

PENGARUH KOMPETENSI *SOFTSKILL* DAN *HARDSKILL* TERHADAP KESIAPAN KERJA SISWA SMK KONSENTRASI KEAHLIAN MANAJEMEN PERKANTORAN DI SMKN 1 SURABAYA

Rifda Kamila¹, Triesninda Pahlevi²

Universitas Negeri Surabaya¹, Universitas Negeri Surabaya²
email: rifda.22119@mhs.unesa.ac.id¹, triesnindapahlevi@unesa.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Soft skill dan Hard skill terhadap kesiapan kerja siswa SMK konsentrasi keahlian manajemen perkantoran di SMKN 1 Surabaya. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling. Proses pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner melalui google form. Pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menganalisis data. Berdasarkan hasil temuan pada penelitian ini menyatakan bahwa soft skill dan hard skill berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja siswa SMK konsentrasi keahlian manajemen perkantoran di SMKN 1 Surabaya baik secara parsial maupun simultan. Kompetensi soft skill dan hard skill yang dimiliki siswa mampu membuka peluang yang luas untuk mendapatkan pekerjaan karena siswa dengan kompetensi yang baik akan membentuk kesiapan kerja yang baik pula. Penelitian ini mampu memperluas pandangan dan menjadi tolak ukur untuk meningkatkan kualitas lulusan yang unggul dan siap kerja sehingga tidak terjadi kesenjangan antara dunia pendidikan dan dunia kerja. Penelitian ini terbatas hanya di SMKN 1 Surabaya dan hanya melibatkan tiga variabel X1 (soft skill), X2 (hard skill), dan Y (kesiapan kerja).

Kata kunci : *Softskill, Hardskill, Kesiapan Kerja*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of soft skill and hard skill on the work readiness of vocational high school students majoring in office management at SMKN 1 Surabaya. The sampling technique used simple random sampling. Data collection was carried out by distributing questionnaires via Google Form. This study used multiple linear regression analysis to analyse the data. Based on the findings of this study, it was found that soft skill and hard skill have a significant effect on the work readiness of vocational school students majoring in office management at SMKN 1 Surabaya, both partially and simultaneously. The soft skill and hard skill possessed by students can open up wide opportunities for employment because students with good skills will also be well prepared for work. This study broadens perspectives and serves as a benchmark for improving the quality of graduates who are excellent and ready to work, thereby preventing a gap between the world of education and the world of work. This study is limited to SMKN 1 Surabaya and only involves three variables: X1 (soft skill), X2 (hard skill), and Y (work readiness).

Keywords: *Soft skill, Hard skill, Work Readiness*

1. PENDAHULUAN

Revolusi industri 4.0 telah mengubah dinamika pekerjaan global sehingga banyak pekerjaan tradisional yang tergantikan dan membuka ruang yang luas untuk lapangan pekerjaan baru berbasis teknologi. Hal tersebut membuat banyak

industri yang beralih pada pemanfaatan digitalisasi dan otomatisasi. Berdasarkan data dari *World Economic Forum* (WEF) diprediksi terjadi peningkatan 7% atau 78 juta pekerjaan baru di seluruh dunia (Talentic, 2025). Transformasi ini memberikan dampak positif sekaligus

tantangan baru yang menuntut industri dan tenaga kerja untuk lebih adaptif. Dalam situasi seperti ini, kesiapan kerja menjadi persoalan yang patut untuk dikaji lebih dalam oleh institusi pendidikan (Salsa dkk., 2025). Menurut teori *human capital*, pada dasarnya pendidikan dan pelatihan menjadi investasi yang penting terutama pada pendidikan vokasi untuk mendukung peningkatan kompetensi lulusan berupa *soft skill* maupun *hard skill* sehingga mampu meningkatkan kesempatan kerja yang dimiliki. Namun banyak terjadi kesenjangan antara pelatihan yang diberikan dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh pemberi kerja menyebabkan terjadinya pengangguran di kalangan pemuda yang menjadi permasalahan global (Teng dkk., 2019).

Masalah global tersebut turut menjadi tantangan di Indonesia. Pemuda dengan rentang usia (15-24) menyumbang tingkat pengangguran terbuka tertinggi dengan persentase 16,16 persen menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) per Februari 2025 (BPS, 2025). Angka lulusan yang belum terserap di dunia kerja tergolong cukup tinggi yakni mencapai 7,28 juta orang. Data empiris menunjukkan bahwa persentase pengangguran tertinggi didominasi oleh lulusan SLTA Kejuruan (SMK), yakni terdapat 8% per Februari 2025 dari jumlah lulusan yang ada. Menurut Pusat Analisis Keparlemenan Badan Keahlian Setjen DPR RI menyatakan bahwa tingginya tingkat pengangguran lulusan SMK disebabkan karena beberapa faktor, diantaranya (1) keterampilan lulusan yang tidak sesuai dengan kebutuhan industri, (2) program magang secara terstruktur yang sangat minim, serta (3) *soft skill* dan kesiapan kerja yang dimiliki masih kurang (Arifa, 2024).

Kesiapan kerja tidak hanya

dipengaruhi oleh *hard skill* namun juga *soft skill* atau keterampilan non teknis (Siregar dkk., 2024). Kesiapan kerja diperlukan untuk mengurangi tingkat pengangguran dan memenuhi pasar kerja dengan adanya kesiapan yang mencakup aspek kognitif, afektif, dan psikomotor yang dilakukan oleh tenaga kerja (Sari & Manunggal, 2023). Kesiapan kerja bergantung pada keadaan pasar tenaga kerja dan profil tenaga kerja pada kurun waktu tertentu mengikuti fluktuasi ekonomi dan juga teknologi (Priksat dkk., 2020). Tingginya tingkat kesiapan kerja yang dimiliki akan memudahkan transisi dan meyakinkan individu untuk menavigasi ketidakpastian yang terjadi mengenai peralihan dari dunia pendidikan ke dunia kerja (Wong dkk., 2024). Sulitnya mencapai kesiapan kerja karena terjadi perbedaan persepsi antara lembaga pendidikan dan dunia kerja mengenai konsep kompetensi lulusan saat memasuki dunia kerja (Winterton & Turner, 2019).

Tingginya angka pengangguran yang didominasi tingkat SMK, memunculkan pertanyaan terhadap kesesuaian kurikulum pembelajaran yang berjalan di SMK dengan kebutuhan pasar kerja. Dalam hal ini Pemerintah Provinsi Jawa Timur dalam Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 38 Tahun 2024 mencanangkan program revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi (PVPV) untuk meningkatkan keterampilan, daya saing, dan kualitas tenaga kerja. Tantangan utama yang dihadapi yaitu terjadinya kesenjangan antara keahlian lulusan SMK dan kebutuhan dunia industri. Hal tersebut di latar belakang oleh berbagai faktor yaitu fasilitas pendidikan yang kurang memadai, akses teknologi yang terbatas, sedikitnya kemitraan antara sekolah dengan dunia industri. Upaya untuk memperbaiki kualitas lulusan, diperlukan kolaborasi antara

pendidik dan juga dunia industri.

Usaha yang dapat dilakukan menurut Rahmi dkk., (2025) untuk mencapai tujuan kerja sama antara dunia industri dan SMK dalam upaya peningkatan kualitas lulusan dengan membentuk model kerja sama yang saling mendukung. Hal tersebut dapat dilakukan dengan 1) pengembangan SDM melalui guru tamu dari industri, sertifikasi kompetensi, magang guru di industri, 2) pembelajaran berbasis industri seperti TEFA, prakerin, kunjungan industri, 3) adanya evaluasi program dan standarisasi dengan pengembangan kurikulum, 4) memfasilitasi peralihan ke dunia kerja dengan program BKK maupun *tracer study*, 5) melakukan pengembangan fasilitas untuk mendukung pelaksanaan program (Rahmi dkk., 2025). Kerja sama antara dunia industri dan SMK dibutuhkan untuk menyesuaikan kompetensi dalam pembelajaran di SMK dengan kebutuhan di dunia kerja (Lutfia & Zakiah, 2025).

Dinamika perubahan dunia kerja yang kompetitif menuntut industri membutuhkan calon tenaga kerja yang kompeten dengan memiliki *skill* dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan industri (Ayaturrahman & Rahayu, 2023). Kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang berkaitan dengan efektivitas kinerja berdasarkan kriteria di tempat kerja (Spencer & Spencer, 1993). Kompetensi tersebut meliputi *soft skill* dan *hard skill* yang sangat diperlukan untuk mendukung karir seseorang di dunia kerja. *Soft skill* termasuk dalam kategori keterampilan non teknis dan tidak bergantung pada penalaran abstrak serta berhubungan dengan interpersonal dan intrapersonal masing-masing individu (Marin-Zapata dkk., 2022). Peningkatan kompetensi *soft skill* sejalan dengan kedewasaan dan pengalaman hidup seseorang (Ayaturrahman & Rahayu,

2023). Meskipun *soft skill* tidak mengacu ke arah keterampilan di bidang khusus, namun *soft skill* membantu memudahkan seseorang untuk mendukung pengembangan potensi yang dimiliki (Nurbaiti & Putri, 2024).

Sedangkan *hard skill* berkaitan dengan keterampilan teknis khusus terkait disiplin ilmu dan kognitif seseorang (Ayaturrahman & Rahayu, 2023). Sehingga keterampilan teknis ini berguna untuk menentukan, menelaah, dan berfikir untuk menemukan jalan keluar dari persoalan yang dihadapi dalam bidang pekerjaan yang digeluti (Nurbaiti & Putri, 2024). Pasar tenaga kerja yang selalu berubah, menurut beberapa penelitian membutuhkan lulusan yang telah dibekali dengan *hard skill* (Riyanto dkk., 2023). *Hard skill* sangat mendukung pekerjaan yang linier dengan bidang keahlian yang dipelajari. Kompetensi ini dapat diperoleh dan ditingkatkan melalui pendidikan formal, pelatihan, maupun dari media online sejalan dengan perkembangan zaman di era digital ini (Maulidiyah & Ubaidillah, 2024). *Hard skill* dan *soft skill* memiliki keterkaitan yang erat, dapat dikatakan *hard skill* membantu seseorang untuk mendapatkan pekerjaan, sedangkan *soft skill* membuat seseorang tetap bertahan pada pekerjaan yang dimiliki (Ibrahim dkk., 2017). Untuk itu kompetensi *hard skill* dan *soft skill* harus seimbang sehingga dapat berkarir di dunia kerja dengan baik dan memiliki peluang kerja yang luas.

Berdasarkan data hasil wawancara dengan BKK SMKN 1 Surabaya, pihak sekolah menargetkan 90% lulusan dapat terserap ke dunia kerja. Dari hasil *tracer study* 2024, persentase lulusan yang bekerja sebanyak 56,5%, melanjutkan studi 32,2%, wirausaha 9,7%, dan lain-lain 1,5%. Lulusan diharapkan memiliki kompetensi *hard skill* meliputi pengoperasian *microsoft word* dan *excel*, serta *soft skill* yang meliputi kemampuan berkomunikasi,

berpenampilan, dan bersikap profesional. Hambatan utama siswa pada saat praktik memasuki dunia kerja terjadi karena adanya penguasaan materi pembelajaran yang belum optimal sehingga belum bisa memaksimalkan potensi saat mengikuti praktik kerja industri.

Sekolah bermitra dengan berbagai pihak termasuk pemerintah dan industri demi mencapai tujuan pendidikan vokasi khususnya manajemen perkantoran. Upaya peningkatan kompetensi ini dilakukan dengan pemberian pelatihan bimbingan karir dan *job fair*. Sekolah juga mengimplementasikan program unggulan berupa *Teaching Factory* (TEFA), khusus konsentrasi keahlian manajemen perkantoran yang bekerja sama dengan PT Pos Indonesia sejak 2021. Program ini memberikan pengalaman praktik pelayanan langsung berbasis teknologi melalui aplikasi *pospay*, sehingga siswa berlatih untuk melakukan transaksi keuangan dan juga pelayanan pelanggan. Selain itu, terdapat pembelajaran praktis melalui praktik menjadi petugas resepsionis sekolah dan praktik wirausaha. Program sekolah tersebut mendukung peningkatan kompetensi siswa manajemen perkantoran khususnya pada pelayanan pelanggan, transaksi, kemampuan komunikasi, dan kedisiplinan yang dapat menjadi modal penting untuk menghadapi dunia kerja.

Terdapat beberapa studi yang membahas tentang pengaruh *soft skill* dan *hard skill* terhadap kesiapan kerja dengan temuan hasil yang beragam. Pada penelitian mengenai *soft skill* menurut Ratuela dkk., (2022) menyatakan bahwa *soft skill* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa jurusan manajemen FEB Unsrat Manado. Menurut penelitian Siregar dkk., (2024) menyatakan bahwa

tidak ada hubungan yang signifikan antara *soft skill* dan *hard skill* terhadap kesiapan kerja. Sedangkan penelitian Salsa dkk., (2025) menyatakan *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Pada penelitian mengenai *hard skill* terdapat penelitian yang menyatakan bahwa *hard skill* tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja (Ananda dkk., 2023). Temuan lainnya menunjukkan bahwa *hard skill* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja (Maulidiyah & Ubaidillah, 2024).

Perbedaan hasil tersebut menandakan bahwa terdapat *gap research* yang perlu dikaji lebih lanjut. Sejauh ini belum ada penelitian khusus mengenai studi ini pada siswa SMK manajemen perkantoran di Surabaya. Urgensi penelitian ini untuk mengevaluasi efektivitas program yang telah berjalan seperti TEFA dan prakerin dalam meningkatkan kompetensi lulusan, sehingga mengurangi angka pengangguran lulusan dengan mencetak lulusan yang siap bekerja. Maka dari itu penelitian ini bertujuan untuk meneliti sejauh mana kompetensi *soft skill* dan *hard skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja pada jenjang pendidikan SMK konsentrasi keahlian manajemen perkantoran.

LANDASAN TEORI

Penelitian ini menggunakan *human capital theory* yang dicetuskan oleh Gary S. Becker sebagai grand teori yang mendasari penelitian bahwa manusia merupakan modal yang dapat diinvestasikan melalui pendidikan dan pelatihan sehingga mampu menghasilkan peningkatan pengetahuan, keterampilan, maupun kesehatan individu yang menunjang peningkatan produktivitas dan pendapatan (Becker, 1993). Teori ini mengasumsikan bahwa peningkatan pendapatan dan produktivitas dapat dipengaruhi oleh hasil pendidikan dan pelatihan seseorang terutama pengetahuan,

keterampilan, dan kemampuan analisis masalah. Dimana konteks investasi *human capital* melalui pendidikan dan pelatihan sangat relevan dengan sekolah vokasi terutama SMK.

SOFTSKILL

Soft skill merupakan keterampilan lunak dan kemampuan yang berasal dari dalam diri seseorang dan dapat diterapkan pada lingkungan sekitar serta kehidupan sehari-hari (Maulidiyah & Ubaidillah, 2024). *Soft skill* termasuk dalam kategori keterampilan non teknis dan tidak bergantung pada penalaran abstrak serta berhubungan dengan interpersonal dan intrapersonal masing-masing individu (Marin-Zapata dkk., 2022). *Soft skill* meliputi keahlian seseorang dalam komunikasi, karakteristik seseorang, kecerdasan sosial dalam dirinya, dan juga kecakapan seseorang untuk beradaptasi dengan baik dalam kesehariannya maupun di lingkungan kerja (Sari & Manunggal, 2023). *Soft skill* memiliki peran penting untuk menunjang keberhasilan organisasi, demi mendukung hal tersebut maka diperlukan program pelatihan dan pengembangan yang sesuai untuk mengubah budaya baik sikap maupun perilaku agar dapat mencapai kinerja yang tinggi (Ibrahim dkk., 2017).

Kompetensi *soft skill* seringkali dikaitkan dengan keterampilan non-teknis yang berasal dari dalam diri seseorang. Keterampilan tersebut meliputi karakteristik pribadi, kemampuan adaptasi, kemampuan komunikasi, dan kemampuan lainnya yang sulit untuk diamati secara kasat mata. Mengacu pada berbagai sumber yang ada, maka indikator yang akan digunakan untuk mengukur variabel *soft skill* antara lain 1) Komunikasi interpersonal, 2) Kepemimpinan, 3) Kerjasama tim, 4) Kemampuan menyelesaikan konflik, dan

5) Manajemen waktu (Rosi, 2023).

HARDSKILL

Kompetensi *hard skill* dapat diartikan sebagai kompetensi yang dimiliki seseorang terkait keterampilan teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang digeluti (Riyanti dkk., 2016). *Hard skill* dapat didapatkan dengan adanya pelatihan, pendidikan, serta menjadi syarat untuk melakukan pekerjaan yang membutuhkan keahlian khusus (Lamri & Lubart, 2023). Kompetensi *hard skill* ini lebih mudah untuk diukur, diamati, dan dikuantifikasi sehingga lebih mudah untuk dilatih, didapat, ditangani, maupun dikembangkan karena meliputi sesuatu yang dapat dengan mudah dipelajari (Ibrahim dkk., 2017). *Hard skill* atau biasa disebut dengan keterampilan teknis merupakan keterampilan khusus yang dimiliki seseorang sesuai dengan bidang pekerjaan yang diperoleh dari proses pendidikan dan pelatihan karena keterampilan ini dapat dipelajari dan dikembangkan.

Hard skill merupakan suatu keterampilan yang tampak sehingga dapat dilatih, diamati, diukur, dan dikembangkan. Selain itu keterampilan ini juga mudah untuk dipelajari dan mendukung pekerjaan dalam bidang tertentu. Karena setiap pekerjaan pasti membutuhkan keterampilan khusus yang perlu dikuasai sehingga variabel *hard skill* ini berguna dalam bidang pekerjaan yang dijalani. Maka dari itu, untuk mengukur variabel *hard skill* menggunakan tiga indikator yaitu 1) Keterampilan teknis, 2) Ilmu pengetahuan, (Ratuela dkk., 2022) dan 3) Keterampilan teknologi (Maulidiyah & Ubaidillah, 2024).

KESIAPAN KERJA

Kesiapan kerja merupakan suatu konsep yang digunakan sebagai acuan dasar penilaian seleksi untuk memprediksi potensi yang dimiliki lulusan (Caballero dkk., 2011). Kesiapan kerja adalah keahlian

yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat masuk ke dunia kerja secara langsung setelah lulus tanpa perlu waktu lama untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja, kesiapan fisik dan mental, serta pengalaman belajar yang berkaitan dengan kebutuhan dunia kerja (Siburian dkk., 2022). Kesiapan kerja menjadi tolak ukur sejauh mana seorang individu mampu untuk menghadapi dunia kerja dengan bekal kompetensi yang diperoleh dari proses pendidikan dan pelatihan yang sebelumnya telah dilalui.

Kesiapan kerja merupakan suatu kondisi dimana seorang individu mampu dan siap dalam menghadapi dunia kerja sehingga dapat memprediksi kompetensi yang dimiliki. Dalam hal ini kesiapan kerja terdiri dari beberapa unsur yang membangunnya. Dengan indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kesiapan kerja antara lain 1) Karakteristik pribadi, 2) Ketajaman organisasi, 3) Kompetensi kerja, dan 4) Kecerdasan sosial (Caballero dkk., 2011).

HIPOTESIS

Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai *soft skill* menurut Salsa dkk., (2025) menyatakan *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Pada penelitian lain diperoleh hasil bahwa *soft skill* memberikan pengaruh yang tidak nampak terhadap kesiapan kerja, sehingga hanya menjadi penunjang untuk dapat survive di dunia kerja (Podungge dkk., 2023). Menurut penelitian Siregar dkk., (2024) menyatakan hasil yang berbeda bahwa tidak ada hubungan yang signifikan dan memiliki hubungan yang negatif antara *soft skill* terhadap kesiapan kerja. Berdasarkan banyaknya temuan penelitian yang menyatakan bahwa variabel *Soft skill* berpengaruh signifikan positif terhadap kesiapan kerja, membuktikan bahwa hasil

penelitian terdahulu tersebut mendukung hipotesis penelitian sehingga dirumuskan hipotesis 1 yaitu *Soft skill* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja siswa SMK konsentrasi keahlian manajemen perkantoran di SMKN 1 Surabaya.

Mengacu pada penelitian terdahulu yang telah dikaji sebelumnya, Temuan penelitian menunjukkan bahwa *hard skill* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja (Maulidiyah & Ubaidillah, 2024). Penelitian serupa juga menunjukkan hasil yang sama yaitu *hard skill* mahasiswa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja di era Revolusi Industri 4.0 (Telaumbanua & Telaumbanua, 2024). Terdapat penelitian dengan hasil yang berbeda menyatakan bahwa *hard skill* tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja (Ananda et al., 2023). Banyaknya temuan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *hard skill* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja, maka mendukung dan menguatkan rumusan Hipotesis 2 penelitian yaitu *Hard skill* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja siswa SMK konsentrasi keahlian manajemen perkantoran di SMKN 1 Surabaya.

Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai *soft skill* dan *hard skill* oleh Maulidiyah & Ubaidillah, (2024) menyatakan bahwa kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa sebagai generasi Z dalam menghadapi era digital. Sedangkan penelitian menurut Ratuela dkk., (2022) menyatakan *soft skill* dan *hard skill* berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa akhir Jurusan Manajemen. Temuan hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa sebagian besar hasil menyatakan secara simultan variabel *soft skill* dan *hard skill* tersebut berpengaruh terhadap kesiapan kerja.

Sehingga memperkuat rumusan Hipotesis 3 penelitian yaitu *soft skill* dan *hard skill* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja siswa SMK konsentrasi keahlian manajemen perkantoran di SMKN 1 Surabaya.

H1: *Soft skill* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja siswa SMK konsentrasi keahlian manajemen perkantoran di SMKN 1 Surabaya.

H2: *Hard skill* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja siswa SMK konsentrasi keahlian manajemen perkantoran di SMKN 1 Surabaya.

H3: *Soft skill* dan *hard skill* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja siswa SMK konsentrasi keahlian manajemen perkantoran di SMKN 1 Surabaya.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan proses pengumpulan data menggunakan kuesioner melalui *google form*. Populasi pada penelitian ini merupakan siswa kelas XII konsentrasi keahlian manajemen perkantoran SMKN 1 Surabaya sejumlah 138 siswa. Penentuan sampel menggunakan *simple random sampling* dengan rumus slovin diperoleh sejumlah 102 siswa. Pada penelitian ini menggunakan tiga variabel yang terdiri dari dua variabel independen X1 (*softskill*) dan X2 (*hardskill*) serta satu variabel dependen atau Y (kesiapan kerja). Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala Likert 1-5, dengan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Seiring adanya persaingan kerja yang

semakin kompetitif, maka penting bagi lulusan untuk memiliki kesiapan kerja dan kompetensi yang cukup. Saat ini masih terdapat perbedaan persepsi antara kebutuhan industri dan lembaga pendidikan yang lebih mengutamakan *hard skill* (Wahyudi dkk., 2023). Lembaga pendidikan harus mampu mendukung peningkatan *soft skill* dan *hard skill* siswa. Karena lembaga pendidikan memegang kendali untuk mengembangkan lulusan yang siap kerja (Orr dkk., 2023).

Responden pada penelitian ini merupakan siswa SMK Manajemen Perkantoran sejumlah 102 siswa yang terdiri dari 96 siswa perempuan dan 6 siswa laki-laki dengan persentase 94,1% dan 5,9%. Penentuan sampel per kelas dilakukan dengan menggunakan distribusi proporsional. Hal tersebut dilakukan agar jumlah responden per kelasnya merata sehingga data menjadi akurat dan dapat merepresentasikan jumlah keseluruhan dari populasi yang ada. Data karakteristik responden secara lebih spesifik pada tabel berikut.

Tabel 1. Data Karakteristik Responden

Keterangan	Jumlah
Jumlah Responden	102
Usia	
17 tahun	50
18 tahun	52
Jenis Kelamin	
Perempuan	96
Laki-laki	6
Kelas	
XII MP 1	26
XII MP 2	25
XII MP 3	26
XII MP 4	25

Sebelum dilakukan analisis mendalam mengenai data, langkah yang harus dilakukan dengan melakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu untuk menguji kualitas data dan kelayakan data untuk proses uji selanjutnya.

UJI ASUMSI KLASIK**Uji Normalitas****Tabel 2. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		102
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.690377
		32
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.073
Kolmogorov-Smirnov Z		1.029
Asymp. Sig. (2-tailed)		.240

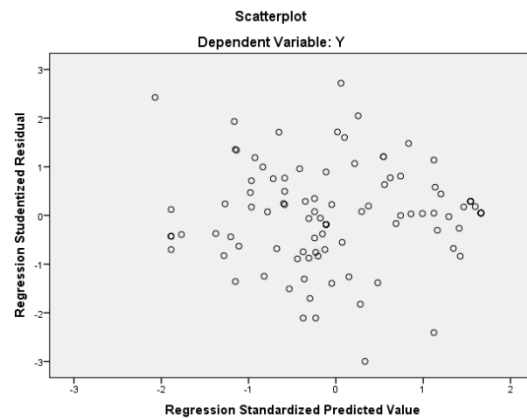
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Teknik pengujian normalitas bertujuan untuk melihat suatu kelompok data dapat berdistribusi secara normal atau tidak. Berdasarkan tabel hasil uji normalitas yang dilakukan dengan *non parametric test one sample Kolmogorov Smirnov* diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.240. Syarat data dikatakan normal apabila nilai signifikan > 0.05 . Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal karena nilai sig. $0.240 > 0.05$.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui adanya perbedaan varian suatu model regresi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Suatu model regresi dikatakan baik apabila tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Gambar 2. Scatterplot**

Pada hasil uji heteroskedastisitas dengan scatterplot tersebut, menunjukkan bahwa titik-titik tersebar secara merata di atas dan di bawah 0 pada garis x dan tersebar merata di kanan dan di kiri 0 pada garis y. Sehingga data tersebut dapat dikatakan baik dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji multikolinearitas untuk menguji model regresi agar dapat diketahui ada tidaknya korelasi yang tinggi ataupun sempurna dalam variabel independen (variabel bebas), gejala multikolinear terjadi apabila terdapat hubungan korelasi dengan tingkat yang tinggi antar variabel independen (Yusri, 2024).

Tabel 3. Colinearity Statistics

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.273	3.668
	X2	.273	3.668

a. Dependent Variable: Y

Data dikatakan tidak terjadi multikolinearitas jika nilai $VIF < 10$ dan nilai tolerance > 0.10 . Dari hasil uji pada tabel menunjukkan bahwa nilai tolerance $0.273 > 0.10$ dan nilai $VIF 3.668 < 10$. Artinya dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada data.

Uji Autokorelasi

Uji ini bertujuan untuk mengetahui tingginya tingkat korelasi antar residual (Yusri, 2024). Dalam analisis regresi tidak boleh ada korelasi antara data observasi dengan data observasi yang ada sebelumnya.

Tabel 4. Model Summary Durbin-Watson

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.895 ^a	.801	.797	3.72747	2.155

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Syarat suatu data dikatakan tidak terjadi autokorelasi apabila nilai $dU < DW < 4 - dU$. Berdasarkan tabel diketahui nilai dU yakni 1.7175, nilai DW 2.155, nilai dL 1.6376, dan nilai 4-dU adalah 2.2825. Jika disimpulkan $dU < DW < 4 - dU$ yaitu $1.7175 < 2.155 < 2.2825$ artinya tidak terjadi autokorelasi dalam data tersebut.

Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda untuk menguji data. Penggunaan analisis regresi linier berganda berfungsi untuk menganalisis dan mengetahui besar pengaruh parsial maupun simultan variabel soft skill dan hard skill terhadap variabel kesiapan kerja (Telaumbanua & Telaumbanua, 2024). Dengan rumus persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 4.166 + 0.876X_1 + 0.485X_2$$

Mengacu pada hasil persamaan regresi tersebut diperoleh nilai konstanta sebesar 4.166 artinya apabila tidak ada variabel X1 dan X2 maka tingkat kesiapan kerja (Y) sebesar 4.166.

Kemudian nilai koefisien regresi X1 sebesar 0.876 dapat diartikan bahwa setiap penambahan 1 tingkat *softskill* (X1) maka tingkat kesiapan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0.876. Nilai koefisien regresi X2 pada persamaan tersebut sebesar 0.485 dapat diartikan bahwa setiap penambahan 1 tingkat *hardskill* (X2) maka tingkat kesiapan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0.485.

UJI HIPOTESIS

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji ini bertujuan untuk menjelaskan seberapa besar proporsi variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen (Yusri, 2024). Besaran nilai dari koefisien determinasi antara 0 dan 1. Apabila nilai R² kecil maka kemampuan variabel independen (bebas) sangat terbatas dalam menjelaskan variasi variabel dependen (terikat) (Syafina, 2019).

Tabel 5. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895 ^a	.801	.797	3.72747

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diketahui nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0.801, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel X1 dan X2 berpengaruh terhadap variabel Y sebesar 80.1% sementara sisanya 19.9% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian.

Uji T (Parsial)

Pengujian ini berguna untuk menguji pengaruh setiap variabel independen (bebas) secara individual terhadap variabel dependen (terikat), sehingga dapat diketahui kesamaan nilai rata-rata dari kedua kelompok populasi (Yusri, 2024). Apabila nilai t hitung > t tabel dan nilai Sig. t < α = 0.05 maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel independen

secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 6. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized t Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.166	2.699		1.543	.126
1 X1	.876	.123	.611	7.109	.000
X2	.485	.132	.315	3.672	.000

a. Dependent Variable: Y

Menurut hasil analisis regresi linear berganda pada tabel *Coefficients* tersebut, nilai Sig. t pada X1 adalah $0.000 < 0.05$ artinya X1 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Y. Selanjutnya nilai Sig. t pada X2 adalah $0.000 < 0.05$ dapat diartikan bahwa variabel X2 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Y.

UJI F (SIMULTAN)

Uji F merupakan teknik pengujian yang berguna untuk melihat bagaimana pengaruh seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Yusri, 2024). Jika nilai F hitung $> F$ tabel dan nilai Sig. $F < \alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 7. ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5531.953	2	2765.977	199.077	.000 ^b
Residual	1375.507	99	13.894		
Total	6907.461	101			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Dari hasil analisis pada tabel tersebut, diperoleh nilai sig. $0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap variabel Y.

PEMBAHASAN

***Softskill* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja siswa**

Berdasarkan hasil analisis regresi

linear berganda dan uji hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis 1 *Softskill* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja siswa, sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis 1 dapat diterima. Variabel *Softskill* memiliki pengaruh yang positif terhadap peningkatan kesiapan kerja siswa. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dikaji sebelumnya yang menyatakan *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (Salsa dkk., 2025). Penelitian serupa juga menyatakan demikian bahwa *soft skill* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja (Maulidiyah & Ubaidillah, 2024). Hasil penelitian lain juga menyatakan *soft skill* mahasiswa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja di era Revolusi Industri 4.0 (Telaumbanua & Telaumbanua, 2024).

Soft skill sangat memberikan manfaat yang jelas bagi individu karena berkaitan dengan pengembangan pribadi (Boere dkk., 2023). Dengan kata lain *soft skill* merupakan keterampilan non-teknis yang berkaitan dengan kemampuan interpersonal seseorang sehingga lebih sulit untuk dikembangkan dan diamati namun keterampilan tersebut sangat berguna bagi seseorang untuk mencapai keberhasilan dalam kehidupan pribadi maupun profesional. *Soft skill* mampu menciptakan budaya kerja dan pengembangan diri di dunia kerja. Maka dari itu peningkatan *softskill* di sekolah kejuruan penting untuk dipertimbangkan. Lembaga pendidikan kejuruan harus mewadahi pengembangan *softskill* siswa melalui berbagai kegiatan baik dalam ranah akademik maupun non-akademik. Karena peningkatan *softskill* mendukung peningkatan kesiapan kerja yang cukup besar bagi siswa. Sehingga akan membuka peluang kerja yang lebih luas bagi lulusan.

***Hardskill* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja siswa**

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis 2 *Hardskill* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja siswa, sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis 2 dapat diterima. Selain itu, pengaruh yang diberikan variabel *hardskill* terhadap variabel kesiapan kerja merupakan pengaruh yang positif. Pernyataan tersebut sejalan dengan temuan penelitian menunjukkan bahwa *hard skill* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja (Maulidiyah & Ubaidillah, 2024). Penelitian serupa juga menunjukkan hasil yang sama yaitu *hard skill* mahasiswa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja di era Revolusi Industri 4.0 (Telaumbanua & Telaumbanua, 2024). Hasil penelitian selanjutnya juga menunjukkan hubungan yang signifikan positif antara *hard skill* terhadap kesiapan kerja (Siregar dkk., 2024).

Hard skill memberikan gambaran mengenai sikap dan keterampilan yang dapat dilihat mata sehingga dapat menghasilkan sesuatu yang bersifat *immediate* dan *visible*, kemampuan ini berkaitan dengan pengayaan teori yang mendasari suatu keputusan dan dapat dinilai dari *technical test* dan *practical test* (Ratuela dkk., 2022). Maka diperlukan adanya penguatan *hardskill* yang sesuai dengan bidang keahlian untuk mendukung kemampuan kerja yang dimiliki, sehingga memudahkan adaptasi dengan dunia kerja. Seperti dengan adanya kegiatan *teaching factory* (TEFA) dan juga praktik kerja industri seperti yang telah diterapkan di SMKN 1 Surabaya. Kegiatan tersebut memupuk pengalaman tambahan bagi siswa

mengenai dunia kerja terutama dalam hal teknis sehingga mempengaruhi kesiapan kerja yang dimiliki oleh siswa.

***Softskill* dan *hardskill* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja siswa**

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis 3 *Softskill* dan *hardskill* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja siswa, sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis 3 dapat diterima. Pernyataan hasil tersebut sejalan dengan penelitian menurut Setiawati & Mayasari, (2021) terdapat pengaruh *soft skill* dan *hard skill* secara simultan terhadap kesiapan kerja. Pada penelitian Sari & Manunggal, (2023) menyatakan bahwa *soft skill* dan *hard skill* secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa di bank syariah. Sedangkan penelitian menurut Ratuela dkk., (2022) menyatakan *soft skill* dan *hard skill* berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa akhir Jurusan Manajemen.

Seseorang harus memiliki *soft skill* dan *hard skill* untuk dapat bersaing di dunia kerja saat ini (Ibrahim dkk., 2017). Lembaga pendidikan harus memastikan kesiapan kerja yang dimiliki lulusan dan mampu mengembangkan kapasitas lulusan dalam pembelajaran maupun pengembangan diri (Winterton & Turner, 2019). Selain itu, lembaga pendidikan harus mampu melihat kebutuhan pasar kerja sehingga dapat menjembatani adanya kesenjangan antara pendidikan dengan dunia kerja (Orr dkk., 2023). Kapasitas kompetensi *soft skill* dan *hard skill* yang dimiliki oleh siswa menjadi tolak ukur tingkat kesiapan kerja yang dimiliki. *Soft skill* dan *hard skill* saling berkaitan dan sangat dibutuhkan di dunia

kerja. Oleh karena itu peningkatan kompetensi tersebut harus selaras, *hard skill* yang baik menciptakan hasil kerja yang berkualitas dan harus diiringi dengan *soft skill*, karena *soft skill* membentuk cara kerja seseorang meliputi proses adaptasi, komunikasi, kerjasama, dan sebagainya. Sehingga lembaga pendidikan khususnya kejuruan perlu memikirkan cara agar mampu mencetak lulusan unggul yang siap kerja dengan berbekal kompetensi *soft skill* dan *hard skill* melalui pembelajaran di sekolah.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada penelitian tersebut dapat disimpulkan *Soft skill* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja siswa SMK konsentrasi keahlian manajemen perkantoran di SMKN 1 Surabaya, *Hard skill* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja siswa SMK konsentrasi keahlian manajemen perkantoran di SMKN 1 Surabaya, *Soft skill* dan *hard skill* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja siswa SMK konsentrasi keahlian manajemen perkantoran di SMKN 1 Surabaya.

Penelitian ini memiliki keterbatasan terutama pada subjek penelitian dimana hanya mencakup siswa SMK Negeri 1 Surabaya kelas XII konsentrasi keahlian manajemen perkantoran dan hanya terdapat dua variabel independen penelitian yaitu *soft skill* dan *hard skill* yang mempengaruhi kesiapan kerja. Untuk itu diharapkan bagi peneliti selanjutnya agar dapat memperluas subjek penelitian sehingga penelitian dapat lebih representatif dan akurat. Selain itu penambahan variabel lain yang dapat menjadi faktor pengaruh kesiapan kerja juga perlu dipertimbangkan untuk

digunakan dalam penelitian selanjutnya.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, S. P., Nugroho, G., & Kurniawan, W. F. (2023). The Influence Of Student Engagement In Organizations, Soft Skills, And Hard Skills On Employment Readiness (A Case Study On Social Science Students In Pekanbaru City). *Al-Hikmah: Jurnal Agama Dan Ilmu Pengetahuan*, 20(2), 148–163.
- Arifa, F. N. (2024). *Pengangguran lulusan sekolah menengah kejuruan*.
- Ayaturrahman, J. D., & Rahayu, I. (2023). Dampak Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa di Era Industri 4.0. *Proceeding of National Conference on Accounting & Finance*, 5, 169–175. <https://doi.org/10.20885/ncaf.vol5.art19>
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. 1–380. <http://digamo.free.fr/becker1993.pdf>
- Boere, N. A., de Jong, B., Jansen in de Wal, J., & Cornelissen, F. (2023). Does training content matter? Differences between soft- and hard-skill trainings in transfer motivation. *Journal of Workplace Learning*, 35(9), 274–290. <https://doi.org/10.1108/JWL-03-2023-0046>
- BPS. (2025). Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia 2025. <https://web.api.bps.go.id/download.php>
- Caballero, C. L., Walker, A., & Fuller-Tyszkiewicz, M. (2011). The Work Readiness Scale (WRS): Developing a measure to assess work readiness in college graduates. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 2(1), 41–54. <https://doi.org/10.21153/jtlge2011vol2nolart552>
- Ibrahim, R., Boerhannoeddin, A., & Bakare, K. K. (2017). The effect of soft skills and training methodology on employee performance. *European Journal of*

- Training and Development*, 41(4), 388–406.
<https://doi.org/10.1108/EJTD-08-2016-0066>
- Lamri, J., & Lubart, T. (2023). Reconciling Hard Skills and Soft Skills in a Common Framework: The Generic Skills Component Approach. *Journal of Intelligence*, 11(6).
<https://doi.org/10.3390/jintelligence11060107>
- Lutfia, A., & Zakiah, R. (2025). *Penyelarasan Kurikulum Berbasis Industri di SMKN 26 Jakarta*. 10(1), 12–23.
- Marin-Zapata, S. I., Román-Calderón, J. P., Robledo-Ardila, C., & Jaramillo-Serna, M. A. (2022). Soft skills, do we know what we are talking about? In *Review of Managerial Science* (Vol. 16, Issue 4). Springer Berlin Heidelberg.
<https://doi.org/10.1007/s11846-021-00474-9>
- Maulidiyah, R., & Ubaidillah, H. (2024). Pengaruh Soft Skill, Hard Skill Dan Motivasi Pada Kesiapan Kerja Mahasiswa Sebagai Generasi Z Dalam Menghadapi Era Digital. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(3), 4875–4889.
- 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.
- Orr, P., Forsyth, L., Caballero, C., Rosenberg, C., & Walker, A. (2023). A systematic review of Australian higher education students' and graduates' work readiness. *Higher Education Research and Development*, 42(7), 1714–1731.
<https://doi.org/10.1080/07294360.2023.2192465>
- Podungge, R., Hakri Bokingo, A., & Hilala, E. (2023). Peran Self Efficacy, Soft Skill, Dan Hard Skill Terhadap Peningkatan Kesiapan Kerja Bagi Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2), 224–232.
- Prikshat, V., Montague, A., Connell, J., & Burgess, J. (2020). Australian graduates' work readiness – deficiencies, causes and potential solutions. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 10(2), 369–386.
<https://doi.org/10.1108/HESWBL-02-2019-0025>
- Rahmi, S., Trianung, T., & Susanto, D. (2025). *Manajemen Kerja Sama Smk Dengan Dudika Dalam Mengembangkan Keterampilan Kerja Siswa : A Systematic Literature Review 2020-2024*. 109–126.
- Ratuela, Y., Nelwan, O., & Lumintang, G. (2022). Pengaruh Hard Skill, Soft Skill dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Akhir Jurusan Manajemen FEB UNSRAT Manado. *Jurnal EMBA*, 10(1), 172–183.
- Riyanti, B. P. D., Christine Winstinindah Sandroto, & M. Tri Warmiyati D.W. (2016). Soft Skill Competencies, Hard Skill Competencies, and Intention to Become Entrepreneur of Vocational Graduates. *International Research Journal of Business Studies*, 9(2), 119–132.
<https://doi.org/10.21632/irjbs.9.2.119-132>
- Riyanto, F., Astuti, S. D., Mahmud, M., & Panjaitan, R. (2023). Hard Skill Sebagai Faktor Dominan Kesiapan Kerja Di Era Industri 4.0. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 8(1), 46–65.
<https://doi.org/10.29407/nusamba.v8i1.18676>
- Rosi, Y. A. (2023). Pentingnya Pengembangan Keterampilan Soft Skill Dalam Administrasi Perkantoran. *Jurnal Teknologi Pendidikan Dan Pengajaran (JTTP)*, 01(01), 148–155.
- Salsa, P. P., Nurbaya, S., & Nasrullah. (2025). Pengaruh Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Di Era Society 5 . 0

- Pada Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unismuh Makassar. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(1), 456–468.
- Sari, C. N. I., & Manunggal, S. A. M. (2023). Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Di Bank Syariah. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 8(2), 347–356. <https://doi.org/10.31932/jpe.v8i2.2491>
- 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>
- Siburian, B., Afifah, S., Tumpal Sinaga, P., & Marpaung, O. (2022). The Effect Of Soft Skill And Hard Skill On Work Readiness Of The 2018 STIE Jayakarta Students. *International Journal of Informatics, Economics, Management and Science*, 1(2), 136. <https://doi.org/10.52362/ijiems.v1i2.881>
- Siregar, S., Harahap, V. O. P., Pohan, K. R. D., Siregar, T., & Pristiani, R. L. (2024). Hubungan Kemampuan Soft Skill dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Jurusan Pariwisata di SMK Negeri 1 Binjai. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya Penelitian Ilmu Manajemen*, 10(1), 101–112. <https://doi.org/10.47663/jmbep.v10i1.357>
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *KOMPETENSI DI TEMPAT KERJA Model untuk Kinerja Unggul*.
- Syafina, L. (2019). *Metode Penelitian Akuntansi Pendekatan Kuantitatif*. 106.
- Talentics. (2025). Kondisi Job Market 2025-2030 Menurut Riset World Economic Forum. <https://www.talentics.id/resources/blog/kondisi-job-market-2025-2030-menurut-riset-world-economic-forum/>
- Telaumbanua, A., & Telaumbanua, A. (2024). Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Mahasiswa Terhadap Kesiapan Kerja Di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Suluh Pendidikan (JSP)*, 12(2).
- Teng, W., Ma, C., Pahlevansharif, S., & Turner, J. J. (2019). Graduate readiness for the employment market of the 4th industrial revolution: The development of soft employability skills. *Education and Training*, 61(5), 590–604. <https://doi.org/10.1108/ET-07-2018-0154>
- Wahyudi, Suharno, & Pambudi, N. A. (2023). Evaluate the Vocational School Graduate's Work-readiness in Indonesia from the Perspectives of Soft skills, Roles of Teacher, and Roles of Employer. *Journal of Curriculum and Teaching*, 12(1), 110–123. <https://doi.org/10.5430/jct.v12n1p110>
- Winterton, J., & Turner, J. J. (2019). Preparing graduates for work readiness: an overview and agenda. *Education and Training*, 61(5), 536–551. <https://doi.org/10.1108/ET-03-2019-0044>
- Wong, W. J., Lee, R. F. S., Chong, L. Y., Lee, S. W. H., & Lau, W. M. (2024). Work readiness of pharmacy graduates: An exploratory study. *Exploratory Research in Clinical and Social Pharmacy*, 13(December 2023), 100389. <https://doi.org/10.1016/j.rcsop.2023.100389>
- Yusri, A. Z. dan D. (2024). Teori, Metode dan Praktik Penelitian Kuantitatif. In *Jurnal Ilmu Pendidikan* (Vol. 7, Issue 2).