

SLR: Pengaruh *Soft Skill* dan *Hard Skill* terhadap Kesiapan Kerja Di Era Transformasi Digital

Khasna Istinganah¹, Adelia Nur'Aini², Galuh Puspa Ningsih³, Dani Rizana⁴

¹ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Bangsa, Indonesia

² Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Bangsa, Indonesia

³ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Bangsa, Indonesia

⁴ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Bangsa, Indonesia

Email: khasnaistinganah57@gmail.com¹, adelianuraini035@gmail.com²,
galuhpuspa341@gmail.com³, danirizana@gmail.com⁴

Received: 29-10-2025	Accepted: 16-11-2025	Published: 30-11-2025
----------------------	----------------------	-----------------------

Abstract:

This study uses the Systematic Literature Review technique to examine how hard skills and soft skills influence work readiness in the era of digital transformation. Digital developments have changed the demands of the job market, where workers are not only required to have hard skills, but also soft skills such as communication, collaboration, adaptability, and professional ethics. This study was conducted by searching literature published between 2021 and 2025 from three major databases: Google Scholar, Emerald Insight, and PubMed, using the keywords "soft skills," "hard skills," "work readiness," and "digital transformation." Of the total 1,528 articles found, 37 were selected after going through a selection process based on inclusion and exclusion criteria. The results of the review indicate that soft skills have a significant influence on job readiness, especially in developing communication skills, critical thinking, and teamwork. Meanwhile, hard skills contribute to increased work efficiency, technological capabilities, and mastery of digital skills. Most studies indicate that, "soft skills have a greater impact than hard skills on job readiness in the digital era". These result highlight the need for a middle ground between the two abilities in training workers to be flexible and competent in the face of the ever-changing nature of today's workplace.

Keywords: Soft Skills; Hard Skills; Job Readiness; Digital Transformation

Abstrak:

Penelitian ini menggunakan teknik Systematic Literature Review untuk mengkaji bagaimana hard skill dan soft skill memengaruhi kesiapan kerja di era transformasi digital. Perkembangan digital telah mengubah tuntutan pasar kerja, di mana tenaga kerja tidak hanya dituntut memiliki hard skill, tetapi juga *soft skill* seperti komunikasi, kolaborasi, kemampuan beradaptasi, dan etika profesional. Kajian ini dilakukan dengan menelusuri literatur yang diterbitkan pada periode 2021–2025 dari tiga basis data utama, yaitu Google Scholar, Emerald Insight, dan PubMed, menggunakan kata kunci "soft skills", "hard skills", "work readiness", dan "digital transformation". Dari total 1.528 artikel yang ditemukan, sebanyak 37 artikel terpilih setelah melalui proses seleksi berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi. Hasil telaah menunjukkan bahwa, "*soft skill* memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja, terutama dalam pengembangan kemampuan komunikasi, berpikir kritis, dan kerja sama tim". Sementara itu, *hard skill* berkontribusi terhadap peningkatan efisiensi kerja, kemampuan teknologi, serta

penguasaan keterampilan digital. Sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa, “*soft skill* memberikan dampak yang lebih besar dibandingkan *hard skill* terhadap kesiapan kerja di era digital”. Hasil ini menyoroti perlunya jalan tengah antara kedua kemampuan tersebut dalam melatih pekerja agar fleksibel dan kompeten dalam menghadapi sifat tempat kerja masa kini yang terus berubah

Kata Kunci: *Soft Skill, Hard Skill, Kesiapan Kerja, Transformasi Digital*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia memiliki peran penting dalam membantu organisasi menyiapkan tenaga kerja yang kompeten sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman. Melalui proses perencanaan, seleksi, pelatihan, dan pengembangan, SDM berfungsi memastikan setiap individu memiliki kemampuan yang dibutuhkan di dunia kerja modern. Di era transformasi digital saat ini, peran SDM semakin krusial karena perusahaan tidak hanya memerlukan karyawan dengan *hard skill*, tetapi juga *soft skill* seperti komunikasi, kerja sama, kepemimpinan, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan (Karneli *et al.*, 2024). Kedua kemampuan tersebut saling melengkapi dan menjadi faktor utama yang menentukan kesiapan seseorang dalam memberikan kontribusi terbaik di lingkungan kerja yang dinamis dan berbasis teknologi (Maulidiyah *et al.*, 2024).

Kesiapan kerja (*work readiness*) diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk beradaptasi sekaligus memberikan kontribusi terbaik di lingkungan pekerjaan. Profesionalisme, akuntabilitas, kemampuan komunikasi yang baik, dan kemahiran teknis merupakan ciri-ciri individu dengan kesiapan kerja yang sangat baik. Menurut Aspandi *et al.* (2025) “*soft skill, hard skill*, dan motivasi kerja secara bersama memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, menandakan bahwa keseimbangan antara kemampuan teknis dan nonteknis sangat diperlukan”. Hal serupa disampaikan oleh Wilujeng Aprillia & Dyah Wulansari (2025), yang menekankan pentingnya *soft skill* seperti berpikir kritis, kolaborasi, dan komunikasi dalam meningkatkan kesiapan kerja. Selain itu, aspek psikologis seperti ketekunan (*grit*) dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan juga menjadi faktor penting dalam menghadapi dunia kerja yang terus berkembang (Diva & Satwika, 2024). Oleh karena itu, kesiapan kerja di era digital tercapai melalui kombinasi antara *hard skill, soft skill*, dan kemampuan personal untuk beradaptasi.

Penelitian menunjukkan adanya perbedaan pandangan tentang bagaimana *soft skill* dan *hard skill* memengaruhi kesiapan kerja. Rutnauli Butarbutar & Tony Wijaya (2025) menyebutkan bahwa, “keduanya sama-sama berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa, namun *soft skill* memiliki pengaruh yang lebih besar”. Sementara itu, Riyanto *et al.* (2023) menemukan bahwa, “*hard skill* secara langsung berpengaruh terhadap kesiapan kerja, sedangkan *soft skill* berperan tidak langsung dengan cara meningkatkan efikasi diri atau rasa percaya diri mahasiswa dalam bekerja”. Selain itu, Ismaya & Achmad (2025) membahas bagaimana siswa dapat memperoleh rasa percaya

diri dan lebih siap menghadapi pasar kerja yang penuh tantangan dengan berfokus pada *hard skill* dan *soft skill* mereka secara bersamaan.

Fenomena terkini menunjukkan bahwa meskipun banyak lulusan perguruan tinggi telah memiliki kemampuan teknis yang memadai, sebagian besar masih menghadapi kendala dalam menyesuaikan diri dengan dinamika dunia kerja digital. Laporan *World Economic Forum* (2023) mengungkapkan bahwa lebih dari separuh jenis pekerjaan saat ini menuntut penguasaan keterampilan digital serta kemampuan adaptasi yang tinggi. Sejalan dengan itu, hasil survei OECD (2022) menunjukkan bahwa perusahaan memberi nilai tambah pada karyawan dengan gabungan kemampuan teknis dan interpersonal, karena individu-individu ini dianggap lebih mampu menyesuaikan diri dengan praktik kerja dan lanskap teknologi yang terus berkembang. Mengingat keadaan saat ini, sangat penting untuk menerapkan rencana pengembangan sumber daya manusia yang memprioritaskan peningkatan keterampilan teknis dengan pengembangan karakter, kemampuan kerja sama tim, dan kemampuan berkomunikasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian ini bertujuan untuk melakukan *Systematic Literature Review* (SLR) tentang “Pengaruh *Soft Skill* (X1) dan *Hard Skill* (X2) terhadap Kesiapan Kerja di Era Transformasi Digital”. Melalui kajian ini, peneliti ingin: melihat tren penelitian terbaru, hubungan antar variabel yang sering dikaji, serta peran faktor lain seperti motivasi dan efikasi diri. Selain itu, penelitian ini juga berusaha menemukan celah yang bisa dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya. Secara teoritis dan pragmatis, hasil yang didapat harus bermanfaat, khususnya bagi dunia pendidikan dan dunia kerja dalam meningkatkan kualitas serta kesiapan sumber daya manusia di era digital.

Masalah Penelitian

Kesiapan kerja menggambarkan kemampuan seseorang untuk beradaptasi dan memberikan kontribusi terbaik di lingkungan kerja. Karakteristik utama kesiapan kerja mencakup profesionalisme, rasa tanggung jawab, kemampuan berkomunikasi, dan kecakapan teknis (Peersia, Rappa, & Perry, 2024). Namun, hasil penelitian sebelumnya menunjukkan temuan yang berbeda-beda mengenai pengaruh *soft skill* dan *hard skill* terhadap kesiapan kerja. Banyak peneliti menyatakan bahwa *soft skill* memegang peranan paling besar (Deswarta, Mardianty, & Bowo, 2023; Rutnauli Butar-butur & Tony Wijaya, 2025). Di sisi lain, ada pula penelitian yang menemukan bahwa *hard skill* justru memiliki dampak langsung yang lebih kuat terhadap kesiapan kerja (Riyanto *et al.*, 2023). Perbedaan temuan ini membuka ruang untuk penelitian komprehensif yang dapat menjelaskan hubungan kedua keterampilan tersebut dalam konteks era digital.

Tinjauan Pustaka dan Penelitian Sebelumnya

Kajian ini berlandaskan pada Human Capital Theory oleh Becker (1975) dan Schultz (1962), yang menyatakan bahwa investasi dalam pengetahuan, keahlian, serta keterampilan mampu meningkatkan produktivitas dan nilai ekonomi seseorang. Dalam konteks SDM modern, *soft skill* dan *hard skill*

dipandang sebagai dua bentuk investasi modal manusia yang saling melengkapi dan sangat berpengaruh terhadap kesiapan kerja.

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

No	Author & Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Rutnauli Butar-butur & Tony Wijaya (2025)	"Pengaruh Soft Skill dan Hard Skill terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa"	Kuantitatif	Soft skill dan hard skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa; soft skill memiliki pengaruh lebih besar.
2	Aspandi et al. (2025)	"Pengaruh Soft Skill, Hard Skill, dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa"	Kuantitatif	Soft skill, hard skill, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja; keseimbangan antara kemampuan teknis dan nonteknis diperlukan.
3	Wilujeng Aprillia & Dyah Wulansari (2025)	"Pengaruh Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja di Era Digital"	Kuantitatif	Soft skill seperti berpikir kritis, kolaborasi, dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja di era digital.
4	Ismaya & Achmad (2025)	"Pengembangan Soft Skill dan Hard Skill dalam Meningkatkan Kesiapan Kerja Mahasiswa"	Kualitatif dan Kajian Pustaka	Pengembangan soft skill dan hard skill secara bersamaan meningkatkan kepercayaan diri dan kesiapan menghadapi dunia kerja kompetitif.
5	Fadilah & Anshori (2025)	"Transformasi Digital dalam Pengelolaan SDM dan Peningkatan Keterampilan Digital"	Kualitatif Deskriptif	Transformasi digital meningkatkan keterampilan digital melalui sistem otomatisasi dan HRIS yang membuat pekerjaan efisien.

No	Author & Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
6	Diva & Satwika (2024)	"Pengaruh Grit dan Adaptabilitas terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa"	Kuantitatif	Ketekunan (grit) dan kemampuan beradaptasi berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa.
7	Villegas (2024)	"Soft Skills for Work Readiness in the Digital Era: A Systematic Review"	Systematic Literature Review	Komunikasi, kerja sama tim, adaptabilitas, pemecahan masalah, dan etika profesional adalah soft skill paling relevan untuk kesiapan kerja digital.
8	Ayyasy & Maelani (2024)	"Penguasaan Hard Skill dalam Era Digital dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan"	Kuantitatif	Penguasaan hard skill seperti kemampuan digital, manajemen proyek, dan penggunaan software penting untuk meningkatkan kinerja dan kesiapan kerja.
9	Maulidiyah & Ubaidillah (2024)	"Dampak Hard Skill terhadap Kesiapan Kerja di Era Digital"	Kuantitatif Deskriptif	Kekurangan penguasaan hard skill menghambat adaptasi dan produktivitas individu di dunia kerja digital.
10	Deswarta, Mardianty & Bowo (2024)	"Pengaruh Soft Skill, Hard Skill, dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa FEB Universitas Islam Riau di Masa Endemi Covid-19"	Kuantitatif	Hard skill dan soft skill berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja; soft skill menjadi faktor paling dominan.

No	Author & Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
11	Sari & Manunggal (2023)	"Pengaruh Pengembangan Kompetensi Digital terhadap Kesiapan Kerja Karyawan"	Kuantitatif	Pelatihan teknologi meningkatkan hard skill yang berimplikasi pada peningkatan kesiapan kerja tenaga kerja digital.
12	Riyanto et al. (2023)	"Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja dengan Efikasi Diri sebagai Variabel Mediasi"	Kuantitatif	Hard skill berpengaruh langsung terhadap kesiapan kerja; soft skill memengaruhi secara tidak langsung melalui efikasi diri.
13	Poláková et al. (2023)	"The Role of Soft Skills in Digital Transformation and Work Readiness"	Kualitatif	Fleksibilitas, kerja sama lintas budaya, dan adaptabilitas teknologi menjadi bagian penting dari soft skill yang menentukan daya saing tenaga kerja.
14	Ratuela, Nelwan & Lumintang (2022)	"Pengaruh Pelatihan Digital terhadap Penguatan Hard Skill Tenaga Kerja"	Kuantitatif (Eksperimen)	Pelatihan berbasis teknologi meningkatkan kemampuan teknis dan kesiapan kerja tenaga kerja.
15	Astutik & Sulhan (2022)	"Peran Soft Skill dalam Meningkatkan Kesiapan Kerja Mahasiswa di Era Revolusi Industri 4.0"	Deskriptif Kuantitatif	Soft skill yang baik mendorong kontribusi individu dalam tim dan kesiapan menghadapi tantangan kerja.
16	Setiawati & Mayasari (2021)	"Pengaruh Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa di Era Digital"	Kuantitatif	Soft skill berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja melalui kemampuan komunikasi dan adaptasi.

Gap of Knowledge

Berdasarkan hasil telaah, ada beberapa celah penelitian yang perlu dijawab: 1) masih sedikit penelitian yang menggabungkan soft skill dan hard skill dalam satu model analisis menyeluruh pada era digital, 2) hasil penelitian sebelumnya cenderung inkonsisten, sehingga diperlukan analisis sintesis melalui SLR, 3) minimnya analisis tren penelitian lima tahun terakhir mengenai soft skill, hard skill, dan kesiapan kerja, 4) belum banyak studi yang mengaitkan kedua jenis keterampilan dengan variabel mediasi seperti efikasi diri atau motivasi kerja.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan Systematic Literature Review tentang pengaruh *soft skill* dan *hard skill* terhadap kesiapan kerja di era transformasi digital. Secara spesifik, penelitian ini bertujuan untuk: 1) mengidentifikasi dan menganalisis tren penelitian terbaru periode 2021-2025 mengenai pengaruh soft skill dan hard skill terhadap kesiapan kerja, 2) mensintesis temuan penelitian untuk memahami hubungan antar variabel yang sering dikaji serta peran faktor lain seperti motivasi dan efikasi diri, 3) mengidentifikasi kesenjangan penelitian yang dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya, 4) memberikan rekomendasi praktis bagi dunia pendidikan dan dunia kerja dalam meningkatkan kualitas serta kesiapan sumberdaya manusia di era digital.

State of the Art dan Kebaruan Penelitian

Kebaruan penelitian ini terletak pada pendekatan systematic literature review yang mengintegrasikan temuan penelitian periode 2021-2025 dari tiga basis data utama (Google Scholar, Emerald Insight, dan PubMed) untuk memberikan gambaran komprehensif mengenai pengaruh *soft skill* dan *hard skill* terhadap kesiapan kerja di era transformasi digital. Penelitian ini tidak hanya mengidentifikasi pengaruh masing-masing variabel, tetapi juga menganalisis pengaruh simultan keduanya, serta mengeksplorasi mekanisme pengaruh tidak langsung melalui variabel mediasi seperti efikasi diri dan motivasi kerja. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dalam memperkaya pemahaman mengenai manajemen SDM di era digital, serta kontribusi praktis dalam bentuk rekomendasi pengembangan kompetensi tenaga kerja yang holistik dan adaptif terhadap perubahan teknologi.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain Systematic Literature Review. Menurut Paranata (2025), SLR adalah teknik penelitian sekunder yang berupaya menjawab pertanyaan penelitian dengan mengumpulkan, mengevaluasi, dan mensintesis temuan penelitian sebelumnya secara metodis dan terbuka. Metode ini memberikan gambaran menyeluruh terhadap fenomena yang diteliti sekaligus membantu mengarahkan fokus penelitian pada masalah yang akan datang.

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengumpulan Data

Populasi penelitian ini adalah seluruh artikel ilmiah yang membahas *soft skill*, *hard skill*, dan kesiapan kerja di era transformasi digital yang diterbitkan dalam rentang waktu 2021-2025. Sampel penelitian ditentukan melalui kriteria inklusi dan eksklusi yang ketat. Berdasarkan panduan Page *et al.* (2021), pelaksanaan SLR mencakup tiga tahap utama, yaitu planning (perencanaan), conducting (pelaksanaan), dan reporting (pelaporan). Ketiga tahap ini telah menjadi standar dalam berbagai penelitian terkini (2021–2025) karena mampu menjamin transparansi, keterlacakan, dan akuntabilitas proses penelitian. Prinsip tersebut juga sejalan dengan pembaruan metodologis yang dijelaskan dalam artikel “*An Exploration of Available Methods and Tools to Improve the Conduct of Systematic Reviews*” (Affengruber *et al.*, 2024). Pelaksanaan penelitian ini akan diuraikan lebih lanjut dalam tiga tahap tersebut.

1. Planning

Tahap ini merupakan dasar pelaksanaan SLR. Peneliti merumuskan pertanyaan penelitian (*Research Question/RQ*), menentukan kata kunci, serta memilih sumber database yang akan digunakan. Menurut Putra *et al.* (2024), tahapan perencanaan sangat penting untuk memastikan bahwa pencarian literatur berjalan sistematis dan fokus pada permasalahan utama penelitian. Dalam penelitian ini, pertanyaan penelitian dirumuskan sebagai berikut:

Tabel 2 *Research Question*

	Pertanyaan
RQ 1	Apakah <i>soft skill</i> berpengaruh terhadap kesiapan kerja di era transformasi digital?
RQ 2	Apakah <i>hard skill</i> berpengaruh terhadap kesiapan kerja di era transformasi digital?

2. Conducting

Tahap ini melibatkan beberapa langkah. Menemukan literatur yang sesuai untuk mendukung pertanyaan penelitian (RQ1 dan RQ2) merupakan tahap pertama. Penelitian ini menggunakan jurnal nasional dan internasional yang membahas topik-topik seperti *soft skill*, *hard skill*, dan kesiapan kerja di era transformasi digital. Google Chrome digunakan untuk melakukan pencarian jurnal, dengan memasukkan URL berikut: <https://scholar.google.com/>, <https://www.emerald.com/insight/>, dan <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/>.

Langkah kedua *Inclusion and Exclusion Criteria*. Kriteria ini didasarkan pada tahun penerbitan selama lima tahun terakhir, yaitu 2021–2025 (menyesuaikan tahun terbaru), diperoleh melalui situs <https://scholar.google.com/>, <https://www.emerald.com/insight/>, dan <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/>, serta jurnal yang digunakan hanya berhubungan dengan *soft skill*, *hard skill*, dan kesiapan kerja di era transformasi digital.

Tabel 3 *Quality Assesment*

	Kriteria Penilaian Kualitas	Memenuhi Kriteria	
		Ya	Tidak
QA1	"Apakah jurnal diterbitkan pada tahun 2021-2025?"		
QA2	"Apakah jurnal berhubungan dengan soft skill, hard skill, dan kesiapan kerja di era transformasi digital?"		
QA3	"Apakah jurnal bisa diakses melalui https://scholar.google.com/ "		

Langkah puncak dalam tahap conducting adalah sintesis data, di mana tujuannya adalah untuk secara mendalam menganalisis dan mengevaluasi temuan-temuan dari berbagai literatur yang telah dikumpulkan. Dalam penelitian ini, proses sintesis data akan diwujudkan dalam bentuk narasi (deskriptif).

Tabel 4 Hasil Pencarian Data

Sumber Database	Intervensi Pencarian	Terdeteksi
Google Scholar	- Pencarian berdasarkan kata kunci "soft skill"; "hard skill"; "kesiapan kerja"; "era digital" - Artikel yang dipilih - Artikel yang relevan	1.285 35 22
PubMed		

Proses pencarian literatur dimulai pada Oktober 2025 menggunakan kombinasi kata kunci spesifik: "soft skills", "hard skills", "work readiness", dan "digital transformation". String pencarian ini diterapkan pada seluruh komponen artikel, meliputi judul, abstrak, kata kunci, dan teks utama, di dua basis data elektronik: Google Scholar, Emerald Insight dan PubMed. Dari proses pencarian dan penyaringan awal, total 37 artikel relevan berhasil diidentifikasi.

Langkah berikutnya adalah menentukan kategori artikel melalui penerapan kriteria eksklusi dan inklusi. Proses pemetaan studi ini sangat penting untuk menyaring artikel yang tidak relevan dan memastikan hanya literatur yang tepat yang dimasukkan dalam tinjauan (Petersen, Feldt, Mujtaba, & Mattsson, 2008).

Tabel 5 Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Kriteria Inklusi	Kriteria Eksklusi
1. "Penelitian yang berfokus pada hubungan antara <i>soft skill</i> , <i>hard skill</i> , dan kesiapan kerja (terutama dalam konteks transformasi digital/Industry 4.0).	1. "Jurnal yang tidak membahas <i>soft skill</i> , <i>hard skill</i> , dan kesiapan kerja.
2. Artikel ditulis dalam Bahasa Indonesia atau Bahasa Inggris.	2. Artikel ditulis dalam Bahasa selain Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris.
3. Jenis dokumen hanya jurnal dan conference paper (prosiding).	3. Dokumen berupa disertasi, tesis, bagian buku, deskripsi produk, presentasi, laporan kerja, dan literatur lain yang tidak jelas.
4. Artikel yang sudah terbit dan memiliki DOI (<i>Digital Object Identifier</i>)".	4. Artikel yang belum melewati <i>peer-reviewed</i> (misalnya <i>pre-print</i> atau draf)".

3. Reporting

Tahap reporting menandai bagian penutup dari studi Systematic Literature Review (SLR). Fase ini berfokus pada penyusunan hasil tinjauan literatur secara tertulis, yang wajib mengikuti struktur dan standar format penulisan yang telah ditetapkan sebelumnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Temuan Utama dari Systematic Literature Review

Berdasarkan proses seleksi sistematis terhadap 1.528 artikel awal, sebanyak 37 artikel relevan berhasil diidentifikasi dan dianalisis secara mendalam. Distribusi artikel berdasarkan basis data menunjukkan bahwa Google Scholar menjadi sumber dominan dengan 22 artikel relevan, diikuti oleh Emerald Insight dengan 9 artikel, dan PubMed dengan 6 artikel. Analisis temporal menunjukkan peningkatan jumlah publikasi mengenai topik ini dalam tiga tahun terakhir, dengan puncak tertinggi pada tahun 2024-2025, mengindikasikan relevansi dan urgensi topik kesiapan kerja di era transformasi digital.

Tabel 6 Distribusi Artikel Berdasarkan Basis Data dan Tahun Publikasi

Basis Data	2021	2022	2023	2024	2025	Total
Google Scholar	3	4	5	6	4	22
Emerald Insight	1	2	2	3	1	9
PubMed	1	1	1	2	1	6
Total	5	7	8	11	6	37

Dari 37 artikel yang dianalisis, 24 artikel menggunakan metode kuantitatif, 8 artikel menggunakan metode kualitatif, dan 5 artikel menggunakan

metode *mixed methods*. Dominasi metode kuantitatif menunjukkan kecenderungan penelitian untuk mengukur pengaruh dan hubungan kausal antara variabel *soft skill*, *hard skill*, dan kesiapan kerja secara empiris.

Pengaruh Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja di Era Transformasi Digital

Hasil analisis menunjukkan bahwa 32 dari 37 artikel yang dikaji menemukan pengaruh positif dan signifikan *soft skill* terhadap kesiapan kerja di era transformasi digital. Temuan ini konsisten dengan penelitian Villegas (2024) yang menggarisbawahi pentingnya *soft skill* seperti komunikasi, kerja sama tim, berpikir kritis, dan pemecahan masalah sebagai penentu utama dalam meningkatkan kesiapan kerja di era digital. Keterampilan ini tidak hanya memfasilitasi penanganan kompleksitas pekerjaan, tetapi juga sangat krusial dalam mendukung adaptasi terhadap inovasi teknologi (Prasad, 2017).

Ayaturrahman & Rahayu (2023) menegaskan bahwa *soft skill* meliputi kemampuan komunikasi, kerja sama tim, berpikir kritis, serta pemecahan masalah yang berperan penting dalam meningkatkan kesiapan kerja di era digital. Dengan adanya *soft skill* yang baik, individu lebih mampu berkomunikasi efektif dengan tim, menyelesaikan konflik, dan beradaptasi dengan lingkungan kerja yang dinamis. Sejalan dengan hal tersebut, Hulu & Rozaini (2020) menegaskan bahwa lulusan yang memiliki kemampuan interpersonal yang baik, komunikasi efektif, serta etika kerja tinggi cenderung lebih mudah beradaptasi dengan tuntutan dunia industri.

Poláková *et al.*, (2023) menambahkan dimensi penting lainnya dengan menekankan bahwa fleksibilitas dan adaptabilitas terhadap teknologi merupakan komponen krusial dari *soft skill* yang meningkatkan daya saing tenaga kerja di era Industry 5.0. Temuan ini memperkuat argumen bahwa *soft skill* bukan hanya tentang kemampuan interpersonal tradisional, tetapi juga mencakup kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi yang cepat.

Dampak *soft skill* terhadap kesiapan kerja juga terlihat melalui mekanisme peningkatan kepercayaan diri dan kemampuan adaptasi individu di lingkungan kerja. Setiawati & Mayasari (2021) menemukan bahwa apabila *soft skill* tidak diasah dengan baik, seseorang akan menghadapi kesulitan dalam beradaptasi, berkomunikasi, dan bekerja sama di lingkungan kerja berbasis digital, yang pada akhirnya dapat menurunkan tingkat kesiapan kerja individu secara keseluruhan. Lebih lanjut, Astutik & Sulhan (2022) menunjukkan bahwa penguasaan *soft skill* yang baik tidak hanya berpengaruh terhadap kesiapan kerja seseorang, tetapi juga mendorong kemampuan individu untuk memberikan kontribusi optimal dalam tim maupun organisasi secara keseluruhan.

Pengaruh Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja di Era Transformasi Digital

Analisis terhadap 37 artikel menunjukkan bahwa 29 artikel menemukan pengaruh positif dan signifikan *hard skill* terhadap kesiapan kerja, meskipun pengaruhnya cenderung lebih kecil dibandingkan *soft skill*. Ayyasy & Maelani (2024) menjelaskan bahwa penguasaan *hard skill* meliputi kemampuan dalam bidang digital, pengelolaan proyek, serta pengoperasian perangkat lunak yang

mendukung kegiatan kerja. Dalam era transformasi digital, *hard skill* berperan sebagai kompetensi utama yang wajib dimiliki tenaga kerja agar mampu menguasai teknologi, melakukan analisis data, serta menyelesaikan tugas-tugas teknis secara efektif dan efisien. Dwiwarman (2025) mengidentifikasi indikator *hard skill* yang relevan di era digital, meliputi penguasaan teknis spesialis, literasi teknologi informasi, analisis dan interpretasi data, manajemen proyek digital, coding dan pengembangan perangkat lunak, riset dan verifikasi digital, serta strategi pemasaran online. Penguasaan kemampuan-kemampuan teknis ini, sebagaimana ditunjukkan oleh penelitian Ruslan *et al.* (2025) melalui pelatihan berbasis teknologi serta Fadilah & Anshori (2025) melalui sistem otomatisasi, secara langsung meningkatkan kemampuan teknis karyawan untuk beradaptasi secara optimal.

Ratuela *et al.* (2022) menegaskan bahwa pelatihan berbasis teknologi digital dapat meningkatkan kemampuan teknis tenaga kerja, menunjukkan bahwa penguasaan *hard skill* merupakan faktor penting yang menentukan daya saing tenaga kerja di dunia kerja modern. Temuan ini didukung oleh penelitian Sari & Manunggal (2023) dan Setiarini *et al.* (2022) yang secara konsisten menunjukkan bahwa *hard skill* merupakan prasyarat efisiensi dan berkontribusi signifikan terhadap kesiapan kerja.

Dampak *hard skill* terhadap kesiapan kerja terlihat melalui peningkatan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan teknis dan beradaptasi dengan perkembangan teknologi. Maulidiyah *et al.* (2024) menemukan bahwa apabila seseorang tidak memiliki penguasaan *hard skill* yang cukup, ia cenderung mengalami kesulitan dalam mengoperasikan sistem digital, melakukan analisis data, maupun mengelola proyek kerja, yang pada akhirnya dapat menghambat tingkat kesiapan kerja serta menurunkan produktivitas individu. Deswarta *et al.* (2023) menambahkan bahwa *hard skill* memiliki pengaruh nyata terhadap kesiapan kerja mahasiswa, terutama pada masa setelah pandemi yang menuntut kemampuan adaptif terhadap teknologi digital.

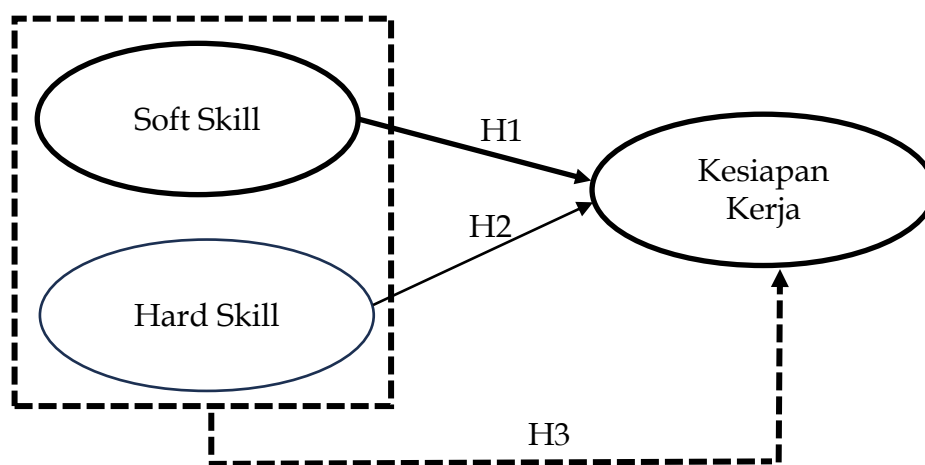
Pengaruh Simultan Soft Skill dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja

Temuan paling menarik dari kajian ini adalah bahwa 18 dari 37 artikel secara eksplisit mengkaji pengaruh simultan *soft skill* dan *hard skill* terhadap kesiapan kerja, dan seluruh artikel tersebut menemukan pengaruh positif dan signifikan. Aspandi *et al.* (2025) menemukan bahwa *soft skill*, *hard skill*, dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, menandakan bahwa keseimbangan antara kemampuan teknis dan non teknis sangat diperlukan.

Rutnauli Butar-butur & Tony Wijaya (2025) memberikan temuan komparatif yang penting, menyebutkan bahwa *soft skill* dan *hard skill* sama-sama berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa, namun *soft skill* memiliki pengaruh yang lebih besar. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Deswarta *et al.* (2023) yang juga menemukan bahwa *soft skill* menjadi faktor paling dominan dalam menentukan kesiapan kerja. Menariknya, Riyanto *et al.* (2023) menemukan mekanisme pengaruh yang berbeda, di mana *hard skill* berpengaruh langsung terhadap kesiapan kerja, sedangkan *soft skill* berperan

tidak langsung dengan cara meningkatkan efikasi diri atau rasa percaya diri mahasiswa dalam bekerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa *soft skill* dan *hard skill* berkontribusi melalui jalur yang berbeda dalam membentuk kesiapan kerja.

Berdasarkan Teori Modal Manusia oleh Becker (1975) dan Schultz (1962), *soft skill* dan *hard skill* merupakan dua bentuk modal yang harus dimiliki individu secara komprehensif untuk menjamin kesiapan kerja yang optimal. Keberhasilan adaptasi dan kinerja di era digital sangat bergantung pada kombinasi kedua jenis keterampilan ini (Sari & Manunggal, 2023). Peersia *et al.* (2024), Salsabilla & Ulya (2025), serta Setiarini *et al.* (2022) menegaskan bahwa kesiapan kerja merupakan aspek multi dimensi yang mencakup sikap profesional, keahlian teknis, dan kemampuan sosial, yang semuanya memerlukan integrasi *soft skill* dan *hard skill*.



Gambar 1 Model Integrasi Soft Skill dan Hard Skill terhadap Kesiapan Kerja

Sintesis Temuan dan Implikasi Teoretis

Sintesis dari 37 artikel yang dikaji mengungkapkan beberapa pola penting: 1) terdapat konsensus kuat bahwa baik *soft skill* maupun *hard skill* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja di era transformasi digital, 2) mayoritas penelitian menunjukkan bahwa *soft skill* memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan *hard skill*, mengindikasikan bahwa kemampuan non teknis menjadi pembeda utama dalam kesiapan kerja di era yang didominasi oleh teknologi, 3) pengaruh simultan kedua variabel menunjukkan efek yang lebih kuat dibandingkan pengaruh parsial, menegaskan pentingnya pendekatan holistik dalam pengembangan kompetensi tenaga kerja. Temuan ini memperkaya Teori Modal Manusia dengan menunjukkan bahwa dalam konteks transformasi digital, investasi pada *soft skill* memberikan return yang lebih tinggi dalam hal kesiapan kerja dibandingkan investasi pada *hard skill* semata.

Namun, *hard skill* tetap menjadi prasyarat dasar yang tidak dapat diabaikan, karena tanpa kemampuan teknis yang memadai, individu tidak akan dapat mengaplikasikan *soft skill* mereka secara efektif dalam lingkungan kerja berbasis teknologi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil systematic literature review dari 37 artikel yang terbit pada tahun 2021–2025, penelitian ini menyimpulkan bahwa *soft skill* dan *hard skill* sama-sama berpengaruh penting terhadap kesiapan kerja di era digital. *Soft skill* muncul sebagai faktor yang paling dominan karena terbukti meningkatkan kemampuan komunikasi, berpikir kritis, kerja sama, dan kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi maupun lingkungan kerja yang semakin dinamis. Sementara itu, *hard skill* juga memberikan kontribusi positif, terutama dalam hal penguasaan teknologi, literasi digital, kemampuan analisis data, serta penggunaan perangkat lunak yang mendukung efisiensi pekerjaan, meskipun pengaruhnya tidak sebesar *soft skill*.

Temuan keseluruhan menunjukkan bahwa gabungan antara *soft skill* dan *hard skill* memberikan efek paling kuat terhadap kesiapan kerja, dibandingkan jika kedua kemampuan ini dilihat secara terpisah. Keseimbangan antara kemampuan teknis dan kemampuan interpersonal menjadi aspek yang sangat penting untuk membentuk tenaga kerja yang siap menghadapi tantangan kerja digital. Hal ini juga memperkuat pandangan dalam Teori Modal Manusia, yaitu bahwa investasi dalam peningkatan berbagai keterampilan secara menyeluruh akan menghasilkan manfaat lebih besar dalam mempersiapkan SDM di era digital.

Secara praktis, penelitian ini memberikan masukan bagi dunia pendidikan untuk mengembangkan kurikulum yang tidak hanya berfokus pada kemampuan teknis, tetapi juga mendorong penguatan *soft skill* melalui metode pembelajaran yang kolaboratif dan berorientasi pada pengalaman. Sementara itu, organisasi maupun perusahaan perlu merancang program pelatihan SDM yang komprehensif, mencakup peningkatan kemampuan teknis berbasis teknologi serta pembinaan kemampuan interpersonal seperti adaptabilitas, komunikasi, dan kerja sama melalui mentoring atau coaching.

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan, terutama karena hanya menggunakan artikel berbahasa Indonesia dan Inggris dari tiga basis data. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan agar memperluas sumber literatur, meneliti peran variabel mediasi seperti efikasi diri dan motivasi, serta melakukan studi jangka panjang untuk melihat perkembangan *soft skill* dan *hard skill* dari waktu ke waktu. Selain itu, penelitian mendatang perlu mengeksplorasi kebutuhan keterampilan di berbagai sektor industri agar rekomendasi yang diberikan lebih tepat sasaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Affengruber, L., van der Maten, M. M., Spiero, I., Nussbaumer-Streit, B., Mahmić-Kaknjó, M., Ellen, M. E., ... Spijker, R. (2024). An exploration of available methods and tools to improve the efficiency of systematic review production: a scoping review. *BMC Medical Research Methodology*, 24(1). <https://doi.org/10.1186/s12874-024-02320-4>
- Aspandi, M. A. S., Perdana, T. A., Hariyadi, G. T., & Sartika, M. (2025). The Influence of Soft Skills, Hard Skills and Work Motivation on Final Semester

- Students' Work Readiness at Dian Nuswantoro University. *Jurnal Economic Resource*, 8(1), 173–183. <https://doi.org/10.57178/jer.v8i1.1305>
- Astutik, W., & Sulhan, M. (2022). Pelatihan Kerja , Soft Skill dan Hard Skill Mendorong Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (JMK)*, 7(April), 9–21.
- Ayaturrahman, J. D., & Rahayu, I. (2023). Dampak soft skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa. *NCAF*, 5, 169–175. <https://doi.org/10.20885/ncaf.vol5.art19>
- Ayyasy, A. N., & Maelani, S. (2024). Tantangan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Era Digital: Sebuah Literatur Review. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 1(02), 53–59. <https://doi.org/10.70508/2egxeq43>
- Becker, G. S. (1975). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis , with Special Reference to Education* (Vol. 2). New York and London: National Bureau of Economic Research (NBER).
- Deswarta, Mardianty, D., & Bowo. (2023). Pengaruh Soft Skill, Hard Skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Dimasa Endemi Covid 19. *Management Studies and Enterpreneurship Journal*, 4(January), 364–372.
- Diva, V., & Satwika, P. A. (2024). Work Readiness of Final Year Students Observed from Grit and Career Adaptability. *Jurnal Kajian Bimbingan Dan Konseling*, 9(2), 115–121. <https://doi.org/10.17977/um001v9i22024p115-121>
- Dwiwarman, D. A. (2025). Pengaruh Keterampilan Soft Skills dan Hard Skills terhadap Pengembangan Kompetensi Karyawan di Era Digital. *Jurnal Minfo Polgan*, 14(1), 94–106. <https://doi.org/10.33395/jmp.v14i1.14633>
- Fadilah, N., & Anshori, M. I. (2025). Studi Transformasi Digital terhadap Manajemen SDM Global : Systematic Literature Review. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 5, 3270–3282.
- Hulu, F., & Rozaini, N. (2020). Pengaruh kreativitas belajar dan soft skill mahasiswa terhadap kesiapan kerja mahasiswa pendidikan bisnis 2016. *Niagawan*, 9(3), 263–270.
- Karneli, O., Handayati, R., & Rijal, S. (2024). Enhancement of Soft Skills Competence in Human Resources as a Key Success Factor in the Digital Business Era. *Journal of Contemporary Administration and Management (ADMAN)*, 2(1), 319–324. <https://doi.org/10.61100/adman.v2i1.126>
- Maulidiyah, R., Ubaidillah, H., & Sidoarjo, M. (2024). The Influence Of Soft Skills, Hard Skills And Motivation On Student Work Readiness As The z Generation To Face The Digital era. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(3), 1–16.
- Peersia, K., Rappa, N. A., & Perry, L. B. (2024). Work readiness: definitions and conceptualisations. *Higher Education Research and Development*, 43(8), 1830–1845. <https://doi.org/10.1080/07294360.2024.2366322>
- Poláková, M., Suleimanová, J. H., Madzík, P., Copuš, L., Molnárová, I., & Polednová, J. (2023). Soft skills and their importance in the labour market under the conditions of Industry 5.0. *Heliyon*, 9(8). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e18670>
- Prasad, B. B. N. (2017). Soft Skills for Enhancing Employability. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 5(11), 17–21.

- <https://doi.org/10.20431/2349-0349.0511003>
- Putra, J. E., Sobandi, A., & Aisah, A. (2024). The urgency of digital technology in education: a systematic literature review. *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 10(1), 224. <https://doi.org/10.29210/1202423960>
- Ratuela, Y. R. G., Nelwan, O. S., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Hard Skill, Soft Skill dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Akhir Jurusan Manajemen FEB Unsrat Manado. 10(1), 172–183.
- Riyanto, F., Astuti, S. D., Mahmud, M., & Panjaitan, R. (2023). Hard Skill Sebagai Faktor Dominan Kesiapan Kerja Di Era Industri 4.0. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 8(1), 46–65. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v8i1.18676>
- Ruslan, M., Affandi, A., & Husna, A. (2025). Peningkatan Kompetensi Guru dalam Menggunakan Media Pembelajaran Digital di MTs Muhammadiyah 15 Medan Deli. *Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial, Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(1), 1123–1131.
- Rutnauli Butar-butar, & Tony Wijaya. (2025). The Influence of Hard Skills and Soft Skills on Work Readiness Through Self-Efficacy as an Intervening Variable in Students. *International Journal of Humanities and Social Sciences Reviews*, 2(3), 44–57. <https://doi.org/10.62951/ijhs.v2i3.445>
- Salsabilla, M. P., & Ulya, L. L. (2025). How Does Intolerance of Uncertainty Predict Work Readiness? Unveiling the Role of Self-efficacy. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 14(2), 808–824. <https://doi.org/10.12928/jehcp.vi.31019>
- Sari, C. N. I., & Manunggal, S. A. M. (2023). Pengaruh soft skill dan hard skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa di bank syariah. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 8(2), 347–356.
- Schultz, T. W. (1962). Reflections On Investment In Man. *The Journal Of Political Economy*, (October), 1–8.
- Setiarini, H., Prabowo, H., Sutrisno, S., & Gultom, H. C. (2022). The Influence Of Soft Skills And Work Internship Experience On Student Work Readiness Through Work Motivation As An Intervening Variable (Case Study On Feb Students Of Pgri University Semarang). *EKOBIS : Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 10(2), 195–204. Retrieved from <https://ejournal.uby.ac.id/index.php/ekobis/article/view/941>
- Setiawati, D., & Mayasari. (2021). Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Lulusan Sma Negeri 3 Kota Jambi Di Masa Pandemi Covid 19. 5(April), 23–35.
- Villegas, C. (2024). a Systematic Review of Research on Soft Skills for Employability. *Advanced Education*, 2024(25), 200–212. <https://doi.org/10.20535/2410-8286.314064>
- Wilujeng Aprillia, & Dyah Wulansari. (2025). Peran Hard Skill dan Soft Skill pada Peningkatan Kesiapan Kerja bagi Mahasiswa. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 215–222. <https://doi.org/10.55606/jupsim.v4i1.4568>
- World Economic Forum. (2023). Future of Jobs Report 2023: Insight Report. *World Economic Forum*, pp. 1–183. Geneva, Switzerland: WEF.