

STRATEGI PEREKRUTAN FRESH GRADUATE YANG MINIM PENGALAMAN DALAM MENGHADAPI TANTANGAN DUNIA KERJA

Sahmi Afandi , Agus Wahyudi, Shidiq Purnomo, Wafdulloh Shofa Maukifan Hadis, falentino, Alfred Rodrigues

Progam Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, STIE Mahardika
sahmiafandi22@gmail.com, agus.wahyudi@stiemahardhika.ac.id

Abstrak

Freshgraduate yang memasuki dunia kerja kini menghadapi kesulitan tambahan akibat perubahan di tempat kerja yang disebabkan oleh kemajuan teknologi digital, otomatisasi, dan transformasi industri. Banyak freshgraduate kesulitan mencari pekerjaan karena persaingan kerja yang semakin ketat, jumlah lulusan universitas, dan kesenjangan antara kompetensi lulusan dan tuntutan industri. Tujuan esai ini adalah untuk meneliti taktik perekrutan yang digunakan oleh freshgraduate yang kurang berpengalaman untuk mengatasi hambatan di tempat kerja dan untuk mengidentifikasi elemen-elemen yang dapat meningkatkan peluang mereka untuk sukses di dunia kerja. Studi ini menggunakan strategi Tinjauan Literatur Sistematis (SLR) dengan metodologi kualitatif. Informasi dikumpulkan dari berbagai publikasi akademis, buku, laporan penelitian, dan jurnal ilmiah yang diterbitkan antara tahun 2021 dan 2026. Identifikasi literatur, pemilihan studi, ekstraksi data, analisis tematik, penilaian kualitas, dan sintesis naratif merupakan beberapa langkah dalam proses penelitian. Menurut temuan studi, hambatan terbesar yang dihadapi oleh freshgraduate meliputi kurangnya pengalaman kerja, ketidaksesuaian keterampilan dengan tuntutan industri, dan persaingan kerja yang ketat. Pengetahuan, keterampilan teknis, sikap kerja profesional, keterampilan komunikasi, kerja tim, kepemimpinan, dan kemampuan beradaptasi adalah kemampuan yang paling dibutuhkan oleh bisnis. Perekrutan berdasarkan potensi, magang, Program Pengembangan Lulusan (GDP), evaluasi berbasis kompetensi, dan penggunaan teknologi digital dalam proses perekrutan dianggap sebagai taktik perekrutan yang sukses. Selain itu, meningkatkan kesiapan kerja freshgraduate membutuhkan pengembangan keterampilan lunak, efikasi diri, pengalaman organisasi, sertifikasi profesional, dan perencanaan karier. Untuk menghasilkan lulusan yang lebih kompetitif, perguruan tinggi, bisnis, dan individu harus bekerja sama.

Kata kunci: fresh graduate, soft skill, dunia kerja

Abstract

New graduates entering the workforce now face additional difficulties as a result of changes in the workplace brought about by advancements in digital technology, automation, and industrial transformation. Many recent graduates are finding it difficult to find employment due to growing job rivalry, the quantity of university graduates, and the discrepancy between graduate competencies and industry demands. The purpose of this essay is to examine the recruitment tactics used by inexperienced recent graduates to deal with workplace obstacles and to pinpoint elements that can improve their chances of succeeding in the workforce. This study employs a Systematic Literature Review (SLR) strategy with a qualitative methodology. Information was gathered from a variety of academic publications, books, research reports, and scientific journals that were released between 2021 and 2026. Literature identification, study selection, data extraction, thematic analysis, quality assessment, and narrative synthesis were all steps in the research process. According to the study's findings, the biggest obstacles faced by recent graduates include a lack of work experience, a skills mismatch with industry demands, and intense rivalry for jobs. Knowledge, technical skills, professional work attitudes, communication skills, teamwork, leadership, and adaptability are the abilities that businesses need most. Potential-based hiring, internships, the Graduate Development Program (GDP), competency-based evaluations, and the use of digital technology in the employment process are all considered successful recruitment tactics. Additionally, enhancing the job preparedness of recent graduates requires the development of soft skills, self-efficacy, organizational experience, professional certifications, and career planning. To generate graduates who are more competitive, colleges, businesses, and individuals must work together.

Keywords: *fresh graduates, soft skills, world of work*

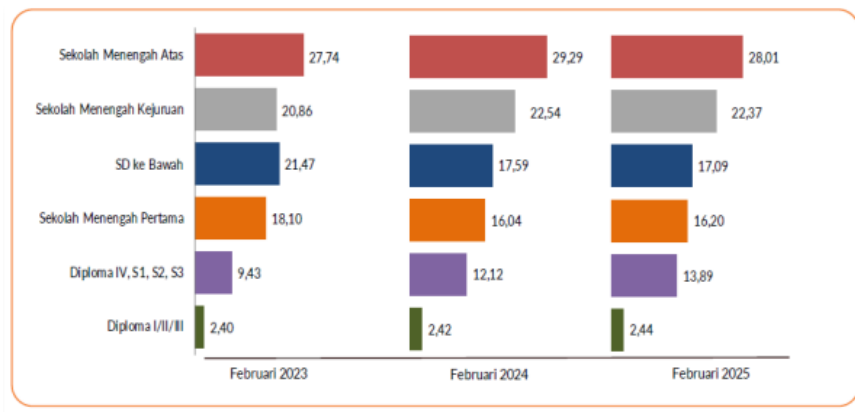
PENDAHULUAN

Perubahan di sejumlah bidang industri membuat pasar kerja semakin kompetitif. Mencari pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan mereka merupakan kesulitan bagi *freshgraduate*. Jenis keterampilan yang dibutuhkan semakin dipengaruhi oleh kemajuan teknologi seperti keamanan siber, analisis data, dan kecerdasan buatan (AI). Sementara itu, posisi administratif seperti entri data, teller bank, dan sekretaris mulai menghilang. Menurut Laporan Pekerjaan Masa Depan (2023), 83 juta pekerjaan, sebagian besar di sektor administratif, akan dihilangkan pada tahun 2027 sementara 69 juta posisi baru yang membutuhkan keterampilan khusus akan diciptakan. Penemuan bahwa 44% kemampuan kerja mendasar akan terganggu selama lima tahun ke depan memperburuk situasi ini. Hal ini menunjukkan bahwa untuk berhasil dalam lingkungan industri yang semakin kompleks, lulusan perguruan tinggi harus memiliki kesiapan kerja yang komprehensif di samping gelar akademis mereka. Kekhawatiran mengenai persaingan ketat di pasar kerja muncul akibat

perubahan pasar tenaga kerja ini, khususnya bagi *freshgraduate* yang kurang memiliki keterampilan yang relevan dengan tuntutan industri (Suarmanayasa, 2026).

Freshgraduate yang beralih dari sekolah ke dunia kerja dikenal sebagai *fresh graduate*. Mereka harus memenuhi berbagai persyaratan kompetensi pada tahap ini yang berbeda dari persyaratan di lingkungan akademis. Bahkan untuk posisi tingkat pemula, pemberi kerja lebih menyukai kandidat dengan pengalaman kerja sebelumnya, sehingga banyak *freshgraduate* kesulitan mendapatkan pekerjaan. Akibatnya, terjadi kesenjangan antara gelar sarjana dan tuntutan pasar kerja. Pendidikan tinggi sangat penting untuk mempersiapkan orang-orang agar mampu bersaing di dunia kerja dalam menghadapi tantangan ekonomi saat ini. Calon *freshgraduate* harus dipersiapkan dalam hal pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk memenuhi tuntutan dunia kerja. Dalam menentukan keberhasilan di dunia kerja, ketiga faktor ini sangat penting. Diharapkan bahwa pengetahuan yang diperoleh selama proses pendidikan akan menjadi dasar utama bagi calon *freshgraduate*. Untuk menerapkan informasi dalam pekerjaan, keterampilan yang diperoleh melalui proses pembelajaran formal dan informal sangat penting. Landasan etika untuk beradaptasi dengan tempat kerja disediakan oleh sikap, yang mencakup komponen perilaku dan psikologis. Sebelum bergabung dengan dunia kerja, calon *freshgraduate* diharapkan memiliki tujuan yang jelas dan telah memutuskan jalur karier mereka. Mayoritas calon *freshgraduate* mulai mempertimbangkan masa depan mereka dan memilih jalur pekerjaan mereka karena mereka akan memasuki dunia kerja (Universitas & Kusuma, 2025).

Universitas memiliki peran strategis dalam menghasilkan lulusan yang tidak hanya berkualitas secara akademis tetapi juga kompetitif di pasar kerja. Namun kenyataannya, banyak *freshgraduate* masih kurang siap dalam hal keterampilan sosial, pengetahuan, dan kemampuan. Untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan industri yang terus berubah, lulusan universitas harus cukup siap untuk memasuki dunia kerja. Kematangan fisik, pengalaman, dan keseimbangan mental dan emosional merupakan indikasi kesiapan kerja, yang didefinisikan sebagai tingkat kematangan mental yang memungkinkan seseorang untuk melakukan tugas-tugas spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan (Suarmanayasa, 2026).



Gambar 1. Jumlah Tingkat Pengangguran Terbuka 2023-2025

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2025

Transisi dari pendidikan ke dunia kerja semakin sulit. Diharapkan pendidikan tinggi akan membantu lulusan dalam mencari pekerjaan. Namun, hingga Februari 2025, 7,28 juta warga Indonesia menganggur, menurut data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Badan Pusat Statistik (BPS). Seperti terlihat pada Gambar 1, angka tersebut meningkat sekitar 83.000 jiwa pada Februari 2024. Menurut survei Sakernas yang dilakukan pada Februari 2025, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) adalah 4,76%. Kondisi ini menunjukkan waktu tunggu yang lebih lama bagi *freshgraduate* untuk mendapatkan pekerjaan pada tahun 2025 dibandingkan tahun 2023, menunjukkan semakin sulitnya bagi *freshgraduate* untuk mencari pekerjaan di bidang studi mereka. Dari segi kesiapan kerja, *freshgraduate* yang menghadiri wisuda mengakui bahwa mereka tidak tahu di mana mereka akan mendapatkan pekerjaan karena sebagian besar tidak sepenuhnya memahami apa yang akan mereka lakukan, yang dapat digunakan untuk mengukur kesiapan mereka. Akibatnya, meskipun memiliki keterampilan interpersonal yang tinggi dan pengalaman magang, mereka tetap belum siap memasuki dunia kerja.

Pentingnya mempersiapkan diri untuk dunia kerja saat masih kuliah. Temuan Chingbu & Nekhwevha tahun 2022 mendukung klaim ini dengan menekankan variasi yang signifikan dalam keterampilan lulusan di berbagai fakultas. Lulusan dari universitas yang tidak memasukkan pengembangan keterampilan ke dalam kurikulum mereka biasanya kurang siap untuk dunia kerja. Kesiapan kerja, menurut Kirani dan Chusairi (2022), adalah sejauh mana sikap dan sifat lulusan sesuai dengan persyaratan tempat kerja. Dalam hal ini, *freshgraduate* yang berencana memasuki dunia kerja harus membekali diri dengan kemampuan yang dibutuhkan oleh pemberi kerja (Candice et al., 1851).

Soft skill merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kesiapan seseorang untuk memasuki dunia kerja. Menurut Fajrulyati dkk. (2023), soft skill adalah kemampuan yang diperlukan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk hubungan interpersonal, kelompok, komunitas, dan spiritual. Keterampilan komunikasi, kejujuran, kerja sama, tanggung jawab, dan kemampuan beradaptasi adalah beberapa contoh dari kemampuan. Tingkat kesiapan seseorang untuk memasuki dunia kerja meningkat seiring dengan bakat soft skill bawaannya dan sebaliknya (Jurnal et al., 2025).

Persaingan kerja yang sangat kompetitif adalah aspek lain yang membuat segalanya menjadi sulit bagi *freshgraduate*, selain soft skill. Tidak selalu ada cukup pekerjaan yang tersedia untuk memenuhi jumlah lulusan perguruan tinggi yang terus bertambah setiap tahunnya. Karena itu, banyak *freshgraduate* harus bersaing tidak hanya dengan *freshgraduate* lainnya tetapi juga dengan perusahaan yang memiliki pengalaman kerja sebelumnya. Banyak penelitian telah menunjukkan bahwa keberhasilan lulusan dalam memasuki dunia kerja sangat dipengaruhi oleh tingkat kesiapan kerja mereka. Selain kemampuan teknis, persiapan kerja mencakup sifat psikologis, keterampilan sosial, kemampuan berpikir kritis, dan kemampuan untuk menangani tuntutan dan hambatan di tempat kerja (Nurul et al., 2025).

Menurut penelitian Limpele dkk. (2024), kesiapan kerja calon *freshgraduate* dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pengetahuan, kemampuan, dan sikap mereka. Hasil ini menunjukkan bahwa kemampuan untuk menggunakan keterampilan dan sikap profesional di tempat kerja sama pentingnya dengan penguasaan pengetahuan untuk keberhasilan kerja. *Soft skill* semakin diperhitungkan dalam prosedur perekrutan kontemporer selain kompetensi teknis. Perencanaan karir, efikasi diri, dan *Soft skill* semuanya memiliki dampak besar pada seberapa siap *freshgraduate* untuk memasuki dunia kerja. Ini menunjukkan bahwa pemberi kerja mulai lebih menghargai kemampuan interpersonal dan potensi pertumbuhan pribadi daripada sekadar keberhasilan akademis (Nugroho, 2024).

Perusahaan harus mengadopsi teknik rekrutmen yang lebih sesuai dengan karakteristik *freshgraduate* untuk mengatasi kondisi ini. Alternatif yang dapat membantu bisnis dalam memperoleh sumber daya manusia yang kompeten meskipun kurang pengalaman kerja meliputi strategi rekrutmen berbasis potensi, program magang, pelatihan

di tempat kerja, dan pengembangan bakat muda. Dalam konteks ini, tujuan esai ini adalah untuk meneliti taktik rekrutmen bagi *freshgraduate* yang memiliki sedikit pengalaman dalam menghadapi tuntutan tempat kerja dan untuk mengidentifikasi beberapa elemen yang dapat meningkatkan peluang mereka untuk sukses ketika memasuki dunia kerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif, dan materi diskusi berasal dari jurnal. Teknik pengumpulan data meliputi tinjauan pustaka dan analisis jurnal dan buku. Ini termasuk mengunduh dan membaca jurnal yang berkaitan dengan strategi perekrutan fresh graduate yang minim pengalaman dalam menghadapi tantangan dunia kerja, mencari, membaca, dan memilih jurnal, serta meringkas dan mengkategorikan temuan penelitian tentang metode dan pembelajaran pada orang dewasa. Menurut Hermandra dan Zulhafizh (2019), penelitian kualitatif adalah cara untuk mengkarakterisasi dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, dan pemikiran baik individu maupun kelompok.

Analisis deskriptif yang menggunakan metode kualitatif digunakan untuk memperoleh data. Literatur yang relevan tentang Strategi perekrutan fresh graduate yang minim pengalaman dalam menghadapi tantangan dunia kerja dikumpulkan dan diperiksa menggunakan teknik Tinjauan Pustaka Sistematis (SLR). SLR adalah proses sistematis dan terstruktur untuk menemukan, menilai, dan menafsirkan semua penelitian yang relevan yang terkait dengan isu penelitian tertentu. Untuk menjamin validitas dan keandalan temuan penelitian, prosedur ini melibatkan beberapa langkah (Snyder, 2019). Jurnal, Publish or Perish, dokumen, laporan, dan tesis yang relevan dari tahun 2021 hingga 2026, serta media cetak, khususnya buku, merupakan sumber informasi yang digunakan dalam penelitian ini. SLR melalui tahapan-tahapan berikut:

Tahap 1: Identifikasi Literatur

- a. Sumber Data: Penelitian ini menggunakan berbagai basis data akademik seperti Google Scholar, PubMed, Scopus, dan Web of Science untuk mencari dan mengidentifikasi berbagai artikel ilmiah yang relevan.

-
- b. Kata Kunci: Kata kunci yang akan digunakan dalam pencarian meliputi "strategi", "*freshgraduate*", "dunia kerja".
 - c. Kriteria Inklusi dan Eksklusi: dipublikasikan dalam 5 (lima) tahun terakhir, terbatas secara spesifik pada Strategi perekrutan fresh graduate yang minim pengalaman dalam menghadapi tantangan dunia kerja.

Tahap 2: Seleksi Studi

- a. Pengumpulan Awal: Seluruh artikel ilmiah yang ditemukan melalui pencarian awal akan dikumpulkan dan disimpan dalam manajer referensi (dalam hal ini digunakan Zotero).
- b. Penyaringan Judul dan Abstrak: Judul dan abstrak dari setiap artikel ilmiah akan ditinjau untuk memastikan kesesuaiannya dengan kriteria inklusi.
- c. Penyaringan Teks Penuh: Artikel ilmiah yang lolos dari penyaringan awal akan ditinjau lebih lanjut dengan membaca teks penuh untuk memastikan relevansi dan kualitasnya.

Tahap 3: Ekstraksi Data

- a. Ekstraksi Informasi Kunci
- b. Template Ekstraksi Data

Tahap 4: Analisis Data

- a. Kategorisasi Temuan
- b. Analisis Tematik
- c. Sintesis Naratif.

Tahap 5: Evaluasi Kualitas

- a. Penilaian Kualitas Artikel Ilmiah
- b. Kriteria Penilaian

Tahap 6: Pelaporan Hasil

- a. Pelaporan Temuan: Hasil sintesis akan disusun dalam bentuk laporan
- b. Diskusi dan Implikasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perkembangan dunia kerja pada era digital telah menyebabkan perubahan signifikan dalam pola perekrutan tenaga kerja. Para pemberi kerja kini mempertimbangkan

kemampuan kandidat untuk beradaptasi, berkomunikasi, berkreasi, dan siap menghadapi perubahan di tempat kerja, di samping prestasi akademis mereka. Bagi *freshgraduate*, yang biasanya memiliki sedikit pengalaman profesional, ini menimbulkan masalah unik. Akibatnya, perusahaan mulai menciptakan praktik perekrutan yang lebih adaptif yang menekankan potensi kandidat daripada sekadar pengalaman kerja. Kesenjangan antara kompetensi lulusan dan tuntutan industri merupakan salah satu masalah utama yang dihadapi *freshgraduate*. Meskipun universitas biasanya berfokus pada pengajaran teori, bisnis membutuhkan orang-orang yang dapat menggunakan pengetahuan tersebut dalam lingkungan kerja praktis. Ketidaksesuaian ini, yang sering disebut sebagai ketidakcocokan keterampilan, menyulitkan banyak lulusan untuk mendapatkan pekerjaan meskipun mereka memiliki latar belakang pendidikan yang diperlukan. Menurut penelitian Nugroho dkk., integrasi yang tidak memadai antara sekolah dan industri serta kurangnya pengalaman dunia nyata terus berdampak pada kesiapan kerja lulusan Indonesia.

Selain kesenjangan kompetensi, hambatan signifikan bagi *freshgraduate* adalah persaingan kerja yang ketat. Jumlah lulusan perguruan tinggi terus meningkat setiap tahun, tetapi pertumbuhan lapangan kerja tidak selalu seimbang. Karena itu, perusahaan memiliki lebih banyak pilihan kandidat dan biasanya memiliki kriteria perekrutan yang lebih tinggi. Dalam hal ini, *freshgraduate* tanpa pengalaman kerja sebelumnya perlu menunjukkan bahwa mereka berharga melalui bakat, kualifikasi, pengalaman organisasi, dan portofolio mereka (Firmansyah et al., n.d.).

1. Tantangan Fresh Graduate dalam Memasuki Dunia Kerja

Perusahaan semakin selektif dalam merekrut karyawan karena perubahan tuntutan industri. Pengalaman kerja merupakan faktor penting dalam proses seleksi karena banyak perusahaan mengharapkan pelamar siap bekerja segera. Bagi *freshgraduate* tanpa pengalaman kerja sebelumnya, keadaan ini menimbulkan kesulitan.

Hambatan signifikan lainnya bagi *freshgraduate* adalah persaingan ketat untuk mendapatkan pekerjaan. Jumlah lulusan perguruan tinggi terus meningkat setiap tahun, tetapi pertumbuhan lapangan kerja tidak selalu sejalan dengan hal ini. Akibatnya, persaingan kerja semakin ketat. Banyak *freshgraduate* menghadapi kesenjangan keterampilan antara tuntutan industri dan kompetensi, di samping persaingan yang ketat. Terkadang, tuntutan tempat kerja yang berubah dengan cepat akibat transformasi digital tidak sepenuhnya sesuai dengan kemampuan yang dipelajari di perguruan tinggi (Zein et al., 2025).

2. Kompetensi yang Dibutuhkan dalam Perekrutan Fresh Graduate

Karena pengetahuan berkaitan dengan kemampuan untuk memahami konsep dan prosedur pekerjaan, maka pengetahuan merupakan dasar penting untuk kesiapan kerja. Lulusan memiliki peluang lebih baik untuk beradaptasi dengan tempat kerja jika mereka memiliki lebih banyak informasi. Perusahaan mempertimbangkan bakat selain pengetahuan. Keahlian teknis yang sesuai dengan tuntutan industri dapat meningkatkan produktivitas dan mempercepat asimilasi karyawan baru ke dalam perusahaan.

Keberhasilan karier *freshgraduate* juga sangat dipengaruhi oleh sikap kerja mereka. Selama proses seleksi, perekrut sering mengevaluasi indikator kunci seperti akuntabilitas, disiplin, dan keinginan kuat untuk belajar. Bisnis modern semakin mencari bakat lunak seperti pemecahan masalah, kerja sama, kepemimpinan, dan komunikasi. Keterampilan ini memungkinkan pekerja untuk berkolaborasi dengan sukses dalam lingkungan kerja yang menantang (Sriulina et al., 2025).

3. Strategi Perekrutan Fresh Graduate yang Efektif

Metode perekrutan berbasis potensi, yang mengevaluasi pelamar berdasarkan kapasitas mereka untuk pertumbuhan pribadi daripada hanya pengalaman profesional, adalah salah satu taktik yang dapat digunakan oleh bisnis. Perusahaan dapat merekrut orang-orang muda dengan potensi kesuksesan jangka panjang dengan menggunakan teknik ini.

Salah satu cara yang baik untuk menutup kesenjangan antara pendidikan dan tempat kerja adalah melalui program magang. Mahasiswa dapat meningkatkan kesiapan kerja mereka sebelum lulus dengan mendapatkan pengalaman dunia nyata melalui magang. Selain itu, bisnis dapat mendirikan Program Pengembangan Lulusan (GDP), yang dirancang khusus untuk *freshgraduate*. Program-program ini mencakup rotasi kerja, pelatihan, dan pendampingan untuk membantu *freshgraduate* mengembangkan pemahaman yang lebih mendalam tentang berbagai tanggung jawab organisasi.

Proses perekrutan semakin banyak menggunakan ujian berbasis kompetensi. Perusahaan dapat menganalisis kemampuan kandidat secara objektif tanpa terlalu bergantung pada pengalaman kerja sebelumnya dengan menggunakan penilaian ini. Taktik sukses lainnya adalah penggunaan teknologi digital dalam proses perekrutan.

Perusahaan dapat menghubungi lebih banyak calon kandidat dan mempercepat proses seleksi dengan menggunakan platform perekrutan online (Knowledge et al., 2024).

Soft skill harus dikembangkan secara aktif oleh *freshgraduate* melalui pelatihan profesional, kegiatan sosial, dan organisasi. Pengalaman ini dapat sangat berharga selama proses perekrutan. Selain itu, telah terbukti bahwa peningkatan keterampilan kerja memengaruhi kesiapan kerja. Orang-orang dengan kemampuan komunikasi, berpikir kritis, dan pemecahan masalah yang kuat biasanya lebih siap untuk menghadapi tuntutan tempat kerja.

Elemen lain yang membantu *freshgraduate* menemukan pekerjaan adalah ketekunan, atau kegigihan. Orang-orang yang secara konsisten dan penuh semangat mengejar tujuan mereka lebih mungkin siap untuk memasuki dunia kerja. Lulusan yang merencanakan karier mereka secara menyeluruh lebih mampu mengidentifikasi tujuan karier mereka dan memperoleh keterampilan yang mereka butuhkan sejak usia dini. Ini membantu orang menjadi lebih siap untuk memasuki dunia kerja dan meningkatkan peluang mereka untuk mendapatkan pekerjaan yang baik.

Secara umum, perguruan tinggi, bisnis, dan individu harus bekerja sama untuk berhasil merekrut *freshgraduate*. Perusahaan menawarkan peluang pengembangan bakat, universitas berperan dalam mempersiapkan kompetensi lulusan, dan *freshgraduate* harus terus meningkatkan kemampuan mereka untuk bersaing di pasar kerja yang semakin kompetitif (Awal et al., 2022).

Freshgraduate yang sangat terampil lebih siap untuk menghadapi tantangan dan ekspektasi profesi. Keterampilan lunak yang penting untuk meningkatkan keterampilan keras *freshgraduate* meliputi kemampuan kerja tim, kejujuran, tanggung jawab, komunikasi yang efektif, dan fleksibilitas. Perusahaan sekarang mempertimbangkan keterampilan interpersonal, kemampuan kerja tim, dan kemampuan untuk bertanggung jawab atas tugas selain kemampuan teknis kandidat saat merekrut. Hal ini karena tempat kerja internasional membutuhkan kerja tim dan fleksibilitas dalam menghadapi perubahan yang cepat. Dengan kata lain, bisnis dan organisasi lebih cenderung memilih pelamar yang memiliki keterampilan lunak dan keterampilan keras (kemampuan teknis) yang tinggi.

Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Efendi (2021), yang menemukan bahwa *soft skill* berpengaruh pada kesiapan kerja. Ini menyiratkan bahwa ketika bersiap memasuki dunia kerja, *freshgraduate* harus fokus pada *soft skill*. Menurut beberapa penelitian, *soft skill* meningkatkan kesiapan kerja. Oleh karena itu, *soft skill* sangat

penting bagi *freshgraduate*. Seseorang lebih siap untuk bekerja jika memiliki lebih banyak soft skill; sebaliknya, jika memiliki lebih sedikit soft skill, mereka kurang siap. Meningkatkan kesiapan kerja tidak hanya membutuhkan keterampilan lunak tetapi juga efikasi diri, atau kepercayaan diri pada kemampuan sendiri. Orang yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi biasanya lebih nyaman menghadapi wawancara, prosedur seleksi pekerjaan, dan hambatan baru. Efikasi diri memiliki dampak positif pada kesiapan kerja karena membantu orang mengatasi stres, ketidakpastian, dan daya saing yang menyertai proses pencarian kerja (Quariesta et al., 2024)

Perusahaan mulai menggunakan strategi perekrutan berbasis potensi dalam hal perekrutan. Alih-alih hanya berfokus pada pengalaman kerja, metode ini menyoroti bakat belajar, motivasi, daya cipta, dan potensi pertumbuhan kandidat. Pendekatan ini dianggap lebih relevan di tempat kerja yang berkembang pesat karena perusahaan membutuhkan orang-orang yang dapat beradaptasi dan mempelajari kemampuan baru sesuai dengan kebutuhan organisasi. Selain itu, strategi ini memberi *freshgraduate* lebih banyak kesempatan untuk berpartisipasi dalam proses perekrutan.

Perubahan dari perekrutan berbasis gelar ke perekrutan berbasis keterampilan juga terlihat dalam praktik perekrutan kontemporer. Pemberi kerja mulai mengevaluasi pelamar berdasarkan keterampilan yang dapat dibuktikan melalui proyek, sertifikasi, portofolio, dan pengalaman organisasi. Menurut penelitian oleh Bone, Ehlinger, dan Stephany, memiliki kemampuan tertentu menjadi lebih penting daripada sekadar memiliki gelar. Bagi *freshgraduate* yang aktif memperoleh kompetensi di luar program konvensional, posisi ini menciptakan peluang.

Namun, penggunaan teknologi digital dalam proses perekrutan semakin meningkat. Sistem pelacakan pelamar (ATS), platform LinkedIn, Jobstreet, Glints, dan portal perekrutan digital lainnya digunakan oleh sejumlah bisnis untuk menarik calon karyawan. Teknologi membuat proses seleksi lebih cepat, lebih efektif, dan lebih objektif. Akibatnya, *freshgraduate* harus belajar cara membuat CV yang sesuai dengan sistem pelacakan pelamar dan mengembangkan citra diri online yang baik. Pengalaman dunia nyata yang dibagikan para pencari kerja di berbagai organisasi profesional dan debat karier juga memperkuat kesimpulan ini (Nurhasan et al., 2025).

Freshgraduate tidak dapat hanya mengandalkan ijazah mereka sebagai aset utama untuk memenuhi tuntutan pasar kerja yang semakin kompetitif. Unsur-unsur penting yang dapat meningkatkan kemampuan kerja meliputi pengembangan kompetensi melalui pelatihan,

sertifikasi profesional, kursus online, proyek independen, dan keterlibatan dalam organisasi. Di era transformasi digital saat ini, salah satu kualitas yang paling dicari oleh bisnis adalah kemampuan untuk terus belajar dan beradaptasi.

Secara umum, kolaborasi antara perguruan tinggi, bisnis, dan individu diperlukan agar rencana perekrutan *freshgraduate* berhasil. *Freshgraduate* harus terus mengembangkan kemampuan teknis dan non-teknis mereka, universitas harus memodifikasi kurikulum mereka untuk memenuhi tuntutan industri, dan perusahaan harus mengadopsi praktik perekrutan yang lebih berfokus pada potensi dan kompetensi. Untuk mempersiapkan *freshgraduate* dengan lebih baik menghadapi tuntutan pasar kerja yang terus berubah, kerja sama antara ketiga pihak ini akan membantu menutup kesenjangan antara pendidikan dan dunia kerja.

PENUTUP

Freshgraduate menghadapi sejumlah kesulitan saat memasuki dunia kerja, termasuk kurangnya pengalaman kerja, persaingan ketat di pasar kerja, dan ketidaksesuaian antara kompetensi lulusan dan tuntutan industri. Saat ini, pemberi kerja menghargai kemampuan teknis, soft skill, kemampuan beradaptasi, komunikasi, kerja tim, dan persiapan kerja secara umum selain prestasi akademik. Oleh karena itu, pendekatan perekrutan berbasis potensi, program magang, Program Pengembangan Lulusan (GDP), penilaian berbasis kompetensi, dan penggunaan teknologi digital dalam proses perekrutan merupakan komponen penting dari strategi perekrutan yang efektif untuk lulusan baru. Namun, lembaga pendidikan harus meningkatkan program magang, pelatihan teknis, sertifikasi kompetensi, dan

pengembangan soft skill agar kurikulum mereka selaras dengan tuntutan industri. Selain itu, selama masih kuliah, lulusan baru didorong untuk terus mengasah kemampuan teknis dan non-teknis mereka, memperluas pengalaman organisasi, mengembangkan portofolio profesional, mengikuti pelatihan dan sertifikasi yang relevan, dan terlibat dalam perencanaan karier. Diharapkan bahwa kerja sama berkelanjutan antara lembaga akademik, dunia bisnis, dan lulusan baru akan menutup kesenjangan kompetensi dan meningkatkan kesiapan kerja, sehingga memungkinkan lulusan baru untuk bersaing dan menyesuaikan diri dengan tuntutan angkatan kerja yang semakin dinamis dan kompetitif.

DAFTAR PUSTAKA

- Awal, D., Belum, Y., Pekerjaan, M., Kirani, F. F., Regina, P., Prakasa, S., & Vivany, F. F. (2022). *Jurnal abdi insani*. 9, 160–168.
- Candice, N., Wijaya, L., & Wicaksono, D. A. (1851). *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental Hubungan Grit dan Employability Skills pada Fresh Graduate dalam Mendapatkan Pekerjaan*.
- Firmansyah, R. M., Dwi, A. T., & Saifudin, A. G. (n.d.). *Persaingan Jobseeker Bagi Freshgraduate di Era Milenial*. 1, 150–156.
- Jurnal, J., Mea, I., Ekonomi, F., Garut, U., & Garut, K. (2025). *PERAN SOFT SKILLS DALAM MEMPERSIAPKAN FRESH GRADUATE MEMASUKI DUNIA KERJA : ANALISIS MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PERGURUAN TINGGI KABUPATEN GARUT JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi)*. 9(1), 3477–3501.
- Knowledge, P., Dan, S., Terhadap, A., Kerja, K., Limpele, K. C., Dotulong, L. O. H., & Mintardjo, C. M. O. (2024). *K . C . Limpele ., L . O . H . Dotulong ., C . M . O . Mintardjo . CALON FRESH GRADUATE JURUSAN MANAJEMEN FEB UNIVERSITAS SAM RATULANGI MANADO THE EFFECT OF KNOWLEDGE , SKILL AND ATTITUDE ON THE WORK READINESS OF PROSPECTIVE FRESH GRADUATE AT MANAGEMENT D*. 12(03), 127–141.
- Nugroho, N. E. (2024). *A SYSTEMATIC REVIEW OF INDONESIAN HIGHER EDUCATION STUDENTS ' AND GRADUATES ' WORK READINESS*. 8(1), 350–363.
- Nurhasan, R., Branding, P., & Branding, P. (2025). *PEMANFAATAN LINKEDIN DAN PENGARUHNYA TERHADAP KESIAPAN KERJA FRESH GRADUATE : PERAN MEDIASI DARI PERSONAL BRANDING*. 7(3), 902–912.

-
- Nurul, A., Ahmad, F., & Kurniawaty, R. (2025). *YUME : Journal of Management Pengaruh Soft Skill , Efikasi Diri Dan Perencanaan Karir Terhadap Kesiapan Kerja Fresh Graduate Prodi S1 Manajeen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Riau Tahun 2024*. 8(1), 513–529.
- Quariesta, F. H., Ardhani, M. R., Zacky, M., & Bukhori, A. (2024). *Dilema “ IP Tinggi atau Pengalaman Banyak ”: Refleksi atas Pilihan Strategis Mahasiswa dalam Mempersiapkan Masa Depan*. 02(4).
- Sriulina, R., Anatan, L., & Maranatha, U. K. (2025). *PENGARUH SELF-EFFICACY , SOFT SKILL , DAN MOTIVASI TERHADAP KESIAPAN KERJA FRESH GRADUATE UNIVERSITAS X*. 14(April), 1–16.
- Suarmanayasa, I. N. (2026). *Pengaruh Soft Skill dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja pada Fresh Graduate Universitas Pendidikan Ganesha*. 2517–2528.
- Universitas, M., & Kusuma, W. (2025). *MES Management Journal*. 4, 1011–1022.
- Zein, D. A., Rahayu, S., Sari, A. K., Tinggi, S., Ekonomi, I., Surabaya, M., Menanggal, D., & Gayungan, K. (2025). *Analisis swot terhadap strategi mahasiswa dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja yang kompetitif*. 3(8).