kerja	295.52	8865.50
2.	Dunia kerja membutuhkan individu yang mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi digital.	Mahasiswa	164.99	49331.00
		Pemberi Kerja	165.13	4954.00

Sumber: Olah Data SPSS

Pada item pertama yang berbunyi, "Saya tidak percaya bahwa pemahaman dan penggunaan teknologi digital sangat penting dalam dunia kerja", terdapat perbedaan persepsi yang cukup tajam. Nilai mean rank pemberi kerja

(295,52) jauh lebih tinggi dibandingkan mahasiswa (151,90), yang mengindikasikan bahwa pemberi kerja secara tegas tidak setuju dengan pernyataan tersebut, atau dengan kata lain, mereka sangat meyakini

pentingnya pemahaman dan penggunaan teknologi digital di dunia kerja. Sebaliknya, pada item kedua yang berbunyi positif, "Dunia kerja membutuhkan individu yang mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi digital", kedua kelompok menunjukkan persepsi yang hampir seimbang dengan mean rank yang sangat mendekati (164,99 untuk

mahasiswa dan 165,13 untuk pemberi kerja)

b. Kemampuan Berpikir Kritis

Hasil analisis per item pada indikator kemampuan berpikir kritis menunjukkan bahwa secara umum terdapat kecenderungan perbedaan persepsi antara mahasiswa dan pemberi kerja, meskipun perbedaannya tidak terlalu mencolok. Disajikan pada table 6 berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Per Item Pernyataan Kemampuan Berpikir Kritis

No	Item Pernyataan	Sampel	Mean Rank	Sum of Ranks
1.	Saya percaya bahwa kemampuan berpikir kritis membantu dalam pengambilan keputusan di dunia kerja.	Mahasiswa	169.12	50565.50
		Pemberi Kerja	123.98	3719.50
2.	Saya merasa perlu meningkatkan kemampuan berpikir kritis untuk memecahkan masalah di lingkungan kerja.	Mahasiswa	167.10	49963.00
		Pemberi Kerja	144.10	4322.00

Sumber: Olah Data SPSS

Pada item pertama, yaitu “Saya percaya bahwa kemampuan berpikir kritis membantu dalam pengambilan keputusan di dunia kerja”, mean rank mahasiswa (169,12) lebih tinggi dibandingkan pemberi kerja (123,98), yang menunjukkan bahwa mahasiswa cenderung lebih menyetujui pentingnya peran berpikir kritis dalam pengambilan keputusan. Sementara pada item kedua, yakni “Saya merasa perlu meningkatkan kemampuan berpikir kritis untuk memecahkan masalah di lingkungan kerja”, nilai mean rank

mahasiswa (167,10) juga lebih tinggi dari pemberi kerja (144,10), meskipun selisihnya tidak sebesar item pertama. Temuan ini mengindikasikan bahwa mahasiswa memiliki kesadaran yang cukup tinggi terhadap pentingnya dan kebutuhan peningkatan kemampuan berpikir kritis.

c. Keterampilan Kepemimpinan

Hasil analisis per item pada indikator kepemimpinan menunjukkan adanya perbedaan persepsi yang cukup jelas antara mahasiswa dan pemberi kerja. Disajikan pada table 7 berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Per Item Pernyataan Keterampilan Kepemimpinan

No	Item Pernyataan	Sampel	Mean Rank	Sum of Ranks
1.	Saya tidak percaya bahwa keterampilan kepemimpinan sangat diperlukan dalam dunia kerja.	Mahasiswa	151.75	45373.50
		Pemberi Kerja	297.05	8911.50
2.		Mahasiswa	167.87	50192.00

Dunia kerja membutuhkan individu yang mampu mengelola dan mengarahkan tim dengan baik	Pemberi Kerja	136.43	4093.00
---------------------------------------------------------------------------------------	---------------	--------	---------

Sumber: Olah Data SPSS

Pada item pertama, yaitu “Saya tidak percaya bahwa keterampilan kepemimpinan sangat diperlukan dalam dunia kerja”, mean rank mahasiswa (151,75) jauh lebih rendah dibandingkan pemberi kerja (297,05), yang mengindikasikan bahwa pemberi kerja jauh lebih tidak setuju dengan pernyataan tersebut, menandakan bahwa mereka sangat memandang penting keterampilan kepemimpinan dalam dunia kerja. Sementara itu, pada item kedua, “Dunia kerja membutuhkan individu yang mampu mengelola dan mengarahkan tim dengan baik”, mahasiswa memiliki mean rank 167,87, lebih tinggi dari pemberi kerja yang memiliki mean rank 136,43. Hal ini

menunjukkan bahwa meskipun kedua kelompok sama-sama setuju, mahasiswa cenderung memberikan tingkat persetujuan yang lebih tinggi. Secara keseluruhan, hasil ini menggambarkan bahwa baik mahasiswa maupun pemberi kerja menyadari pentingnya kepemimpinan, namun pemberi kerja menaruh penekanan yang lebih kuat terhadap urgensinya dalam dunia kerja.

d. Kreativitas dan Inovasi

Hasil uji per item **pada** indikator kreativitas dan inovasi menunjukkan adanya perbedaan persepsi antara mahasiswa dan pemberi kerja. Disajikan pada table 8 berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Per Item Pernyataan Kreativitas dan Inovasi

No	Item Pernyataan	Sampel	Mean Rank	Sum of Ranks
1.	Saya percaya bahwa kreativitas dan inovasi sangat penting dalam dunia kerja.	Mahasiswa	169.97	50822.00
		Pemberi Kerja	115.43	3463.00
2.	Dunia kerja membutuhkan individu yang mampu menciptakan solusi inovatif terhadap permasalahan.	Mahasiswa	169.92	50806.00
		Pemberi Kerja	115.97	3479.00

Sumber: Olah Data SPSS

Pada item pertama, “Saya percaya bahwa kreativitas dan inovasi sangat penting dalam dunia kerja”, mean rank mahasiswa adalah 169,97, sedangkan pemberi kerja memiliki mean rank yang lebih rendah yaitu 115,43. Demikian pula pada item kedua, “Dunia kerja membutuhkan individu yang mampu menciptakan solusi inovatif terhadap

permasalahan”, mahasiswa memiliki mean rank 169,92, sementara pemberi kerja 115,97. Perbedaan ini mengindikasikan bahwa mahasiswa menunjukkan tingkat persetujuan yang lebih tinggi terhadap pentingnya kreativitas dan inovasi dalam dunia kerja dibandingkan dengan pemberi kerja. Meskipun kedua kelompok sama-

sama mendukung pentingnya aspek ini, mahasiswa tampaknya memiliki pandangan yang lebih optimis atau antusias terhadap peran kreativitas dan inovasi dalam dunia kerja.

e. Kecerdasan Emosional

Hasil uji per item pada indikator kecerdasan emosional menunjukkan adanya perbedaan persepsi yang cukup mencolok antara mahasiswa dan pemberi kerja. Disajikan pada table 9 berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Per Item Pernyataan Kecerdasan Emosional

No	Item Pernyataan	Sampel	Mean Rank	Sum of Ranks
1.	Saya percaya bahwa kecerdasan emosional, seperti kemampuan mengendalikan stres dan tekanan kerja, berperan penting dalam interaksi di dunia kerja.	Mahasiswa	171.22	51195.00
		Pemberi Kerja	103.00	3090.00
2.	Saya tidak merasa penting untuk meningkatkan kecerdasan emosional, seperti empati dan keterampilan komunikasi interpersonal, agar lebih profesional dalam bekerja.	Mahasiswa	151.47	45291.00
		Pemberi Kerja	299.80	8994.00

Sumber: Olah Data SPSS

Pada item pertama, yang menyatakan pentingnya kecerdasan emosional seperti kemampuan mengendalikan stres dalam interaksi kerja, mahasiswa memiliki mean rank sebesar 171,22, jauh lebih tinggi dibandingkan pemberi kerja yang hanya 103,00. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa cenderung sangat setuju terhadap pentingnya aspek tersebut. Sementara itu, pada item kedua yang bernada negatif, pemberi kerja memiliki mean rank jauh lebih tinggi (299,80) dibandingkan mahasiswa (151,47), yang mengindikasikan bahwa pemberi kerja secara tegas tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Artinya, kedua

kelompok sepakat akan pentingnya kecerdasan emosional, namun mahasiswa tampaknya belum sepenuhnya memahami urgensi peningkatan aspek ini secara menyeluruh, terutama pada kemampuan interpersonal seperti empati dan komunikasi profesional.

f. Nilai-Nilai Kemanusiaan

Hasil uji per item pada indikator nilai-nilai kemanusiaan menunjukkan bahwa terdapat perbedaan persepsi antara mahasiswa dan pemberi kerja. Disajikan pada table 10 berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Per Item Pernyataan Nilai-Nilai Kemanusiaan

No	Item Pernyataan	Sampel	Mean Rank	Sum of Ranks
1.	Saya percaya bahwa menghargai nilai-nilai kemanusiaan sangat penting dalam dunia kerja.	Mahasiswa	167.87	50192.50
		Pemberi Kerja	136.42	4092.50
2.	Dunia kerja membutuhkan individu yang memiliki kepedulian sosial dan menjunjung tinggi etika profesional.	Mahasiswa	169.14	50572.50
		Pemberi Kerja	123.75	3712.50

Sumber: Olah Data SPSS

Pada pernyataan pertama, mahasiswa memiliki mean rank sebesar 167,87, sedangkan pemberi kerja sebesar 136,42. Demikian pula pada pernyataan kedua, mean rank mahasiswa sebesar 169,14 lebih tinggi dibandingkan pemberi kerja sebesar 123,75. Ini mengindikasikan bahwa meskipun kedua kelompok sama-sama menghargai pentingnya nilai-nilai kemanusiaan dalam dunia kerja, mahasiswa cenderung memberikan penilaian yang lebih tinggi terhadap pentingnya aspek ini. Perbedaan ini mengisyaratkan bahwa mahasiswa mungkin memiliki pandangan idealis yang kuat, sementara pemberi kerja

cenderung menilai berdasarkan realitas praktik kerja yang lebih kompleks.

5. Hasil Analisis Kesiapan Kerja Mahasiswa

Selain membandingkan persepsi mahasiswa dan ekspektasi pemberi kerja, penelitian ini juga bertujuan untuk menilai sejauh mana kesiapan kerja mahasiswa, khususnya dalam menguasai *soft skill* yang dibutuhkan di era Industri 4.0. Analisis ini penting untuk mengetahui gambaran objektif mengenai tingkat kesiapan mahasiswa Gen Z sebelum memasuki dunia kerja. Disajikan pada table 11 berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Kesiapan Kerja Mahasiswa

No	Kategori Kesiapan	Frekuensi	Persen (%)	Kumulatif Persen(%)
1.	Sangat Siap	194	59.0	64.9
2.	Siap	105	31.9	35.1
3.	Kurang Siap	-	-	-
4.	Tidak Siap	-	-	-

Sumber: Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil analisis data kesiapan kerja mahasiswa, diketahui bahwa dari 299 responden yang datanya valid, sebanyak 194 mahasiswa (59,0%) berada pada kategori "Sangat Siap" dengan rentang

skor persentase 76–100%. Sementara itu, 105 mahasiswa (31,9%) termasuk dalam kategori "Siap" dengan rentang skor 51–75%. Menariknya, tidak terdapat mahasiswa yang tergolong dalam kategori

"Kurang Siap" (26–50%) maupun "Tidak Siap" (0–25%). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh mahasiswa responden telah memiliki tingkat kesiapan kerja yang baik hingga sangat baik. Mayoritas mahasiswa telah menguasai *soft skill* yang relevan dan dibutuhkan dalam menghadapi tantangan dunia kerja di era Industri 4.0. Secara keseluruhan, temuan ini mencerminkan kesiapan positif mahasiswa untuk memasuki dunia kerja.

PEMBAHASAN

Hasil analisis menunjukkan bahwa mayoritas mahasiswa berada dalam kategori "Sangat Siap" (59,0%) dan "Siap" (31,9%) dalam menghadapi dunia kerja di era Industri 4.0. Tidak ada responden yang tergolong dalam kategori "Kurang Siap" maupun "Tidak Siap". Temuan ini mencerminkan tingkat kesiapan kerja yang tinggi di kalangan mahasiswa, khususnya dalam aspek *soft skill*. Namun, hasil uji Mann-Whitney U menunjukkan adanya perbedaan signifikan antara persepsi mahasiswa dan ekspektasi pemberi kerja terhadap lima dari enam indikator *soft skill*, yaitu: literasi digital, kepemimpinan, kreativitas dan inovasi, kecerdasan emosional, serta nilai-nilai kemanusiaan. Hanya kemampuan berpikir kritis yang tidak menunjukkan perbedaan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun mahasiswa merasa siap, masih terdapat kesenjangan persepsi yang perlu diperhatikan dalam mempersiapkan mereka menghadapi dunia kerja secara nyata. Widiyawati et al. (2024) menemukan bahwa *soft skill* dan efikasi diri secara signifikan mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa,

dengan kontribusi sebesar 40,2% terhadap variabilitas kesiapan kerja.

Mamentu et al. (2023) juga mengidentifikasi bahwa *self-efficacy*, *soft skill*, *self-esteem*, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Faisal et al. (2024) menegaskan bahwa *soft skill* seperti kemampuan interpersonal, komunikasi, dan manajemen diri lebih meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa dibandingkan *hard skill*. Nurbaiti & Putri (2024) menyimpulkan bahwa *hard skill*, *soft skill*, dan efikasi diri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir. Dengan demikian, meskipun mahasiswa menunjukkan tingkat kesiapan kerja yang tinggi, terdapat kebutuhan untuk menyelaraskan persepsi mereka dengan ekspektasi pemberi kerja, terutama dalam aspek *soft skill*. Pengembangan *soft skill* melalui pengalaman praktis, peningkatan efikasi diri, dan integrasi dalam kurikulum pendidikan tinggi menjadi langkah strategis dalam mempersiapkan mahasiswa menghadapi tantangan di era Industri 4.0.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan melalui pendekatan perbandingan dan deskriptif kuantitatif, dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan signifikan antara persepsi mahasiswa dan ekspektasi pemberi kerja terhadap lima dari enam indikator *soft skill* yang dibutuhkan di era Industri 4.0, yaitu literasi digital, kepemimpinan, kreativitas dan inovasi, kecerdasan emosional, serta nilai-nilai kemanusiaan. Hanya kemampuan berpikir kritis yang menunjukkan persepsi yang relatif serupa di antara kedua kelompok.

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa pemberi kerja cenderung memberikan penilaian yang lebih tinggi pada aspek literasi digital, kepemimpinan, dan kecerdasan emosional, sedangkan mahasiswa lebih menilai tinggi kreativitas dan nilai-nilai kemanusiaan. Temuan ini mengindikasikan adanya kesenjangan pandangan yang berpotensi memengaruhi kesiapan kerja lulusan dalam memenuhi tuntutan dunia kerja. Namun demikian, secara umum, mahasiswa menunjukkan tingkat kesiapan kerja yang cukup tinggi, dengan mayoritas responden (90,9%) berada pada kategori “Siap” dan “Sangat Siap”. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa Gen Z telah memiliki kepercayaan diri dan penguasaan terhadap berbagai aspek *soft skill*, meskipun masih diperlukan penyesuaian agar lebih selaras dengan kebutuhan nyata di dunia kerja. Maka dari itu, penguatan kurikulum dan program pengembangan *soft skill* di perguruan tinggi menjadi krusial agar lulusan tidak hanya merasa siap, tetapi juga benar-benar mampu menjawab ekspektasi industri secara efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afif, N., Akuntansi, P. S., Bisnis, F. E., & Magelang, U. M. (2022). *KESIAPAN KERJA MAHASISWA AKUNTANSI DI ERA DIGITAL : CUKUPKAH HANYA HARD SKILLS ?* 14(1), 50–62.
- Alhadi, E. (2017). Pentingnya Peningkatan Soft Skill Dalam Lingkungan Kerja. *Orasi Bisnis*, 2, 45–55. <http://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/geo/article/download/5776/5172>
- Arum, L. S., Zahrani, A., & Duha, N. A. (2023). *KARAKTERISTIK GENERASI Z DAN KESIAPANNYA DALAM MENGHADAPI BONUS DEMOGRAFI 2030*. 2(1), 59–72.
- Ayaturrahman, J. D., & Rahayu, I. (2023). *Dampak soft skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa*. 5, 169–175. <https://doi.org/10.20885/ncaf.vol5.art19>
- 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.
- Dewi, P. W. K., & Kusuma, P. S. A. J. (2024). *Pengaruh Soft Skill dan Hard Skill pada Mahasiswa Tingkat Akhir Program Studi Akuntansi Terhadap Kesiapan Kerja Studi Kasus pada Generasi Z di Kota Denpasar*.
- Faisal, M., Febrian, W. D., & Purnama, Y. H. (2024). *Pengaruh Keterampilan Interpersonal , Problem Solving dan Resiliansi Terhadap Kesiapan Kerja (Mahasiswa Gen Z yang Mengikuti Kegiatan ORMAWA di Universitas Dian Nusantara)*. 2(3), 126–139.
- Fery Riyanto, Hardani Widhiastuti, & Rusmalia Dewi. (2023). Keterampilan Apa Yang Siap Digunakan Gen Z Saat Bekerja Di Era Industri 4.0: Bukti Di Pendidikan Tinggi Indonesia. *Journal of Applied Management Studies*, 5(1), 117–129. <https://doi.org/10.51713/jamms.v5i1.111>
- Hapsari, R. N., Agustina, S. M., Wijaya, R., & Romadona, M. R. (2024). *Kurangnya Keterampilan Komunikasi Generasi Z Memasuki Pasar Kerja Inadequate Communication Skills of Generation Z Entering the Workplace*.

- <https://doi.org/10.56873/jpkm.v9i1.5241>
- Indrayani, I. G. A. P. W., Yadnya, I. G. P., Pramana, I. W. A. Y. G., Putra, P. E. P., & Putra, I. N. P. S. (2024). DIMENSI SOFT SKILL GENERASI Z DI DUNIA HOSPITALITI : MEMBANGUN KEUNGGULAN KOMPETITIF DENGAN CRITICAL THINKING , CREATIVITY , DAN PROBLEM SOLVING. *Jurnal Bisnis Hospitality*, 13(1), 78–88. <https://doi.org/10.52352/jbh.v13i1.1382>
- Ismail, D. H., & Nugroho, J. (2022). *Kompetensi Kerja Gen Z di Era Revolusi Industri 4.0 dan. 5*(April), 1300–1307.
- Januariyansah, S., Anggoro, A. B., Iskandar, H., Putra, R., Gunawan, S., Siregar, B., Medan, U. N., Semarang, U. N., Busana, P. T., Medan, U. N., Otomotif, P. T., Medan, U. N., Bangunan, P. T., Medan, U. N., Insinyur, P. P., Medan, U. N., Teknik, P., & Teknik, P. (2022). Meta analisis pengaruh employability skills terhadap kesiapan kerja. *Jurnal Pendidikan Teknik Mesin*, 22(2), 33–39.
- Kadarisman, K., Siswanto, R., Jaya, F., Sucipto, & Yati. (2024). Transformasi Pendidikan Ekonomi Melalui Integrasi Soft Skills Abad Ke-21. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 5(5).
- Kurniatun, Effendi, U. I., & Santosa, H. (2025). Analisis Kesiapan Mahasiswa Kearsipan dalam Memasuki Dunia Kerja: Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Praktikum, dan Motivasi. *KHAZANAH Jurnal Pengembangan Kearsipan*, 18(1), 166–185.
- Mamentu, J. J. R., Nelwan, O. S., & Sendow, G. M. (2023). PENGARUH SELF EFFICACY, SOFT SKILL, SELF ESTEEM DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA FRESH GRADUATE FEB UNIVERSITAS SAM RATULANGI MANADO DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0. *Jurnal EMBA*, 11(3), 1487–1497.
- Nugraha, A., Wahyudi, E., & Supranoto, S. (2023). Pengembangan Soft Skill Untuk Peningkatan Kinerja, Daya Saing Sumber Daya Manusia Dan Good Corporate Governance. *Majalah Ilmiah Dian Ilmu*, 23(2).
- Nulinnaja, R. (2022). Mengembangkan Soft Skill Mahasiswa Melalui Proses Pembelajaran. *At-Thullab: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 6(2).
- Nurbaiti, & Putri, A. D. (2024). Hard Skill , Soft Skill dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir FEB Perguruan Tinggi di Kota Bandar Lampung. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 14(1), 20–32.
- Riantisari, R., Nurrokhmini, A., & Tamtama, N. N. (2024). *Analisis Studi Kelayakan Bisnis Pada CV . Gema Nusa Klaten*. 6(2). <https://doi.org/10.32877/ef.v6i2>
- Saptoto, R., Yoana Nurul Asri, & Palupi, T. N. (2024). *Soft Skill Seni Mengenal Potensi Diri*.
- Setiawati, D., & Mayasari, M. (2021). Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Lulusan Sma Negeri 3 Kota Jambi Di Masa Pandemi Covid 19. *SJEE (Scientific Journals of Economic Education)*, 5(1), 23. <https://doi.org/10.33087/sjee.v5i1.92>

- Setyawan, A. E., Studi, P., & Komputer, P. (2024). KESIAPAN SOFT SKILLS SISWA SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN SWASTA DALAM MENGHADAPI DUNIA KERJA. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Citra Bakti*, 11, 1227–1239.
- Soelistya, D. (2025). The Role of Soft Skills in Improving Human Resource Performance and Productivity. *Majority Science Journal*, 3(1).
- Subando, J. (2022). *Validitas dan Reliabilitas Instrumen Non Tes*. Deepublish.
- Succi, C., & Canovi, M. (2020). Soft skills to enhance graduate employability: comparing students and employers' perceptions. *Studies in Higher Education*, 9.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metodologi Penelitian Manajemen*. Alfabeta.
- Verma, P., Nankervis, A., Priyon, S., Saleh, N. M., & John Burgess, J. C. (2018). Graduate Work-Readiness in The Asia-Pacific Region: Perspectives from Stakeholders and The Role of HRM. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 36.
- Widiyawati, S., Syamsuri, A. R., & Roesdy, R. (2024). Analisis Soft Skill dan Efikasi Diri Mahasiswa Dalam Mempersiapkan Kesiapan Kerja di Era Revolusi Industri 4 . 0. *Jurnal Mirai Management*, 9(2), 357–367.