ANDRAGOGI 3 (2), 2021, 228-242.
P-ISSN: 2716-098X, E-ISSN: 2716-0971

RELEVANSI SUMBER DAYA MANUSIA LULUSAN FAKULTAS DAKWAH INSTITUT PTIQ JAKARTA DENGAN KEBUTUHAN DUNIA KERJA.

Article Type : **Research Article**
Date Received : **13.06.2021**
Date Accepted : **18.07.2021**
Date Published : **29.10.2021**
DOI : doi.org/10.36671/andragogi.v1i3.66

Darwin Umar
Institut PTIQ Jakarta, Indonesia (Uwardarwin95@gmail.com)

Kata Kunci :
Sumber Daya Manusia, Faktultas Dakwah Institut PTIQ Jakarta, Dunia Kerja.

Abstrak
Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif kualitatif, dengan teknik Kajian *tracer study*, dalam penelitian *Tracer Study* Peneliti berusaha mendeskripsikan profil lulusan dan relevansi kurikulum fakultas dakwah melalui pendekatan survei. Variabel profil lulusan, meliputi: 1) masa tunggu lulusan, 2) persentase lulusan yang sudah bekerja dan pertama kali bekerja, 3) Dukungan latar belakang pendidikan terhadap karir pekerjaan 4) Kesesuaian kemampuan dengan kebutuhan institusi tempat kerja. Berdasarkan hasil penelitian, tingkat relevansi pendidikan fakultas dakwah terhadap dunia kerja termasuk dalam kategori relevan. Tingkat relevansi dilihat dari jenis pekerjaan termasuk cukup relevan Karena pendidikan yang ditempuh dengan jenjang karir yang di rasakan oleh para alumni lulusan 2017, 2018 dan 2019 fakultas dakwah PTIQ Jakarta. Mayoritas responden merasakan adanya relevansi antara pekerjaan dan bidang keahlian yaitu sebanyak 33 orang (58%). Dan yang merasakan tidak relevan pendidikan dengan pekerjaan sebanyak 20 orang atau (42 %), hal ini terjadi karena beberapa kemungkinan diantaranya, banyak nya alumni yang berada di lokasi yang kurang memadai untuk mencari tingkat pekerjaan yang relevan dengan bidang keilmuanya itu tidak ada atau jarang di temukan, atau memang banyak juga para mahasiswa yang kuliahnya masih kurang serius sehingga alumni tersebut tidak memiliki kapasitas dan kemampuan yang sesuai dengan bidangnya.

Kata Kunci :
Human Resources, Faculty of Da'wah, PTIQ Jakarta Institute, World of Work.

Abstrak
In this study, the author uses a qualitative descriptive method, with a tracer study technique, in the Tracer Study research, the researcher tries to describe the profile of graduates and the relevance of the da'wah faculty curriculum through a survey approach. Graduate profile variables, including: 1) waiting period for graduates, 2) percentage of graduates who are already working and working for the first time, 3) Educational background support for work careers 4) Ability compatibility with the needs of workplace institutions. Based on the research results, the level of relevance of the da'wah faculty education to the world of work is included in the relevant category. The level of relevance seen from the type of work is quite relevant because the education taken by the career path is felt by alumni graduates of 2017, 2018 and 2019 at the Da'wah Faculty of PTIQ Jakarta. The majority of respondents feel there is a relevance between work and field of expertise, as many as 33 people (58%). And those who feel that education is not relevant to work are as many as 20 people or (42%), this happens because of several possibilities including, many alumni who are in inadequate locations to find a level of work relevant to their

scientific field that is absent or rare in the field. find, or indeed there are also many students whose lectures are still not serious so that the alumni do not have the capacity and ability in accordance with their field.

A. PENDAHULUAN

Kata pendidikan terdiri atas kata didik yang mendapat awalan pen-dan akhiran an yang berarti hal atau cara mendidik.[1] Pendidikan merupakan salah satu sasaran pokok pemerintah dalam rangka meningkatkan kesejahtraan rakyat. Pada kehidupan sekarang ini semua orang berkepentingan terhadap jalannya pendidikan karena pendidikan merupakan wadah pembinaan tenaga kerja. Pendidikan saat ini harus berorientasi pada kompetensi yang dibutuhkan oleh dunia kerja atau dunia usaha, untuk mengetahui keterkaitan dan keefektifan pendidikan dalam menyediakan tenaga kerja.

Sejauh ini Pendidikan adalah sarana terbaik untuk menciptakan suatu generasi baru, pemuda pemudi yang unggul diberbagai aspek tidak hanya cerdas secara emosi dan spiritual tetapi sekaligus tidak menjadi bodoh dan terbelakang secara intelektual dalam pendidikan atau tidak menyadari adanya perkembangan dalam setiap cabang pengetahuan manusia. Ilmu pengetahuan adalah jembatan menuju masa depan yang lebih baik, memperoleh kehidupan yang lebih baik dan juga mampu membawa bangsa kita ini bersaing dengan negara-negara maju lainnya. Ilmu Pengetahuan dan Teknologi atau disingkat dengan IPTEK selalu menjadi point terpenting dalam mendorong perkembangan sebuah negara. Generasi yang akan datang harus menjadi generasi yang seluruhnya menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi.

Teknologi informasi yang perkembangannya sangat cepat itu memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Generasi muda ini diharapkan menjadi penerus dalam mengembangkan kemajuan ekonomi di masa yang akan datang. Perkembangan IPTEK di Indonesia sudah mulai sedikit mengikuti perkembangan namun masih tergolong sangat jauh perkembangan-nya bila dibandingkan dengan negara-negara lain. Seperti halnya di Negara Amerika, Rusia, China mereka kini mulai memproduksi barang-barang yang sangat canggih seperti robot yang bisa melakukan pekerjaan manusia, serta dikembangkan juga Pembangkit Listrik Tenaga Nuklir yang kita ketahui manfaatnya begitu besar bagi kehidupan sehari-hari. Dari berbagai perkembangan IPTEK yang terjadi, itu semua merujuk pada tujuan utama yaitu perubahan kehidupan masa depan yang lebih baik. Disinilah peran pendidikan untuk mengembangkan dan meningkatkan kecerdasan intelektual peserta didik. Bagaimana nantinya pendidikan memberi pengaruh lebih agar mampu menumbuhkan kesadaran peserta didik bahwa ilmu itu penting, ilmu adalah sebuah kebutuhan, dan menjadikan belajar sebagai gaya hidup.

Bahkan sampai sejauh ini Kemajuan IPTEK di era global sangat ditentukan oleh inovasi bangsa yang dihasilkan. Lembaga riset dan perguruan tinggi serta kemampuan sumber daya manusia Indonesia, berdasarkan data penilaian kementrian riset dan teknologi, perguruan tinggi (Ristekdikti), mandat suatu perguruan tinggi melalui tri dharma perguruan tinggi perlu ditinjau Kembali apakah masih perlu tugas-tugas yang dibebankan kepada setiap perguruan tinggi sama dengan mandat yang diemban oleh seorang dosen. Padahal pengelompokan yang dilakukan kemenristekdikti yang didasarkan penilaian pada kelembagaan sumber daya manusia aktivitas kemahasiswaan, jumlah profesor dan doktor setelah dicermati hanya ada beberpa perguruan tinggi yang masuk dalam cluster A, disisi lain hal yang patut dipikirkan adalah bahwa anggaran

[1] W J S Poerwarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia* (Jakarta: PN Balai Pustaka, 1991), 250.

belanja pendidikan terpusat pada perguruan tinggi negeri, sehingga dianggap tidak fair terhadap perguruan tinggi swasta.[2]

Dalam UU No.24 Tentang Sistem Pendidikan nasional pasal 3 menegaskan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangankan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada tuhan Yang maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakep, kreatif, mandarin dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Dalam kehidupan suatu Negara, pendidikan memegang peranan yang amat penting untuk menjamin kelangsungan hidup Negara dan bangsa, karena pendidikan adalah salah satu wahana untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia.

Dari pemaparan diatas maka secara lebih jelas Pendidikan diartikan sebagai proses pembinaan dan bimbingan yang dilakukan seseorang secara terus menerus kepada anak didik untuk mencapai tujuan Pendidikan.[3] Pendidikan menduduki posisi sentral dalam pembangunan (pengembangan diri) karena sasarannya adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM). Oleh sebab itu, pendidikan juga merupakan alur tengah pembangunan dari sektor pembangunan, terkadang persepsi masyarakat umum bahwa membangun itu hanya secara fisik, padahal demi untuk memajukan suatu negara perlunya penting peran Pendidikan didalamnya, untuk itu dipahami bahwasannya pembangunan itu diartikan secara komprehensif yaitu pembangunan manusia dan lingkungannya.[4]

Berbicara tentang sumber daya manusia yang berdiri sebagai lembaga atau perusahaan yang membutuhkan tenaga manusia yang dapat menjalankan segala aktivitas atau kegiatan untuk mencapai tujuan lembaga yang telah ditetapkan. Tentunya sumber daya manusia yang diharapkan setiap lembaga ialah sumber daya manusia yang berkualitas, semangat dalam bekerja, tidak mudah putus asa serta profesional sehingga mampu menjalankan segala aktivitas maupun kegiatan lembaga atau perusahaan.[5]

Sebagai suatu pemegang peran penting dalam penghasilan Sumber Daya Manusia yang berkualitas, suatu Lembaga Pendidikan diharapkan mampu menghasilkan lulusan-lulusan yang berkompetensi dibidangnya dalam artian memiliki kecakapan, keahlian, kemampuan dan pengetahuan. Namun, para lulusan lulusan ini tidak hanya mampu dalam pengembangan penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap formal yang diwujudkan dalam indeks prestasi, akan tetapi para lulusan ini harus mampu berkiprah dalam dunia kerja.

Pewujudan suatu pengahasilan Sumber Daya Manusia yang berkualitas, maka suatu perguruan tinggi harus mampu mempersiapkan para lulusan agar memiliki kompetensi pada berbagai bidang ilmu dan keahlian, sehingga mampu memenuhi kebutuhan dalam dunia kerja yang sesuai dengan standar mutu. Oleh karena itu, Perguruan tinggi dituntut agar mampu menghasilkan lulusan yang memiliki daya saing dan siap berkiprah dalam dunia kerja sesuai dengan bidang keilmuan dan keahlian yang

---

[2] S Bahri, *Mencerdaskan Kehidupan Bangsa : Pendidikan Nasional Menurut UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945* (Jakarta: Lembaga Pengkajian MPR RI, 2019), 182.

[3] Hasan Basri, "Landasan Pendidikann, Bandung:CV Pustaka Setia,"2019., 13.

[4] Umar Tirtarahardja La Sulo, *Pengantar Pendidikan* (Jakarta: PT Rineka Cipta,2015), 300.

[5] V Rivai, "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan" (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), 6.Made Saihu, "PEDIDIKAN MODERASI BERAGAMA: KAJIAN ISLAM WASATHIYAH MENURUT NURCHOLISH MADJID," *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 01 (2021): 16–34.

dimiliki serta memiliki pemikiran yang inovatif, kreatif, dalam pencapaian visi dan misi yang telah ditetapkan.

Dalam peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia menjadi perhatian bagi semua pihak dalam memasuki era globalisasi ini. Dimana, masyarakat membutuhkan dukungan berbagai pihak untuk menghadapi persaingan bebas, sehingga pendidikan memegang peranan penting bagi peningkatan kualitas sumber daya yang dimiliki. Agar tidak tertinggal dengan masyarakat dan bangsa di dunia, maka peningkatan pendidikan menjadi salah satu sarana untuk meningkatkan potensi yang dimiliki oleh masyarakat dan bangsa. Peningkatan kualitas pendidikan akan memiliki makna bagi perbaikan kualitas indonesia secara keseluruhan.

Namun, perubahan yang cepat dalam dunia kerja yang semakin berkembang sebagai akibat dari era globalisasi dunia kerja dan revolusi di bidang teknologi serta berbagai disiplin *science* lainnya menuntut antisipasi dan evaluasi terhadap kompetensi yang dibutuhkan oleh dunia kerja. Evaluasi juga penting dilakukan agar dunia pendidikan tinggi tidak terpisah dan berjarak dari dunia kerja yang rill yang ada di masyarakat. Beberapa pergeseran dalam hal kompetensi dunia kerja yang terjadi saat ini meliputi dinamika antara pendidikan tinggi dan dunia kerja. Lembaga pendidikan atau institusi pendidikan merupakan sarana perkembangan peserta didik yang mengarahkan pada pencapaian tujuan pendidikan. Sebaiknya, pendidikan haruslah relevan dengan dunia kerja saat ini. Ali Muhson, Daru Wahyuni, Supriyanto, dan Endang Mulyani.[6]

Suatu lembaga pendidikan tinggi dikatakan relevan keberadaannya jika seluruhnya atau setidaknya sebagian besar lulusannya dapat dengan cepat diserap oleh lapangan kerja yang sesuai dengan bidang dan peringkat stratanya, baik di tingkat lokal, nasional maupun internasional. Tentu saja tingkat penyerapan oleh lapangan kerja ini amat tergantung pada mutu lulusan, yang terbangun dari tingginya keterpaduan unsur keterampilan, pengetahuan dan kemampuan dari lulusan itu sendiri. Namun pada kenyataannya, tidak semua pendidikan relevan dengan dunia kerja lulusan. Untuk melihat ketidak relevansian antara dunia pendidikan dengan dunia kerja dapat diketahui dengan melihat banyaknya angka pengangguran sarjana saat ini.

Bahkan realitas sistem pendidikan Indonesia belum menunjukkan kualitas dan keberhasilan yang diharapkan. Pendidikan Nasional belum bisa menciptakan Sumber Daya Manusia yang unggul, baik dari sisi intelektualitas, moralitas, spritualitas, profesionalitas dan kemampuan daya saing atau kompetisi bangsa. Dalam kenyataannya pendidikan di Indonesia sulit mengalami kemajuan yang berarti, bahkan dalam skala global kualitas jauh dari Negara-negara tetangga.[7]

Permasalahan yang kini terjadi di lingkungan pendidikan di Indonesia yang dilematis adalah rendahnya tingkat relevansi pendidikan, disamping masalah mutu, pemerataan, efektivitas dan efisiensi pendidikan. Masalah-masalah tersebut harus segera ditanggulangi, baik melalui jalur pendidikan formal dan nonformal. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal merupakan satu kesatuan sistem dengan lingkungan alam, sosial, budaya, masyarakat dan dunia usaha atau lapangan kerja dimana sekolah itu berada. Oleh kerena itu, dalam perencanaan, pengelolaan dan

[6] Ali Muhson et al., "Relevansi Lulusan Perguruan Tinggi Dengan Kerja," *Economia* 8, no. 1 (2012): 8.

[7] E N Rachmawati, "Pradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif" (Yogyakarta: Ekonisia, 2004), 6; Saihu Saihu, "Pendidikan Islam Di Era Pluralitas Agama Dan Budaya: Sebuah Kajian Resolusi Konflik Melalui Model Pendidikan Plrualisme," *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 2 (2020): 317–30.

pelaksanaan pendidikan harus berorientasi pada lingkungan yang selalu berubah dan mengalami dinamika yang terus menerus. Oleh karena itu merupakan suatu keharusan bagi dosen/guru untuk meningkatkan kompetensinya sesuai standar-standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Manajemen sumber daya manusia harus terlibat aktif dalam perencanaan, pengelolaan serta pengendalian organisasi yang berkaitan dengan lokasi dan pengembangan SDM. Merubah sistem kerja yang responsif menjadi proaktif, dan struktur fungsional ke struktur yang lebih fleksibel dan melaksanakan kebijakan strategis.[8]

Permasalahan tersebut juga terjadi di salah satu lembaga pendidikan tinggi islam yaitu PTIQ Jakarta sebagaimana dipenelitian awal. Peneliti melakukan wawancara dengan sejumlah alumni fakultas dakwah angkata 2017 tentang bagaimana relevansi prodi dakwah dengan pekerjaan yang di tekuni oleh sejumlah alumni. Yang idealnya prospek fakultas dakwah mestinya menduduki profesi sebagai staf lembaga keuangan islam, lembaga keagamaan, PNS kemenag, Da'i, Jurnalis, *Public Speaker* dan sebagainya, namun kenyataan nya hasil wawancara tersebut hampir 30 % angakatan 2017 lulusan fakultas dakwah PTIQ Jakarta tidak sesuai dengan keilmuan prodi yang diminati atau dengan kata lain tidak relevan dengan jurusan yang dipilih.[9]

Sebagaimana dengan hasil wawancara langsung oleh salah satu dosen dakwah, mengenai arah dunia kerja yang relevan dengan fakultas dakwah. Mengatakan bahwa fakultas dakwah itu ya pada umumnya sebagai dai, dai disini lingkupannya banyak bisa jadi humas karena memang humas itu adalah juru bicara nya perusahaan, tapi sesuai dengan yang kita pelajari itu ya banyak sekali yang pertama tadi jadi dai atau mubaligh selain itu dia juga bisa sebagai wartawan tapi tujuan nya sama, yaitu sama-sama menyampaikan pesan denganb cara yang berbeda kalau dai tinggal bicara sedangkan wartawan ya menulis dan sangat banyak juga lulusan fakultaas dakwah yang jadi wartawan, dan juga yang nantinya akan menjadi *public relation* karena memang kita diajakran tentang ilmu mantik yaitu bagaimana cara bicara dan kesimpulannya bagaimana.[10]

Indikator relevansi tingkat daya saing lulusan secara sederhana dapat dilihat melalui masa tunggu dalam mendapatkan pekerjaan pertama, serta keberhasilan lulusan berkompetensi dalam seleksi pendapatan kerja. Namun, kenyataan yang terjadi dalam dunia kerja masih banyak lulusan-lulusan yang bekerja tidak sesuai dengan keahlian dan kecakapan yang dimilikinya. Sehingga yang terjadi adalah para alumni tersebut bekerja tidak maksimal dalam menjalankan pekerjaannya. Kesesuaian Pekerjaan alumni dari perguruan tinggi ditunjukkan melalui profil pekerjaan para alumni baik itu jenis pekerjaan, penempatan pekerjaan, serta lama waktu tunggu memperoleh pekerjaan. Kesesuaian latar belakang pendidikan dengan pekerjaan alumni dapat dilihat dari manfaat mata kuliah yang pernah diterima dengan bidang pekerjaan yang tengah digeluti.

Pada aspek relevansi ini, perguruan tinggi dituntut mampu menghasilkan lulusan yang memiliki daya saing dan siap berkiprah dalam pembangunan. Seberapa besar dan sejauh mana lulusan perguruan tinggi mampu berkiprah dalam pembangunan.[11]

---

[8] Rachmawati, "Pradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif," 7.

[9] Wawancara angkatan 2017 Fakultas dakwah pada tgl 28 Februari Jam 09.00

[10] M. Yusuf Sisus, Wawancara dengan dosen Fakultas dakwah, 19 April Jam 16.00.

[11] www.akademik.dikti.go.id, dalam harian akademik, diakses pada tgl 1 Maret 2021

Relevansi pendidikan adalah kesesuaian antara kemampuan yang diperoleh melalui pendidikan dengan kebutuhan pekerjaan.[12] Sehingga relevansi adalah kesesuaian antara proses dan materi yang diberikan dalam pendidikan dengan kebutuhan pasar kerja. Atau bila dikaitkan dengan istilah lain yang merupakan *(link*) dan kepadanan *(match*) antara pendidikan dan permintaan pasar. Persoalan relevansi hingga saat ini menjadi isu yang cukup hangat, Secara lebih spesifik persoalan relevansi yang berkaitan dengan kesesuain pendidikan dengan kebutuhan dunia kerja. Konteks relevansi dalam komunikasi digunakan sebagai ukuran *(measurement*), dimana ukuran ini dikenakan dengan sebuah kinerja sistem. Dengan kata lain, ukuran ini biasanya datang dari sisi luar sebuah sistem, sebab itu dapat pula disebut sebagai ukuran eksternal. Secara konseptual, ukuran relevansi eksternal memiliki kelemahan. Dalam konsep relevansi sebuah program pendidikan dianggap relevan jika sesuai dengan kebutuhan pengguna. Kesesuaian ini kemudian ditetapkan sebagai sebuah ukuran kuantitatif yang tepat.[13]

Berbagai kondisi tersebut, telah mempengaruhi paradigma pengelolaan perguruan tinggi di Indonesia. Paradigma tersebut berkaitan dengan keterikatan semua perguruan tinggi di Indonesia pada satu tujuan yang dirumuskan dalam Visi Pendidikan Tinggi Indonesia, yaitu pada tahun 2010 telah dapat diwujudkan Sistem Pendidikan Tinggi yang sehat, sehingga mampu memberikan konstribusi pada daya saing bangsa, dengan ciri berkualitas, memberi akses dan berkeadilan, serta otonomi.[14]

Di samping itu, Visi Pendidikan Nasional juga merencanangkan bahwa tahun 2025 adalah tonggak pencapaian insan Indonesia yang cerdas dan kompetitif atau menjadi manusia paripurna (*insan kamil*). Fakultas Dakwah sebagai salah satu penyelenggaraan pendidikan tinggi yang menjadi bagian dari PTIQ Jakarta yang telah merespon secara aktif paradigma baru dalam pengembangan pendidikan tinggi yang digariskan oleh pemerintah tersebut. Fakultas Dakwah sebagai bagian dari penyelenggara pendidikan tinggi dituntut untuk senantiasa melakukan evaluasi dan peningkatan standar mutu sesuai dengan yang disyaratkan pada Standar Sistem Pendidikan Nasional. Hal ini dimaksudkan agar mampu mengukur sejauh mana capaian mutu yang telah dihasilkan. Keberhasilan sebuah institusi pendidikan termasuk Fakultas Dakwah PTIQ dapat dilihat dari sejauh mana lulusannya dapat mengamalkan ilmunya di masyarakat.

Menyikapi berbagai kondisi tersebut di atas, Fakultas Dakwah PTIQ Jakarta sebagai salah satu institusi pendidikan tinggi diharapkan dapat menghasilkan lulusan yang dapat diserap dunia kerja. Dalam memenuhi tuntutan tersebut yang menjadi isu menarik untuk dibahahas lebih lanjut yang berkaitan dengan relevansi antara kompetensi dengan kebutuhan pasar. Maka dari itu, peningkatan kualitas lulusan adalah jawaban terhadap isu tersebut, karena dengan upaya tersebut Fakultas Dakwah PTIQ dapat mempersiapkan isi dan sistem pendidikannya agar lulusan yang dihasilkan dapat berkompetisi di dunia kerja, serta sesuai dengan keinginan *stakeholder.* Oleh karena itu, isu tersebut, hendaknya dapat dijadikan dasar dalam rangka peningkatan kualitas mutu pendidikan yang diselenggarakan oleh Fakultas Dakwah dengan

[12] Mohammad Ali, *Pendidikan Untuk Pembangunan Nasional, Menuju Bangsa Indonesia Yang Mandiri Dan Berdaya Saing Tinggi* (Jakarta: Grasindo, 2009), 17.

[13] Abdul Syukur Ibrahim, *Metode Analisis Teks & Wacana* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2019), 28.

[14] Badan Standar Nasional Pendidikan, *Panduan Penyusunan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Jenjang Pendidikan Dasar Dan Menengah* (Jakarta: BSNP, 2006), 9.

melakukan langkah strategis guna menjaga eksistensi dan kualitasnya sebagai fakultas yang unggul, terkemuka dan terpercaya dalam pandangan *stakeholder*.

Perkembangan globalisasi saat ini secara signifikan mempengaruhi berbagai aspek kehidupan, khususnya perkembangan pada bidang manajemen pendidikan, baik yang berkaitan dengan pendidikan level makro, maupun mikro menuntut ilmuan, praktisi pendidikan dan lembaga pendidikan baik pada tingkat regional, nasional bahkan internasional untuk dapat mengembangkan, mengantisipasi, tuntutan era globalisasi tersebut. Sehingga program-program pendidikan dengan segala aktivitasnya harus bernuansa kompetitif, unggul dan dapat dikendalikan kearah yang diinginkan dalam kegiatan pendidikan secara keseluruhan. Pada intinya esensi dari pembangunan pendidikan adalah pembangunan sumber daya manusia itu sendiri. Jika kualitas sumber daya manusia Indonesia masih rendah berarti pembangunan pendidikan yang dilakukan selama ini belum memberikan solusi total terhadap permasalahan ketenagakerjaan yang ada.

Dari segi konsep, Kementrian Pendidikan Nasional (2003) telah merumuskan konsep tiga pilar pembanguna pendidikan. Pertama, pendidikan yang merata dan dapat diakses oleh seluruh anak bangsa. Kedua, pendidikan yang bermutu, relevan dan berdaya saing tinggi. Ketiga, pendidikan yang dikelola dengan atau secara *good governance*. Secara konseptual, tiga pilar pendidikan, tiga pilar pendidikan tersebut memang merupakan persoalan mendasar pendidikan yang harus segera dilaksanakan untuk menghadapi persaingan global. Dengan latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik untuk meneliti bagaimana relevansi Sumber Daya Manusia Lulusan Fakultas Dakwah PTIQ Jakarta dengan Kebutuhan Dunia Kerja" apakah sejauh ini para alumni sudah bekerja sesuai dengan bidang kejuruannya tau malah sebaliknya.

B. METODE

Penelitian dapat dilakukan dengan menggunakan berbagai macam metode dan sejalan dengan rancangan penelitian yang ada. Keputusan mengenai rancangan yang akan dipakai tergantung kepada tujuan penelitian, sifat permasalahan yang akan diteliti dan berbagai alternatif kemungkinan yang dapat digunakan. Sedangkan metode pada dasarnya cara atau jalan yang dipergunakan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Dalam hubungannya dengan penelitian ini maksud dari metode adalah cara atau jalan yang dipergunakan dengan tujuan untuk mencapai tujuan penelitian.

Metode Penelitian dalam pengertian yang luas dapat diartikan sebagai cara ilmiah, untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Sugiyono19 mengemukakan bahwa ada empat kata kunci yang perlu diperhatikan dalam menjelaskan metode penelitian, yaitu: cara ilmiah yang berarti kegiatan penelitian itu dilakukan berdasarkan pada karakteristik keilmuan, yakni rasional, emparis dan sistematis. Rasional yang berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris, yakni cara-caraa yang dilakukan dalam penelitian dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis, artinya proses yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan langkahlangkah tertentu yang bersifat logis. Walaupun langkah-langkah penelitian antara metode kuantitatif, kualitatif dan *Research and Developement* (R&D) berbeda, akan tetapi seluruhnya sistematis.

Berdasarkan uraian di atas, maka yang dimaksud metode penelitian adalah suatu proses ilmiah dalam rangka mendapatkan data dan informasi yang valid dengan tujuan untuk menemukan, mengembangkan dan membuktikan suatu hipotesis atau ilmu pengetahuan tertentu, sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam bidang tertentu.

Melihat lebih jauh uraian di atas, dan sesuai tingkat kealamiahan tempat penelitian, maka metode dalam penelitian ini mengunakan penelitian deskriptif kualitatif juga merupakan kajian *tracer study* karena permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini tidak berhubungan dengan angka, tetapi berkaitan dengan pendeskripsian, penguraian dan penggambaran suatu masalah yang sedang terjadi. Jenis penelitian ini termasuk penelitian yang rinci mengenai suatu subyek tertentu selama kurun waktu tertentu dengan cukup waktu mendalam dan menyeluruh termasuk lingkungan dan kondisi masa lalunya.

Penelitian ini berusaha mendeskripsikan profil lulusan dan relevansi kurikulum fakultas dakwah melalui pendekatan survei. Variabel profil lulusan, meliputi: 1) masa tunggu lulusan, 2) persentase lulusan yang sudah bekerja dan pertama kali bekerja, 3) penghasilan pertama yang diperoleh, 4) Gaji Pertama dan 5) Gaji Sekarang (gaji saat menerima Kuisioner). Variabel relevansi kurikulum di Fakultas dakwah meliputi 1) Dukungan latar belakang pendidikan terhadap karir pekerjaan 2) Kesesuaian kemampuan dengan kebutuhan institusi tempat kerja.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, Penelitian deskriptif adalah penelitian yang memusatkan perhatian pada masalah aktual sebagaimana adanya pada saat penelitian berlangsung. Melalui penelitian deskriptif, peneliti berusaha mendeskripsikan peristiwa/kejadian yang menjadi pusat perhatian tanpa memberikan perlakuan khusus terhadap peristiwa tersebut. Penelitian deskriptif sesuai karakteristiknya memiliki langkah-langkah tertentu dalam pelaksanaannya. Langkah-langkah tersebut diantaranya sebagai berikut: diawali dengan adanya masalah, menentukan jenis informasi yang diperlukan, menentukan prosedur pengumpulan data melalui wawancara, observasi/ pengamatan, pengolahan informasi atau data, dan yang terakhir menarik kesimpulan penelitian.[15]

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah kepala tata usaha, ketua prodi dakwah, mahasiswa dan dosen. Adapaun kenapa tata usaha dipilih sebagai key Information kerena sedikit banyak bagian itu yang memegang data-data penunjang untuk keberlangsungan data untuk kebutuhan penelitian, dan ketua prodi dakwah yang setidaknya banyak berkomunikasi langsung dengan para alumni juga akan banyak memberikan informasi sebagai penunjang penelitian, dan untuk bebrapa Dosen yang akan ditanyakan terkait bagaimana pembelajaran dan bagaimanan kualitas mahasiswa yang nantinya menyandang glar alumni, dan disini peneliti juga membutuhkan beberapa mahasiswa yang akan mengisi Kuesioner *Tracer Study* yang akan di berikan oleh peneliti.

A. HASIL DAN PEMBAHASAN

Relevansi Pendidikan dengan Pekerjaan

Setelah lulus dari perguruan tinggi tersebut tentunya para alumni akan mencari pekerjaan, baik itu yang relevan dengan pendidikan yang di dapatkan maupun yang tidak relevan dengan pendidikan yang didapatkan di perguruan tinggi. Pada jurusan

[15] J Noor, "Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah" (Jakarta, 2017), 25.

pedidikan Komunikasi Penyiaraan Islam dan Mamajemen Dakwah masih banyak alumni yang memiliki pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang didapatkan. Karena berbagai faktor yaitu diantaranya lowongan kerja yang tidak sesuai keahlian, lowongan kerja yang jarang dll, latar belakang pendidikan bukanlah sebuah penunjang dalam mendapatkan pekerjaan, dan berbagai faktor lainnya.Yang dimaksudkan dengan relevan disini adalah alumni yang bekerja sebagai tenaga pendidik di berbagai sekolah negeri maupun sekolahs wasta, dan alumni yang bekerja sebagai tutor pendidik di berbagai perusahaan atau pendidikan

Dan adapun yang dimaksudkan dengan pekerjaan yang tidak relevan adalah alumni yang bekerja sebagai wirausaha, alumni yang bekerja sebagai penjual online shop dan lain sebagainya.

Tingkat Relevansi pekerjaan Alumni

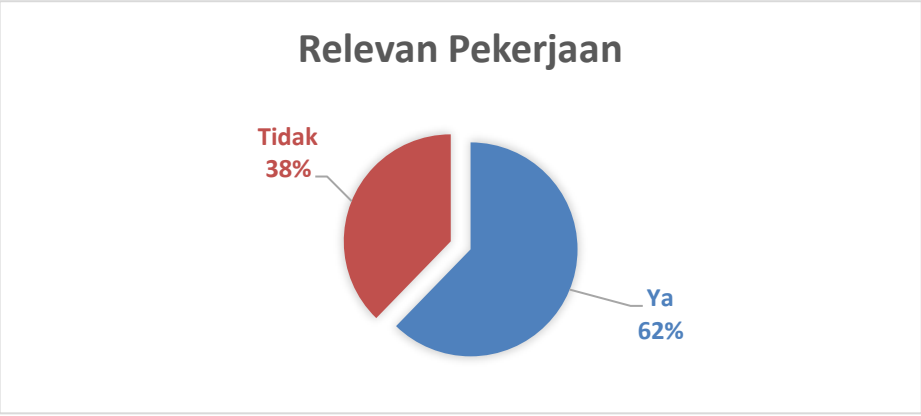
Tabel 1.1
Relevansi Pendidikan

No	Pilihan	rekuensi	Persen
1	Ya	33	58 %
2	Tidak	20	42 %
Total		**53**	**100 %**

Sumber: Data hasil Penelitian yang dilakukan Peneliti

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa relevansi pendidikan dengan pekerjaan alumni ada yang relevan, dan tidak relevan dengan pekerjaan yang didapatkan para alumni setelah lulus dari perguruan tinggi. diketahui bahwa kebanyakan responden merasakan adanya relevansi antara bidang keahilan yang mendasarkan pada latar belakang relevansi dengan pekerjaan. Mayoritas responden merasakan adanya relevan antara pekerjaan dan bidang keahlian yaitu sebanyak 33 orang (45%). Dan yang merasakan tidak relevan sebanyak 20 atau (42). Prosentase tersebut bisa digambarkan melalui grafik sebagai berikut.

Grafik 1.1



Hambatan karir yang diakibatkan oleh ilmu yang diperoleh selama masa studi tidak sesuai dengan bidang pekerjaan saat ini.

Tabel 1.2
Hambatan Karir

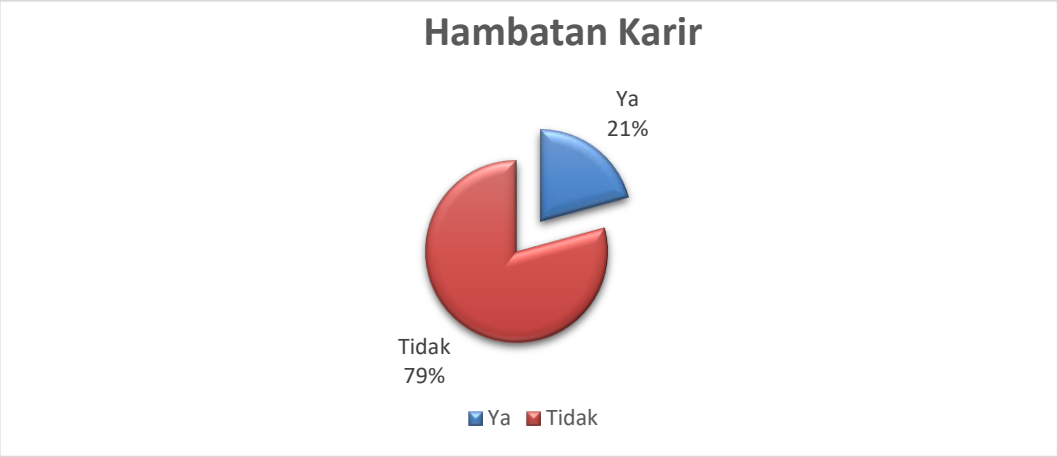
No	Pernyataan	rekuensi	Persen
1	Ya	11	21%

2	Tidak	42	79%
Total		**53**	**100%**

Sumber: Data hasil Penelitian yang dilakukan Peneliti

Tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata responden merasa tidak mengalami hambatan karir terkait dengan ilmu yang diperoleh selama masa studi dengan bidang kerja saat ini. Mayoritas responden menyatakan tidak terhambat yaitu sebanyak 42 orang (77%). Sementara responden yang merasa adanya hambatan karir terkait dengan ilmu yang diperoleh dan masalah pekerjaan sebanyak 11 orang (21%). Prosentase tersebut bisa digambarkan melalui grafik sebagai berikut.

Grafik 1.2



Tingkat Persentase kesesuaian pengetahuan dan keterampilan yang Alumni peroleh dari Program Studi dengan tuntutan pekerjaan pertama Saudara.

Tabel 1.3
Kesesuaian Pekerjaan

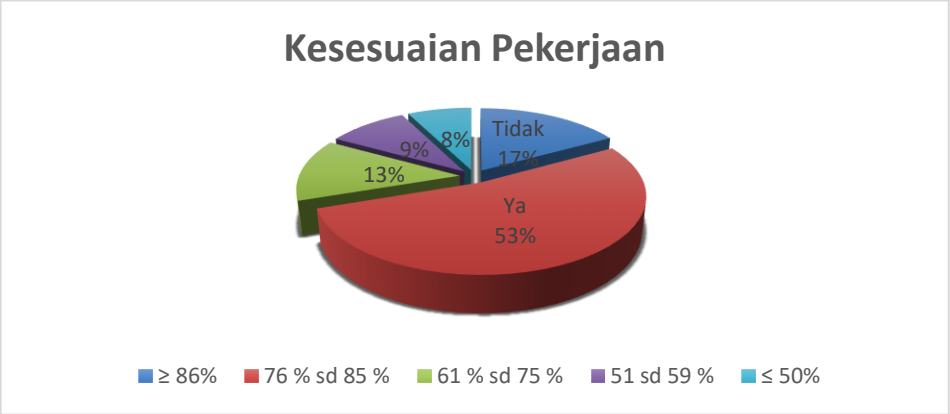
No	Kesesuaian Pekerjaan	Frekuensi	Persen
	≥ 86%	**9**	**17 %**
	76 % sd 85 %	**28**	**40 %**
	61 % sd 75 %	**7**	**13 %**
	51 sd 59 %	**5**	**11 %**
	≤ 50%	**4**	**9 %**
Total		**53**	**100 %**

Sumber: Data hasil Penelitian yang dilakukan Peneliti

Kesesuaian level perkejaan merupakan kesesuaian antara tanggung jawab dalam pekerjaan dengan tingkat pendidikan yang diterima selama mengikuti kuliah. Hasil survey menunjukkan level pekerjaan dengan pendidikan, yaitu seperti yang ditunjukkan dalam tabel diatas, Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa kebanyakan responden merasakan adanya kesesuaian antara bidang keahlian yang mendasarkan pada latar belakang pendidikan dengan pekerjaan. Mayoritas responden merasakan adanya kesesuaian antara pekerjaan dan bidang keahlian dengan prosentase 76 % sd 85 % yaitu sebanyak 28 orang (53%). Sedangkan responden yang merasakan adanya kesesuaian pada prosentase 51 sd 59 % hanya dialami oleh 4 orang (9%). Sedangkan yang

merasakan kesesuaiam pada prosentase ≥ 86% dirasakan oleh responden sebanyak 9 % atau (17 %) , dan respondeng yang merasa adanya kesesuaian pada prosentase 61 % sd 75 % hanya pada 7 orang atau 13 % dan responden yang merasa kesesuaian pada prosentase ≤ 50% yaitu hanya 4 orang atau 9 %. Prosentase tersebut digambarkan dalam grafk adalah sebagai berikut.

Grafik 1.3



Tingkat kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan pertama

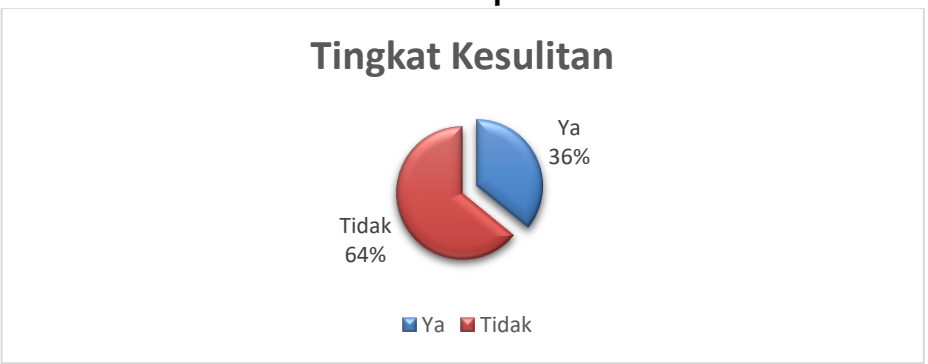
Tabel 1.4
Tingkat Kesulitan

No	Tingkat Kesulitan	Frekuensi	Persen
1	Ya	19	36%
2	Tidak	34	64%
Total		**53**	**100 %**

Sumber: Data hasil Penelitian yang dilakukan Peneliti

Tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata responden merasa tidak kesulitan mendapat pekerjaan pertama. Mayoritas responden menyatakan ya yaitu sebanyak 19 orang (36%). Sementara responden yang mengalami tidak adanya kesulitat mendapatkan pekerjaan pertama sebanyak 34 orang (64%). Adapun prosentase dapat digambarkan melalui grafik dibawah ini.

Grafik 1.4



Dan responden yang menjawab adanya kesulitan dengan berbagai alasan diantaranya adalah sebagai berikut.

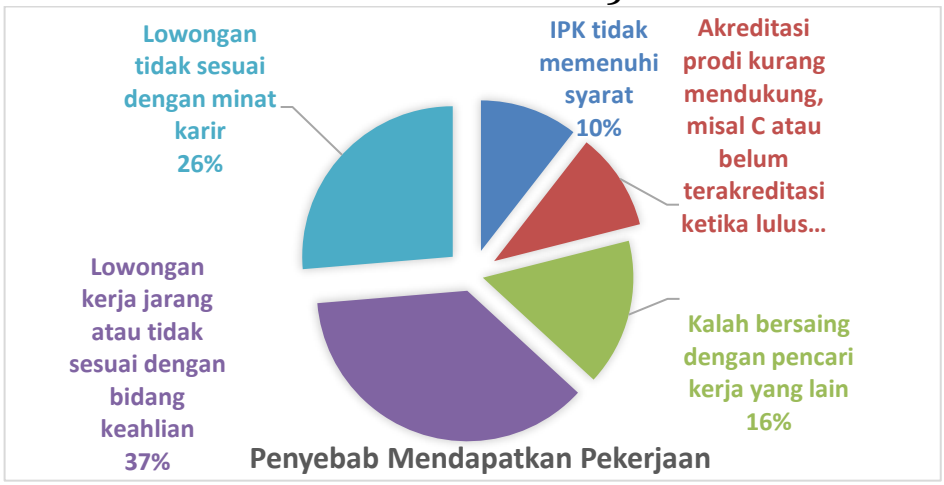
Tabel 1.5
Penyebab Kesulitan Mendapatkan Pekerjaan

No	nyebab sulit mendapat pekerjaan	Frekuensi	Persen
1	IPK tidak memenuhi syarat	2	10%
2	Akreditasi prodi kurang mendukung, misal C atau belum terakreditasi ketika lulus	2	11%
3	Kalah bersaing dengan pencari kerja yang lain	3	16%
4	Lowongan kerja jarang atau tidak sesuai dengan bidang keahlian	7	37%
5	Lowongan tidak sesuai dengan minat karir	5	26%
Total		**19**	**100%**

Sumber: Data hasil Penelitian yang dilakukan Peneliti

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden merasa kesulitan mendapat pekerjaan pertama karena IPK tidak memenuhi syarat sebanyak 2 orang (10%), responden yang memilih alasan karena akreditasi prodi kurang mendukung, missal C atau belum terakreditasi ketika lulus sebanyak 2 orang (11 %), responden yang memilih jawaban karena kalah bersaing dengan pancari kerja yang lain sebanyak 3 orang atau (16 %), dan responden yang memilih jawaban karena lowongan kerja jarang atau tidak sesuai dengan minat karir adalah yang paling banyak yaitu 7 orang atau (37 %), dan yang memilih jawaban dengan alasan lowongan tidak sesuai dengan minat karir adalah sebanyak 5 orang atau (26 %). Prosentase tersebut bisa digambarkan melalui grafik sebagai berikut.

Grafik 1.5



Pengalaman Alumni yang pernah pindah pekerjaan

Tabel 1.6
Pindah Pekerjaan

No	Pindah Kerja	rekuensi	Persen
1	Ya	16	30 %
2	Tidak	37	70 %
Total		**50**	**100%**

Sumber: Data hasil Penelitian yang dilakukan Peneliti

Dari tabel tersebut diatas, dapat diketahui bahwa beberapa alumni sudah pernah pindah pekerjaan. Terdapat sebanyak 37 orang atau (70%), responden atau alumni yang pernah berpindah pekerjaan adalah sebanyak 16 (30 %). Prosentase tersebut bisa digambarkan melalui grafik dibawah ini.

Grafik 1.6

B. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana yang telah diuraikan diatas , maka secara keseluruhan temuan dalam penelitian ini, dapat dibahas dengan car a mengkonfirmasi dengan teori-teori yang sudah ada, sebaimana yang telah dikemukakan di pembahasan sebelumnya, jadi dalam pembahasan penelitian ini, akan diuraikan hasil temuan penelitian dan hasil hipotesis beserta teori-teori yang telah diungkapkan sebelumnya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada alumni Fakultas Dakwah dengan dua program studi yaitu Komunikasi penyiaran islam dan manajemen dakwah angkatan 2017, 2018 dan 2019 dengan jumlah responden sebanyak 53 orang. Penelitian ini secara umum ingin mengetahui sejauh mana tingkat relevan pendidikan fakultas dakwah dengan keterserapan nya di dunia kerja, atau penelitian ini merupakan klasifikasi pemetaan antara kompetensi lulusan dan kompetensi keahlian dengan kompetensi yang dibutuhkan didunia kerja. Tingkat relevan yang dimaksudkan untuk mengetahui sejauhmana kontribusi penentuan kompetensi yang dibekalkan setelah kuliah dengan kebutuhan didunia kerja. Berdasarkan hasil penelitian, tingkat relevan pendidikan fakultas dakwah terhadap dunia kerja termasuk dalam kategori relevan. Tingkat relevan dilihat dari jenis pekerjaan termasuk cukup relevan. Karena pendidikan yang ditempuh dengan jenjang karir yang di rasakan oleh para alumni angkatan 2017, 2018 dan 2019 fakultas dakwah PTIQ Jakarta. Mayoritas responden merasakan adanya relevansi antara pekerjaan dan bidang keahlian yaitu sebanyak 33 orang (58%). Dan yang merasakan tidak relevan pendidikan dengan pekerjaan sebanyak

20 orang atau (42 %), hal ini terjadi karena beberapa kemungkinan diantaranya, banyak nya alumni yang berada di lokasi yang kurang memadai untuk mencari tingkat pekerjaan yang relevan dengan bidang keilmuanya itu tidak ada atau jarang di temukan, atau memang banyak juga para mahasiswa yang kuliahnya masih kurang serius sehingga alumni tersebut tidak memiliki kapasitas dan kemampuan yang sesuai dengan bidangnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ali Muhson dkk yang menyatakan bahwa Pada dasarnya suatu lembaga pendidikan tinggi dikatakan relevan keberadaanya serta eksistensinya jika seluruhnya atau sebagaian besar para lulusannya dapat terserap oleh dunia kerja di era global yang sesuai dengan bidang dan peringkat stratanya sebagaimana yang dikemukakan oleh Sadjad didalam tulisan Muhson, dkk, juga memberikan pernyataan bahwa relevansi suatu program pendidikan (program studi) terkandung beberapa unsur yaitu diantaranya : tujuan, input, proses, keluaran/hasil dan dampak (*out come*). Selain itu dia juga mengungkapkan bahwa relevansi pendidikan dapat dikaitkan dengan salah satunya adalah mata kuliah yang mampu memberi bermanfaat/mendukung pekerjaan para alumni dalam dunia kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Ali, Mohammad. *Pendidikan Untuk Pembangunan Nasional, Menuju Bangsa Indonesia Yang Mandiri Dan Berdaya Saing Tinggi*. Jakarta: Grasindo, 2009.

Bahri, S. *Mencerdaskan Kehidupan Bangsa : Pendidikan Nasional Menurut UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945*. Jakarta: Lembaga Pengkajian MPR RI, 2019.

Basri, Hasan. "Landasan Pendidikann, Bandung:CV Pustaka Setia," n.d.

Ibrahim, Abdul Syukur. *Metode Analisis Teks & Wacana*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, n.d.

Muhson, Ali, Daru Wahyuni, Supriyanto, and Endang Mulyani. "Relevansi Lulusan Perguruan Tinggi Dengan Kerja." *Econimia* 8, no. 1 (2012): 1–16.

Noor, J. "Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah." Jakarta, n.d.

Pendidikan, Badan Standar Nasional. *Panduan Penyusunan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Jenjang Pendidikan Dasar Dan Menengah*. Jakarta: BSNP, n.d.

Poerwarminta, W J S. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: PN Balai Pustaka, 1991.

Rachmawati, E N. "Pradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif." Yogyakarta: Ekonisia, 2004.

Rivai, V. "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan." Jakarta, n.d.

Saihu, Made. "PEDIDIKAN MODERASI BERAGAMA: KAJIAN ISLAM WASATHIYAH MENURUT NURCHOLISH MADJID." *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 01 (2021): 16–34.

Saihu, Saihu. "Pendidikan Islam Di Era Pluralitas Agama Dan Budaya: Sebuah Kajian Resolusi Konflik Melalui Model Pendidikan Plrualisme." *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 2 (2020): 317–30.

Sulo, Umar Tirtarahardja La. *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta, n.d.