

## Analisis Penelusuran Pengguna Lulusan UPI

Yusi Riksa Yustiana<sup>1\*</sup>, Joni Rahmat Pramudia<sup>2</sup>, dan Eka Sakti Yudha<sup>3</sup>,

Rifqy Muhammad Hamzah<sup>4</sup>

<sup>1234</sup> *Badan Bimbingan dan Konseling dan Pengembangan Karir, Universitas Pendidikan Indonesia, 40154, Bandung*

*\*Corresponding Author: Yusi Riksa Yustiana*

### ABSTRACT

*The development of a world-class university involves the development of several key components: (1) strategic university planning, (2) university governance comprising leadership, structure, institutional management governance, technology, language policy, students and student affairs, faculty development, finance, curriculum, academic profession, performance measurement and success indicators, (3) international cooperation strategy (university relations with the international community, university relations with industry, university relations with the government), and (4) research. The development of these components is relevant and aligned with Renstra and Anggaran Tahunan for the Badan Bimbingan Konseling dan Pengembangan Karir (BKPK) for the 2021-2025 period, specifically in the program to improve the relevance of the curriculum and graduate competitiveness at the national, regional, and international levels through the involvement of various institutions, businesses, and industries from the perspective of UPI students and graduates. The core effort of developing the program to improve the relevance of the curriculum and graduate competitiveness at the national, regional, and international levels through the involvement of various institutions, businesses, and industries is to create a synergistic relationship, both short-term and long-term, between Universitas Pendidikan Indonesia and the business and industry world.*

**Keywords :** *employee study, graduates, UPI*

### 1. PENDAHULUAN

Alumni merupakan elemen penting dalam dunia pendidikan, berperan sebagai penghubung antara kampus dan dunia kerja. Mereka juga menjadi jembatan yang menyampaikan visi dunia kerja kepada kampus. Menurut Oxford Advanced Learners Dictionary, alumni adalah mantan siswa atau peserta didik dari sekolah, lembaga, atau universitas tertentu. Berdasarkan (BAN-PT, 2008), alumni dianggap sebagai orang dalam di dunia kerja yang memahami struktur, jaringan, dan budaya organisasi (Paluch, Zatrach & Nishii, 2024) serta memberikan pandangan autentik tentang

pengalaman kerja (Zhuang & Tao, 2022). Universitas Pendidikan Indonesia, sebagai institusi pendidikan, diharapkan dapat menghasilkan alumni yang kompeten dan berdaya saing tinggi (Patulin, Degamon, Borja & Vasquez, 2024), serta berkontribusi pada masyarakat sesuai kompetensi mereka, baik melalui pendidikan kepada siswa, keluarga, komunitas, maupun masyarakat luas. Alumni juga berperan sebagai penghubung dengan dunia kerja (Politis, Aaboen, Eide & Haneberg, 2024). Selain itu, diharapkan waktu tunggu alumni untuk mendapatkan pekerjaan pertama kurang dari tiga bulan (BAN-PT, 2008). Shakir (2009) menyatakan bahwa terdapat dua kompetensi utama yang harus dimiliki oleh alumni di dunia kerja, yaitu hard skills dan soft skills. Hard skills mencakup prosedur teknis yang dapat diamati dan diukur, sementara soft skills meliputi keterampilan manusia yang tidak terlihat, seperti sifat personal, keterampilan interpersonal, dan pengambilan keputusan.

Keterserapan alumni di dunia kerja mengacu pada tingkat keberhasilan alumni dalam mendapatkan pekerjaan, khususnya yang sesuai dengan kompetensi yang diperoleh selama di perguruan tinggi. Keberhasilan perguruan tinggi sering diukur dari jumlah alumni yang berhasil memasuki dunia kerja dalam waktu singkat setelah lulus. Sebagai calon tenaga kerja yang kompeten, alumni diharapkan memiliki peluang dan kemampuan untuk terserap di dunia kerja. Jenis pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi alumni adalah yang selaras dengan bidang ilmu yang dipelajari selama masa perkuliahan, baik dalam bidang pendidikan maupun non-pendidikan. Menurut Simanora (2009), peluang kerja berdasarkan peran dan fungsi pendidikan mencakup profesi seperti perawat yang berperan sebagai pendidik (educator) atau pelaksana (care giver), serta pekerjaan di lingkungan pendidikan dan pemerintahan, termasuk departemen pendidikan. Mengenai penghasilan, Peraturan Presiden RI No. 12 Tahun 2013 Pasal 1 Ayat 10 menyatakan bahwa "Gaji atau upah merupakan hak pekerja yang diterima dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja, sesuai perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan."

Hubungan antara individu dan universitas membentuk ikatan yang berkelanjutan, terutama dalam konteks pengembangan karier alumni. Oleh karena itu, penting bagi lembaga pendidikan tinggi untuk membangun dan memelihara hubungan yang kuat dengan para alumninya (El-Awad, Gabrielsson, Pocek & Politis, 2024). Salah satu cara efektif untuk memfasilitasi hubungan ini adalah melalui pembentukan organisasi alumni. Organisasi alumni berfungsi sebagai wadah bagi para lulusan untuk tetap terhubung dengan almamater, saling bertukar informasi, serta memberikan kontribusi bagi kemajuan lembaga. Suksesnya sebuah organisasi alumni sangat bergantung pada tiga pilar utama: sistem yang terstruktur, kerja sama yang solid antar anggota, dan tujuan yang jelas dan terukur.

Selain membangun hubungan yang kuat dengan almamater, organisasi alumni juga perlu menjalin kerjasama dengan berbagai pihak eksternal. Kolaborasi dengan perusahaan, lembaga

pemerintah, dan organisasi profesi dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi para anggota. Misalnya, melalui kerjasama dengan perusahaan, alumni dapat memperoleh peluang kerja yang lebih luas, sedangkan kerjasama dengan organisasi profesi dapat meningkatkan kompetensi dan profesionalisme anggota. Dengan demikian, organisasi alumni dapat menjadi jembatan penghubung antara dunia akademis dan dunia profesional.

Sehubungan dengan peningkatan kualitas alumni yang dihasilkan, universitas perlu melakukan evaluasi kepada pengguna lulusan guna mencari tahu bagaimana kualitas lulusan UPI. Hal ini bisa dilakukan melalui pengukuran kepuasan pengguna lulusan (Permata, Hadiani & Indroasyoko, 2023). Kepuasan lulusan sangat berperan penting pada pertumbuhan institusi (Ilham, Sari & Prasetyo, 2022). Evaluasi ini bertujuan untuk mengidentifikasi aspek-aspek yang sudah baik pada lulusan UPI, serta mengidentifikasi kekurangan yang perlu diperbaiki dalam kurikulum dan proses pembelajaran. Dengan demikian, universitas dapat melakukan perbaikan berkelanjutan untuk menghasilkan lulusan yang lebih berkualitas dan relevan dengan kebutuhan dunia kerja. Selain itu, kepuasan lulusan juga dapat menjadi indikator keberhasilan suatu program studi dalam mencapai tujuan pembelajarannya dan dapat digunakan sebagai dasar untuk melakukan perbaikan kurikulum, meningkatkan kualitas pembelajaran, serta memperkuat hubungan antara universitas dengan dunia kerja.

Evaluasi kualitas lulusan merupakan langkah strategis yang perlu dilakukan oleh setiap perguruan tinggi untuk memastikan relevansi program studi dengan kebutuhan pasar kerja. Dengan memahami persepsi pengguna lulusan terhadap kompetensi alumni, perguruan tinggi dapat melakukan perbaikan berkelanjutan terhadap kurikulum, proses pembelajaran, dan layanan pendukung lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur tingkat kepuasan pengguna lulusan Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) terhadap kualitas lulusan, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan tersebut.

## **METODE/ISI**

Penelitian ini menggunakan desain penelitian survey, yang bertujuan untuk mengumpulkan data dari anggota populasi atau sampel guna menilai situasi saat ini dalam berbagai variabel. Dalam konteks ini, digunakan pendekatan kuantitatif untuk menjelaskan fenomena yang ada dengan mengumpulkan dan menganalisis data yang telah direncanakan dengan cermat. Dengan menggunakan instrumen yang telah disusun, penelitian ini berusaha untuk mengungkapkan berbagai aspek mengenai kualitas lulusan UPI. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, yang memungkinkan peneliti untuk memberikan gambaran data dalam bentuk indeks numerik atau grafik yang bermakna. (Fraenkel, Wallen & Hyun, 2022).

Partisipan dalam penelitian ini adalah pengguna lulusan UPI yakni atasan dari tempat alumni bekerja. Partisipan dipilih menggunakan teknik sampling jenuh yakni teknik penentuan sampel dengan mengambil semua anggota populasi. Instrumen yang digunakan dalam kegiatan *employee*

*study* diambil dari butir item yang terdapat dalam instrumen *tracer study* yang dipersyaratkan oleh Kemdikbud. Instrumen berisi 20 pernyataan yang berisi 4 pilihan dan juga ada form untuk menjelaskan keunggulan dan kelemahan pekerja/lulusan, hatapan terhadap universitas untuk meningkatkan kualitas lulusan dan saran untuk perbaikan kurikulum universitas. Hasil dari instrumen diolah dan didapatkan nilai mutu lulusan dengan skor maksimal 4.

## 2. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 menunjukkan hasil survey yang dilakukan pihak UPI kepada pengguna lulusan yang berjumlah 583.

Tabel 1. Rekap hasil suvey kepada *User* alumni UPI

NO	Kemampuan	Kurang	Cukup	Baik	Sangat Baik	Nilai Mutu Lulusan
1	Mampu berkomunikasi dan menyampaikan gagasan yang mudah di pahami	8 (1%)	33 (6%)	308 (53%)	234 (40%)	3,32 (baik)
2	Memiliki etika dalam lingkungan pekerjaan	4 (1%)	15 (3%)	224 (38%)	340 (58%)	3,54 (baik)
3	Mampu beradaptasi dalam lingkungan pekerjaan	4 (1%)	13 (3%)	196 (41%)	270 (56%)	3,43 (baik)
4	Menyelesaikan tugas dan memenuhi tanggung jawab sesuai dengan batas waktu yang ditentukan	3 (1%)	21 (4%)	269 (46%)	290 (50%)	3,45 (baik)
5	Mampu memelihara hubungan kerjasama tim	5 (1%)	19 (3%)	282 (48%)	277 (48%)	3,43 (baik)
6	Keahlian pada bidang ilmu (kompetesi utama)	3 (1%)	28 (5%)	284 (49%)	268 (46%)	3,40 (baik)
7	Berwawasan luas	5 (1%)	40 (7%)	323 (55%)	215 (37%)	3,28 (baik)
8	Mampu memanfaatkan fasilitas teknologi informasi	4 (1%)	14 (2%)	302 (52%)	263 (45%)	3,41 (baik)
9	Memiliki pengetahuan teknis dan professional dalam bidang keahliannya	6 (1%)	38 (7%)	302 (52%)	237 (41%)	3,32 (baik)
10	Mampu menggunakan bahasa asing secara lisan dan tulisan	36 (6%)	77 (30%)	277 (48%)	93 (16%)	2,73 (cukup)
11	Memiliki ide, tindakan dan solusi yang inovatif	9 (2%)	44 (8%)	345 (59%)	185 (32%)	3,21 (baik)
12	Membuat solusi alternatif pada saat memecahkan masalah pekerjaan	8 (1%)	55 (9%)	351 (60%)	169 (29%)	3,17 (baik)
13	Mampu menangkap instruksi-instruksi pekerjaan yang diberikan	3 (1%)	25 (4%)	311 (53%)	244 (42%)	3,37 (baik)
14	Hadir tepat waktu	1 (0%)	37 (6%)	275 (47%)	270 (46%)	3,40 (baik)
15	Pengembangan diri	6 (1%)	34 (6%)	327 (56%)	216 (37%)	3,29 (baik)
16	Displin dalam bekerja	3 (1%)	21 (4%)	276 (47%)	283 (49%)	3,44 (baik)
17	Menunjukkan kemandirian	1 (0%)	24 (4%)	291 (50%)	267 (46%)	3,41 (baik)
18	Kepemimpinan	5 (1%)	72 (12%)	347 (60%)	159 (27%)	3,13 (baik)
19	Kemampuan membuat keputusan secara tepat	5 (1%)	53 (9%)	376 (64%)	149 (26%)	3,15 (baik)
20	Menunjukkan kepribadian yang positif	4 (1%)	15 (3%)	304 (52%)	260 (45%)	3,41 (baik)

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa secara umum, alumni dinilai memiliki kompetensi yang baik dalam berbagai aspek. Namun, terdapat satu temuan yang menarik perhatian, yaitu kemampuan menggunakan bahasa asing, baik lisan maupun tulisan, yang masih di bawah rata-rata. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya (Idris, Samsinar, Syachbrani & Dunakhir, 2024) yang menyoroti pentingnya penguasaan bahasa asing, khususnya dalam era globalisasi. Selain itu, kemampuan mengoperasikan komputer juga perlu ditingkatkan untuk mendukung daya saing lulusan di pasar kerja.

Dari perspektif pemberi kerja, hasil evaluasi ini sejalan dengan studi literatur yang menunjukkan bahwa keterampilan pemecahan masalah, literasi teknologi informasi, kemampuan adaptasi, dan pengambilan risiko merupakan kompetensi yang sangat dibutuhkan di dunia kerja saat ini (Siraye, Abebe, Melese & Wale, 2018; Asoy et al., 2024). Meskipun demikian, hasil evaluasi juga menyoroti adanya peluang untuk peningkatan lebih lanjut, terutama dalam hal kepemimpinan dan pengambilan keputusan. Kemampuan untuk memimpin tim, membuat keputusan yang tepat, dan bertanggung jawab atas konsekuensinya merupakan kompetensi yang sangat penting bagi para profesional di berbagai bidang. Pekerja atau lulusan UPI dinilai sangat mumpuni dalam bekerja atau berprofesi sebagai seorang guru atau pengajar. Pekerja atau lulusan UPI memiliki kemampuan pedagogik yang sangat baik, inovatif, kreatif, serta bertanggung jawab dalam pekerjaan, sehingga siswa-siswi yang diajarkan lebih mudah memahami materi yang diajarkan. Pekerja atau lulusan UPI banyak yang mampu menciptakan atau memecahkan masalah serta mampu menciptakan ide-ide dalam menyelesaikan permasalahan pedagogik di sekolah. Pekerja atau lulusan UPI memiliki kemampuan komunikasi yang sangat mumpuni sehingga selama penyampaian materi dapat menimbulkan “kesan” yang baik bagi para siswa-siswi.

Berdasarkan hasil analisis, terlihat adanya keterbatasan penempatan lulusan UPI, terutama di sektor manufaktur. Banyak lulusan yang cenderung ditempatkan pada posisi administrasi. Hal ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki lulusan dengan kebutuhan industri. Untuk mengatasi hal ini, perlu dilakukan beberapa upaya. Pertama, kurikulum jurusan perlu diperkaya dengan penambahan mata kuliah yang lebih relevan dengan kebutuhan industri, seperti penguasaan bahasa asing yang lebih intensif, pelatihan penggunaan alat-alat mesin, dan program sertifikasi keahlian. Kedua, perlu ditingkatkannya kerja sama antara perguruan tinggi dengan dunia industri melalui program magang dan praktik kerja lapangan yang lebih terstruktur. Pengalaman kerja langsung di industri akan memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk mengasah keterampilan teknis, beradaptasi dengan lingkungan kerja yang dinamis, dan membangun jaringan profesional. Ketiga, universitas perlu memfasilitasi pengembangan soft skills mahasiswa, seperti kemampuan komunikasi, problem-solving, dan teamwork, yang sangat dibutuhkan dalam dunia kerja. Dengan demikian, lulusan UPI diharapkan dapat lebih siap menghadapi tantangan dunia kerja yang semakin kompetitif dan dinamis.

Perbaikan yang dapat dilakukan adalah perubahan kurikulum (Andaya, San Pedro, So & Tanyag, 2024) yang lebih adaptif dengan permasalahan lapangan dan teknologi sehingga UPI tidak lagi memiliki image “Keguruan” karena realitanya, lulusan UPI juga banyak yang bekerja atau memiliki minat diluar ilmu keguruan. Sehingga, kurikulum harus memberikan pengajaran yang lebih umum atau general sesuai dengan penguasaan dan kebutuhan lapangan pekerjaan saat ini yang lebih mengedepankan teknologi dan kreativitas juga inovasi dari seseorang. Pengembangan kurikulum juga bertujuan untuk menghadapi tuntutan ekonomi digital dan memenuhi kebutuhan persyaratan kerja saat ini (Santoso, Alamsyah & Wardoyo, 2024). Diharapkan bahwa universitas lebih adaptif terhadap perubahan dan memberikan banyak peluang magang bagi mahasiswa agar tidak terjadi hambatan selama mahasiswa bekerja jika pekerjaan itu diluar ilmu keguruan, begitu juga dengan prodi yang berkecimpung di dunia keguruan, agar terciptanya pola pikir yang lebih global dimulai dari kurikulum pedagogik yang lebih adaptif dengan teknologi dan problematika siswa-siswi yang terjadi pada saat ini. Saat ini, diharapkan pekerja baik guru dan non guru memiliki pemikiran *out of the box* dalam bersaing, oleh karena itu perbaikan kurikulum yang dikolaborasikan dengan mengedepankan kreativitas, inovasi, dan pengalaman nyata di dunia pekerjaan. Hal ini akan menjadi tanggungjawab universitas dimana universitas perlu menyadari pentingnya peningkatan setiap aspek individu dan melalui lulusannya, menyediakan sumber daya manusia yang memadai yang juga akan berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi bangsa (Pacleb-Ulanday, 2021). Selain itu, dalam kurikulum baru juga perlu melibatkan alumni untuk berbagi dengan mahasiswa karena itu akan menambah motivasi mahasiswa, memberikan pengalaman baru, memfasilitasi jejaring baru dan mendorong kolaborasi (Estima, 2024).

### **3. KESIMPULAN**

Terdapat 583 partisipan yang memberikan umpan balik baik dari instansi Pendidikan dan Non-Pendidikan. Kemampuan lulusan yang perlu dipertahankan yaitu kemampuan memiliki etika dalam lingkungan pekerjaan, menyelesaikan tugas dan memenuhi tanggung jawab sesuai dengan batas waktu yang ditentukan, disiplin dalam bekerja, mampu beradaptasi dalam lingkungan pekerjaan dan mampu memelihara hubungan kerjasama tim. Sedangkan kemampuan yang perlu ditingkatkan yaitu kemampuan memiliki ide, tindakan dan solusi yang inovatif, membuat solusi alternatif pada saat memecahkan masalah pekerjaan, kemampuan membuat keputusan secara tepat, kepemimpinan dan mampu menggunakan bahasa asing secara lisan dan tulisan. Selain itu, upaya peningkatan daya kerja lulusan harus difokuskan pada banyak hal seperti kurikulum, jaringan alumni, memanfaatkan pemerintah sekitar, dan membangun reputasi (Haj Youssef, El Masri, Christodoulou & Thanh, 2024).

Temuan-temuan dari survei ini menjadi landasan penting bagi universitas untuk melakukan perbaikan yang lebih terarah. Dengan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan lulusan, universitas dapat merancang program-program pengembangan yang lebih relevan. Misalnya, untuk

meningkatkan kemampuan inovasi, universitas dapat menyelenggarakan workshop atau kompetisi inovasi bagi mahasiswa. Selain itu, hasil survei ini juga dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menyusun kurikulum yang lebih up-to-date dan sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.

Selanjutnya terdapat pula saran yang diberikan diantaranya 1) Perlu adanya penyebaran informasi yang lebih masif agar lebih banyak sasaran yang mengisi, 2) Perlu sosialisasi kepada alumni setelah mereka lulus bahwa beberapa bulan atau tahun kemudian alumni perlu mengisi beberapa instrument yang berkaitan dengan penelusuran jejak alumni, dan 3) Perlu adanya gathering pemimpin perusahaan guna menjaring alumni yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan dan menjalin kerjasama lebih jauh.

#### **4. DAFTAR PUSTAKA**

- Altbach, G. P. & Salmi, J. (2012). *The Road to Academic Excellence*. [Online]. Diakses dari <https://tertiaryeducation.org/wp-content/uploads/2012/11/Indonesian-version-The-road-to-academic-excellence-25-Juli-2012.pdf>.
- Andaya, M., San Pedro, J. R., So, C. L., & Tanyag, B. (2024). Employability of Computing Students in the Age of Disruption: A Graduate Tracer Study. *European Journal of Education and Pedagogy*, 5(1), 82-87.
- Asoy, E. M., Ozaraga, A. M., Espinosa, D., Generalao, R., Escandallo, J., Cerna, C., & Muegna, K. J. (2024). An employability tracer study of secondary education–mathematics graduates from 2022 to 2023. *Epra international journal of multidisciplinary research (ijmr)*, 10 (4).
- BAN-PT. (2008). *Buku 1-Naskah Akademik Akreditasi Program Studi Sarjana*.
- El-Awad, Z., Gabrielsson, J., Pocek, J., & Politis, D. (2024). Unpacking the early alumni engagement of entrepreneurship graduates. *Journal of Small Business Management*, 62(3), 1219-1252.
- Estima, A. (2024). Blended Learning in Marketing Education: Using Alumni Experiences to Increase Student Motivation. *Journal of Higher Education Theory & Practice*, 24(6).
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2022). *How to design and evaluate research in education* (Vol. 7, p. 429). New York: McGraw-hill.
- Haj Youssef, M., El Masri, T., Christodoulou, I. and Thanh, L.M. (2024), "Graduate employability in Lebanon: leveraging alumni networks and cross-cultural competencies", *Journal of Asia Business Studies*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/JABS-02-2024-0113>

- Idris, H., Anwar, S., Syachbrani, W., & Dunakhir, S. (2024). Analysis of The Level of Professionalism and Career Development of Accounting Department Alumni in State University. *Technium: Romanian Journal of Applied Sciences and Technology*, 21, 56–60. <https://doi.org/10.47577/technium.v21i.10815>
- Ilham, M., Sari, D. D., & Prasteyo, M. A. M. (2022). Evaluasi Tingkat Kepuasan Pengguna Lulusan Terhadap Alumni IAIN Lhokseumawe. *Pencerahan*, 16(1), 21-32.
- Munadi, M. (2018) Evaluasi Kinerja Informasi Akademik Menggunakan Metode IT Balanced Scorecard Pada Universitas Serambi Mekkah Banda Aceh. *Jurnal Informatika UPGRIS* Vol. 4, No.1, hal. 96-105.
- Pacleb-Ulanday, M. L. (2021). Tracer study and employability skills acquisition of teacher education graduates. *Psychology and Education Journal*, 58(4), 1678-1683.
- Paluch, R. M., Zatzick, C., & Nishii, L. H. (2024). A Cross-Level Theory of Alumni–Organization Relationships. *Academy of Management Review*, (ja), amr-2021.
- Patulin, E., Degamon, L., Borja, E., & Vasquez, M. C. (2024). Tracer Study of Education and Graduate Program Alumni (2016–2022) at Surigao Del Norte State University.
- Permata, N. N., Hadiani, D., & Indroasyoko, N. (2023). Kepuasan Pengguna Lulusan Polman Bandung. *Madaniya*, 4(1), 329-336.
- Politis, D., Aaboen, L., Eide, A. E., & Haneberg, D. H. (2024). Re-viewing entrepreneurial universities through alumni engagement. *Small Business Economics*, 63(2), 655-671.
- Santoso, T. I., Alamsyah, M. N., & Wardoyo, D. U. (2024). K-Workers Competencies Among Alumni University. *International Journal of Islamic Business and Management Review*, 4(1), 24-41.
- Simanora, R.H. (2009). *Buku Ajar Pendidikan dalam Keperawatan. Buku Kedokteran EGC.* Jakarta.
- Siraye, Z., Abebe, T., Melese, M., & Wale, T. (2018). A tracer study on employability of business and economics graduates at Bahir Dar University. *International Journal of Higher Education and Sustainability*, 2(1), 45-63.
- Zhuang, T., & Tao, Z. (2022). What lessons can university education learn from outside the ivory tower: insights from engineering alumni. *Teaching in Higher Education*, 29(4), 970–986. <https://doi.org/10.1080/13562517.2022.2048367>