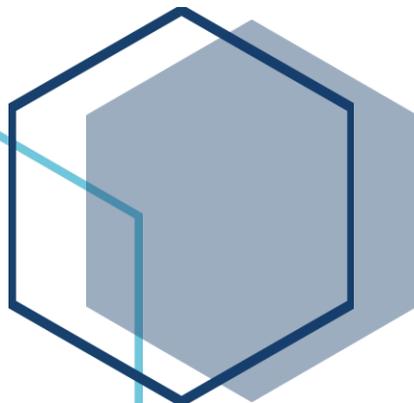




USER STUDY 2021 PENGGUNA LULUSAN

Direktorat Kerjasama dan Hubungan Alumni
Institut Pertanian Bogor
2021





KATA PENGANTAR

Salah satu masukan dalam kinerja lulusan dan alumni perguruan tinggi adalah pendapat dari pengguna lulusan dimana lulusan tersebut berkarya. Umpan balik yang diberikan oleh pengguna lulusan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai kualitas kinerja lulusan, sehingga perguruan tinggi dapat meningkatkan kesiapan lulusannya sebelum mereka memasuki dunia kerja sesungguhnya dan memperbaiki muatan kurikulum yang dibutuhkan oleh para pengguna lulusan.

Kegiatan penelusuran pendapat pengguna lulusan IPB telah dilakukan secara rutin oleh Direktorat Kerjasama dan Hubungan Alumni (DKHA IPB) setiap tahunnya dengan melibatkan institusi, perusahaan-perusahaan, yang selama ini aktif dalam kegiatan rekrutmen terhadap mahasiswa dan lulusan IPB, mitra-mitra IPB tempat PKL dan magang mahasiswa, serta alumni IPB yang menjabat dan mempekerjakan lulusan IPB di perusahaannya. Dalam laporan kegiatan ini disajikan profil perusahaan, tingkat kepuasan institusi/perusahaan pengguna lulusan terhadap kinerja lulusan IPB dan saran-saran serta masukan institusi/perusahaan guna perbaikan dan peningkatan kompetensi lulusan IPB.

Dalam kesempatan ini kami mengucapkan terima kasih kepada mitra serta institusi/perusahaan-perusahaan yang telah berpartisipasi dan pihak-pihak yang telah membantu terlaksananya kegiatan ini.

Bogor, Desember 2021

Tim Penyusun



TIM USER STUDY

Pengarah : Prof. Dr. Ir Dodik Nurrochmat, M.Sc, F.Trof, IPU
Wakil Rektor Bidang Kerjasama dan Sistem Informasi

Penanggung Jawab : Dr. Ir. Syarifah Iis Aisyah, MSc. Agr
Direktur Kerjasama dan Hubungan Alumni

Ketua Tim : Astridina, S.Sos., M.M.
Asisten Direktur Hubungan Alumni

Anggota Tim : 1. Dini Shintawati, A.Md.
2. Wahyudin
3. Nurdatul Akmam
4. Lia Septiani, S.Ak.



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	I
TIM USER STUDY	II
DAFTAR ISITIM USER STUDY.....	II
DAFTAR ISI	III
DAFTAR TABEL	IV
DAFTAR GAMBAR.....	IV
PENDAHULUAN	I
Latar Belakang.....	I
Tujuan	I
METODE.....	2
PROFIL RESPONDEN.....	2
Bidang Usaha.....	2
Proporsi Karyawan Lulusan IPB di Perusahaan	3
KEUNGGULAN DAN KELEMAHAN LULUSAN.....	8
Keunggulan Lulusan IPB.....	8
Kelemahan Lulusan IPB	8
TINGKAT KEPUASAN PERUSAHAAN PENGGUNA TERHADAP KINERJA	
LULUSAN IPB	9
Kriteria Seleksi Awal Lulusan IPB.....	9
Faktor-Faktor yang Dipertimbangkan dalam Menerima Pegawai Lulusan IPB	10
KOMPETENSI YANG DIBUTUHKAN DARI CALON KARYAWAN	12
Penilaian Perusahaan Terhadap Kebutuhan <i>Soft skill</i> Karyawan	12
Penilaian Perusahaan Terhadap <i>Hardskill</i> Karyawan.....	13
BIDANG STUDI YANG DIBUTUHKAN DAN SARAN PERBAIKAN	
KOMPETENSI	15
Program Studi yang Dibutuhkan di Masa Depan Menurut Perusahaan Pengguna	
Lulusan	15
Saran-Saran Perusahaan untuk Perbaikan Kompetensi Lulusan IPB	16



DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Sektor/Bidang Usaha Responden.....	2
Tabel 2.	Proporsi Karyawan Lulusan IPB di Bidang Usaha.....	4
Tabel 3.	Penilaian Koordinasi Evaluasi dan Penyusunan Kurikulum Bersama.....	6
Tabel 4.	Faktor-Faktor yang Dipertimbangkan dalam Menerima Pegawai.....	10
Tabel 5.	Penilaian Perusahaan Terhadap Kebutuhan <i>Soft Skill</i> Karyawan.....	12
Tabel 6.	Penilaian Perusahaan Terhadap <i>Hardskill</i> Karyawan.....	13
Tabel 7.	Program Studi yang Dibutuhkan di Masa Depan.....	15
Tabel 8.	Saran-Saran Perusahaan Untuk Perbaikan Kompetensi.....	17



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.	Sektor/Bidang Usaha Responden.....	3
Gambar 2.	Rata-Rata Jumlah Alumni IPB di Perusahaan.....	4
Gambar 3.	Koordinasi Evaluasi dan Penyusunan Kurikulum Bersama.....	6
Gambar 4.	Kerja Sama dengan IPB.....	7
Gambar 5.	Keunggulan Lulusan IPB.....	8
Gambar 6.	Kelemahan Lulusan IPB.....	9
Gambar 7.	Kriteria Seleksi Awal.....	10
Gambar 8.	Faktor-Faktor yang Dipertimbangkan dalam Menerima Lulusan IPB Sebagai Pegawai.....	11
Gambar 9.	Penilaian <i>Hard Skill</i> Karyawan.....	14



PENDAHULUAN

Latar Belakang

Institut Pertanian Bogor khususnya dari waktu ke waktu terus berupaya melakukan perbaikan terhadap kinerja dan kompetensi lulusannya agar mampu bersaing di dunia kerja. Salah satu input perbaikan kinerja institusi dalam menghasilkan lulusan yang kompeten adalah berasal dari pihak pengguna lulusan yang mendapatkan penilaian berdasarkan kinerja lulusan IPB yang bekerja. Oleh karena itu IPB *University* melalui Direktorat Kerjasama dan Hubungan Alumni secara rutin melakukan kegiatan survey kepuasan Pengguna Lulusan (*User Study*). Kegiatan ini bertujuan untuk mengkaji profil lulusan IPB *University*, serta menilai tingkat kepuasan perusahaan pengguna terhadap kinerja lulusan IPB, yang kemudian akan dijadikan sebagai bahan masukan IPB dalam mengembangkan muatan kurikulum dan kompetensi lulusan sesuai kebutuhan pasar kerja.

Adanya persaingan tenaga kerja yang semakin terbuka, baik dengan sesama lulusan perguruan tinggi yang ada di Indonesia, ataupun dengan alumni atau tenaga kerja dari luar negeri, menuntut IPB untuk dapat mengetahui kebutuhan kompetensi yang harus diperbaiki atau ditingkatkan dari para lulusannya. Berbagai kompetensi ataupun *skill* yang masih dirasakan kurang dari para alumni IPB yang terlihat oleh para pengguna, selanjutnya dapat diantisipasi oleh pihak IPB, agar dapat di tingkatkan dalam proses pendidikan di IPB. Di lain pihak, keinginan dan kebutuhan pihak pengguna terhadap rekrutmen baru, akan menjadi masukan pada proses kegiatan pembelajaran di IPB. Peningkatan kelebihan alumni IPB sebaiknya dipertahankan dan dikembangkan lebih lanjut untuk meningkatkan daya saing dari alumni IPB.

Tujuan

Tujuan dilakukan survei bagi pengguna lulusan adalah untuk:

1. Mengidentifikasi profil perusahaan pengguna lulusan;
2. Mengetahui alasan perekrutan dan tingkat kepuasan pengguna lulusan, serta;
3. Mengetahui relevansi kompetensi lulusan dengan kebutuhan pengguna/pasar kerja.



METODE

Pengumpulan data *tracer study* tahun 2021 terhadap pengguna lulusan IPB dilakukan menggunakan metode survei dengan menyebarkan kuesioner secara *online* kepada seluruh perusahaan yang terlibat dalam kegiatan kealumnian yang dilaksanakan oleh Direktorat Kerjasama dan Hubungan Alumni, mitra-mitra Kerjasama, magang dan PKL Fakultas dan direktorat, mitra kegiatan rekrutmen yang dilakukan oleh Direktorat Kemahasiswaan dan Pengembangan Karir.

Analisis data hasil survei yang masuk dari mitra dilakukan secara tabulasi menggunakan *software* pengolah data IBM SPSS *Statistics* 25, untuk selanjutnya diinterpretasikan secara deskriptif.



PROFIL RESPONDEN

Bidang Usaha

Survey tracer study pengguna lulusan tahun 2021 diisi oleh 66 responden. Dari data yang diperoleh dibagi kedalam 9 sektor/bidang usaha, antara lain pemerintah pusat (kementerian-lembaga), pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten/kota, badan usaha milik negara/daerah (BUMN/BUMD), perusahaan nasional, perusahaan multi-nasional, organisasi non-profit/lembaga swadaya masyarakat (LSM), institusi/organisasi multilateral, dan bidang usaha lainnya.

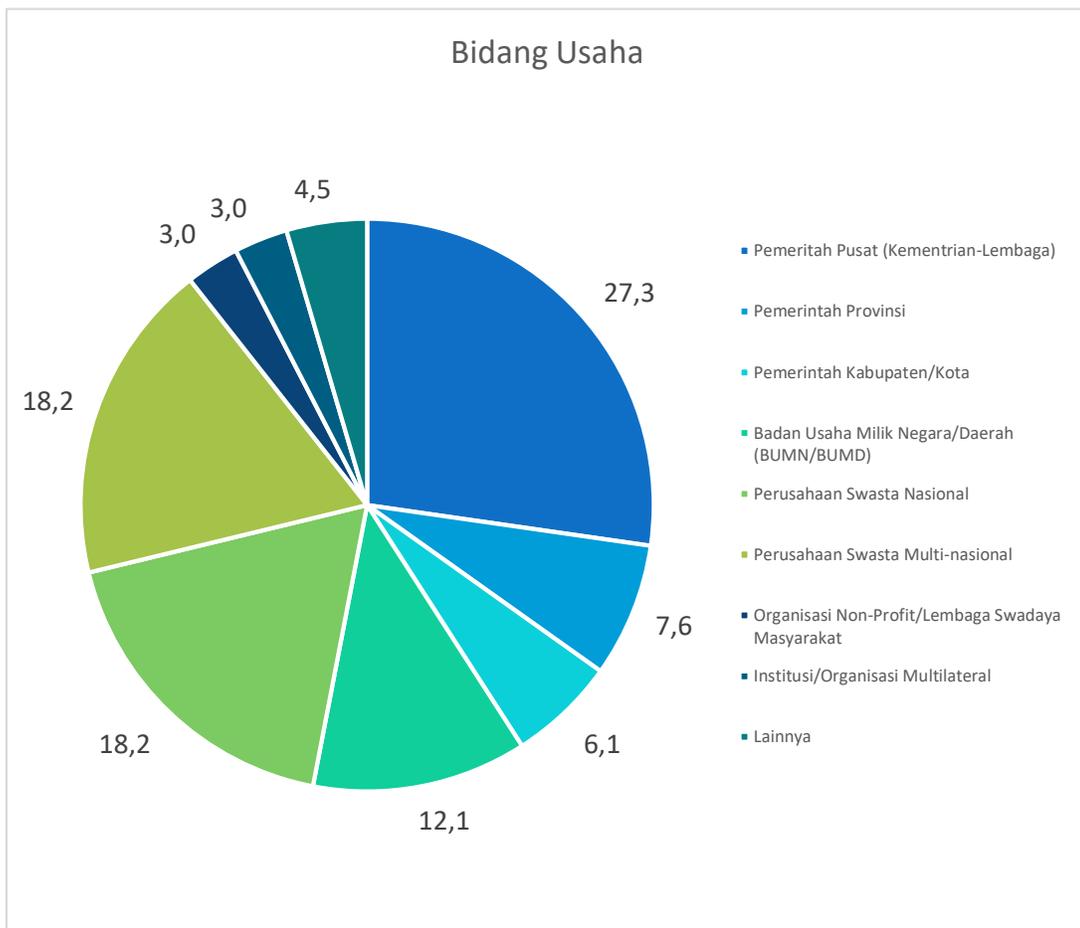
Proporsi terbesar dari responden *user study* berasal sektor/bidang Pemerintah Pusat (Kementerian-Lembaga) dengan presentase sebesar 27,3%, proporsi terbesar kedua yaitu perusahaan swasta nasional serta multi nasional yang memiliki skor masing-masing 18,2% .

Tabel 1. Sektor/bidang usaha responden

No.	Sektor/Bidang Usaha	Jumlah	Presentase
1	Pemerintah Pusat (Kementrian-Lembaga)	18	27,3
2	Pemerintah Provinsi	5	7,6
3	Pemerintah Kabupaten/Kota	4	6,1
4	Badan Usaha Milik Negara/Daerah (BUMN/BUMD)	8	12,1
5	Perusahaan Swasta Nasional	12	18,2

No.	Sektor/Bidang Usaha	Jumlah	Presentase
6	Perusahaan Swasta Multi-nasional	12	18,2
7	Organisasi Non-Profit/Lembaga Swadaya Masyarakat	2	3,0
8	Institusi/Organisasi Multilateral	2	3,0
9	Lainnya	3	4,5

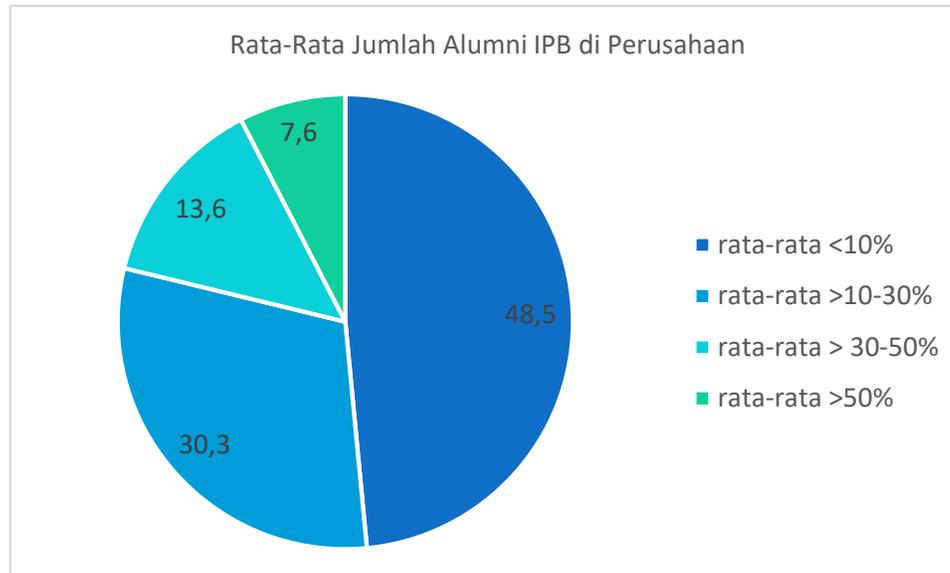
Uraian bidang usaha responden pengguna lulusan IPB tersaji pada Tabel 1 dan Gambar 1.



Gambar 1. Sektor/bidang usaha responden

Proporsi Karyawan Lulusan IPB di Perusahaan

Berdasarkan hasil survei *tracer study* pengguna lulusan 2020 sebanyak 48,5% responden menyatakan bahwa alumni IPB yang bekerja sebagai karyawan di perusahaannya kurang dari 10%, dan sebanyak 30,3% pengguna lulusan menyatakan proporsi alumni IPB yang bekerja di perusahaannya sebanyak lebih dari 10%-30%. Presentase jumlah alumni yang bekerja di perusahaan/instansi pengguna lulusan dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Rata-Rata Jumlah Alumni IPB di Perusahaan

Proporsi jumlah lulusan IPB yang bekerja di perusahaan/institusi berdasarkan bidang usaha yaitu, Pemerintah Pusat memiliki rata-rata 10% pekerja lulusan IPB dengan presentase 16,7%, Badan Usaha Milik Negara/Daerah (BUMN/BUMD) memiliki rata-rata >10-30% pekerja lulusan IPB dengan presentase 6,1%, Perusahaan Swasta Multi-Nasional memiliki rata-rata >30%-50% lulusan IPB dengan presentase 9,1 %, dan Pemerintah Provinsi memiliki rata-rata >50% pekerja lulusan IPB dengan presentase 7,6%. Data lebih lengkap dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Proporsi karyawan lulusan IPB di bidang usaha

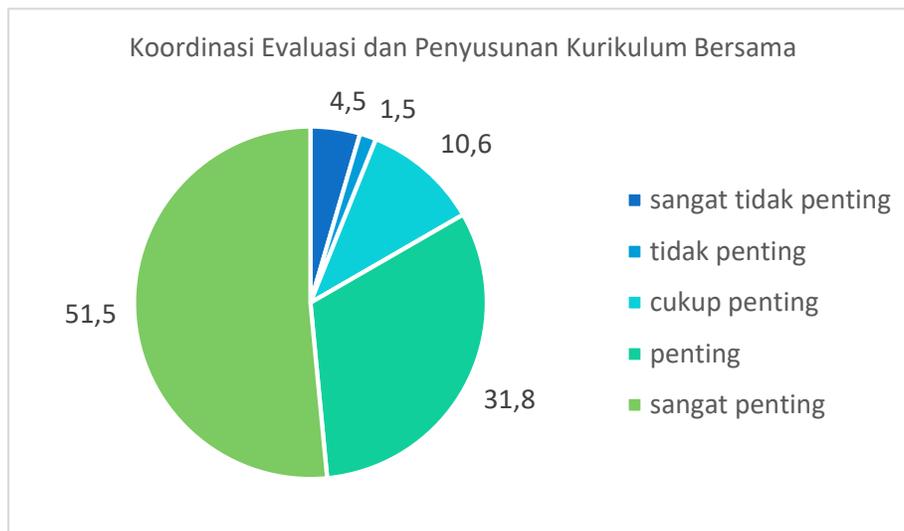
No.	Bidang Usaha	rata-rata ≤10%	rata-rata >10-30%	rata-rata > 30-50%	rata-rata >50%
1	Pemerintah Pusat (Kementrian-Lembaga)	16,7	9,1	0	1,5
2	Pemerintah Provinsi	3,0	3,0	1,5	7,6

No.	Bidang Usaha	rata-rata ≤10%	rata-rata >10-30%	rata-rata > 30-50%	rata-rata >50%
3	Pemerintah Kabupaten/Kota	3,0	0	0	3,0
4	Badan Usaha Milik Negara/Daerah (BUMN/BUMD)	4,5	6,1	0	1,5
5	Perusahaan Swasta Nasional	12,1	3,0	3,0	0
6	Perusahaan Swasta Multi-nasional	6,1	3,0	9,1	0
7	Organisasi Non-Profit/Lembaga Swadaya Masyarakat	0	3,0	0	0
8	Institusi/Organisasi Multilateral	0	3,0	0	0
9	Lainnya	3,0	0	0	1,5



KOORDINASI EVALUASI DAN PENYUSUNAN KURIKULUM BERSAMA ANTARA LEMBAGA PENDIDIKAN DAN PERUSAHAAN/INSTANSI

Mayoritas responden sebanyak 51,5% berdasarkan hasil survei pengguna lulusan menyatakan bahwa koordinasi dalam hal evaluasi dan penyusunan kurikulum bersama antara perguruan tinggi dengan perusahaan/instansi merupakan aspek dalam kategori sangat penting, sementara 31% pengguna lulusan menyatakan kegiatan ini berada di kategori penting. Hal tersebut secara lengkap dapat dilihat pada Gambar 3.



Gambar 3. Koordinasi Evaluasi dan Penyusunan Kurikulum Bersama

Kepuasan para responden pengguna lulusan rata-rata berada di tingkat puas dalam hal koordinasi evaluasi dan penyusunan kurikulum bersama antara IPB dengan perusahaan/instansi. Tingkat kepuasan responden pengguna lulusan dalam hal koordinasi evaluasi dan penyusunan kurikulum bersama antara IPB dengan perusahaan/instansi rata-rata menyatakan kepuasannya pada kategori puas. Gambaran lengkapnya dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Penilaian Koordinasi Evaluasi dan Penyusunan Kurikulum Bersama

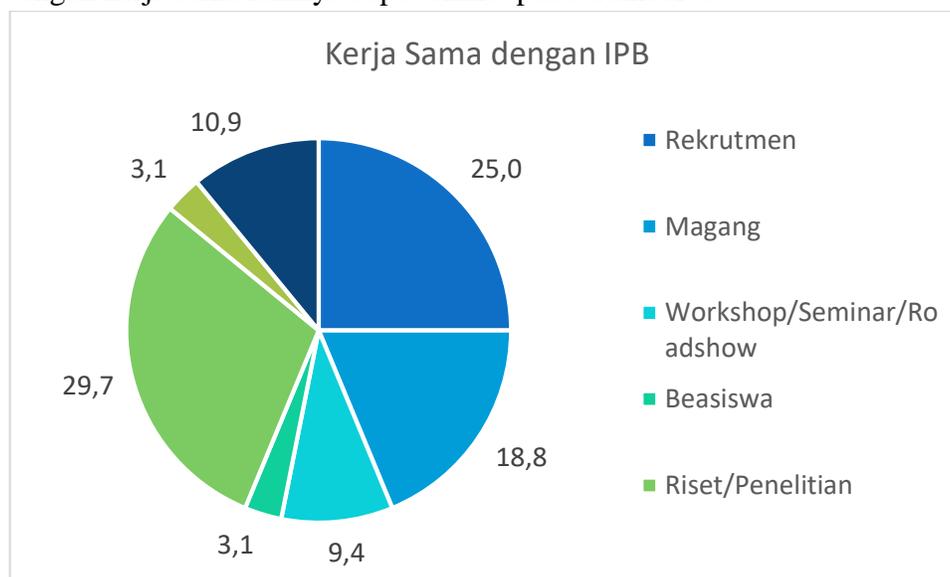
No.	Koordinasi Evaluasi dan Penyusunan Kurikulum Bersama	Sangat Puas	Puas	Cukup Puas	Tidak Puas
1	koordinasi dalam hal evaluasi dan penyusunan kurikulum bersama antara lembaga pendidikan dan perusahaan /instansi	13,6	39,4	36,4	10,6

No.	Koordinasi Evaluasi dan Penyusunan Kurikulum Bersama	Sangat Puas	Puas	Cukup Puas	Tidak Puas
2	kesesuaian kurikulum dengan perkembangan industri	4,5	51,5	28,8	15,2
3	ketepatan porsi materi hardskill (pengetahuan dan kecerdasan) dan softskill (kecerdasan emosional)	10,6	51,5	31,8	6,1
4	evaluasi hasil praktek kerja/magang dilakukan secara bersamaan antara pihak lembaga pendidikan dengan perusahaan/instansi yang menjadi tempat praktek kerja/magang	12,3	49,2	35,4	3,1



HUBUNGAN KERJA SAMA DENGAN IPB

29,7% perusahaan/institusi responden memiliki hubungan kerja sama dengan IPB dalam hal riset dan penelitian, 25,0% perusahaan memiliki hubungan kerja sama rekrutmen/*jobfair*, dan 18,8% kerja sama dalam magang/praktek kerja lapang (PKL). Ada pun hubungan kerja sama lainnya dapat dilihat pada Gambar 4.



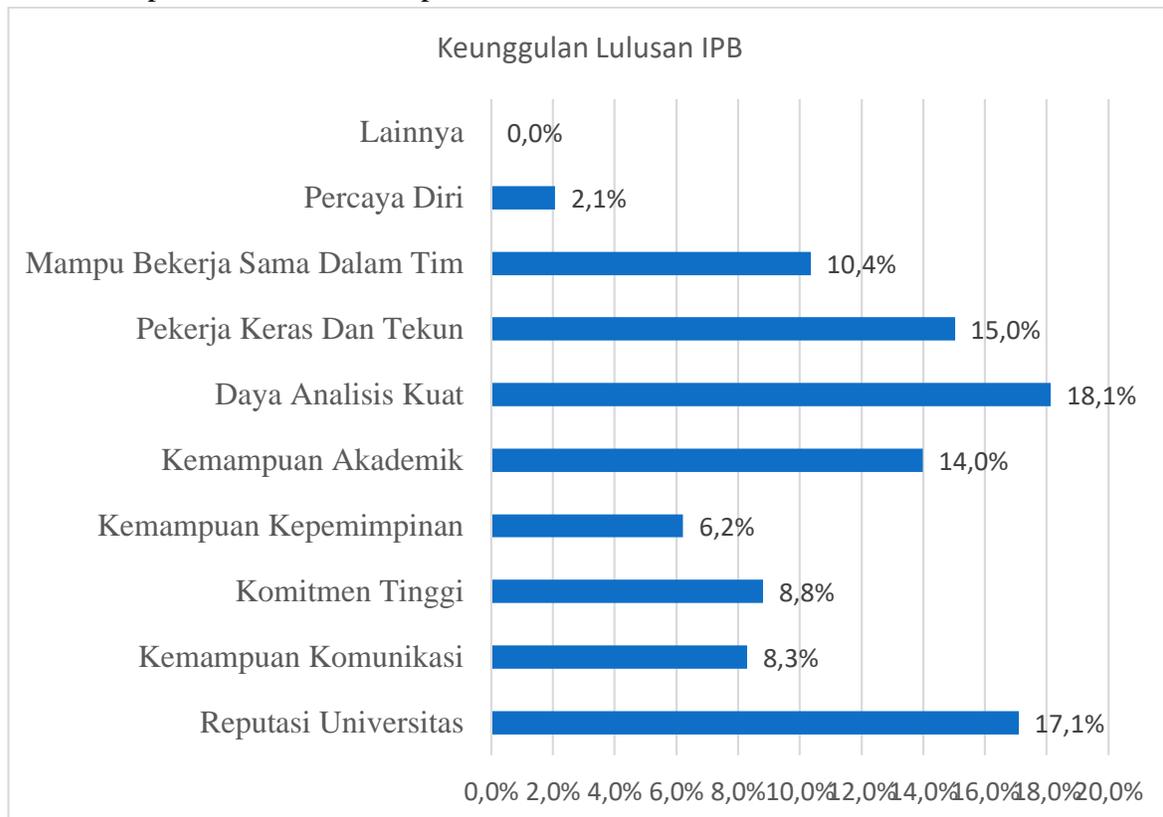
Gambar 4. Kerja Sama dengan IPB



KEUNGGULAN DAN KELEMAHAN LULUSAN

Keunggulan Lulusan IPB

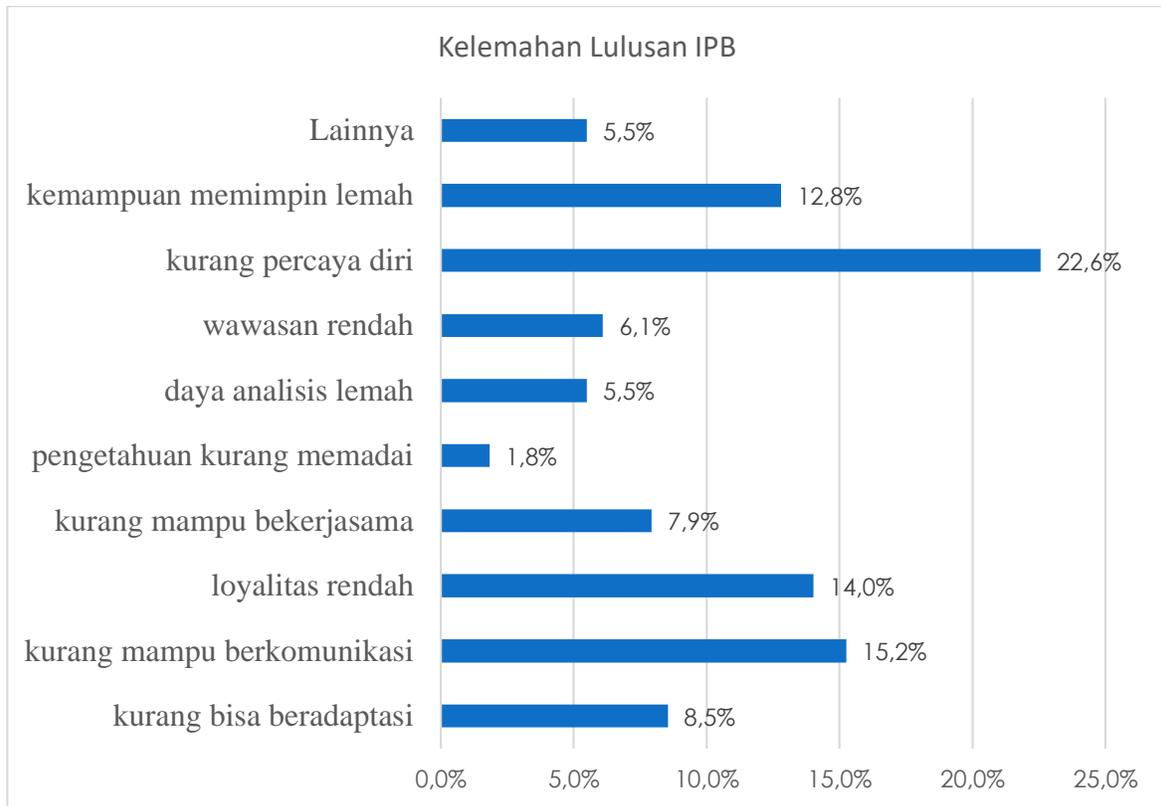
Keunggulan utama yang saat ini dimiliki lulusan IPB yang bekerja di perusahaan/instansi yaitu, daya analisis yang kuat sebesar 18,1%, reputasi universitas yang baik dengan proporsi 17,1%, dan pekerja keras serta tekun dengan proporsi 15,0%. Data tersebut dapat dilihat lebih rinci pada Gambar 6.



Gambar 5. Keunggulan Lulusan IPB

Kelemahan Lulusan IPB

Persentase kelemahan utama yang dimiliki lulusan IPB yang bekerja di perusahaan/instansi saat ini antara lain sebanyak 22,6% kurang percaya diri, 15,2% kurang mampu berkomunikasi, dan 14,0% karena loyalitas yang rendah. Gambaran yang lebih rinci dapat dilihat pada Gambar 6.



Gambar 6. Kelemahan Lulusan IPB

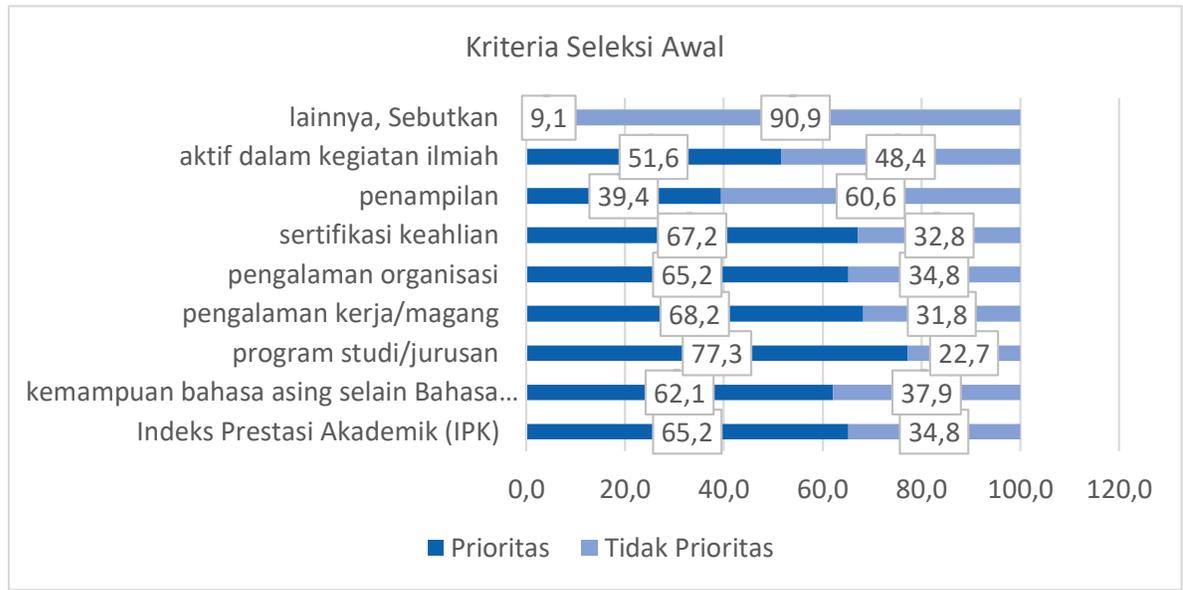


TINGKAT KEPUASAN PERUSAHAAN PENGGUNA TERHADAP KINERJA LULUSAN IPB

Kriteria Seleksi Awal Lulusan IPB

Perusahaan memiliki kriteria dalam menyeleksi calon karyawan, tentunya terdapat beberapa kriteria yang merupakan prioritas utama dalam menerima calon karyawan. Hasil survey kepada pengguna lulusan mengenai penilaian kriteria seleksi awal dalam penerimaan karyawan yaitu, 77,3% responden menilai kesesuaian program studi/jurusan sebagai prioritas, 68,2% responden menilai pengalaman kerja/praktek kerja lapang sebagai prioritas, dan 67,2% responden menilai calon karyawan yang memiliki sertifikasi keahlian sebagai prioritas.

Kriteria yang merupakan bukan prioritas dalam seleksi awal penerimaan karyawan yaitu, kategori penampilan yang baik 60,6% dan kriteria aktif dalam kegiatan ilmiah bukan prioritas sebesar 48,4%. Rincian kriteria awal lulusan IPB dapat dilihat pada Gambar 7.



Gambar 7. Kriteria Seleksi Awal

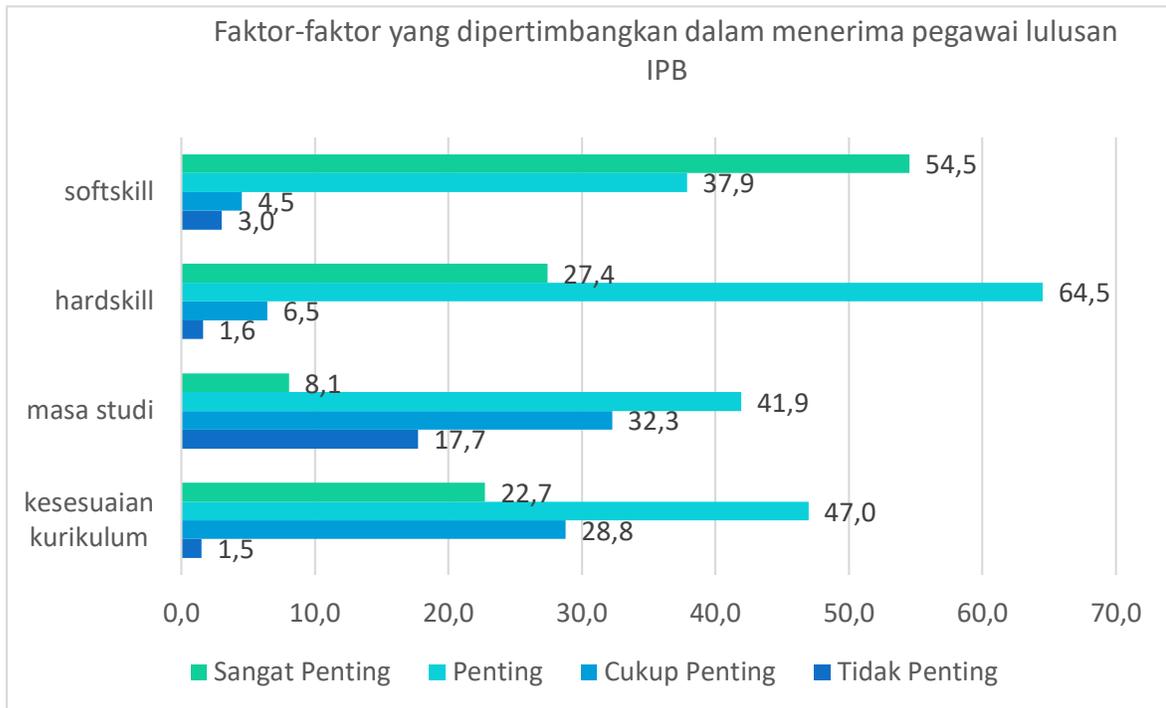
Faktor-Faktor yang Dipertimbangkan dalam Menerima Pegawai Lulusan IPB

Faktor-faktor yang dipertimbangkan dalam penerimaan pegawai lulusan IPB yaitu yang pertama, kesesuaian kurikulum dengan bidang pekerjaan yang dilamar dinilai cukup penting dengan proporsi 47,0%, yang kedua yaitu lamanya masa studi yang dilalui pelamar hingga ia lulus mendapat proporsi sebanyak 41,9% cukup penting, yang ketiga yaitu faktor *hardskill* yang dimiliki oleh lulusan IPB memiliki proporsi sebanyak 64,5% Cukup penting, yang keempat yaitu faktor *soft skill* yang dimiliki oleh lulusan IPB mendapat proporsi 54,5% Tidak Penting. Data yang lebih rinci bisa dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Faktor-faktor yang Dipertimbangkan dalam Menerima Pegawai

No.	Pernyataan	Sangat Penting	Penting	Cukup Penting	Tidak Penting	Sangat Tidak Penting
1	Kesesuaian Kurikulum	1,5	28,8	47,0	22,7	1,5
2	Masa Studi	17,7	32,3	41,9	8,1	17,7
3	Hardskill	1,6	6,5	64,5	27,4	1,6
4	Soft skill	3,0	4,5	37,9	54,5	3,0

Faktor-faktor yang dipertimbangkan dalam menerima pegawai lulusan IPB dapat dilihat pada Gambar 5.



Gambar 8. Faktor-faktor yang dipertimbangkan dalam menerima lulusan IPB sebagai Pegawai



KOMPETENSI YANG DIBUTUHKAN DARI CALON KARYAWAN

Penilaian Perusahaan Terhadap Kebutuhan *Soft skill* Karyawan

Perusahaan membutuhkan *soft skill* yang baik dari karyawan untuk memaksimalkan kinerja dari para karyawannya, namun ada beberapa *soft skill* yang memang sangat penting untuk dimiliki setiap karyawan terutama lulusan IPB. Penilaian dari responden terhadap *soft skill* yang paling utama adalah kejujuran, loyalitas dan integritas. *Soft skill* ini dinilai sangat penting sebesar 78,1%. *Soft skill* kerja sama dinilai sangat penting sebesar 77,3%. sebanyak 75,0% menganggap kreativitas dan inovasi merupakan *soft skill* urutan ke-3. *Range* penilaian *soft skill* terbagi menjadi 5 pernyataan yang dapat dilihat rinciannya pada Tabel 5.

Tabel 5. Penilaian perusahaan terhadap kebutuhan *soft skill* karyawan

No.	Pernyataan	Sangat Tidak penting	Tidak Penting	Cukup Penting	Penting	Sangat Penting
1	Berpikir kritis	0,0	0,0	6,1	45,5	48,5
2	Kreativitas/inovasi	1,6	0,0	1,6	21,9	75,0
3	Kerja sama	1,5	0,0	0,0	21,2	77,3
4	Komunikatif	1,6	0,0	3,1	26,6	68,8
5	Fleksibilitas/Adaptive	0,0	0,0	1,5	36,4	62,1
6	Manajemen diri dan orang lain	0,0	0,0	3,0	47,0	50,0
7	Bekerja individu	0,0	10,6	43,9	31,8	13,6
8	Kecerdasan emosional	0,0	0,0	9,1	42,4	48,5
9	Penilaian dan pengambilan keputusan	1,6	0,0	0,0	40,6	57,8
10	Negosiasi	0,0	1,5	9,1	48,5	40,9
11	Kecerdasan dalam bertindak	0,0	0,0	0,0	53,0	47,0
12	Kejujuran, loyalitas dan integritas	0,0	0,0	0,0	21,9	78,1
13	Bekerja dalam tekanan	3,1	1,5	0,0	35,4	60,0
14	Kepemimpinan	0,0	0,0	6,1	45,5	48,5
15	Inisiatif	0,0	0,0	1,5	33,3	65,2
16	Produktif	0,0	0,0	0,0	35,9	64,1
17	Long life Learner	0,0	0,0	1,5	43,9	54,5
18	Optimis	1,5	0,0	0,0	39,4	59,1

No.	Pernyataan	Sangat Tidak penting	Tidak Penting	Cukup Penting	Penting	Sangat Penting
19	Etika	1,5	0,0	0,0	25,8	72,7
20	Problem Solving	1,6	0,0	0,0	39,1	59,4

Penilaian Perusahaan Terhadap *Hardskill* Karyawan

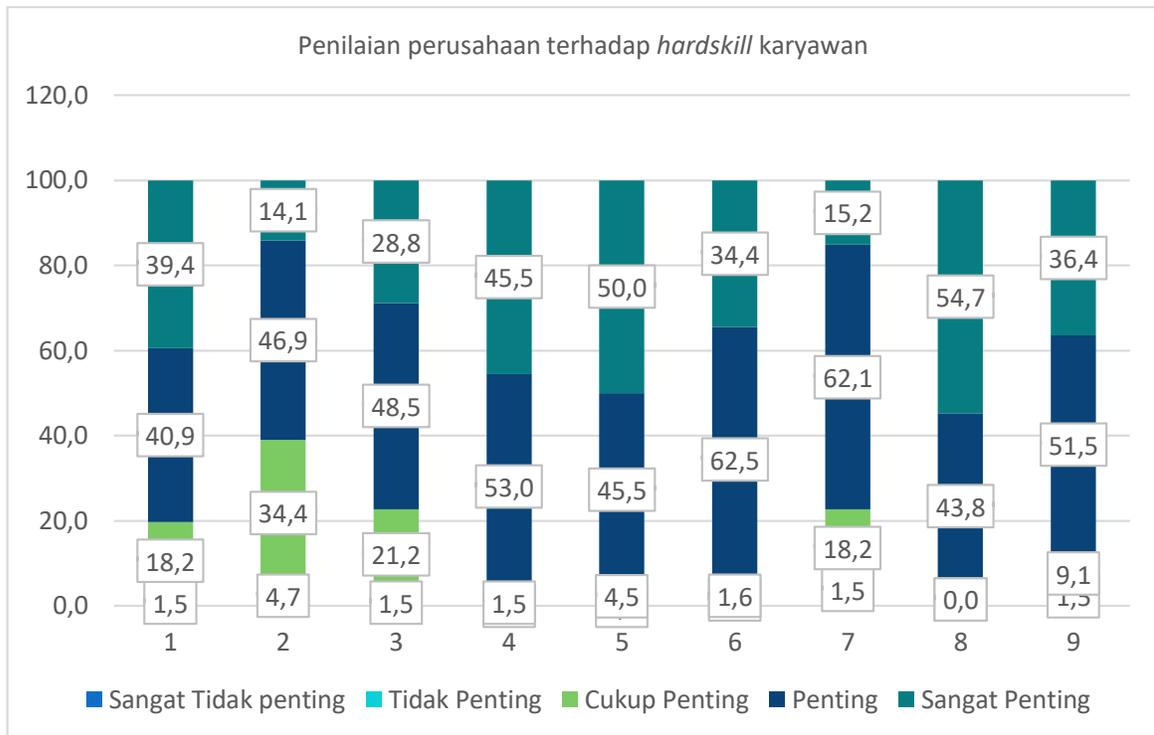
Salah satu *hardskill* yang dinilai sangat penting oleh perusahaan dalam merekrut karyawan adalah kemampuan analisis dan interpretasi data sebesar 54,7%, pengetahuan dan penerapan bidang/disiplin ilmu dinilai penting sebesar 62,5%, dan pengetahuan di luar bidang/disiplin ilmu dinilai penting sebesar 62,1%. Rincian dari penilaian perusahaan terhadap *hardskill* karyawan dapat dilihat lebih rinci pada Tabel 6.

Tabel 6. Penilaian perusahaan terhadap *hardskill* karyawan

No.	Pernyataan	Sangat Tidak penting	Tidak Penting	Cukup Penting	Penting	Sangat Penting
1	Kemampuan bahasa asing	0,0	1,5	18,2	40,9	39,4
2	Sertifikasi keahlian	0,0	4,7	34,4	46,9	14,1
3	Keahlian berdasarkan pendidikan	0,0	1,5	21,2	48,5	28,8
4	Wawasan	0,0	0,0	1,5	53,0	45,5
5	Penerapan ilmu dan kemampuan komputer (software, hardware, internet dll)	0,0	0,0	4,5	45,5	50,0
6	Pengetahuan dan penerapan bidang/disiplin ilmu	1,6	0,0	1,6	62,5	34,4
7	Pengetahuan di luar bidang/disiplin ilmu	3,0	1,5	18,2	62,1	15,2
8	Kemampuan analisis dan interpretasi data	1,6	0,0	0,0	43,8	54,7

No.	Pernyataan	Sangat Tidak penting	Tidak Penting	Cukup Penting	Penting	Sangat Penting
9	Kemampuan administrasi, menuliskan laporan/dokumen/hasil Penelitian atau pekerjaan	1,5	1,5	9,1	51,5	36,4

Penilaian *hard skill* karyawan terbagi menjadi 5 pernyataan yang dapat dilihat rinciannya pada Gambar 9.



Gambar 9. Penilaian *hard skill* karyawan



BIDANG STUDI YANG DIBUTUHKAN DAN SARAN PERBAIKAN

Program Studi yang Dibutuhkan di Masa Depan Menurut Perusahaan Pengguna Lulusan

Sebagian besar perusahaan pengguna lulusan menilai alumni IPB memiliki kinerja yang sangat baik, namun kompetensi yang dibutuhkan oleh perusahaan akan bertambah spesifik beriringan dengan berkembangnya sektor suatu usaha. Maka ada bidang studi tertentu yang dibutuhkan oleh perusahaan pengguna di masa depan yang diharapkan ada di IPB. Data dari program studi yang dibutuhkan di masa depan menurut perusahaan pengguna lulusan IPB dapat dilihat pada Tabel 7 dibawah ini.

Tabel 7. Program studi yang dibutuhkan di masa depan

No.	Program studi yang diperlukan di masa depan di perusahaan responden
1.	Terkait dengan IT & Ekonomi
2.	Prodi yang berkaitan dengan Digitalisasi, ex Digital Marketing, Data Analitical, Aktuaria
3.	Ekonomi
4.	Terkait dengan penerapan teknologi dan logika analitis di semua keilmuan
5.	Manajemen Sumber Daya Manusia, Akuntansi
6.	Terkait dg IT & Ekonomi
7.	Terkait dengan penerapan teknologi dan logika analitis di semua keilmuan
8.	Manajemen Sumber Daya Manusia, Akuntansi
9.	Proteksi Tanaman, Agronomi, Hortukultura, Agribisnis, MIPA, Tanah,
10.	Digital Marketing for Agriculture, Crop Protection
11.	Agroteknologi, agronomi, genetika, crop protection
12.	Agroteknologi, agronomi, genetika, crop protection
13.	Digital Marketing for Agriculture, Crop Protection
14.	Proteksi Tanaman, Agronomi, Hortukultura, Agribisnis, MIPA, Tanah,
15.	Pengelolaan & Desain Kawasan Konservasi
16.	Pengelolaan & Desain Kawasan Konservasi
17.	Kepemimpinan, perkembangan modernisasi industri pertanian/peternakan
18.	Biostatistik or Chemomestic
19.	Biostatistik or Chemomestic
20.	Kepemimpinan, perkembangan modernisasi industri pertanian/peternakan
21.	Digital Marketing
22.	Program studi ilmu komputer
23.	Sarjana Kehutanan
24.	Pengetahuan sosiology masyarakat

No.	Program studi yang diperlukan di masa depan di perusahaan responden
25.	Komunikasi Publik
26.	Kehutanan
27.	konservasi biodiversitas, ekowisata, sosiologi, psikologi
28.	Pengembangan Potensi Flora (biopropecting tumbuhan)
29.	Teknologi Hasil Hutan termasuk HHBK
30.	Teknik lingkungan
31.	Engineering
32.	konservasi keanekaragaman hayati
33.	Program studi ilmu komputer
34.	Pengembangan Potensi Flora (biopropecting tumbuhan)
35.	konservasi biodiversitas, ekowisata, sosiologi, psikologi
36.	Pengetahuan sociology masyarakat
37.	Sarjana Kehutanan
38.	konservasi keanekaragaman hayati
39.	Perencanaan wilayah dan kota
40.	Manajemen Bisnis Pertanian Perkotaan
41.	Ekonomi Digital
42.	aktuarial dan ekonomi bisnis
43.	data analytic, big data
44.	Prodi Akuntansi (S-1)
45.	Desain Kreatif
46.	Digital marketing
47.	Komunikasi
48.	Fakultas Kehutanan
49.	data analytic, big data
50.	Manajemen informatika
51.	aktuarial dan ekonomi bisnis
52.	Komunikasi
53.	Management dan ekonomi dan komputer
54.	Ekonomi Digital
55.	Manajemen Bisnis Pertanian Perkotaan
56.	Fakultas Kehutanan
57.	Digital Marketing

Saran-Saran Perusahaan untuk Perbaikan Kompetensi Lulusan IPB

Beberapa saran yang sebagai *feed back* yang diusulkan oleh responden pengguna lulusan (perusahaan), diharapkan dapat mendukung kinerja lulusan IPB untuk

mengembangkan karir. Saran yan diberikan tidak hanya masalah kompetensi dan keahlian (hard skill) lulusan, tetapi juga pada soft skill, baik melalui kegiatan akademik, ataupun non akademik (ko-kurikuler) seperti pelatihan dan pendampingan. Saran teknis rekrutmen juga diberikan oleh responden untuk memudahkan perusahaan ataupun lulusan dalam pembinaan dan pengembangan karirnya di masa depan. Saran perbaikan dari responden dapat dilihat pada Tabel 8 berikut.

Tabel 8. Saran-saran perusahaan untuk perbaikan kompetensi

No.	Saran-Saran untuk Perbaikan Lulusan IPB Ke Depan
1.	Penerapan kerja sama atau kontrak kerja terkait internship di beberapa perusahaan yang memiliki bidang berbeda, sehingga lulusan IPB sebelum terjun ke dunia kerja, dapat dipastikan memiliki pengalaman magang/internship
2.	Penyesuaian skill (hard dan soft) sehingga Gap antara perguruan tinggi dan kebutuhan perusahaan bisa jauh berkurang
3.	Penyesuaian skill (hard dan soft) sehingga Gap antara perguruan tinggi dan kebutuhan perusahaan bisa jauh berkurang
4.	Peningkatan kemampuan Bahasa Inggris dan adaptasi pada era digital
5.	Peningkatan kemampuan Bahasa Inggris dan adaptasi pada era digital
6.	terus improve ya
7.	terus improve
8.	IPB lebih terbuka dengan industri sehingga mata kuliah yg diajarkan relevan dengan dunia kerja
9.	mendapatkan lulusan terbaik yang berjiwa loyal dan menjadi pemimpin yang idaman
10.	percaya diri dan inovatif
11.	Sarjana yg punya kemampuan, kecerdasan, dan etika yang baik. Pada saat ini penembahan pengetahuan sosial menjadi penting khususnya di taman nasional
12.	Perbanyak Program Magang Lapangan
13.	memperkuat program magang dan kerjasama industri
14.	Mahasiswa di bekalin kemampuan ber bisnis selain pelajaran pokok
15.	Lebih banyak materi ke arah pemecahan masalah dan perbanyak praktek lapangan serta ada topik/materi penelitian yang dilakukan oleh min 3 disiplin ilmu yang berbeda sebagai contoh Manajemen, silvikultur dan THH atau Kehutanan, FEM, TIP
16.	Jaringan atau networking diperkuat
17.	Lebih tingkat kan kekompakan
18.	kemampuan analisis dan problem solving
19.	mendapatkan lulusan terbaik yang berjiwa loyal dan menjadi pemimpin yang idaman
20.	Mahasiswa di bekalin kemampuan ber bisnis selain pelajaran pokok
21.	Sarjana yg punya kemampuan, kecerdasan, dan etika yang baik. Pada saat ini penembahan pengetahuan sosial menjadi penting khususnya di taman nasional
22.	percaya diri dan inovatif
23.	kemampuan analisis dan problem solving
24.	Agar softskill mahasiswa lebih ditingkatkan

No.	Saran-Saran untuk Perbaikan Lulusan IPB Ke Depan
25.	Memiliki kemampuan membangun jaringan antar alumni
26.	Diversifikasi lokasi KKN tidak hanya di area perdesaan namun juga di area perkotaan
27.	tolong bahasa inggris dan tolong adain magang jangan KKN buat anak FEM
28.	Berlatih berpikir kritis dan tingkatkan percaya diri bahwa lulusan IPB dapat berkontribusi baik pada perusahaan atau instansi
29.	IPB harus mampu menjalin networking (komunikasi dan bekerjasama) dengan alumninya untuk meningkatkan kualitas lulusan IPB ke depannya
30.	Agar mahasiswa/i FEM difasilitasi Program Kerja Lapangan (PKL), bukan KKN. Hal ini mengingat lebih bermanfaat dan aplikatif di masa mendatang. Terima kasih.
31.	Agar ikatan alumni dapat berperan lebih dalam memberi jaringan produktivitas bagi lulusan IPB
32.	Emotional Intelligence dan Diligent Quotient
33.	IPB harus mampu menjalin networking (komunikasi dan bekerjasama) dengan alumninya untuk meningkatkan kualitas lulusan IPB ke depannya
34.	tolong bahasa inggris dan tolong adain magang jangan KKN buat anak FEM
35.	Emotional Intelligence dan Diligent Quotient
36.	Diversifikasi lokasi KKN tidak hanya di area perdesaan namun juga di area perkotaan
37.	Memiliki kemampuan membangun jaringan antar alumni
38.	IPB lebih terbuka dengan industri sehingga mata kuliah yg diajarkan relevan dengan dunia kerja