

Analisis *Job Mismatch* pada Pelatihan Vokasi Nonformal: Hasil *Tracer Study* Alumni LKP Rumah Gemilang Indonesia (RGI)

Yuanita Sabrina¹, Muhammad Nurtanto²

Vera Utami Gede Putri³, Constantinus Rudy Prihantoro⁴

^{1,2,3,4}Universitas Negeri Jakarta, Kota Jakarta, Indonesia

yuanita_1517825001@mhs.unj.ac.id¹, muhammad.nurtanto@unj.ac.id²,

vugputri@unj.ac.id³, crudy@unj.ac.id⁴

ABSTRACT

The phenomenon of job mismatch is one of the challenges in the development of vocational education and training because it indicates a discrepancy between the competencies possessed by graduates and the requirements of the jobs they hold. This situation can affect the effectiveness of training in preparing a workforce that meets the needs of industry, business, and the workforce (IDUKA). This study aims to analyze job mismatch in non-formal vocational training based on the results of a tracer study of alumni from the Rumah Gemilang Indonesia Training and Course Institute (LKP). The study employs a quantitative approach with a descriptive design. Data were collected through a tracer study using an online questionnaire involving 72 alumni of the Rumah Gemilang Indonesia Training Center. Data analysis was conducted using descriptive statistics, including frequency, percentage, and mean. The results indicate that the majority of alumni have entered the workforce, with 38.9% working in fields aligned with their training and 27.8% working in fields not aligned with the training they received. The indicator with the highest average score was "training that helps prepare for employment or entrepreneurship" (4.43), while the lowest-scoring indicator was "discrepancies between training content and the requirements of current jobs" (3.06). The research findings indicate that non-formal vocational training has made a positive contribution to improving graduates' work readiness; however, there are still signs of a job mismatch, as evidenced by the proportion of graduates working outside their field of training, the need for additional training, and the demand for new competencies after entering the workforce. Therefore, the results of the tracer study should be utilized as a basis for program evaluation through curriculum updates, strengthened collaboration with industry partners, and enhanced practice- and technology-based learning to improve the relevance of graduates' competencies to labor market needs.

Keywords : *Job mismatch, nonformal vocational training, tracer study, relevance of competencies, graduate.*

ABSTRAK

Fenomena *job mismatch* menjadi salah satu tantangan dalam pengembangan pendidikan dan pelatihan vokasi karena menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara kompetensi yang dimiliki lulusan dengan kebutuhan pekerjaan yang dijalani. Kondisi tersebut dapat memengaruhi efektivitas pelatihan dalam mempersiapkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan Industri, Dunia Usaha, dan Dunia Kerja (IDUKA). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis *job mismatch* pada pelatihan vokasi nonformal berdasarkan hasil tracer study alumni Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Rumah Gemilang Indonesia. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif. Data diperoleh melalui *tracer study* menggunakan kuesioner daring yang melibatkan 72 alumni LKP Rumah Gemilang Indonesia. Analisis data dilakukan menggunakan statistik deskriptif berupa frekuensi, persentase, dan nilai rata-rata (mean). Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar alumni telah memasuki dunia kerja, dengan 38,9% bekerja pada bidang yang

sesuai dengan pelatihan dan 27,8% bekerja pada bidang yang tidak sesuai dengan pelatihan yang diikuti. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah pelatihan membantu kesiapan bekerja atau berwirausaha (4,43), sedangkan indikator terendah adalah adanya perbedaan antara materi pelatihan dan kebutuhan pekerjaan yang dijalani saat ini (3,06). Temuan penelitian menunjukkan bahwa pelatihan vokasi nonformal telah memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kesiapan kerja alumni, namun masih terdapat indikasi *job mismatch* yang ditunjukkan oleh proporsi alumni yang bekerja di luar bidang pelatihan, kebutuhan pelatihan tambahan, serta tuntutan kompetensi baru setelah memasuki dunia kerja. Oleh karena itu, hasil *tracer study* perlu dimanfaatkan sebagai dasar evaluasi program melalui pembaruan kurikulum, penguatan kerja sama dengan IDUKA, serta peningkatan pembelajaran berbasis praktik dan teknologi agar relevansi kompetensi lulusan terhadap kebutuhan pasar kerja dapat ditingkatkan.

Kata kunci : *Job mismatch*, pelatihan vokasi nonformal, *tracer study*, relevansi kompetensi, lulusan.

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa perubahan yang signifikan terhadap struktur ekonomi dan karakteristik dunia kerja. Digitalisasi, otomatisasi, kecerdasan buatan (*artificial intelligence*), serta perkembangan teknologi informasi telah mengubah jenis pekerjaan sekaligus kompetensi yang dibutuhkan oleh dunia usaha dan dunia industri (UNESCO, 2023, 2025). Dalam kondisi tersebut, daya saing suatu negara tidak lagi hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya alam, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang mampu beradaptasi terhadap perubahan teknologi dan kebutuhan pasar kerja (UNESCO, 2025). Kondisi ini menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi tenaga kerja menjadi salah satu strategi penting dalam mendukung pembangunan ekonomi dan peningkatan daya saing bangsa.

Pendidikan dan pelatihan vokasi atau *Technical and Vocational Education and Training* (TVET) dipandang sebagai salah satu instrumen strategis dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi sesuai dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan pasar kerja (UNESCO, 2025). TVET tidak lagi hanya berfungsi sebagai penyelenggara pendidikan keterampilan, tetapi juga berperan dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja, memperluas kesempatan kerja, serta mendukung pembangunan ekonomi yang berkelanjutan (UNESCO, 2025). Selain penguasaan keterampilan teknis (*hard skills*), pendidikan vokasi juga perlu mengembangkan kompetensi nonteknis (*soft skills*), seperti kemampuan komunikasi, kolaborasi, dan adaptasi, agar lulusan mampu menghadapi tuntutan Industry 5.0 (Jaedun et al., 2024). Namun, peningkatan daya saing lulusan pendidikan vokasi memerlukan penyelarasan kurikulum dan kompetensi dengan kebutuhan dunia kerja sehingga mampu menghasilkan sumber daya manusia yang kompetitif (Ranu et al., 2025).

Meskipun pendidikan dan pelatihan vokasi memiliki peran strategis dalam menyiapkan tenaga kerja yang kompeten, berbagai negara masih menghadapi tantangan berupa *job mismatch*, yaitu kondisi ketika kompetensi, keterampilan, atau

bidang pendidikan yang dimiliki lulusan tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang tersedia (UNESCO, 2023) (UNESCO, World Bank, & ILO, 2023). Fenomena tersebut berdampak pada rendahnya produktivitas tenaga kerja, berkurangnya efisiensi pasar kerja, serta menurunnya daya saing ekonomi (UNESCO, 2023). Kompetensi lulusan pendidikan vokasi masih belum sepenuhnya selaras dengan kebutuhan industri sehingga diperlukan penguatan penyelarasan kompetensi melalui keterlibatan dunia kerja dalam penyelenggaraan pendidikan vokasi (Daryono et al., 2023). Penyelarasan pendidikan vokasi dengan kebutuhan pasar kerja merupakan faktor penting dalam mengurangi terjadinya *job mismatch* (Putranto et al., 2024).

Fenomena *job mismatch* juga menjadi tantangan dalam pengembangan sumber daya manusia di Indonesia. Data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa pada Februari 2026 jumlah angkatan kerja Indonesia mencapai 154,91 juta orang, dengan 147,67 juta orang bekerja dan sekitar 7,24 juta orang masih menganggur. Selain itu, lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) memiliki Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 7,74%, yang merupakan tingkat tertinggi dibandingkan jenjang pendidikan lainnya (Badan Pusat Statistik, 2026). Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan akses terhadap pendidikan vokasi belum sepenuhnya diikuti oleh meningkatnya kesesuaian antara kompetensi lulusan dengan kebutuhan pasar kerja. Temuan tersebut sejalan dengan beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan antara kompetensi yang dihasilkan oleh sistem pendidikan dengan kebutuhan pasar tenaga kerja sehingga penyelarasan pendidikan vokasi dengan kebutuhan industri menjadi faktor penting dalam meningkatkan peluang lulusan memperoleh pekerjaan yang sesuai (Putranto et al., 2024). Sebagian pekerja lulusan pendidikan tinggi mengalami *horizontal mismatch*, yaitu kondisi ketika bidang pekerjaan yang dijalani tidak sesuai dengan bidang pendidikan yang ditempuh (Yonanda Agil Priyovi & Usman, 2023). Oleh karena itu, peningkatan relevansi kompetensi lulusan dengan kebutuhan Industri, Dunia Usaha, dan Dunia Kerja (IDUKA) masih menjadi tantangan yang perlu mendapat perhatian dalam pengembangan pendidikan dan pelatihan vokasi di Indonesia.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan relevansi kompetensi tenaga kerja memerlukan upaya yang tidak hanya dilakukan melalui jalur pendidikan formal, tetapi juga melalui penyelenggaraan pelatihan vokasi nonformal yang lebih fleksibel dan adaptif terhadap perkembangan kebutuhan dunia kerja. Sejalan dengan hal tersebut, pemerintah Indonesia telah memperkuat penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan vokasi melalui berbagai kebijakan, di antaranya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang menegaskan fungsi pendidikan nonformal dalam mengembangkan pengetahuan, keterampilan fungsional, dan sikap profesional peserta didik (Presiden Republik Indonesia, 2003). Selain itu, Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2022 tentang Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi yang menekankan

pentingnya penyelarasan pendidikan dan pelatihan dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri (Presiden Republik Indonesia, 2022). Berlandaskan kebijakan tersebut, pelatihan vokasi nonformal diharapkan mampu menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan Industri, Dunia Usaha, dan Dunia Kerja (IDUKA). Pelatihan kerja juga berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi dan efektivitas kerja peserta, sehingga keberhasilan pelatihan sangat dipengaruhi oleh kesesuaian materi yang diberikan, dengan kebutuhan pasar kerja (Amalia & Setyawan A H, 2025; Wulandari et al., 2025). Dengan demikian, kualitas pelatihan tidak hanya ditentukan oleh proses penyelenggaraannya, tetapi juga oleh tingkat relevansi kompetensi yang dikembangkan terhadap kebutuhan dunia kerja.

Meskipun pelatihan vokasi nonformal diharapkan mampu meningkatkan kompetensi dan kesiapan kerja peserta, keberhasilannya tidak dapat diukur hanya berdasarkan jumlah peserta yang lulus atau memperoleh sertifikat pelatihan. Evaluasi yang lebih komprehensif diperlukan untuk mengetahui sejauh mana lulusan mampu memasuki dunia kerja serta bekerja pada bidang yang sesuai dengan kompetensi yang diperoleh selama mengikuti pelatihan. Dalam konteks tersebut, *tracer study* menjadi salah satu instrumen evaluasi yang penting karena dapat memberikan informasi mengenai tingkat penyerapan lulusan, kesesuaian antara kompetensi dengan pekerjaan yang dijalani, serta umpan balik bagi penyempurnaan kurikulum dan program pelatihan. Pemanfaatan *tracer study* mampu membantu lembaga pelatihan dalam mengintegrasikan kebutuhan industri dengan pengembangan program pelatihan sehingga dapat meningkatkan relevansi lulusan terhadap kebutuhan pasar kerja (Haribowo R Y Kun et al., 2025). Dengan demikian, hasil *tracer study* tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai dasar pengambilan keputusan dalam pengembangan pelatihan yang lebih responsif terhadap kebutuhan IDUKA.

Pentingnya *tracer study* dalam mengevaluasi relevansi pelatihan menunjukkan bahwa informasi mengenai kesesuaian antara kompetensi lulusan dengan pekerjaan yang dijalani memiliki nilai strategis bagi pengembangan pelatihan vokasi. Berbagai penelitian terdahulu telah membahas kompetensi lulusan pendidikan vokasi, efektivitas pelatihan kerja, maupun fenomena *job mismatch*. Namun, penelitian yang secara khusus menganalisis *job mismatch* berdasarkan hasil *tracer study* alumni pada lembaga pelatihan vokasi nonformal masih terbatas. Padahal, analisis tersebut diperlukan untuk mengetahui sejauh mana kompetensi yang diberikan selama pelatihan telah sesuai dengan kebutuhan Industri, Dunia Usaha, dan Dunia Kerja (IDUKA). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis *job mismatch* pada pelatihan vokasi nonformal berdasarkan hasil *tracer study* alumni Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Rumah Gemilang Indonesia sehingga dapat memberikan gambaran mengenai kesesuaian kompetensi lulusan dengan kebutuhan Industri, Dunia Usaha, dan Dunia Kerja (IDUKA) serta menjadi masukan bagi pengembangan program pelatihan yang lebih relevan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk memperoleh gambaran empiris mengenai fenomena *job mismatch* pada alumni pelatihan vokasi nonformal berdasarkan hasil tracer study, sedangkan penelitian deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan kondisi yang terjadi berdasarkan data yang diperoleh tanpa melakukan manipulasi terhadap variabel penelitian (Sitorus et al., 2023; Sugiyono, 2022). Pendekatan deskriptif banyak digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden kondisi objek penelitian berdasarkan data yang diperoleh secara empiris (Sitorus et al., 2023).

Penelitian dilaksanakan pada alumni LKP Rumah Gemilang Indonesia (RGI) yang telah menyelesaikan program pelatihan vokasi nonformal. Data penelitian diperoleh melalui pelaksanaan *tracer study* menggunakan kuesioner daring (*online questionnaire*) yang disebar kepada alumni. Pengumpulan data dilaksanakan pada bulan juni 2026 melalui penyebaran kuesioner menggunakan *Google Form* kepada alumni yang memenuhi kriteria responden penelitian. *Tracer study* merupakan salah satu metode yang digunakan untuk memperoleh informasi mengenai kondisi lulusan setelah menyelesaikan pendidikan atau pelatihan, termasuk status pekerjaan, kesesuaian bidang pekerjaan dengan kompetensi yang dimiliki, serta relevansi program pelatihan terhadap kebutuhan dunia kerja (Purwanto & Siswanto, 2024). Informasi tersebut menjadi dasar evaluasi bagi lembaga dalam meningkatkan kualitas dan relevansi program pelatihan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan total sampling, yaitu seluruh alumni LKP Rumah Gemilang Indonesia yang berpartisipasi dan mengisi kuesioner tracer study dijadikan sebagai responden penelitian. Berdasarkan hasil pengumpulan data diperoleh 72 alumni yang memenuhi kriteria sebagai responden penelitian.

Responden penelitian berasal dari berbagai jurusan program pelatihan di LKP Rumah Gemilang Indonesia. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang terdiri atas tiga bagian, yaitu (1) karakteristik responden, (2) status alumni setelah mengikuti pelatihan, dan (3) indikator kesesuaian kompetensi dengan pekerjaan sebagai dasar analisis *job mismatch*. Indikator dalam kuesioner disusun berdasarkan kajian literatur mengenai relevansi kompetensi, *employability*, dan *job mismatch* pada pendidikan dan pelatihan vokasi. Indikator tersebut digunakan untuk mengidentifikasi tingkat kesesuaian kompetensi yang diperoleh alumni dengan kebutuhan pekerjaan yang dijalani setelah lulus. Penilaian terhadap indikator menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan statistik deskriptif melalui penyajian frekuensi, persentase, dan nilai rata-rata (*mean*). Interpretasi nilai rata-rata mengacu pada kategori skala Likert lima tingkat, yaitu 4,21–5,00 (sangat tinggi), 3,41–4,20 (tinggi), 2,61–3,40 (sedang), 1,81–2,60 (rendah), dan 1,00–1,80

(sangat rendah). Analisis frekuensi dan persentase digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden serta profil alumni berdasarkan hasil *tracer study*, sedangkan nilai rata-rata digunakan untuk menggambarkan tingkat kesesuaian kompetensi pelatihan dengan pekerjaan yang dijalani sebagai indikator *job mismatch*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 72 alumni LKP Rumah Gemilang Indonesia (RGI) yang telah menyelesaikan program pelatihan vokasi nonformal dan berpartisipasi dalam kegiatan *tracer study*. Karakteristik responden dianalisis berdasarkan jenis kelamin, usia, program keahlian, dan angkatan pelatihan. Karakteristik responden penting untuk memberikan gambaran mengenai profil alumni yang menjadi objek penelitian.

Tabel 1. Karakteristik Responden (n=72)

Karakteristik	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	19	26,4
	Perempuan	53	73,6
Usia	17-20 tahun	21	29,2
	21-25 tahun	47	65,3
	26-30 tahun	3	4,2
	>30 tahun	1	1,4
	Tata Busana	37	51,4
Program Keahlian	Fotografi dan Videografi	10	13,9
	Desain Grafis	4	5,6
	Teknik Komputer dan Jaringan	6	8,3
	Aplikasi Perkantoran	7	9,7
	Teknik Sepeda Motor	7	9,7
	Kuliner Halal	1	1,4
	<28	9	12,5
	28	13	18,1
	29	8	11,1
	30	8	11,1
Angkatan	31	12	16,7
	32	8	11,1
	33	14	19,4

Berdasarkan Tabel 1, responden didominasi oleh perempuan sebanyak 53 orang (73,6%), sedangkan responden laki-laki berjumlah 19 orang (26,4%). Dari sisi usia, mayoritas responden berada pada rentang usia 21–25 tahun sebanyak 47

orang (65,3%), diikuti kelompok usia 17–20 tahun sebanyak 21 orang (29,2%). Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif yang merupakan kelompok sasaran utama pengembangan kompetensi kerja dan peningkatan daya saing tenaga kerja.

Ditinjau berdasarkan program keahlian, mayoritas responden berasal dari program Tata Busana sebanyak 37 orang (51,4%), diikuti program Fotografi dan Videografi sebanyak 10 orang (13,9%). Sementara itu, program Kuliner Halal memiliki jumlah responden paling sedikit, yaitu 1 orang (1,4%). Berdasarkan angkatan pelatihan, responden terbanyak berasal dari Angkatan 33 sebanyak 14 orang (19,4%), diikuti Angkatan 28 sebanyak 13 orang (18,1%) dan Angkatan 31 sebanyak 12 orang (16,7%). Keberagaman program keahlian dan angkatan menunjukkan bahwa penelitian ini mencakup alumni dari berbagai bidang pelatihan dan periode pelaksanaan program, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai kondisi alumni LKP Rumah Gemilang Indonesia.

Profil Alumni Berdasarkan Hasil *Tracer Study*

Hasil *tracer study* menunjukkan bahwa kondisi alumni LKP Rumah Gemilang Indonesia setelah menyelesaikan pelatihan vokasi nonformal cukup beragam.

Tabel 2. Profil Alumni

Status	Jumlah (n)	Persentase (%)
Bekerja sesuai bidang saat pelatihan	28	38,9
Bekerja tidak sesuai bidang saat pelatihan	20	27,8
Melanjutkan pendidikan	9	12,5
Belum bekerja	5	6,9
Bekerja sesuai bidang dan melanjutkan pendidikan	4	5,6
Bekerja tidak sesuai bidang dan melanjutkan pendidikan	3	4,2
Pernah bekerja sesuai bidang saat pelatihan dan tidak sesuai bidang pelatihan	2	2,8
Pernah bekerja tidak sesuai bidang saat pelatihan dan saat ini belum bekerja	1	1,4
Total	72	100

Berdasarkan Tabel 2, sebagian besar alumni LKP Rumah Gemilang Indonesia telah memasuki dunia kerja setelah menyelesaikan pelatihan. Alumni yang bekerja pada bidang yang sesuai dengan pelatihan yang diikuti berjumlah 28 orang (38,9%), sedangkan alumni yang bekerja pada bidang yang tidak sesuai dengan pelatihan berjumlah 20 orang (27,8%). Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan vokasi nonformal telah mendukung sebagian alumni untuk memasuki dunia kerja, meskipun tingkat kesesuaian antara bidang pelatihan dan pekerjaan yang dijalani

masih bervariasi. Namun demikian, masih terdapat proporsi alumni yang bekerja di luar bidang pelatihan sehingga mengindikasikan adanya potensi *job mismatch* antara kompetensi yang diperoleh selama pelatihan dengan pekerjaan yang dijalani.

Selain memasuki dunia kerja, terdapat 9 alumni (12,5%) yang memilih melanjutkan pendidikan dan 5 alumni (6,9%) yang belum bekerja. Beberapa alumni juga menjalani lebih dari satu aktivitas, seperti bekerja sambil melanjutkan pendidikan. Sebanyak 4 alumni (5,6%) bekerja sesuai bidang pelatihan sambil melanjutkan pendidikan, sedangkan 3 alumni (4,2%) bekerja tidak sesuai bidang pelatihan sambil melanjutkan pendidikan. Temuan ini menunjukkan bahwa proses pengembangan kompetensi alumni tidak berhenti setelah mengikuti pelatihan, tetapi terus berlanjut melalui pendidikan lanjutan maupun pengalaman kerja.

Secara keseluruhan, hasil *tracer study* menunjukkan bahwa pelatihan vokasi nonformal yang diselenggarakan oleh LKP Rumah Gemilang Indonesia telah memberikan kontribusi terhadap peningkatan akses alumni ke dunia kerja. Namun demikian, masih terdapat proporsi alumni yang bekerja di luar bidang pelatihan yang diikuti. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya potensi *job mismatch*, yaitu ketidaksesuaian antara kompetensi yang diperoleh selama pelatihan dengan pekerjaan yang dijalani. Oleh karena itu, diperlukan analisis lebih lanjut mengenai tingkat kesesuaian kompetensi dengan kebutuhan pekerjaan untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai fenomena *job mismatch* pada alumni LKP Rumah Gemilang Indonesia.

Hasil ini memperkuat pentingnya pelaksanaan *tracer study* sebagai instrumen evaluasi program pelatihan vokasi. Informasi mengenai kondisi alumni setelah lulus dapat menjadi dasar bagi lembaga untuk menilai efektivitas kurikulum, mengidentifikasi kebutuhan pembaruan materi pelatihan, serta memperkuat keterkaitan antara program pelatihan dengan kebutuhan Industri, Dunia Usaha, dan Dunia Kerja (IDUKA). Oleh karena itu, analisis mengenai tingkat kesesuaian kompetensi dengan pekerjaan (*job mismatch*) menjadi aspek penting yang perlu dikaji lebih lanjut untuk mengetahui sejauh mana pelatihan telah menghasilkan lulusan yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja.

Analisis Indikator *Job Mismatch* Alumni LKP Rumah Gemilang Indonesia

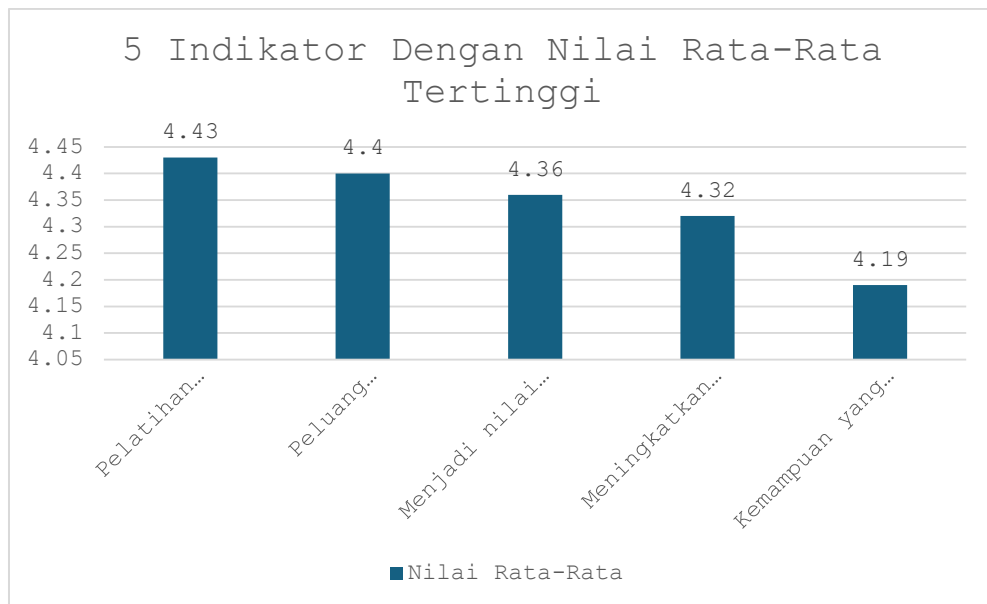
Analisis *job mismatch* dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kompetensi yang diperoleh alumni selama mengikuti pelatihan vokasi nonformal sesuai dengan pekerjaan atau usaha yang dijalani setelah lulus.

Tabel 3. Analisis Indikator *Job Mismatch*

No	Indikator	Nilai rata-rata
1	Materi yang saya pelajari masih sesuai dengan pekerjaan atau usaha yang saya jalani sekarang	3,76
2	Kemampuan dan keterampilan yang saya pelajari membantu saya dalam pekerjaan	4,19

	atau usaha yang saya jalani	
3	Materi pelatihan perlu diperbaharui agar lebih sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau usaha saat ini	3,82
4	Pelatihan yang saya ikuti membantu saya siap bekerja atau berwirausaha	4,43
5	Saya mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja baru	4,03
6	Pelatihan meningkatkan rasa percaya diri dalam bekerja	4,32
7	Pelatihan meningkatkan peluang saya memperoleh pekerjaan atau usaha	4,40
8	Kemampuan yang saya pelajari menjadi nilai tambah ketika mencari pekerjaan	4,36
9	Pekerjaan atau usaha yang saya jalani sesuai dengan pelatihan yang saya ikuti	3,54
10	Kemampuan yang saya pelajari masih saya gunakan dalam pekerjaan saya saat ini	3,85
11	Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan tuntutan pekerjaan saya saat ini	3,54
12	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan menggunakan kemampuan yang diperoleh selama pelatihan	3,82
13	Saya harus mempelajari kemampuan baru setelah bekerja karena belum saya dapatkan saat pelatihan	3,72
14	Saya membutuhkan pelatihan tambahan agar dapat bekerja lebih baik	4,00
15	Materi pelatihan perlu diperbarui agar lebih sesuai dengan kebutuhan dunia kerja saat ini	3,81
16	Terdapat perbedaan antara materi pelatihan dan kebutuhan pekerjaan yang saya jalani sekarang	3,06

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 3, indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah “Pelatihan yang saya ikuti membantu saya siap bekerja atau berwirausaha” dengan nilai 4,43 yang termasuk kategori sangat tinggi. Selanjutnya, indikator “Pelatihan meningkatkan peluang saya memperoleh pekerjaan atau usaha” memperoleh nilai rata-rata 4,40 dan indikator “Kemampuan yang saya pelajari menjadi nilai tambah ketika mencari pekerjaan” memperoleh nilai rata-rata 4,36.



Gambar 1a. Lima Indikator dengan Nilai Rata-Rata Tertinggi

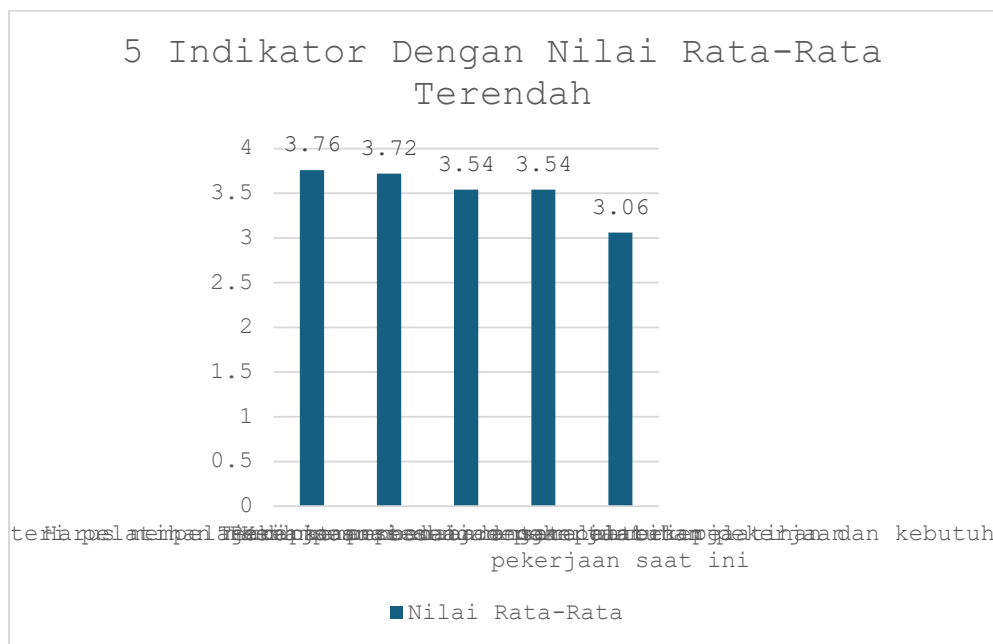
Gambar 1a menunjukkan bahwa lima indikator dengan nilai rata-rata tertinggi berkaitan dengan manfaat pelatihan terhadap kesiapan kerja, peluang memperoleh pekerjaan, dan peningkatan kepercayaan diri alumni. Temuan ini mengindikasikan bahwa pelatihan vokasi nonformal yang diselenggarakan oleh LKP Rumah Gemilang Indonesia telah memberikan kontribusi positif terhadap pengembangan *employability* alumni.

Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan vokasi nonformal yang diselenggarakan oleh LKP Rumah Gemilang Indonesia memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kesiapan kerja alumni. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa program pelatihan telah membekali peserta dengan kompetensi yang mendukung transisi dari dunia pelatihan menuju dunia kerja. Temuan ini pun menyatakan bahwa pelatihan berbasis kompetensi berperan penting dalam meningkatkan kesiapan kerja dan memperkuat peluang penempatan lulusan di dunia kerja (Haribowo R Y Kun et al., 2025).

Selain itu, beberapa indikator juga menunjukkan bahwa kompetensi yang diperoleh selama pelatihan masih relevan dengan pekerjaan yang dijalani alumni. Indikator “Kemampuan dan keterampilan yang saya pelajari membantu saya dalam pekerjaan atau usaha yang saya jalani” memperoleh nilai rata-rata 4,19, sedangkan indikator “Kemampuan yang saya pelajari masih saya gunakan dalam pekerjaan saya saat ini” memperoleh nilai 3,85. Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi yang diberikan selama pelatihan masih memberikan manfaat dalam mendukung aktivitas kerja alumni.

Meskipun demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa kesesuaian antara kompetensi yang diperoleh selama pelatihan dengan pekerjaan yang dijalani belum sepenuhnya optimal. Hal ini terlihat dari indikator “Pekerjaan atau usaha yang saya jalani sesuai dengan pelatihan yang saya ikuti” dan “Kemampuan yang saya miliki

sesuai dengan tuntutan pekerjaan saya saat ini” yang masing-masing memperoleh nilai rata-rata 3,54. Selain itu, indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah “Terdapat perbedaan antara materi pelatihan dan kebutuhan pekerjaan yang saya jalani sekarang” dengan nilai 3,06 yang termasuk kategori sedang.



Gambar 1b. Lima Indikator dengan Nilai Rata-Rata Terendah

Gambar 1b menunjukkan bahwa indikator dengan nilai rata-rata terendah berkaitan dengan kesesuaian materi pelatihan, kesesuaian pekerjaan dengan bidang pelatihan, dan kesesuaian kompetensi dengan tuntutan pekerjaan. Temuan ini menunjukkan masih adanya kesenjangan antara kompetensi yang diperoleh selama pelatihan dengan kebutuhan dunia kerja yang dihadapi sebagian alumni.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan antara kompetensi yang diperoleh selama pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan yang dihadapi sebagian alumni. Penyelarasan kompetensi pendidikan vokasi dengan kebutuhan pasar kerja menjadi faktor penting dalam mengurangi terjadinya *job mismatch* (Putranto et al., 2024). Selain itu, kompetensi lulusan pendidikan vokasi perlu terus disesuaikan dengan perkembangan kebutuhan industri agar relevansi lulusan terhadap dunia kerja dapat ditingkatkan (Daryono et al., 2023). Sejalan dengan hasil *tracer study* pada Tabel 2 yang menunjukkan bahwa 20 alumni (27,8%) bekerja pada bidang yang tidak sesuai dengan pelatihan yang diikuti. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa meskipun pelatihan telah memberikan manfaat dalam meningkatkan kesiapan kerja alumni, kesesuaian antara kompetensi yang diperoleh dengan pekerjaan yang dijalani masih perlu ditingkatkan. Temuan ini mengindikasikan adanya potensi *job mismatch* yang perlu menjadi perhatian dalam pengembangan program pelatihan vokasi nonformal.

Indikasi *job mismatch* juga terlihat dari tingginya nilai pada indikator “Saya membutuhkan pelatihan tambahan agar dapat bekerja lebih baik” yang memperoleh nilai rata-rata 4,00 serta indikator “Saya harus mempelajari kemampuan baru setelah bekerja karena belum saya dapatkan saat pelatihan” yang memperoleh nilai rata-rata 3,72. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian alumni masih memerlukan kompetensi tambahan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan yang terus berkembang. Selain itu, indikator “Materi pelatihan perlu diperbaharui agar lebih sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau usaha saat ini” memperoleh nilai rata-rata 3,82 dan indikator “Materi pelatihan perlu diperbaharui agar lebih sesuai dengan kebutuhan dunia kerja saat ini” memperoleh nilai rata-rata 3,81. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa pembaruan kurikulum dan materi pelatihan perlu dilakukan secara berkelanjutan agar tetap relevan dengan perkembangan kebutuhan industri.

Hasil pertanyaan terbuka juga memperkuat temuan tersebut. Alumni menyampaikan bahwa beberapa kompetensi yang masih perlu ditingkatkan meliputi kemampuan komunikasi, pelayanan pelanggan, pemecahan masalah (*problem solving*), kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja, serta penguasaan teknologi dan kebutuhan industri terkini. Selain itu, alumni juga mengusulkan agar materi pelatihan lebih banyak disesuaikan dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan dunia kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa kesenjangan kompetensi yang terjadi tidak hanya berkaitan dengan keterampilan teknis (*hard skills*), tetapi juga kompetensi pendukung (*soft skills*) yang semakin dibutuhkan oleh dunia kerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan vokasi nonformal Rumah Gemilang Indonesia telah berhasil meningkatkan kesiapan kerja dan peluang kerja alumni. Namun demikian, masih terdapat indikasi *job mismatch* yang ditunjukkan oleh adanya kesenjangan antara kompetensi yang diperoleh selama pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan, kebutuhan pelatihan tambahan, serta tuntutan untuk mempelajari kompetensi baru setelah memasuki dunia kerja. Oleh karena itu, hasil *tracer study* perlu dimanfaatkan sebagai dasar evaluasi dan penyempurnaan program pelatihan melalui penguatan kerja sama dengan Industri, Dunia Usaha, dan Dunia Kerja (IDUKA), pembaruan kurikulum secara berkala, serta peningkatan pembelajaran berbasis praktik dan teknologi. Selain itu, pengembangan kompetensi komunikasi, *problem solving*, dan literasi teknologi perlu menjadi perhatian dalam penyusunan program pelatihan agar lulusan memiliki kompetensi yang lebih sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis *job mismatch* pada pelatihan vokasi nonformal berdasarkan hasil *tracer study* alumni LKP Rumah Gemilang Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan vokasi nonformal memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kesiapan kerja alumni. Hal ini

ditunjukkan oleh tingginya nilai rata-rata pada indikator pelatihan membantu kesiapan bekerja atau berwirausaha (4,43), peningkatan peluang memperoleh pekerjaan (4,40), serta kemampuan yang menjadi nilai tambah dalam mencari pekerjaan (4,36). Hasil tracer study juga menunjukkan bahwa 38,9% alumni bekerja pada bidang yang sesuai dengan pelatihan yang diikuti, sedangkan 27,8% bekerja pada bidang yang tidak sesuai dengan pelatihan.

Meskipun demikian, hasil penelitian menunjukkan masih adanya indikasi job mismatch yang ditunjukkan oleh ketidaksesuaian bidang pekerjaan dengan pelatihan yang diikuti, kebutuhan untuk mengikuti pelatihan tambahan, serta tuntutan untuk mempelajari kompetensi baru setelah memasuki dunia kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa kompetensi yang diberikan selama pelatihan masih perlu diselaraskan secara berkelanjutan dengan kebutuhan Industri, Dunia Usaha, dan Dunia Kerja (IDUKA). Oleh karena itu, LKP Rumah Gemilang Indonesia perlu memanfaatkan hasil *tracer study* sebagai dasar evaluasi program melalui pembaruan kurikulum, penguatan kerja sama dengan IDUKA, serta peningkatan pembelajaran berbasis praktik dan teknologi guna meningkatkan relevansi kompetensi lulusan terhadap kebutuhan pasar kerja.

Penelitian ini merekomendasikan agar evaluasi berbasis *tracer study* dilakukan secara berkala sebagai dasar pengembangan program pelatihan yang lebih responsif terhadap perubahan kebutuhan dunia kerja dan perkembangan teknologi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, & Setyawan A H. (2025). Dampak Pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK) Terhadap Pengurangan Kemiskinan dan Pengangguran di Kabupaten Kudus. *Jurnal Ekspos*, 3(1), 1–9.
- Badan Pusat Statistik. (2026). *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2026*.
- Daryono, R. W., Ramadhan, M. A., Kholifah, N., Isnantyo, F. D., & Nurtanto, M. (2023). An empirical study to evaluate the student competency of vocational education. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 12(2), 1079–1086. <https://doi.org/10.11591/ijere.v12i2.22805>
- Haribowo R Y Kun, Nurpita Anisa, Andjani Ike Yuli, Andarani Yuni, & Sufitri. (2025). Strategies for Tracing Vocational Training Graduates: Integrating Technology and Industry Needs to Address Labor Market Challenges. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi Review*, 5(1), 1–11. <https://doi.org/10.53697/emba.v5i1.2227>
- Jaedun, A., Nurtanto, M., Mutohhari, F., Saputro, I. N., & Kholifah, N. (2024). Perceptions of vocational school students and teachers on the development of interpersonal skills towards Industry 5.0. *Cogent Education*, 11(1), 1–20. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2024.2375184>
- Presiden Republik Indonesia. (2003). *UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 20 TAHUN 2003 TENTANG SISTEM PENDIDIKAN NASIONAL*.

- Presiden Republik Indonesia. (2022). *Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 68 Tahun 2022 tentang Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi*.
- Purwanto, A., & Siswanto, I. (2024). Tracer study alumni program studi Pendidikan Teknik Otomotif Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta. *Jurnal Taman Vokasi*, 12(1), 39–52. <https://doi.org/10.30738/jtv.v12i1.17184>
- Putranto, F. G. F., Natalia, C., & Pitriyani, N. K. D. (2024). Closing the Gap Between Education and Labor Market Requirement: Do Vocational Education Matter? *The Journal of Indonesia Sustainable Development Planning*, 5(3), 181–191. <https://doi.org/10.46456/jisdep.v5i3.614>
- Ranu, M. E., Hadi, S., Kurniawan, R. Y., & Prakoso, A. F. (2025). Improving the Competitiveness of Vocational School Graduates in Indonesia as Human Capital through Local Wisdom-Based Learning. *Jurnal Eduscience (JES)*, 12(5), 1423–1437.
- Sitorus, R. A., Arya, D., Dasopang, B. S., & Zufria, I. (2023). Analisis Tracer Study Alumni Program Studi S1 Ilmu Komputer UIN Sumatera Utara. *Jurnal Kridatama Sains Dan Teknologi*, 05(2), 411–420.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
- UNESCO. (2023, August 11). *New ewport by UNESCO, World Bank and ILO says Technical and Vocational Education and Training must improve to meet skills and labour mismatch*. <https://www.unesco.org/en/articles/ne-report-unesco-world-bank-and-ilo-says-technical-and-vocational-education-and-traonong-must>
- UNESCO. (2025, February 5). *Transforming Technical and Vocational Education and Training for Successful and Just Transistions*. UNESCO. <https://www.unesco.org/en/skills-work-life>
- Wulandari, W., Tyas, I. K. C., Tampubolon, D. P. E. B., & Leilasariyanti, Y. (2025). Analisis Peran Pelatihan Kerja terhadap Peningkatan Kompetensi Karyawan: Studi Kasus pada MR DIY Wlingi Blitar. *Jurnal Penelitian Ilmiah Multidispliner*, 02(04), 3089–0128.
- Yonanda Agil Priyovi, & 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/naker.v18i2.239>