

ANALISIS KOMPARATIF *EMPLOYABILITY* MAHASISWA PROGRAM STUDI MANAJEMEN UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR BERDASARKAN ANGKATAN

Muhaidir Ikram*

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar

Email: muhaidir.ikram@unm.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the differences in employability of students in the Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Makassar State University, based on the intakes of 2021, 2022, and 2023. This study uses a quantitative approach with a descriptive-comparative design. The study population was all active students of the Management Study Program, intakes of 2021, 2022, and 2023, totaling 851 students, with a sample size of 130 respondents determined using a proportionate stratified random sampling technique. The research instrument was adapted from the Employability Appraisal Scale, which includes five indicators: protective employment behaviors, employment risk, job-seeking behavior, self-control, and self-learning. Data were analyzed using descriptive statistics and the One-Way ANOVA test. The results showed that the employability of students in the Management Study Program, FEB UNM, was generally in the high category with a total average value of 3.27. The indicator with the highest value was self-learning, while the indicator with the lowest relative value was job-seeking behavior. Based on the cohort, students from the class of 2022 had the highest average employability, followed by students from the classes of 2021 and 2023. One-way ANOVA results showed that only protective employment behaviors differed significantly between cohorts, while employment risk, job-seeking behavior, self-control, and self-learning did not show significant differences. Further Tukey's test results indicated that all cohort groups were in a homogeneous subset, so differences between cohorts did not show specific pairwise differences. These findings indicate that the employability of Management students at the Faculty of Economics and Business (FEB) UNM is good, but there is still a need to strengthen aspects of job search behavior and protective behavior toward career prospects. From a Human Resource Management perspective, this study emphasizes the importance of developing competencies, career readiness, and adaptive behavior in students as potential strategic human resources.

Keywords: *Employability; management students; job readiness; human resource management.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbedaan employability mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar berdasarkan angkatan 2021, 2022, dan 2023. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif-komparatif. Populasi penelitian adalah seluruh mahasiswa aktif Program Studi Manajemen angkatan 2021, 2022, dan 2023 sebanyak 851 mahasiswa, dengan jumlah sampel sebanyak 130 responden yang ditentukan menggunakan teknik proportionate stratified random sampling. Instrumen penelitian diadaptasi dari Employability Appraisal Scale yang mencakup lima indikator, yaitu protective employment behaviors, employment risk, job-seeking behavior, self-control, dan self-learning. Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan uji One-Way ANOVA. Hasil penelitian menunjukkan bahwa employability mahasiswa Program Studi Manajemen FEB UNM

secara umum berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata total sebesar 3,27. Indikator dengan nilai tertinggi adalah *self-learning*, sedangkan indikator dengan nilai relatif terendah adalah *job-seeking behavior*. Berdasarkan angkatan, mahasiswa angkatan 2022 memiliki rata-rata *employability* tertinggi, diikuti angkatan 2021 dan 2023. Hasil uji *One-Way ANOVA* menunjukkan bahwa hanya indikator *protective employment behaviors* yang berbeda signifikan antarangkatan, sedangkan *employment risk*, *job-seeking behavior*, *self-control*, dan *self-learning* tidak menunjukkan perbedaan signifikan. Hasil uji lanjut *Tukey* menunjukkan bahwa seluruh kelompok angkatan berada dalam satu *homogeneous subset*, sehingga perbedaan antarangkatan belum menunjukkan perbedaan berpasangan yang spesifik. Temuan ini mengindikasikan bahwa *employability* mahasiswa Manajemen FEB UNM telah berada pada kondisi yang baik, namun masih diperlukan penguatan pada aspek perilaku pencarian kerja dan perilaku protektif terhadap prospek karier. Dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya pengembangan kompetensi, kesiapan karier, dan perilaku adaptif mahasiswa sebagai calon sumber daya manusia strategis.

Kata Kunci: *Employability; mahasiswa manajemen; kesiapan kerja; manajemen sumber daya manusia.*

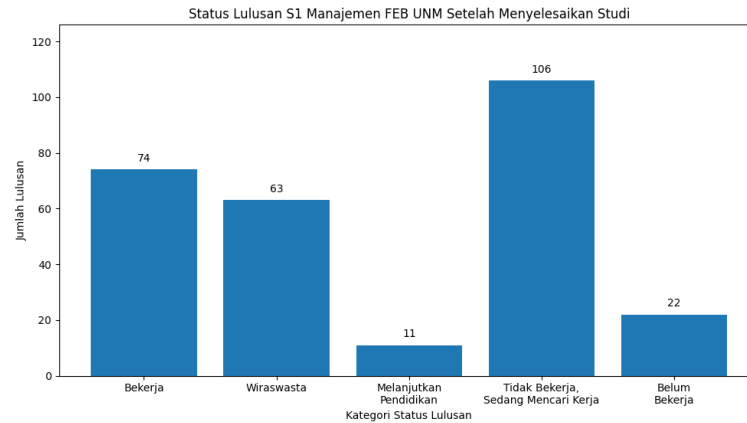
PENDAHULUAN

Perubahan lanskap kerja global pada dekade terakhir menempatkan *employability* sebagai salah satu isu sentral dalam pendidikan tinggi. *World Economic Forum* (2025) menegaskan bahwa perubahan teknologi, fragmentasi geoekonomi, ketidakpastian ekonomi, pergeseran demografis, dan transisi hijau merupakan faktor-faktor utama yang akan membentuk kembali struktur pekerjaan dan kebutuhan keterampilan hingga tahun 2030. Konsekuensinya, perguruan tinggi tidak lagi cukup hanya menghasilkan lulusan dengan penguasaan akademik yang baik, tetapi juga harus membekali mahasiswa dengan kapasitas adaptasi, keterampilan generik, kesiapan karier, dan kemampuan merespons perubahan lingkungan kerja secara berkelanjutan. Dalam konteks ini, *employability* menjadi indikator penting untuk menilai sejauh mana proses pendidikan mampu menyiapkan mahasiswa memasuki dunia kerja secara kompetitif dan relevan.

Konteks Indonesia, urgensi isu tersebut juga terlihat dari masih adanya tantangan pada transisi dari pendidikan ke dunia kerja. Badan Pusat Statistik (2025) melaporkan bahwa Tingkat Pengangguran Terbuka pada Februari 2025 berada pada angka 4,76% yang menunjukkan bahwa persoalan penyerapan tenaga kerja tetap menjadi agenda penting pembangunan sumber daya manusia. Di sisi lain, *employability* tidak dapat dipahami secara sempit sebagai kemampuan memperoleh pekerjaan pertama semata. Dacre Pool & Sewell (2007) menegaskan bahwa *employability* merupakan konstruksi multidimensi yang mencakup *career development learning*, pengalaman kerja dan hidup, pengetahuan serta keterampilan bidang studi, keterampilan generik, dan kecerdasan emosional. Kerangka ini relevan bagi pendidikan tinggi karena menempatkan kesiapan kerja sebagai hasil dari proses pengembangan yang berlangsung selama mahasiswa menjalani studi. Sejalan dengan itu, kebijakan Merdeka Belajar–Kampus Merdeka juga dirancang untuk memperluas pengalaman belajar mahasiswa agar lebih adaptif terhadap kebutuhan dunia kerja dan perubahan zaman (Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Riset, dan Teknologi, 2024).

Bagi mahasiswa Program Studi Manajemen, tuntutan terhadap *employability* menjadi semakin penting karena bidang ini berkaitan langsung dengan kebutuhan organisasi, bisnis, dan sektor jasa yang menuntut kemampuan analitis, komunikasi, kolaborasi, problem

solving, dan adaptasi terhadap perubahan. Relevansi isu tersebut juga terlihat pada data empiris di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar sebagai berikut:



Gambar 1. Status Lulusan S1 Manajemen FEB UNM Setelah Menyelesaikan Studi

Sumber: tracer study FEB UNM Tahun 2025 (diolah peneliti, 2026)

Laporan tersebut menunjukkan bahwa capaian penelusuran alumni Program Studi S1 Manajemen mencapai 100%, yaitu 278 lulusan terlacak dari 278 lulusan. Namun, pada indikator status lulusan setelah menyelesaikan studi, dari 276 responden hanya 74 orang yang telah bekerja, 63 orang berwirausaha, dan 11 orang melanjutkan pendidikan, sedangkan 106 orang tercatat tidak bekerja tetapi sedang mencari kerja dan 22 orang belum bekerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian lulusan telah memasuki aktivitas produktif, proporsi lulusan yang masih berada pada fase transisi menuju dunia kerja juga relatif besar. Oleh karena itu, persoalan employability pada mahasiswa manajemen tidak hanya relevan secara konseptual, tetapi juga memiliki dasar empiris yang nyata. Temuan ini diperjelas melalui Gambar 1, yang menunjukkan bahwa kategori lulusan terbesar justru berada pada kelompok yang belum terserap kerja namun sedang aktif mencari pekerjaan.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah memberikan dasar penting dalam kajian employability, tetapi masih menyisakan ruang pengembangan. Kadiyono dan Putri (2022), misalnya, membandingkan employability mahasiswa tingkat akhir di perguruan tinggi negeri dan swasta, dan menemukan bahwa meskipun tidak terdapat perbedaan signifikan secara umum, tetap terdapat perbedaan pola pada dimensi kesiapan kerja tertentu. Sementara itu, Indrawan dan Batubara (2024) menunjukkan bahwa employability development opportunities yang disediakan perguruan tinggi berperan signifikan terhadap employability mahasiswa. Kedua studi tersebut penting karena menegaskan bahwa employability dipengaruhi oleh konteks institusi dan pengalaman pengembangan mahasiswa. Namun demikian, penelitian-penelitian tersebut belum secara khusus memetakan perbedaan employability mahasiswa aktif dalam satu program studi yang sama berdasarkan kelompok angkatan. Padahal, perbedaan angkatan sangat mungkin berkaitan dengan perbedaan pengalaman belajar, eksposur kurikulum, keterlibatan organisasi, kesempatan pengembangan diri, dan kesiapan karier. Dengan demikian, masih terdapat research gap terkait kajian komparatif employability mahasiswa berdasarkan angkatan dalam konteks program studi yang spesifik.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis apakah terdapat perbedaan employability mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas

Negeri Makassar berdasarkan angkatan 2021, 2022, dan 2023. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis dengan memperluas kajian komparatif employability pada level mahasiswa aktif, serta kontribusi praktis bagi program studi dalam merancang intervensi pengembangan karier, penguatan soft skills, dan strategi pembelajaran yang lebih tepat sasaran sesuai karakteristik masing-masing angkatan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya relevan secara akademik, tetapi juga penting sebagai dasar pengambilan keputusan dalam peningkatan mutu lulusan yang berorientasi pada kesiapan kerja.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Employability merupakan kemampuan individu untuk memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan pekerjaan melalui kombinasi pengetahuan, keterampilan, sikap, pengalaman, serta kemampuan adaptasi terhadap perubahan dunia kerja. Dacre Pool dan Sewell (2007) menjelaskan bahwa *employability* mencakup pembelajaran karier, pengalaman kerja dan hidup, pengetahuan bidang studi, keterampilan generik, serta kecerdasan emosional. Sejalan dengan itu, Tomlinson (2017) menegaskan bahwa *employability* lulusan dibentuk oleh berbagai modal, seperti *human capital*, *social capital*, *psychological capital*, dan *identity capital*.

Employability dalam pendidikan tinggi menjadi indikator penting untuk menilai keberhasilan perguruan tinggi dalam menyiapkan lulusan yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Abelha et al. (2020) menyatakan bahwa pengembangan *employability* dipengaruhi oleh penguatan kompetensi, pengalaman kerja, inovasi pembelajaran, dan keterlibatan institusi dengan dunia industri. Oleh karena itu, perguruan tinggi tidak hanya berperan dalam memberikan pengetahuan akademik, tetapi juga membentuk kesiapan karier mahasiswa.

Berdasarkan perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia, *employability* dapat dipahami sebagai bagian dari kesiapan modal manusia atau *human capital readiness*. Mahasiswa sebagai calon tenaga kerja perlu memiliki kompetensi, perilaku kerja, kemampuan belajar, dan kemampuan adaptasi yang dibutuhkan organisasi. Armstrong dan Taylor (2023) menjelaskan bahwa MSDM modern menempatkan manusia sebagai aset strategis yang perlu dikembangkan melalui pelatihan, pembelajaran, dan pengembangan karier. Dengan demikian, *employability* mahasiswa Manajemen menjadi penting karena berkaitan langsung dengan kesiapan mereka memasuki organisasi dan dunia kerja.

Penelitian ini menggunakan konsep *employability* dari *Employability Appraisal Scale* yang dikembangkan oleh Llinares-Insa et al. (2018). *Employability* diukur melalui lima indikator, yaitu *protective employment behaviors*, *employment risk*, *job-seeking behavior*, *self-control*, dan *self-learning*. Kelima indikator tersebut menggambarkan perilaku mahasiswa dalam menjaga prospek kerja, memahami risiko kerja, mencari peluang kerja, mengelola diri, serta mengembangkan kemampuan belajar mandiri.

Perbedaan angkatan diduga dapat memengaruhi *employability* mahasiswa karena setiap angkatan memiliki pengalaman akademik, keterlibatan organisasi, kesempatan magang, dan kedekatan dengan masa kelulusan yang berbeda. Mahasiswa angkatan yang lebih senior cenderung memiliki pengalaman pengembangan diri dan kesiapan karier yang lebih banyak dibandingkan mahasiswa angkatan yang lebih muda. Kadiyono & Putri (2022) menunjukkan bahwa *employability* mahasiswa dapat memiliki pola berbeda pada kelompok tertentu, meskipun tidak selalu signifikan pada seluruh dimensi. Oleh karena itu, analisis

komparatif berdasarkan angkatan penting dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan *employability* mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Negeri Makassar.

Hipotesis

Perbedaan angkatan diduga dapat menyebabkan perbedaan *employability* mahasiswa karena setiap kelompok angkatan memiliki tingkat pengalaman akademik, keterlibatan organisasi, akses terhadap kegiatan pengembangan diri, kesempatan magang, serta kedekatan dengan masa transisi menuju dunia kerja yang berbeda. Mahasiswa angkatan yang lebih senior umumnya memiliki peluang lebih besar untuk memperoleh pengalaman belajar, membangun jejaring, mengikuti pelatihan karier, dan memahami tuntutan pasar kerja dibandingkan mahasiswa angkatan yang lebih muda. Secara konseptual, *employability* dipengaruhi oleh akumulasi pengetahuan, keterampilan, pengalaman, kemampuan belajar, dan modal karier yang berkembang selama proses pendidikan tinggi (Dacre Pool & Sewell, 2007; Tomlinson, 2017).

Selain itu, pengembangan *employability* mahasiswa juga dipengaruhi oleh kesempatan pengembangan yang diberikan institusi, seperti pengalaman praktis, pembelajaran berbasis dunia kerja, dan aktivitas pengembangan karier (Abelha et al., 2020; Indrawan & Batubara, 2024). Oleh karena itu, perbedaan angkatan dipandang relevan untuk diuji karena dapat mencerminkan perbedaan tingkat kematangan akademik dan kesiapan karier mahasiswa.

Berdasarkan argumentasi tersebut, hipotesis yang diajukan adalah: *Terdapat perbedaan employability mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Negeri Makassar berdasarkan angkatan.*

METODE PENELITIAN

Desain ini digunakan karena penelitian bertujuan untuk menggambarkan tingkat *employability* mahasiswa sekaligus menguji perbedaannya berdasarkan kelompok angkatan, yaitu angkatan 2021, 2022, dan 2023. Penelitian dilaksanakan pada mahasiswa aktif Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar.

Populasi penelitian adalah seluruh mahasiswa aktif Program Studi Manajemen Universitas Negeri Makassar angkatan 2021, 2022, dan 2023 yang berjumlah 851 mahasiswa, terdiri atas 84 mahasiswa angkatan 2021, 435 mahasiswa angkatan 2022, dan 332 mahasiswa angkatan 2023. Sampel penelitian ditetapkan sebanyak 130 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *proportionate stratified random sampling*, karena populasi terdiri atas strata yang berbeda dan setiap strata perlu diwakili secara proporsional sesuai ukuran masing-masing kelompok (Amin et al., 2023). Berdasarkan perhitungan proporsional, distribusi sampel penelitian adalah 13 responden untuk angkatan 2021, 66 responden untuk angkatan 2022, dan 51 responden untuk angkatan 2023.

Variabel dalam penelitian ini adalah *employability* mahasiswa. Pengukuran variabel dilakukan menggunakan instrumen adaptasi dari *Employability Appraisal Scale* (EAS). Pada pengembangan aslinya, EAS merupakan instrumen multidimensi yang terdiri atas 35 item dan mengukur lima dimensi, yaitu *protective employment behaviors*, *employment risk*, *job-seeking behavior*, *self-control*, dan *self-learning* (Llinares-Insa et al., 2018). Dalam

penelitian ini, instrumen diadaptasi menjadi 14 item pernyataan, namun tetap merepresentasikan kelima indikator tersebut sesuai dengan konteks mahasiswa Program Studi Manajemen.

Instrumen penelitian berbentuk kuesioner tertutup dengan skala Likert 5 poin, mulai dari 1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju. Penggunaan skala 5 poin ini sejalan dengan format respons pada instrumen EAS asli (Llinares-Insa et al., 2018). Karena instrumen yang digunakan merupakan bentuk adaptasi, maka sebelum digunakan pada pengumpulan data utama dilakukan uji validitas isi melalui expert judgment, dilanjutkan dengan uji validitas empiris dan uji reliabilitas. Reliabilitas instrumen dinilai menggunakan koefisien *Cronbach's alpha*, dengan nilai 0,70 atau lebih secara umum dipandang memadai sebagai aturan praktis untuk menunjukkan konsistensi internal instrumen (Taber, 2018).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden secara daring maupun luring. Responden dipilih secara acak dari masing-masing angkatan sesuai alokasi sampel yang telah ditetapkan. Data yang terkumpul kemudian dikodekan, ditabulasi, dan dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak statistik.

Analisis data dilakukan dalam dua tahap. Pertama, analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan tingkat employability mahasiswa secara umum dan berdasarkan masing-masing angkatan. Kedua, analisis inferensial digunakan untuk menguji perbedaan employability antarangkatan. Apabila data memenuhi asumsi normalitas, homogenitas varians, dan independensi, maka digunakan uji *One-Way ANOVA* (Navarro, 2024). Namun, apabila asumsi parametrik tidak terpenuhi, maka digunakan uji *Kruskal-Wallis* sebagai alternatif nonparametrik untuk membandingkan tiga atau lebih kelompok independen (MacFarland & Yates, 2016). Pengambilan keputusan dilakukan pada taraf signifikansi 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebagai tahap awal analisis, statistik deskriptif disajikan untuk memberikan gambaran umum mengenai kondisi employability mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNM. Analisis ini mencakup nilai rerata, standar deviasi, skor minimum, dan skor maksimum pada setiap indikator, serta skor total employability. Penyajian ini penting untuk mengidentifikasi aspek employability yang relatif lebih menonjol dan aspek yang masih memerlukan penguatan pada mahasiswa Manajemen.

Tabel 1. Statistik Deskriptif *Employability* Mahasiswa Manajemen FEB UNM

Indikator	Mean	SD	Min	Max	Keterangan
<i>Protective employment behaviors</i>	3.23	0.46	2.00	4.00	Tinggi
<i>Employment Risk</i>	3.33	0.48	1.33	4.00	Tinggi
<i>Job-Seeking Behavior</i>	3.11	0.57	1.75	4.00	Tinggi
<i>Self-Control</i>	3.30	0.54	2.00	4.00	Tinggi
<i>Self-Learning</i>	3.39	0.58	1.00	4.00	Tinggi
<i>Employability Total</i>	3.27	0.37	2.07	4.00	Tinggi

Sumber: Data Primer (Diolah 2026)

Berdasarkan Tabel 1, secara umum *employability* mahasiswa Program Studi Manajemen FEB UNM berada pada kategori tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa mahasiswa Manajemen FEB UNM secara umum telah memiliki kesiapan yang baik dalam aspek-aspek yang mendukung kemampuan memasuki dan menghadapi dunia kerja.

Ditinjau dari masing-masing indikator, *self-learning* berada pada kategori tinggi dan menjadi aspek yang paling menonjol. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa cenderung memiliki kemauan belajar mandiri dan upaya pengembangan diri yang baik. Indikator *employment risk* dan *self-control* juga berada pada kategori tinggi, yang mengindikasikan bahwa mahasiswa relatif memiliki kesadaran terhadap tantangan dunia kerja serta kemampuan mengelola diri yang memadai. Selanjutnya, *protective employment behaviors* juga berada pada kategori tinggi, yang berarti mahasiswa telah menunjukkan perilaku yang cukup mendukung penguatan prospek kerja mereka.

Sementara itu, *job-seeking behavior* juga masih berada pada kategori tinggi, tetapi merupakan indikator dengan kecenderungan paling rendah dibandingkan indikator lainnya. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun mahasiswa telah memiliki kesiapan internal yang baik, perilaku aktif yang secara langsung berkaitan dengan pencarian kerja masih menjadi aspek yang paling perlu diperkuat.

Tabel 2. Profil Deskriptif *Employability* Mahasiswa Berdasarkan Angkatan

Angkatan	Mean Total	Kategori	Indikator Tertinggi	Indikator Terendah
2021	3,28	Tinggi	<i>Self-Learning</i>	<i>Protective employment behaviors</i>
2022	3,32	Tinggi	<i>Employment Risk</i>	<i>Job-Seeking Behavior</i>
2023	3,20	Tinggi	<i>Self-Learning</i>	<i>Job-Seeking Behavior</i>
Total	3,27	Tinggi	<i>Self-Learning</i>	<i>Job-Seeking Behavior</i>

Sumber: data primer (diolah 2026)

Berdasarkan Tabel 2, secara umum *employability* mahasiswa Program Studi Manajemen FEB UNM pada seluruh angkatan berada pada kategori tinggi. Meskipun demikian, terdapat variasi rerata total antarangkatan. Mahasiswa angkatan 2022 menunjukkan rerata *employability* tertinggi, diikuti oleh angkatan 2021, sedangkan angkatan 2023 memiliki rerata total yang relatif paling rendah. Temuan ini menunjukkan bahwa secara deskriptif terdapat perbedaan kecenderungan profil *employability* antarangkatan, walaupun seluruhnya masih berada pada kategori yang sama.

Ditinjau dari indikator yang paling menonjol, mahasiswa angkatan 2021 dan 2023 menunjukkan kecenderungan tertinggi pada aspek *self-learning*. Hal ini mengindikasikan bahwa pada kedua angkatan tersebut, kemampuan belajar mandiri dan pengembangan diri menjadi kekuatan utama dalam profil *employability*. Sementara itu, mahasiswa angkatan 2022 menunjukkan capaian tertinggi pada indikator *employment risk*, yang mengisyaratkan adanya kecenderungan kesiapan yang lebih baik dalam menghadapi tantangan dan risiko yang berkaitan dengan prospek kerja.

Adapun pada aspek yang relatif paling rendah, mahasiswa angkatan 2022 dan 2023 sama-sama menunjukkan kelemahan relatif pada indikator *job-seeking behavior*. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun mahasiswa telah memiliki modal internal yang cukup baik, perilaku aktif yang secara langsung berkaitan dengan pencarian peluang kerja masih belum menjadi aspek yang paling menonjol. Pada angkatan 2021, indikator terendah terdapat pada *protective employment behaviors*, meskipun tetap berada pada kategori tinggi. Dengan demikian, hasil ini menegaskan bahwa penguatan *employability* di lingkungan mahasiswa Manajemen FEB UNM tidak hanya perlu diarahkan pada pengembangan kapasitas internal,

tetapi juga pada aktivitas yang lebih aplikatif dan berorientasi langsung pada transisi studi ke dunia kerja.

Perbedaan rerata antarangkatan yang tampak secara deskriptif tersebut selanjutnya perlu diuji secara inferensial untuk memastikan apakah perbedaan tersebut signifikan secara statistik. Oleh karena itu, analisis dilanjutkan menggunakan uji *One-Way ANOVA* apabila data memenuhi asumsi parametrik, atau uji *Kruskal-Wallis* apabila asumsi tersebut tidak terpenuhi.

Tabel 3. Uji Homogenitas Varians Antarangkatan

Indikator	Levene Statistic	df1	df2	Sig.	Keterangan
<i>Protective employment behaviors</i>	1.295	2	127	0.277	Homogen
<i>Employment Risk</i>	1.384	2	127	0.254	Homogen
<i>Job-Seeking Behavior</i>	0.088	2	127	0.916	Homogen
<i>Self-Control</i>	0.347	2	127	0.708	Homogen
<i>Self-Learning</i>	1.770	2	127	0.175	Homogen

Sumber: data primer (diolah 2026)

Berdasarkan Tabel 3, seluruh indikator *employability* menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa varians data antarangkatan pada masing-masing indikator bersifat homogen. Hasil ini menunjukkan bahwa sebaran data pada kelompok mahasiswa angkatan 2021, 2022, dan 2023 relatif setara, sehingga asumsi homogenitas varians terpenuhi.

Dengan terpenuhinya asumsi homogenitas, analisis perbedaan rerata antarangkatan selanjutnya dapat dilakukan menggunakan *One-Way ANOVA*. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan yang signifikan pada masing-masing indikator *employability* mahasiswa Program Studi Manajemen FEB UNM antara angkatan 2021, 2022, dan 2023.

Tabel 4. Hasil uji Komparatif *One-Way ANOVA*

Indikator	F	Sig.	Keterangan	Keputusan
<i>Protective employment behaviors</i>	3.383	0.037	Signifikan	Berbeda
<i>Employment Risk</i>	1.983	0.142	Tidak signifikan	Tidak berbeda
<i>Job-Seeking Behavior</i>	2.378	0.097	Tidak signifikan	Tidak berbeda
<i>Self-Control</i>	0.437	0.647	Tidak signifikan	Tidak berbeda
<i>Self-Learning</i>	1.111	0.332	Tidak signifikan	Tidak berbeda

Sumber: data primer (diolah 2026)

Hasil uji *One-Way ANOVA* pada Tabel 4 menunjukkan bahwa tidak semua indikator *employability* berbeda secara signifikan antarangkatan. Dari lima indikator yang diuji, hanya *Protective employment behaviors* yang menunjukkan perbedaan signifikan antara mahasiswa angkatan 2021, 2022, dan 2023. Sementara itu, indikator *Employment Risk*, *Job-Seeking Behavior*, *Self-Control*, dan *Self-Learning* tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan.

Temuan ini menunjukkan bahwa perbedaan angkatan pada mahasiswa Manajemen FEB UNM terutama tampak pada aspek perilaku yang berkaitan dengan upaya menjaga, menguatkan, dan mendukung prospek kerja. Dengan kata lain, mahasiswa dari angkatan yang berbeda cenderung memiliki pola yang tidak sama dalam perilaku-perilaku yang

berhubungan dengan kesiapan mempertahankan dan meningkatkan peluang kerja. Secara operasional, hal ini dapat tercermin dalam perbedaan intensitas mahasiswa dalam membangun kompetensi pendukung, mempersiapkan diri menghadapi tuntutan kerja, atau menunjukkan perilaku proaktif yang memperkuat kesiapan karier.

Sebaliknya, tidak adanya perbedaan signifikan pada indikator *Employment Risk*, *Job-Seeking Behavior*, *Self-Control*, dan *Self-Learning* mengindikasikan bahwa mahasiswa dari ketiga angkatan memiliki kecenderungan yang relatif serupa pada keempat aspek tersebut. Artinya, meskipun secara deskriptif terdapat variasi rerata, secara statistik perbedaan tersebut belum cukup kuat untuk menunjukkan adanya perbedaan nyata antarangkatan. Temuan ini menandakan bahwa dimensi-dimensi tersebut cenderung berkembang secara relatif merata pada mahasiswa Manajemen FEB UNM, tanpa perbedaan yang tegas berdasarkan kelompok angkatan.

Tabel 5. Hasil uji Komparatif *Tukey*

Indikator	Rerata 2021	Rerata 2022	Rerata 2023	<i>Homogeneous Subset</i>	Kesimpulan
<i>Protective employment behaviors</i>	3.1792	3.3279	3.1112	Satu subset	Tidak ada perbedaan signifikan
<i>Employment Risk</i>	3.2308	3.4145	3.2553	Satu subset	Tidak ada perbedaan signifikan
<i>Self-Control</i>	3.1923	3.3333	3.2745	Satu subset	Tidak ada perbedaan signifikan
<i>Self-Learning</i>	3.6154	3.3636	3.4020	Satu subset	Tidak ada perbedaan signifikan

Sumber: data primer (diolah 2026)

Berdasarkan hasil uji lanjut *Tukey*, seluruh kelompok angkatan pada indikator yang dianalisis berada dalam satu *homogeneous subset*. Hal ini menunjukkan bahwa secara berpasangan tidak terdapat perbedaan rerata yang signifikan antara mahasiswa angkatan 2021, 2022, dan 2023 pada indikator-indikator tersebut.

Pada indikator *Protective employment behaviors*, rerata tertinggi terdapat pada angkatan 2022, diikuti angkatan 2021 dan angkatan 2023. Namun demikian, seluruh kelompok masih berada dalam subset yang sama. Dengan demikian, meskipun uji ANOVA sebelumnya menunjukkan adanya perbedaan signifikan secara keseluruhan pada indikator ini, uji lanjut *Tukey* belum menunjukkan adanya pasangan angkatan tertentu yang berbeda signifikan secara spesifik. Temuan ini mengindikasikan bahwa perbedaan rerata yang muncul antarangkatan masih bersifat umum, tetapi belum cukup kuat untuk menegaskan perbedaan nyata antara dua kelompok angkatan tertentu.

Pada indikator *Employment Risk*, *Self-Control*, dan *Self-Learning*, hasil uji *Tukey* juga menunjukkan bahwa seluruh angkatan berada dalam satu subset yang sama. Dengan demikian, tidak terdapat perbedaan signifikan secara berpasangan antarangkatan pada ketiga

indikator tersebut. Hasil ini konsisten dengan uji ANOVA yang sebelumnya juga tidak menunjukkan perbedaan signifikan pada indikator-indikator tersebut

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employability* mahasiswa Program Studi Manajemen FEB UNM secara umum berada pada kategori tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa mahasiswa telah memiliki kesiapan yang relatif baik dalam menghadapi transisi dari pendidikan tinggi menuju dunia kerja. Dalam perspektif konseptual, *employability* tidak hanya dipahami sebagai kemampuan individu memperoleh pekerjaan, tetapi juga sebagai kombinasi pengetahuan, keterampilan, sikap, pengalaman, dan kapasitas adaptif yang memungkinkan seseorang mempertahankan dan mengembangkan kariernya secara berkelanjutan (Dacre Pool & Sewell, 2007; Tomlinson, 2017). Hasil ini juga selaras dengan penggunaan *Employability Appraisal Scale* yang memandang *employability* sebagai konstruk multidimensi yang mencakup aspek personal dan sosial, seperti *protective employment behaviors*, *employment risk*, *job-seeking behavior*, *self-control*, dan *self-learning* (Llinares-Insa et al., 2018). Berdasarkan data penelitian, seluruh indikator *employability* mahasiswa berada pada kategori tinggi, dengan skor total *employability* sebesar 3,27, sehingga dapat dinyatakan bahwa mahasiswa Manajemen FEB UNM telah memiliki modal dasar yang cukup kuat untuk memasuki pasar kerja.

Tingginya *employability* mahasiswa dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia dapat dipahami sebagai bentuk awal dari *human capital readiness*, yaitu kesiapan calon tenaga kerja dalam membawa kompetensi, perilaku kerja, dan kemampuan adaptasi yang dibutuhkan organisasi. MSDM modern menempatkan manusia sebagai aset strategis yang berkontribusi terhadap keberlanjutan organisasi melalui kompetensi, pembelajaran, kinerja, dan keterlibatan kerja (Armstrong & Taylor, 2023). Oleh karena itu, mahasiswa manajemen sebagai calon tenaga kerja dan calon pengelola organisasi perlu memiliki kompetensi yang tidak hanya bersifat akademik, tetapi juga mencakup *soft skills*, kemampuan belajar, kemampuan mengelola diri, serta kesiapan menghadapi dinamika kerja. Hal ini sejalan dengan pandangan Boxall dan Purcell (2022) bahwa strategi SDM berperan penting dalam membangun keunggulan organisasi melalui pengelolaan kapabilitas manusia yang relevan dengan konteks bisnis dan perubahan lingkungan kerja. Data bibliografis buku Armstrong dan Taylor serta Boxall dan Purcell terverifikasi sebagai rujukan HRM kontemporer.

Indikator *self-learning* menjadi aspek paling menonjol dalam profil *employability* mahasiswa Manajemen FEB UNM. Temuan ini menunjukkan bahwa mahasiswa memiliki kecenderungan positif dalam belajar secara mandiri, memperbarui pengetahuan, dan mengembangkan kompetensi diri. Dalam konteks dunia kerja kontemporer, kemampuan belajar mandiri merupakan aspek penting karena perubahan teknologi, digitalisasi, otomatisasi, serta transformasi model bisnis menuntut individu untuk terus melakukan *upskilling* dan *reskilling*. World Economic Forum (2025) menegaskan bahwa perubahan teknologi, transisi hijau, pergeseran demografis, tekanan ekonomi, dan fragmentasi geoekonomi akan membentuk ulang kebutuhan pekerjaan dan keterampilan hingga tahun 2030. Dengan demikian, tingginya *self-learning* mahasiswa dapat dipandang sebagai kekuatan penting karena menunjukkan adanya kesiapan untuk terus belajar dan

menyesuaikan diri dengan kebutuhan pasar kerja yang berubah secara cepat (World Economic Forum, 2025).

Kemudian *self-learning* berkaitan erat dengan konsep *learning agility*, pengembangan kompetensi, dan manajemen karier individual. Mahasiswa yang memiliki *self-learning* tinggi cenderung lebih siap untuk mengikuti pelatihan, menerima umpan balik, mempelajari teknologi baru, serta menyesuaikan diri dengan tuntutan organisasi. Dessler (2024) menjelaskan bahwa MSDM tidak hanya berkaitan dengan fungsi administratif seperti rekrutmen dan kompensasi, tetapi juga mencakup pengembangan, pelatihan, manajemen kinerja, dan peningkatan kompetensi karyawan. Dalam konteks mahasiswa, *self-learning* dapat menjadi fondasi penting bagi keberhasilan mereka setelah memasuki organisasi, karena karyawan yang mampu belajar secara mandiri akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan sistem kerja, budaya organisasi, dan tuntutan kompetensi baru. Dengan demikian, tingginya *self-learning* mahasiswa Manajemen FEB UNM menunjukkan adanya potensi sumber daya manusia yang adaptif dan relevan dengan kebutuhan organisasi modern.

Meskipun *employability* mahasiswa berada pada kategori tinggi, indikator *job-seeking behavior* merupakan aspek dengan kecenderungan paling rendah dibandingkan indikator lainnya. Temuan ini menunjukkan bahwa kesiapan internal mahasiswa belum sepenuhnya diikuti oleh perilaku aktif dalam mencari, mengakses, dan memanfaatkan peluang kerja. *Job-seeking behavior* mencerminkan aktivitas konkret mahasiswa dalam mempersiapkan transisi karier, seperti mencari informasi lowongan kerja, mengikuti pelatihan karier, membangun jejaring profesional, menyusun *curriculum vitae*, mempersiapkan wawancara kerja, dan memanfaatkan platform digital ketenagakerjaan. Herbert et al. (2020) menegaskan bahwa lulusan tidak cukup hanya memiliki kualifikasi akademik, tetapi juga perlu menunjukkan perilaku, disposisi, dan kesiapan kerja yang dapat dikenali oleh pemberi kerja. Oleh karena itu, rendahnya *job-seeking behavior* secara relatif menunjukkan bahwa mahasiswa masih memerlukan penguatan pada aspek perilaku aktif memasuki pasar kerja.

Selain itu, *Job-seeking behavior* memiliki keterkaitan langsung dengan proses rekrutmen dan seleksi organisasi. Mahasiswa yang memiliki kompetensi baik tetapi kurang aktif membangun akses terhadap pasar kerja dapat mengalami hambatan dalam proses transisi dari kampus ke organisasi. Dari sudut pandang rekrutmen, organisasi tidak hanya menilai kemampuan akademik, tetapi juga kesiapan kandidat dalam menampilkan kompetensi, pengalaman, motivasi, dan kesesuaian dengan kebutuhan jabatan. Oleh karena itu, program studi perlu memperkuat pemahaman mahasiswa mengenai mekanisme pasar kerja, employer branding, recruitment channel, dan strategi personal branding. Indrawan dan Batubara (2024) menunjukkan bahwa *employability development opportunities* yang disediakan perguruan tinggi berperan penting terhadap *employability* mahasiswa. Artinya, semakin baik dukungan institusi melalui kegiatan pengembangan karier, pengalaman kerja, aktivitas dunia nyata, dan perencanaan pengembangan diri, semakin besar peluang mahasiswa untuk meningkatkan kesiapan kerja mereka.

Hasil deskriptif berdasarkan angkatan menunjukkan bahwa seluruh angkatan berada pada kategori *employability* tinggi. Mahasiswa angkatan 2022 memiliki rerata *employability* tertinggi, diikuti angkatan 2021, sedangkan angkatan 2023 memiliki rerata yang relatif lebih rendah. Secara akademik, variasi ini dapat dipahami sebagai akibat dari perbedaan pengalaman belajar, keterlibatan organisasi, kematangan akademik, eksposur terhadap

kegiatan pengembangan diri, serta kedekatan mahasiswa dengan fase transisi menuju dunia kerja. Mahasiswa angkatan yang lebih senior umumnya memiliki kesempatan lebih luas untuk mengikuti kegiatan organisasi, magang, pelatihan, proyek akademik, dan interaksi dengan dunia kerja. Namun, karena seluruh kelompok tetap berada pada kategori tinggi, maka perbedaan tersebut lebih tepat dipahami sebagai variasi kecenderungan, bukan sebagai perbedaan kualitas *employability* yang tajam antarangkatan. Kadiyono dan Putri (2022) juga menemukan bahwa *employability* mahasiswa tidak selalu berbeda secara signifikan antar kelompok institusi, meskipun terdapat variasi pola pada dimensi tertentu.

Hasil uji One-Way ANOVA menunjukkan bahwa dari lima indikator yang dianalisis, hanya *protective employment behaviors* yang berbeda signifikan antarangkatan. Sementara itu, *employment risk*, *job-seeking behavior*, *self-control*, dan *self-learning* tidak menunjukkan perbedaan signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa perbedaan antarangkatan terutama tampak pada perilaku mahasiswa dalam menjaga, memperkuat, dan melindungi prospek kerja mereka. *Protective employment behaviors* dapat dipahami sebagai perilaku proaktif mahasiswa dalam membangun kompetensi pendukung, menjaga reputasi akademik, memperluas jaringan, mengikuti kegiatan pengembangan diri, dan melakukan tindakan yang dapat meningkatkan peluang kerja. Dalam perspektif *employability capital*, perilaku tersebut berkaitan dengan akumulasi modal manusia, modal sosial, modal psikologis, modal budaya, dan modal identitas yang berperan dalam memperkuat posisi lulusan di pasar kerja (Tomlinson, 2017). Dengan demikian, perbedaan *protective employment behaviors* antarangkatan dapat dimaknai sebagai adanya variasi dalam cara mahasiswa membangun dan menjaga modal karier mereka.

Namun, hasil uji lanjut Tukey menunjukkan bahwa seluruh kelompok angkatan masih berada dalam satu homogeneous subset. Artinya, meskipun uji ANOVA menunjukkan adanya perbedaan signifikan secara umum pada *protective employment behaviors*, uji lanjut belum menemukan pasangan angkatan tertentu yang berbeda secara signifikan secara spesifik. Secara metodologis, kondisi ini dapat terjadi ketika *uji omnibus* ANOVA mendeteksi adanya variasi rerata secara keseluruhan, tetapi jarak rerata antar pasangan kelompok belum cukup kuat untuk menghasilkan perbedaan signifikan pada uji lanjut. Oleh karena itu, interpretasi hasil penelitian perlu dilakukan secara hati-hati. Temuan ini tidak dapat digunakan untuk menyatakan bahwa satu angkatan secara mutlak lebih unggul daripada angkatan lainnya, melainkan menunjukkan adanya kecenderungan variasi *protective employment behaviors* yang masih perlu dikaji lebih lanjut melalui analisis yang lebih mendalam, misalnya dengan memperbesar ukuran sampel atau menambahkan variabel pengalaman organisasi, pengalaman magang, pelatihan karier, dan keterlibatan dalam program MBKM.

Tidak signifikannya perbedaan pada *employment risk*, *job-seeking behavior*, *self-control*, dan *self-learning* menunjukkan bahwa mahasiswa angkatan 2021, 2022, dan 2023 memiliki kecenderungan yang relatif serupa pada sebagian besar aspek *employability*. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa lingkungan akademik, kurikulum, dan pengalaman pembelajaran di Program Studi Manajemen FEB UNM memberikan pengaruh yang relatif merata terhadap pembentukan *employability* mahasiswa. Abelha et al. (2020) menjelaskan bahwa pengembangan *employability* lulusan sangat dipengaruhi oleh peran institusi pendidikan tinggi dalam mengembangkan kompetensi, memperkuat pembelajaran, serta menciptakan pengalaman yang relevan dengan dunia kerja. Dengan demikian, keseragaman

employability antarangkatan dapat dimaknai sebagai modal institusional yang positif, karena menunjukkan bahwa mahasiswa dari berbagai angkatan memperoleh pengalaman akademik dan pengembangan diri yang relatif seimbang.

Hasil ini menunjukkan dalam konteks Indonesia memiliki relevansi yang kuat dengan tantangan ketenagakerjaan nasional. Badan Pusat Statistik (2025) melaporkan bahwa Tingkat Pengangguran Terbuka pada Februari 2025 sebesar 4,76%. Meskipun angka tersebut mengalami penurunan dibandingkan periode sebelumnya, persoalan transisi lulusan dari pendidikan tinggi menuju dunia kerja tetap menjadi agenda penting dalam pembangunan sumber daya manusia nasional. Dalam perspektif MSDM makro, *employability* mahasiswa merupakan bagian dari kesiapan angkatan kerja terdidik untuk memasuki pasar kerja secara produktif. Oleh karena itu, perguruan tinggi tidak hanya berperan sebagai penyelenggara pendidikan akademik, tetapi juga sebagai institusi pengembangan sumber daya manusia yang bertanggung jawab menghasilkan lulusan yang kompeten, adaptif, dan memiliki kesiapan karier.

Kebijakan Merdeka Belajar–Kampus Merdeka juga relevan dalam membaca hasil penelitian ini. MBKM dirancang untuk membuka ruang belajar yang lebih fleksibel dan mempersiapkan mahasiswa menjadi sumber daya manusia yang tangguh serta berkontribusi sebagai talenta unggul pada tingkat nasional maupun internasional (Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Riset, dan Teknologi, 2024). Dalam perspektif MSDM, MBKM dapat dipahami sebagai mekanisme pengembangan talenta berbasis pengalaman karena mahasiswa didorong untuk mengikuti magang, proyek independen, kewirausahaan, penelitian, pertukaran mahasiswa, dan aktivitas pembelajaran di luar kampus. Oleh karena itu, penguatan *job-seeking behavior* dan *protective employment behaviors* dapat dilakukan melalui optimalisasi MBKM yang lebih terarah pada *career readiness*, misalnya melalui magang industri, *project-based learning* bersama mitra, kelas praktisi, mentoring karier, sertifikasi kompetensi, dan penyusunan portofolio profesional.

Temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa pengembangan *employability* tidak dapat sepenuhnya diserahkan kepada mahasiswa sebagai individu. *Employability* merupakan hasil interaksi antara agensi individu, dukungan institusional, dan kondisi pasar kerja. Isbah et al. (2023) menjelaskan bahwa strategi peningkatan *employability* lulusan perguruan tinggi di Indonesia dapat dilakukan melalui penyesuaian kurikulum, penguatan unit karier, perluasan jejaring kemitraan, dan pengembangan kapasitas institusi. Dengan demikian, Program Studi Manajemen FEB UNM perlu mengembangkan strategi *employability* yang bersifat sistemik dan berkelanjutan, bukan hanya berbasis kegiatan insidental. Strategi tersebut dapat mencakup integrasi materi *career development* dalam kurikulum, penguatan kerja sama dengan industri, pelaksanaan *tracer study* yang berkelanjutan, serta pemetaan kompetensi mahasiswa berdasarkan kebutuhan pasar kerja.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi penting bagi pengelolaan program studi dalam perspektif MSDM. Pertama, program studi perlu memperkuat *career development* program sejak semester awal agar mahasiswa tidak hanya memikirkan karier ketika mendekati kelulusan. Kedua, indikator *job-seeking behavior* perlu ditingkatkan melalui pelatihan penyusunan CV, simulasi wawancara kerja, pelatihan penggunaan LinkedIn, pengenalan platform rekrutmen digital, dan penguatan *personal branding*. Ketiga, *protective employment behaviors* perlu diperkuat melalui mentoring akademik-karier, sertifikasi kompetensi, keterlibatan organisasi, magang, proyek bisnis, dan kegiatan

kewirausahaan. Keempat, self-learning yang sudah tinggi perlu diarahkan pada penguasaan kompetensi masa depan, seperti analitik bisnis, literasi digital, komunikasi profesional, problem solving, kepemimpinan, dan manajemen talenta. Dengan demikian, pengembangan *employability* mahasiswa perlu dipahami sebagai bagian dari strategi pengembangan SDM yang terencana, terukur, dan berorientasi pada kebutuhan dunia kerja.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa *employability* mahasiswa Program Studi Manajemen FEB UNM sudah berada pada kondisi yang baik, tetapi masih memerlukan penguatan pada aspek perilaku pencarian kerja dan perilaku protektif terhadap prospek karier. Dalam perspektif MSDM, mahasiswa tidak hanya dipandang sebagai peserta didik, tetapi juga sebagai calon sumber daya manusia strategis yang perlu dipersiapkan melalui pengembangan kompetensi, pembentukan perilaku kerja, penguatan modal karier, dan pembiasaan terhadap dinamika pasar tenaga kerja. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan kontribusi akademik dan praktis bagi pengembangan kebijakan program studi, khususnya dalam merancang intervensi *employability* yang terintegrasi antara kurikulum, layanan karier, pengalaman kerja, jejaring industri, dan pengembangan soft skills.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employability* mahasiswa Program Studi Manajemen FEB UNM secara umum berada pada kategori tinggi. Indikator yang paling menonjol adalah self-learning, yang menunjukkan bahwa mahasiswa memiliki kemampuan belajar mandiri dan kemauan mengembangkan diri yang baik. Sementara itu, job-seeking behavior menjadi indikator dengan nilai relatif paling rendah, sehingga masih perlu diperkuat terutama dalam hal keaktifan mahasiswa mencari peluang kerja, membangun jejaring, dan mempersiapkan diri memasuki pasar kerja.

Berdasarkan angkatan, mahasiswa angkatan 2021, 2022, dan 2023 sama-sama memiliki tingkat *employability* yang tinggi. Hasil uji komparatif menunjukkan bahwa hanya indikator protective employment behaviors yang berbeda signifikan antarangkatan, sedangkan indikator lainnya tidak menunjukkan perbedaan signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa *employability* mahasiswa relatif merata antarangkatan. Implikasinya, Program Studi Manajemen perlu mempertahankan penguatan kemampuan belajar mandiri mahasiswa serta meningkatkan program pengembangan karier, seperti pelatihan pencarian kerja, penyusunan CV, simulasi wawancara, magang, sertifikasi kompetensi, dan kerja sama dengan dunia industri.

DAFTAR PUSTAKA

- Abelha, M., Fernandes, S., Mesquita, D., Seabra, F., & Ferreira-Oliveira, A. T. (2020). Graduate employability and competence development in higher education: A systematic literature review using PRISMA. *Sustainability*, 12(15), 5900. <https://doi.org/10.3390/su12155900>
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep umum populasi dan sampel dalam penelitian. *Jurnal Pilar: Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 14(1).
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice: A guide to the theory and practice of people management* (16th ed.). Kogan Page.
- Badan Pusat Statistik. (2025, May 5). *Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 4,76 persen. Rata-rata upah buruh sebesar 3,09 juta rupiah*. Badan Pusat Statistik.
- Boxall, P., & Purcell, J. (2022). *Strategy and human resource management* (5th ed.). Bloomsbury Academic.
- Dacre Pool, L., & Sewell, P. (2007). The key to employability: Developing a practical model of graduate employability. *Education + Training*, 49(4), 277–289. <https://doi.org/10.1108/00400910710754435>
- Dessler, G. (2024). *Human resource management* (17th ed.). Pearson.
- Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Riset, dan Teknologi. (2024). *Buku panduan Merdeka Belajar–Kampus Merdeka 2024* (2nd ed.). Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.
- Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar. (2025). *Laporan hasil tracer study tahun 2025: Penelusuran alumni 2024*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar.
- Herbert, I. P., Rothwell, A. T., Glover, J. L., & Lambert, S. A. (2020). Graduate employability, employment prospects and work-readiness in the changing field of professional work. *The International Journal of Management Education*, 18(2), 100378. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2020.100378>
- Indrawan, A. A. Z., & Batubara, M. (2024). Peran employability development opportunities terhadap employability mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran. *Journal of Psychological Science and Profession*, 8(1), 41–51. <https://doi.org/10.24198/jpsp.v8i1.47353>

- 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.
- 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>
- Llinares-Insa, L. I., González-Navarro, P., Zacarés-González, J. J., & Córdoba-Iñesta, A. I. (2018). Employability Appraisal Scale (EAS): Development and validation in a Spanish sample. *Frontiers in Psychology*, *9*, Article 1437. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01437>
- MacFarland, T. W., & Yates, J. M. (2016). Kruskal–Wallis H-test for one-way analysis of variance (ANOVA) by ranks. In *Introduction to nonparametric statistics for the biological sciences using R*. Springer.
- Navarro, D. (2024). *Assumptions of one-way ANOVA*. Statistics LibreTexts.
- Taber, K. S. (2018). The use of Cronbach’s alpha when developing and reporting research instruments in science education. *Research in Science Education*, *48*, 1273–1296.
- Tomlinson, M. (2017). Forms of graduate capital and their relationship to graduate employability. *Education + Training*, *59*(4), 338–352.
- World Economic Forum. (2025). *The Future of Jobs Report 2025*. World Economic Forum.