

**SKRIPSI**

**PENGARUH *SOFT SKILL* DAN *HARD SKILL* TERHADAP  
KESIAPAN KERJA MAHASISWA LULUSAN  
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS  
SULAWESI BARAT**

***(THE INFLUENCE OF SOFT SKILL AND HARD SKILL  
ON JOB READINESS OF GRADUATES OF THE  
FACULTY OF ECONOMICS UNIVERSITY  
STUDENTS IN WEST SULAWESI)***



**ASWANI**

**C0121070**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS SULAWESI BARAT  
MAJENE**

**2025**

**PENGARUH *SOFT SKILL* DAN *HARD SKILL* TERHADAP  
KESIAPAN KERJA MAHASISWA LULUSAN  
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS  
SULAWESI BARAT**



**ASWANI  
C0121070**

Skripsi Sarjana Lengkap Untuk Memenuhi Salah Satu  
Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen  
Program Studi Manajemen Pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Sulawesi Barat  
Telah Disetujui Oleh

Pembimbing I

**Dr. Wahyu Maulid Adha, S.E., M.M**

NIP/NIDN. 0929037503

Pembimbing II

**Muhammad Ramli Supu, S.E., M.M**

NIP/NIDN. 9900001104

Menyetujui,

Koordinator Program Studi Manajemen



**Erwin, S.E., M.M**

NIP/NIDN. 1989090320190310013

### PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : ASWANI  
NIM : C0121070  
Jurusan/Program studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

**“PENGARUH *SOFT SKILL* DAN *HARD SKILL* TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA LULUSAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS SULAWESI BARAT”** adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang sepengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan / ditulis / diterbitkan sebelumnya, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ditemukan hari ini ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur - unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang - undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Majene, Agustus 2025

Yang membuat pernyataan

  
ASWANI  
C0121019

## ABSTRAK

**ASWANI**, Pengaruh *Soft Skill* Dan *Hard Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Lulusan Fakultas Ekonomi Universitas Sulawesi Barat yang dibimbing oleh Wahyu Maulid Adha dan Muhammad Ramli. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *soft skill* dan *hard skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa lulusan Fakultas Ekonomi Universitas Sulawesi Barat. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian adalah mahasiswa lulusan Fakultas Ekonomi Universitas Sulawesi Barat yang mengikuti wisuda pada periode II di bulan Mei tahun 2024, dengan sampel yang ditentukan menggunakan rumus *Slovin*. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *soft skill* dan *hard skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja lulusan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah semakin tinggi *soft skill* dan *hard skill* yang dimiliki lulusan, maka semakin tinggi pula kesiapan mereka dalam memasuki dunia kerja.

**Kata Kunci:** *Soft skill*; *Hard skill*; Kesiapan kerja; Lulusan

## ***ABSTRACT***

**ASWANI**, *The Influence of Soft Skills and Hard Skills on the Job Readiness of Graduates of the Faculty of Economics, University of Sulawesi Barat, supervised by Wahyu Maulid Adha and Muhammad Ramli. This study aims to determine the influence of soft skills and hard skills on the job readiness of graduates from the Faculty of Economics, University of Sulawesi Barat. This research uses a quantitative approach with an associative method. The population in this study consists of graduates from the Faculty of Economics, University of Sulawesi Barat, who participated in the second graduation period in May 2024, with the sample determined using the Slovin formula. Data were collected through questionnaires, and the data analysis technique used was multiple linear regression. The results of the study indicate that both soft skills and hard skills have a positive and significant effect on graduates' job readiness. The conclusion of this research is that the higher the soft skills and hard skills possessed by graduates, the higher their readiness to enter the workforce.*

**Keywords:** *Soft skills; Hard skills; Job readiness; Graduates*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kesiapan kerja lulusan perguruan tinggi menjadi salah satu persoalan krusial dalam dunia pendidikan tinggi dewasa ini. Lulusan tidak hanya dituntut untuk memiliki ijazah, tetapi juga harus mampu menunjukkan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan industri yang semakin dinamis. Dunia kerja kini mengalami transformasi besar, baik dalam sistem, budaya kerja, hingga ekspektasi terhadap calon tenaga kerja. Persaingan antar pencari kerja semakin ketat, terutama dengan kemunculan teknologi digital, ekonomi kreatif, dan pasar tenaga kerja yang bersifat fleksibel. Dalam situasi seperti ini, kemampuan kerja tidak cukup hanya dinilai dari capaian akademik, tetapi lebih kepada kesiapan menyeluruh yang mencakup pengetahuan, keterampilan teknis, serta kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja.

Kesiapan kerja dibutuhkan untuk memenuhi dunia kerja. Hal ini dikarenakan dunia kerja perlu adanya kematangan atau kesiapan dari berbagai aspek kognitif, afektif, dan psikomotor yang dilakukan oleh perilaku kerja. Kesiapan kerja harus memenuhi kriteria yang sistematis, terencana, sehingga mendapat hasil kerja yang maksimal maupun kerja sama dalam dunia kerja. Dengan memiliki kemampuan dan kesiapan tersebut para pencari kerja sebagai bentuk telah dikuasainya keahlian dan penguasaan pada bidang *soft skill* dan *hard skill*. Penguasaan kedua bidang tersebut menunjukkan kesiapan kerja

pada lulusan jenjang Pendidikan, baik pendidikan menengah maupun Pendidikan Perguruan Tinggi.

Untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas, masih diperlukan langkah-langkah strategi yang menjadikan lulusan mampu melakukan pekerjaan dengan baik tanpa mengalami kesulitan serta hambatan dalam memasuki dunia kerja. Hal tersebut senada dengan apa yang dikatakan Effendi (2010:18), keberhasilan lulusan perguruan tinggi yang berasal dari sekolah menengah dalam karier ditentukan oleh dua faktor yaitu, ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek) serta *soft skill*. Penguasaan iptek diperlukan sebagai bentuk telah dikuasainya keahlian dan penguasaan *soft skill* agar cepat berhasil dalam persaingan dunia kerja. Lulusan jenjang Pendidikan Menengah yang menguasai kemampuan *soft skill* akan lebih mudah memenangkan persaingan dalam dunia kerja.

Dalam konteks ini, kesiapan kerja perlu dipahami secara lebih luas. Kesiapan kerja bukan hanya soal lulus tepat waktu atau nilai indeks prestasi yang tinggi, tetapi juga menyangkut kepercayaan diri, kedisiplinan, etos kerja, serta kemampuan menyelesaikan masalah. Lulusan yang siap kerja adalah mereka yang tidak hanya mampu menjawab soal ujian, tetapi juga siap menghadapi tekanan, mampu bekerja dalam tim, dan adaptif terhadap budaya organisasi.

Selain tantangan dari sisi individu lulusan, isu kesiapan kerja juga menjadi perhatian utama dari perspektif institusi dan organisasi pengguna tenaga kerja. Dunia kerja modern tidak hanya menuntut kemampuan bekerja secara efisien,

tetapi juga menekankan pentingnya kemampuan interpersonal dan kecakapan digital yang semakin relevan dalam berbagai bidang. Banyak perusahaan mengakui bahwa lulusan perguruan tinggi yang direkrut sering kali membutuhkan waktu adaptasi yang cukup panjang karena lemahnya kemampuan kerja praktis dan minimnya pengalaman menghadapi dinamika lingkungan profesional. Pekerjaan mengharuskan mahasiswa atau individu untuk memiliki kesiapan kerja dan memiliki *skill* atau kemampuan, yakni *soft skill* dan *hard skill* (Deswarta *et al.*, 2023)

Ketimpangan ini menunjukkan bahwa keberhasilan institusi pendidikan tidak dapat diukur semata dari kuantitas lulusan, tetapi juga dari kualitas kesiapan lulusan dalam memenuhi ekspektasi dunia kerja. Maka dari itu, penguatan kapasitas sumber daya manusia menjadi kebutuhan mendesak dalam upaya menjawab tantangan ini. Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen kunci dalam aktivitas ekonomi, di mana karyawan menjadi aset strategis perusahaan. Sebagai elemen penting dominan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan, pemberdayaan dan pengembangan SDM perlu terus ditingkatkan demi hasil yang optimal. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, karyawan juga harus memastikan bahwa mereka memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Saat ini, jumlah lulusan perguruan tinggi di Indonesia terus meningkat setiap tahunnya. Namun, masih banyak ditemukan kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki lulusan dengan kebutuhan industri. Banyak perusahaan menyampaikan bahwa calon tenaga kerja belum sepenuhnya siap



secara praktis dan profesional untuk masuk ke dunia kerja, terutama dalam hal kemampuan kerja yang relevan dengan tuntutan zaman. Fenomena yang sering terjadi adalah mahasiswa hanya unggul dalam aspek akademik atau teori, dan bahkan dalam aspek sosial-budaya seperti adat dan tata krama, namun kurang dalam kemampuan mengaplikasikan pengetahuannya di lingkungan kerja nyata. Penguasaan nilai-nilai adat dan norma kesopanan memang penting dalam membentuk karakter, tetapi belum tentu cukup untuk menjawab tantangan dunia kerja modern yang sangat dinamis dan berbasis kompetensi.

Dalam konteks ini, *soft skill* dan *hard skill* menjadi dua unsur penting yang wajib dimiliki oleh mahasiswa yang akan memasuki dunia kerja. *Soft skill* merujuk pada kemampuan non-teknis yang meliputi komunikasi, kerja sama tim, kepemimpinan, manajemen waktu, kemampuan adaptasi, dan pemecahan masalah. Sementara *hard skill* adalah kemampuan teknis yang diperoleh dari pendidikan formal dan pelatihan, seperti penguasaan teknologi informasi, penggunaan alat bantu analisis data, serta pemahaman tentang alur kerja dan standar operasional di bidang tertentu. Sejalan dengan hasil penelitian Ariani dkk. (2024) yang menyatakan bahwa sebagian besar lulusan perguruan tinggi di Indonesia belum dibekali dengan kecakapan praktis yang dibutuhkan industri, sehingga hanya kuat di aspek akademik namun lemah dalam kemampuan kerja riil.

Namun, kedua keterampilan ini tidak hanya bergantung pada proses pembelajaran akademik semata. Kesadaran diri juga memainkan peran penting dalam pengembangan *hard skill* dan *soft skill*. Menurut Goleman (2006),

kesadaran diri, sebagai komponen pertama dari kecerdasan emosional, memungkinkan individu untuk mengenali dan mengelola emosi mereka, yang berdampak langsung pada kemampuan mereka untuk belajar dan beradaptasi. Kesadaran diri juga memungkinkan mahasiswa untuk mengevaluasi keterampilan yang perlu mereka tingkatkan, baik itu *hard skill* maupun *soft skill*, sehingga mempersiapkan mereka lebih baik dalam memasuki dunia kerja.

Beberapa penelitian sebelumnya juga membahas topik terkait. Salah satunya penelitian oleh Handayani (2020) menunjukkan bahwa *soft skill* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa di Universitas Negeri Yogyakarta. Penelitian lain oleh Sari & Putra (2021) menyatakan bahwa *hard skill* berkontribusi terhadap kesiapan kerja mahasiswa teknik, namun tidak secara menyeluruh menelusuri kontribusi keduanya secara bersamaan. Selain itu, studi oleh Ramadhani (2022) lebih memfokuskan pada hubungan pengalaman organisasi terhadap kesiapan kerja, tanpa mempertimbangkan aspek keterampilan individu.

Data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) dari BPS Sulawesi Barat (2025), jumlah angkatan kerja pada Februari 2025 mencapai 789,63 ribu orang, naik 16,35 ribu dibanding Februari 2024. Namun, tingkat pengangguran terbuka (TPT) juga mengalami kenaikan menjadi 3,17 persen. Penduduk yang bekerja sebanyak 764,61 ribu orang, dengan 71,83 persen di antaranya bekerja pada kegiatan informal, naik 2,88 persen poin dibandingkan Februari 2024. Lapangan usaha terbesar masih diserap oleh sektor pertanian, kehutanan, dan

perikanan sebesar 53,48 persen. Fenomena ini dapat dilihat jelas pada tabel berikut.

**Table 1.1 Data Survey Angkatan Kerja Nasional**

Indikator	Februari 2024	Februari 2025	Keterangan Perubahan
Jumlah Angkatan Kerja (ribu orang)	773,28	789,63	Naik 16,35 ribu
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT, %)	2,97	3,17	Naik 0,20 poin
Penduduk yang Bekerja (ribu orang)	748,26	764,61	Naik 16,35 ribu
Proporsi Bekerja di Sektor Informal (%)	68,95	71,83	Naik 2,88 poin
Sektor Usaha Terbesar	Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan (53,48%)	Tetap dominan	—

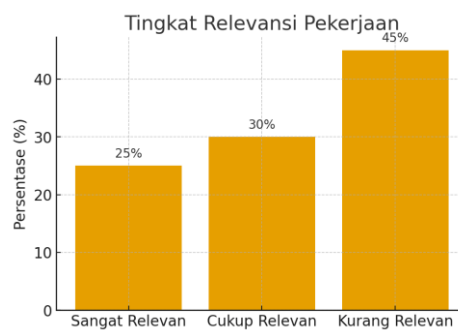
**Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) Sulawesi Barat, Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Februari 2025.**

Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun jumlah tenaga kerja meningkat, dominasi sektor informal dan peningkatan TPT menandakan bahwa lulusan perguruan tinggi belum sepenuhnya siap masuk ke sektor formal yang menuntut keterampilan lebih kompleks dan profesional.

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan terhadap lulusan Fakultas Ekonomi Universitas Sulawesi Barat, diperoleh gambaran bahwa sebagian besar responden masih menghadapi berbagai kendala dalam memperoleh pekerjaan setelah menyelesaikan studi. Sebagian lulusan telah berhasil mendapatkan pekerjaan, sementara lainnya masih berupaya untuk menembus pasar kerja. Umumnya, lulusan membutuhkan waktu yang cukup lama untuk memperoleh pekerjaan pertama mereka setelah lulus. Tingkat relevansi antara

bidang pekerjaan dan latar belakang pendidikan juga menunjukkan variasi yang cukup beragam. Sebagian responden menilai pekerjaan yang dijalani sudah sesuai dengan bidang keilmuan, namun ada pula yang merasa pekerjaan tersebut belum sepenuhnya relevan dengan kompetensi yang diperoleh selama kuliah.

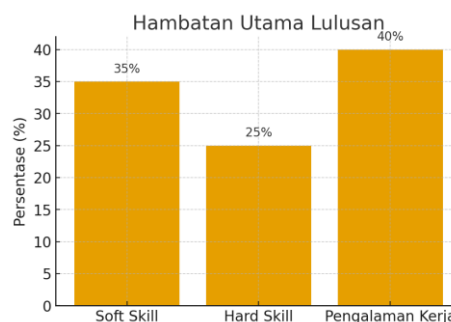
**Gambar 1.1 Tingkat Relevansi Pekerjaan**



**Sumber: Peneliti, 2025**

Terlihat bahwa hanya sebagian kecil lulusan yang pekerjaannya sangat relevan dengan bidang keilmuan, sementara sebagian lainnya menilai cukup relevan atau bahkan kurang relevan. Selain itu, beberapa faktor utama yang menjadi hambatan lulusan dalam memasuki dunia kerja antara lain kurangnya pengalaman kerja praktis, lemahnya *soft skill* seperti kemampuan komunikasi, kerja sama tim, dan kepemimpinan, serta keterbatasan dalam penguasaan *hard skill* seperti kemampuan teknologi dan analisis data.

**Gambar 1.2 Hambatan Lulusan**



**Sumber: Peneliti, 2025**

Dari bagan di atas menunjukkan bahwa hambatan terbesar yang dihadapi lulusan adalah pengalaman kerja (40%) dan soft skill (35%), diikuti dengan hard skill (25%).

Temuan ini memperkuat fenomena bahwa kesiapan kerja lulusan Fakultas Ekonomi Universitas Sulawesi Barat sangat dipengaruhi oleh penguasaan soft skill dan hard skill. Dengan kata lain, kedua keterampilan tersebut menjadi faktor kunci dalam menentukan kemampuan lulusan untuk memasuki dunia kerja yang semakin kompetitif.

Berdasarkan hasil observasi penulis di perpustakaan Universitas Sulawesi Barat, penelitian mengenai pengaruh *soft skill* dan *hard skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa khususnya di Fakultas Ekonomi, masih terbatas. celah penelitian ini mendorong studi ini untuk mengkaji pengaruh *soft skill* dan *hard skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Sulawesi Barat. studi ini. Maka dari itu, judul yang diangkat dalam penelitian ini adalah: **Pengaruh Soft Skill dan Hard Skill terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Lulusan Fakultas Ekonomi Universitas Sulawesi Barat.**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang dipaparkan pada latar belakang, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Lulusan Fakultas Ekonomi Universitas Sulawesi Barat?
2. Bagaimana pengaruh *hard skill* terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Lulusan Fakultas Ekonomi Universitas Sulawesi Barat?
3. Apakah *soft skill* dan *hard skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa Mahasiswa Lulusan Fakultas Ekonomi?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini meliputi:

1. Menganalisis pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Lulusan Fakultas Ekonomi Universitas Sulawesi Barat.
2. Menganalisis pengaruh *hard skill* terhadap kerja Mahasiswa Lulusan Fakultas Ekonomi Universitas Sulawesi Barat.
3. Mengidentifikasi peran *soft skill* dan *hard skill* dalam kesiapan kerja Mahasiswa Lulusan Fakultas Ekonomi.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini yakni sebagai berikut:

### 1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori terkait hubungan antara *soft skill*, *hard skill*, dan kesiapan kerja. Temuan dari penelitian ini dapat menjadi referensi dalam

studi-studi berikutnya yang berkaitan dengan pendidikan tinggi dan ketenagakerjaan, terutama dalam konteks ekonomi yang terus berkembang.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

a. Bagi mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai keterampilan yang perlu dikembangkan sebagai keseriusan mahasiswa untuk meningkatkan kesiapan kerja

b. Bagi pihak Universitas Sulawesi Barat

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi ilmu pengetahuan bagi pembaca.

c. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan untuk perkembangan penelitian dan sebagai referensi terhadap penelitian yang relevan untuk penelitian selanjutnya, sumbangan pemikiran dalam bentuk skripsi untuk menambah referensi bagi penelitian sejenis.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Tinjauan Teoritik**

##### **2.1.1 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu unsur terpenting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. SDM merujuk pada individu yang bekerja dan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Tanpa adanya manusia, sumber daya lainnya seperti modal, teknologi, maupun material tidak akan dapat dimanfaatkan secara optimal. Oleh karena itu, manusia dianggap sebagai penggerak utama dalam kegiatan organisasi (Simamora, 2004).

Menurut Hasibuan (2014), sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dan berfungsi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana dalam mencapai tujuan organisasi. Ini menunjukkan bahwa peran manusia dalam sebuah organisasi tidak hanya sebagai pelaksana, tetapi juga sebagai pihak yang merancang dan mengevaluasi strategi pencapaian tujuan. SDM tidak hanya mencakup jumlah tenaga kerja, tetapi juga kualitasnya, termasuk keterampilan, sikap kerja, motivasi, dan kreativitas.

Perkembangan teknologi dan globalisasi menuntut perusahaan untuk terus meningkatkan kualitas SDM-nya. Persaingan yang semakin ketat menuntut tenaga kerja yang tidak hanya mampu menjalankan tugas secara teknis, tetapi juga mampu berpikir strategis, berinovasi, dan mampu bekerja dalam tim yang dinamis (Mangkunegara, 2015). Di sinilah pentingnya peran pengelolaan SDM



melalui berbagai pendekatan, seperti pelatihan, pengembangan, evaluasi kinerja, serta pembinaan motivasi dan budaya kerja.

Selain itu, Manullang (2005) menyatakan bahwa SDM merupakan aset yang sangat penting dan harus dikelola dengan baik karena kualitas dan kuantitas SDM akan memengaruhi kinerja organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM tidak hanya berfokus pada perekrutan dan pemanfaatan tenaga kerja, tetapi juga pada pengembangan potensi yang dimiliki karyawan. Hal ini bertujuan agar karyawan mampu memberikan kontribusi maksimal dan berkelanjutan.

Dalam konteks manajemen modern, SDM juga dipandang sebagai modal strategis yang tidak hanya mendukung keberlangsungan operasional, tetapi juga menciptakan keunggulan kompetitif. Melalui pendekatan ini, muncul konsep *human capital* yang memperlakukan manusia sebagai aset atau investasi jangka panjang yang perlu dikembangkan secara sistematis (Sutrisno, 2016).

### ***2.1.1 Human Capital Theory***

*Human capital theory* yang dikemukakan Garry S. Becker (dalam Burhanuddin, 2021), menyatakan bahwa keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan individu adalah bentuk modal yang dapat meningkatkan produktivitas kerja. Dalam bahasa Indonesia, *human capital* terdiri dari dua kata dasar yaitu “*human*” yang berarti manusia dan “*capital*” yang berarti modal. Menurut definisi pertama, modal dapat didefinisikan sebagai faktor produksi yang digunakan untuk membuat suatu barang atau jasa tanpa

mengkonsumsinya selama proses produksi. Berdasarkan pengertian modal tersebut, maka manusia dalam *human capital* ibarat mesin dan teknologi, dan manusia juga mempunyai peran atau tanggung jawab dalam segala kegiatan ekonomi, seperti produksi, konsumsi, dan transaksi.

Modal manusia dalam hal ini adalah perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, dan inovasi, serta kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya sedemikian rupa sehingga mampu menciptakan nilai untuk mencapai tujuan. Meskipun salah satu komponen manajemen sumber daya manusia, *human capital* memandang dan memperlakukan pegawai bukan sekedar sumber daya manusia yang menunjang pelaksanaan tanggung jawab atau operasional perusahaan, namun juga sebagai aset atau modal utama bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Modal manusia seringkali tidak berwujud, namun perannya tidak kalah pentingnya dengan sumber daya keuangan dan peralatan yang dimiliki perusahaan.

Dalam konteks ini, sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menciptakan daya saing bagi perusahaan, terutama di era globalisasi dan digitalisasi yang semakin pesat. Berinvestasi dalam pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan pendidikan dan pengembangan keterampilan sangat penting karena kemampuan individu untuk beradaptasi dan berinovasi terhadap perubahan sangat penting untuk keberhasilan organisasi.

Mayo (2000) mengatakan bahwa dalam kehidupan sehari-hari, sumber daya manusia memberikan nilai bagi perusahaan melalui motivasi,

komitmen, kemampuan dan kinerja waktu. sementara Iwan Sukoco (2017) mengatakan bahwa karyawan dapat memberikan nilai tersebut melalui pengembangan kompetensi yang dimiliki perusahaan, transfer pengetahuan dari karyawan kepada perusahaan, dan perubahan gaya manajemen.

Menurut teori *human capital*, kemampuan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi operasional, dan pertumbuhan jangka panjang meningkat dengan meningkatnya kualitas sumber daya manusia. Perusahaan yang memahami dan menerapkan *human capital* akan berkonsentrasi pada pengembangan karyawan melalui program pengembangan keterampilan. Pelatihan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran yang baik.

Karyawan dapat mengelola sumber daya tambahan dengan bergantung pada keahlian, kemampuan, dan pengetahuan mereka. Terdapat beberapa indikator *human capital* terdiri dari beberapa elemen yakni meliputi: pengetahuan, keahlian, kemampuan, keterampilan, dan sikap. Tampak jelas bahwa dalam teori *human capital* konsep *hard skill* dan *soft skill* sangat berkaitan karena keduanya merupakan elemen penting dalam membangun sumber daya manusia yang berkualitas. (Rio Nardo, Wulan Purnamasari, Conchita Latupapua, Aris Nurbawani, 2022)

Terlebih lagi, di era modern yang ditandai dengan perubahan teknologi yang pesat, kemampuan berinovasi dan beradaptasi menjadi hal yang sangat penting. Hal ini memperkuat pandangan bahwa pegawai tidak lagi dipandang sebagai sekedar pelaksana tugas, namun sebagai sebagai sumber nilai

strategis yang memberikan kontribusi signifikan terhadap keberhasilan suatu organisasi. Kemampuan adaptif ini dikembangkan dengan mengembangkan *soft skill* dan *hard skill* seperti komunikasi interpersonal, kerjasama tim, dan keterampilan berpikir kritis.

## **2.2 *Soft Skill***

Seiring perkembangan zaman, muncul beberapa pendapat mengenai *soft skill* diantaranya adalah sebagai berikut.

- a. James berpendapat bahwa *soft skill* adalah istilah modern untuk menggambarkan kumpulan keterampilan dan bakat yang dapat digunakan seseorang untuk mencapai tujuan profesional, (Nesaratnam *et al.*, 2019).
- b. Kusmiran mengatakan bahwa *soft skill* merupakan keterampilan yang paling penting bagi karir seseorang. *Soft skill* meliputi empati, etika, kepemimpinan, kerjasama, komunikasi, fleksibilitas, kesabaran, manajemen waktu, dan motivasi, (Ariani, 2020).
- c. Suhardjono dan Riyanto Hariwibowo ( 2022) mendefinisikan *Soft skills* sebagai keahlian atau kemampuan yang berasal dari individu dan digunakan untuk membangun hubungan atau pengendalian diri sendiri.
- d. Al abduwani mengartikan *Soft skill* sebagai keterampilan dan kebiasaan yang merupakan bawaan dalam diri seseorang, (Suratno & Zuhri Saputra Hutabarat, 2023).

### **2.2.1 Indikator *Soft Skill***

Sharma (2011:21) mengungkapkan terdapat lima indikator dalam mengukur *soft skill*. Diantaranya sebagai berikut.

- a. kemampuan komunikasi ialah komponen penting dari pekerjaan. Dengan menggunakan komunikasi yang baik, seorang pekerja dapat mengungkapkan perasaan dan gagasan mereka. Ini dapat dianggap sebagai proses dua belah pihak untuk menerima dan menyampaikan informasi.
- b. Kecerdasan emosional adalah kunci untuk bekerja. Penting dalam bekerja dengan tim atau diri sendiri. Jika seorang karyawan memiliki kualitas-kualitas ini, maka mereka akan berkinerja baik bagi perusahaan.
- c. Memecahkan masalah dengan keterampilan berpikir mengidentifikasi dan menganalisis masalah yang menantang dan beragam. Keterampilan berpikir ini akan memunculkan ide dan konsep baru.
- d. Etika ialah peraturan yang memuat prinsip-prinsip moral yang menjadi pedoman bagi seluruh karyawan dalam menaati peraturan dan tata kerja suatu perusahaan.
- e. Keterampilan kepemimpinan adalah kunci untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan mempunyai titik sentral dan menentukan kebijakan apa yang akan diambil perusahaan sejak awal hingga tujuan bersama tercapai.

### **2.3 *Hard Skill***

Terdapat beberapa pendapat mengenai *Hard skill* diantaranya:

- a. Menurut Rainsbury *et.al.*, (2002), *hard skill* adalah kemampuan untuk menyelesaikan beberapa tugas di tempat kerja secara teknis.
- b. Widoyoko (2009) membedakan *hard skill* antara keterampilan akademik dan vokasi. Keterampilan akademik meliputi kemampuan menguasai berbagai

konsep dalam bidang penelitian, seperti mendefinisikan, menghitung, menjelaskan, mendeskripsikan, mengklasifikasikan, mengidentifikasi, menjelaskan, meramalkan, menganalisis, membandingkan, membedakan, dan menarik kesimpulan dari berbagai konsep, data, dan fakta. berkaitan dengan mata pelajaran.

Berdasarkan Kedua pendapat tersebut dapat di simpulkan bahwa *hard skill* mengacu pada kemampuan teknis yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas baik di dunia kerja maupun akademik. *Hard skill* mencakup keterampilan yang lebih spesifik dan aplikatif, baik dalam konteks teoritis maupun praktis. Dalam dunia akademik, *hard skill* meliputi kemampuan untuk memahami berbagai konsep, menganalisis data, dan menerapkan pengetahuan dalam berbagai konteks. Di dunia kerja, *hard skill* meliputi kemampuan untuk menerapkan pengetahuan dalam berbagai situasi.

Pelajar atau lulusan perguruan tinggi hendaknya memikirkan pekerjaan yang akan diperolehnya berdasarkan kemampuannya sebelum melamar. Ada baiknya membandingkan kemampuan mereka dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Oleh karena itu, mahasiswa harus mempersiapkan diri dengan membangun *hard skill* untuk melamar pekerjaan dan menyeimbangkan *soft skill* untuk melakukan pekerjaan. karena hampir semua perusahaan saat ini membutuhkan gabungan yang tepat dari *hard skill* dan *soft skill*, terlepas dari posisi pekerjaan yang diambil oleh pekerja. Pendekatan hanya berdasarkan *hard skill* sekarang tidak lagi digunakan untuk merekrut pekerja; jika seorang

pekerja memiliki kemampuan yang baik, tetapi kurang *soft skill*, itu tidak akan berguna.

Hal Ini biasanya terlihat atau kita temui dalam iklan pekerjaan untuk berbagai perusahaan yang menuntut *soft skill* seperti kerja tim, komunikasi, dan hubungan interpersonal. Bisnis biasanya melihat kandidat dengan karakter yang lebih baik meskipun kemampuan teknis mereka kurang. Pasalnya, pelatihan skill jauh lebih mudah dibandingkan dengan pembentukan karakter, hal ini menunjukkan bahwa *hard skill* itu penting dalam bekerja, namun *soft skill* yang baik biasanya menentukan keberhasilan seseorang dalam bekerja.

### **2.3.1 Indikator *Hard Skill***

Wahyuni (2016) menyebutkan terdapat indikator *hard skill* yang meliputi: Keterampilan teknis, ilmu teknologi, dan ilmu pengetahuan.

- a. Keterampilan teknis merupakan pengetahuan dan kemampuan khusus yang diperlukan untuk melakukan tugas tertentu dalam suatu pekerjaan; keterampilan ini disebut juga dengan *hard skill*. Keterampilan teknis dapat diperoleh melalui pendidikan formal, pelatihan, atau pengalaman praktis. Hal ini juga dapat diukur melalui tes, sertifikasi, atau penilaian kinerja.
- b. Ilmu teknologi merupakan ilmu yang berfokus pada pengembangan, penerapan, dan pemahaman teknologi untuk memecahkan masalah-masalah praktis dan meningkatkan kualitas hidup manusia. Teknologi sebagai penerapan ilmu pengetahuan mencakup berbagai bidang seperti komputasi, elektronika, mekanika, bioteknologi, dan lain-lain, yang membantu

menciptakan alat, sistem, atau proses yang lebih efisien dan efektif. Pengetahuan ini memainkan peran penting dalam mendorong inovasi dan produktivitas.

- c. Ilmu pengetahuan merupakan suatu upaya untuk memahami fenomena alam dan sosial, menjelaskan berbagai aspek kehidupan, dan mengembangkan teori-teori yang dapat diuji dan dipertanggungjawabkan secara empiris. Ini adalah sistem terorganisir untuk memperoleh, mengembangkan, dan menguji pengetahuan tentang alam semesta melalui metode sistematis berdasarkan observasi, eksperimen, dan analisis.

#### **2.4 Kesiapan kerja**

- a. Nur Agusta (2014) mengatakan bahwa di Indonesia, dinyatakan seseorang memiliki kesiapan kerja apabila dia menguasai beberapa keterampilan serta keterampilan yang dibutuhkan berdasarkan kriteria persyaratan kerja. Untuk mendukung ketercapaian tersebut maka dibutuhkan kepribadian baik, paham berpikir, dan kesehatan mental yang menjadi faktor pendukung kompetensi kerja selain peningkatan keterampilan kerja.
- b. Sulistyarini (2012:3) Kesiapan kerja merupakan keadaan umum seseorang yang meliputi tingkat kematangan fisik, mental dan pengalaman, serta keinginan dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan atau aktivitas.
- c. Menurut Chaplin (2004), kesiapan kerja adalah suatu keadaan dimana seseorang dapat memberikan tanggapan atau respon terhadap tingkat kematangan dalam perkembangan pekerjaan yang dilakukan. (Rohman, 2020)



Dari pernyataan di atas penulis menyimpulkan bahwa Kesiapan kerja suatu kemampuan seseorang dalam memberikan tanggapan sesuai dengan tingkat kematangan dalam perkembangan pekerjaan yang dilaksanakan.

#### **2.4.1 Indikator Kesiapan Kerja**

Berdasarkan keterangan dari penelitian sebelumnya, penulis menggunakan penilaian indikator kesiapan kerja yang disampaikan Rianto *et al.*, (2020) sebagaimana yang dikutip dalam (Anneke Dwie Prasasti, Corry Yohana, 2023) sebagai berikut.

- a. Kemampuan berpikir kritis. Kemampuan berpikir kritis adalah kemampuan seseorang dalam menganalisis, mengevaluasi, dan menafsirkan informasi atau situasi secara obyektif dan logis. Proses ini memerlukan pemikiran kritis dan sistematis agar dapat mengambil pilihan yang rasional.
- b. Bertindak secara fleksibel. kemampuan untuk beradaptasi dan beradaptasi dengan berbagai situasi atau perubahan. Ini termasuk menjadi terbuka terhadap ide-ide baru, mampu mengubah strategi atau pendekatan saat diperlukan, dan mampu mengatasi tantangan yang tidak terduga. Mereka yang fleksibel dapat merespons kondisi yang berbeda dengan cepat dan efektif, yang memungkinkan mereka mengambil keputusan yang tepat dan sesuai dengan situasi saat ini. Dalam lingkungan yang dinamis, baik dalam kehidupan pribadi maupun profesional, transmisi ini sangat penting.
- c. Memiliki beragam keterampilan. Berarti memiliki beragam keterampilan yang dapat digunakan dalam berbagai situasi atau bidang. Contoh dari

memiliki beragam keterampilan mencakup keterampilan teknis, seperti cara menggunakan alat atau teknologi, dan keterampilan interpersonal, seperti cara berkomunikasi dan bekerja sama. Keterampilan ini memberikan kontribusi yang lebih besar pada pekerjaan atau kehidupan sehari-hari mereka.

- d. Memiliki kemampuan mengevaluasi diri dan berkomunikasi secara efektif. Berarti memiliki kemampuan berinteraksi secara efektif dengan orang lain, termasuk mendengarkan dengan baik, mengkomunikasikan pemikiran dengan jelas, dan membangun hubungan yang positif.

#### **2.4.2 Karakteristik kesiapan kerja**

Menurut Pool dan Sewell (2007), seorang siswa dianggap siap untuk memasuki dunia kerja jika dia memiliki empat aspek berikut:

- a. kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang berkembang (*Career Management Skills*),
- b. pengetahuan yang relevan dengan bidang mereka (*Knowledge*),
- c. pemahaman tentang apa yang telah mereka pelajari (*Presentasi*), dan sifat yang mendorong siswa untuk memaksimalkan potensinya (*Personal Circumstances*).
- d. sifat yang mendorong siswa untuk memaksimalkan potensinya (*Personal Circumstances*).

#### **2.5 Penelitian Terdahulu**

Ada beberapa penelitian terdahulu yang menjadi dasar penelitian ini dilakukan.

**Table 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Penulis /Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Wahyuni (2016)	Pengaruh <i>Hard Skill</i> dan <i>Soft Skill</i> Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan	Kuantitatif	Berdasarkan hasil uji regresi hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa <i>hard skill</i> dan <i>soft skill</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan Sulawesi Selatan.
2	Juariah (2019)	Pengaruh <i>Soft Skill</i> Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Ekonomi Syariah Iain Bengkulu	Kuantitatif	Menurut hasil penelitian menggunakan uji F, <i>soft skill</i> dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja dengan nilai signifikansi $0,001 < \alpha (0,05)$ .
3	Yusuf Abdhul Fatah, Muhammad Andi, Drs. Ma'ruf, M.M. (2021)	Pengaruh <i>Soft Skill</i> dan Kemampuan Intelektual Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta Program Studi Manajemen	Kuantitatif	Berdasarkan hasil analisis dengan uji F bahwa <i>soft skill</i> dan kemampuan intelektual mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja secara bersamaan, dengan nilai F sebesar 101,429 lebih tinggi dari <i>believeable</i> 3,09 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan uji t terlihat <i>soft skill</i> berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja secara

No	Penulis /Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				parsial dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ .
4	Fadilah Mutiara Lasinta (2024)	Pengaruh <i>Soft Skill</i> Dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Gen Z Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Uin Syarif Hidayatullah Jakarta	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik <i>soft skill</i> dan <i>hard skill</i> berpengaruh signifikan terhadap kesiapa kerja mahasiswa.
5	Magdalena Milani Tampubolon (2024)	Pengaruh <i>hard skill</i> dan <i>soft skill</i> terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa pendidikan ekonomi angkatan 2020 FKIP Universitas Negeri Jambi	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>hard skill</i> dan <i>soft skill</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa pendidikan ekonomi angkatan 2020 FKIP universitas jambi. Semakin tinggi pula kesiapan kerja mahasiswa.

Sumber: dari berbagai literatur

## 2.6 Hubungan Antar Variabel

Pada penelitian ini, *hard skill* dan *soft skill* dipandang sebagai dua komponen penting yang memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir di Universitas Sulawesi Barat. *Hard skill* merupakan keterampilan teknis yang

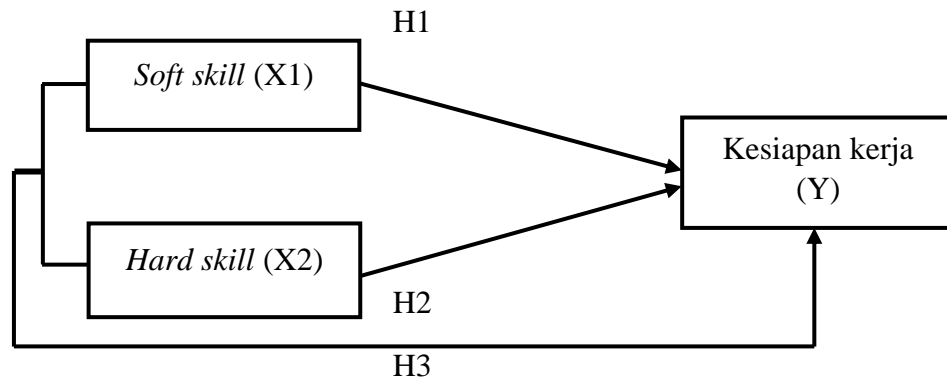
diperoleh melalui pendidikan formal, pelatihan, maupun pengalaman praktik yang relevan dengan bidang keilmuan. Mahasiswa yang memiliki *hard skill* yang baik cenderung mampu menyelesaikan tugas-tugas teknis di dunia kerja, sehingga meningkatkan kesiapan mereka dalam memasuki dunia profesional.

Di sisi lain, *soft skill* mencakup kemampuan *non-teknis* seperti komunikasi, kerjasama tim, kemampuan adaptasi, dan penyelesaian masalah. Keterampilan ini sangat penting dalam lingkungan kerja karena mendukung interaksi sosial dan profesionalisme. Mahasiswa dengan *soft skill* yang tinggi akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan dinamika dunia kerja dan membangun hubungan kerja yang produktif.

Secara bersamaan, *hard skill* dan *soft skill* membentuk fondasi kesiapan kerja yang komprehensif. Keduanya saling melengkapi. *hard skill* memungkinkan mahasiswa untuk menjalankan tugas dengan baik secara teknis, sementara *soft skill* memfasilitasi mereka dalam berinteraksi dan beradaptasi di lingkungan kerja. Oleh karena itu, kombinasi keduanya diyakini memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat ak

## 2.7 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu gambaran konsep yang menjelaskan bagaimana teori dapat dihubungkan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai bagian penting dari permasalahan yang diteliti. Pada penelitian ini penulis menyajikan kerangka pemikiran untuk memudahkan dalam memahami permasalahan yang akan diteliti dan disajikan dalam bentuk skema yang menunjukkan hubungan antara masing-masing variabel



Gambar 2.1 kerangka pikir

## 2.8 Hipotesis

Sugiyono (2019) mengatakan bahwa Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang didapatkan melalui pengumpulan data.

- a. H<sub>1</sub>: diduga *soft skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Lulusan Fakultas Ekonomi manajemen Universitas Sulawesi Barat
- b. H<sub>2</sub>: diduga *hard skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Lulusan Fakultas Ekonomi manajemen Universitas Sulawesi Barat
- c. H<sub>3</sub>: diduga *soft skill* dan *hard skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Lulusan Fakultas Ekonomi manajemen Universitas Sulawesi Barat.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh *Soft Skill* dan *Hard Skill* terhadap Kesiapan Kerja Lulusan Fakultas Ekonomi Universitas Sulawesi Barat, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh *Soft skill (X1)* terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa lulusan Fakultas Ekonomi Universitas Sulawesi Barat. Mahasiswa yang memiliki kemampuan komunikasi, kerja sama tim, tanggung jawab, dan etika kerja yang baik cenderung lebih siap menghadapi dunia kerja. Keterampilan ini membantu lulusan beradaptasi dengan lingkungan kerja yang dinamis dan menuntut kemampuan interpersonal yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *soft skill* maka akan dapat meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa lulusan Fakultas Ekonomi Universitas Sulawesi Barat. Oleh karena itu, penguasaan *soft skill* menjadi aspek penting yang perlu terus ditingkatkan melalui pembelajaran dan kegiatan kemahasiswaan di lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Sulawesi Barat.
2. Terdapat pengaruh *hard skill (X1)* terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa lulusan Fakultas Ekonomi Universitas Sulawesi Barat. Kemampuan teknis seperti penguasaan teori ekonomi dan manajemen, keterampilan analisis data, serta penggunaan teknologi informasi terbukti berperan dalam meningkatkan kemampuan mahasiswa dalam menjalankan tugas-tugas profesional. Lulusan dengan tingkat penguasaan *hard skill* yang baik lebih mampu memahami

kebutuhan pekerjaan dan menyelesaikan tanggung jawab secara efektif. Hal ini menunjukkan bahwa Fakultas Ekonomi perlu terus memperkuat sistem pembelajaran berbasis praktik dan teknologi agar mahasiswa memiliki bekal kompetensi teknis yang sesuai dengan kebutuhan industri.

3. *soft skill* dan *hard skill* secara simultan berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa lulusan Fakultas Ekonomi Universitas Sulawesi Barat. Keduanya merupakan dua aspek yang saling melengkapi dan tidak dapat dipisahkan dalam membentuk kesiapan kerja yang optimal. *Soft skill* membangun kemampuan adaptif dan hubungan sosial, sedangkan *hard skill* memberikan kemampuan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Mahasiswa yang memiliki keseimbangan antara kedua jenis keterampilan ini terbukti lebih siap menghadapi tantangan dunia kerja yang kompetitif.

## 5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada tidak tersedianya akses dan tidak tersedianya data tracer study fakultas ekonomi universitas sulawesi barat yang memuat jumlah lulusan yang sudah bekerja dan yang belum bekerja. Hal ini menyebabkan penelitian hanya berfokus pada data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner.

## 5.3 Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *soft skill* dan *hard skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa lulusan Fakultas Ekonomi Universitas Sulawesi Barat. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *soft skill* dan *hard skill* juga



menjadi faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa untuk berkarir di dunia kerja.

Implikasi dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana *soft skill* dan *hard skill* dapat mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa lulusan untuk berkarir di dunia kerja. Selain itu, implikasi dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan keterampilan mahasiswa untuk melanjutkan ke dunia kerja setelah menyelesaikan pendidikan perguruan tinggi. Dimana faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja untuk melanjutkan ke dunia kerja adalah *soft skill* dan *hard skill*. Ketika mahasiswa lulusan memiliki *soft skill* dan *hard skill* yang baik, maka mahasiswa tersebut dapat menjelaskan pekerjaan mereka dengan baik. dengan adanya kedua faktor tersebut mahasiswa akan lebih siap dalam menghadapi berbagai jenis masalah dalam pekerjaan karena memiliki *soft skill* dan *hard skill*.

#### 5.4 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

- a. Bagi pihak Universitas Sulawesi Barat Disarankan untuk memperkuat kurikulum yang berbasis praktik dengan menambahkan mata kuliah atau pelatihan yang menekankan pengembangan *soft skill* (seperti komunikasi, negosiasi, *public speaking*, dan kepemimpinan) serta *hard skill* (penguasaan *software* akuntansi, analisis data, dan teknologi informasi).
- b. Bagi mahasiswa/lulusan Mahasiswa perlu lebih proaktif dalam mengembangkan keterampilan di luar kelas, seperti mengikuti pelatihan,

magang, dan organisasi kemahasiswaan. Hal ini dapat menjadi bekal penting dalam meningkatkan kesiapan kerja dan daya saing di pasar tenaga kerja.

- c. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang juga berpotensi memengaruhi kesiapan kerja, misalnya motivasi kerja, pengalaman magang, atau dukungan lingkungan. Selain itu, penelitian dapat diperluas pada lingkup fakultas atau universitas lain agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, N. I. (2020). *Soft Skill* Pustakawan Untuk Meningkatkan Layanan Perpustakaan Di Perpustakaan Unit Ii Universitas Muhammadiyah Semarang. *Journal of Documentation and Information Science*, 4(2), 147–156. doi: 10.33505/jodis.v4i2.198
- Ariani, R., Kamal, T., Hakim, R., Hanafi, H., & Julhadi. (2024). "Relevansi Lulusan Perguruan Tinggi dengan Dunia Kerja." *AN NAJAH: Jurnal Pendidikan Islam dan Sosial Keagamaan*, 3(4).
- Badan Pusat Statistik. (2025). Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia 2025. Diakses Pada 10 Mei 2025 dari <https://www.bps.go.id/publication/keadaan-angkatan-kerja-februari-2025.html>
- Burhanuddin. (2021). *Human Capital Theory* Sebagai Landasan Teoritis Dalam *Human Resource Development*. *Jurnal STIE Semarang*, 13(1). doi: 10.33747
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (3rd ed.). University of Chicago Press.
- Deswarta, Desy Mardianty, B. B. (2023). Pengaruh *Soft Skill*, *Hard Skill* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Dimasa Pandemi Covid 19. *Management Studies And Entrepreneurship Journal*, 4 no. 364-372
- Effendy, R. (2010). *Pendidikan Lingkungan, Sosial, Budaya, Dan Teknologi*. Bandung: CV Maulana Media Grafika
- Fitriyanto, M.H., & Pardjono. (2019). *The Effect Of Hard Skills, Soft Skills, And Vocational Skills On Employability Skills Of Vocational High School Students*. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 9(1), 64-75. doi: 1021831
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi *Multivariate* Dengan Program (IBM SPSS). Edisi 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Goleman, D. (2006). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. Bantam Books.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Handayani, R. (2020). Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta.
- Heckman, J. J., & Kautz, T. (2012). Hard Evidence on Soft Skills. *Labour Economics*, 19(4), 451–464. doi: 101016
- Iwan Sukoco, D. P. (2017). *Human Capital Approach To Increasing Productivity*

- Of Human. AdBispreneur*, 2(1), 93–104.
- Mayo, A. (2000). *The Role Of Employee Development In The Growth Of Intellectual Capital. Personel Review*, 29(4), 521-533. doi: 10.1108/00483480010296311
- Manullang, M. (2005). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nesaratnam, S., & Carnegie, D. (2019). *Are Soft skills Important in the Workplace ? – A Preliminary Investigation in Malaysia. April 2014*. doi: 10.6007/IJARBS/v4-i4/751
- Nuraeni, Y. (2023). Strategi Pengembangan Kompetensi *Soft Skills* Tenaga Kerja Di Balai Latihan Kerja ( *BLK* ). 18(2). doi: 10.47198/naker.v18i2.203
- Nuraeni, L. (2023). Kompetensi Mahasiswa Dalam Menghadapi Dunia Kerja Di Era Modern. *Jurnal Pendidikan Dan Karir*, 11 (2), 45-53.
- Nur Agusta, Y. (2014). Hubungan Antara Orientasi Masa Depan Dan Daya Juang Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik di Universitas Mulawarman. *Psikoborneo*. 2(3). 133 -140.
- Pool, L.D., & Sewell, P. (2007). *The Key To Employability: Developing A Practical Model Of Graduate Employability. Jurnal Education Ang Training*. 9(4), 277-289.
- Ramadhani, A. (2022). Pengaruh Pengalaman Organisasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 14(1), 22-30.
- Rainsbury, E, Hodges, D., Burchell, N. & Lay, M.C. (2022). Ranking workplace competencies: student and graduate perceptions. *Asia-pasific jurnal of cooperative education*, 3(2), 8-18. <https://hdl.handle.net/10289/3219>
- Riyanto, F., Pratama, A., & Budihastuti, M. (2022) hard skill sebagai faktor dominan kesiapan kerja di era industri 4.0. *jurnal nusantara aplikasi manajemen bisnis*, 7(2), 186-197. doi: 10.29407
- Riyanto, Setyo, Endri, E., Novita Herlisha (2021). *Effect of work motivation and job statisfaction on employee performance: Mediating Role Of Employe Engagement. Problems and perspectives in management*, 19(3), 162-174. doi: 1021511/ppm. 19(3). 2021.14
- Rio Nardo, Wulan Purnamasari, Conchita Latupapua, Aris Nurbawani, A. J. (2022). *Human Capital Management* (H. F. Nugraha (ed.)). Bandung, Jawa Barat: Media Sains Indonesia.

- Robles, M. M. (2012). *Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace*. *Business Communication Quarterly*, 75(4), 453–465. doi: 10.1177
- Rohman, T. (2020). Kesiapan Kerja Siswa SMK Ditinjau dari Kinerja Prakerin. *Jupiter (Jurnal Pendidikan Teknik Elektro)*, 5(1), 22. doi: 10.25273/jupiter.v5i1.6203
- Royani, I. (2022). Pengaruh *Hard Skill* Dan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu, 04(01), 643–658.
- Royani, N. (2022). Pentingnya *Soft Skill* Dan *Hard Skill* Dalam Dunia Kerja. *Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 7(3), 17-25
- Rothwell, A., Herbert, I., & Rothwell, F. (2008). *Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students*. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 1–12
- Sailah, I. (2008). *Pengembangan Soft Skills di Perguruan Tinggi*. Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Departemen Pendidikan Nasional.
- Sari, M., & Putra, H. (2021). kontribusi hard skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa teknik. *jurnal teknik dan pendidikan*, 9(1), 66-74
- Schultz, T. W. (1961). *Investment in Human Capital*. *The American Economic Review*, 51(1), 1–17.
- Sharma. (2011). *The effect of empowerment and transformational leadership on employee intentions to quit: A study of restaurant workers in India*. *Internasional Jurnal of Management*. Vol. 28 No. 1 Part 22 Mei 2019.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Suarta, I. M., Suwintana, K., Sudhana, F., & Hariyanti, N. K. D. (2017). Employability Skills Required by the 21st Century Workplace: A Literature Review of Labor Market Demand. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 102, 337–342. doi: 102991
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung, Jawa Barat: Alfabeta, CV.
- Sulistyarini, Emi Prabawati Dwi. 2012. Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja Dan Pengalaman Praktik Kerja Industri Terhadap Kesiapan Kerja Peserta Didik Kelas XII Program Keahlian Akuntansi SMK Negeri 1 Tempel. Laporan Penelitian. Semarang: UNY Press.
- Suhardjono, Riyanto Hariwibowo. (2022). *Buku Ajar Soft Skill Dan Kepemimpinan*. Makassar: Nas Media Pustaka
- Suratno, S., & Hutabarat, Z. S. (2023). Assessment of Soft Skill Learning Model

Instruments in Interpersonal Relations of Economic Education Students. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 15(3), 3639–3645. doi: 10.35445/alishlah.v15i3.1678

Suryani, L. (2018). Pentingnya Hard Skill dan Soft Skill dalam Dunia Kerja. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(2), 120–128.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Widyoko, E.P. (2009). *Evaluasi Program Pembelajaran Panduan Praktis Bagi Pendidik Dan Calon Pendidik*. Yogyakarta: Pustaka

Winarno, J., & John, D. (2008). *Emotional Intelegence* Sebagai Salah Satu Faktor Penunjang Prestasi Kerja. 8(1), 12–19.