

Analisis Faktor Status *Horizontal Mismatch* Pada Lulusan Pendidikan Akuntansi Universitas Negeri Surabaya

Che Masyitha* & Amirul Arif

Program Studi Pendidikan Akuntansi, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Surabaya, Jl. Ketintang, Gayungan, Surabaya, 60231, Indonesia.

*Corresponding Author: chemasyitha.22005@mhs.unesa.ac.id

Article History

Received : July 14th, 2026

Revised : July 27th, 2026

Accepted : August 20th, 2026

Abstract: Persaingan pasar kerja yang semakin ketat dapat menyebabkan para lulusan bekerja pada bidang yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya (*horizontal mismatch*). Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya mengidentifikasi faktor yang memengaruhi kesesuaian antara pendidikan dan pekerjaan lulusan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan, keikutsertaan pelatihan, pengalaman sebelum lulus, jenis kelamin, dan tempat tinggal terhadap *horizontal mismatch* pada lulusan Pendidikan Akuntansi Universitas Negeri Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi logistik biner berbantuan SPSS 25. Data penelitian berasal dari 112 lulusan yang mengisi Tracer Study PAK 2024–2025 dan dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, keikutsertaan pelatihan, dan pengalaman sebelum lulus berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *horizontal mismatch*. Sementara itu, jenis kelamin dan tempat tinggal tidak berpengaruh signifikan terhadap *horizontal mismatch*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin aktif mengikuti pelatihan, dan semakin banyak pengalaman sebelum lulus, semakin rendah kemungkinan lulusan mengalami *horizontal mismatch*. Dengan demikian, peningkatan kualitas modal manusia melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman sebelum lulus menjadi faktor penting dalam meningkatkan kesesuaian bidang pendidikan dengan pekerjaan lulusan.

Keywords: *Horizontal Mismatch*, Pekerjaan Layak, Pertumbuhan Ekonomi

PENDAHULUAN

Pendidikan dan pekerjaan merupakan 2 bidang yang saling berkaitan, bahkan saling mempengaruhi satu sama lain. Setiap individu pasti memiliki pekerjaan impiannya, dan untuk mencapai hal tersebut maka menempuh perguruan tinggi dan mendapatkan gelar keilmuan merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai pekerjaan impian tersebut (Muhammad et al., 2024). Namun dalam era globalisasi, pekerjaan sulit untuk didapatkan, dan Indonesia masih menghadapi masalah dengan akses kesempatan kerja yang layak dan berkelanjutan. Hal ini disebabkan oleh populasi manusia yang besar dalam wilayah ataupun dalam suatu negara yang akan menciptakan tekanan terhadap persaingan pasar tenaga kerja (Khoirunisa et al., 2025).

Saat ini perguruan tinggi menghasilkan lulusan dengan berbagai macam bidang studi untuk memasuki dunia kerja. Hal ini juga berkaitan dengan jumlah populasi di Indonesia

yang semakin banyak, sehingga menyebabkan jumlah perguruan tinggi yang terus meningkat dan menyebabkan semakin sulitnya persaingan dalam mencari pekerjaan. Akibatnya, banyak lulusan yang akhirnya bekerja tidak sesuai dengan bidangnya (Muhammad et al., 2024). Hal ini didukung dengan adanya pernyataan oleh Nizam selaku Plt. Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan Kebudayaan Riset dan Teknologi (Kemendikbudristek) yang menyatakan jumlah lulusan di perguruan tinggi di Indonesia yaitu sekitar 1,2 juta mahasiswa setiap tahunnya, sedangkan lapangan kerja yang tersedia hanya berkisar 300-400 ribu pekerjaan (Kemendikbudristek, 2022).

Menurut ILO (2024), pengangguran dapat terjadi karena adanya *supply* tenaga kerja yang berlebih sementara demand di pasar tenaga kerja terbatas untuk tenaga kerja. Kondisi ini menimbulkan ketidak seimbangan antara pendidikan dan pekerjaan. Karena kondisi tersebut, menyebabkan para pekerja lulusan Pendidikan tinggi memutuskan untuk mencari

pekerjaan atau bekerja tanpa menghiraukan latar belakang pendidikannya. Ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dengan pekerjaan yang dilakukan ini disebut dengan *horizontal mismatch*, fenomena ini dianggap menjadi permasalahan dalam dunia pekerjaan karena memberikan cukup banyak dampak negatif seperti rasa ketidakpuasan ketika melakukan pekerjaannya karena tidak dapat memanfaatkan keterampilan dan keahlian yang dimiliki secara maksimal (Yonanda & Usman, 2023).

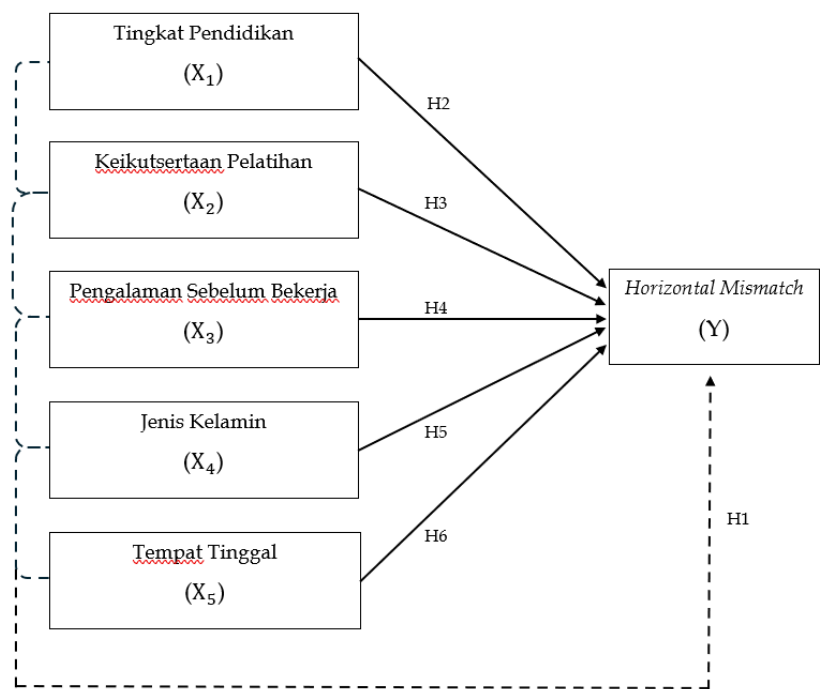
Persentase Horizontal Mismatch pada pendidikan akuntansi dapat dilihat dari total data para lulusan pendidikan akuntansi yang bekerja di bidang yang sesuai dengan profil lulusan pendidikan akuntansi (Tenaga Pendidik di bidang Akuntansi dan sebagai teknisi akuntansi) sebesar 78% (112 orang), dan yang mengalami *Horizontal Mismatch* sebesar 22% (32 orang). Sedangkan sisanya bekerja sebagai SPG, Host Live, Marketing dan pekerjaan lain yang dilihat dari data *tracer study* menunjukkan lulusan pendidikan akuntansi masih mengalami *horizontal mismatch*. Berdasarkan penelitian dari (Handel et al., 2016) terdapat 3 kategori Horizontal Mismatch, yaitu angka 11-16% dikategori rendah, 20-22% dikategori sedang, dan diatas 27-34% dikategorikan sebagai tinggi. Dan lulusan Pendidikan Akuntansi masuk kedalam kategori sedang.

Akan tetapi pada kenyataannya, *horizontal mismatch* ini bisa terjadi kepada siapapun karena diduga dipengaruhi oleh berbagai faktor penyebab. 3 faktor utama yang disinyalir menyebabkan *horizontal mismatch* yaitu karakteristik pendidikan dan pelatihan yang dimiliki dari setiap pekerja, faktor pengalaman bekerja sebelum lulus, dan karakteristik sosial demografi (jenis kelamin, klasifikasi tempat tinggal). Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam dan menyeluruh tentang faktor apa saja yang mempengaruhi horizontal mismatch pada lulusan Pendidikan akuntansi dengan menggunakan data primer. Hal ini didukung karena tidak adanya konsistensi penelitian terdahulu dan perbedaan hasil penelitian pada latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian “Analisis Faktor Status *Horizontal Mismatch* pada Lulusan Pendidikan Akuntansi di Universitas Negeri Surabaya”.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dibuat. Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independent yaitu tingkat pendidikan, keikutsertaan pelatihan, pengalaman sebelum lulus, jenis kelamin dan tempat tinggal terhadap variabel dependen yaitu *Horizontal Mismatch*. Jenis penelitian yang akan dilakukan merupakan jenis penelitian kuantitatif karena data dikumpulkan dalam bentuk angka yang diperoleh dari responden, kemudian dianalisis menggunakan statistic (Sugiyono, 2023 : 16). Pelaksanaan penelitian dilakukan pada bulan April – selesai. Populasi dari penelitian ini yaitu Mahasiswa Prodi Pendidikan Akuntansi yang lulus pada tahun 2021-2025 yang berjumlah 254 lulusan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* yang mana sampel akan terdiri dari kriteria lulusan pendidikan akuntansi yang sudah bekerja dan telah mengisi data *tracer study* PAK tahun 2024-2025 yaitu sampel sebanyak 112 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang diberikan kepada lulusan S1 Pendidikan Akuntansi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya tahun 2024–2025 yang telah bekerja. Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur variabel tingkat pendidikan, keikutsertaan pelatihan, pengalaman sebelum lulus, jenis kelamin, tempat tinggal, dan horizontal mismatch. Pengukuran menggunakan skala nominal dan skala Guttman sehingga menghasilkan data kategorik yang selanjutnya dikodekan dalam bentuk variabel dummy sesuai kebutuhan analisis regresi logistik biner.

Prosedur penelitian meliputi pengumpulan data *Tracer Study*, penentuan sampel berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, pengolahan dan pengkodean data, pengujian instrumen, serta analisis data. Instrumen penelitian telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Instrumen penelitian telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan dengan korelasi *product moment*, sedangkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach’s Alpha. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan reliabel sehingga layak digunakan dalam penelitian.



Gambar 1. Desain Penelitian

Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara bertahap menggunakan bantuan Statistic Program for Social Science (SPSS) untuk mengolah dan menganalisis data penelitian. Tahap pertama dilakukan uji multikolinearitas untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi. Selanjutnya dilakukan uji *Overall Model Fit* untuk mengetahui kesesuaian model secara keseluruhan dengan membandingkan model sebelum dan sesudah memasukkan variabel independen. Uji kelayakan model (*Goodness of Fit Test*) digunakan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibentuk telah sesuai dengan data penelitian. Koefisien determinasi menggunakan Nagelkerke *R-Square* digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi

horizontal mismatch. Selanjutnya dilakukan uji regresi logistic biner untuk mengetahui pengaruh variabel independen dan dependen. Serta uji hipotesis (Uji F menggunakan *Omnibus Test of Model Coefficients* dan Uji T).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 112 lulusan pendidikan akuntansi yang mengisi data *Tracer Study* PAK tahun 2024-2025. Data yang dikumpulkan melalui kuisioner telah memenuhi pengujian validitas dan reliabilitas, sehingga dapat digunakan untuk analisis. Pada uji multikolinearitas, nilai tolerance tercatat > 0,10 dan nilai VIF < 10, yang menunjukkan bahwa multikolinearitas tidak terjadi.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Model (Constant)		
Tingkat Pendidikan	.879	1.138
Keikutsertaan Pelatihan	.870	1.150
Pengalaman sebelum lulus	.917	1.090
Jenis Kelamin	.972	1.029
Tempat Tinggal	.939	1.065

Penilaian kecocokan model dilakukan dengan membandingkan nilai -2 Log Likelihood (-2LL) pada model awal (Block 0) dan model lengkap (Block 1). Penurunan nilai -2LL menunjukkan bahwa model menjadi lebih baik setelah variabel independen. Nilai -2 Log

Likelihood (-2LL) menurun dari 147.135 pada *Block 0* menjadi 112.673 pada *Block 1*. Penurunan sebesar 34.462 ini menunjukkan bahwa model regresi menjadi lebih baik setelah variabel independen dimasukkan.

Tabel 2. Hasil Uji Overall Model Fit

	Constant
-2Log Likelihood awal (Block number 0)	147.135
-2Log Likelihood akhir (Block number 1)	112.673

Model dianggap fit jika nilai signifikansi uji Hosmer and Lemeshow > 0,05, sehingga menunjukkan tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara hasil prediksi model dan data observasi. Hasil uji Hosmer and Lemeshow

Goodness of Fit Test menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,458 (>0,05), sehingga model regresi dinyatakan fit atau sesuai dengan data observasi.

Tabel 3. Hasil Uji Kelayakan Model

Hosmer and Lemeshow Test			
Step	Chi-square	df	Sig.
1	7.756	8	.458

Nilai Nagelkerke R Square sebesar 0,362 menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan, keikutsertaan pelatihan, pengalaman sebelum lulus, jenis kelamin, dan tempat tinggal secara bersama-sama mampu menjelaskan 36,2% variasi

horizontal mismatch. Berdasarkan Henseler et al. (2004), nilai tersebut termasuk kategori moderate (sedang), sedangkan sisanya 63,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

-2 Log Likelihood	Cox & Snell R Square	Nagalkerke R Square
112.673 ^a	,265	,362

Penelitian ini menggunakan analisis regresi logistik untuk menguji pengaruh tingkat pendidikan, keikutsertaan pelatihan, pengalaman sebelum lulus, jenis kelamin, dan tempat tinggal terhadap horizontal mismatch. Variabel

dinyatakan berpengaruh signifikan apabila memiliki nilai signifikansi < 0,05, sedangkan arah pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi (positif atau negatif).

Tabel 5. Hasil Regresi *Logistic Biner*

	B	Sig.
Tingkat Pendidikan (X1)	-2,256	0,036
Soft Skill (X2.1)	-1,060	0,030
Hard Skill (X2.2)	-1,140	0,017
Pengalaman Non Akademik (X3)	-1,068	0,038
Jenis Kelamin (X4)	-,732	0,361
Tempat Tinggal (X5)	-,128	0,789

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, keikutsertaan pelatihan, pengalaman sebelum lulus, jenis kelamin, dan tempat tinggal secara simultan berpengaruh terhadap horizontal mismatch pada lulusan

Pendidikan Akuntansi Universitas Negeri Surabaya. Temuan ini menunjukkan bahwa peluang lulusan memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bidang pendidikannya dipengaruhi oleh kombinasi karakteristik individu dan modal manusia yang dimiliki selama menempuh

pendidikan. Temuan tersebut sejalan dengan Human Capital Theory (Becker, 1964) yang menyatakan bahwa pendidikan, pelatihan, dan pengalaman merupakan bentuk investasi modal manusia yang dapat meningkatkan kompetensi serta daya saing individu di pasar kerja. Selain itu, hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Yonanda dan Usman (2023) serta Thi Bich Vu et al. (2025) yang menunjukkan bahwa investasi modal manusia dan karakteristik individu berkontribusi terhadap kesesuaian antara bidang pendidikan dan pekerjaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap horizontal mismatch. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki lulusan, semakin besar peluang memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bidang pendidikannya sehingga kemungkinan mengalami horizontal mismatch semakin rendah. Pada penelitian ini, seluruh responden dengan pendidikan S2 bekerja sesuai dengan profil lulusan. Temuan ini mendukung Human Capital Theory (Becker, 1964) yang menjelaskan bahwa pendidikan merupakan investasi modal manusia yang meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan produktivitas individu. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Somers et al. serta Yonanda dan Usman (2023) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan dalam menurunkan peluang terjadinya horizontal mismatch.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keikutsertaan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap horizontal mismatch. Lulusan yang mengikuti pelatihan, baik soft skill maupun hard skill, memiliki peluang lebih besar memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bidang pendidikannya karena memiliki kompetensi yang lebih relevan dengan kebutuhan dunia kerja. Temuan ini sejalan dengan Human Capital Theory (Becker, 1964) yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan investasi modal manusia yang meningkatkan kompetensi dan daya saing individu. Hasil ini juga mendukung penelitian Yonanda dan Usman (2023) yang menemukan bahwa keikutsertaan pelatihan meningkatkan kesesuaian pekerjaan lulusan dengan bidang pendidikannya. . Sehingga semakin aktif seseorang mengikuti pelatihan, maka semakin baik kompetensi, keterampilan dan kemampuan adaptasi yang dimilikinya sehingga peluang untuk tidak mengalami horizontal mismatch semakin besar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman sebelum lulus berpengaruh signifikan terhadap horizontal mismatch. Pengalaman akademik maupun nonakademik memberikan bekal keterampilan, kemampuan adaptasi, serta kesiapan kerja yang meningkatkan peluang lulusan memperoleh pekerjaan sesuai dengan bidang pendidikannya. Temuan ini sesuai dengan Human Capital Theory (Becker, 1964) yang menjelaskan bahwa pengalaman merupakan investasi modal manusia yang meningkatkan kualitas individu di pasar kerja. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Serikbayeva dan Abdulla (2025) serta Yonanda dan Usman (2023) yang menyatakan bahwa pengalaman sebelum lulus berkontribusi terhadap kesesuaian pekerjaan lulusan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa jenis kelamin tidak berpengaruh signifikan terhadap horizontal mismatch pada lulusan Pendidikan Akuntansi. Temuan ini menunjukkan bahwa peluang memperoleh pekerjaan yang sesuai lebih ditentukan oleh kompetensi, keterampilan, dan pengalaman dibandingkan karakteristik demografis seperti jenis kelamin. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Serikbayeva dan Abdulla (2025) yang menyatakan bahwa jenis kelamin tidak berpengaruh terhadap horizontal mismatch. Namun, temuan ini berbeda dengan Citra et al. (2025) dan Yonanda dan Usman (2023), sehingga menunjukkan bahwa pengaruh jenis kelamin terhadap horizontal mismatch masih belum konsisten dan dapat dipengaruhi oleh karakteristik responden maupun kondisi pasar kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tempat tinggal tidak berpengaruh signifikan terhadap horizontal mismatch. Kemudahan akses informasi melalui teknologi digital serta meningkatnya mobilitas tenaga kerja memungkinkan lulusan memperoleh pekerjaan yang sesuai tanpa dibatasi oleh domisili. Temuan ini didukung oleh penelitian Yonanda dan Usman (2023) serta Kok (2014) yang menyatakan bahwa tempat tinggal bukan faktor utama yang menentukan kesesuaian pekerjaan. Kesesuaian antara pendidikan dan pekerjaan lebih dipengaruhi oleh kualitas modal manusia, kompetensi, dan kesempatan kerja yang tersedia.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan, keikutsertaan pelatihan, pengalaman sebelum

lulus, jenis kelamin, dan tempat tinggal secara simultan berpengaruh terhadap horizontal mismatch pada lulusan Pendidikan Akuntansi. Temuan ini menunjukkan bahwa kelima variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan peluang terjadinya horizontal mismatch pada lulusan Pendidikan Akuntansi. Namun, secara parsial hanya tingkat pendidikan, keikutsertaan pelatihan, dan pengalaman sebelum lulus yang terbukti berpengaruh signifikan terhadap horizontal mismatch. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi meningkatkan peluang lulusan memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bidang pendidikannya. Selain itu, keikutsertaan pelatihan berkontribusi dalam meningkatkan kompetensi dan kesiapan kerja, sedangkan pengalaman sebelum lulus melalui organisasi, kepanitiaan, maupun kegiatan nonakademik lainnya memberikan nilai tambah berupa pengembangan soft skills yang mendukung kesesuaian antara bidang pendidikan dengan pekerjaan yang diperoleh. Di sisi lain, jenis kelamin dan tempat tinggal tidak berpengaruh signifikan terhadap horizontal mismatch pada lulusan Pendidikan Akuntansi. Hal ini menunjukkan bahwa peluang lulusan memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bidang pendidikannya lebih ditentukan oleh kualitas modal manusia, seperti pendidikan, pelatihan, dan pengalaman, dibandingkan oleh karakteristik demografis maupun geografis yang dimiliki seseorang.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang sudah memberikan dukungan dan bantuan selama proses penelitian. Secara khusus, ucapan terima kasih kepada lulusan pendidikan akuntansi yang telah bersedia untuk membantu penulis dalam menjadi responden. Selain itu, tak lupa penulis juga mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing atas semua bimbingan, arahan dan masukan yang telah diberikan selama proses penyusunan penelitian hingga selesai. Selain itu teruntuk para penguji yang membantu memberikan kritikan selama ini.

REFERENSI

Aayn, S. L., & Listiadi, A. (2022). Pengaruh Pengaruh Pengenalan Lapangan Persekolahan, Persepsi Profesi Guru dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Menjadi

- Guru (Mahasiswa Program Studi Pendidikan Akuntansi UNESA). *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran*, 5(1), 132–140.
<https://doi.org/10.30605/jsgp.5.1.2022.1738>
- Ardhana, A. Y. A., Syazeedah, H. N. U., Fitriyaningrum, R. I., & Ahmad, G. (2025). *Analisis Ketidaksesuaian antara Pendidikan dengan Kebutuhan Dunia Kerja di Indonesia*.
- Argina, Y. T., & Rochmawati. (2024). *Pengaruh Bahan Ajar Digital, Kemandirian Belajar, dan Keaktifan Peserta Didik Terhadap Hasil Belajar Mata Pelajaran Praktikum Akuntansi Jasa, Dagang, dan Manufaktur*. 12(1), 73–77.
- Becker, G. S. (1964). *Winner of the Nobel Prize in Economics*.
- Cifre, E., Vera, M., Sánchez-cardona, I., & Cuyper, N. De. (2018). *Sex , Gender Identity , and Perceived Employability Among Spanish Employed and Unemployed Youngsters*. 9(December), 1–12.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02467>
- Citra, V. N., Winarti, C. E., Erasashanti, A. P., Ferry Cahaya, Y., & Sadipung, T. O. (2025). The Influence of Work-Family Conflict and Occupational Stress on the Performance of Female Employees, with Work-Life Balance as a Mediating Variable, at the Regional Office of the Directorate General of Taxes in Central Jakarta. *Jurnal Surya Pasca Scientia*, XIV No. II(Ii), 2407–6648.
<https://doi.org/10.35968/jimspc.v14i2.1648>
- Desvira, T., & Zulkifili. (2025). *Mismatch antara Bidang Pendidikan dan Pekerjaan Tidak Selamanya Merugikan : Studi Empiris tentang Kesenjangan Upah Lulusan SMK*.
- Ege, A. A., & Erdil, E. (2023). Determinants of overlapping mismatch in the Turkish labour market. *Journal for Labour Market Research*. <https://doi.org/10.1186/s12651-023-00355-6>
- Eom, H. (2022). *Does Job Accessibility Matter in the Suburbs? Black Suburbia, Job Accessibility, and Employment Outcomes*.
- Eryanto, D. H., & Rika, D. (2013). *Pengaruh Modal Budaya, Tingkat Pendidikan Orang Tua dan Tingkat Pendapatan Orang Tua Terhadap Prestasi Akademik Pada*

- Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. 1(1), 39–61.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*.
- Ginting, C. Y., & Kamarni, N. (2024). *Qualification Mismatch dan Dampaknya Terhadap Upah Pekerja di Indonesia : Heckman Two Step Method*. 21(2), 254–263.
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia)*. 3(6), 657–666.
- Hafnidafitri, F. D., Nurfadilah, A., & Sianturi, L. T. (2024). *Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. 2(4).
- Hakim, L., Rifqi, A., & Asrilsyak, S. (2026). *Pengaruh Pengalaman Organisasi dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau angkatan 2021*.
- Handel, M. J., Valerio, A., & Puerta, M. L. S. (2016). *Accounting for Mismatch in Low-and Middle-Income Countries*.
- Hasibuan, E., & Handayani, D. (2021). *Pengaruh Qualification Mismatch terhadap Upah Tenaga Kerja Di Indonesia*. *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan*, 29(1), 1–16. <https://doi.org/10.14203/jep.29.1.2021.1-16>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2004). *The Use of Partial Least Squares Path Modeling in International Marketing*. 20(2009), 277–319. [https://doi.org/10.1108/S1474-7979\(2009\)0000020014](https://doi.org/10.1108/S1474-7979(2009)0000020014)
- ILO. (2024). *World Employment and Social Outlook, Trends 2024*.
- Jackson, D., Lambert, C., Sibson, R., Bridgstock, R., Jackson, D., Lambert, C., Sibson, R., Bridgstock, R., Lambert, C., Sibson, R., & Bridgstock, R. (2024). *Student Employability-Building Activities : Participation and Contribution to Graduate Outcomes*. *Higher Education Research & Development*, 43(6), 1308–1324. <https://doi.org/10.1080/07294360.2024.2325154>
- Joshi, R. P. (2025). *Exploring Teacher Burnout: A Comprehensive Study of Causes and Solutions*. *EDUCASIA: Jurnal Pendidikan, Pengajaran, Dan Pembelajaran*, 10(2), 245–262. <https://doi.org/10.21462/educasia.v10i2.367>
- Kaufman, M. R., Eschliman, L., & Sanchez, T. (2023). *Differentiating Sex and Gender in Health Research to Achieve Gender Equity*. May, 666–671.
- KBBI. (2026a). *Pendidikan*. <https://baru.kbbi.co.id/arti-kata/pendidikan>
- KBBI. (2026b). *Tempat Tinggal*. <https://kbbi.web.id/tempat>
- Kemendikbudristek. (2022). *Terjadi Kesenjangan antara Jumlah Lulusan Perguruan Tinggi dengan Lapangan Kerja*. Medcom.Id. <https://www.medcom.id/pendidikan/news-pendidikan/nbwMEA EK-terjadi-kesenjangan-antara-jumlah-lulusan-perguruan-tinggi-dengan-lapangan-kerja>
- Khoiruddin, M. A., Setyanti, A. M., Suman, A., & Prasetyia, F. (2024). *Exploring Determinants of Education-Job Mismatch Among Educated Workers in Indonesia*. 25(2), 263–281. <https://doi.org/10.23917/jep.v25i2.23994>
- Khoirunisa, D. U., Rahmah, L. I., Amalia, L., Nabillah, M. F., & Fernanda, M. F. (2025). *Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kesempatan Kerja di 20 Provinsi dengan Penduduk Terpadat Tahun 2017–2024*. *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan Indonesia*, 3(3), 209–230. <https://doi.org/10.61132/jepi.v3i3.1621>
- Kok, S. (2014). *Matching Worker Skills to Job Tasks in The Netherlands : Sorting Into Cities for Better Careers*.
- Lomban, F. C., & Saerang, D. P. E. (2016). *Exploring The Relation Between Education Background-Job Mismatch and Employee Performance at BNI Regional Office Manado*. 4(2), 395–403.
- Maulidiyah, R. T., Bahtiar, M. D., & Studi, P. (2025). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Menjadi Guru Akuntansi*. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 10, 609–617.
- Muhammad, R. A., Psikologi, P. S., Kedokteran, F., & Sriwijaya, U. (2024). *Peran Hardiness Terhadap Career Adaptability Pada Pekerja Horizontal*.
- Musafah, A., & Nurfuadi. (2025). *Peran Pelatihan dan Pengembangan dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya*

- Manusia*. 72–81.
- Nindhita, V., Putu, N., & Arnani, R. (2024). Job-Education Mismatch: Fenomena Persiapan Karir Siswa. *Prosiding Seminar Nasional Psikologi*, 458–465. <https://conference.trunojoyo.ac.id/pub/semapsi/article/view/696>
- Ningsih, S. F., Afifah, N., Ramadhan, R., Christiana, M., Kalis, I., & Mayasari, E. (2025). *Pengaruh Job Mismatch Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Dimediasi Kepuasan Kerja*. 1, 203–213.
- Nurdiati. (2019). *Pengaruh Keadaan Lingkungan Tempat Tinggal Terhadap Motivasi dan Kreatifitas Belajar Siswa di SMA Negeri 2 Barru*. 6(April), 48–53.
- Nurjannah, Walian, A., & Lemiyana. (2024). *Pengaruh Sof Skill, Praktik Pengalaman Lapangan (Magang) dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa di Bank Syariah (Studi pada Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang Angkatan 2020-2021*.
- Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 37 Tahun 2010 (2010).
- Puspasari, S. (2018). *Educational Mismatch dan Pengaruhnya terhadap Pendapatan Lulusan Sekolah Menengah Kejuruan di Indonesia Shinta Puspasari Educational Mismatch ' s Influence on Vocational Secondary School Graduate ' s Income*. 1–8.
- Romadon, A. S., Syafitri, L. D., & Ningrum, N. F. (2023). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Wuryani Konveksi. *Jurnal Ilmiah Fokus Ekonomi, Manajemen, Bisnis & Akuntansi (EMBA)*, 2(01), 11–19. <https://doi.org/10.34152/emba.v2i01.648>
- Sam, V. (2017). *Impacts of Educational Mismatches on Job Satisfaction The Case of University Graduates in Cambodia*. <https://doi.org/10.1108/IJM-07-2018-0229>
- Saniyatus Sholichah. (2021). *Pengaruh Persepsi Profesi Guru dan Efikasi Diri Terhadap Minat Menjadi Guru*. 4, 187–194.
- Serikbayeva, B., & Abdulla, K. (2025). *Determinants of Education-Job Mismatches in Kazakhstan*. March, 949–969.
- Setiyana, A., Oktora, S. I., Tinggi, S., & Statistik, I. (2024). Analisis Horizontal Mismatch pada Tenaga Kerja Lulusan Sekolah Menengah Kejuruan di Indonesia Analysis of Horizontal Mismatch Among Vocational School Graduates in Indonesia. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 19(2), 2024. <https://doi.org/10.55980/jki.2024.5513>
- Shah, N., Aziz, N., & Balraj, B. M. (2022). *Soft Skills for Employability from Academics Perspectives*. 1(3), 16–36.
- Shahidan, A., & Ismail, R. (2021). *A Critical Review Of The Literature On The Concept Of Job Mismatch and Overeducation*. 3(1), 33–41.
- Shevchuk, A., Strebkov, D., & Davis, S. N. (2015). Educational mismatch, gender, and satisfaction in self-employment: The case of Russian-language internet freelancers. *Research in Social Stratification and Mobility*, 40, 16–28. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2015.02.004>
- Sitorus, F. M., & Wicaksono, P. (2020). *The Determinant of Educational Mismatch and its Correlation to Wages*. 18(December), 163–176.
- Somers, M. A., Cabus, S. J., Somers, M. A., Cabus, S. J., Groot, W., & Maassen, H. (n.d.). *Horizontal Mismatch between Employment and the Field of Education : Evidence from a Systematic Literature Review Horizontal Mismatch between Employment and the Field of Education : Evidence from a Systematic Literature Review 1*.
- Somers, M. A., Cabus, S. J., Somers, M. A., Cabus, S. J., Groot, W., & Maassen, H. (2016). *Horizontal Mismatch between Employment and the Field of Education : Evidence from a Systematic Literature Review*.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Thi Bich Vu, N., Nasar, A., Quang Tran, T., & Thu Thi Dinh, H. (2025). Field saturation and education-occupation mismatch in Vietnam. *Asian Development Policy Review*, 13(2), 224–237. <https://doi.org/10.55493/5008.v13i2.5448>
- Velasco, M. S. (2021). Mapping the (mis)match of University Degrees in The Graduate Labor Market. *Journal for Labour Market Research*. <https://doi.org/10.1186/s12651-021-00297-x>
- Verhaest, D., Sellami, S., & Velden, R. Van Der. (2025). *Differences in horizontal and*

- vertical mismatches across countries and fields of study*. 156(2017), 1–23.
<https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2015.00031.x>
- Wahyuhana, R. T., & Surya, B. (2021). *Typology and Peri-Urban Development of Yogyakarta City and Surrounding Areas based on Physical , Social , and Economic Aspects*. 3(2).
- Widyastuti, I., Albadry, S. A., Handani, D., Rusnaini, S., Rahmiati, S., Antoni, F., & Bungo, M. (2025). *Pelatihan Soft Skill dan Hard Skill Bagi Mahasiswa untuk Meningkatkan Daya Saingan dan Kesiapan Kerja*. 5, 1029–1035.
- Wolbers, M. H. J. (2003). *Job Mismatches and their Labour-Market Effects among School-Leavers in Europe*. 19(3), 249–266.
- Yakin, I. H. (2023). *Metodologi Penelitian (Kuantitatif & Kualitatif)*.
- Yonanda, A. P., & Usman, H. (2023). Determinan Status Horizontal Mismatch pada Pekerja Lulusan Pendidikan Tinggi di Indonesia. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 18(2), 142–157.
<https://doi.org/10.47198/jnaker.v18i2.239>