

# **Pentingnya Memetakan Kompetensi Lulusan Perguruan Tinggi untuk Menyikapi Dunia Kerja<sup>1</sup>**

Ied Veda Sitepu<sup>2</sup>

## **Latar Belakang**

Masyarakat semakin mengerti pentingnya pendidikan tinggi dan berusaha memasukkan anak-anak mereka ke Perguruan Tinggi (PT) demi masa depan yang lebih baik. Mereka ingin mempersiapkan anak-anak mereka untuk mendapat ‘bekal’ lebih agar dapat dengan mudah masuk ke dunia kerja. Hal ini tak bisa dipungkiri mengingat tuntutan dunia kerja akan tenaga-tenaga kerja yang terampil maupun terdidik semakin besar.

Tingkat perekonomian masyarakat pun semakin membaik sehingga kemudian pendidikan kemudian bukanlah merupakan barang mewah lagi dan akses terhadap pendidikan tinggi pun semakin terbuka dengan bertambahnya jumlah institusi pendidikan tinggi yang sekarang ini tercatat 4490 PT (akademi, sekolah tinggi, institut, politeknik, dan universitas) (<http://forlap.dikti.go.id/>), dan pilihan program studi yang semakin bervariasi.

Di sisi lain, dunia kerja dan dunia industri menuntut agar PT mempersiapkan calon-calon tenaga kerja yang kompeten dan siap masuk ke dunia kerja, cepat beradaptasi dengan perubahan dari dunia pendidikan ke dunia kerja, fleksibel dan dapat berkontribusi bagi pengembangan perusahaan.

Paper ini disusun untuk memberikan gambaran mengenai apa yang diharapkan dari oleh masyarakat akan lulusan PT dan PT itu sendiri dalam membantu memperoleh pekerjaan setelah mereka lulus nanti? Apakah kontribusi PT dalam mempersiapkan calon-calon tenaga kerja sehingga mereka mengurangi angka pengangguran terdidik yang dicatat oleh BPS dan bagaimana PT menyiasati agar lulusannya dapat memperoleh pekerjaan langsung setelah lulus kelak. Dalam membahas mengenai lulusan PT, penulis akan mengupas mengenai teori kompetensi .

## **Faktor Eksternal yang Mempengaruhi Pendidikan Tinggi**

Melihat perkembangan yang terjadi di dunia pendidikan tinggi dan semakin dituntutnya PT untuk menyesuaikan kurikulumnya dengan pasar kerja, kita semakin disadarkan bahwa sekarang ini PT tidak boleh lagi menutup mata atas perubahan yang terjadi. Sebagai

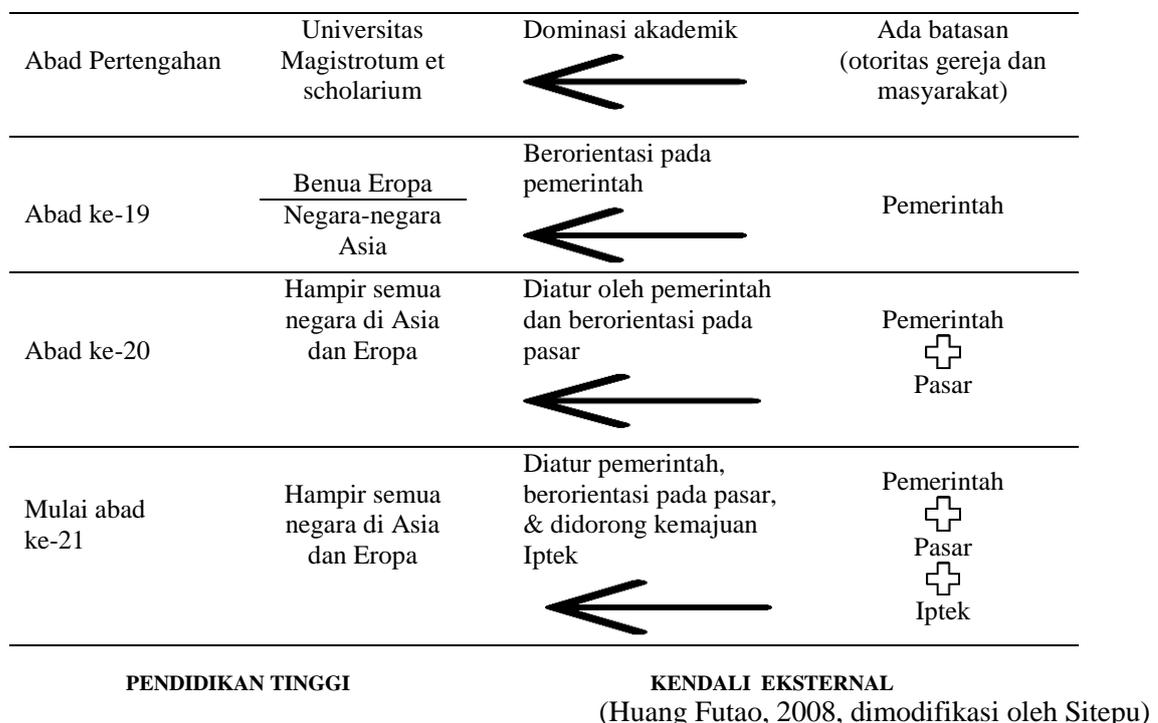
---

<sup>1</sup> Paper ditulis dalam rangka 8 Windu Universitas Kristen Indonesia, 15 Oktober 2017

<sup>2</sup> Dosen pada Fakultas Sastra, Universitas Kristen Indonesia

contoh, tuntutan pasar kerja akan kompetensi tertentu tidak boleh dianggap sebagai campuran pasar kerja terhadap PT, tetapi keperluan pasar kerja atau industri terhadap arah pendidikan dan pembekalan PT terhadap calon tenaga kerja. Karena sebagai pengguna, industri berhak memilih calon karyawannya. Pengaruh pasar kerja terhadap pendidikan tinggi ini memang baru terjadi di abad ke-20, namun pengaruh eksternal terhadap PT sebenarnya sudah jauh sebelum abad ke-20.

Sejak abad pertengahan institusi PT telah dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal di luar institusi, mulai otoritas gereja, pemerintah, pasar, dan juga berkembangnya ilmu pengetahuan dan (terutama) teknologi yang sangat pesat. Pemerintah telah mulai masuk ke ranah pendidikan tinggi pada abad ke-19, mulanya hanya sekedar berorientasi pada pemerintah namun kemudian meregulasi. Pasar yang mulai mempengaruhi PT pada abad ke-20 terkesan menyentak karena mereka, sebagai pengguna, merasa perlu mengatur PT sebagai penyedia tenaga kerja yang sering kali tak mampu menyediakan tenaga kerja yang sesuai dengan permintaan pasar. Kemudian, kemajuan Iptek mulai masuk mempengaruhi PT dengan berbagai inovasi dan temuan yang mendorong perubahan di PT.



Gambar 1: Pendidikan Tinggi dan Kendali Eksternal

Pendidikan tinggi bukanlah hanya menjadi tempat pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan budaya, tetapi juga sebagai tempat tempat pembinaan untuk menghasilkan

tenaga kerja terampil yang diperlukan dunia kerja. Oleh sebab itu berbagai pihak terus menelaah hubungan pendidikan tinggi dengan dunia kerja dan penelitian tentang hal tersebut sudah ramai dilakukan 4 dekade belakangan ini. Apalagi dunia kerja kemudian mempertanyakan sejauh mana PT telah mempersiapkan lulusannya sebelum masuk ke pasar kerja dan melihat perkembangan industri yang sangat cepat.

Industri secara menyeluruh telah mengalami banyak perubahan 2 dekade belakangan ini dan hal ini mempengaruhi pekerjaan lingkup pekerjaan yang ada. Secara umum, perusahaan perlu merubah struktur organisasi dan sasaran strategisnya juga memperamping struktur organisasi perusahaan, memotong lapisan manajemen menengah yang tidak perlu dan menerapkan sistem kontrak yang fleksibel, seperti sistem par waktu, jangka pendek, *outsource*, dan lain sebagainya (Harvey, 2000).

Oleh sebab itu PT perlu terus-menerus memperhatikan perkembangan yang terjadi di luar sehingga bisa terus mengantisipasi perubahan yang terjadi karena pada akhirnya setelah selesai studi, para mahasiswa akan langsung terjun ke dunia kerja sehingga informasi dunia mereka perlu selalu mendapat informasi dunia kerja para mahasiswa sambil mencoba menyesuaikan apa yang dapat dilakukan untuk menyikapi perubahan di luar sana .

### **Hubungan Pendidikan Tinggi dan Dunia Kerja**

Jumlah Perguruan Tinggi (PT) negeri dan swasta di Indonesia pada tahun 2017 mencapai 4490 PT (akademi, sekolah tinggi, institut, politeknik, dan universitas) (<http://forlap.dikti.go.id/>) dan setiap tahun lebih kurang 600.000 lulusan sekolah menengah masuk ke PT dengan tujuan untuk menyambut masa depan yang lebih baik. Masyarakat sudah semakin menyadari bahwa PT merupakan 'investasi' yang tepat agar mereka dapat mempersiapkan diri lebih baik sebelum masuk ke dunia kerja.

Namun, dengan meningkatnya pengangguran terdidik di Indonesia, timbul pertanyaan, "apakah gelar kesarjanaan masih relevan dan diperlukan?" belum lagi informasi-informasi lowongan kerja yang tak mensyaratkan gelar kesarjanaan untuk bekerja. Google, misalnya. Perusahaan ini sudah lama mempekerjakan karyawan yang tidak bergelar sarjana atau tidak mengenyam pendidikan di PT. Google juga tak mempertimbangkan IP dalam mempekerjakan calon karyawan:

*After years of looking at the data, Google has found that things like college GPAs and transcripts are almost worthless in hiring. Following these revelations, the company is hiring more and more people who never even went to college. In an interview with The New York Times, Google's Senior Vice President for People*

*Operations Laszlo Bock revealed that the number of degree-less hires has trended upwards as they've stopped asking for transcripts for everybody but the most recent graduates.*

<http://www.businessinsider.com/google-hiring-non-graduates-2013-6/?IR=T>.

Setelah mencermati, Google merasa bahwa IP dan transkrip akademik hampir tak ada gunanya dalam mempekerjakan karyawan karena menurut pengalaman mereka, kesenjangan (*gap*) antara kompetensi lulusan dan persyaratan kerja terlalu besar. Itulah sebabnya perusahaan tersebut akhirnya mempekerjakan karyawan yang memenuhi kriteria yang mereka tetapkan tanpa melihat apakah mereka lulusan PT atau bukan.

Oleh sebab itu, kita tidak bisa lagi mengatakan bahwa kesarjanaan merupakan suatu keistimewaan (*privilege*) lagi karena jumlah sarjana semakin banyak dan industri pun berusaha merekrut tenaga yang sesuai dengan kebutuhannya. Jadi kesarjanaan itu perlu dilihat sebagai 'batu loncatan' atau langkah pertama untuk dapat masuk ke dunia kerja:

*A degree may once have been a passport into graduate employment: it was indicative of a level of knowledge and intellectual ability. However, as a result of organisational changes and the expansion in the numbers of graduates, this is no longer the case. Although graduate jobs are expanding, so is the supply of graduates. In addition, many employers are also looking for various types of experience. Hence a degree is no guarantee of a job, let alone a career, and should only be seen as reaching 'first-base' in the recruitment process (Harvey, 2000: 7).*

Apalagi menurut data Statistik Tenaga Kerja Indonesia (<http://www.bps.go.id>), tahun 2016 di Indonesia terdapat 7,024,172 pengangguran terbuka orang dan 13,4% di antaranya adalah pengangguran terdidik (lulusan program Diploma dan S1). Persentase yang cukup tinggi mengingat masyarakat mengirim anak-anaknya ke PT untuk dapat bekerja lebih baik dan mendapatkan kehidupan yang lebih layak. Pertanyaan yang mungkin muncul apakah PT sudah memiliki gambaran mengenai tuntutan pasar kerja ini.

Bank Dunia dalam laporannya dalam *Indonesia Jobs Report. Towards Better Jobs and Security for All* (2010) menyatakan bahwa pengusaha bidang jasa mempekerjakan lebih banyak pekerja yang memiliki keterampilan lebih lagi dibandingkan dua tahun sebelumnya dan persyaratan untuk bekerja lebih tinggi dari sebelumnya karena standar kualitas produk dan jasa sekarang ini juga lebih tinggi dan juga karena persaingan yang semakin ketat.

Semakin tingginya persaingan di dunia kerja menyebabkan perusahaan memerlukan tenaga kerja dengan kompetensi memadai untuk dapat membantu perusahaan berkembang dengan baik.

Oleh sebab itu informasi dunia kerja sangat penting agar PT dapat lebih baik lagi mempersiapkan lulusannya karena dunia kerja sangat berbeda dengan dunia pendidikan. Masa transisi, yaitu mulai lulus hingga mendapatkan pekerjaan pertama merupakan hal yang perlu mendapat perhatian karena ternyata banyak lulusan PT yang tak mulus melewati masa ini sehingga masa tunggu kerja mereka menjadi lebih lama. Ketidaktahuan betapa kompetitifnya pasar kerja dapat menyebabkan para lulusan baru terlena dan tak segera mencari kerja padahal setiap hari jumlah lulusan baru bertambah sehingga semakin membuat pasar kerja menjadi lebih kompetitif. Para mahasiswa yang tidak membekali diri dengan berbagai kompetensi tambahan selama mereka kuliah kemungkinan juga tidak akan mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan harapan karena lingkup pekerjaan lulusan program sarjana, selain yang memerlukan keahlian khusus seperti teknik sipil atau kedokteran misalnya, semakin umum atau generik karena kesarjanaan dipandang sebagai persyaratan kerja, bukan bidang ilmunya.

Hal sederhana seperti kompetensi bahasa Inggris, misalnya. Kemampuan bahasa Inggris masih tetap menjadi persyaratan utama di berbagai industri, apalagi industri jasa oleh sebab itu mahasiswa perlu memperlengkapi diri dengan kemampuan bahasa Inggris yang memadai untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai. Sejauh mana para lulusan menyadari bahwa kemampuan berbahasa Inggris, baik lisan maupun tulisan sangat diperlukan dalam bekerja di era pasar kerja bebas seperti sekarang ini? Para mahasiswa, apapun program studinya, perlu diberi kesadaran untuk membekali diri dengan kemampuan berbahasa Inggris agar dapat mulus melewati masa transisi dan kemudian bergerak bebas di pasar kerja. Kita menyadari bahwa kemampuan bahasa Inggris lulusan sekolah menengah belumlah standar atau memadai. PT perlu mengambil langkah strategis untuk membekali mahasiswanya. Menyelipkan mata kuliah tersebut ke dalam kurikulum bukanlah jalan keluar karena hanya akan mengorbankan beban inti kurikulum program studi. Untuk itu perlu disiasati agar dalam proses belajar mengajar mahasiswa juga diminta untuk mengambil kursus bahasa tersebut.

Selain kompetensi-kompetensi kerja yang diperlukan, kita juga perlu membekali para mahasiswa tentang dinamika pasar kerja yang membuat pekerjaan tidak statis namun bergerak sesuai dengan keperluan perkembangan baik di dunia kerja maupun industri. Tenaga kerja yang diperlukan pun akan berubah sesuai dengan kebutuhan. Oleh sebab itu penting bagi para mahasiswa untuk menyikapi hal ini dengan terus membuka diri bagi perkembangan teknologi yang luar biasa pesat sehingga mereka tidak tertinggal atau

kemampuannya dianggap tak sesuai dengan persyaratan yang diminta pada saat ia mencari pekerjaan setelah lulus kelak.

Hal lain yang perlu diketahui oleh para mahasiswa adalah mereka perlu membuka diri untuk berbagai kesempatan yang mungkin mereka akan dapatkan kelak di pasar kerja. Membatasi diri hanya dengan mempelajari bidang ilmunya justru akan membuat kesempatan kerja berkurang. Perkuat kompetensi, baik itu kompetensi pengetahuan, kompetensi pribadi maupun kompetensi interpersonal atau organisasi agar peluang kerja semakin terbuka.

### **Kompetensi Lulusan PT**

Menurut Kellermann (2007), kompetensi adalah kemampuan untuk mengerjakan sesuatu dengan spesifik. Secara singkat, Van Loo dan Sameijn Van Loo and Sameijn, (2004) mengatakan bahwa kompetensi adalah kesatuan dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang secara bersamaan diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan gemilang. Dalam hal ini seseorang yang kompeten diharapkan dapat memberikan hasil kerja sesuai dengan harapan perusahaan/organisasi.

Menurut Spencer dan Spencer (1993: 13), ada beberapa karakteristik kompetensi yang terbagi atas kompetensi yang kelihatan dan yang tersembunyi, “*motives, traits, self concept, knowledge, dan skills.*” Tiga karakteristik pertama masuk dalam kategori tersembunyi sehingga sulit diasah atau dilatih. *Self concept* masih dapat diasah walaupun sulit dan memerlukan waktu lama. Dua karakteristik lain, yaitu *knowledge* dan *skills* termasuk yang terlihat sehingga dapat dilatih untuk mengasah kompetensi seseorang agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan harapan.

Kesenjangan kompetensi yang terjadi adalah perbedaan tingkat kompetensi dimiliki oleh seorang lulusan PT dan tingkat kompetensi yang menjadi tuntutan dunia kerja. Hal ini sering kali dianggap suatu ketidaksesuaian karena harapan PT sebagai penyedia lulusan/tenaga kerja dan dunia kerja tidaklah sama. Ketidaksesuaian ini amat sering didengung-dengungkan oleh pemberi kerja namun tampaknya belum terlalu direspon dengan baik oleh PT. Sebagai pengguna lulusan/tenaga kerja yang dihasilkan PT, dunia kerja menganggap bahwa para lulusan PT tidak memahami tuntutan pasar kerja dan menganggap bahwa gelar kesarjanaan mereka sudah cukup untuk masuk ke dunia kerja.

Keberhasilan lulusan PT dalam memasuki dunia kerja merupakan salah satu indikator *outcome* pembelajaran dan relevansi PT bagi masyarakat. PT bertanggung jawab tidak

hanya untuk melengkapi lulusan dengan kompetensi tertentu (*output* pembelajaran), dalam hal ini mempersiapkan mereka untuk itu semua menjadi penting. Oleh sebab itu, pelatihan kompetensi perlu sekali diselenggarakan dengan terus menerus dan terjadwal.

Hal lain yang dapat membantu para mahasiswa dalam pemerolehan kompetensi adalah melalui magang sehingga magang direkomendasikan untuk dilaksanakan sebagai bagian dari pembelajaran, seperti juga yang dipersyaratkan oleh kurikulum perguruan tinggi (KPT) yang mengacu pada KKNI:

Not surprisingly, graduates who obtained study-related work experience during higher education had a significantly shorter search duration than those who had no such experience. There are two possible interpretations of this effect. It seems likely that a part of this effect is due to the fact that graduates continued or resumed working after graduation with an employer they already had during higher education or that they used this contact to gain access to a different employer. (Allen and van der Velden (Eds.), 2009)

### **Memetakan Kompetensi Lulusan**

Lulusan yang dihasilkan suatu PT dan kiprah mereka di dunia kerja adalah salah satu indikator mutu dalam perguruan tinggi. Aktivitas para lulusan setelah usainya masa pendidikan tinggi atau bagaimana mereka melewati masa transisi dari pendidikan tinggi ke dunia kerja perlu mendapatkan perhatian karena keberhasilan mereka adalah juga salah satu tolok ukur keberhasilan PT.

Selama ini metode yang dipakai untuk memetakan kompetensi lulusan adalah melalui studi pelacakan lulusan atau dikenal juga dengan istilah *tracer study* (TS). *Tracer study* atau *graduate survey* atau pelacakan jejak alumni adalah metode untuk melacak keberadaan lulusan dan aktivitas mereka setelah mereka menyelesaikan masa studinya. Perguruan tinggi melakukan pelacakan jejak alumni untuk beberapa alasan, antara lain, (1) menangkap sinyal pasar kerja melalui kacamata para lulusan, (2) melihat hubungan pendidikan tinggi dengan pasar kerja, (3) mendapatkan umpan balik sebagai bekal bagi perbaikan mutu pendidikan, dan lain sebagainya.

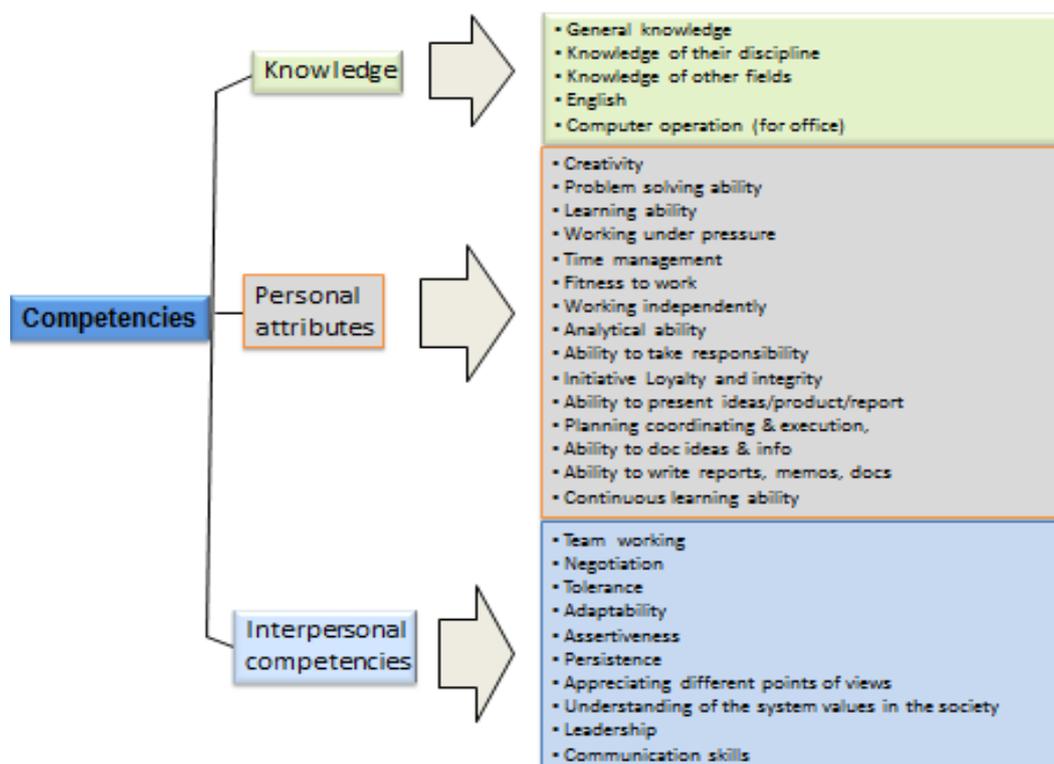
Pergerakan aktivitas para lulusan setelah mereka menyelesaikan program pendidikannya menjadi salah satu indikator penting berhasilnya proses belajar mengajar. Sejauhmana ilmu pengetahuan dan ketrampilan yang diperoleh selama mereka studi tersebut membantu mereka dalam mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan mereka. Apakah pekerjaan mereka adalah pekerjaan untuk sarjana ataukah mereka terpaksa menerima pekerjaan yang tidak memprasyaratkan kesarjanaaan?

Informasi-informasi yang penting tersebut dapat menjadi dasar bagi program studi untuk pengembangan kurikulum yang secara rutin dilaksanakan di program studi. Dengan masukan yang didapat, program studi dapat cermat merencanakan pengembangan kurikulum dan kegiatan-kegiatan ekstra kurikuler yang bertujuan untuk memperlengkapi mahasiswa dengan berbagai pengetahuan dan ketrampilan yang diperlukan pada saat mereka bekerja. Info yang diperoleh juga akan membantu para penentu kebijakan di tingkat fakultas dan universitas dalam penerapan penjaminan mutu dengan lebih baik lagi. Pemetaan kompetensi perlu dilakukan secara terus menerus. Sebagai contoh, hasil *tracer study* lulusan Universitas Kristen Indonesia (Sitepu, 2011) memetakan lulusan program studi profesional, program studi profesional, dan program studi non-profesional, yang dilakukan pada tahun 2008 menggunakan metode *tracer study*. Program studi profesional adalah program studi yang sangat erat dengan bidang pekerjaannya, seperti teknik sipil; program studi semi profesional adalah program studi yang erat hubungannya dengan bidang pekerjaannya namun juga mereka dapat memanfaatkan keahliannya tidak di bidang pendidikannya, contohnya manajemen atau hukum. Sementara bidang studi non profesional menjelaskan bahwa bidang pekerjaannya sangat generik dan luas, seperti program studi Sastra Inggris. Riset ini melibatkan lulusan 3 kohort dan bertujuan untuk mengukur kesenjangan antara kompetensi yang diperoleh selama studi dan yang dibutuhkan di tempat kerja. Sebanyak 32 pertanyaan tentang kompetensi dikelompokkan menjadi (1) Pengetahuan, (2) kompetensi pribadi atau "atribut pribadi" dan (3) kompetensi interpersonal atau keterampilan organisasi.

Secara umum, kesenjangan antara perolehan kompetensi selama masa studi dan persyaratan di tempat kerja ada namun berbeda menurut bidang studi. Lulusan program studi profesional memiliki banyak kesempatan untuk memanfaatkan pengetahuan dan kompetensi mereka di tempat kerja dibandingkan lulusan program studi non profesional. Secara umum, kesenjangan pengetahuan program studi profesional paling tinggi sementara program non profesional terendah. Kesenjangan atribut pribadi pada saat lulus dan yang dipersyaratkan oleh pekerjaan cukup besar. Secara umum, kesenjangan kompetensi dalam program studi profesional sangat besar dibandingkan program studi semi profesional dan program studi semi profesional lebih besar dari program studi non profesional. Dalam kompetensi interpersonal, kesenjangan dalam program studi profesional lebih besar dibandingkan program studi semi profesional dan program studi semi profesional lebih besar dari program studi non-profesional. Secara umum mengenai kompetensi

interpersonal, lulusan non-profesional memiliki gap terendah, diikuti oleh lulusan semi profesional, dan akhirnya lulusan profesional.

Hasil lain menunjukkan bahwa menurut para lulusannya, terlepas dari latar belakang studi mereka, atribut pribadi dan kompetensi interpersonal dinilai lebih penting daripada pengetahuan sejauh menyangkut pekerjaan. Mengenai kompetensi lulusan ketiga kelompok tersebut, hasilnya menunjukkan bahwa dibandingkan dengan lulusan semi profesional dan non-profesional, kompetensi lulusan profesional baik itu kompetensi pengetahuan, pribadi, dan interpersonal paling rendah. Kesenjangan kompetensi antara akuisisi dan kebutuhan lulusan non-profesional terkecil. Program studi yang lebih profesional, semakin luas kesenjangan antara perolehan dan persyaratan kompetensi.



Gambar2: pemetaan kompetensi (Sitepu, 2011)

Serangkaian kompetensi di atas dapat dipetakan secara berkala oleh PT untuk melihat kekuatan dan kelemahan lulusan yang telah melalui satu rangkaian pembelajaran melalui kurikulum tertentu sehingga peninjauan kurikulum dapat dilaksanakan dengan data yang akurat. Sebagai contoh, kekuatan kompetensi personal yang baik di suatu program studi tertentu dapat mengindikasikan bahwa pembelajaran, baik kurikuler maupun kokurikuler dapat menunjang pembentukan kompetensi tersebut sehingga dapat ditiru oleh program

studi lainnya. Program studi pun dapat menggunakan hasil pemetaan kompetensi lulusan untuk merancang kegiatan pembelajaran lebih baik lagi.

### **Penutup**

PT menjadi pilihan bagi masyarakat untuk mempersiapkan diri sebelum masuk ke dunia kerja. Namun demikian sering kali harapan masyarakat untuk mendapatkan masa depan yang lebih baik terhalang karena ternyata keserjanaan tidaklah menjamin suksesnya mereka masuk ke pasar kerja dan kemudian meniti karir dengan gemilang.

Melihat kompleksnya dunia kerja, selain bertanggung jawab terhadap proses pembelajaran, PT juga perlu mencermati pergerakan pasar dan dunia kerja sebagai bagian dari tanggung jawabnya, yaitu menjamin agar para lulusannya dapat mulus melewati masa transisi dengan masa tunggu yang pendek dan kemudian dapat meniti karir sesuai dengan harapannya.

Untuk mendapatkan pekerjaan setelah lulus kelak, para lulusan harus dibekali dengan pengetahuan bahwa ada persyaratan yang perlu menyertai ijazah agar mereka dapat bergerak bebas di dunia kerja, yaitu, kompetensi. Oleh sebab itu, PT perlu memetakan kompetensi para lulusannya agar dapat melihat keunggulan dan kekurangan lulusannya sehingga institusi PT dapat melakukan perubahan dan perbaikan baik dalam kurikulum maupun pembelajaran secara menyeluruh.

## Referensi

- Allen, Jim, Rolf van der Velden (Eds.). 2009. *Competencies and Early Labour Market Careers of Higher Education Graduates. Higher Education as a Generator of Strategic Competences (HEGESCO)* University of Ljubljana, Faculty of Social Sciences.
- Brennan, John, Kogan, Maurice, and Teichler, Ulrich (1996). "Higher Education and Work A Conceptual Framework" In Brennan, John, Kogan, Maurice, and Teichler, Ulrich (Eds) *Higher Education and Work*. London: Jessica Kingsley Publisher.
- Buku Panduan Pusat Karir. Dirjen Dikti. Tahun 2012.
- Harvey, Lee. 2000. "New Realities: The relationship between higher education and employment." In *Tertiary Education and Management 6*: 3–17. The Netherlands: Kluwer Academic Publishers.
- Holmes, Len. "Competence and capability: from 'confidence trick' to the construction of the graduate identity." In O'Reilly, D, Cunningham, L & Lester S (eds), *Developing the Capable Practitioner*, Kogan Page, 1999.
- Sitepu, Ied Veda. 2011. *Competencies of Higher Education Graduates: A Case of Universitas Kristen Indonesia*. Dissertation. Kassel: University of Kassel.
- Van Loo, Jasper, Judith Semeijn. (2004). "Defining and Measuring Competences" *Quality and Quantity*, No. 38. The Netherlands: Kluwer Academic Publishers. pp. 331-349.
- Teichler, Ulrich (2009). *Higher Education and the World of Work. Conceptual Frameworks, Comparative Perspectives, Empirical Findings*. Rotterdam/Taipei: Sense Publisher.
- The Role of Higher Education in Career Development: Employer Perceptions. December, 2012. <http://www.chronicle.com/items/biz/pdf/Employers%20Survey.pdf>  
<http://www.businessinsider.com/google-hiring-non-graduates-2013-6/?IR=T>.
- The World Bank, 2010. *Indonesia Jobs Report. Towards Better Jobs and Security for All*.