

PERENCANAAN KARIER MAHASISWA PROGRAM VOKASI PERHOTELAN

Dewi Melati

Politeknik Jakarta Internasional

dewi.melati@jih.ac.id

ABSTRACT

This research was conducted to see the career development plans of vocational education students majoring in hospitality management with a case study at the Jakarta International Polytechnic. The research results were available from a survey of 61 students. Career planning is very important for final semester students who will soon enter the world of work. The findings show that students majoring in hospitality management at the Jakarta International Polytechnic plan to develop a career in the hospitality industry according to the specialization they pursued during college, although there are some students who plan to have a career outside the specialization they choose. Countless students have long-term plans to become entrepreneurs after gaining experience.

Keywords: Career Planning, Career Development, Career Stages.

RIWAYAT ARTIKEL

Diterima: 09-09-2020. Dievaluasi: 24-09-2020

Disetujui: 12-10-2020

PENDAHULUAN

Pendidikan vokasi merupakan pendidikan tinggi program diploma yang menyiapkan mahasiswa untuk pekerjaan dengan keahlian terapan tertentu sampai program sarjana terapan. Program diploma menyiapkan mahasiswa menjadi praktisi yang terampil untuk memasuki dunia kerja sesuai dengan bidang keahliannya. Perguruan tinggi vokasi bertugas untuk menghasilkan lulusan yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, terampil, kompeten, dan berbudaya untuk kepentingan bangsa. Salah satu jurusan vokasi yang banyak diminati yaitu jurusan manajemen perhotelan yang menerapkan sistem pembelajaran 70% praktek dan 30% teori. Mahasiswa juga dapat merasakan pengalaman kerja nyata melalui program praktek kerja lapangan di industri terkait. Bekal ilmu pengetahuan dan keterampilan yang didapat

during this study is expected to be able to make students more ready to enter the world of work.

Menurut Hillage & Pollard (dalam Mashigo, 2014) ada elemen-elemen lain yang memengaruhi kesiapan kerja, antara lain yaitu keterampilan dalam manajemen/perencanaan karier, pengalaman kerja, keterampilan dalam memperoleh pekerjaan, dan dukungan keluarga. Dengan kata lain, selain ilmu pengetahuan dan keterampilan, salah satu faktor yang memengaruhi kesiapan kerja yaitu perencanaan karier. Hasil penelitian oleh Latif, Yusuf dan Effendi (2017) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara perencanaan karier dengan kesiapan kerja mahasiswa, dimana mahasiswa yang memiliki perencanaan karier yang baik akan memiliki kesiapan kerja yang tinggi pula. Hal ini dikarenakan mahasiswa yang memiliki perencanaan karier yang baik telah mempersiapkan segala sesuatu yang berkaitan dengan karier atau pekerjaan yang akan dijalani setelah selesai dari masa perkuliahan. Menurut penelitian, perencanaan karier merupakan salah satu aspek dari komitmen karier, dimana komitmen karier berhubungan erat kesuksesan. Komitmen karier yang tinggi akan memiliki

kesuksesan karier yang tinggi pula (Lakshmi & Sumaryono, 2018).

Perencanaan karier adalah suatu proses dimana individu dapat mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan-tujuan karier (Simamora, 2011, hlm. 504). Sedangkan menurut Davis & Werther (dalam Marwansyah, 2016), perencanaan karier adalah proses yang digunakan oleh seseorang untuk memilih tujuan-tujuan karier dan jalur untuk mencapai tujuan itu. Dari kedua pengertian di atas, perencanaan karier mencakup tujuan karier dan langkah-langkah untuk mencapai setiap tujuan karier yang telah ditetapkan. Perencanaan karier sangat penting bagi individu karena setiap tahapan karier seorang individu dilalui bersamaan dengan tahapan hidupnya. Oleh sebab itu, perencanaan karier merupakan tanggung jawab masing-masing individu, mulai dari memilih karier yang mereka inginkan, menentukan tujuan yang ingin dicapai dalam jangka pendek maupun jangka panjang, membangun kompetensi yang diperlukan untuk mencapai tujuan karier tersebut. Setiap individu tentu mengharapkan kariernya dapat terus berkembang, perencanaan karier yang dituangkan dalam sebuah rencana pengembangan karier dapat dijadikan acuan rencana tindakan yang harus dilakukan untuk mengelola pengembangan karier seseorang.

Program Diploma III jurusan Manajemen Perhotelan di Politeknik Jakarta Internasional memiliki lima peminatan yaitu Food Production Management (FP), Food & Beverage Service Management (FB), Room Division Management (RDM), Public Relation Management (PR), dan MICE Management (MICE). Mahasiswa sejak awal perkuliahan telah menentukan peminatan yang diinginkan sehingga dapat dikatakan bahwa mahasiswa pada dasarnya telah memiliki pilihan karier sesuai minatnya. Mahasiswa yang mencapai tingkat akhir harus mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja, salah satunya dengan membuat perencanaan karier yang dilakukan dengan bimbingan dari dosen pembimbing akademiknya masing-masing. Penelitian ini bertujuan untuk melihat gambaran perencanaan karier mahasiswa agar dapat menjadi acuan bagi pihak kampus untuk membantu kesiapan mahasiswa dalam menghadapi persaingan di dunia kerja kelak. Adapun perencanaan karier mahasiswa dituangkan dalam Rencana

Pengembangan Karier yang dideskripsikan dalam tiga aspek yaitu tujuan karier untuk satu tahun, lima tahun, sepuluh tahun, kompetensi baru yang dibutuhkan untuk setiap tahapan tersebut, serta rencana aksi untuk mencapai tujuan tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

Karier adalah posisi jabatan yang dimiliki seseorang selama bertahun-tahun (Dessler, 2012, hlm. 327). Menurut David & Werther (dalam Marwansyah, 2016), karier adalah semua pekerjaan yang pernah dijalani seseorang sepanjang kehidupan kerjanya. Sedangkan Mathis & Jackson (2008, hlm. 295) mengemukakan bahwa karier adalah serangkaian posisi terkait pekerjaan yang diduduki seseorang sepanjang hidup. Dari pengertian-pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa karier terdiri dari jabatan-jabatan atau pekerjaan-pekerjaan dan karier bersifat jangka panjang. Umumnya jabatan-jabatan atau pekerjaan-pekerjaan yang dijalani seseorang tersebut membentuk jalur yang terus meningkat. Menurut Davis & Werther (dalam Marwansyah, 2016), jalur karier (*career path*) adalah pola pekerjaan yang berkesinambungan yang membentuk kehidupan karier seseorang. Mathis & Jackson (2008, hlm. 296) mengatakan bahwa jalur karir mewakili pergerakan karyawan melalui peluang-peluang dari waktu ke waktu. Menurutnya, meskipun sebagian besar jalur karier dianggap mengarah ke atas, peluang bagus juga ada dalam arah lintas fungsi atau horizontal. Hal ini sejalan dengan pendapat Mondy & Noe (dalam Marwansyah, 2016), bahwa selain jalur karier tradisional yang mengarah vertikal ke atas, ada jalur karier lain yaitu jalur karier jaringan (*network career path*), jalur keterampilan lateral (*lateral skill path*), dan jalur karier ganda (*dual-career path*).

Setiap individu pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai dalam kariernya. Menurut Davis & Werther (dalam Marwansyah, 2016), tujuan karier (*career goal*) adalah posisi-posisi di masa depan yang ingin dicapai oleh seseorang sebagai bagian dari kariernya. Tujuan-tujuan ini berfungsi sebagai tolok ukur (*benchmark*) sepanjang jalur karier seseorang. Untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut, individu perlu membuat perencanaan karier. Menurut Hayes dan Ninemeier (2009), dokumentasi rencana dan pencapaian pengembangan karir dapat membantu seseorang untuk lebih mempersiapkan masa depan.

Perencanaan karier dapat dituangkan dalam bentuk Rencana Pengembangan Karier. Hal-hal spesifik yang dapat diidentifikasi dalam sebuah rencana pengembangan karier diantaranya yaitu posisi yang dicita-citakan secara bertahap misalnya untuk waktu satu tahun, lima tahun dan sepuluh tahun, kompetensi baru yang dibutuhkan, dan tindakan pengembangan yang diperlukan untuk mencapai tujuan karier tersebut.

Menurut Noe (2010, hlm. 456), ada empat tahapan karier yang dilalui seorang individu yaitu tahap eksplorasi (*exploration*), pembentukan (*establishment*), pemeliharaan (*maintenance*), dan pelepasan (*disengagement*). Di tahap eksplorasi, individu berusaha untuk mengidentifikasi jenis pekerjaan yang menarik minat mereka dengan mempertimbangkan minat, nilai, dan preferensi pekerjaan mereka. Setelah mengidentifikasi jenis pekerjaan yang menarik minat mereka, individu dapat mulai mengejar pendidikan atau pelatihan yang dibutuhkan. Biasanya tahap ini dimulai dari remaja hingga usia akhir 20-an atau ketika seseorang masih di bangku sekolah berlanjut hingga individu mulai memasuki dunia kerja. Di tahap ini umumnya seseorang bekerja di bawah pengawasan dan arahan dari atasan atau rekan kerja yang lebih berpengalaman atau dianggap sebagai magang (*apprentice*). Tahap pembentukan, individu menemukan tempatnya di perusahaan, memberikan kontribusi mandiri, mencapai lebih banyak tanggung jawab dan kesuksesan finansial, dan membangun gaya hidup yang diinginkan. Individu di tahap ini biasanya berusia 30-45 tahun atau telah bekerja 2-10 tahun lamanya. Mereka ingin dipandang sebagai kontributor terhadap sukses perusahaan. Karyawan yang telah mencapai tahap ini dianggap sebagai rekan kerja (*colleagues*), orang yang dapat bekerja secara mandiri dan memberikan hasil. Di tahap ini, individu perlu lebih aktif terlibat dalam aktivitas perencanaan karier.

Tahap pemeliharaan, individu harus menjaga agar ketrampilannya tetap mutakhir dan masih dianggap sebagai seseorang yang masih memberikan kontribusi bagi perusahaan oleh orang lain. Individu dalam tahap ini memiliki pengalaman kerja bertahun-tahun, banyak pengetahuan tentang pekerjaan, dan pemahaman mendalam tentang bagaimana perusahaan mengharapakan bisnis dijalankan. Individu di tahap ini biasanya berusia 45-60 tahun

atau telah bekerja lebih dari 10 tahun lamanya. Karyawan dalam tahap ini dapat menjadi pelatih atau mentor yaitu karyawan berpengalaman yang mengajar atau membantu karyawan yang kurang berpengalaman. Terakhir, tahap pelepasan, individu mempersiapkan perubahan dalam keseimbangan antara aktivitas kerja dan non-kerja. Peran individu di tahap ini adalah menjadi sponsor yaitu orang yang menyediakan arahan kepada karyawan lain, mewakili perusahaan kepada pelanggan, memulai tindakan, dan membuat keputusan. Individu di tahap ini biasanya berusia di atas 60 tahun atau telah bekerja lebih dari 10 tahun lamanya.

Untuk mencapai tujuan yang ditetapkan di setiap tahapan karier, seorang individu yang telah menjadi karyawan harus mengembangkan diri untuk mendapatkan kompetensi baru yang dibutuhkan untuk setiap tahapan kariernya. Menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright (2014), pendekatan untuk pengembangan karyawan terbagi dalam empat kategori besar: pendidikan formal, penilaian, pengalaman kerja, dan hubungan interpersonal. Pendidikan formal dapat berupa seminar, workshop, kursus singkat, pelatihan, program kuliah. Penilaian yaitu mengumpulkan informasi dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang perilaku, gaya komunikasi, atau keterampilan mereka. Pengalaman kerja yaitu kombinasi dari hubungan, masalah, tuntutan, tugas, dan fitur lain dari pekerjaan karyawan. Sebagian besar pengembangan karyawan terjadi melalui pengalaman kerja. Berbagai penugasan pekerjaan dapat memberikan pengembangan karyawan. Melalui hubungan interpersonal, karyawan dapat mengembangkan keterampilan dan meningkatkan pengetahuan mereka tentang organisasi dan pelanggannya dengan berinteraksi dengan anggota organisasi yang lebih berpengalaman. Dua jenis hubungan yang digunakan untuk pengembangan karyawan adalah *mentoring* dan *coaching*.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data penelitian ini adalah melalui kuesioner (angket). Menurut Sugiyono (2009, hlm. 200), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden

untuk dijawabnya. Tipe pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner adalah pertanyaan terbuka yaitu pertanyaan yang mengharapkan responden untuk menuliskan jawabannya berbentuk uraian tentang sesuatu hal. Populasi penelitian adalah mahasiswa DIII jurusan Manajemen Perhotelan di kampus Politeknik Jakarta Internasional, Jakarta.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian dilakukan pada 61 orang mahasiswa, 36 orang mahasiswa laki-laki, 25 orang mahasiswa perempuan. Mahasiswa peminatan *food production management* sebanyak 36 orang, peminatan *food and beverage service management* sebanyak 8 orang, peminatan *public relation management* sebanyak 14 orang, dan peminatan *mice management* sebanyak 3 orang. Berikut adalah hasil penelitian dan pembahasannya.

Sebanyak 55 orang mahasiswa (90%) memilih berkarier sesuai peminatannya dan 6 mahasiswa (10%) memilih karier yang berbeda dengan peminatan studinya. Mahasiswa yang memilih karier yang berbeda dengan peminatannya adalah mahasiswa *public relation* sebanyak 5 orang dan mahasiswa *mice management* sebanyak 1 orang, sedangkan mahasiswa dengan peminatan *food production* dan *food and beverage service* seluruhnya memilih karier sesuai peminatannya. Hal ini disebabkan karena sejak awal mereka sudah memiliki tujuan karier yaitu menjadi chef atau menjadi manajer restoran sehingga perkuliahan menjadi sarana mereka mencapai tujuan kariernya. Berbeda dengan peminatan *public relation* dan *mice management*, khususnya peminatan *public relation* yang memiliki pilihan karier yang luas. Lulusan *public relation* ini tidak terbatas harus bekerja di bidang *public relation*. Dari 6 mahasiswa yang memilih karier yang berbeda, 3 di antaranya memilih karier di bidang kreatif seperti fotografi dan videografi, 3 mahasiswa lainnya memilih berkarier di bidang *human resource* karena mereka mendapatkan pengalaman tersebut ketika menjalani *on-the-job training* sehingga merasakan ketertarikan terhadap bidang tersebut.

Mahasiswa dengan peminatan *food production*, *food and beverage service* dan *mice management* seluruhnya berminat berkarier di industri *hospitality* seperti hotel, restoran, kapal pesiar, *coffee shop*, dan *pastry & bakery*. Sedangkan mahasiswa dengan

peminatan *public relation* hanya sebagian yang berminat berkarier di industri *hospitality*.

Tujuan Karier

Jalur karier seorang *chef* dimulai dari *commis/cook helper* – *demi chef* – *chef de partie* – *sous chef* – *executive chef* – *chef owner*. Dalam rencana pengembangan karier, mahasiswa diminta menuliskan tujuan karier untuk satu tahun, lima tahun dan sepuluh tahun. 35 orang mahasiswa (95%) peminatan *food production* memiliki tujuan karier di tahun pertama sebagai *commis/cook helper* atau jabatan paling awal dalam jalur karier seorang *chef*, hanya ada 2 mahasiswa (5%) yang memiliki tujuan karier yang langsung menjadi *demi chef* atau *chef de partie* yang merupakan tingkatan supervisor dalam jalur karier *chef*. Hal ini dikarenakan kedua orang mahasiswa tersebut telah bekerja semenjak semester VI (akhir). Untuk tujuan karier lima tahun mahasiswa peminatan *food production* cukup beragam, 22 orang mahasiswa (61%) menetapkan jabatan *demi chef* dan *chef de partie* sebagai tujuan kariernya, 9 orang mahasiswa (25%) ingin mencapai tingkat *sous chef*, atau level manajerial dalam hierarki *kitchen*, sisanya 5 orang mahasiswa (14%) ingin memulai usaha di bidang kuliner. Sedangkan dalam tujuan karier 10 tahun, 23 orang mahasiswa (64%) ingin menjadi *chef owner* atau usaha sendiri di bidang kuliner, 13 orang mahasiswa (36%) sisanya menekuni karier lanjutan yaitu menjadi *sous chef* atau *executive chef*, tingkatan paling tinggi dalam karier seorang *chef*. Dari 13 mahasiswa tersebut, 4 orang (31%) ingin memiliki usaha di bidang kuliner setelah berkarier di atas 10 tahun. Hal ini sesuai dengan hasil survei yang dilakukan IDN Research Institute (2019) bahwa 69,1% generasi Millennial berminat untuk membuka usaha, mahasiswa-mahasiswa yang merupakan generasi millennial ini memiliki motivasi besar untuk mempunyai usaha sendiri. Waktu 10 tahun dinilai cukup untuk mencari ilmu, keterampilan, pengalaman, dan relasi, yang dapat dijadikan modal untuk memulai usaha.

Dari peminatan *food and beverage service*, seluruh mahasiswa memiliki tujuan karier sebagai staf restoran atau *bartender* di tahun pertama, supervisor restoran dan bar dalam lima tahun. Sedangkan untuk tujuan karier sepuluh tahun, 75% mahasiswa memiliki tujuan karier sebagai manajer F&B atau manajer restoran dan bar, sisanya ingin menjadi *entrepreneur*. Mahasiswa peminatan *public relation*

dan *mice managemente* juga memiliki tujuan karier berjenjang mulai dari staf – supervisor – manajer dan berwirausaha.

Kompetensi Baru dan Rencana Tindakan

Setiap tahapan karier membutuhkan kompetensi yang berbeda-beda. Menurut UU no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Mahasiswa yang baru memasuki dunia kerja, mulai dari jenjang terendah. Mereka sudah dibekali dengan pengetahuan dan keterampilan dasar yang dapat menunjang pekerjaan mereka. Untuk menunjang karier di masa awal kerja, mahasiswa berpendapat bahwa pengetahuan dan keterampilan yang dapat mendukung untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik sangat diperlukan, misalnya pengetahuan tentang tempat kerja, memahami standar operasional prosedur tempat kerja. Kompetensi lain yang dibutuhkan yaitu keterampilan komunikasi dengan bahasa asing terutama bahasa Inggris dan bahasa Mandarin yang dinilai dibutuhkan di saat ini.

Individu perlu terus meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya serta mengembangkan sikap kerja yang dapat mendukung untuk mencapai tujuan karier tertentu. Menurut mahasiswa, kompetensi baru yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan karier dalam lima sampai sepuluh tahun ke depan yang paling utama adalah *leadership skill*, dan *communication skill* agar dapat memimpin bawahannya. Selain itu mahasiswa menilai perlu belajar ilmu-ilmu baru sesuai bidang peminatan masing-masing, misalnya mempelajari ilmu gizi, ilmu *food costing*, inovasi menu, bagi mahasiswa *food production*, mempelajari minuman-minuman baru bagi mahasiswa *food and beverage service*. Ilmu-ilmu manajemen juga dinilai penting bagi mereka baik untuk yang mengejar jabatan yang lebih tinggi maupun untuk berwirausaha, seperti mempelajari manajemen keuangan, manajemen pemasaran, manajemen sumber daya manusia. Keterampilan yang penting untuk dikembangkan antara lain negosiasi, manajemen waktu, *creative thinking* dan *problem solving*.

Pelatihan, kursus, seminar ataupun workshop merupakan rencana tindakan yang dinilai dibutuhkan untuk mencapai tujuan karier mereka. Selain itu, mengikuti sertifikasi profesi, bergabung di asosiasi

professional, bergabung di komunitas, mengikuti lomba, hingga melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi juga menjadi rencana tindakan mahasiswa untuk mencapai tujuan kariernya. Hal lainnya, belajar dan berlatih secara mandiri untuk meningkatkan keterampilan, bertanya / berdiskusi dan belajar dari atasan, mengikuti arahan dari atasan, juga menjadi bentuk rencana tindakan yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan karier mahasiswa. Pengembangan diri dapat dilakukan dalam berbagai bentuk salah satunya melalui penugasan. Mahasiswa ingin mendapat tanggung jawab untuk mengelola satu divisi ataupun menangani pekerjaan-pekerjaan yang sulit seperti menangani komplain tamu, dan melakukan banyak pekerjaan untuk pengembangan karier mereka.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan diatas, secara deskriptif dapat dilihat bahwa hampir seluruh mahasiswa memilih karier sesuai peminatannya, sedangkan untuk tujuan karier juga hampir seluruh mahasiswa memiliki motivasi untuk menjadi *entrepreneur* di masa depannya. Mahasiswa juga mengetahui jenis kompetensi baru yang perlu ditingkatkan di setiap tahapan karier mereka, serta telah merencanakan tindakan pengembangan yang dibutuhkan. Hal ini berarti mahasiswa telah memiliki kesiapan kerja, karena membuat perencanaan karier berarti mahasiswa telah melakukan asesmen diri, telah melakukan eksplorasi minat, bakat, kekuatan dan kelemahan diri, kemudian mencari informasi terkait pilihan kariernya sehingga dapat merencanakan tindakan untuk mencapai tujuan kariernya.

Saran

Kampus merupakan wadah bagi mahasiswa untuk belajar sekaligus berkarya. Proses pembelajaran merupakan tahap awal persiapan diri sebelum memasuki dunia kerja. Proses belajar tidak hanya berbentuk perkuliahan di kelas, tetapi juga kegiatan berorganisasi, serta pengabdian kepada masyarakat. Program perencanaan karier sebaiknya dimulai sejak mahasiswa memasuki kampus di semester awal sehingga kampus melalui dosen pembimbing dapat membantu memberikan arahan dan bimbingan agar mahasiswa lebih aktif dan termotivasi untuk melengkapi *hard skill* yang

mereka kuasai dengan *soft skill* yang nanti akan dibutuhkan di dunia kerja, agar menjadi lulusan yang unggul dan mampu bersaing.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2012). *Human Resource Management* (13th edition). Pearson Education, Inc.
- Hayes, D. K., Ninemeier, J. D. (2009). *Human Resource Management in the Hospitality Industry*. John Wiley & Sons, Inc.
- Lakshmi, P. A. V., Sumaryono. (2018). Kesuksesan Karier Ditinjau dari Persepsi Pengembangan Karier dan Komitmen Karier pada Pekerja Milenial. *Gajah Mada Journal of Psychology*, Universitas Gajah Mada.
- Latif, A., Yusuf, A. M., Effendi, Z. M. (2017). Hubungan Perencanaan Karier dan Efikasi Diri dengan Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Jurnal Konselor*, Universitas Negeri Padang.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H. (2008). *Human Resource Management* (12th edition). Thomson South-Western.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi kedua). Penerbit Alfabeta.
- Noe, R. A. (2010). *Employee Training and Development* (5th edition). McGraw-Hill/Irwin.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., Wright, P. M. (2016). *Fundamentals of Human Resource Management* (6th edition). McGraw-Hill Education.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
- Utomo, W. P. (2019). *Indonesia Millennial Report 2019*. IDN Research Institute.

m@ya