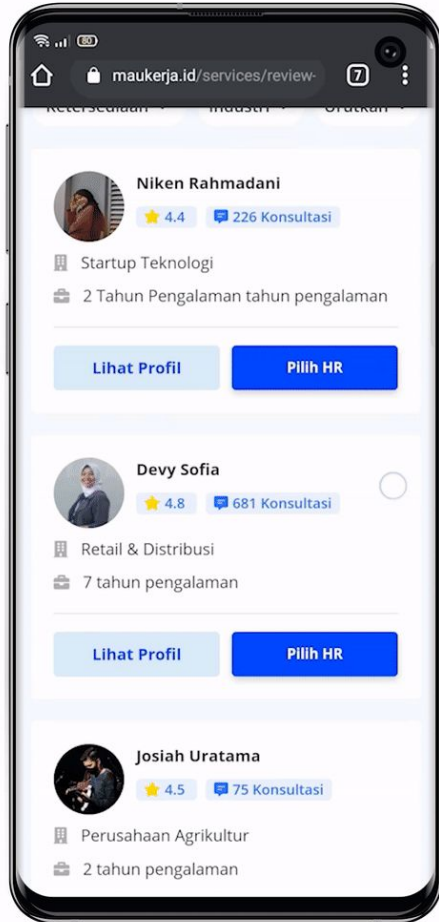


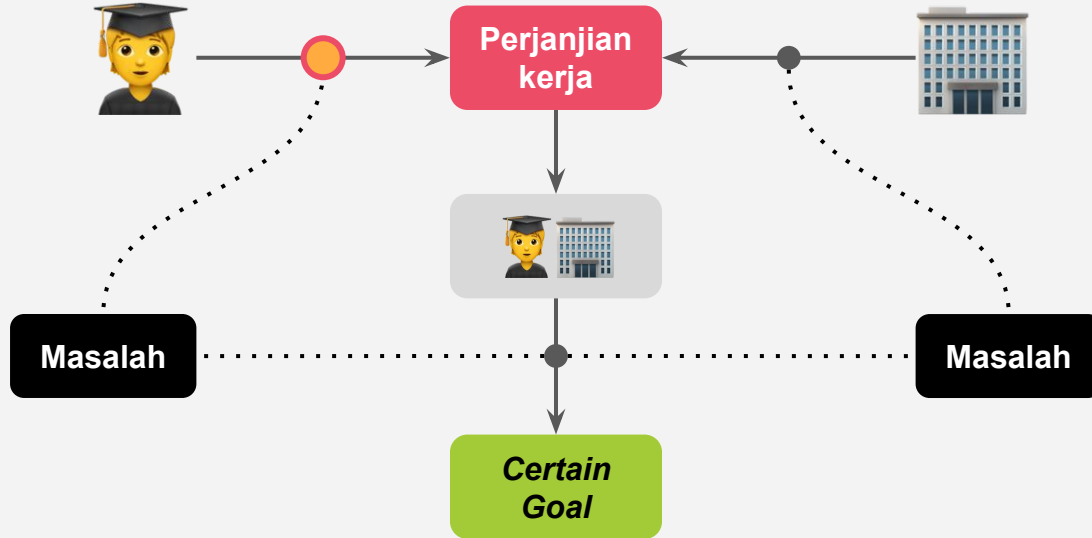
Hasil belajar kami selama dua tahun kemarin

Untuk mewujudkan misi kami: *to level up and make things level.*



Hai! Kami **MAUKERJA.ID**
Platform konsultasi karier
online dengan HR profesional

Let's zoom out a bit.
Lihat gambaran besarnya



Yang dihadapi *freshgrad* ketika mencari kerja

Sebelum

Mengenalai diri

Peluang

Resume

Ekspektasi

Ketika

Opsi lowongan

Saingan

Konteks profesi

Penolakan

Tekanan

Prolonged break

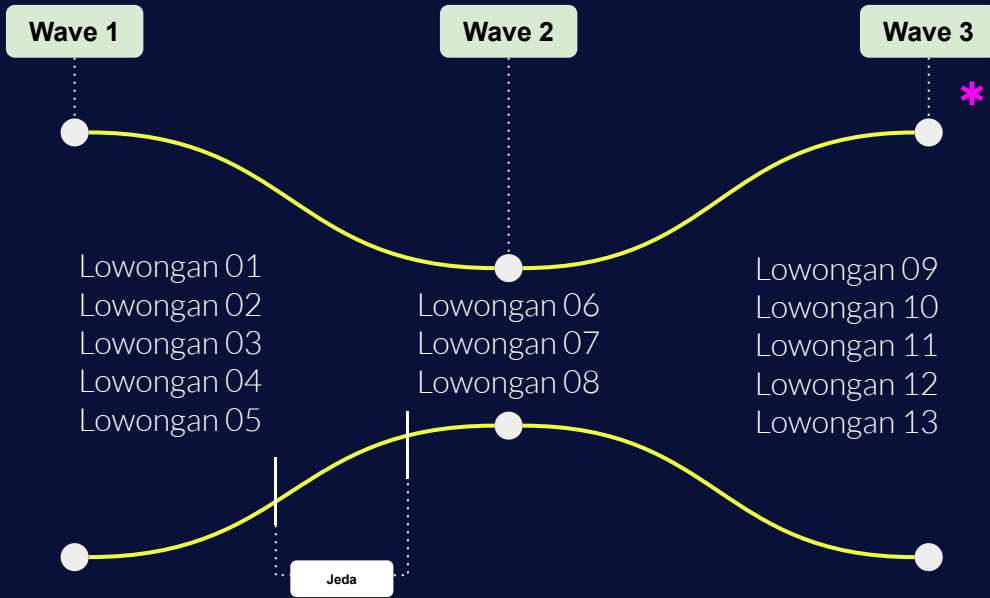
Interview

Sesudah

Career switch

Pengembangan diri

Ghosting

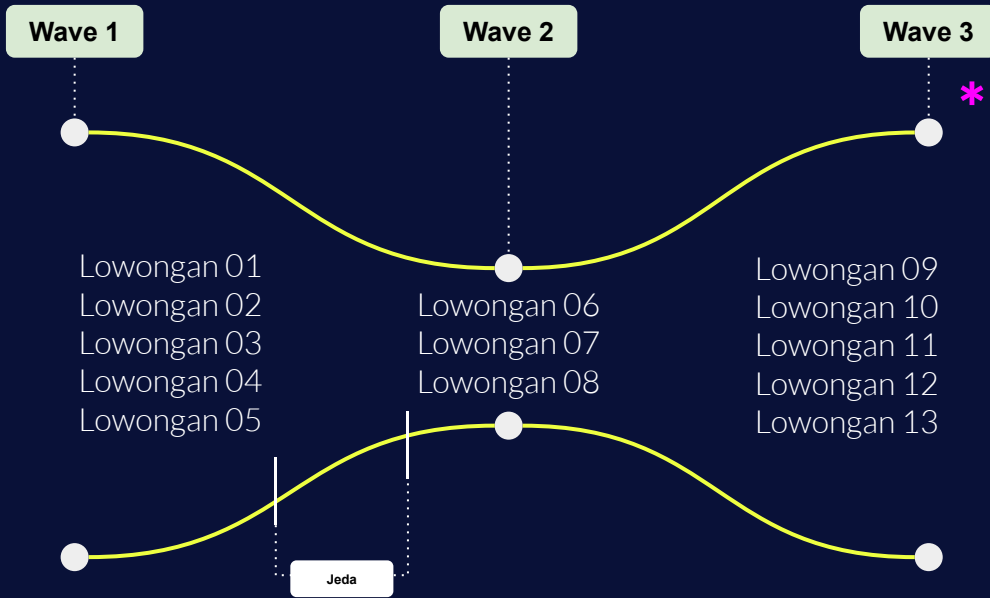


Freshgrad biasanya melamar kerja dalam beberapa gelombang

Terdapat perilaku *mass apply* yang jarang diikuti dengan pemahaman terhadap konteks lowongan yang sedang dilamar.

Dalam beberapa kasus, jenis lowongan yang dilamar bahkan sangat beragam. Baik dari jenis profesi, industri, atau *level* jabatan

*Jumlah wave dan lowongan sesungguhnya bervariasi. Tergantung jenis lulusan dan minat industri/profesi



Mengapa *freshgrad* melakukan *mass apply*?

- ▶ Minat pelamar vs. kondisi pasar
- ▶ Banyak lowongan yang dilamar = semakin tinggi peluang diterima
- ▶ Upaya mengakomodasi beberapa skenario atau rencana karier yang berbeda

*Jumlah wave dan lowongan sesungguhnya bervariasi. Tergantung jenis lulusan dan minat industri/profesi

Perlu diantisipasi:

- ▶ Kemampuan *freshgrad* merespon penolakan/kegagalan ketika melamar kerja
- ▶ Rendahnya pemahaman terhadap konteks lowongan yang dilamar

Yang kami pelajari:

- ▶ Proses identifikasi minat sangat penting, dan tidak berhenti di bangku sekolah/kuliah saja
- ▶ *Mass apply* merupakan cara *freshgrad* merespon **uncertainty** di fase pencarian kerja

Pertama

*In the middle of uncertainty...
Creating environment that support learning and
self-improvement should come as priority.*

contoh:

1. **No-Ghosting:** Perjelas status lamaran yang sedang berlangsung. Sertakan alasan, tetapkan batas respon penyedia lowongan atau otomasi sekaligus.
2. **Clear Context:** Wajibkan lowongan pekerjaan mencantumkan besaran upah, ekspektasi atau *job scope*, kualifikasi, dan deskripsi singkat perusahaan.
3. **Learning platform:** Perluas akses terhadap program pelatihan dan kesempatan untuk “mencoba-coba” bagi pencari kerja dari beragam industri/sector.

Kedua

Cari kerja itu capek. Antisipasi beban emosi yang mungkin akan hadir. Atasi *pain point* sebanyak-banyaknya.

contoh:

1. **Kesiapan mental:** Tingkatkan kesadaran terhadap kondisi mental/emosi yang hadir saat mencarikerja. Bina dan berikan panduan bagaimana merespon penolakan atau menyikapi kegagalan.
2. **Proses melamar yang adil:** Standarisasi proses melamar kerja. Bisa dimulai dari format *resume* atau *curriculum vitae*.



That's all. Silakan jika ada yang ingin bertanya ;)