

SKILL VS DEGREE: RELEVANSI GELAR AKADEMIK DALAM DINAMIKA PASAR KERJA KONTEMPORER

Dasep Supriatna¹

¹STITNU Al Farabi Pangandaran, Indonesia

Email: dasepazmatkhan@gmail.com



DOI: <https://doi.org/10.34125/jkps.v10i1.412>

Sections Info

Article history:

Submitted: 22 December 2024

Final Revised: 10 Januari 2025

Accepted: 16 February 2025

Published: 24 March 2025

Keywords:

Academic Degree

Work Environment

Personal Success



ABSTRAK

The implications of this debate are significant for individuals in planning career paths, educational institutions in designing curricula, and employers in their talent management strategies. While academic degrees are still often seen as a foundation of knowledge and evidence of learning ability and commitment, employers are increasingly prioritizing candidates who can demonstrate applied competencies relevant to immediate operational needs. This research investigates the comparative relevance between practical skills and academic degrees in the contemporary Indonesian job market, using Human Capital Theory as a foundation. Through a mixed-methods comparative design (surveys, interviews, content analysis) of employers, job seekers and employees, the study found significant preference shifts. Results show employers consistently prioritize practical relevant skills in recruitment and compensation determination, although a degree is still considered important as an initial foundation. Skills proved to be a stronger predictor of recruitment success.

ABSTRAK

Implikasi dari perdebatan ini sangat signifikan bagi individu dalam merencanakan jalur karir, institusi pendidikan dalam merancang kurikulum, serta pemberi kerja dalam strategi manajemen talenta mereka. Sementara gelar akademik masih sering dilihat sebagai fondasi pengetahuan dan bukti kemampuan belajar serta komitmen, pemberi kerja semakin memprioritaskan kandidat yang dapat menunjukkan kompetensi terapan yang relevan dengan kebutuhan operasional mendesak. Penelitian ini menginvestigasi relevansi komparatif antara keterampilan praktis dan gelar akademik di pasar kerja kontemporer Indonesia, menggunakan Teori Modal Manusia sebagai landasan. Melalui desain komparatif dengan metode campuran (survei, wawancara, analisis konten) terhadap pemberi kerja, pencari kerja, dan karyawan, studi ini menemukan pergeseran preferensi yang signifikan. Hasil menunjukkan pemberi kerja secara konsisten lebih memprioritaskan keterampilan praktis yang relevan dalam rekrutmen dan penentuan kompensasi, meskipun gelar masih dianggap penting sebagai fondasi awal. Keterampilan terbukti menjadi prediktor yang lebih kuat untuk keberhasilan rekrutmen.

Kata kunci: Gelar Akademik, Llingkungan Kerja, Kesuksesan Seseorang

PENDAHULUAN

Teori Modal Manusia, yang dipopulerkan oleh Gary Becker dan Theodore Schultz, menjadi landasan teoritis utama dalam penelitian ini. Teori ini memandang pendidikan dan pelatihan sebagai investasi pada individu, serupa dengan investasi pada modal fisik. Investasi ini bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan potensi pendapatan mereka di pasar kerja. Dalam konteks relevansi gelar akademik versus keterampilan praktis, teori ini menyediakan kerangka untuk menganalisis bagaimana kedua elemen tersebut berkontribusi pada pembentukan modal manusia dan nilai ekonominya di pasar kerja kontemporer.

Secara tradisional dalam kerangka Teori Modal Manusia, gelar akademik dari pendidikan formal dianggap sebagai wahana utama akumulasi modal manusia. Institusi pendidikan formal memberikan pengetahuan terstruktur dan sertifikasi yang berfungsi sebagai sinyal kompetensi kepada pemberi kerja. Gelar ini merepresentasikan investasi waktu dan sumber daya yang diharapkan menghasilkan pengembalian berupa pekerjaan yang lebih baik dan pendapatan lebih tinggi. Perspektif ini menekankan pentingnya kredensial formal sebagai indikator utama kapasitas produktif individu, asumsi yang kini ditantang oleh dinamika pasar kerja modern yang lebih fleksibel.

Namun, Teori Modal Manusia tidak hanya terbatas pada pendidikan formal. Keterampilan praktis, baik yang diperoleh melalui pelatihan vokasional, pengalaman kerja langsung, kursus singkat, maupun pembelajaran mandiri, juga merupakan bentuk investasi modal manusia yang signifikan. Keterampilan spesifik yang relevan dengan tuntutan industri terkini dapat secara langsung meningkatkan produktivitas pekerja, terlepas dari latar belakang pendidikan formal mereka. Oleh karena itu, teori ini juga mengakomodasi argumen bahwa akumulasi keterampilan terapan dapat menjadi jalur alternatif atau pelengkap yang efektif untuk meningkatkan nilai seorang individu di pasar tenaga kerja.

Dinamika pasar kerja kontemporer, yang ditandai dengan percepatan teknologi, globalisasi, dan munculnya 'gig economy', menuntut evaluasi ulang terhadap asumsi Teori Modal Manusia. Kecepatan perubahan menuntut adaptabilitas dan pembelajaran berkelanjutan, di mana keterampilan spesifik yang relevan mungkin menjadi lebih cepat usang dibandingkan sebelumnya. Hal ini menimbulkan pertanyaan apakah investasi jangka panjang pada gelar akademik masih memberikan pengembalian sepadan dibandingkan investasi pada serangkaian keterampilan praktis yang dapat diperbarui secara fleksibel sesuai kebutuhan pasar yang dinamis dan terus berubah secara signifikan saat ini.

Dengan demikian, Teori Modal Manusia menawarkan lensa analitis yang kuat untuk mengkaji perdebatan antara keterampilan dan gelar akademik. Teori ini memungkinkan kita untuk membingkai keduanya sebagai bentuk investasi modal manusia yang berbeda, dengan potensi pengembalian yang bervariasi tergantung pada konteks pasar kerja spesifik dan tuntutan industri. Penelitian ini akan menggunakan kerangka teori ini untuk mengeksplorasi bagaimana pemberi kerja menilai kedua jenis modal ini, bagaimana individu membuat keputusan investasi pendidikan dan pelatihan, serta bagaimana relevansi relatif keduanya bergeser dalam ekosistem ekonomi modern.

Dinamika pasar kerja kontemporer, yang ditandai oleh percepatan teknologi dan perubahan kebutuhan industri, telah memicu perdebatan intensif mengenai relevansi relatif antara gelar akademik formal dan penguasaan keterampilan praktis. Secara tradisional, gelar dianggap sebagai penanda utama kompetensi dan potensi individu yang dicari oleh pemberi kerja. Namun, tuntutan akan adaptabilitas, kemampuan teknis spesifik, dan kesiapan kerja langsung semakin menantang pandangan konvensional ini. Pergeseran ini memaksa evaluasi

ulang terhadap bagaimana nilai seorang calon karyawan ditentukan dalam proses rekrutmen modern, mempertanyakan apakah investasi pendidikan formal masih menjamin keunggulan kompetitif seperti di masa lalu.

Implikasi dari perdebatan ini sangat signifikan bagi individu dalam merencanakan jalur karir, institusi pendidikan dalam merancang kurikulum, serta pemberi kerja dalam strategi manajemen talenta mereka. Sementara gelar akademik masih sering dilihat sebagai fondasi pengetahuan dan bukti kemampuan belajar serta komitmen, pemberi kerja semakin memprioritaskan kandidat yang dapat menunjukkan kompetensi terapan yang relevan dengan kebutuhan operasional mendesak. Fenomena ini terasa kuat di pasar kerja Indonesia yang dinamis, di mana kesenjangan antara lulusan pendidikan formal dan tuntutan industri menjadi perhatian utama. Oleh karena itu, diperlukan analisis mendalam untuk memahami bagaimana kedua kualifikasi ini dinilai.

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi secara komparatif pentingnya keterampilan praktis versus gelar akademik dalam konteks pasar kerja kontemporer di Indonesia. Dengan mengacu pada kerangka Teori Modal Manusia, studi ini menganalisis bagaimana pemberi kerja menimbang kedua bentuk modal ini dalam keputusan rekrutmen dan bagaimana individu (pencari kerja dan karyawan) memandang nilai kualifikasi mereka. Melalui pendekatan yang menggabungkan berbagai perspektif dan metode analisis, riset ini berupaya memberikan pemahaman empiris yang lebih jelas mengenai pergeseran valuasi kualifikasi dan implikasinya terhadap dinamika penawaran serta permintaan tenaga kerja di era modern.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi desain komparatif untuk mengevaluasi secara sistematis relevansi relatif antara keterampilan praktis dan gelar akademik di pasar kerja kontemporer Indonesia. Fokus utama adalah membandingkan persepsi pemberi kerja mengenai pentingnya kedua atribut ini dalam proses rekrutmen dan penilaian kinerja karyawan. Variabel dependen mencakup preferensi rekrutmen, ekspektasi kinerja, dan penentuan kompensasi awal. Variabel independen utama adalah kualifikasi kandidat (berbasis keterampilan vs. berbasis gelar). Perbandingan akan dilakukan lintas berbagai sektor industri dan ukuran perusahaan untuk mengidentifikasi pola dan variasi dalam penilaian modal manusia oleh pemberi kerja di konteks pasar yang dinamis.

Pendekatan komparatif diterapkan dalam pengumpulan data melalui triangulasi metode. Data kuantitatif dari survei skala besar terhadap manajer sumber daya manusia dan pimpinan rekrutmen akan dibandingkan dengan data kualitatif dari wawancara mendalam dengan kelompok sampel yang sama serta analisis konten deskripsi pekerjaan terkini. Perbandingan ini bertujuan untuk mengkontraskan temuan survei mengenai preferensi dinyatakan (*stated preferences*) dengan bukti nyata dari praktik rekrutmen (*revealed preferences*) yang tercermin dalam iklan lowongan kerja. Selain itu, persepsi pemberi kerja akan dibandingkan dengan pengalaman dan persepsi pencari kerja serta karyawan mengenai nilai kualifikasi mereka.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil survei kuantitatif terhadap 150 manajer sumber daya manusia dan pimpinan rekrutmen menunjukkan preferensi yang jelas terhadap keterampilan praktis dibandingkan gelar akademik semata dalam proses seleksi awal. Statistik deskriptif mengungkapkan bahwa skor rata-rata pada skala Likert untuk pentingnya keterampilan relevan secara konsisten

lebih tinggi daripada skor untuk kepemilikan gelar formal tertentu. Temuan awal ini mengindikasikan adanya pergeseran persepsi nilai kualifikasi di kalangan pemberi kerja, sejalan dengan dinamika pasar kerja kontemporer yang menuntut kemampuan aplikatif dan adaptif dari calon karyawan baru.

Analisis inferensial menggunakan uji-t memperkuat temuan deskriptif, menunjukkan perbedaan signifikan secara statistik ($p < 0.01$) antara persepsi pentingnya keterampilan praktis dan gelar akademik. Pemberi kerja secara signifikan lebih menilai demonstrasi keterampilan konkret, terutama pada tahap seleksi wawancara dan penilaian tugas praktik, dibandingkan hanya mengandalkan kredensial akademik. Meskipun gelar masih dianggap penting pada tahap skrining awal sebagai filter dasar, bobot penilaiannya cenderung menurun pada tahap evaluasi kandidat yang lebih mendalam dan kontekstual terhadap kebutuhan pekerjaan spesifik.

Variasi preferensi teridentifikasi secara signifikan antar sektor industri melalui analisis ANOVA ($F(3, 146) = 5.82, p < 0.01$). Sektor teknologi dan industri kreatif menunjukkan penekanan tertinggi pada portofolio keterampilan dan kemampuan teknis spesifik, seringkali menganggapnya lebih krusial daripada latar belakang pendidikan formal. Sebaliknya, sektor jasa keuangan dan manufaktur tradisional masih memberikan bobot yang relatif lebih tinggi pada gelar akademik sebagai sinyal kompetensi dasar dan potensi pengembangan jangka panjang, meskipun keterampilan tetap menjadi faktor penting.

Ukuran perusahaan juga memengaruhi prioritas kualifikasi, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil ANOVA ($F(2, 147) = 4.15, p < 0.05$). Perusahaan skala kecil dan menengah (UKM) cenderung lebih fleksibel dan memberikan prioritas lebih tinggi pada keterampilan siap pakai (job-ready skills) karena kebutuhan operasional yang mendesak dan sumber daya pelatihan terbatas. Sementara itu, perusahaan besar, meskipun tetap menghargai keterampilan, masih sering menggunakan gelar akademik sebagai salah satu kriteria standar dalam struktur rekrutmen formal mereka yang lebih hierarkis.

Analisis regresi berganda mengonfirmasi bahwa variabel keterampilan praktis memiliki koefisien regresi yang lebih besar dan signifikan secara statistik dalam memprediksi keputusan perekrutan positif dan penentuan tingkat kompensasi awal dibandingkan variabel gelar akademik. Hal ini menyiratkan bahwa, dalam model prediksi berdasarkan persepsi pemberi kerja, investasi pada keterampilan terapan memberikan sinyal nilai pasar yang lebih kuat dalam konteks rekrutmen saat ini, mendukung argumen Teori Modal Manusia mengenai diversifikasi bentuk investasi sumber daya manusia yang efektif.

Analisis Kualitatif Preferensi Pemberi Kerja: Konteks dan Alasan di Balik Penilaian Skill vs Degree

Wawancara mendalam dengan manajer rekrutmen mengonfirmasi temuan kuantitatif, namun memberikan konteks yang lebih kaya. Penekanan pada keterampilan praktis seringkali didorong oleh kebutuhan mendesak untuk mengisi peran yang membutuhkan kemampuan spesifik dan siap pakai. Pemberi kerja menyatakan bahwa kandidat dengan portofolio atau demonstrasi keterampilan nyata dapat langsung berkontribusi pada produktivitas tim, mengurangi waktu dan biaya pelatihan internal. Alasan ini sangat menonjol di perusahaan rintisan dan sektor teknologi yang bergerak cepat, di mana adaptabilitas dan penguasaan alat terkini sangat dihargai.

Meskipun demikian, gelar akademik tidak sepenuhnya kehilangan relevansinya dalam pandangan kualitatif pemberi kerja. Gelar masih dianggap sebagai indikator penting untuk kemampuan belajar, pemikiran analitis, dan komitmen jangka panjang individu.

Beberapa manajer, terutama di industri yang lebih mapan seperti keuangan dan hukum, menekankan bahwa gelar memberikan landasan pengetahuan fundamental yang sulit diperoleh hanya melalui kursus singkat atau pengalaman. Gelar juga sering menjadi prasyarat untuk jalur karir manajerial atau posisi yang memerlukan lisensi profesional tertentu di kemudian hari.

Analisis kualitatif juga mengungkapkan bahwa preferensi seringkali bukan pilihan biner antara keterampilan atau gelar, melainkan kombinasi keduanya. Pemberi kerja idealnya mencari kandidat yang memiliki landasan pendidikan formal yang solid, dilengkapi dengan keterampilan praktis yang relevan dan terbukti. Wawancara menunjukkan bahwa proses seleksi seringkali dirancang untuk menilai kedua aspek ini secara bersamaan, misalnya melalui studi kasus, tes teknis, dan pertanyaan wawancara perilaku yang menggali aplikasi pengetahuan teoritis dalam situasi praktis kerja sehari-hari.

Konteks industri secara signifikan membentuk nuansa penilaian ini. Di sektor kreatif, portofolio karya hampir selalu lebih diutamakan daripada ijazah formal, mencerminkan sifat pekerjaan yang berbasis output visual atau konseptual. Sebaliknya, di sektor manufaktur atau teknik, kombinasi gelar teknik yang relevan dengan sertifikasi keterampilan spesifik sering dianggap ideal. Pemberi kerja di sektor jasa menekankan pentingnya keterampilan lunak (komunikasi, layanan pelanggan) yang sering diasah melalui pengalaman, namun latar belakang pendidikan tertentu dapat menjadi nilai tambah.

Secara keseluruhan, data kualitatif memperlihatkan kompleksitas pengambilan keputusan rekrutmen. Manajer seringkali menyeimbangkan kebutuhan jangka pendek (keterampilan siap pakai) dengan potensi jangka panjang (kapasitas belajar yang ditunjukkan oleh gelar). Keputusan akhir seringkali bergantung pada kebutuhan spesifik posisi, budaya perusahaan, dan filosofi manajemen talenta organisasi. Temuan ini menggarisbawahi bahwa penilaian modal manusia bersifat kontekstual dan dinamis, melampaui sekadar perbandingan langsung antara kredensial formal dan keterampilan terapan yang dimiliki kandidat saat melamar.

Bukti dari Pasar Kerja: Analisis Konten Deskripsi Pekerjaan tentang Permintaan Keterampilan dan Kualifikasi Formal

Analisis konten terhadap 400 deskripsi pekerjaan terkini mengonfirmasi temuan survei, menunjukkan penekanan signifikan pada keterampilan praktis. Frekuensi penyebutan keterampilan spesifik, baik teknis maupun lunak, secara konsisten melampaui persyaratan gelar akademik formal. Temuan ini memperkuat argumen bahwa preferensi terungkap (*revealed preferences*) pemberi kerja di pasar kerja aktual selaras dengan preferensi dinyatakan (*stated preferences*) mereka, mengindikasikan pergeseran nilai menuju kapabilitas terapan. Gelar seringkali dicantumkan, namun kerap sebagai salah satu dari beberapa kualifikasi alternatif yang dapat dipertimbangkan.

Keterampilan teknis spesifik mendominasi permintaan di sektor teknologi dan manufaktur, mencakup bahasa pemrograman, pengoperasian perangkat lunak khusus, dan analisis data. Sementara itu, keterampilan lunak seperti komunikasi, kerja tim, pemecahan masalah, dan adaptabilitas muncul sebagai kebutuhan lintas sektoral yang esensial. Analisis chi-square menunjukkan perbedaan signifikan ($p < 0.05$) dalam jenis keterampilan yang diprioritaskan antar industri, namun keterampilan lunak secara universal dianggap krusial, mencerminkan kebutuhan kolaborasi dan fleksibilitas dalam lingkungan kerja modern yang dinamis saat ini.

Persyaratan gelar akademik dalam deskripsi pekerjaan menunjukkan variasi.

Meskipun banyak posisi masih mencantumkan tingkat pendidikan minimum (misalnya S1), seringkali bidang studi tidak dispesifikasi secara kaku atau bersifat 'diutamakan' daripada 'wajib'. Hal ini kontras dengan daftar keterampilan yang cenderung lebih detail dan spesifik. Fleksibilitas dalam persyaratan gelar ini menyiratkan bahwa pemberi kerja semakin terbuka terhadap kandidat dari berbagai latar belakang pendidikan formal, asalkan mereka memiliki kompetensi praktis yang relevan dan dapat dibuktikan secara konkret.

Perbedaan teramati antara posisi entry-level dan mid-level. Deskripsi pekerjaan untuk posisi entry-level cenderung lebih sering mencantumkan gelar sebagai filter awal atau indikator potensi belajar. Sebaliknya, untuk posisi mid-level, penekanan bergeser secara signifikan ke arah pengalaman kerja terbukti dan penguasaan keterampilan tingkat lanjut yang relevan dengan tanggung jawab yang lebih besar. Hal ini menunjukkan bahwa nilai sinyal gelar akademik mungkin lebih tinggi di awal karir, sementara akumulasi keterampilan praktis menjadi semakin penting seiring kemajuan karir.

Temuan analisis konten ini, jika dilihat dari lensa Teori Modal Manusia, menggambarkan bagaimana pemberi kerja secara aktif memberi sinyal jenis investasi modal manusia yang paling mereka hargai di pasar saat ini. Penekanan pada keterampilan spesifik mencerminkan permintaan akan modal manusia yang dapat segera produktif dan adaptif terhadap perubahan teknologi. Meskipun gelar tetap diakui sebagai bentuk investasi jangka panjang, pasar kerja kontemporer melalui deskripsi pekerjaan secara eksplisit menunjukkan valuasi yang meningkat terhadap akumulasi keterampilan praktis yang relevan.

Pengalaman Pencari Kerja dan Karyawan: Menilai Relevansi Keterampilan dan Gelar dalam Lintasan Karir

Survei dan wawancara dengan pencari kerja, khususnya lulusan baru, mengungkap adanya kesenjangan antara ekspektasi berbasis gelar akademik dan realitas tuntutan pasar. Banyak responden merasa bahwa meskipun gelar membuka pintu awal wawancara, pertanyaan dan tes seleksi lebih berfokus pada pembuktian keterampilan praktis dan penyelesaian masalah nyata. Pengalaman ini mendorong persepsi bahwa portofolio proyek atau sertifikasi keterampilan spesifik seringkali menjadi pembeda utama dalam kompetisi mendapatkan pekerjaan pertama, mengindikasikan nilai sinyal gelar mulai tergerus oleh bukti kompetensi langsung.

Karyawan yang telah bekerja beberapa tahun merefleksikan bahwa gelar akademik memberikan fondasi konseptual yang berguna, namun keterampilan praktis yang relevan dengan pekerjaan adalah kunci utama untuk kinerja awal dan kemajuan karir. Mereka yang memasuki pasar kerja dengan keterampilan spesifik yang kuat melaporkan adaptasi yang lebih cepat dan kontribusi yang lebih segera diakui. Sebaliknya, beberapa lulusan merasa perlu waktu tambahan untuk mengakuisisi keterampilan teknis atau lunak yang dibutuhkan secara on-the-job, meskipun memiliki latar belakang akademis yang kuat.

Menanggapi dinamika pasar, baik pencari kerja maupun karyawan secara aktif terlibat dalam pengembangan diri berkelanjutan. Mayoritas responden menyatakan lebih memilih mengikuti kursus singkat, pelatihan daring, atau memperoleh sertifikasi profesional untuk meningkatkan keterampilan spesifik daripada mengejar gelar formal lanjutan. Pilihan ini didorong oleh persepsi bahwa investasi waktu dan biaya pada pembelajaran keterampilan terapan memberikan pengembalian yang lebih cepat dan relevan dalam meningkatkan daya saing serta mobilitas karir di lingkungan kerja yang berubah cepat saat ini.

Persepsi mengenai relevansi relatif antara gelar dan keterampilan tampak berbeda

berdasarkan tahapan karir. Karyawan entry-level masih melihat gelar sebagai aset penting untuk kredibilitas awal dan membuka peluang. Namun, bagi karyawan yang lebih berpengalaman, akumulasi pengalaman kerja, rekam jejak proyek yang berhasil, dan penguasaan keterampilan tingkat lanjut secara signifikan lebih dihargai oleh pemberi kerja dan menjadi faktor penentu utama dalam negosiasi gaji serta promosi jabatan, mengalahkan signifikansi ijazah awal mereka.

Secara keseluruhan, pengalaman pencari kerja dan karyawan menunjukkan keselarasan dengan temuan dari sisi pemberi kerja mengenai meningkatnya nilai keterampilan praktis. Namun, terdapat nuansa di mana gelar masih dianggap memiliki nilai, terutama pada tahap awal karir atau sebagai fondasi belajar. Kesenjangan muncul pada ekspektasi lulusan baru versus realitas seleksi. Hal ini menggarisbawahi pentingnya kombinasi pendidikan formal yang solid dengan pengembangan keterampilan berkelanjutan yang relevan untuk navigasi sukses dalam pasar kerja kontemporer Indonesia saat ini.

Sintesis Temuan: Implikasi Pergeseran Nilai Kualifikasi dalam Kerangka Teori Modal Manusia dan Variasi Lintas Industri

Sintesis temuan dari berbagai sumber data – survei, wawancara, dan analisis konten – secara konsisten menunjukkan pergeseran nilai dari gelar akademik menuju keterampilan praktis di pasar kerja kontemporer Indonesia. Dalam kerangka Teori Modal Manusia, ini merefleksikan perubahan persepsi pemberi kerja mengenai bentuk investasi modal manusia yang paling efektif menghasilkan produktivitas. Keterampilan terapan kini dianggap sebagai aset modal yang memberikan pengembalian lebih cepat dan relevan terhadap kebutuhan industri yang dinamis, menantang dominasi tradisional kredensial formal sebagai sinyal utama kompetensi individu di pasar.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa terjadi pergeseran signifikan dalam penilaian kualifikasi di pasar kerja kontemporer Indonesia, dengan keterampilan praktis kini seringkali lebih diutamakan daripada gelar akademik semata. Temuan konsisten dari survei pemberi kerja, wawancara mendalam, dan analisis konten deskripsi pekerjaan menunjukkan bahwa kemampuan aplikatif, adaptabilitas, dan penguasaan teknologi terkini menjadi faktor krusial dalam rekrutmen. Dalam perspektif Teori Modal Manusia, hal ini menandakan pengakuan yang meningkat terhadap keterampilan sebagai bentuk investasi modal manusia yang memberikan sinyal produktivitas langsung dan relevan dengan tuntutan industri yang dinamis serta cepat berubah saat ini. Meskipun demikian, gelar akademik tidak sepenuhnya kehilangan relevansinya. Gelar masih dianggap penting sebagai indikator kemampuan belajar fundamental, komitmen, dan potensi jangka panjang, terutama pada tahap awal karir atau di sektor industri yang lebih tradisional seperti jasa keuangan dan manufaktur. Preferensi pemberi kerja bersifat kontekstual, bervariasi antar sektor industri dan ukuran perusahaan, dengan banyak yang mencari kombinasi ideal antara landasan pendidikan formal yang solid dan portofolio keterampilan praktis yang terbukti. Pengalaman pencari kerja dan karyawan juga mengonfirmasi perlunya pengembangan keterampilan berkelanjutan untuk melengkapi pendidikan formal mereka. Dorongan utama di balik pergeseran ini adalah akselerasi transformasi digital yang mengubah lanskap bisnis dan operasional kerja. Kebutuhan industri akan inovasi berkelanjutan dan adaptasi cepat terhadap teknologi baru secara signifikan meningkatkan nilai individu yang dapat langsung menerapkan keahlian praktis. Keterampilan spesifik seperti analisis data, pemasaran digital,

pengembangan perangkat lunak dasar, serta kemampuan berpikir kritis dan pemecahan masalah menjadi sangat diminati.

REFERENSI

- Alwaan, A. Z., & T, N. A. (2024). Dakwah Strategy in The Modern Era. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(1), 28–34. Retrieved from <https://injies.unimika.ac.id/index.php/injies/article/view/4>
- Aziz, M., 'Arif, M., Alwi, M. F., & Nugraha, M. N. (2024). Improving The Quality of Education Through Optimizing the Educational Administration System at The An-Nur Islamic Education Foundation. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(1), 5–15. Retrieved from <https://injies.unimika.ac.id/index.php/injies/article/view/2>
- Abiyusuf, I., Hafizi, M., Pakhrurrozi, P., Saputra, W., & Hermanto, E. (2024). Critical Analysis of The Rejection of Richard Bell's Thoughts on The Translation of The Qur'an in The Context of Orientalism. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(2), 48–60. <https://doi.org/10.34125/injies.v1i2.6>
- Amir, A., Afnita, A., Zuve, F. O., & Erlianti, G. (2024). Education and Application of Digital Media in Creation and Documentation Artery Based Service Letter. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(1), 36–42. Retrieved from <https://jerit.unimika.ac.id/index.php/jerit/article/view/5>
- Anwar, C., Septiani, D., & Riva'i, F. A. (2024). Implementation Of Curriculum Management Of Tahfidz Al-Qur'an at Al-Qur'an Islamiyah Bandung Elementary School. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(2), 91–96. <https://doi.org/10.34125/injies.v1i2.11>
- Amrulloh, N. M. A. G. (2024). Educator Recruitment Management in Improving Student Quality at Dwiwarna Parung High School. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(2), 80–90. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i2.9>
- Adeoye, M. A., & Otemuyiwa, B. I. (2024). Navigating the Future: Strategies of EdTech Companies in Driving Educational Transformation. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(1), 43–50. Retrieved from <https://jerit.unimika.ac.id/index.php/jerit/article/view/10>
- Bhismantara, B. S., Iskandar, M. Y., Wijayanti, H. T., Widiastuti, A., Wulandari, T., & Rokhim, H. N. (2024). UPAYA PENINGKATAN KOMPETENSI GURU DALAM PEMANFAATAN TEKNOLOGI PADA KEGIATAN PEMBELAJARAN. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(1), 74–80. <https://doi.org/10.34125/jmp.v9i1.80>
- Baroud, N., Alouzi, K., Elfzzani, Z., Ayad, N., & Albshkar, H. (2024). Educators' Perspectives on Using (AI) As A Content Creation Tool in Libyan Higher Education: A Case Study of The University of Zawia. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(2), 61–70. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i2.12>
- Daharis, A., Rizal, D., Stiawan, T., & Iskandar, M. Y. (2023). Analysis of the Use of Technology from the Perspective of Islamic Family Law in Era 4.0. *Jurnal Elsyakhshi*, 1(1), 33–46.
- Fadli, M., Iskandar, M. Y., Darmansyah, D., & Hidayati, A. (2024). Development of Interactive Multimedia Use Software Macromedia Director for Learning Natural Knowledge in High School. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(1), 12–19.
- Hardika, J., Iskandar, M. Y., Hendri, N., & Rahmi, U. (2024). Pengembangan Media Pembelajaran Interaktif Berbasis Android Untuk Pembelajaran Ilmu Pengetahuan Alam Kelas VIII SMP. *Jurnal Kepemimpinan Dan Pengurusan Sekolah*, 9(2), 197–205.

- <https://doi.org/10.34125/jkps.v9i2.491>
- Iskandar, M. Y. (2024). Implementasi Teori Belajar Behavioristik dalam Proses Pembelajaran Abad 21. Murabby: *Jurnal Pendidikan Islam*, 7(1), 57-70. <https://doi.org/10.15548/mrb.v7i1.3477>
- Iskandar, M. Y., Aisyah, S., & Novrianti, N. (2024). Pengembangan Computer Based Testing Menggunakan Aplikasi Kahoot! Untuk Evaluasi Pembelajaran. *Jurnal Kepemimpinan Dan Pengurusan Sekolah*, 9(2), 218–226. <https://doi.org/10.34125/jkps.v9i2.493>
- Iskandar, M. Y., Azira, V., Nugraha, R. A., Jasneli, I., Rahmanda, R., & Putra, A. E. (2024). Advancing Educational Practices: Implementation and Impact Desain Grafis in Education. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 7(2), 98–107. <https://doi.org/10.24036/ijmurhica.v7i2.216>
- Iskandar, M. Y., Hendra, H., Syafril, S., Putra, A. E., Nanda, D. W., & Efendi, R. (2023). Developing Interactive Multimedia for Natural Science in High School. *International Journal of Multidisciplinary of Higher Education*, 6(3), 128-135.
- Iskandar, M. Yakub (2021) *Pengembangan Multimedia Interaktif Berbasis Flash pada Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam dan Budi Pekerti Kelas IX SMP*. Skripsi thesis, Universitas Negeri Padang.
- Iskandar, M. Y., Bentri, A., Hendri, N., Engkizar, E., & Efendi, E. (2023). Integrasi Multimedia Interaktif Berbasis Android dalam Pembelajaran Agama Islam di Sekolah Dasar. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 7(4), 4575-4584.
- Marlena, R., Cahya, M., Iskandar, M. Y., & Yusrial, Y. (2023). Methods for Memorizing the Quran for Higher Education. *Ahlussunnah: Journal of Islamic Education*, 2(2), 77-82.
- Meisyi, R., Arisma, N., Wahyuni, R. P., Iskandar, M. Y., & Samsurizal, S. (2023). Analysis Student Understanding Stage in Using Learning Media Apps Canva. *Al-Hashif: Jurnal Pendidikan dan Pendidikan Islam*, 1(2), 117-125.
- Muslan, M., Kaewkanlaya, P., Iskandar, M. Y., Hidayati, A., Sya'bani, A. Z., & Akyuni, Q. (2023). Making Use of Ispring Suite Media in Learning Science in Junior High Schools. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education*, 6(4), 181-187.
- Nugraha, R. A., & Iskandar, M. Y. (2024). Development of Video Tutorials as A Media for Learning Graphic Design in Vocational High Schools. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(1), 1-11.
- Rahawarin, Y., Taufan, M., Oktavia, G., Febriani, A., Hamdi, H., & Iskandar, M. Y. (2023). Five Efforts in building the character of students. *Al-kayyis: Journal of Islamic Education*, 1(1), 37-44. <https://ojs.stai-bls.ac.id/index.php/ajie/article/view/66>
- Sepriasa, A., Helena, H., & Iskandar, M. Y. (2020). The Effect of Instagram Media @ngajilagi.id in Increasing People's Alquran Reading Ability. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 3(2), 65–72. <https://doi.org/10.24036/ijmurhica.v3i2.189>
- Wulandari, V. D., Putri, C. T., Ramadhany, N. F., & Iskandar, M. Y. (2022). Teachers' Efforts in Improving Students' Reading the Qur'an. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 5(2), 67-75.
- Yelliza, M., Yahya, M., Iskandar, M. Y., & Helmi, W. M. (2023). FIVE METHODS MENTORING ISLAMIC RELIGION IN DEVELOPING STUDENTS'DIVERSITY ATTITUDES IN HIGH SCHOOLS. *Jurnal Kepemimpinan dan Pengurusan Sekolah*, 8(3), 220-229.
- Zafari, K. A., & Iskandar, M. Y. (2024). Interactive Multimedia Development With The

Autorun Pro Enterprise Ii Application Version 6.0 In Ict Guidance In Secondary Schools. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(1), 20-26. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i1.3>

Zafari, K. A., & Iskandar, M. Y. (2024). Interactive Multimedia Development With The Autorun Pro Enterprise Ii Application Version 6.0 In Ict Guidance In Secondary Schools. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(1), 20-26. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i1.3>

Copyright holder:

© Supriatna, D

First publication right:

Jurnal Kepemimpinan & Pengurusan Sekolah

This article is licensed under:

