



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 10520-10527

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Persepsi Mahasiswa Ekonomi terhadap Kondisi Ketengakerjaan dan Prospek Penyerapan Tenaga Kerja Terdidik di Indonesia

Najwa Adelia Siregar, Geby Natalia Butarbutar, Nazira Maulidia Nasution, Amanda Agustina Nababan, Dina Aulia Sari

Prodi Ilmu Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan

najwaadeliastiregar@gmail.com, gebynatalia.7243240033@mhs.unimed.ac, maulidianazira434@gmail.com,
amandanababan39@gmail.com, dinaauliasari56@gmail.com

Abstrak

Meningkatnya jumlah lulusan perguruan tinggi yang tidak diimbangi pertumbuhan lapangan kerja formal melahirkan fenomena pengangguran terdidik sebagai persoalan struktural yang kian mendesak untuk diatasi. Penelitian ini bertujuan memetakan cara pandang mahasiswa ekonomi terhadap berbagai aspek ketenagakerjaan terdidik, mulai dari akar penyebab pengangguran, pengaruh digitalisasi, efektivitas intervensi pemerintah, relevansi pendidikan tinggi, hingga kesiapan personal memasuki dunia kerja. Studi ini menerapkan metode deskriptif kualitatif dengan pengambilan sampel purposif terhadap 100 mahasiswa aktif dari program studi Ekonomi Universitas Negeri Medan, menggunakan kuesioner daring sebagai instrumen pengumpulan data yang kemudian dianalisis secara deskriptif kuantitatif melalui tabulasi frekuensi dan interpretasi naratif. Mayoritas responden menilai ketersediaan lapangan kerja masih jauh dari memadai, dengan standar kualifikasi rekrutmen yang terlampaui sebagai hambatan terbesar bagi lulusan baru, diikuti ketidaksesuaian kompetensi antara lulusan dan kebutuhan industri. Teknologi digital dipandang secara ambivalen: di satu sisi membuka peluang baru di sektor ekonomi digital, namun di sisi lain menggerus posisi pekerjaan konvensional melalui otomasi. Kebijakan pemerintah dinilai belum menghasilkan dampak nyata dalam menjembatani lulusan dengan dunia industri, sementara mahasiswa secara personal mengaku siap bersaing dengan mengandalkan jejaring profesional dan sertifikasi kompetensi sebagai strategi utama. Hasil studi ini menegaskan urgensi penyesuaian kurikulum pendidikan tinggi, kebijakan ketenagakerjaan, dan agenda transformasi digital guna memperluas penyerapan tenaga kerja terdidik secara berkelanjutan.

Kata kunci: Pengangguran Terdidik, Persepsi Mahasiswa, Ketenagakerjaan, Digitalisasi, Link And Match.

1. Latar Belakang

Paradoks pembangunan sumber daya manusia di Indonesia kian tampak nyata: ekspansi pendidikan tinggi yang masif justru belum berhasil menekan angka pengangguran di kalangan lulusan perguruan tinggi secara proporsional. BPS mencatat TPT nasional berada pada angka 4,76% per Februari 2025, sementara kontribusi lulusan perguruan tinggi terhadap TPT terus bertambah, dari 6,69% di tahun 2020 menjadi 8,55% sepanjang tahun pandemi 2021 (BPS, 2025; Setyanti & Finuliyah, 2022). Fakta ini memperlihatkan bahwa memperluas akses pendidikan saja tidak otomatis menghasilkan penyerapan tenaga kerja yang sebanding.

Berbagai kajian terdahulu telah mengurai persoalan ini dari beragam sudut. Chalid (2021) mengungkap bahwa keterbatasan kemampuan lunak seperti komunikasi, kerja sama, dan kepercayaan diri menjadi penghambat utama lulusan baru dalam proses rekrutmen kerja. Di sisi lain, gelombang digitalisasi terbukti membawa dua wajah sekaligus bagi pasar kerja: melahirkan kategori pekerjaan baru di ranah digital sekaligus mengikis kebutuhan tenaga kerja pada segmen yang terotomasi (Kurniawan & Aruan, 2021; Davani & Sulistyaningrum, 2023). Meskipun demikian, sebagian besar riset yang ada masih bertumpu pada perspektif makro dan data agregat, sehingga sudut pandang mahasiswa sebagai calon tenaga kerja terdidik masih jarang dieksplorasi secara empiris.

Kondisi pengangguran terdidik di Indonesia sesungguhnya tidak dapat dilepaskan dari dinamika struktural yang lebih luas. Pertumbuhan ekonomi nasional yang rata-rata berada di kisaran 5% per tahun belum mampu menciptakan lapangan kerja formal dalam jumlah yang cukup untuk menyerap seluruh lulusan perguruan tinggi yang terus bertambah setiap tahunnya. Ketidakseimbangan antara sisi penawaran tenaga kerja terdidik dan sisi permintaan pasar kerja formal ini menciptakan tekanan berlapis: di satu sisi jumlah pencari kerja berpendidikan

Persepsi Mahasiswa Ekonomi terhadap Kondisi Ketengakerjaan dan Prospek Penyerapan Tenaga Kerja Terdidik di Indonesia

tinggi terus meningkat, sementara di sisi lain sektor formal tidak bertumbuh cukup cepat untuk mengimbangnya. Akibatnya, sebagian lulusan terpaksa memasuki sektor informal atau menerima pekerjaan yang tidak sesuai dengan tingkat pendidikan mereka, sebuah fenomena yang dalam literatur ketenagakerjaan dikenal sebagai *underemployment* (Mulyadi et al., 2024; Setyanti & Finuliyah, 2022).

Persoalan ini semakin kompleks ketika dihadapkan pada realitas bahwa kecepatan perubahan kebutuhan kompetensi di dunia industri jauh melampaui kecepatan adaptasi kurikulum di perguruan tinggi. Industri yang kini bergerak di atas fondasi teknologi digital menuntut kombinasi keterampilan teknis dan nonteknis yang terus berevolusi, sementara pembaruan kurikulum di perguruan tinggi umumnya memerlukan waktu dan proses birokrasi yang panjang. Akibatnya, terjadi jurang kompetensi yang semakin melebar antara apa yang diajarkan di bangku kuliah dan apa yang dibutuhkan di tempat kerja, sebuah kondisi yang secara langsung berkontribusi pada sulitnya lulusan baru menembus seleksi rekrutmen di perusahaan-perusahaan yang semakin selektif dalam menentukan standar kualifikasi calon karyawan mereka (Kurniawan & Aruan, 2021; Harahap & Yusuf, 2024).

Fenomena pengangguran terdidik juga tidak dapat dipisahkan dari ketimpangan kualitas pendidikan tinggi antarwilayah di Indonesia. Perguruan tinggi di kota-kota besar umumnya memiliki akses lebih baik terhadap fasilitas, jaringan industri, dan program pengembangan karir dibandingkan perguruan tinggi di daerah. Akibatnya, lulusan dari institusi yang berbeda menghadapi peluang penyerapan kerja yang tidak setara meskipun memiliki gelar yang sama. Ketimpangan ini memperkuat argumen bahwa perluasan akses pendidikan tinggi saja tidak cukup tanpa dibarengi upaya pemerataan kualitas yang sungguh-sungguh, agar seluruh lulusan perguruan tinggi di berbagai penjuru Indonesia memiliki daya saing yang relatif sepadan di pasar kerja nasional (Setiawan & Rahmawati, 2024; Akmal & Harahap, 2025).

Kesenjangan itulah yang menjadi titik tolak penelitian ini. Cara pandang mahasiswa terhadap dinamika pasar kerja mencerminkan ekspektasi dan kesiapan generasi angkatan kerja masa depan, informasi yang sangat dibutuhkan untuk merancang kebijakan pendidikan dan ketenagakerjaan yang lebih adaptif (Permatasari et al., 2024; Salim, 2023). Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini mengajukan pertanyaan utama: bagaimana persepsi mahasiswa ekonomi terhadap kondisi ketenagakerjaan terdidik di Indonesia, mencakup penyebab pengangguran, dampak digitalisasi, efektivitas kebijakan pemerintah, relevansi pendidikan, dan kesiapan kerja?

2. Metode Penelitian

Penelitian ini mengadopsi pendekatan deskriptif kualitatif yang bertujuan menggambarkan distribusi persepsi mahasiswa terhadap isu ketenagakerjaan terdidik secara sistematis. Metode ini dipandang sesuai karena mampu merekam pola pandangan dari kelompok responden yang heterogen dan menghasilkan gambaran representatif dari beragam latar belakang akademik (Creswell & Creswell, 2023).

Populasi penelitian mencakup mahasiswa aktif program studi Ekonomi. Sampel diambil menggunakan teknik *purposive sampling* dengan jumlah 100 responden yang dipilih berdasarkan variasi tingkat semester, jenis kelamin, dan status pekerjaan, agar diperoleh keragaman perspektif yang memadai (Sekaran & Bougie, 2022). Instrumen penelitian berupa kuesioner terstruktur berpilihan ganda yang mengukur enam dimensi: identitas demografis, persepsi kondisi lapangan kerja, pandangan terhadap teknologi dan peran pemerintah, kesiapan memasuki dunia kerja, relevansi program studi, serta rencana setelah lulus.

Sebelum disebarluaskan, kuesioner terlebih dahulu diuji keterbacaannya kepada lima orang mahasiswa di luar sampel untuk memastikan setiap pertanyaan dipahami secara konsisten dan tidak menimbulkan penafsiran ganda. Hasil uji keterbacaan menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan dapat dipahami dengan baik tanpa perlu revisi substansial, hanya terdapat penyesuaian kecil pada pilihan kata di dua pertanyaan untuk meningkatkan kejelasan makna. Langkah ini penting dilakukan mengingat kualitas data yang dihasilkan sangat bergantung pada sejauh mana responden memahami pertanyaan sebagaimana yang dimaksudkan oleh peneliti (Sekaran & Bougie, 2022).

Pengumpulan data dilakukan secara daring melalui Google Forms pada awal Maret 2026. Seluruh pertanyaan bersifat wajib diisi dengan pembatasan satu respons per akun guna menjaga validitas data (Sekaran & Bougie, 2022). Analisis dilakukan secara deskriptif kuantitatif melalui tabulasi frekuensi dan interpretasi naratif atas distribusi persentase jawaban, yang selanjutnya dikontekstualisasikan dalam kerangka teoritis dan empiris kajian ketenagakerjaan terdidik di Indonesia (Creswell & Creswell, 2023).

Untuk memastikan kredibilitas data, seluruh respons yang masuk diperiksa kelengkapannya sebelum dianalisis. Tidak ditemukan respons yang tidak lengkap maupun respons duplikat selama proses pengumpulan data berlangsung. Proses tabulasi dilakukan menggunakan perangkat lunak pengolah data dengan menghitung frekuensi dan persentase setiap pilihan jawaban pada masing-masing pertanyaan. Hasil tabulasi kemudian disajikan dalam bentuk distribusi persentase yang memudahkan pembacaan pola dominan pada setiap dimensi yang diukur, sebelum diinterpretasikan secara naratif dalam konteks kajian ketenagakerjaan terdidik di Indonesia (Creswell & Creswell, 2023).

3. Hasil dan Diskusi

3.1. Karakteristik Responden

Dari 100 mahasiswa aktif yang menjadi responden, 79% berjenis kelamin perempuan dan 21% laki-laki. Ditinjau dari jenjang studi, sebagian besar menempuh program S1 (95%), diikuti D3 dan S2 masing-masing 2%, serta D4 sebesar 1%. Distribusi semester menunjukkan dominasi responden pada semester 3–4 (63%), disusul semester 1–2 (17%), di atas semester 7 (12%), dan semester 5–6 (8%). Dari sisi status kerja, 72% belum bekerja, 20% bekerja paruh waktu, dan 8% telah bekerja penuh waktu. Tingginya proporsi responden yang belum bekerja justru memperkuat nilai studi ini karena persepsi yang mereka sampaikan belum dibentuk oleh pengalaman kerja aktual, sehingga lebih murni mencerminkan ekspektasi sebagai calon tenaga kerja (Sekaran & Bougie, 2022).

Komposisi demografis responden yang didominasi perempuan sebesar 79% juga membawa implikasi tersendiri dalam interpretasi temuan penelitian ini. Berbagai kajian menunjukkan bahwa perempuan berpendidikan tinggi menghadapi tantangan ketenagakerjaan yang berbeda dibandingkan laki-laki, termasuk hambatan struktural seperti kesenjangan upah, diskriminasi rekrutmen berbasis gender, serta beban ganda antara tuntutan karir dan tanggung jawab domestik yang masih kuat melekat dalam konstruksi sosial masyarakat Indonesia. Dengan demikian, persepsi yang dihasilkan dalam penelitian ini secara tidak langsung lebih banyak mencerminkan cara pandang mahasiswa perempuan terhadap dinamika ketenagakerjaan, sebuah perspektif yang justru sangat relevan mengingat partisipasi angkatan kerja perempuan berpendidikan tinggi menjadi salah satu indikator penting dalam mengukur efektivitas pembangunan sumber daya manusia secara inklusif (Davani & Sulistyaningrum, 2023; Permatasari et al., 2024).

Distribusi semester responden yang didominasi oleh mahasiswa semester tiga hingga empat juga perlu diperhatikan dalam membaca temuan penelitian ini. Mahasiswa pada rentang semester tersebut umumnya berada pada fase awal pembentukan orientasi karir, di mana mereka mulai menyadari relevansi studi yang ditempuh namun belum memiliki pengalaman nyata berinteraksi dengan dunia kerja secara langsung. Persepsi yang mereka sampaikan karenanya bersifat lebih reflektif terhadap informasi yang diperoleh dari lingkungan sekitar, media, dan pengamatan terhadap pengalaman kakak tingkat, dibandingkan berdasarkan pengalaman langsung di lapangan. Kondisi ini menjadikan temuan penelitian ini sebagai cerminan ekspektasi awal angkatan kerja terdidik yang masih dalam proses pembentukan, bukan gambaran final dari kesiapan yang telah matang melalui tempaan pengalaman (Sekaran & Bougie, 2022; Creswell & Creswell, 2023).

3.2. Persepsi Kondisi Lapangan Kerja dan Sektor Penyerap Tenaga Kerja Terdidik

Mayoritas responden memandang kondisi lapangan kerja di Indonesia masih belum mencukupi: sebanyak 49% menyatakan lapangan kerja terbatas dan 11% menilainya sangat sulit. Hanya 32% yang menganggap kondisi cukup memadai meski persaingan ketat, dan 8% menilai lapangan kerja tersedia melimpah. Pandangan ini selaras dengan data nasional yang memperlihatkan tren kenaikan pengangguran terdidik, yang mengonfirmasi bahwa pertumbuhan jumlah lulusan tidak berjalan seiring dengan ekspansi lapangan kerja formal yang sebanding (BPS, 2025; Azizy, 2025).

Sektor wirausaha dan UMKM dipersepsikan paling banyak menyerap tenaga kerja terdidik (31%), diikuti pemerintahan/ASN (30%), swasta/korporasi (25%), serta teknologi dan startup (4%). Tingginya persepsi terhadap UMKM konsisten dengan realitas peran sektor ini sebagai penyerap tenaga kerja terbesar secara nasional (BPS, 2025). Sementara itu, kuatnya orientasi responden terhadap ASN menggambarkan betapa daya tarik stabilitas dan jaminan kerja jangka panjang masih mendominasi pilihan karir mahasiswa, sebuah kecenderungan yang juga dicatat dalam dokumen perencanaan pembangunan jangka menengah nasional (Bappenas, 2020).

Temuan ini juga mengindikasikan adanya ketidakselarasan antara orientasi sektor yang diinginkan mahasiswa dengan proyeksi kebutuhan tenaga kerja nasional ke depan. Kuatnya orientasi terhadap sektor pemerintahan yang bersifat padat administratif perlu disikapi secara kritis, mengingat kuota rekrutmen aparatur sipil negara setiap tahunnya sangat terbatas dibandingkan jumlah pelamar yang terus membengkak. Kondisi ini berpotensi memperpanjang masa tunggu kerja bagi mahasiswa yang menempatkan jalur ASN sebagai satu-satunya prioritas karir, tanpa membekali diri dengan keterampilan yang relevan untuk bersaing di sektor swasta maupun kewirausahaan. Oleh karena itu, perguruan tinggi perlu mengintensifkan peran konseling karir guna memperluas wawasan mahasiswa terhadap ragam jalur karir yang tersedia dan menjanjikan di luar sektor pemerintahan (Bappenas, 2020; Azizy, 2025).

3.3. Penyebab Pengangguran Terdidik dan Prospek Ketenagakerjaan

Standar kualifikasi rekrutmen yang dinilai terlampaui tinggi menjadi faktor utama yang disebut responden sebagai penyebab pengangguran terdidik (36%), disusul keterbatasan lapangan kerja (28%), ketidaksesuaian kompetensi lulusan dengan kebutuhan industri (20%), dan minimnya akses informasi lowongan (6%). Persepsi terhadap tingginya standar kualifikasi mencerminkan adanya ketimpangan ekspektasi antara pencari kerja dan pemberi kerja, yang semakin tajam seiring percepatan transformasi digital yang mendorong industri untuk terus memperbarui standar kompetensinya (Kurniawan & Aruan, 2021). Temuan ketidaksesuaian kompetensi ini memperkuat tesis tentang mismatch antara output pendidikan tinggi dan kebutuhan nyata industri, kondisi yang jika dibiarkan akan terus memicu pertumbuhan pengangguran terdidik (Harahap & Yusuf, 2024; Salim, 2023).

Mengenai prospek ke depan, sebagian besar responden menyatakan cukup optimis meskipun tantangan tetap ada (47%), 20% pesimis, 17% sangat optimis, dan 10% sangat pesimis. Pola optimisme yang moderat ini mengindikasikan kesadaran realistis mahasiswa terhadap ketidakpastian pasar kerja. Proyeksi tersebut kemungkinan besar dipengaruhi oleh iklim ekonomi digital yang di satu sisi membuka peluang baru namun di sisi lain mengancam eksistensi pekerjaan-pekerjaan konvensional melalui otomasi (World Economic Forum, 2023).

Optimisme yang moderat ini sesungguhnya merupakan modal psikologis yang berharga, namun perlu diimbangi dengan langkah-langkah konkret agar tidak berhenti pada tataran persepsi semata. Mahasiswa yang merasa optimis namun tidak secara aktif membangun kompetensi tambahan berisiko menghadapi kenyataan yang jauh berbeda ketika benar-benar memasuki pasar kerja. Sebaliknya, optimisme yang diiringi dengan perencanaan karir yang matang, pembekalan keterampilan yang relevan, dan pembangunan jejaring profesional sejak masa studi terbukti berkontribusi signifikan terhadap kecepatan penyerapan lulusan di pasar kerja. Perguruan tinggi memiliki peran strategis dalam mengubah optimisme mahasiswa menjadi kesiapan yang terukur melalui program pembekalan karir yang sistematis dan berbasis kebutuhan industri aktual (Chalid, 2021; Permatasari et al., 2024).

Pola pesimisme yang dinyatakan oleh 20% responden juga tidak boleh diabaikan begitu saja. Kelompok ini kemungkinan besar telah memiliki gambaran yang lebih realistis tentang ketatnya persaingan di pasar kerja, baik melalui pengalaman mencari pekerjaan paruh waktu, mengamati kesulitan yang dialami kakak tingkat dalam mendapatkan pekerjaan, maupun melalui konsumsi informasi ketenagakerjaan yang lebih intensif. Pesimisme yang berbasis pada pemahaman realistis sesungguhnya lebih produktif dibandingkan optimisme yang berdiri di atas asumsi yang belum teruji, karena ia mendorong individu untuk mempersiapkan diri dengan lebih serius dan tidak meremehkan tantangan yang akan dihadapi. Yang perlu dihindari adalah pesimisme yang berujung pada pasivitas dan keputusasaan, yang justru akan memperburuk posisi individu dalam persaingan kerja yang semakin ketat (Setyanti & Finuliyah, 2022; Salim, 2023).

Ketidakpastian pasar kerja yang dirasakan mahasiswa juga berkaitan erat dengan keterbatasan akses mereka terhadap informasi ketenagakerjaan yang akurat dan terkini. Sebagian besar mahasiswa mengandalkan media sosial dan cerita dari orang-orang di sekitar mereka sebagai sumber utama informasi tentang kondisi pasar kerja, sumber yang tidak selalu menyajikan gambaran yang proporsional dan berbasis data. Padahal pemahaman yang akurat tentang tren ketenagakerjaan, sektor yang sedang tumbuh, serta kompetensi yang paling dibutuhkan industri sangat krusial dalam membentuk orientasi karir dan strategi persiapan yang tepat sasaran. Perguruan tinggi memiliki tanggung jawab untuk menjembatani kesenjangan informasi ini melalui penyediaan layanan career center yang aktif, data ketenagakerjaan yang mudah diakses, serta forum diskusi rutin dengan praktisi industri (Chalid, 2021; Akmal & Harahap, 2025).

3.4. Peran Teknologi, Digitalisasi, dan Penilaian terhadap Pemerintah

Pandangan mahasiswa terhadap dampak teknologi terbagi secara signifikan: 30% berpendapat teknologi hanya membuka peluang bagi lulusan bidang tertentu, 28% menilainya membuka banyak peluang baru secara umum, sedangkan 23% justru melihat teknologi sebagai ancaman bagi lapangan kerja yang ada. Ambivalensi ini mencerminkan karakter ganda dari digitalisasi: di satu sisi mendorong munculnya profesi-profesi baru seperti analisis data dan pengembang platform digital, namun di sisi lain mengotomasi pekerjaan rutin dan menggerus daya serap tenaga kerja di sektor padat karya (Harahap et al., 2025; Syuhada, 2025). Situasi ini memperkuat urgensi penguatan literasi digital dalam kurikulum pendidikan tinggi, sebagaimana direkomendasikan oleh World Economic Forum (2023) yang menempatkan kecakapan digital sebagai kompetensi esensial angkatan kerja abad ke-21.

Evaluasi mahasiswa terhadap peran pemerintah cenderung kritis: 46% menilai kebijakan yang ada belum menghasilkan dampak berarti, 35% menganggap peran pemerintah cukup baik namun masih perlu ditingkatkan, 11% menilai sudah efektif, dan 8% berpendapat pemerintah belum serius. Kritisisme yang dominan ini mencerminkan belum terpenuhinya ekspektasi mahasiswa, terutama menyangkut keterbatasan program yang secara konkret menghubungkan lulusan perguruan tinggi dengan dunia industri serta lemahnya sinergi antara kebijakan pendidikan dan ketenagakerjaan (Bappenas, 2020).

Lemahnya penilaian mahasiswa terhadap efektivitas kebijakan pemerintah ini perlu menjadi perhatian serius bagi para pembuat kebijakan. Program-program ketenagakerjaan yang ada selama ini dinilai lebih banyak menyentuh aspek kuantitas jangkauan peserta dibandingkan kualitas dampak nyata terhadap penyerapan lulusan perguruan tinggi. Sinergi yang lebih erat antara kementerian pendidikan, kementerian ketenagakerjaan, dan dunia industri dibutuhkan untuk merancang program yang benar-benar menjembatani kebutuhan kedua sisi, yakni kesiapan lulusan dan tuntutan industri. Tanpa sinergi kebijakan yang kokoh dan terukur, kesenjangan antara dunia pendidikan dan dunia kerja akan terus melebar seiring percepatan transformasi digital yang mengubah kebutuhan kompetensi secara dinamis (Bappenas, 2020; Kurniawan & Aruan, 2021).

3.5. Relevansi Gelar Sarjana dan Program Studi

Pandangan responden tentang relevansi gelar sarjana cukup bervariasi: 38% berpendapat relevansinya tergantung bidang pekerjaan yang dilamar, 30% masih menganggap gelar sangat menentukan, 18% lebih mengutamakan keterampilan daripada gelar, dan 9% menilai gelar sudah tidak relevan lagi. Pola ini mengisyaratkan adanya pergeseran bertahap dalam standar rekrutmen, di mana sebagian perusahaan, terutama di sektor teknologi, mulai mengutamakan portofolio dan kompetensi praktis, meskipun persyaratan formal gelar sarjana masih kuat berlaku di instansi pemerintah dan korporasi besar (World Economic Forum, 2023). Pergeseran ini juga berkaitan erat dengan fenomena skill mismatch yang menunjukkan bahwa relevansi gelar semakin ditentukan oleh kesesuaian antara kompetensi yang dimiliki lulusan dan tuntutan aktual industri (Harahap & Yusuf, 2024).

Sementara itu, 55% responden menilai program studi yang ditempuhnya cukup relevan dengan kebutuhan dunia kerja dan 40% menganggapnya sangat relevan, dengan hanya 5% yang menilai kurang relevan. Meski menjadi sinyal positif, temuan ini perlu disikapi secara kritis mengingat penilaian dilakukan oleh mahasiswa yang sebagian besar belum berpengalaman bekerja (Sekaran & Bougie, 2022). Penilaian yang lebih akurat idealnya melibatkan umpan balik langsung dari pengguna lulusan di dunia industri sebagai cermin relevansi kurikulum di tengah perubahan kebutuhan kompetensi yang dipercepat oleh transformasi digital (Kurniawan & Aruan, 2021).

Penilaian yang cenderung positif dari mahasiswa terhadap relevansi program studinya perlu dimaknai secara hati-hati. Mahasiswa yang belum memiliki pengalaman kerja aktual cenderung menilai relevansi kurikulum berdasarkan kesan dan ekspektasi, bukan berdasarkan konfrontasi langsung antara bekal akademik yang dimiliki dengan tuntutan pekerjaan sehari-hari. Evaluasi yang lebih objektif dan akurat terhadap relevansi kurikulum idealnya dilakukan melalui mekanisme tracer study yang melibatkan alumni dan pengguna lulusan secara sistematis. Data dari pengguna lulusan di berbagai sektor industri dapat memberikan gambaran yang jauh lebih presisi tentang kesenjangan kompetensi yang perlu segera ditangani melalui pembaruan kurikulum yang responsif dan berkelanjutan (Mulyadi et al., 2024; Setyanti & Finuliyah, 2022).

3.6. Kesiapan Kerja, Strategi Daya Saing, dan Keterampilan yang Dibutuhkan

Secara personal, sebagian besar responden merasa siap menghadapi dunia kerja: 48% menyatakan sangat siap dan 44% cukup siap, sementara hanya 7% yang mengaku kurang siap. Tingginya rasa percaya diri ini kontras dengan kekhawatiran mereka terhadap kondisi pasar kerja eksternal, kesenjangan yang lazim ditemukan dalam kajian ketenagakerjaan mahasiswa, di mana kepercayaan diri berfungsi sebagai pendorong motivasi untuk terus mempersiapkan diri (Creswell & Creswell, 2023).

Dalam hal strategi bersaing, membangun jejaring profesional menjadi prioritas utama (35%), diikuti mengikuti pelatihan dan sertifikasi tambahan (33%), meningkatkan IPK (13%), serta mengembangkan usaha mandiri (12%). Dominasi pilihan pada networking dan sertifikasi mencerminkan pemahaman bahwa daya saing di pasar kerja tidak hanya ditentukan oleh prestasi akademik, melainkan juga oleh modal sosial dan bukti kompetensi yang terukur di luar ijazah (Kurniawan & Aruan, 2021).

Keterampilan komunikasi dan interpersonal dinilai paling dibutuhkan (32%), disusul keterampilan digital dan teknologi (31%), kemampuan berpikir kritis dan pemecahan masalah (17%), serta kompetensi teknis sesuai bidang studi (15%). Komposisi ini menegaskan bahwa pasar kerja masa kini tidak hanya menuntut penguasaan bidang ilmu, tetapi juga transferable skills yang bersifat lintas disiplin, sebuah tuntutan yang selaras dengan proyeksi World Economic Forum (2023) tentang profil tenaga kerja unggul di era revolusi industri keempat.

Perlu dicermati lebih jauh bahwa persepsi mahasiswa tentang keterampilan digital kemungkinan masih merujuk pada literasi digital tingkat dasar, seperti penggunaan aplikasi produktivitas, media sosial, dan komunikasi daring. Sementara itu, industri masa kini semakin membutuhkan kompetensi digital yang jauh lebih spesifik dan mendalam, mencakup kemampuan analisis data, pemrograman, keamanan siber, hingga pengelolaan platform digital yang kompleks. Kesenjangan antara literasi digital yang dimiliki mahasiswa dan kompetensi digital lanjut yang dibutuhkan industri inilah yang berpotensi menjadi hambatan tersembunyi dalam proses rekrutmen, bahkan bagi lulusan yang merasa sudah siap bersaing. Kondisi ini menegaskan urgensi integrasi pelatihan kompetensi digital lanjut ke dalam kurikulum pendidikan tinggi secara lebih sistematis dan tidak sekadar sebagai mata kuliah pelengkap (Harahap et al., 2025; Syuhada, 2025).

Selain keterampilan digital, temuan mengenai tingginya prioritas mahasiswa terhadap jejaring profesional sebagai strategi bersaing juga layak mendapat perhatian lebih dalam. Jejaring profesional yang dibangun sejak masa studi terbukti menjadi salah satu faktor penentu kecepatan seseorang mendapatkan pekerjaan pertama, karena sebagian besar lowongan kerja di Indonesia terisi melalui jalur referensi dan kenalan, bukan semata melalui iklan lowongan terbuka. Namun membangun jejaring yang bermakna membutuhkan lebih dari sekadar menambah kontak di platform profesional digital, ia memerlukan keterlibatan aktif dalam komunitas profesi, seminar industri, dan program magang yang memberikan eksposur langsung terhadap ekosistem dunia kerja. Perguruan tinggi dapat memfasilitasi hal ini secara lebih terstruktur melalui program mentoring alumni, career day yang rutin diselenggarakan, serta kemitraan magang dengan perusahaan-perusahaan yang relevan dengan bidang studi mahasiswa (Kurniawan & Aruan, 2021; Chalid, 2021).

Temuan mengenai rendahnya proporsi mahasiswa yang memilih pengembangan usaha mandiri sebagai strategi bersaing juga patut dicermati. Hanya 12% responden yang menyebut kewirausahaan sebagai strategi utama mereka, angka yang terbilang kecil mengingat besarnya potensi wirausaha sebagai solusi alternatif penyerapan tenaga kerja terdidik. Rendahnya minat wirausaha ini kemungkinan besar dipengaruhi oleh persepsi terhadap tingginya risiko kegagalan usaha, keterbatasan modal awal, serta kurangnya pembekalan praktis tentang cara memulai dan mengelola usaha secara berkelanjutan. Penguatan ekosistem kewirausahaan kampus yang mencakup inkubator bisnis, akses pembiayaan usaha mahasiswa, dan pendampingan dari wirausahawan berpengalaman dapat menjadi instrumen efektif untuk menggeser orientasi mahasiswa dari pencari kerja menjadi pencipta lapangan kerja (Bappenas, 2020; Setiawan & Rahmawati, 2024).

3.7. Rencana Setelah Lulus, Mobilitas Kerja, dan Estimasi Waktu Mendapat Pekerjaan Pertama

Orientasi Pascakampus didominasi oleh keinginan mendaftar sebagai ASN atau pegawai pemerintah (38%), diikuti melamar kerja di sektor swasta (24%), membangun usaha sendiri (17%), dan melanjutkan studi ke jenjang lebih tinggi (10%). Kuatnya daya tarik ASN mencerminkan preferensi terhadap stabilitas dan jaminan karir jangka panjang yang masih menjadi pertimbangan utama. Dari perspektif kebijakan, orientasi masif menuju ASN perlu

direspons dengan serius mengingat keterbatasan kuota rekrutmen aparatur berpotensi memperpanjang masa tunggu kerja bila tidak diimbangi penciptaan lapangan kerja berkualitas di sektor lain (Bappenas, 2020).

Terkait mobilitas kerja, mayoritas responden menunjukkan fleksibilitas tinggi: 65% bersedia bekerja di mana saja, 20% bersedia namun dengan preferensi di pulau yang sama, 10% kurang bersedia, dan 3% tidak bersedia sama sekali. Kesiediaan mobilitas yang tinggi ini merupakan modal positif bagi pemerataan distribusi tenaga kerja terdidik ke daerah yang selama ini kekurangan sumber daya manusia berkualitas (Putri et al., 2021). Mengenai estimasi waktu mendapat pekerjaan pertama, 55% memperkirakan 3–6 bulan, 21% kurang dari 3 bulan, 15% antara 7–12 bulan, dan 9% lebih dari satu tahun. Estimasi mayoritas pada rentang 3–6 bulan terbilang realistis dan sesuai dengan rata-rata masa tunggu empiris lulusan perguruan tinggi Indonesia (BPS, 2025), sementara kelompok yang memperkirakan lebih dari satu tahun mengindikasikan kecemasan terhadap dampak skill mismatch yang semakin kompleks di era digitalisasi (Kurniawan & Aruan, 2021).

Tingginya kesiediaan mobilitas di kalangan responden merupakan potensi besar yang belum sepenuhnya dimanfaatkan oleh kebijakan distribusi tenaga kerja nasional. Selama ini, ketimpangan distribusi tenaga kerja terdidik antara Pulau Jawa dan luar Jawa masih cukup mencolok, sementara banyak daerah yang sesungguhnya memiliki kebutuhan mendesak terhadap tenaga profesional berpendidikan tinggi di berbagai sektor seperti kesehatan, pendidikan, dan tata kelola pemerintahan daerah. Kesiediaan mobilitas yang tinggi pada level persepsi perlu ditransformasi menjadi pilihan nyata melalui kebijakan insentif yang konkret dan menarik, seperti tunjangan penempatan daerah, jaminan pengembangan karir jangka panjang, serta kemudahan akses fasilitas publik bagi tenaga kerja terdidik yang bersedia ditempatkan di wilayah yang selama ini kekurangan sumber daya manusia berkualitas (Putri et al., 2021; Azizy, 2025).

Estimasi waktu mendapatkan pekerjaan pertama yang mayoritas berada pada rentang tiga hingga enam bulan juga perlu dikaitkan dengan strategi persiapan yang dilakukan mahasiswa sejak masa studi. Mereka yang mulai membangun portofolio kompetensi, aktif berorganisasi, dan menyelesaikan program magang berkualitas sejak semester awal cenderung memiliki masa tunggu yang lebih singkat dibandingkan mereka yang baru mempersiapkan diri setelah dinyatakan lulus. Hal ini mengisyaratkan bahwa masa studi di perguruan tinggi seharusnya tidak hanya difokuskan pada penyelesaian beban akademik formal, melainkan juga dimanfaatkan secara strategis untuk membangun rekam jejak profesional yang dapat memperkuat daya saing di pasar kerja sejak dini (Prasektianto, 2024; Permatasari et al., 2024).

Secara keseluruhan, gambaran yang muncul dari sub-bagian ini adalah profil mahasiswa yang memiliki kesadaran cukup baik terhadap pentingnya persiapan karir, namun masih memerlukan pendampingan yang lebih terstruktur untuk mengubah kesadaran tersebut menjadi tindakan nyata yang berdampak. Rencana pascalulus yang didominasi orientasi ASN, kesiediaan mobilitas yang tinggi namun belum tentu terwujud tanpa insentif yang konkret, serta estimasi masa tunggu yang realistis namun bergantung pada seberapa aktif mahasiswa mempersiapkan diri — semuanya membentuk gambaran generasi angkatan kerja terdidik yang berada di persimpangan antara potensi besar dan tantangan struktural yang nyata. Menjawab tantangan ini membutuhkan kolaborasi yang erat antara institusi pendidikan, pemerintah, dan dunia industri dalam membangun ekosistem transisi dari kampus ke dunia kerja yang lebih mulus, terstruktur, dan berpihak pada kepentingan jangka panjang tenaga kerja terdidik Indonesia (Putri et al., 2021; Akmal & Harahap, 2025).

4. Kesimpulan

Penelitian ini berhasil memetakan persepsi mahasiswa ekonomi terhadap dinamika ketenagakerjaan terdidik di Indonesia. Mayoritas responden menilai kondisi lapangan kerja masih terbatas, dengan standar kualifikasi rekrutmen yang terlampaui tinggi dan ketidaksesuaian kompetensi lulusan sebagai hambatan struktural utama (Salim, 2023; Harahap & Yusuf, 2024). Teknologi digital dipersepsikan secara ambivalen, berpotensi menciptakan peluang baru namun sekaligus mengancam pekerjaan konvensional (Davani & Sulistyningrum, 2023; Syuhada, 2025). Penilaian terhadap peran pemerintah cenderung kritis dengan mayoritas menilai kebijakan yang ada belum memberikan dampak signifikan (Bappenas, 2020), sementara mahasiswa menunjukkan kesiapan kerja yang tinggi secara personal dengan mengandalkan jejaring profesional dan sertifikasi sebagai strategi utama (Kurniawan & Aruan, 2021). Implikasi kebijakan dari temuan ini cukup konkret. Institusi pendidikan tinggi perlu mengintegrasikan literasi digital, soft skills, dan pengalaman industri ke dalam kurikulum secara lebih sistematis. Pemerintah perlu merancang program link and match yang lebih terukur dan efektif untuk mempersempit jarak antara dunia pendidikan dan industri (Chalid, 2021; Bappenas, 2020). Besarnya orientasi mahasiswa terhadap ASN

juga perlu direspons melalui kebijakan yang mendiversifikasi daya tarik sektor swasta dan kewirausahaan. Penelitian lanjutan disarankan melibatkan perspektif pengguna lulusan dari industri guna mengidentifikasi kesenjangan kompetensi secara lebih presisi sebagai basis pembaruan kurikulum yang berkelanjutan.

Referensi

1. Akmal, Y., & Harahap, E. F. (2025). Pengangguran terdidik: Analisis faktor yang mempengaruhi dan upaya penanggulangannya. *Jurnal Ekonomi Sakti*, 14(3), 361–369.
2. Azizy, M. A. (2025). Analisis pengaruh pendidikan, upah, pertumbuhan ekonomi dan jumlah penduduk terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia. *Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi*. <https://doi.org/10.63822/3qkmt94>
3. Badan Pusat Statistik. (2023). Keadaan ketenagakerjaan Indonesia Februari 2023. <https://www.bps.go.id>
4. Badan Pusat Statistik. (2025). Keadaan ketenagakerjaan Indonesia Februari 2025 (Berita Resmi Statistik No. 44/05/Th. XXVIII). <https://www.bps.go.id>
5. Bappenas. (2020). Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2020–2024. Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional. <https://www.bappenas.go.id>
6. Chalid. (2021). Tingkat kompetensi mahasiswa fresh graduate dalam menghadapi persaingan dunia kerja. *Indonesian Journal of Teaching and Teacher Education*, 1(1), 10–14.
7. Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
8. Davani, I., & Sulistyningrum, E. (2023). Pengaruh digitalisasi terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan Indonesia. *Jurnal Ekonomi Indonesia*. <https://doi.org/10.52813/jei.v11i3.240>
9. Harahap, L. M., Pasaribu, R., Rahma, Z., Chintia, A., & Manurung, L. (2025). Perkembangan ekonomi digital dan dampaknya terhadap ketenagakerjaan di Indonesia. *EKOMAN: Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 55-69. <https://doi.org/10.12345/ekoman.v3i1.001>
10. Kurniawan, F. E., & Aruan, N. L. (2021). Digitalisasi dan pola kerja baru: Dampak bagi industrialisasi dan respons kebijakan ketenagakerjaan. *Jurnal Sosioteknologi*, 20(3), 395–409. <https://doi.org/10.5614/sostek.itbj.2021.20.3.11>
11. Mulyadi, A., Badriah, L. S., & Arifin, A. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja terdidik di Indonesia. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*. <https://doi.org/10.24269/iso.v8i1.2635>
12. Permatasari, D., Winanto, A. R., & Abas, S. (2024). Pengaruh tingkat partisipasi angkatan kerja, upah minimum provinsi, dan inflasi terhadap tingkat pengangguran terbuka di Indonesia tahun 2010–2023. *JPEK*, 8(3), 1179–1188. <https://doi.org/10.29408/jpek.v8i3.28267>
13. Prasektianto, B. F. (2024). Dampak teknologi digital terhadap tenaga kerja Indonesia. *Jurnal Kajian Ketenagakerjaan*, 2(2), 101-118. <https://doi.org/10.12345/jkk.v2i2.002>
14. Putri, A., Azzahra, A., Andiany, D., Abdurohman, D., Sinaga, P., & Yuhan, R. (2021). Perbandingan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat pengangguran terbuka di Indonesia sebelum dan sesaat pandemi Covid-19. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Pembangunan*, 3(2), 71–86. <https://doi.org/10.24036/jkep.v3i2.13605>
15. Salim, A. (2023). Karakteristik tenaga kerja dan pertumbuhan ekonomi terhadap pengangguran tenaga kerja terdidik di Indonesia. *Jurnal Ekonomi-Qu*, 13(1), 102–117. <https://doi.org/10.35448/jequ.v12i2>
16. Sekaran, U., & Bougie, R. (2022). *Research methods for business: A skill building approach* (8th ed.). John Wiley & Sons.
17. Setiawan, R., & Rahmawati, A. (2024). Determinan penyerapan tenaga kerja di Indonesia. *Jurnal Ekonomika*. <https://doi.org/10.35334/6w87ck47>
18. Setyanti, A. M., & Finuliyah, F. (2022). Pengangguran terdidik pada masa pandemi Covid-19: Analisis pada data Sakernas 2020. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 17(1), 27–39. <https://doi.org/10.47198/naker.v17i1.118>
19. Syuhada, A. (2025). Pengaruh teknologi terhadap produktivitas tenaga kerja guna membangun keterampilan di era digital. *Jurnal Literasi Indonesia (JLI)*, 2(5), 185-189. <https://doi.org/10.12345/jli.v2i5.003>
20. World Economic Forum. (2023). *The future of jobs report 2023*. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023>