

Strategi untuk Memperkuat Kebekerjaan Lulusan Perguruan Tinggi di Indonesia: Beberapa Ide untuk Masa Depan

M Falikul Isbah ^{1,*}, Wahyu Kustiningsih ¹,
Gregorius Ragil Wibawanto ¹, Odam Asdi Artosa ¹, Najib Kailani ²,
dan Irsyad Zamjani ³

¹ Departemen Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Gadjah Mada, Bulaksumur, 55281, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia

² Program Studi Interdisciplinary Islamic Studies, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Sleman, 55281, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia

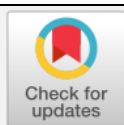
³ Pusat Standar dan Kebijakan Pendidikan, Badan Standar, Kurikulum, dan Asesmen Pendidikan, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, Senayan, 10270, Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Indonesia

* Penulis Korespondensi: falikul.isbah@ugm.ac.id

INFO ARTIKEL

Info Publikasi:

Artikel Hasil Penelitian



Sitasi Cantuman:

Isbah, M. F, Kustiningsih, W., Wibawanto, G. R., Artosa, O. A., Kailani, N., & Zamjani, I. (2023). Strategies to Enhance the Employability of Higher Education Graduates in Indonesia: A Way Forward. *Society*, 11(2), 398-414.

DOI: [10.33019/society.v11i2.592](https://doi.org/10.33019/society.v11i2.592)

Hak Cipta © 2023. Dimiliki oleh Penulis, dipublikasi oleh Society

OPEN ACCESS



Artikel dengan akses terbuka.

Lisensi: Atribusi-NonKomersial-BerbagiSerupa (CC BY-NC-SA)

ABSTRAK

Penelitian ini menginvestigasi strategi yang telah diimplementasikan oleh perguruan tinggi di Indonesia dalam meningkatkan keberlanjutan karir lulusan mereka, sambil mengeksplorasi potensi-potensi penguatan yang perlu diperhatikan. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh beberapa perubahan signifikan, seperti perluasan pasar kerja yang fleksibel dan ketidakpastian transisi para sarjana dari lingkungan pendidikan ke dunia kerja. Penelitian dilaksanakan di delapan perguruan tinggi yang terletak di empat kota berbeda, selama periode Juli-Oktober 2021. Pemilihan kota-kota tersebut dilakukan untuk mencakup variasi geografis Indonesia dan mewakili pusat pendidikan tinggi di masing-masing wilayah. Data dikumpulkan melalui serangkaian Focus Group Discussion (FGD) dengan mahasiswa, alumni, dan pengelola unit pengembangan karir di setiap perguruan tinggi. Ada tiga temuan utama terkait upaya yang telah dilakukan oleh perguruan tinggi, yaitu penyesuaian kurikulum dengan menambahkan mata kuliah kewirausahaan, pendirian atau pengembangan unit pengembangan karir, dan perluasan jaringan mitra untuk memberikan manfaat kepada mahasiswa dan alumni. Meskipun demikian, faktor-faktor seperti kapasitas lembaga, ketersediaan sumber daya manusia, jaringan, dan konteks lokal turut memengaruhi pemilihan dan dinamika strategi yang diterapkan. Oleh karena itu, hasil yang dicapai

Dikirim: 14 Agustus, 2023;
Diterima: 30 Desember, 2023;
Dipublikasi: 31 Desember, 2023;

bervariasi dan tidak dapat diukur dengan parameter yang seragam. Penelitian ini mengajukan argumen bahwa intervensi kebijakan untuk meningkatkan keberlanjutan karir lulusan perguruan tinggi harus mempertimbangkan kompleksitas ini. Oleh karena itu, kami merekomendasikan kepada para pembuat kebijakan terkait implementasi Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) untuk memahami kondisi awal perguruan tinggi yang beragam.

Kata Kunci: *Adaptasi Kurikulum; Intervensi Kebijakan; Keberlanjutan Karir; Pasar Kerja Fleksibel; Strategi Kelayakan Kerja*

1. Pendahuluan

Dalam beberapa tahun terakhir, tekanan yang semakin meningkat terhadap dunia pendidikan tinggi untuk menghasilkan lulusan dengan kualitas dan kapasitas yang lebih sesuai dengan dunia kerja yang selalu berubah telah menjadi kenyataan. Tekanan tersebut tercermin dalam konsep "kebekerjaan" atau "kesiapan-kerja." Kajian mengenai 'kebekerjaan' di kalangan lulusan perguruan tinggi dapat dibagi menjadi dua fokus utama. Pertama, kajian yang menyelidiki ketidakstabilan transisi dari perguruan tinggi ke dunia kerja. Kedua, kajian yang memberikan perhatian pada upaya-upaya yang dilakukan universitas untuk meningkatkan kapasitas mahasiswa dan lulusan agar lebih siap dalam dunia kerja.

Peran perguruan tinggi dalam menghasilkan lulusan yang memiliki daya saing di pasar kerja masih menjadi isu krusial di berbagai negara (Mgaiwa, 2021). Selain itu, kemajuan teknologi sebagai dampak dari globalisasi telah mengubah berbagai aspek kehidupan, termasuk tuntutan terhadap keterampilan lulusan oleh pasar kerja (Mgaiwa, 2021; Thirunavukarasu et al., 2020). Di Malaysia, isu kebekerjaan menjadi perhatian universitas-universitas swasta dan negeri, dengan tingkat keberhasilan para mahasiswa akhir mencapai 76% (swasta) dan 77% (negeri), menunjukkan tingkat keberhasilan mereka yang cukup tinggi dalam dunia kerja (Kadiyono & Putri, 2022). Meskipun demikian, studi ini menyoroti bahwa dalam dimensi pengalaman kerja, mahasiswa tingkat akhir di negeri maupun swasta masih membutuhkan pengembangan lebih lanjut.

Sementara itu, di Filipina, tingkat kebekerjaan para lulusan perguruan tinggi cukup baik, dengan sebagian besar mendapatkan pekerjaan dalam satu hingga dua semester setelah lulus (Caingcoy et al., 2021). Namun, meskipun tingkat kebekerjaan tinggi, gaji yang diterima oleh para pekerja masih relatif rendah, dipengaruhi oleh kemampuan komunikasi, keterampilan teknologi, manajemen waktu, dan fleksibilitas dalam melakukan tugas lain.

Dalam wacana yang lebih luas, di Inggris, perdebatan mengenai *employability* lulusan perguruan tinggi telah mengubah arah kebijakan, memfokuskan kerangka pengajaran pada bagaimana universitas menghasilkan lulusan yang relevan dengan dinamika perkembangan pasar kerja (Steuer et al., 2012). Di Australia, kebekerjaan lulusan perguruan tinggi juga menjadi topik krusial dalam sejumlah penelitian (Bennett, 2016; Clark et al., 2015; Moore & Morton, 2017; Prikshat et al., 2020). Tema yang serupa juga terjadi di Afrika Selatan, di mana ada tekanan untuk menciptakan lulusan yang dapat bekerja untuk merespons kekecewaan masyarakat terhadap kualitas lulusan yang tidak sesuai dengan permintaan pemberi kerja (Archer & Chetty, 2013). Sementara itu, di Amerika, sebagian besar universitas berusaha

menyelaraskan pembelajaran konvensional dengan permintaan yang muncul dari dinamika pasar kerja (Artess et al., 2017).

Selain itu, dalam satu dekade terakhir, Indonesia telah mengalami perubahan signifikan yang diyakini penulis berdampak pada pasar kerja. Perubahan tersebut mencakup, pertama, perubahan dalam lanskap dan jenis pekerjaan akibat pergeseran geografis, di mana kawasan perdesaan semakin meluas menjadi kawasan perkotaan (Akatiga & White, 2015; White, 1983, 2012). Inovasi dan adopsi teknologi juga telah mendisrupsi berbagai model bisnis, menciptakan peluang ekonomi baru, dan membentuk hubungan kerja dalam bentuk "kemitraan" (Fatmawati et al., 2019; Isbah, 2019; Nurcahyani & Isbah, 2020).

Kedua, pasar kerja yang semakin fleksibel ditandai dengan meningkatnya hubungan kerja yang bersifat singkat dan penurunan proporsi pekerjaan tetap (*long life permanent employment*). Diterbitkannya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja (*Omnibus Law*) dan peraturan turunannya lebih memperkuat dasar hukum bagi tren pasar kerja yang fleksibel, yang pada intinya adalah kemudahan dalam perekrutan dan pemutusan hubungan kerja serta bekerja secara berkelanjutan tetapi tidak secara permanen.

Ketiga, tingginya tingkat partisipasi pendidikan tidak seimbang dengan partisipasi di pasar kerja, bersamaan dengan kualitas pekerjaan yang tersedia. Perguruan tinggi di seluruh Indonesia, sebagai contoh, menghasilkan lebih dari 1,3 juta sarjana pada tahun 2019 (Kemenristekdikti, 2020), dengan angka ini terus meningkat setiap tahun. Data Survei Angkatan Kerja Nasional oleh Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa 535 ribu lulusan perguruan tinggi belum dapat memasuki dunia kerja (Badan Pusat Statistik, 2020). Bagi para sarjana, tantangan mereka adalah pertumbuhan lambat pekerjaan kelas menengah yang tidak sebanding dengan jumlah lulusan setiap tahunnya. Studi The World Bank menemukan bahwa dari 85 juta pekerja berpenghasilan, hanya 13 juta pekerja (15%) yang memiliki penghasilan mencukupi untuk keluarga empat orang dengan standar hidup kelas menengah (The World Bank, 2020). Ketika sarjana tidak dapat menemukan pekerjaan kelas menengah yang diinginkan, pilihan yang tersedia adalah berwirausaha atau bekerja untuk pekerjaan Upah Minimum atau bahkan lebih rendah.

Di samping isu-isu tersebut, perubahan dalam lanskap pasar kerja dan aspirasi pekerjaan di kalangan anak muda saat ini memberikan makna dan tantangan baru terhadap gagasan "pekerjaan transisional." Istilah "pekerjaan transisional" merujuk pada pekerjaan yang seseorang dapat peroleh sebelum mendapatkan pekerjaan tetap yang diimpikan. Meskipun demikian, lanskap pasar kerja yang berorientasi temporal dan digital juga mengubah aspirasi pekerjaan lulusan perguruan tinggi. Survei yang dilakukan oleh World Economic Forum menunjukkan perubahan dalam aspirasi dan orientasi pekerjaan anak muda (World Economic Forum, 2020, 2023). Jenis-jenis pekerjaan tradisional mulai digantikan oleh aspirasi di bidang industri kreatif dan ekonomi digital. Alih-alih berfokus pada pekerjaan permanen, lanskap pekerjaan baru ini menekankan sifatnya yang temporal dan tidak permanen. Beberapa peningkatan kapasitas yang ditekankan meliputi: *analytical thinking*, *creative thinking*, pengoperasian AI dan Big Data, kepemimpinan, dan media sosial influencer (World Economic Forum, 2023).

Dalam konteks Indonesia, upaya besar baru telah dimulai, yaitu implementasi program MBKM (Merdeka Belajar, Kampus Merdeka), melalui Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 3 tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi. Program ini saat ini sedang dalam proses menuju implementasi pada jenjang Program Studi Strata 1 di seluruh Indonesia dengan 8 pilihan arena/bentuk pembelajaran di luar dan di dalam Program Studi (lihat: <https://kampusmerdeka.kemdikbud.go.id/>). Tujuan MBKM

adalah menciptakan ruang eksplorasi dan eksposur bagi mahasiswa di luar perkuliahan konvensional, seperti melalui magang di perusahaan, melaksanakan proyek sosial di masyarakat, atau berkuliah di luar Program Studi dan kampusnya. Dengan adanya eksposur seperti ini, mahasiswa diharapkan meraih inspirasi dan dapat membangun visi pasca-kuliah lebih dini, dengan karakter yang lebih adaptif dan lincah menghadapi dunia kerja. Meskipun demikian, skema MBKM belum dapat dievaluasi hasilnya karena kebijakan ini masih dalam tahap persiapan implementasi.

Pertanyaan kunci riset ini adalah bagaimana praktik-praktik eksisting dalam upaya peningkatan keberkerjaan di perguruan tinggi saat ini. Riset ini mengeksplorasi berbagai strategi yang dilakukan oleh perguruan tinggi untuk meningkatkan keberkerjaan lulusan mereka, terutama melalui model-model penyediaan pengalaman kerja transisional yang dapat difasilitasi oleh perguruan tinggi, pemerintah, lembaga swasta, dan institusi lain yang relevan. Sejalan dengan persiapan implementasi skema MBKM, hasil riset ini diharapkan memberikan wawasan tentang kompleksitas yang terjadi di lapangan terkait berbagai upaya yang dilakukan, termasuk formulasi kerja transisional.

2. Kajian Pustaka

Topik mengenai transisi anak muda dari pendidikan ke dunia kerja di Indonesia telah dikaji oleh para sarjana (Naafs, 2013; Nilan et al., 2011; Parker & Nilan, 2013; Sutopo, 2015; Sutopo & Meiji, 2014). Beberapa studi tersebut menunjukkan bahwa durasi studi yang panjang dari sekolah dasar hingga universitas dan kurangnya pengalaman kerja selama masa studi menyebabkan kesulitan bagi mereka untuk memperoleh pekerjaan setelah menyelesaikan studi mereka. Para sarjana ini juga menunjukkan bahwa mayoritas anak muda di Indonesia memiliki aspirasi untuk bekerja di sektor ekonomi formal. Meskipun pekerjaan ini tidak menjamin gaji tinggi, menjadi pegawai negeri sipil atau PNS tetap menjadi opsi paling diminati, karena menjanjikan gaji rutin, jenjang karir, jaminan hari tua, dan reputasi sosial. Terbatasnya lowongan pekerjaan di sektor ekonomi formal dan pegawai negeri di satu sisi, serta kurangnya pengalaman kerja dan durasi studi yang panjang di sisi lain, membuat banyak anak muda menghadapi pengangguran atau terlibat dalam "pekerjaan transisional" yang berkepanjangan sebelum mereka menemukan pekerjaan yang diinginkan.

Studi terbaru oleh Isbah et al. menggambarkan berbagai strategi yang diadopsi oleh lulusan perguruan tinggi selama pandemi COVID-19 (Isbah et al., 2023). Meskipun peluang pekerjaan dan kesempatan berwirausaha sangat terbatas, lulusan ini menunjukkan ketahanan dengan terlibat dalam berbagai aktivitas bermakna, seperti jaringan sosial, aktivitas keagamaan, dan peningkatan keterampilan. Singkatnya, lulusan perguruan tinggi di Indonesia mengalami transisi yang tidak teratur (*fractured transition*) dari pendidikan ke dunia kerja, yang semakin diperparah oleh pandemi.

Sementara itu, beberapa hasil studi lain menunjukkan ketidaksesuaian antara keahlian yang dimiliki oleh lulusan dengan jenis pekerjaan yang tersedia di pasar kerja (Amani, 2017; Mok & Jiang, 2018; Prikshat et al., 2020). Kondisi ini memberikan tekanan bagi mahasiswa untuk meningkatkan kredit akademik dan nilai keahlian agar lebih layak dan kompetitif (Archer & Chetty, 2013). Hasil penelitian lainnya menyebutkan bahwa terdapat empat jenis keahlian yang dipelajari oleh anak muda di Indonesia, baik melalui institusi pendidikan maupun di luar, meliputi *foundation skills*, *job specific skills*, *transferable skills*, dan *digital skills* (Nambiar et al., 2019). Di kota-kota dengan akses beragam, anak muda dapat memperoleh berbagai keahlian melalui komunitas, masyarakat, dan kompetisi. Namun, di kota dengan

akses terbatas, anak muda harus mengatasi jarak jauh untuk mengakses fasilitas pemerintah yang mendukung pengembangan kapasitas, seperti keterampilan digital.

Berdasarkan studi literatur yang ada, terdapat berbagai strategi yang telah diterapkan oleh perguruan tinggi untuk meningkatkan keberkerjaan, seperti kemitraan dengan industri melalui skema *university-industry partnerships* (Mgaiwa, 2021; Prikshat et al., 2020), pengembangan kurikulum secara berkala melibatkan stakeholder penting dan relevan (Mgaiwa, 2021; Prikshat et al., 2020; Rowe & Zegwaard, 2017), penyesuaian program akademik dengan rencana pengembangan pemerintah (Mgaiwa, 2021; Prikshat et al., 2020), penguatan sistem jaminan mutu (*Quality Assurance Systems*) (Mgaiwa, 2021; Prikshat et al., 2020), pengembangan program *work-integrated learning* (Jackson, 2014), magang atau *internship* (Clarke, 2018), pengembangan program kewirausahaan (Laalo et al., 2019), dan pengembangan sektor kreatif untuk mahasiswa mendapatkan pengalaman kerja (Allen et al., 2013; Bridgstock, 2011).

Berdasarkan pemetaan literatur di atas, studi ini memberikan kontribusi pada pemahaman strategi yang telah diterapkan oleh perguruan tinggi di Indonesia, sekaligus mengidentifikasi area perbaikan yang perlu diperkuat untuk meningkatkan keberkerjaan lulusan perguruan tinggi.

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif eksploratif dan dilaksanakan di empat kota, yaitu Yogyakarta, Surabaya, Medan, dan Makassar. Pemilihan keempat kota ini didasarkan pada pertimbangan representasi kewilayahan, mencakup bagian barat, tengah, dan timur Indonesia. Selain itu, pada tahun sebelumnya, kami telah melakukan survei daring terhadap 800 lulusan baru (*fresh graduates*) dari perguruan tinggi yang kami pilih, yang telah memberikan temuan mengenai dinamika transisi mereka dari bangku kuliah ke dunia kerja pada masa Pandemi COVID-19. Penelitian ini merupakan tindak lanjut (*follow-up research*) dengan fokus yang berbeda, yang dapat melengkapi temuan dari riset sebelumnya.

Di setiap kota, kami memilih dua jenis perguruan tinggi yang berbeda. Secara keseluruhan, kami memilih perguruan tinggi negeri umum (PTN Umum), perguruan tinggi negeri dengan fokus keguruan (PTN Keguruan), perguruan tinggi keagamaan Islam (PTKI), dan perguruan tinggi swasta (PTS). Pemilihan keempat jenis perguruan tinggi ini diharapkan dapat menghasilkan temuan yang beragam.

Tabel 1. Subjek Penelitian

No	Kota	Perguruan Tinggi
1	Yogyakarta	Universitas Gadjah Mada (PTN Umum), Universitas Amikom (PTS)
2	Surabaya	Universitas Airlangga (PTN Umum), Universitas Negeri Surabaya (PTN Keguruan)
3	Medan	Universitas Sumatera Utara (PTN Umum), Universitas HKBP Nomensen (PTS)
4	Makassar	Universitas Hasanuddin (PTN Umum), UIN Alaudin (PTKI)

Sumber: Data Primer (2021)

Awalnya, perencanaan pengumpulan data mempertimbangkan pelaksanaan riset lapangan. Namun, dikarenakan kondisi pandemi yang semakin memburuk pada periode Juli-

September 2021, implementasi rencana tersebut tidak dapat dilakukan. Oleh karena itu, diputuskan untuk mengadopsi metode pengumpulan data melalui *Focus Group Discussion* (FGD). FGD dilakukan dengan melibatkan mahasiswa dalam setiap kota (3 orang per Perguruan Tinggi, total 6 orang per putaran FGD), alumni yang telah lulus dalam rentang waktu 2 hingga 5 tahun terakhir (3 orang per Perguruan Tinggi, total 6 orang per putaran FGD), dan pengelola unit pengembangan karir atau direktorat bagian alumni di setiap Perguruan Tinggi. Seleksi peserta FGD dilakukan secara *purposive* dengan bantuan asisten peneliti di masing-masing Perguruan Tinggi.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pandangan umum di kalangan perguruan tinggi yang kami teliti mengenai pekerjaan ideal lulusan masih terpusat pada model pekerjaan konvensional, seperti menjadi pegawai negeri atau pekerja tetap di perusahaan. Keberhasilan lulusan umumnya diukur berdasarkan pencapaian pekerjaan yang sesuai dengan jurusan yang diambil selama kuliah. Namun, perguruan tinggi juga menyadari bahwa tidak semua lulusan dapat dengan mudah mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang program studi mereka.

Kesadaran ini mendorong perguruan tinggi untuk mengadopsi beberapa terobosan. Riset ini mengidentifikasi tiga strategi utama, yaitu adaptasi kurikulum, pendirian dan penguatan unit pengembangan karir, serta penguatan jaringan (kemitraan dan jejaring sosial).

4.1. Adaptasi Kurikulum

Temuan pertama dari penelitian ini adalah adaptasi kurikulum melalui pengenalan mata kuliah kewirausahaan. Pada tingkat paling sederhana, mata kuliah ini menyediakan pengetahuan dan keterampilan terkait pembuatan produk, pengemasan, dan pemasaran. Berdasarkan FGD yang dilakukan dengan alumni dan mahasiswa dari delapan kampus yang diteliti, terlihat bahwa mata kuliah ini membantu alumni dalam mengeksplorasi pekerjaan transisi sebelum mencapai pekerjaan impian mereka. Sebagian besar mata kuliah ini terkait dengan fakultas ekonomi, pusat pengembangan karir tingkat universitas, atau dikelola secara independen oleh departemen atau fakultas dengan dosen pengampu dari sumber eksternal.

Pada tingkat fakultas, mata kuliah kewirausahaan sebagian besar berfokus pada perdagangan ritel, sedangkan pada tingkat pusat pengembangan karir, mereka berbentuk dukungan untuk program-program peningkatan kewirausahaan di tingkat mahasiswa. Program-program ini berkolaborasi dengan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan entitas swasta. Namun, baik di ranah mata kuliah maupun unit pengembangan karir, wacana kewirausahaan di perguruan tinggi masih berpusat pada 'kemampuan berdagang.' Hanya sedikit yang mulai mengembangkan gagasan tentang kewirausahaan sosial dan peningkatan 'life skill' lainnya.

Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia menginisiasi pendidikan kewirausahaan di perguruan tinggi sejak tahun 1997 dengan mencetuskan beberapa program, antara lain: Kuliah Kewirausahaan (KWU), Magang Kewirausahaan (MKU), Kuliah Kerja Usaha (KKU), Konsultasi Bisnis dan Penempatan Kerja (KBPK), dan Inkubator Wirausaha Baru (INWUB). Dalam perkembangannya, program-program ini kemudian dikemas dalam Program Kreativitas Mahasiswa (PKM), yang memfasilitasi mahasiswa untuk mengembangkan keterampilan mereka dalam penelitian, pengabdian kepada masyarakat, penerapan teknologi, artikel ilmiah, kewirausahaan, dan lainnya. Hingga tahun 2009, Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi secara khusus merancang Program

Mahasiswa Wirausaha (PMW) di mana mahasiswa memiliki peluang untuk menjadi pencipta lapangan kerja.

Dalam satu dekade terakhir, hampir seluruh perguruan tinggi di Indonesia telah menerapkan pendidikan kewirausahaan melalui berbagai mekanisme yang bertujuan untuk menciptakan wirausaha muda ([Susilaningih, 2015](#)). Pendidikan kewirausahaan tidak terbatas pada bidang atau profesi tertentu. Pada tahun 2010, enam perguruan tinggi menerapkan mata kuliah kewirausahaan dalam kurikulum mereka, yaitu Universitas Indonesia (UI), Institut Pertanian Bogor (IPB), Universitas Padjajaran (Unpad), Institut Teknologi Bandung (ITB), Universitas Gadjah Mada (UGM), dan Institut Teknologi Surabaya (ITS) ([Detikfinance.com, 2010](#)). Kurikulum yang diajarkan oleh keenam perguruan tinggi tersebut melibatkan softskill, termasuk etika bisnis dan keterampilan teknis. Namun, setiap perguruan tinggi memiliki kewenangan untuk menyertakan kewirausahaan dalam kurikulumnya atau tidak. Bagi perguruan tinggi yang tidak menyertakan kewirausahaan dalam kurikulum mereka, mereka juga mengembangkan model kewirausahaan seperti lainnya. Lebih lanjut, pada tahun 2017, tiga perguruan tinggi memperoleh izin untuk membuka fakultas kewirausahaan dari Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi, yaitu Institut Teknologi Bandung (ITB), Universitas Brawijaya (UB), dan Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya (UKWMS) ([Jawapos.com, 2017](#)).

Dalam studi ini, kami menemukan dinamika implementasi kewirausahaan yang beragam, sebagaimana tergambar dalam tabel berikut.

Tabel 2. Dinamika Implementasi Kewirausahaan di Perguruan Tinggi

No	Universitas	Dinamika Implementasi Kewirausahaan
1	Universitas Gadjah Mada (Yogyakarta)	⇒ Melaksanakan mata kuliah Kewirausahaan Sosial sebagai Mata Kuliah Lintas Disiplin (MKLD) tingkat universitas yang diinisiasi oleh Fakultas ISIPOL. ⇒ Mata kuliah ini dirancang dengan pendekatan inovatif, mendorong peserta kuliah untuk menemukan pendekatan baru dalam mengatasi permasalahan sosial, terutama melalui kewirausahaan sosial.
2	Universitas Amikom (Yogyakarta)	⇒ Menawarkan jurusan Kewirausahaan di bawah Fakultas Ekonomi dan Sosial. ⇒ Mengimplementasikan Kurikulum Kewirausahaan 2020.
3	Universitas Airlangga (Surabaya)	⇒ Mendirikan lembaga yang disebut Job Placement Center (PC UNAIR), yang saat ini dikenal sebagai Pusat Pembinaan Karir dan Kewirausahaan (PPKK UNAIR) pada tahun 2003. Lembaga ini bertugas menjembatani para alumni atau pencari kerja dengan pemberi kerja atau dunia usaha, dan memberikan

No	Universitas	Dinamika Implementasi Kewirausahaan
		informasi tentang peluang pekerjaan kepada para alumni. ⇒ Menyelenggarakan berbagai aktivitas, termasuk bursa kerja (Airlangga Job Fair).
4	Universitas Negeri Surabaya (Surabaya)	⇒ Menyelenggarakan program kewirausahaan yang mencakup Program Mahasiswa Wirausaha (PMW), Kegiatan Berwirausaha Mahasiswa Indonesia (KBMI), dan Akselerasi Start-Up Mahasiswa Indonesia (ASMI). ⇒ Menyatakan pembukaan Program Studi Bisnis Digital di bawah Fakultas Ekonomika dan Bisnis dengan tujuan membentuk wirausaha muda, dimulai pada Juni 2021.
5	Universitas Sumatera Utara (Medan)	⇒ Mendirikan Student Entrepreneurship Center (SEC) untuk menciptakan lulusan yang memiliki keterampilan berwirausaha, mampu mandiri, dan berkontribusi dalam menciptakan lapangan kerja bagi masyarakat sekitar. ⇒ Membuka Jurusan Kewirausahaan di bawah Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada tahun 2021. ⇒ Visinya adalah menjadi University for Industry.
6	Universitas HKBP Nomensen (Medan)	⇒ Tidak memiliki
7	Universitas Hasanuddin (Makassar)	⇒ Memiliki Direktorat Kewirausahaan yang bertugas merumuskan strategi, bertanggung jawab atas perolehan hak kekayaan intelektual, mengelola hasil riset, dan menciptakan pengelolaan aset yang efektif dan efisien. ⇒ Fokusnya adalah pada pengembangan kemampuan kewirausahaan.
8	UIN Alauddin (Makassar)	⇒ Berkerjasama dengan Kementerian Pemuda dan Olahraga Republik Indonesia menyelenggarakan kuliah umum tentang kewirausahaan dengan tema "Pemuda Berdikari: Kewirausahaan dan Independensi."

Sumber: Data Primer (2021)

Setidaknya, studi ini menemukan tiga poin menarik terkait pelaksanaan kewirausahaan di perguruan tinggi:

Pertama, implementasi kewirausahaan di perguruan tinggi sangat beragam sesuai dengan kapasitas dan konsentrasi tiap perguruan tinggi. Perguruan tinggi, terutama pada level fakultas dan/atau prodi, merespons kemunculan pendidikan kewirausahaan secara biner, yaitu pro dan kontra (Susilaningsih, 2015). Respons tersebut muncul berdasarkan kesesuaian output dari pendidikan kewirausahaan terhadap Capaian Pembelajaran Lulusan (CPL) yang dimiliki oleh tiap program studi. Meskipun demikian, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan, khususnya pasal 61-62, menyebutkan bahwa salah satu tujuan pendidikan tinggi adalah membentuk insan yang kritis, kreatif, inovatif, mandiri, percaya diri, dan berjiwa wirausaha. Perguruan tinggi yang merespon secara positif menerjemahkan kewirausahaan melalui beberapa skema, antara lain: membuat mata kuliah tentang kewirausahaan, membuat program atau aktivitas terkait kewirausahaan, mendirikan unit khusus terkait kewirausahaan mahasiswa, dan membuat prodi/jurusan baru khusus kewirausahaan.

Kedua, penyelenggaraan konsep kewirausahaan umumnya masih terkait erat dengan fakultas ekonomi. Guna mendukung program kewirausahaan, berbagai perguruan tinggi menginternalisasikan konsep kewirausahaan ke dalam kurikulum pendidikan kewirausahaan yang cenderung dikonotasikan sebagai pendidikan bisnis yang mencakup materi dan aktivitas terkait membangun sikap mental kewirausahaan, melatih ketrampilan berkomunikasi, serta membangun jejaring dan menyusun rencana bisnis yang berorientasi pada keuntungan (Susilaningsih, 2015). Penciptaan prodi baru berbasis kewirausahaan, dengan disertai penyusunan dan implementasi kurikulum kewirausahaan, marak terjadi dalam 2-3 tahun terakhir seiring dengan kemunculan program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) yang menekankan eksposure dunia kerja bagi mahasiswa guna peningkatan *employability* lulusan perguruan tinggi.

Ketiga, ragam strategi yang diterapkan oleh perguruan tinggi dalam kewirausahaan menghasilkan luaran atau output yang bervariasi. Namun demikian, orientasi utama dari aktivitas kewirausahaan yang muncul lebih mengarah pada menghasilkan produk yang memiliki keuntungan finansial. Mayoritas arah aktivitas dengan luaran tersebut dikembangkan melalui program-program kewirausahaan yang dilekatkan pada unit pengembangan karir atau unit khusus lainnya.

4.2. Unit Pengembangan Karir

Semua perguruan tinggi yang kami teliti memiliki unit pengembangan karir, namun posisinya dalam struktur organisasi bervariasi sehingga memengaruhi kapasitas dan peran mereka. Sebagian besar pusat pengembangan karir di tingkat universitas lebih banyak berfokus pada 'tracer study' lulusan sebagai persyaratan akreditasi universitas dibandingkan dengan pengembangan program-program untuk meningkatkan kemampuan mahasiswa memasuki dunia kerja. Pusat pengembangan karir di tingkat universitas umumnya lebih menekankan kegiatan 'job fair' dan informasi lowongan kerja daripada pengembangan program-program untuk mempersiapkan mahasiswa memasuki dunia kerja.

Hasil FGD kami dengan mahasiswa dan alumni menunjukkan bahwa sebagian besar dari mereka tidak akrab dengan program pusat pengembangan karir di kampus. Meskipun mereka menyadari keberadaan unit dan lembaga pengembangan karir di kampus masing-masing, namun mereka kurang tertarik pada program-program yang diinisiasi oleh lembaga dan unit tersebut atau menganggap program-programnya monoton.

Fokus yang terlalu besar pada '*tracer study*' dan program-program yang bersifat luaran seperti '*job fair*' membuat pusat pengembangan karir kurang diperhatikan oleh mahasiswa sebagai tempat pengembangan diri sebelum memasuki dunia kerja atau sumber referensi. Mayoritas mahasiswa menyatakan bahwa mereka memperoleh keterampilan tambahan melalui organisasi mahasiswa, jaringan alumni, dan sumber daya lainnya. Minimnya variasi program pengembangan keterampilan mahasiswa dalam memasuki dunia kerja membuat pusat pengembangan karir hanya berperan sebagai penyelenggara acara '*job fair*' dan semakin membuatnya kurang populer di kalangan mahasiswa.

Hanya beberapa kampus yang mengembangkan program-program inovatif. Sebagai contoh, salah satu perguruan tinggi terkemuka di Yogyakarta telah mengintegrasikan mata kuliah kewirausahaan sosial, inovasi sosial, dan '*future skills*'. Bahkan, beberapa mata kuliah seperti '*future skills*' ditujukan untuk audiens yang lebih luas di luar lingkungan kampus. Di samping itu, pengelolaan unit pengembangan karir tidak lagi terpusat di tingkat universitas tetapi sudah berada di tingkat fakultas. Hal ini pada gilirannya memperluas jangkauan lembaga terhadap mahasiswa, atau sebaliknya, membuat mahasiswa merasa lebih dekat dan mudah diakses.

Status kelembagaan kampus juga mempengaruhi posisi dan inovasi pusat pengembangan karir serta program-program peningkatan kemampuan mahasiswa dalam memasuki dunia kerja. Kampus dengan status PTNBH cenderung lebih leluasa dalam mengembangkan program dan mengatur posisi serta fungsi unit pengembangan karir. Di sisi lain, kampus BLU terbatas dalam menciptakan program dan mengelola kelembagaan pusat pengembangan karir mereka. Perbedaan ini lebih atau kurang memengaruhi orientasi dan program lembaga atau unit karir dalam merancang program bagi mahasiswa.

Tabel 3. Program dan Aktivitas yang Dilaksanakan oleh Unit Pengembangan Karir

Nama Perguruan Tinggi	Nama Pusat Pengembangan Karir	Lowongan Kerja	Lowongan Magang	Layanan Karir	Career Class	Job Fair	Alumni Sharing	Informasi Beasiswa	Program Mahasiswa Wirausaha (PMW)	Pelatihan Perencanaan Karir	Info CPNS
Universitas Gadjah Mada	Alumni UGM	✓	✓	✓	✓		✓				
	CDC FISIPOL UGM	✓	✓		✓			✓			
Universitas AMIKOM	Business Placement Center (BPC)	✓			✓	✓					
Universitas Airlangga	Direktorat Pengembangan Karir, Inkubasi Kewirausahaan, dan Alumni (DPKKA)	✓	✓	✓	✓	✓			✓		
Universitas Negeri	Unesa Career Centre	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	

Nama Perguruan Tinggi	Nama Pusat Pengembangan Karir	Lowongan Kerja	Lowongan Magang	Layanan Karir	Career Class	Job Fair	Alumni Sharing	Informasi Beasiswa	Program Mahasiswa Wirausaha (PMW)	Pelatihan Perencanaan Karir	Info CPNS
Surabaya	(UCC)										
Universitas Sumatera Utara	Pusat Jasa Ketenagakerjaan (PJK)			✓		✓				✓	
Universitas HKBP Nommensen	Career Center HKBP Nommensen	✓	✓		✓					✓	
Universitas Hasanudin	1. Direktorat Alumni dan Penyiapan Karir (DAPK) 2. Direktorat Inovasi dan Kewirausahaan	✓	✓	✓							
	Career Development Center (CDC) Universitas Hasanuddin	✓	✓	✓							
UIN Alaudin	Career Development Center (CDC) UIN Alaudin	✓	✓	✓	✓			✓	✓		✓

Sumber: Data Primer (2021)

Penelitian ini melakukan pemetaan terkait program yang dilakukan oleh masing-masing unit pengembangan karir di delapan universitas yang diteliti. Temuan dari penelitian ini menunjukkan beberapa penyebab unit pengembang karir kurang menarik bagi mahasiswa, antara lain:

- 1) Tata kelola unit pengembangan karir yang tidak semuanya terletak di level fakultas atau departemen, meskipun setiap unit pengembangan karir memiliki portal website atau sosial media sebagai strategi promosinya. Namun, hal tersebut tidak mampu menjangkau mahasiswa secara menyeluruh.
- 2) Program yang diberikan kurang sesuai dengan kebutuhan mahasiswa, khususnya dalam bidang wirausaha. Berdasarkan pemetaan yang dilakukan, hanya ada tiga perguruan tinggi yang memiliki program kewirausahaan: Universitas Airlangga, Universitas Negeri Surabaya, dan UIN Alaudin.
- 3) Tidak semua perguruan tinggi memiliki pelatihan perencanaan karir. Dari delapan unit perguruan tinggi tersebut hanya ada tiga perguruan tinggi yaitu: Universitas Negeri Surabaya, Universitas Sumatera Utara, Universitas HKBP Nommensen.

- 4) Program alumni sharing masih kurang banyak dilakukan oleh perguruan tinggi, padahal program ini berpotensi memberikan tips dan strategi bagi para mahasiswa dalam dunia kerja atau profesi yang mereka impikan.

4.3. Pengembangan Jejaring (Kemitraan dan Sosial)

Jejaring (*networking*) merupakan salah satu cara untuk memobilisasi sumberdaya di luar institusi. Jejaring dapat berbentuk komunikasi dan kemitraan formal, serta interaksi dan keterlibatan yang lebih informal. Dalam penelitian ini, kami menemukan beberapa bentuk jejaring, yaitu: 1) *tracer study* yang dilakukan sebagai bagian dari pemenuhan akreditasi dan upaya pencarian peluang kemitraan; 2) penyelenggaraan acara pengembangan kapasitas dalam bentuk seminar atau *talkshow* sebagai bagian dari peningkatan kapasitas atau penyebaran inspirasi positif sekaligus arena pengembangan jaringan; dan 3) program kerjasama dengan sektor industri dan pemerintahan untuk kegiatan magang bagi mahasiswa. Ketiga aktivitas jejaring ini dilakukan dengan tujuan memperluas arena belajar bagi mahasiswa sebelum masuk ke dunia kerja dan membuka peluang kerja dan wirausaha.

Jejaring-jejaring ini memberikan jalur-jalur informasi bagi mahasiswa untuk dapat mengakses peluang-peluang kerja dan kesempatan berjejaring, seperti yang diungkapkan oleh salah satu informan:

"Di Amikom sendiri, unit yang memfasilitasi itu jumlahnya banyak, dan salah satunya kalau dari kampus ada ABP (Amikom Business Park). Jadi mewadahi mahasiswa Amikom yang mau buat start up. Beberapa waktu lalu juga membuka kesempatan bagi mahasiswa di luar kampus Amikom untuk belajar bersama dalam bentuk kelompok-kelompok." [Ela, Mahasiswa Universitas Amikom, FGD]

Kegiatan semacam itu dapat membuka kesempatan berjejaring bagi sesama mahasiswa lintas perguruan tinggi untuk mengembangkan wawasan dan membuka peluang kerjasama masa depan. Namun demikian, hampir sebagian besar informan dalam penelitian ini mengaku bahwa program-program yang dikelola oleh pusat pengembangan karir di masing-masing universitas tidak membantu secara signifikan dalam proses mencari pekerjaan. Kecenderungan ini disebabkan oleh tiga kondisi utama. Pertama, informasi dan peluang yang ditawarkan oleh unit pengembangan karir tidak disebarkan secara strategis sehingga hanya sebagian kecil mahasiswa yang mengaksesnya, seperti yang diungkapkan oleh Dina, Mahasiswa Universitas Negeri Surabaya:

"Mungkin kalau dari aku belum pernah mengakses tadi itu career center itu karena untuk publikasinya sendiri menurutku kurang luas juga. Jadi kayak ada mungkin ada beberapa jurusan kayak di jurusanku itu kurang banyak yang nggak tahu soalnya career center itu." [Dina, Mahasiswa Universitas Negeri Surabaya, FGD]

Selain informasi yang tidak terdistribusikan secara strategis, peluang-peluang yang ditawarkan oleh pusat pengembangan karir cenderung tidak relevan dengan ekspektasi mahasiswa dan kebutuhan dunia pekerjaan, seperti yang diungkapkan oleh salah satu alumni dari Universitas Sumatera Utara (USU), bahwa 'kampus hanya fokus pada apa yang mereka pikirkan tanpa memahami dunia di luar mereka' [Fahri, Alumni USU, FGD]. Pandangan tersebut menyiratkan pola pengelolaan jejaring kemitraan unit pengembangan karir yang cenderung formal dan tidak berdekatan dengan aspirasi dan kebutuhan mahasiswa.

Kondisi tersebut kemudian membuat mahasiswa berusaha untuk mencari peluang dari sumber-sumber informal, seperti ikatan alumni, organisasi intra dan ekstra kampus, serta komunitas-komunitas di luar perguruan tinggi. Selain itu, mahasiswa dan juga alumni kerap memanfaatkan jejaring informal untuk memperluas kesempatan kerja dan peluang pengembangan wirausaha. Jejaring yang demikian justru secara efektif mampu menghubungkan mahasiswa dengan dunia kerja.

Berdasarkan pemetaan dari FGD, jejaring kemitraan yang dibangun oleh unit pengembangan karir cenderung tidak cukup efektif untuk memberikan mahasiswa peluang peningkatan kesiapkerjaan. Ketidakefektifan tersebut dikarenakan oleh formalisasi kesempatan dan peluang yang dapat diakses oleh mahasiswa. Di lain sisi, mahasiswa dan alumni telah berelasi dalam kerangka informal melalui jejaringnya. Jalur-jalur yang efektif justru muncul dari jejaring informal seperti yang terpetakan di bawah ini:



Gambar 1. Jejaring Informal Kesiapkerjaan Mahasiswa
Sumber: Data Primer (2021)

Jejaring kemitraan informal yang dimiliki oleh mahasiswa tersebut merupakan arena peningkatan kesiapkerjaan yang terlihat dalam tiga lini utama. Pertama, organisasi intra dan ekstra kampus berperan sebagai momentum dan ruang belajar bagi mahasiswa untuk memahami ketrampilan yang dibutuhkan di dunia kerja. Berdasarkan pemetaan dari FGD, mahasiswa yang terlibat aktif dalam organisasi mendapatkan pengalaman untuk meningkatkan *softskill* dan *hardskill* yang dibutuhkan untuk memasuki dunia kerja. Kedua, unit kegiatan mahasiswa baik yang di dalam maupun di luar kampus memiliki koneksi yang erat dengan alumni dari organisasi terkait. Relasi tersebut sering membuka peluang dan kesempatan bagi mahasiswa untuk masuk ke dunia kerja lebih efektif jika dibandingkan dengan koneksi formal yang dibangun oleh Unit Pengembangan Karir di perguruan tinggi terkait. Ketiga, karakter utama dari organisasi intra dan ekstra kampus yang informal, fleksibel, dan relatif setara lebih memungkinkan bagi mahasiswa untuk belajar memahami dunia kerja serta membangun jejaring yang strategis.

5. Kesimpulan

Studi ini mengidentifikasi tiga strategi yang telah diadopsi oleh Perguruan Tinggi (PT) dalam upaya meningkatkan *employability* lulusan mereka. Kapasitas kelembagaan, SDM, jejaring, dan konteks lokal juga turut memengaruhi pilihan dan dinamika strategi yang diambil. Kami berpendapat bahwa intervensi kebijakan untuk meningkatkan kesempatan kerja lulusan perguruan tinggi harus mempertimbangkan kompleksitas ini.

Untuk mendorong pengayaan dan optimalisasi peran PT dalam isu ini, kami merekomendasikan beberapa hal sebagai berikut: Pertama, diperlukan pemahaman kontekstual atas kondisi perguruan tinggi yang beragam, termasuk aspek kapasitas kelembagaan, jejaring, dan peluang dalam konteks lokal masing-masing.

Kedua, terkait dengan implementasi Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM), PT memiliki kondisi pre-existing yang beragam. Beberapa sudah memiliki cikal bakal program dan jejaring, sementara yang lain baru memulai diskusi dan persiapan. Oleh karena itu, diperlukan dukungan dalam bidang *knowledge sharing* dan *network matching*, terutama untuk kampus-kampus kecil atau di pinggiran.

Ketiga, perlu adanya forum saling belajar antar perguruan tinggi atau antar pengelola unit pengembangan karir, guna memfasilitasi pertukaran ide, informasi, dan praktik terbaik. Knowledge exchange dapat mencakup topik-topik seperti pengembangan program dan kegiatan yang lebih bermanfaat bagi mahasiswa, strategi untuk menarik minat dan partisipasi mahasiswa, pengembangan jejaring kerjasama dengan mitra strategis, dan sebagainya.

Terakhir, PT perlu didorong untuk menjadi lebih terbuka dan mendukung terhadap ruang-ruang kegiatan mahasiswa, seperti Unit Kegiatan Mahasiswa, kelompok kreatif dan hobi, serta organisasi kemahasiswaan (BEM dan organisasi ekstra-kampus). Ruang-ruang tersebut menjadi lingkungan subur bagi perkembangan jejaring informal yang dapat memberikan manfaat bagi para aktifisnya.

6. Ucapan Terima Kasih

Pengumpulan data untuk artikel ini didanai oleh Pusat Penelitian Kebijakan, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia pada tahun 2021. Proses penerbitan artikel ini mendapatkan dukungan dari hibah publikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Gadjah Mada, Indonesia, pada tahun 2022. Para penulis mengucapkan terima kasih kepada semua asisten penelitian yang telah membantu mencapai semua informan selama masa puncak pandemi, serta kepada semua informan yang bersedia berbagi pengalaman dan pandangan mereka dalam penelitian ini.

7. Pernyataan *Conflicts of Interest*

Penulis menyatakan tidak ada potensi konflik kepentingan sehubungan dengan penelitian, kepengarangan, dan/atau publikasi dari artikel ini.

Daftar Pustaka

- Akatiga, & White, B. (2015). Would I like to be a farmer? - Inside Indonesia. *Inside Indonesia*, 120, 1-6.
- Allen, K., Quinn, J., Hollingworth, S., & Rose, A. (2013). Becoming employable students and "ideal" creative workers: Exclusion and inequality in higher education work placements. *British Journal of Sociology of Education*, 34(3), 431-452.

<https://doi.org/10.1080/01425692.2012.714249>

- Amani, J. (2017). Prevalence of, and Factors Associated with, Unemployment among Graduates: Evidence from Tanzania. *Africa Education Review*, 14(3-4), 230-244. <https://doi.org/10.1080/18146627.2017.1300064>
- Archer, E., & Chetty, Y. (2013). Graduate Employability : Conceptualisation and findings from the University of South Africa. *Progressio*, 35(1), 134-165.
- Artess, J., Mellors-Bourne, R., & Hooley, T. (2017). *Employability: A review of the literature 2012-2016*. Higher Education Academy. <https://www.advance-he.ac.uk/knowledge-hub/employability-review-literature-2012-2016>
- Badan Pusat Statistik. (2020). *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2020*.
- Bennett, D. (2016). Developing employability in higher education music. *Arts and Humanities in Higher Education*, 15(3-4), 386-395. <https://doi.org/10.1177/1474022216647388>
- Bridgstock, R. (2011). Skills for creative industries graduate success. *Education + Training*, 53(1), 9-26. <https://doi.org/10.1108/00400911111102333>
- Caingcoy, M. E., Ramirez, I. A. L., Gaylo, D. N., Adajar, M. I. W., Lacdag, E. O., & Blanco, G. A. B. (2021). Employment, Employability, and Competencies of the Bachelor of Secondary Education Graduates. *International Journal of Research in Education and Science*, 7(3), 872-884. <https://doi.org/10.46328/ijres.2328>
- Clark, G., Marsden, R., Whyatt, J. D., Thompson, L., & Walker, M. (2015). 'It's everything else you do...': Alumni views on extracurricular activities and employability. *Active Learning in Higher Education*, 16(2), 133-147. <https://doi.org/10.1177/1469787415574050>
- Clarke, M. (2018). Rethinking graduate employability: the role of capital, individual attributes and context. *Studies in Higher Education*, 43(11), 1923-1937. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1294152>
- Detikfinance.com. (2010). 6 Universitas Siapkan Mata Kuliah Wirausaha. <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-1283958/6-universitas-siapkan-mata-kuliah-wirausaha>
- Fatmawati, D., Isbah, F., & Kusumaningtyas, A. P. (2019). Pekerja Muda dan Ancaman Deskilling-Skill Trap di Sektor Transportasi Berbasis Daring. *Jurnal Studi Pemuda*, 8(1), 29. <https://doi.org/10.22146/studipemudaugm.45301>
- Isbah, M. F. (2019). Workers' Rights in the Digital Economy: Assessing the Impacts of Technology Usage by Go-Jek and Grab in Indonesia. In *Exploring the Nexus Between Technologies and Human Rights* (pp. 210-231). SHAPE_SEA, Bangkok.
- Isbah, M. F., Kailani, N., Kustiningsih, W., Artosa, O. A., & Zamjani, I. (2023). Indonesia's Recent University Graduates amidst the COVID-19 Pandemic: Employability and Resilience*. *Journal of Asian Sociology*, 52(2), 109-133. <https://doi.org/10.21588/dns.2023.52.2.001>
- Jackson, D. (2014). Testing a model of undergraduate competence in employability skills and its implications for stakeholders. *Journal of Education and Work*, 27(2), 220-242. <https://doi.org/10.1080/13639080.2012.718750>
- Jawapos.com. (2017). Baru Ada di Tiga Kampus Indonesia, Fakultas Kewirausahaan Cetak Usahawan. <https://www.jawapos.com/pendidikan/01142326/baru-ada-di-tiga-kampus-indonesia-fakultas-kewirausahaan-cetak-usahawan>
- Kadiyono, A. L., & Putri, N. B. (2022). Comparative Studies of Employability in Higher Education: Private University and Public University. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 14(4), 6865-6874. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i4.2617>
- Kemenristekdikti. (2020). *Statistik Pendidikan Tinggi 2020*.

- Laalo, H., Kinnari, H., & Silvennoinen, H. (2019). Setting New Standards for Homo Academicus: Entrepreneurial University Graduates on the EU Agenda. *European Education*, 51(2), 93–110. <https://doi.org/10.1080/10564934.2018.1489729>
- Mgaiwa, S. J. (2021). Fostering Graduate Employability: Rethinking Tanzania's University Practices. *SAGE Open*, 11(2), 21582440211006708. <https://doi.org/10.1177/21582440211006709>
- Mok, K. H., & Jiang, J. (2018). Massification of higher education and challenges for graduate employment and social mobility: East Asian experiences and sociological reflections. *International Journal of Educational Development*, 63, 44–51. <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2017.02.003>
- Moore, T., & Morton, J. (2017). The myth of job readiness? Written communication, employability, and the 'skills gap' in higher education. *Studies in Higher Education*, 42(3), 591–609. <https://doi.org/10.1080/03075079.2015.1067602>
- Naafs, S. (2013). Youth, Gender, and the Workplace: Shifting Opportunities and Aspirations in an Indonesian Industrial Town. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 646(1), 233–250. <https://doi.org/10.1177/0002716212469927>
- Nambiar, D., Karki, S., Rahardiani, D., Putri, M., & Singh, K. (2019). Study on skills for the future in Indonesia. *Oxford Policy Management*, July, 1–117. www.opml.co.uk
- Nilan, P., Parker, L., Bennett, L., & Robinson, K. (2011). Indonesian youth looking towards the future. *Journal of Youth Studies*, 14(6), 709–728. <https://doi.org/10.1080/13676261.2011.580523>
- Nurchayani, A., & Isbah, M. F. (2020). Perempuan dan Ekonomi Digital: Peluang Kewirausahaan Baru dan Negosiasi Peran berbasis Gender. *PALASTREN Jurnal Studi Gender*, 13(1), 27. <https://doi.org/10.21043/palastren.v13i1.6382>
- Parker, L., & Nilan, P. (2013). Adolescents in contemporary Indonesia. In *Adolescents in Contemporary Indonesia*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203522073>
- Prikshat, V., Montague, A., Connell, J., & Burgess, J. (2020). Australian graduates' work readiness—deficiencies, causes and potential solutions. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 10(2), 369–386.
- Rowe, A. D., & Zegwaard, K. E. (2017). Developing graduate employability skills and attributes: Curriculum enhancement through work-integrated learning. *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education*, 18(2), 87–99.
- Steur, J. M., Jansen, E. P. W. A., & Hofman, W. H. A. (2012). Graduateness: An empirical examination of the formative function of university education. *Higher Education*, 64(6), 861–874. <https://doi.org/10.1007/s10734-012-9533-4>
- Susilaningsih, S. (2015). Pendidikan Kewirausahaan Di Perguruan Tinggi: Pentingkah Untuk Semua Profesi? *Jurnal Economia*, 11(1), 1. <https://doi.org/10.21831/economia.v11i1.7748>
- Sutopo, O. R. (2015). Hidup adalah Perjuangan: Strategi Pemuda Yogyakarta dalam Menghadapi Transisi dari Pendidikan ke Kerja. *MASYARAKAT: Jurnal Sosiologi*, 18(2), 161–179. <https://doi.org/10.7454/mjs.v18i2.3724>
- Sutopo, O. R., & Meiji, N. H. P. (2014). TRANSISI PEMUDA DALAM MASYARAKAT RISIKO: Antara Aspirasi, Hambatan dan Ketidakpastian. *Jurnal Universitas Paramadina*, 11(3), 1164–1186.
- The World Bank. (2020). *Local solutions to poverty: About the projects and knowledge sharing materials*. <http://documents.worldbank.org/curated/en/970561587661278228/pdf/Local-Solutions-to-Poverty-About-the-Projects-and-Knowledge-Sharing-Materials.pdf>
- Thirunavukarasu, G., Chandrasekaran, S., Betageri, V. S., & Long, J. (2020). Assessing learners'

- perceptions of graduate employability. *Sustainability (Switzerland)*, 12(2), 460.
<https://doi.org/10.3390/su12020460>
- White, B. (1983). "Agricultural involution" and its critics: Twenty years after. *Bulletin of Concerned Asian Scholars*, 15(2), 18–31.
- White, B. (2012). Indonesian rural youth transitions : employment , mobility and the future of agriculture. *Land, Livelihood, the Economy and the Environment in Indonesia*, 243–263.
<http://hdl.handle.net/1765/50538>
- World Economic Forum. (2020). *The future of job report 2020*.
<https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>
- World Economic Forum. (2023). *Future of Jobs Report 2023*.
https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf

Tentang Penulis

1. **M Falikul Isbah**, memperoleh gelar Ph.D. dari University of New South Wales, Australia, pada tahun 2016. Penulis adalah dosen pada Departemen Sosiologi, Program Studi Magister Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Gadjah Mada, Indonesia.
E-Mail: falikul.isbah@ugm.ac.id
2. **Wahyu Kustiningsih**, memperoleh gelar Magister dari Universitas Gadjah Mada, Indonesia, pada tahun 2012. Penulis adalah dosen pada Departemen Sosiologi, Program Studi Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Gadjah Mada, Indonesia.
E-Mail: wahyukustiningsih@ugm.ac.id
3. **Gregorius Ragil Wibawanto**, memperoleh gelar Magister dari Australian National University, Australia, pada tahun 2019. Penulis adalah dosen pada Departemen Sosiologi, Program Studi Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Gadjah Mada, Indonesia.
E-Mail: gregorius.ragil.w@ugm.ac.id
4. **Odam Asdi Artosa**, memperoleh gelar Magister dari Universitas Gadjah Mada, Indonesia pada tahun 2020. Penulis adalah mahasiswa pada Departemen Sosiologi, Program Studi Doktor Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Gadjah Mada, Indonesia.
E-Mail: odamasdi27@ugm.ac.id
5. **Najib Kailani**, memperoleh gelar Ph.D. dari University of New South Wales, Australia,, pada tahun 2015. Penulis adalah dosen pada Program Studi Interdisciplinary Islamic Studies, Program Magister (S2), Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Indonesia.
E-Mail: najib.kailani@uin-suka.ac.id

6. **Irsyad Zamjani**, memperoleh gelar Ph.D. dari Australian National University, Australia pada tahun 2017. Penulis adalah Peneliti Madya Kebijakan pendidikan, Sosiologi pendidikan, Pendidikan Islam pada Pusat Standar dan Kebijakan Pendidikan, Badan Standar, Kurikulum, dan Asesmen Pendidikan, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia.
E-Mail: irsyad.zamjani@kemdikbud.go.id