



## Analisis Fenomena Stigma Asal Universitas dalam Proses Rekrutmen Kerja Pada Fresh Graduate

Agnes Suwiko<sup>1\*</sup>, Siti Nur Fadila<sup>2</sup>, Azra Nur Fahresya<sup>3</sup>, Rafika Meilia Sari<sup>4</sup>

<sup>1-4</sup>Prodi Manajemen Keuangan Syariah (MKS), Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI), UIN Sayyid Ali Rahmatullah, Jl. Mayor Sujadi No.46, Kudus, Plosokandang, Tulungagung, Jawa Timur, Indonesia, 66221

E-mail: [agnesuwiko705@gmail.com](mailto:agnesuwiko705@gmail.com), [dilaa0111@gmail.com](mailto:dilaa0111@gmail.com), [resyaainur10@gmail.com](mailto:resyaainur10@gmail.com), [rafikameilia@uinsatu.ac.id](mailto:rafikameilia@uinsatu.ac.id)

**Abstract.** *Discrimination based on university origin remains a phenomenon that influences the recruitment process in Indonesia. Graduates from non-top-tier higher education institutions often face negative stigma, which limits their job opportunities despite possessing adequate competencies. This research aims to analyze the phenomenon of university origin stigma in the job recruitment process and identify the underlying factors. This study employs a qualitative approach using a literature review method, examining various secondary sources such as scientific journals, labor regulations, and relevant national news. The analysis is conducted to understand the patterns, causes, and impacts of institutional discrimination practices in workforce recruitment. The research findings indicate that university origin stigma is formed through social constructions influenced by the culture of educational hierarchy, perceptions of institutional reputation, and cognitive biases in the selection process by recruiters. This stigma implies inequalities in job access for graduates of non-top-tier higher education institutions and reinforces barriers to social mobility. This research contributes to enriching the study of discrimination in the labor market and emphasizes the importance of reforming the recruitment system to be more objective and competency-based, in order to create a fairer and more inclusive labor ecosystem.*

**Keywords:** *Stigma; University; Job recruitment; Fresh graduates; Discrimination.*

**Abstrak** Diskriminasi berbasis asal universitas masih menjadi fenomena yang memengaruhi proses rekrutmen kerja di Indonesia. Lulusan dari perguruan tinggi non-unggulan kerap mengalami stigma negatif yang berdampak pada terbatasnya peluang kerja, meskipun memiliki kompetensi yang memadai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis fenomena stigma asal universitas dalam proses rekrutmen kerja serta mengidentifikasi faktor-faktor yang melatarbelakanginya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur (literature review), dengan mengkaji berbagai sumber sekunder seperti jurnal ilmiah, regulasi ketenagakerjaan, dan berita nasional yang relevan. Analisis dilakukan untuk memahami pola, penyebab, serta dampak dari praktik diskriminasi institusional dalam rekrutmen tenaga kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stigma asal universitas terbentuk melalui konstruksi sosial yang dipengaruhi oleh budaya hierarki pendidikan, persepsi reputasi institusi, serta bias kognitif dalam proses seleksi oleh rekruter. Stigma ini berimplikasi pada ketimpangan akses kerja bagi lulusan perguruan tinggi non-unggulan dan memperkuat hambatan mobilitas sosial. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam memperkaya kajian mengenai diskriminasi di pasar kerja serta menekankan pentingnya reformasi sistem rekrutmen yang lebih objektif dan berbasis kompetensi guna menciptakan ekosistem ketenagakerjaan yang lebih adil dan inklusif.

**Kata kunci:** Stigma; universitas; rekrutmen kerja; fresh graduate; diskriminasi

### 1. LATAR BELAKANG

Rekrutmen adalah bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) karena sangat menentukan kualitas orang-orang yang ada di dalam perusahaan. Harapannya, proses ini bisa berjalan secara objektif dan benar-benar melihat kemampuan kandidat supaya perusahaan mendapatkan orang yang tepat. Jika rekrutmen dikelola dengan baik, dampaknya akan sangat besar terhadap performa

karyawan dan kesuksesan organisasi ke depannya.<sup>1</sup> Jika ditinjau dari implementasinya, di mana proses rekrutmen tidak selalu berjalan objektif. Sering kali penilaian jadi kurang akurat karena rekruter masih membawa pandangan pribadinya saat menilai pelamar. Sehingga, keputusan yang diambil kadang cuma berdasarkan kesan pertama saja, yang sebenarnya belum tentu menggambarkan kemampuan asli si pelamar itu sendiri.<sup>2</sup>

Relevansi masalah ini terlihat jelas dalam konteks pasar tenaga kerja domestik, di mana penyerapan lulusan pendidikan tinggi masih menghadapi kendala besar. Data Sakernas dari BPS mencatat bahwa tingkat pengangguran terbuka di Indonesia mencapai 4,91 persen per Agustus 2024. Meski terdapat tren positif dengan penurunan sebesar 0,41 poin persentase dari tahun sebelumnya, kondisi ini mengonfirmasi bahwa kesenjangan antara ketersediaan lulusan dan daya serap industri masih memerlukan perhatian serius.<sup>3</sup> Meskipun tren pengangguran nasional menunjukkan penurunan, disparitas data berdasarkan tingkat pendidikan menyajikan kondisi yang berbeda. Pada Februari 2024, jumlah penganggur terbuka dari lulusan universitas tercatat sebanyak 871.860 orang. Angka ini merefleksikan adanya ketidakseimbangan antara ketersediaan lulusan pendidikan tinggi dengan daya serap sektor industri.<sup>4</sup>



Keterangan: Data menunjukkan peningkatan tingkat pengangguran lulusan universitas dari 5,87% pada Februari 2013 menjadi 11,28% pada Agustus 2024. Sumber: BPS (2024c)

**Gambar 1. Tingkat Pengangguran Lulusan Universitas**

Peningkatan beban pengangguran terdidik juga terlihat dari angka pengangguran lulusan universitas yang menyentuh 11,28 persen pada Agustus 2024. Kondisi tersebut menunjukkan eskalasi yang drastis dibandingkan posisi Februari

<sup>1</sup> Asdar, D. U., dkk. (2023). Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mandala Multifinance Tbk Cabang Makassar. *Journal Nobel Management Review*, 4(1), hlm. 2-3.

<sup>2</sup> I. M. Kharisma & N. Wening. (2023). Peran Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 7(1), hlm. 61-80. Diakses dari <https://doi.org/10.37339/e-bis.v7i1.1111..>

<sup>3</sup> Badan Pusat Statistik. (2024a). Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Sebesar 4,91 Persen [Siaran Pers, 5 November 2024]. *Badan Pusat Statistik*. Jakarta. Diakses dari <https://www.bps.go.id/en/pressrelease/2024/11/05/2373>.

<sup>4</sup> Badan Pusat Statistik. (2024b). Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan Februari 2024. *Badan Pusat Statistik*. Jakarta. Diakses dari <https://www.bps.go.id>.

2013 yang tercatat sebesar 5,87 persen, yang mengindikasikan adanya tantangan struktural dalam penyerapan tenaga kerja berkualifikasi tinggi.<sup>5</sup> Data historis tersebut menegaskan bahwa pengangguran terdidik telah menjadi isu struktural yang sistemik, melampaui sekadar fluktuasi ekonomi sesaat. Perkembangan tren selama sepuluh tahun terakhir mengisyaratkan perlunya evaluasi mendasar terhadap mekanisme penyerapan tenaga kerja berkualifikasi tinggi di Indonesia.



Keterangan: Jumlah pengangguran lulusan universitas meningkat dari 673.485 orang pada tahun 2022 menjadi 871.860 orang pada Februari 2024.  
Sumber: BPS (2022; 2024b).

**Gambar 2. Jumlah Pengangguran Lulusan Universitas**

Fenomena ini turut terefleksi dalam data lima tahun terakhir, yang memperlihatkan konsistensi angka pengangguran terdidik. Pada tahun 2022, jumlah pengangguran terbuka dalam kategori lulusan universitas tercatat berada pada angka 673.485 orang. Statistik ini memperkuat argumen mengenai sulitnya pasar kerja dalam mengakomodasi pertumbuhan jumlah lulusan perguruan tinggi secara efektif.<sup>6</sup> Kondisi tersebut tidak menunjukkan pemulihan signifikan pada tahun berikutnya. Per Februari 2023, jumlah pengangguran dari kelompok berpendidikan tinggi kembali mengalami eskalasi hingga mendekati angka satu juta jiwa, atau merepresentasikan sekitar 11,8 persen dari total pengangguran terbuka secara nasional.<sup>7</sup> Merujuk pada laporan BPS (2023b), tercatat sebanyak 452.713 lulusan pendidikan tinggi (S1, S2, dan S3) berada dalam kategori NEET per Agustus 2023. Fenomena ini menggambarkan bahwa populasi lulusan sarjana mengalami marginalisasi di pasar tenaga kerja, di mana mereka menghadapi hambatan nyata yang menghalangi integrasi profesional mereka. Secara keseluruhan, kondisi ini merefleksikan tingginya tingkat kerentanan ekonomi yang dihadapi oleh tenaga kerja terdidik di Indonesia.

Untuk mengatasi tingginya angka pengangguran lulusan perguruan tinggi, pemerintah menginisiasi kebijakan yang mendorong keterhubungan antara sektor pendidikan dan lapangan kerja. Berdasarkan tinjauan otoritas ketenagakerjaan, permasalahan utama terletak pada kesenjangan kompetensi, di mana luaran

<sup>5</sup> Badan Pusat Statistik. (2024c). Statistik Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan 1986–2024. *Badan Pusat Statistik*. Jakarta. Diakses dari <https://www.bps.go.id/en/statistics-table/1/OTcylZE>.

<sup>6</sup> Badan Pusat Statistik. (2022). Statistik Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan 2022. *Badan Pusat Statistik*. Jakarta. Diakses dari <https://www.bps.go.id>.

<sup>7</sup> Badan Pusat Statistik. (2023a). Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan Februari 2023. *Badan Pusat Statistik*. Jakarta. Diakses dari <https://www.bps.go.id>.

pendidikan belum sepenuhnya sejalan dengan dinamika kebutuhan industri.<sup>8</sup> Pemerintah kemudian menindaklanjuti kondisi tersebut dengan menerbitkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 8 Tahun 2025. Regulasi ini secara khusus mengatur Program Magang Nasional bagi lulusan perguruan tinggi, yang merupakan salah satu agenda strategis dalam 8 Paket Akselerasi Ekonomi 2025 untuk mempercepat penyerapan tenaga kerja.<sup>9</sup> Sasaran utama kebijakan ini adalah mempercepat penyerapan lulusan diploma dan sarjana melalui peningkatan kesiapan kerja. Walaupun langkah ini merespons kesenjangan hubungan antara dunia pendidikan dan dunia kerja, terdapat dimensi krusial yang belum terakomodasi, yaitu keadilan dalam proses seleksi. Kebijakan ini dipandang belum mampu memastikan bahwa rekrutmen di lapangan telah berjalan secara kompetitif dan inklusif bagi seluruh lulusan tanpa memandang latar belakang almamaternya.

Dalam konteks sosial, stigma berperan signifikan dalam membentuk penilaian terhadap individu melalui persepsi negatif yang berkembang di masyarakat. Stigma didefinisikan sebagai atribut negatif yang melekat pada seseorang akibat pengaruh lingkungan sosial, yang kemudian berimplikasi pada pola interaksi dan perlakuan di lingkungan kerja. Fenomena ini tidak hanya terbatas pada kondisi sosial umum, tetapi juga merambah pada aspek latar belakang pendidikan, seperti reputasi atau asal institusi pendidikan tinggi.<sup>10</sup>

Fenomena stigma terhadap latar belakang pendidikan telah menjadi fokus dalam berbagai studi literatur. Adanya kecenderungan pemberi kerja untuk mengevaluasi kandidat berdasarkan label institusi pendidikan dibandingkan kompetensi individu secara murni.<sup>11</sup> Hal ini mengindikasikan bahwa stigma terhadap lulusan tertentu dapat mendistorsi keputusan rekrutmen dan menghambat keadilan akses pekerjaan. Realitas ini juga dikonfirmasi oleh praktisi *human capital* dari sektor industri yang menyatakan bahwa meskipun almamater tetap dipertimbangkan, perusahaan berupaya menyeimbangkannya dengan penilaian terhadap kompetensi aktual serta kelayakan kompensasi yang diajukan oleh kandidat.<sup>12</sup> Pernyataan tersebut mempertegas bahwa reputasi institusi pendidikan masih menjadi salah satu variabel pertimbangan dalam proses seleksi karyawan. Meskipun demikian, variabel ini bukanlah faktor tunggal yang menentukan keputusan akhir rekrutmen.

Kerentanan *fresh graduate* dalam proses rekrutmen berakar pada kesenjangan pengalaman dan kesiapan kerja. Secara makro, fenomena pertumbuhan jumlah pencari kerja terdidik yang terus meningkat setiap tahunnya berbanding terbalik

---

<sup>8</sup> Kementerian Ketenagakerjaan RI. (2023). Menaker: Pengangguran Sarjana Masih 12 Persen Akibat Tidak Adanya Link and Match [Siaran Pers]. Kementerian Ketenagakerjaan RI. Jakarta. Diakses dari <https://kemnaker.go.id>.

<sup>9</sup> Kementerian Ketenagakerjaan RI. (2025). Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2025 tentang Program Pemagangan bagi Lulusan Perguruan Tinggi. *Kementerian Ketenagakerjaan RI*. Jakarta. Diakses dari <https://kemnaker.go.id>.

<sup>10</sup> Timory, Y., & Modjo, R. (2023). Analisis Stigma Penderita TBC Di Tempat Kerja. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 4(2), hlm. 2678. Diakses dari <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jkt/article/download/16114/12548/51488>.

<sup>11</sup> Laksono, B. A., & dkk., (2023). Pengaruh Stigma Lulusan Pendidikan Kesetaraan Terhadap Keputusan Rekrutmen Di Dunia Kerja. *Jurnal COMM-EDU*. 6(2), 2617. <https://journal.ikipsiliwangi.ac.id/comm-edu/article/view/17099>

<sup>12</sup> Nehemia, A. (2022). 14 Percent Unemployed Indonesians Have Diploma and Bachelor's Degree: Why?. *Universitas Airlangga News*. Surabaya. Diakses dari <https://unair.ac.id/en/14-percent-unemployed-indonesians-have-diploma-and-bachelors-degree-why/>.

dengan ketersediaan lapangan kerja. Hal ini memicu persaingan intensif yang menuntut para lulusan baru untuk mampu menunjukkan keunggulan kompetitif di tengah keterbatasan peluang yang ada.<sup>13</sup> Di samping itu, mekanisme rekrutmen di Indonesia masih menghadapi tantangan dalam memenuhi kebutuhan pasar kerja secara proporsional. Kondisi ini menunjukkan bahwa pemenuhan tenaga kerja terdidik belum tersebar secara merata ke seluruh lini industri.<sup>14</sup> Kondisi tersebut memperbesar peluang terjadinya bias dalam proses seleksi, di mana penilaian sering kali lebih didasarkan pada asal institusi pendidikan dibandingkan kompetensi aktual individu. Meskipun literatur mengenai rekrutmen, stigma, dan diskriminasi kerja telah banyak tersedia, mayoritas studi terdahulu masih berfokus pada aspek sistem rekrutmen atau stigma sosial secara makro. Penelitian yang secara spesifik mengeksplorasi stigma asal universitas dalam proses rekrutmen *fresh graduate* di Indonesia sejauh ini masih sangat terbatas.

Berdasarkan latar belakang tersebut, terdapat celah penelitian (*research gap*) yang krusial, yakni terbatasnya studi yang mengintegrasikan fenomena stigma asal universitas dengan proses seleksi kerja bagi lulusan baru. Urgensi penelitian ini didorong oleh data BPS yang menunjukkan konsistensi tingginya angka pengangguran terdidik dalam lima tahun terakhir, serta kebijakan pemerintah yang belum sepenuhnya menyentuh aspek keadilan rekrutmen. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis fenomena tersebut serta mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhinya. Hasil studi ini diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap terciptanya sistem rekrutmen yang lebih objektif dan berbasis kompetensi. Dengan demikian, setiap lulusan perguruan tinggi di Indonesia memiliki kesempatan yang setara untuk mengakses lapangan kerja, sejalan dengan amanat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>15</sup>

## **KAJIAN TEORITIS**

### **A. Stigma terhadap Universitas**

Stigma merupakan konstruksi sosial yang muncul ketika individu atau kelompok diberi label negatif sehingga memengaruhi cara pandang masyarakat terhadap mereka. Goffman menjelaskan bahwa stigma dapat menurunkan identitas sosial seseorang dan membuatnya dipersepsikan kurang layak dalam lingkungan sosial. Dalam dunia kerja, stigma tidak hanya terjadi pada kelompok tertentu seperti penyandang disabilitas, tetapi juga dapat berkaitan dengan latar belakang pendidikan, termasuk asal universitas. Stigma dapat muncul dari lingkungan (*public stigma*) maupun dari dalam diri individu (*self-stigma*) akibat internalisasi penilaian negatif. Dalam konteks rekrutmen, lulusan dari universitas yang dianggap kurang unggul sering dipersepsikan memiliki kompetensi lebih rendah, meskipun penilaian tersebut belum tentu sesuai dengan kondisi

---

<sup>13</sup> Badan Pusat Statistik. (2022). Statistik Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan 2022. *Badan Pusat Statistik*. Jakarta. Diakses dari <https://www.bps.go.id>.

<sup>14</sup> Dianita Rahmawati & Eko Sakapurnama. (2023). Pemenuhan Tenaga Kesehatan di Indonesia Melalui Rekrutmen PPPK di Kementerian Kesehatan. *Jurnal Ilmu Administrasi (JIA)*, 20(1). Depok: Universitas Indonesia. Diakses dari <https://www.researchgate.net/publication/369586863>.

<sup>15</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39*. Jakarta. Diakses dari <https://peraturan.bpk.go.id/Details/43013>.

sebenarnya. Stigma yang berkembang kemudian berkaitan dengan munculnya sikap negatif, stereotip, dan diskriminasi dalam proses rekrutmen kerja.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa stigma sering kali didasarkan pada persepsi yang dilebih-lebihkan, bukan pada kemampuan nyata individu, sehingga dapat menimbulkan ketidakadilan dalam akses pekerjaan, promosi, dan pengembangan karier. Kondisi ini menunjukkan bahwa penilaian terhadap kandidat masih cenderung dipengaruhi oleh citra institusi pendidikan dibandingkan kompetensi yang dimiliki. Fenomena stigma terhadap universitas berimplikasi pada munculnya segmentasi peluang karier. Hal tersebut menciptakan situasi di mana kapasitas individu yang kompetitif sering kali terabaikan hanya karena sentimen negatif terhadap asal kampusnya.<sup>16</sup>

### **B. Rekrutmen kerja**

Dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, rekrutmen berfungsi sebagai fondasi utama terkait strategis untuk menjaring talenta yang selaras dengan visi organisasi. Rekrutmen dipandang sebagai aktivitas pencarian individu-individu berbakat untuk mengisi jabatan yang tersedia. Melalui prosedur yang sistematis dan berbasis pada kebutuhan strategis, perusahaan dapat menyaring kandidat terbaik yang memiliki kesesuaian kompetensi. Hal ini menegaskan bahwa kualitas seleksi menjadi prioritas utama guna mendukung produktivitas dan keberlanjutan operasional perusahaan.<sup>17</sup>

### **C. Fresh graduate**

Fresh graduate merupakan konsep yang merujuk pada individu yang baru saja menyelesaikan pendidikan formalnya dan tengah memasuki dunia kerja untuk pertama kalinya. Secara etimologis, istilah ini berasal dari kata "fresh" yang berarti baru dan "graduate" yang berarti lulusan, sehingga secara harfiah dapat dimaknai sebagai lulusan baru yang siap memasuki dunia kerja profesional dengan bekal pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama masa studi.<sup>18</sup>

Definisi *fresh graduate* dalam literatur akademik sangat beragam, tergantung pada konteks dan batasan waktu yang diterapkan. Kategori *fresh graduate* sebagai individu yang baru menuntaskan pendidikan dalam kurun waktu satu tahun terakhir dan sedang berada dalam fase transisi mencari kerja.<sup>19</sup> Di sisi lain, terdapat pandangan yang memberikan batasan waktu lebih longgar mengenai masa transisi ini. Fase setelah kelulusan dianggap memiliki rentang yang cukup luas, di mana individu masih digolongkan sebagai lulusan baru hingga kurun waktu dua tahun setelah mereka menyelesaikan pendidikannya. Namun, secara formal-regulasi, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2025

---

<sup>16</sup> Mustika, E. A., dkk. (2022). Stigma Pekerja Terhadap Penyandang Disabilitas di Tempat Kerja. *Perilaku dan Promosi Kesehatan: Indonesian Journal of Health Promotion and Behavior*, 4(2), hlm. 32-33. Diakses dari <https://scholarhub.ui.ac.id/ppk/vol4/iss2/4/>.

<sup>17</sup> Bungaran Saing. (2022). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Ubhara Press.

<sup>18</sup> Sriulina, F. R., & Anatan, L. (2025). *Op. cit.* Diakses dari <https://journal.stiem.ac.id/index.php/jureq/article/view/2251>.

<sup>19</sup> Munawaroh, U., & Masrifah. (2023). Kesiapan Kerja pada Sarjana Fresh Graduate di Bangkalan. *Semapsi (Seminar Nasional Psikologi)*, 9(3), 137-146. Bangkalan: Universitas Trunojoyo Madura. Diakses dari <https://conference.trunojoyo.ac.id/pub/semapsi/article/view/540/427>.

menetapkan batasan yang lebih spesifik, yakni maksimal satu tahun setelah lulus sebagai kriteria peserta Program Magang Nasional.<sup>20</sup>

Secara umum, minimnya pengalaman kerja profesional menjadi identitas utama yang melekat pada individu lulusan baru. Masa transisi menuju dunia kerja ini diidentifikasi sebagai fase kritis yang menantang. Hal tersebut pada akhirnya memengaruhi posisi tawar mereka, menjadikan kelompok ini lebih rentan terhadap berbagai kendala dalam sistem rekrutmen di pasar tenaga kerja.<sup>21</sup>

#### **D. Diskriminasi**

Diskriminasi merupakan bentuk perlakuan tidak adil terhadap individu atau kelompok yang didasarkan pada perbedaan karakteristik tertentu seperti jenis kelamin, ras, agama, usia, maupun latar belakang sosial lainnya. Dalam kehidupan sosial dan dunia kerja, praktik ini muncul ketika seseorang diperlakukan secara berbeda sehingga menimbulkan ketimpangan dalam memperoleh hak dan kesempatan. Diskriminasi tidak hanya terjadi secara langsung melalui tindakan nyata seperti pembatasan akses terhadap pekerjaan atau fasilitas, tetapi juga dapat berlangsung secara tidak langsung melalui kebijakan yang tampak netral namun berdampak merugikan kelompok tertentu. Fenomena ini kerap berakar dari prasangka yang kemudian berkembang menjadi tindakan yang merugikan pihak lain, bahkan dalam beberapa kondisi dianggap sebagai sesuatu yang wajar karena telah melekat dalam pola pikir dan struktur sosial masyarakat. Dampak yang ditimbulkan pun cukup luas, mulai dari pelanggaran hak asasi manusia, penurunan kesejahteraan individu, hingga terganggunya hubungan sosial dan produktivitas dalam suatu lingkungan, sehingga pemahaman terhadap konsep diskriminasi menjadi penting sebagai dasar dalam mengidentifikasi dan menanggulangi berbagai bentuk ketidakadilan yang terjadi.<sup>22</sup>

## **2. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur (literatur review) yang bertujuan untuk mengeksplorasi lebih jauh mengenai fenomena stigma berdasarkan universitas dalam proses perekrutan kerja untuk lulusan baru. Data yang digunakan merupakan data sekunder yang diperoleh dari beragam sumber seperti jurnal ilmiah, buku, peraturan ketenagakerjaan, serta berita nasional yang relevan dan dapat dipercaya. Pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi dengan cara mengumpulkan, membaca, serta mencatat informasi penting dari sumber-sumber tersebut. Selanjutnya, analisis data dilakukan menggunakan teknik kualitatif melalui langkah-langkah pengurangan data, penyajian data dalam bentuk narasi yang sistematis, serta penarikan kesimpulan untuk mengidentifikasi pola, faktor penyebab, dan efek dari stigma berbasis universitas dalam perekrutan kerja. Untuk memastikan kevalidan data, penelitian ini menerapkan teknik triangulasi sumber dengan cara membandingkan berbagai referensi yang digunakan.

---

<sup>20</sup> Kementerian Ketenagakerjaan RI. (2025). Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2025 tentang Program Pemagangan bagi Lulusan Perguruan Tinggi. *Kementerian Ketenagakerjaan RI*. Jakarta. Diakses dari <https://kemnaker.go.id>.

<sup>21</sup> Rahayu, dkk. (2025). *Analisis Kesiapan Kerja dan Transisi Karier Lulusan Perguruan Tinggi*. Jakarta: Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen. 14(1), 2-5. Diakses dari <https://journal.stiem.ac.id/index.php/jureq/article/view/2251>.

<sup>22</sup> D. A. Zulia, dkk. (2024). Memahami Tindakan Diskriminasi di Tempat Kerja: Perspektif Hukum dan Etika. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 2(3), hlm. 107-108. Diakses dari <https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/Trending/article/view/2638>.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Fenomena Stigma Asal Universitas dalam Proses Rekrutmen Kerja

Keberhasilan organisasi dalam memperoleh sumber daya manusia yang bermutu sangat ditentukan oleh efektivitas sistem rekrutmen yang dijalankan. Melalui seleksi yang ketat, perusahaan berupaya membangun standar profesionalisme di lingkungan kerja. Meski demikian, dalam tataran praktis, penyaringan pelamar kerap kali melibatkan variabel tambahan yang melampaui kapasitas individu. Latar belakang institusi pendidikan sering kali dijadikan tolak ukur awal, sehingga reputasi almamater pelamar masih menjadi salah satu pertimbangan utama dalam proses seleksi tersebut.<sup>23</sup>

Fenomena stigma asal universitas muncul ketika perusahaan memberikan preferensi berlebih pada lulusan perguruan tinggi dengan reputasi tertentu. Hal ini menciptakan hambatan bagi lulusan dari institusi non-favorit untuk mengakses kesempatan kerja, meskipun mereka memiliki kompetensi yang kompetitif. Akibatnya, objektivitas rekrutmen terganggu karena penilaian lebih didominasi oleh citra institusi pendidikan daripada potensi riil pelamar.

Idealnya, seleksi tenaga kerja harus menitikberatkan pada kompetensi kerja. Proses rekrutmen bertujuan membantu pengambilan keputusan agar menghasilkan karyawan yang benar-benar berkualitas.<sup>24</sup> Kualitas tersebut semestinya diukur melalui keterampilan teknis serta kemampuan non-akademik, seperti komunikasi, kolaborasi tim, dan adaptabilitas.<sup>25</sup> Dengan menerapkan sistem seleksi berbasis kompetensi yang menyeluruh, perusahaan dapat memitigasi praktik diskriminasi dan mewujudkan proses rekrutmen yang lebih adil, objektif, serta profesional.

#### B. Faktor Penyebab dan Bentuk Diskriminasi dalam Rekrutmen

Diskriminasi dalam proses rekrutmen dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah budaya hierarki pendidikan yang masih berkembang di masyarakat. Perguruan tinggi tertentu dianggap memiliki reputasi yang lebih baik sehingga perusahaan lebih percaya terhadap lulusan dari universitas ternama. Persepsi tersebut menyebabkan asal universitas dijadikan ukuran dalam menentukan kualitas kandidat. Selain itu, bias pribadi dari perekrut juga menjadi salah satu elemen yang menguatkan praktik diskriminasi dalam proses perekrutan. Saat tahap penyaringan administrasi, perusahaan sering kali memanfaatkan nama universitas sebagai metode cepat untuk memilah pelamar ketika kandidat yang ada sangat banyak. Rekrutmen dan proses seleksi yang tidak dilakukan secara obyektif berpotensi menyebabkan kesalahan dalam menilai kualitas sumber daya manusia. Ini mengisyaratkan bahwa proses penyaringan masih dipengaruhi oleh

---

<sup>23</sup> R. S. Dewi, B. Givan, & S. H. Winarno. (2021). Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Gemala Kempa Daya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), hlm. 49-50. Diakses dari <http://jurnal.bsi.ac.id/index.php/jab/article/view/334>.

<sup>24</sup> Dona. (2021). Rekrutmen Karyawan Baru Berbasis Metode Analytical Hierarchy Process (AHP). *Jurnal Teknoif Teknik Informatika Institut Teknologi Padang*, 9(2). Diakses dari <https://pdfs.semanticscholar.org/56ae/821a0dbf565f9737b418f6fcbce8ab7aed47e.pdf>.

<sup>25</sup> Rizalina. (2022). Model Analisis Rekrutmen Karyawan Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (SAW). *Jurnal KomtekInfo*, 9(2). Diakses dari <https://www.researchgate.net/publication/362409525>.



faktor subjektif ketimbang kemampuan nyata para kandidat.<sup>26</sup> Faktor lain yang berkontribusi pada munculnya diskriminasi dalam proses perekrutan adalah tingginya kompetisi di dunia kerja bagi para lulusan baru. Peningkatan jumlah lulusan universitas setiap tahunnya menyebabkan persaingan untuk mendapatkan pekerjaan menjadi semakin sengit. Dalam keadaan ini, sering kali perusahaan menetapkan kriteria tertentu untuk mempercepat seleksi, termasuk memberikan prioritas kepada lulusan dari universitas yang dianggap memiliki reputasi baik. Sebagai hasilnya, lulusan baru dari perguruan tinggi yang tidak terkemuka harus menghadapi tantangan yang lebih berat dibandingkan dengan kandidat dari universitas terkenal.

Bentuk diskriminasi dalam proses perekrutan terlihat dari cara penyaringan CV yang mempertimbangkan latar belakang universitas, preferensi terhadap lulusan dari institusi ternama, serta kurangnya kesempatan bagi lulusan universitas yang tidak dikenal untuk mengikuti tahap seleksi kerja. Diskriminasi adalah tindakan yang tidak adil terhadap individu atau kelompok tertentu sehingga mengakibatkan ketidaksetaraan dalam mendapatkan hak dan peluang. Dalam studi ini, diskriminasi terjadi secara tidak langsung melalui kriteria seleksi yang lebih memprioritaskan reputasi lembaga pendidikan.<sup>27</sup>

Temuan dari studi ini menunjukkan bahwa cara rekrutmen di Indonesia masih belum sepenuhnya menerapkan prinsip-prinsip keadilan dan kesetaraan kerja. Kondisi tersebut bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan yang menekankan bahwa setiap pekerja berhak dan memiliki peluang yang setara tanpa adanya diskriminasi.<sup>28</sup>

Fenomena ini menandakan bahwa praktik perekrutan di Indonesia masih belum sepenuhnya mengimplementasikan prinsip keadilan dan kesetaraan. Proses seleksi yang terlalu menekankan pada reputasi institusi pendidikan dapat menyebabkan ketidakadilan dalam akses pekerjaan untuk lulusan baru. Sebenarnya, kemampuan seseorang tidak hanya dipengaruhi oleh universitas yang mereka lulusi, tetapi juga oleh pengalaman, keterampilan, kemampuan beradaptasi, dan semangat kerja yang dimiliki oleh masing-masing kandidat. Oleh sebab itu, perusahaan harus mengadopsi sistem perekrutan yang lebih obyektif dan berbasis kompetensi sehingga proses seleksi bisa berlangsung lebih adil dan memberikan kesempatan yang sama untuk semua pelamar.

### **C. Dampak Stigma Asal Universitas terhadap Fresh Graduate**

#### *1. Dampak Psikologis*

Intensitas persaingan kerja yang tinggi dapat memicu rasa takut gagal pada lulusan baru, khususnya ketika mereka merasa sulit memenuhi ekspektasi perusahaan. Tekanan psikologis ini berakibat pada berkurangnya kepercayaan diri selama menjalani proses rekrutmen. Selain itu, stigma sosial

---

<sup>26</sup> I. M. Kharisma & N. Wening. (2023). Peran Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 7(1), hlm. 61–80. Diakses dari <https://doi.org/10.37339/e-bis.v7i1.1111>.

<sup>27</sup> D. A. Zulia, dkk. (2024). Memahami Tindakan Diskriminasi di Tempat Kerja: Perspektif Hukum dan Etika. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 2(3), hlm. 107-108. Diakses dari <https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/Trending/article/view/2638>.

<sup>28</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39*. Jakarta. Diakses dari <https://peraturan.bpk.go.id/Details/43013>.

yang terus-menerus diterima terkait asal institusi pendidikan dapat memperburuk cara pandang individu terhadap potensi diri, yang pada akhirnya menurunkan motivasi dan keyakinan atas kemampuan profesional mereka.<sup>29</sup>

2. *Dampak terhadap Kesempatan Kerja*

Meskipun stigma sosial terhadap pendidikan kesetaraan sering kali memaksa lulusannya bekerja lebih keras untuk membuktikan kapabilitas diri, realitas di pasar kerja menunjukkan perkembangan yang positif. Pemberi kerja kini cenderung memprioritaskan aspek kompetensi, pengalaman, dan sikap profesional dibandingkan sekadar latar belakang pendidikan formal. Peluang kerja bagi lulusan pendidikan kesetaraan tetap terbuka luas selama individu mampu mendemonstrasikan keterampilan dan etos kerja yang unggul. Fenomena ini mengonfirmasi bahwa kualifikasi kompetensi mulai menggantikan posisi ijazah sebagai indikator utama dalam seleksi tenaga kerja.<sup>30</sup>

### 3. KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa stigma terhadap asal universitas merupakan fenomena nyata yang mendistorsi objektivitas proses rekrutmen *fresh graduate* di Indonesia. Stigma tersebut terbentuk melalui konstruksi sosial yang dipengaruhi oleh budaya hierarki pendidikan serta bias kognitif rekruter, yang pada akhirnya memicu ketimpangan akses kerja bagi lulusan perguruan tinggi non-unggulan. Faktor utama penyebab diskriminasi ini meliputi penggunaan reputasi institusi sebagai parameter instan dalam penyaringan administrasi, serta adanya persepsi subjektif yang belum tentu merepresentasikan kompetensi aktual kandidat. Praktik ini tidak hanya membatasi peluang karier profesional, tetapi juga berdampak pada tekanan psikologis serius bagi lulusan baru, seperti penurunan rasa percaya diri dan meningkatnya ketakutan akan kegagalan. Meskipun regulasi seperti Permenaker Nomor 8 Tahun 2025 telah diimplementasikan untuk mengakselerasi penyerapan tenaga kerja, efektivitasnya dalam menjamin keadilan seleksi yang inklusif masih memerlukan penguatan sistematis agar selaras dengan amanat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

#### B. Saran

Berdasarkan temuan tersebut, penulis menyarankan agar pelaku industri dan organisasi mereformasi sistem rekrutmen dengan mengedepankan penilaian berbasis kompetensi serta portofolio nyata, melampaui sekadar label institusi pendidikan. Selain itu, pemerintah perlu memperkuat pengawasan terhadap praktik seleksi di lapangan guna memastikan terciptanya ekosistem kerja yang inklusif dan adil bagi seluruh lulusan perguruan tinggi, sejalan dengan prinsip keadilan tenaga kerja. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur dan sumber sekunder, sehingga generalisasi hasil penelitian memerlukan validasi lebih lanjut

---

<sup>29</sup> A. N. Oktarinanda & S. Fakhri. (2025). Fear of Failure pada Mahasiswa Lulusan Fresh Graduate Ditinjau dari Dukungan Keluarga. *Psyche 165 Journal*, 18(1), hlm. 20-21. Diakses dari <https://jpsy165.org/ojs/index.php/jpsy165/article/view/463>.

<sup>30</sup> Laksono, B. A., dkk., (2023). Pengaruh Stigma Lulusan Pendidikan Kesetaraan Terhadap Keputusan Rekrutmen Di Dunia Kerja. *Jurnal COMM-EDU*. 6(2), 2617. <https://journal.ikipsiliwangi.ac.id/comm-edu/article/view/17099>

melalui data primer. Oleh karena itu, penelitian mendatang diharapkan dapat menerapkan pendekatan kuantitatif atau studi kasus langsung pada perusahaan untuk mengukur tingkat bias rekruter secara lebih presisi, serta mengevaluasi efektivitas kebijakan magang nasional secara empiris.

#### **4. UCAPAN TERIMA KASIH**

Bagian ini disediakan bagi penulis untuk menyampaikan ucapan terima kasih, baik kepada pihak penyandang dana penelitian, pendukung fasilitas, atau bantuan ulasan naskah. Bagian ini juga dapat digunakan untuk memberikan pernyataan atau penjelasan, apabila artikel ini merupakan bagian dari skripsi/tesis/disertasi/makalah konferensi/hasil penelitian.

#### **DAFTAR REFERENSI**

- Asdar, D. U., dkk., (2023). Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mandala Multifinance Tbk Cabang Makassar. *Journal Nobel Management Review*. 4(1), 2-3. <https://ejournal.nobel.ac.id/index.php/NMaR/article/view/3853>
- Badan Pusat Statistik. (2022). Statistik Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan 2022. Badan Pusat Statistik. Jakarta. Diakses dari <https://www.bps.go.id>.
- Badan Pusat Statistik. (2023a). Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan Februari 2023. Badan Pusat Statistik. Jakarta. Diakses dari <https://www.bps.go.id>.
- Badan Pusat Statistik. (2023b). Data NEET Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan Agustus 2023. Satu Data Kementerian Ketenagakerjaan RI. Jakarta. Diakses dari <https://satudata.kemnaker.go.id>.
- Badan Pusat Statistik. (2024a). Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Sebesar 4,91 Persen [Siaran Pers, 5 November 2024]. Badan Pusat Statistik. Jakarta. Diakses dari <https://www.bps.go.id/en/pressrelease/2024/11/05/2373>.
- Badan Pusat Statistik. (2024b). Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan Februari 2024. Badan Pusat Statistik. Jakarta. Diakses dari <https://www.bps.go.id>.
- Badan Pusat Statistik. (2024c). Statistik Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan 1986–2024. Badan Pusat Statistik. Jakarta. Diakses dari <https://www.bps.go.id/en/statistics-table/1/OTcyIzE>.
- Dewi, Risnawati, Bryan G., dan Slamet H. W., (2021). Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Gemala Kempa Daya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 49-50. <http://jurnal.bsi.ac.id/index.php/jab/article/view/334>
- Dona, (2021). Rekrutmen Karyawan Baru Berbasis Metode Analytical Hierarchy Process (AHP), *Jurnal Teknoif Teknik Informatika Institut Teknologi Padang*, 9 (2). <https://pdfs.semanticscholar.org/56ae/821a0dbf565f9737b418f6fcb8ab7aed47e.pdf>
- Iramadhani, D. (2024). Gambaran quarter life crisis pada sarjana fresh graduate Universitas Malikussaleh. *INSIGHT: Jurnal Penelitian Psikologi*. <https://ojs.unimal.ac.id/ijpp/article/view/15026>

- Kementerian Ketenagakerjaan RI. (2023). Menaker: Pengangguran Sarjana Masih 12 Persen Akibat Tidak Adanya Link and Match [Siaran Pers]. Kementerian Ketenagakerjaan RI. Jakarta. Diakses dari <https://kemnaker.go.id>.
- Kementerian Ketenagakerjaan RI. (2025). Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2025 tentang Program Pemagangan bagi Lulusan Perguruan Tinggi. Kementerian Ketenagakerjaan RI. Jakarta. Diakses dari <https://kemnaker.go.id>.
- Kharisma, I. M., dan Wening N., (2023). Peran Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal E-Bis: Ekonomi-Bisnis*. 7(1), 61-80. <https://jurnal.politeknik-kebumen.ac.id/E-Bis/article/view/1111>
- Laksono, B. A., dkk., (2023). Pengaruh Stigma Lulusan Pendidikan Kesetaraan Terhadap Keputusan Rekrutmen Di Dunia Kerja. *Jurnal COMM-EDU*. 6(2), 2617. <https://journal.ikipsiliwangi.ac.id/comm-edu/article/view/17099>
- Mamentu, J. J. R., Nelwan, O. S., & Sendow, G. M. (2023). Pengaruh self efficacy, soft skill, self esteem dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja fresh graduate FEB Universitas Sam Ratulangi Manado di era revolusi industri 4.0. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(3), 1487–1497. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.50712>
- Munawaroh, U., & Masrifah. (2023). Kesiapan kerja pada sarjana fresh graduate di Bangkalan. *Prosiding Seminar Nasional Psikologi (SEMAPSI)*, 9(3), 137–146. <https://conference.trunojoyo.ac.id/pub/semapsi/article/view/540/427>
- Mustika, E. A., dkk., (2022). Stigma Pekerja Terhadap Penyandang Disabilitas di Tempat Kerja. *Perilaku dan Promosi Kesehatan : Indonesian Journal of Health Promotion and Behavior*. 4(2), 32-33. <https://scholarhub.ui.ac.id/ppk/vol4/iss2/4/>
- Nehemia, A. (dalam Universitas Airlangga). (2022, 23 Juni). *14 percent unemployed Indonesians have diploma and bachelor's degree: Why?* Universitas Airlangga News. <https://unair.ac.id/en/14-percent-unemployed-indonesians-have-diploma-and-bachelors-degree-why/>
- Oktarinanda, A. N., dan Fakhri S. (2025), Fear of Failure pada Mahasiswa Lulusan Fresh Graduate Ditinjau dari Dukungan Keluarga, *Psyche 165 Journal*, 18(1), 20-21. <https://jpsy165.org/ojs/index.php/jpsy165/article/view/463>
- Oktaviani, & Soetjningsih. (2023). Dukungan sosial dan quarter life crisis pada fresh graduate. *Proyeksi: Jurnal Psikologi*, 18(2), 237–250. <https://jurnal.unissula.ac.id/index.php/proyeksi/article/view/31708>
- Rahayu, S., dkk. (2025). Analisis kesiapan kerja dan transisi karier lulusan perguruan tinggi. *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen*, 14(1), 2-5. <https://journal.stiem.ac.id/index.php/jureq/article/view/2251>
- Rahmawati, D., & Sakapurnama, E. (2023). Pemenuhan Tenaga Kesehatan di Indonesia Melalui Rekrutmen PPPK di Kementerian Kesehatan. *Jurnal Ilmu Administrasi (JIA)*, 20(1). <https://www.academia.edu/download/107077982/269.pdf>
- Rizalina, (2022). Model Analisis Rekrutmen Karyawan Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (SAW), *Jurnal KomtekInfo*, 9 (2). [https://www.researchgate.net/publication/362409525\\_Model\\_Analisis\\_Rekrutmen\\_Karyawan\\_Menggunakan\\_Metode\\_Simple\\_Additive\\_Weighting\\_SAW\\_Indonesia](https://www.researchgate.net/publication/362409525_Model_Analisis_Rekrutmen_Karyawan_Menggunakan_Metode_Simple_Additive_Weighting_SAW_Indonesia)
- Saing, Bungaran (2022). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Penerbit: Ubhara Press.
- Sriulina, F. R., & Anatan, L. (2025). *Op. cit.* <https://journal.stiem.ac.id/index.php/jureq/article/view/2251>

- Timory, Y., dan Modjo R., (2023). Analisis Stigma Penderita TBC Di Tempat Kerja. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 4(2), 2678. <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jkt/article/download/16114/12548/51488>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Jakarta. Diakses dari <https://peraturan.bpk.go.id/Details/43013>.
- Zulia, D. A., dkk., (2024). Memahami Tindakan Diskriminasi di Tempat Kerja: Perspektif Hukum dan Etika. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 2(3), 107-108. <https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/Trending/article/view/2638>