

## Analisis Faktor-Faktor Employability terhadap Peluang Kerja Generasi Z di Kota Denpasar

Rebecca Kristanti Lim<sup>1</sup>, Ida Ayu Oka Martini<sup>2</sup>

Universitas Pendidikan Nasional<sup>1-2</sup>

Email Korespondensi: [rebeccaallem@gmail.com](mailto:rebeccaallem@gmail.com)<sup>1</sup>, [dayuokamartini@undiknas.ac.id](mailto:dayuokamartini@undiknas.ac.id)<sup>2</sup>

Article received: 15 Oktober 2025, Review process: 21 Oktober 2025

Article Accepted: 11 November 2025, Article published: 03 Desember 2025

### ABSTRACT

The transformation of the labor market driven by digitalization requires young people to possess competencies and job readiness aligned with industrial demands. This study aims to analyze the effect of educational background and work experience on Generation Z's employment opportunities in the digital era, with job readiness as a mediating variable. This research employed an associative quantitative approach using a survey method of 114 Generation Z respondents in Denpasar City selected through purposive sampling. Data were analyzed using the Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method with SmartPLS 4 software. The results indicate that educational background has a positive and significant effect on both employment opportunities and job readiness, whereas work experience shows a positive but insignificant effect on employment opportunities and job readiness. Job readiness does not significantly mediate the relationship between educational background, work experience, and employment opportunities. These findings highlight that education remains the key determinant of employability among young workers, while work experience becomes impactful only when it is relevant and continuous. The study recommends that educational institutions strengthen the alignment between curricula and industry needs to enhance youth employability.

**Keywords:** Education, Work Experience, Job Readiness, Employment Opportunity, Generation Z.

### ABSTRAK

Perubahan struktur pasar tenaga kerja akibat digitalisasi menuntut generasi muda memiliki kompetensi dan kesiapan kerja yang selaras dengan kebutuhan industri. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap peluang kerja Generasi Z di era digital dengan kesiapan kerja sebagai variabel mediasi. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif dengan metode survei terhadap 114 responden Generasi Z di Kota Denpasar yang diperoleh melalui teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan dengan metode Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) menggunakan aplikasi SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peluang kerja serta kesiapan kerja, sedangkan pengalaman kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap peluang kerja maupun kesiapan kerja. Kesiapan kerja terbukti tidak memediasi secara signifikan hubungan antara latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap peluang kerja. Temuan ini menegaskan bahwa pendidikan masih menjadi faktor utama dalam meningkatkan daya

*saing tenaga kerja muda, sementara pengalaman kerja baru akan berdampak nyata jika relevan dan berkelanjutan. Penelitian ini merekomendasikan agar lembaga pendidikan memperkuat integrasi antara kurikulum dan kebutuhan industri guna meningkatkan employability generasi muda.*

**Kata Kunci:** Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kesiapan Kerja, Peluang Kerja, Generasi Z.

## PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital telah mengubah secara fundamental struktur pasar tenaga kerja global, termasuk di Indonesia. Transformasi ini menuntut generasi muda untuk memiliki kemampuan adaptif, kompetensi digital, dan kesiapan kerja yang selaras dengan kebutuhan industri modern. Peluang kerja menjadi isu sentral dalam pembangunan ekonomi Indonesia, terutama di tengah pesatnya transformasi digital dan perubahan struktur pasar tenaga kerja. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS, 2024), tingkat pengangguran terbuka Indonesia mencapai 4,82%, dengan kelompok usia 20–24 tahun mendominasi angka pengangguran tertinggi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa meskipun lapangan kerja baru terus tumbuh seiring digitalisasi ekonomi, banyak generasi muda yang belum mampu mengaksesnya secara optimal. Hal tersebut disebabkan oleh ketidaksesuaian antara kompetensi lulusan dan kebutuhan industri, serta rendahnya kesiapan kerja yang relevan dengan tuntutan era digital.

Generasi Z, yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, merupakan generasi paling melek teknologi dan berpotensi besar menjadi penggerak ekonomi digital. Namun, tantangan dalam memanfaatkan peluang kerja masih tinggi. Laporan United Nations Development Programme (UNDP, 2023) menunjukkan bahwa sekitar 25,8% pemuda Indonesia tergolong dalam kategori Not in Education, Employment, or Training (NEET). Artinya, lebih dari seperempat generasi muda produktif belum berpartisipasi aktif dalam pendidikan maupun pekerjaan. Ketimpangan ini memperlihatkan adanya kesenjangan antara potensi generasi Z yang digital-savvy dengan kesiapan kerja yang sesungguhnya. Di sisi lain, ekonomi digital Indonesia terus mengalami pertumbuhan pesat. Laporan e-Economy SEA (2023) memperkirakan nilai ekonomi digital nasional mencapai Rp2.054 triliun pada tahun 2025, didorong oleh sektor e-commerce, fintech, dan industri kreatif. Namun, menurut Kominfo dan Katadata Insight Center (2021), Indonesia masih menghadapi kekurangan sekitar 600.000 talenta digital setiap tahun. Fenomena ini menunjukkan paradoks, di mana permintaan tenaga kerja digital meningkat, tetapi kesiapan sumber daya manusianya belum memadai. Akibatnya, banyak peluang kerja yang tidak dapat dimanfaatkan oleh lulusan baru yang minim pengalaman dan kompetensi digital.

Sejumlah penelitian sebelumnya berupaya menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi peluang kerja generasi muda. ALÇIN et al. (2021) menemukan bahwa peningkatan pendidikan tinggi tidak otomatis menurunkan pengangguran pemuda di Turki dan Spanyol, karena ketidaksesuaian antara kurikulum pendidikan dan kebutuhan pasar kerja. Sebaliknya, Aumjaud et al. (2023) menunjukkan bahwa pengalaman kerja melalui program magang memberikan

dampak positif terhadap kesiapan dan peluang kerja mahasiswa. Penelitian Jaya et al. (2023) juga menegaskan bahwa praktik pengalaman lapangan memperkuat keterampilan dan kepercayaan diri dalam menghadapi dunia kerja. Namun, Grant-Smith & Weiler (2024) menemukan bahwa tidak semua pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap persepsi keterkerjaan, terutama jika tidak relevan dengan bidang profesional.

Hasil-hasil penelitian tersebut menandakan bahwa pendidikan dan pengalaman kerja memang berpengaruh terhadap peluang kerja, tetapi tidak secara langsung. Ada faktor lain yang menjembatani hubungan tersebut, yaitu kesiapan kerja (job readiness). Kesiapan kerja mencakup kemampuan adaptasi, penguasaan teknologi, serta kepercayaan diri dalam menghadapi dunia kerja modern. Dalam konteks teori Employability (Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004), employability dipandang sebagai kombinasi dari human capital, social capital, dan career identity yang menentukan kemampuan individu memperoleh dan mempertahankan pekerjaan.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh faktor-faktor employability terhadap peluang kerja Generasi Z di era digital, dengan menempatkan kesiapan kerja sebagai variabel mediasi antara latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap peluang kerja. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman empiris mengenai pentingnya penguatan employability dalam meningkatkan daya saing dan peluang kerja generasi muda di era bisnis digital.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan tujuan menganalisis pengaruh faktor-faktor employability terhadap peluang kerja Generasi Z di era digital. Lokasi penelitian ditetapkan di Kota Denpasar, Provinsi Bali, karena wilayah ini merupakan pusat kegiatan ekonomi, pendidikan, dan digitalisasi di Pulau Bali, sehingga mencerminkan dinamika pasar tenaga kerja yang relevan untuk dikaji. Populasi penelitian adalah seluruh Generasi Z yang berdomisili di Denpasar dan sedang berada dalam fase transisi menuju dunia kerja. Teknik pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling dengan metode purposive sampling, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Adapun kriteria responden meliputi: (1) lahir antara tahun 1997–2012, (2) berdomisili atau bekerja di Denpasar, (3) memiliki latar belakang pendidikan minimal SMA/sederajat, serta (4) memiliki pengalaman kerja seperti magang, freelance, atau pekerjaan paruh waktu. Berdasarkan perhitungan rumus Hair et al. dalam Wahyuni et al. (2022), jumlah sampel minimal ditentukan 5–10 kali jumlah indikator. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan yaitu  $6 \times 19 = 114$ . Dari perhitungan di atas, maka diperoleh jumlah sampel yang akan diteliti adalah sebesar 114 responden.

Data yang digunakan berupa data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner daring (online) yang disusun menggunakan skala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat

setuju). Kuesioner disebarluaskan melalui media sosial seperti WhatsApp, Instagram, dan Telegram, menyesuaikan karakteristik Generasi Z yang aktif di platform digital. Data sekunder diperoleh dari jurnal ilmiah, buku, artikel, dan sumber resmi seperti Badan Pusat Statistik (BPS), Dinas Tenaga Kerja, dan laporan lembaga pemerintah terkait. Instrumen penelitian ini menggunakan kuisioner terdiri atas empat konstruk utama, yaitu latar belakang pendidikan ( $X_1$ ), pengalaman kerja ( $X_2$ ), kesiapan kerja ( $Z$ ), dan peluang kerja ( $Y$ ). Setiap variabel diukur melalui beberapa indikator yang diadaptasi dari penelitian terdahulu dan disesuaikan dengan konteks generasi muda di Denpasar. Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) melalui perangkat lunak SmartPLS 4. Analisis meliputi dua tahap, yaitu outer model untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk, serta inner model untuk menguji hubungan antarvariabel laten. Evaluasi model mencakup uji R-square, f-square, Q-square, serta pengujian direct effect dan indirect effect dengan tingkat signifikansi 5% ( $p < 0,05$ ). Pemilihan metode PLS-SEM dipertimbangkan karena mampu menganalisis hubungan mediasi serta model kompleks dengan jumlah sampel terbatas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum, latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap peluang kerja Generasi Z di Kota Denpasar, baik secara langsung maupun melalui kesiapan kerja sebagai variabel mediasi. Analisis dilakukan dengan menggunakan Partial Least Square (PLS) pada 114 responden Generasi Z yang telah memiliki pengalaman kerja atau sedang bekerja di wilayah Denpasar. Data penelitian diperoleh melalui kuesioner daring dan diolah menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi terbaru. Untuk memberikan gambaran karakteristik responden penelitian ini, dapat dilihat pada Tabel 1 dan 2: Karakteristik Responden yang menampilkan distribusi berdasarkan jenis kelamin dan status pekerjaan.

**Tabel 1: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Percentase
Pria	53	46,5%
Wanita	61	53,5%
<b>Total</b>	<b>114</b>	<b>100%</b>

**Tabel 2: Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan dan Status**

Pekerjaan	Jumlah Responden	Percentase
Mahasiswa	42	36,8%
Pegawai Swasta	68	59,7%
Wiraswasta	3	2,6%
Pegawai Negeri	1	0,9%
Lainnya	0	0%
<b>Total</b>	<b>114</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan hasil deskripsi data tersebut, responden didominasi oleh perempuan dengan persentase sekitar 53,5%, sedangkan laki-laki sebesar 46,5%. Sebagian besar responden merupakan lulusan perguruan tinggi (S1) dan mayoritas berstatus sebagai pegawai swasta atau mahasiswa yang bekerja paruh waktu. Karakteristik ini mencerminkan representasi nyata Generasi Z di Denpasar yang sedang memasuki atau baru memulai dunia kerja. Secara umum, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap seluruh variabel penelitian berada pada kategori sangat tinggi, dengan nilai rata-rata di atas 4,5 dari skala 5. Hal ini menandakan bahwa Generasi Z memiliki pandangan positif terhadap pentingnya pendidikan, pengalaman kerja, dan kesiapan kerja dalam meningkatkan peluang kerja mereka. Variabel dengan rata-rata tertinggi adalah kesiapan kerja, khususnya pada indikator "saya terbuka terhadap perubahan dan siap menerima tugas yang berbeda dari sebelumnya," yang menggambarkan fleksibilitas dan kemampuan adaptif Generasi Z dalam menghadapi dinamika dunia kerja modern.

Untuk melihat pengaruh antarvariabel secara empiris, hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada Tabel 3: Hasil Uji Hipotesis yang memuat nilai path coefficient, t-statistic, dan p-value.

Tabel 3: Hasil Uji Hipotesis

Hubungan Antar Variabel	Original Sample (O)	T-Statistics	P-Values	Keterangan
Latar Belakang Pendidikan (X1) → Kesiapan Kerja (Z)	0,295	2,160	0,031	Signifikan
Pengalaman Kerja (X2) → Kesiapan Kerja (Z)	0,550	4,758	0,000	Signifikan
Latar Belakang Pendidikan (X1) → Peluang Kerja (Y)	0,512	4,180	0,000	Signifikan
Pengalaman Kerja (X2) → Peluang Kerja (Y)	0,130	1,021	0,307	Tidak Signifikan
Kesiapan Kerja (Z) → Peluang Kerja (Y)	0,245	1,992	0,046	Signifikan
Latar Belakang Pendidikan (X1) → Kesiapan Kerja (Z) → Peluang Kerja (Y)	0,072	1,397	0,163	Tidak Signifikan
Pengalaman Kerja (X2) → Kesiapan Kerja (Z) → Peluang Kerja (Y)	0,135	1,743	0,081	Tidak Signifikan

Hasil analisis menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peluang kerja ( $\beta = 0,512$ ;  $t = 4,18$ ;  $p < 0,001$ ). Artinya, semakin tinggi jenjang pendidikan atau semakin relevan latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh individu, semakin besar peluang mereka diterima di dunia kerja. Temuan ini menguatkan teori Human Capital yang menyatakan bahwa pendidikan merupakan investasi yang meningkatkan kompetensi dan nilai jual seseorang di pasar tenaga kerja (Becker, 1993). Temuan ini juga diperkuat oleh beberapa penelitian terdahulu, seperti Karmani & Acharekar (2024) dan Uzuagu et al., (2023), yang menyimpulkan bahwa pendidikan berperan penting dalam meningkatkan employability skills individu. Sebaliknya, hasil penelitian ini juga menegaskan bahwa pendidikan yang tidak relevan dengan kebutuhan industri atau dunia kerja dapat menurunkan efektivitasnya dalam meningkatkan peluang kerja. Hal ini sejalan dengan peringatan dari ALÇİN et al. (2021) bahwa orientasi pendidikan harus diarahkan pada kebutuhan keterampilan praktis agar memiliki daya saing di pasar kerja global.

Berbeda dengan pendidikan, pengalaman kerja dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap peluang kerja ( $\beta = 0,130$ ;  $t = 1,02$ ;  $p = 0,307$ ). Hal ini menandakan bahwa meskipun arah hubungan bersifat positif, pengalaman kerja yang dimiliki responden belum cukup kuat untuk memberikan pengaruh nyata terhadap peluang kerja. Kondisi ini dapat dijelaskan oleh karakteristik Generasi Z yang sebagian besar baru meniti karier awal, sehingga pengalaman kerja yang dimiliki masih terbatas pada program magang atau pekerjaan paruh waktu yang belum sepenuhnya relevan dengan bidang yang ditekuni. Hasil ini serupa dengan penelitian Ergün & Şesen (2021) yang menyebutkan bahwa pengalaman kerja hanya berpengaruh signifikan bila sifatnya berkelanjutan dan berkaitan langsung dengan pekerjaan yang diincar.

Pengalaman kerja tetap berperan sebagai sarana untuk meningkatkan soft skills seperti tanggung jawab, kerja sama tim, dan kemampuan komunikasi yang penting dalam proses rekrutmen. Responden dalam penelitian ini juga menunjukkan apresiasi tinggi terhadap nilai pengalaman kerja melalui indikator "tanggung jawab yang saya emban pada pekerjaan sebelumnya memperkuat kemampuan manajerial saya," meskipun nilai rata-ratanya merupakan yang terendah di antara seluruh indikator pengalaman kerja. Kondisi ini mengindikasikan bahwa Generasi Z telah memahami pentingnya pengalaman, tetapi belum banyak yang memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan bidang karier yang mereka targetkan.

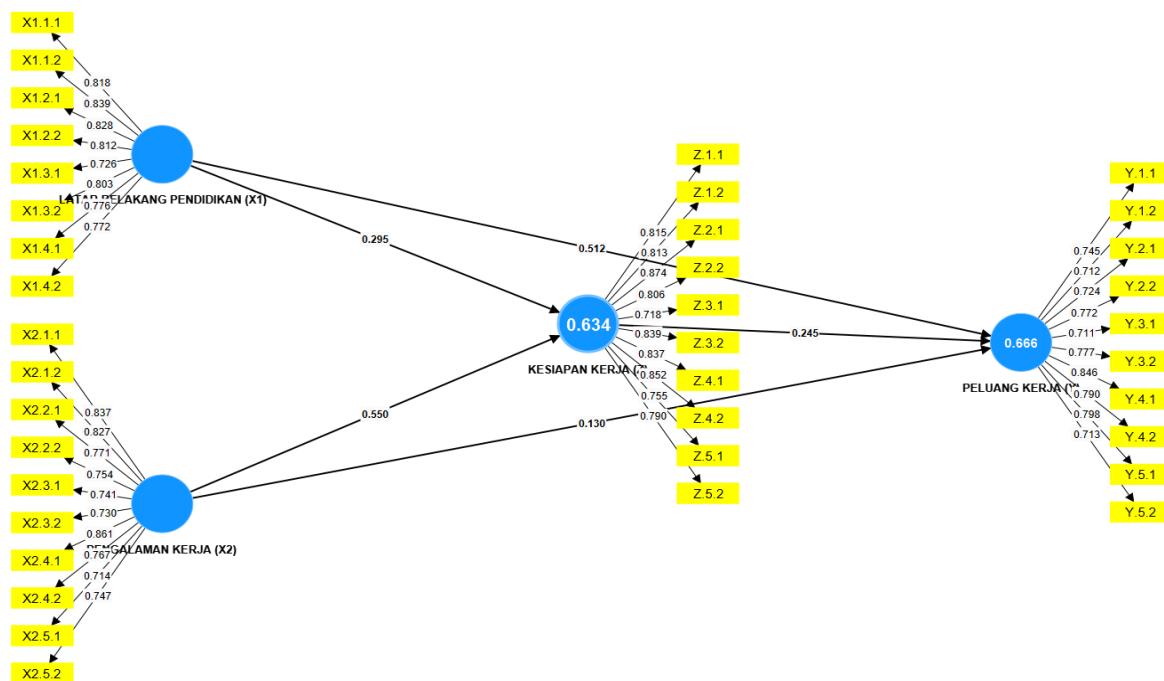
Hasil analisis menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja ( $\beta = 0,295$ ;  $t = 2,16$ ;  $p = 0,031$ ). Artinya, semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin besar tingkat kesiapan mereka dalam menghadapi dunia kerja. Hal ini dapat dijelaskan melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan teknis, serta kemampuan berpikir kritis dan analitis yang diperoleh melalui pendidikan formal. Responden juga menunjukkan nilai tinggi pada indikator "pelatihan atau sertifikasi tambahan meningkatkan peluang kerja," yang menegaskan bahwa pendidikan nonformal

seperti pelatihan atau kursus turut meningkatkan kesiapan kerja mereka. Temuan ini sejalan dengan penelitian Karmani & Acharekar (2024) dan Xuan et al. (2020) yang menyatakan bahwa kombinasi pendidikan formal dan pelatihan tambahan menjadi faktor penting dalam membangun kesiapan kerja generasi muda.

Adapun pengalaman kerja terhadap kesiapan kerja juga menunjukkan pengaruh positif, tetapi tidak signifikan secara statistik ( $t = 1,29$ ;  $p = 0,198$ ). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pengalaman kerja dapat membantu seseorang beradaptasi dengan dunia kerja, namun bagi Generasi Z yang sebagian besar masih di tahap awal karier, pengalaman tersebut belum mampu memberikan dampak besar terhadap kesiapan kerja mereka secara keseluruhan. Hasil ini berbeda dengan beberapa studi seperti Jaya et al. (2023) dan Todd & Blackburn (2023), yang menemukan bahwa pengalaman kerja berkontribusi signifikan terhadap kesiapan kerja apabila durasinya cukup lama dan relevan dengan pekerjaan yang diinginkan.

Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa kesiapan kerja tidak secara signifikan memediasi pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap peluang kerja (nilai  $t$ -indirect  $< 1,96$ ;  $p > 0,05$ ). Hal ini berarti peningkatan kesiapan kerja yang disebabkan oleh pendidikan atau pengalaman belum mampu memperkuat peluang kerja secara langsung. Kondisi ini dapat dijelaskan oleh adanya faktor lain yang berperan sebagai mediator, seperti jaringan profesional, kemampuan beradaptasi dengan teknologi, atau tingkat kepercayaan diri saat melamar pekerjaan.

Visualisasi hubungan antarvariabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1. Diagram Jalur Model Penelitian, yang menggambarkan arah dan kekuatan pengaruh antarvariabel dalam model struktural.



Gambar 1: Diagram Jalur Model Penelitian

Diagram tersebut memperlihatkan bahwa jalur dari latar belakang pendidikan menuju peluang kerja memiliki nilai koefisien tertinggi dibandingkan jalur lainnya, menegaskan bahwa pendidikan masih menjadi faktor dominan dalam meningkatkan peluang kerja Generasi Z di Denpasar. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa pendidikan berperan penting dalam membentuk kesiapan dan peluang kerja, sedangkan pengalaman kerja baru memberikan efek nyata jika relevan dan berkelanjutan. Kesiapan kerja sendiri belum berperan sebagai mediator kuat dalam hubungan antarvariabel, yang berarti penting bagi lembaga pendidikan dan pelatihan untuk mengintegrasikan program pembelajaran yang selaras dengan kebutuhan industri agar dapat menghasilkan lulusan yang benar-benar siap kerja.

## SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peluang kerja Generasi Z di Kota Denpasar, sedangkan pengalaman kerja menunjukkan pengaruh positif tetapi tidak signifikan. Hal ini menegaskan bahwa pendidikan masih menjadi faktor utama yang menentukan kesiapan dan daya saing individu di pasar tenaga kerja. Selain itu, latar belakang pendidikan juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja, yang berarti semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin besar pula kesiapan mereka dalam menghadapi tuntutan dunia kerja modern. Sebaliknya, pengalaman kerja belum mampu memberikan pengaruh nyata karena sebagian besar responden masih berada pada tahap awal karier, sehingga pengalaman yang diperoleh belum cukup relevan dengan bidang pekerjaan yang diinginkan.

Kesiapan kerja dalam penelitian ini tidak berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan antara latar belakang pendidikan maupun pengalaman kerja terhadap peluang kerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kesiapan kerja belum secara langsung memperbesar peluang seseorang untuk memperoleh pekerjaan tanpa adanya dukungan faktor lain seperti keterampilan spesifik, jejaring profesional, atau relevansi pengalaman kerja. Berdasarkan hasil tersebut, lembaga pendidikan dan pelatihan diharapkan dapat memperkuat sinergi antara kurikulum akademik dan kebutuhan industri agar lulusan tidak hanya memiliki pengetahuan teoritis, tetapi juga keterampilan praktis yang sesuai dengan permintaan pasar kerja. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas area penelitian dan mempertimbangkan variabel lain seperti kompetensi digital, adaptabilitas, atau motivasi kerja yang dapat berperan dalam meningkatkan peluang kerja generasi muda.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terima kasih disampaikan kepada Prof. Dr. Ida Ayu Oka Martini, S.E., M.M., HRM. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan, dan masukan berharga selama proses penelitian hingga penyusunan artikel ini. Penulis juga menyampaikan apresiasi kepada teman-teman sejawat

yang telah memberikan dukungan moral dan motivasi selama pelaksanaan penelitian. Terima kasih disampaikan kepada seluruh responden Generasi Z di Kota Denpasar atas partisipasi dan kerja samanya dalam pengisian kuesioner. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum atas kesempatan untuk mempublikasikan hasil penelitian ini.

## DAFTAR RUJUKAN

- ALÇİN, S., ERDİL ŞAHİN, B., & HAMZAOĞLU, M. (2021). Analysis of the Relationship Between Education and Youth Unemployment: Evidences From Turkey and Spain. *Journal of Life Economics*, 8(2), 185–192. <https://doi.org/10.15637/jlecon.8.2.04>
- Aumjaud, B., Ramasawmy, B., Driver, B. M. F., & Ramful-Baboolall, D. (2023). Higher education student work placement and employability. *International Conference on Higher Education Advances*, 741–748. <https://doi.org/10.4995/HEAd23.2023.16275>
- Badan Pusat Statistik Kota Denpasar. (2024). Jumlah penduduk menurut kelompok umur dan jenis kelamin di Kota Denpasar, 2024. Diambil dari <https://denpasarkota.bps.go.id>
- Ergün, M., & Şeşen, H. (2021). A Comprehensive Study on University Students' Perceived Employability: Comparative Effects of Personal and Contextual Factors. *SAGE Open*, 11(3). <https://doi.org/10.1177/21582440211036105>
- Google & Temasek. (2023). e-Economy SEA 2023: Recalibrating for resilience. <https://economysea.withgoogle.com>
- Grant-Smith, D., & Weiler, T. (2024). Recognising the value of non-professional part-time work in assessing graduate employability: A challenge to employers. *Industry and Higher Education*, 38(4), 325–335. <https://doi.org/10.1177/09504222231208435>
- Jaya, N. A., Ruslan, & Purnamawati. (2023). Pengaruh Minat Kerja dan Praktik Pengalaman Lapangan Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Information Technology Education Journal*, 2(3), 33–40. <https://doi.org/10.59562/intec.v2i3.391>
- Karmani, S. T., & Acharekar, S. V. V. (2024). The impact of online degree programs on employment opportunities in contemporary India. *The Scientific Temper*, 15(02), 2304–2314. <https://doi.org/10.58414/scientifictemper.2024.15.2.45>
- Katadata Insight Center & Kementerian Komunikasi dan Informatika. (2021). Indeks literasi digital Indonesia 2021. <https://katadata.co.id>
- Todd, A., & Blackburn, L. (2023). Qualifying Work Experience in England and Wales: The Opportunities and Risks Presented to University Law Clinics. *Asian Journal of Legal Education*, 10(1), 101–110. <https://doi.org/10.1177/23220058221126654>
- UNDP Indonesia. (2023). Bridging the digital divide: Skill our future. <https://www.undp.org/indonesia>
- Uzuagu, A. U., Anayo, M. M., & Gad, S. A. (2023). Influence of Job Opportunities on Students' Choice of Business Education in Federal Capital Territory

- (FCT)-College of Education Zuba, Abuja. *Asian Journal of Education and Social Studies*, 45(4), 1–8. <https://doi.org/10.9734/ajess/2023/v45i4987>
- Xuan, H. D., Le Trung, T., Ngoc, H. N., Thi Phuong, L. N., Cong, D. D., & Quynh, T. N. (2020). The Effect of Educational Background On Entrepreneurial Intention. *Management Science Letters*, 10(1), 91–102. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.8.013>