

The Relevance of Human Resources of Islamic Education Management Graduates from Darunnajah University Jakarta to the Needs of the Working World

Atika¹, Rosdiana Djahibaka²

Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Amin Dompu^{1,2}

*E-mail: atikaburhanuddin96@gmail.com

Abstract

This research generally wants to know the extent to which the level of relevance of Islamic Education Management education with its absorption in the world of work, or this research is a mapping classification between graduate competencies and expertise competencies with competencies needed in the world of work. The level of relevance is intended to determine the contribution of determining the competencies provided after college to the needs of the world of work. Based on the results of the study, the level of relevance of Islamic Education Management 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. 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 does not exist or is 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.

Keywords: Human Resources, Islamic Education Management, Job Requirements



Licensees may copy, distribute, display and perform the work and make derivative works and remixes based on it only if they give the author or licensor the credits ([attribution](#)) in the manner specified by these. Licensees may copy, distribute, display, and perform the work and make derivative works and remixes based on it only for [non-commercial](#) purposes.

Pendahuluan

Menurut Akhamd sunhaji dan dodi hertanto Pendidikan merupakan suatu dimensi pembangunan. Proses pendidikan terkait dengan proses pembangunan. Sedangkan pembangunan diarahkan dan bertujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas dan pembangunan dibidang ekonomi, yang saling menunjang satu dengan yang lainnya dalam upaya mencapai tujuan pembangunan nasional. Proses pendidikan berkenaan dengan semua upaya untuk mengembangkan mutu sumber daya manusia, sedangkan manusia yang bermutu itu pada hakikatnya telah dijabarkan dan dirumuskan secara jelas dalam rumusan tujuan pendidikan dan tujuan pendidikan itu sendiri searah dengan tujuan pembangunan secara keseluruhan.

Dalam perspektif Islam tujuan pendidikan haruslah berpedoman pada Al-Qur'an sebagai petunjuk bagi manusia dalam menata kehidupan untuk memperoleh kebahagiaan dunia dan akhirat. Oleh karena itu tujuan pendidikan Islam menurut (Armai Arief 2005:1) tidak terlepas dari tujuan hidup manusia dalam Islam sebagaimana tertera di dalam Al-Qur'an yaitu menciptakan pribadi-pribadi hamba Allah yang bertakwa serta dapat menjadi rahmat bagi semesta alam. Al Qur'an tidak hanya menyebutkan dasar-dasar hubungan kepada Allah sebagai khalik yang wajib disembah, namun integrasinya dengan sesama makhluk dan juga berkaitan erat dengan hubungan Pendidikan.

Pendidikan sekarang ini harus berorientasi pada dunia kerja, sehingga penekanannya tidak semata-mata pada aspek kognitif, namun juga pada aspek-aspek kepribadian lainnya yang justru lebih

penting, seperti aspek afektif dan psikomotorik. Dengan demikian, pendidikan sekarang ini harus betul-betul berorientasi pada life skill. Dalam hal ini pendidikan sangat strategis dan berperan penting dalam membangun sumber daya manusia yang diharapkan oleh dunia kerja. Pada era sekarang ini, pengembangan sumber daya manusia menjadi hal yang penting dan krusial. Pasalnya, di dalam pengembangan SDM tersebut terdapat pembentukan personal yang kualitasnya baik dalam hal keterampilan, loyalitas kerja, hingga kemampuan individu dalam bekerja.

Untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas maka suatu perguruan tinggi harus mampu mempersiapkan para lulusan agar memiliki kemampuan pada berbagai bidang ilmu dan keahlian karena proses Pendidikan dimulai Ketika manusia dilahirkan yaitu berawal dari keluarga kemudian dilanjutkan dengan memasuki jenjang Pendidikan formal di sekolah. Di lingkungan sekolah atau kampus akan terjadi interaksi secara langsung antara mahasiswa sebagai peserta didik dan dosen sebagai pengajar yang dilakukan dalam proses pembelajaran. Melalui perguruan tinggi mahasiswa tidak hanya diberikan ilmu pengetahuan saja akan tetapi pengetahuan keagamaan juga, namun tanggung jawab pendidikan tidak hanya dibebankan pada sekolah, perguruan tinggi namun orang tua keluarga serta lingkungan juga bertanggung jawab.

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

Dalam Hadits Riwayat Ahmad bahwa Kompetensi dalam hadis ialah: "Sesungguhnya Allah suka kepada hamba yang berkarya dan terampil (profesional atau ahli) barang siapa bersusah payah mencari nafkah untuk keluarganya maka dia serupa dengan seorang mujahid di jalan Allah wajalah dan apabila pekerjaan itu diserahkan kepada orang yang tidak ahlinya maka tunggulah kebinasaannya". (HR. Ahmad).

Menurut (Eka Nuraini R. 2004:7) Melihat kondisi yang terjadi 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.

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 ilmuwan, 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.

Secara umum permasalahan yang dihadapi berdasarkan pengamatan penulis sementara pada Universitas Darunnajah Jakarta menunjukkan adanya ketidaksesuaian keilmuan prodi dengan prospek kerja lulusan Manajemen Pendidikan Islam Universitas Darunnajah Jakarta, dalam hal ini masih perlu ditingkatkan karena masih ada beberapa kesenjangan di dunia kerja yang belum maksimal seperti kurangnya pemerataan, kualitas, relevansi pendidikan, lulusan yang dihasilkan tidak sesuai dengan penempatan jenjang karir yang ideal, Sumber daya manusia yang dihasilkan kurang berkualitas dan lain sebagainya. Di sini perlu adanya partisipasi dan kemampuan para petinggi lembaga dan seluruh

stakeholder dalam merencanakan pendidikan dan merumuskan manajemen sumber daya manusia yang sesuai dengan kompetensi dan jenjang karir yang dimiliki.

Metode

Metode dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik Kajian tracer study, dalam penelitian Tracer Study Peneliti berusaha mendeskripsikan profil lulusan dan relevansi kurikulum Manajemen Pendidikan Islam dengan Survei dengan pengumpulan data menggunakan angket, observasi, dan wawancara. Informasi dalam Penelitian ini adalah para Alumni.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah kepala tata usaha, ketua prodi manajemen Pendidikan islam, mahasiswa dan dosen. Adapun kenapa tata usaha dipilih sebagai key Information karena sedikit banyak bagian itu yang memegang data-data penunjang untuk keberlangsungan data untuk kebutuhan penelitian, dan ketua prodi MPI yang setidaknya banyak berkomunikasi langsung dengan para alumni juga akan banyak memberikan informasi sebagai penunjang penelitian, dan untuk beberapa Dosen yang akan ditanyakan terkait bagaimana pembelajaran dan bagaimana kualitas mahasiswa yang nantinya menyandang gelar alumni, dan disini peneliti juga membutuhkan beberapa mahasiswa yang akan mengisi Kuesioner Tracer Study yang akan diberikan oleh penelitian.

Alur kerja survei penelusuran alumni ini secara garis besar dibagi menjadi tiga bagian, yaitu fase persiapan, fase lapangan dan fase pasca lapangan.

Hasil dan Pembahasan

1. Konsep relevansi sumber daya manusia dengan kebutuhan dunia kerja

a. Konsep Relevansi

Konsep relevansi dapat dikaitkan dengan kesesuaian pendidikan dengan pekerjaan alumni Manajemen pendidikan islam relevansi/kesesuaian tersebut dapat ditunjukan dengan profil pekerjaan, jabatan atau beban kerja, tingkat penghasilan atau gaji dan mata kuliah yang bermanfaat mendukung pekerjaan para alumni. Di dalam literasi pendidikan itu sendiri, relevansi memiliki makna yang berbeda sebagaimana yang dikemukakan oleh (Burhan Nurgiyantoro 1998:50) relevansi yaitu adanya kesatuan antara hasil pendidikan dengan (lingkungan sekolah) sekaligus tuntutan kehidupan yang ada di masyarakat.

Dalam pengertian yang lain sistem pendidikan dapat dikatakan relevan atau diakui kebermaknaannya jika para lulusan yang dihasilkan suatu lembaga pendidikan (kompetensi para lulusan) berguna bagi kehidupan lebih-lebih di masyarakat, serta sebaliknya, jika kompetensi para lulusan suatu lembaga pendidikan kurang fungsional bagi keperluan kehidupan, berarti sistem pendidikan yang dijalankan kurang relevan dengan tuntutan kehidupan dan jika hal itu terjadi mestinya ada perencanaan ulang program-program agar suatu proses yang dikaji menjadi relevan.

Dalam jurnal (Ali Muhson dkk 2012:47) Pada dasarnya suatu lembaga pendidikan tinggi dikatakan relevan keberadaanya serta eksistensinya jika seluruhnya atau sebagian 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 (outcome). 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. Dari uraian penjelasan mengenai relevansi itu dapat dipahami bahwa relevansi adalah kesesuaian kebutuhan masyarakat.

b. Hakikat Sumber Daya Manusia

Setiap organisasi tidak mungkin bisa sukses tanpa keberadaan orang-orang dibalik organisasi tersebut. Perusahaan besar seperti Microsoft, Apple, Shel dan lainnya tidak mungkin akan jadi sebesar

seperti saat ini apabila tidak didukung oleh orang-orang hebat di baliknya. Begitu pula dengan organisasi-organisasi nirlaba seperti Greenpeace, Redd Cross, dan Amnesty Internasional tidak akan berhasil dalam menjalankan misi mereka apabila tidak didukung oleh orang-orang hebat di dalamnya.

Menurut (Moh.Agus Tulus 1992: 2) Manusia merupakan sumber daya yang paling urgent dalam usaha organisasi dalam mencapai suatu keberhasilan. Sumber daya manusia ini akan menunjang suatu organisasi dengan karya, bakat, kreativitas dan dorongan. Masyarakat telah menunjukkan perhatian yang meningkat terhadap aspek manusia tersebut. Nilai-nilai manusia (human values) semakin diselaraskan dengan aspek-aspek teknologi maupun ekonomi. Sedangkan Menurut (Syamsir Torang 2016:45) Sumber daya manusia merupakan kontributor strategis utama terhadap semua aktivitas organisasi. Oleh sebab itu, setiap organisasi yang ingin berkembang, maka organisasi tersebut harus mengelola dan mengembangkan sumber daya manusianya dengan baik.

Sedangkan menurut (Nurul Huda dkk 2015:182) Atas dasar dari filosofis ekonomi Islam menyatakan bahwa fungsi manusia baik pada konteks individu maupun anggota masyarakat adalah dia sebagai khalifah Allah yang berada di muka bumi. Salah satu kelebihan konsep pembangunan Islam dari konsep-konsep lainnya, penempatan peran manusia pada tempat yang tinggi dan terhormat, tetapi sangat bertanggung jawab. Manusia adalah wakil Allah di muka bumi untuk memakmurkan bumi dan bertanggung jawab kepada Allah tentang pengelolaan sampai pada pengorganisasian sumber daya yang diamanahkan kepadanya. Sebagaimana menurut Senyuce mengatakan “ Menurut (T. Hani Handoko 2001:4) Resources in its organizational context, is defined as anything that could be thought of as a strength or weakness of a given firm’ including tangible and intangible assets.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses melalui mana kesesuaian optimal yang diperoleh di antara pegawai, pekerjaan organisasi dan lingkungan sehingga para pegawai mencapai tingkat kepuasan dan performansi yang mereka inginkan dan organisasi memenuhi tujuannya. Sedangkan Menurut T. Hani Handoko Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Sumber daya manusia merupakan kontributor strategis utama terhadap semua aktivitas organisasi. Oleh sebab itu, setiap organisasi yang ingin berkembang, maka organisasi tersebut harus mengelola dan mengembangkan sumber daya manusianya dengan baik. Anwar Prabu menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu proses yang berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dari berbagai pemahaman sumber daya manusia yang telah dipaparkan selanjutnya, (Lijan Poltak Sinambela 2016:6) memberi pendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah “ bagian besar dari pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama yang dimiliki, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.(Malayu S.P. Hasibuan 2002:10) Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

c. Hakikat Kebutuhan

Sebagaimana yang dikutip oleh (NS. Kasiati dan Ni Wayan Rosmalawati 2016:4) menurut Abraham Maslow menyatakan bahwa pada dasarnya manusia memiliki lima kebutuhan dasar yaitu: kebutuhan fisiologis, keamanan, cinta, harga diri, dan aktualisasi diri. Manusia memiliki kebutuhan dasar yang bersifat heterogen. Dan pada dasarnya memiliki kebutuhan yang sama, akan tetapi karena budaya, maka kebutuhan tersebut juga ikut berbeda. Dalam memenuhi kebutuhan manusia menyesuaikan diri dengan prioritas yang ada.

Pendapat lain Sebagaimana yang dikutip oleh (Alwisol menurut Murray 2007:218) Kebutuhan atau dalam bahasa inggris yang biasa dikenal Needs adalah salah satu konstruk mengenai kekuatan dan energi otak yang mengorganisir berbagai proses yang berada dalam diri manusia seperti persepsi,

berfikir, berbuat untuk mengubah kondisi yang ada dan tidak memuaskan. bisa dibangkitkan oleh proses internal, tetapi lebih sering dirangsang oleh faktor lingkungan, biasanya Need dibarengi dengan perasaan atau emosi khusus, dan memiliki emosi khusus, dan juga memiliki cara khusus untuk mengekspresikan nnya dalam mencapai permasalahan tersebut.

d. Hakikat Dunia Kerja

Dalam aktivitas manusia selalu mengadakan bermacam macam aktivitas. Salah satu aktivitas itu diwujudkan dalam Gerakan – gerakan yang dinamakan kerja. Bekerja mengandung arti melakukan sesuatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh yang bersangkutan. Sebagaimana yang dikutip oleh Dede Nurohman dalam sistem perekonomian Islam kerja dapat diartikan sebagai berikut: 1) Bekerja sebagai peneguhan eksistensi kekhalifahan; 2) Bekerja merupakan kewajiban; 3) Bekerja adalah ibadah; 4) Bekerja merupakan perjuangan jihad.

Kerja menurut KBBI (Depdiknas 2008:654) diartikan sebagai kegiatan untuk melakukan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah, mata pencaharian Menurut Dewa Ketut kerja diartikan sebagai suatu keseluruhan dari pekerjaan atau jabatan yang ditekuninya sepanjang hidupnya. Berdasar pengertian tersebut dapat disimpulkan pengertian dunia kerja adalah suatu lingkungan atau wilayah yang terdapat sekumpulan atau sekelompok kegiatan yang dilakukan seseorang untuk mencari nafkah Menurut (Magnis dalam Anogara 2009:11) pekerjaan atau bekerja adalah kegiatan yang direncanakan.

Pekerjaan merupakan komponen dasar struktur organisasi dan merupakan alat untuk mencapai tujuan organisasi. Analisis pekerjaan merupakan suatu proses untuk menentukan isi suatu pekerjaan sehingga dapat dijelaskan kepada orang lain untuk tujuan manajemen. Isi pekerjaan hasil dari analisis pekerjaan dalam bentuk tertulis inilah yang sering disebut dengan deskripsi pekerjaan. Selanjutnya, agar suatu pekerjaan dapat dikerjakan oleh orang yang tepat.

Dalam perspektif Islam, bekerja tidak sekedar kegiatan yang dilakukan dalam mengumpulkan materi dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga. Akan tetapi, bekerja merupakan implementasi dari aqidah dan juga merupakan bagian dari ibadah. Dalam kehidupan sehari-hari dapat dipahami bahwa seorang muslim dengan pemahaman Islamnya yang kental dan baik akan membawa hidup nya kepada kesejahteraan dunia sekaligus di akhirat, lahir dan batin, Islam membentangkan pola hidup yang ideal dan praktis. Islam mengajarkan hidup seimbang baik dalam usaha ibadah maupun muamalah. Dengan ibadah, manusia akan langsung berhubungan dengan Allah secara vertikal. Adapun aspek muamalah, seseorang akan berhubungan dengan urusan duniawi, seperti ekonomi, sosial, kemasyarakatan, dan nilai-nilai lainnya dalam memenuhi kebutuhan hidup Dari uraian tersebut, Allah Swt berfirman dalam (Q.S Al-Qasas 28:77) yang berbunyi sebagai berikut:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi (QS. Al-Qasas 28:7)

Dapat diinterpretasikan bahwa setiap perjalanan apapun yang ditempuh itu adalah sumber dari penghasilan karena kapan kita tidak berjalan maka saat itu juga apa yang menjadi keinginan kita tidak akan terlaksana dengan baik dan tidak akan mendapatkan hasil yang baik. Jika seseorang ingin mendapatkan hasil yang baik sesuai apa yang dia inginkan maka hal yang harus dilakukan adalah berjalan dan terus berusaha. Manusia setiap harinya butuh makan, butuh sedikit rezeki untuk bertahan hidup, butuh tempat tinggal, butuh pakaian dan kebutuhan lainnya yang dengan cara bekerja lah manusia bisa memenuhi segala kebutuhan tersebut.

2. Relevansi Sumber Daya Manusia Lulusan Manajemen Pendidikan Islam Universitas Darunnajah Jakarta Dengan Kebutuhan Dunia Kerja

a. Pekerjaan utama/ kondisi alumni setelah lulus

Memotret para alumni yang sudah bekerja atau belum adalah salah satu yang terpenting ketika melakukan kegiatan tracer study. Secara umum penyerapan tenaga kerja merupakan jumlah tertentu dari tenaga dalam hal ini alumni prodi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Darunnajah Jakarta. Yang bekerja yang digunakan dalam suatu unit usaha tertentu. Dengan kata lain tingkat keterserapan tenaga kerja adalah jumlah alumni manajemen Pendidikan Islam Universitas Darunnajah Jakarta yang bekerja dalam suatu unit usaha seperti pada perusahaan, instansi, maupun institusi tertentu. Asumsi yang bisa dikembangkan atas pilihan profesi guru yang ditekuni lulusan manajemen Pendidikan adalah bahwa profesi guru sangat diminati lulusan manajemen Pendidikan yang kemungkinan alasan yang bisa dibangun oleh profesi guru dimata masyarakat masih terhormat.

Dalam strata sosial, profesi guru utama nya pada masyarakat pedesaan masih sejajarkan pada kyai desa atau lurah karena ilmu yang mereka miliki. Kemungkinan yang lain kedekatan ilmuwan antara tarbiyah yang berorientasi mengajar di kelas sedangkan pengajaran di luar kelas sehingga sarjana manajemen Pendidikan memilih menjadi guru yang sama-sama mengajar. Alasan lain, pada kasus ini dimana sarjana manajemen telah melamar pekerjaan yang sesuai dengan profesinya tetapi tidak diterima, maka dengan menjadi guru nilai kesarjanaannya tetap bernilai tinggi di mata para masyarakat, alasan lain sesuai dengan hasil wawancara peneliti ke beberapa alumni yang menyatakan bahwa paling banyak lowongan pekerjaan adalah dari lembaga sekolah sedangkan untuk lowongan kerja manajemen pendidikan sendiri masih sangat minim.

b. Masa tunggu pekerjaan/waktu tunggu untuk memperoleh pekerjaan pertama

Memotret waktu tunggu para alumni untuk memperoleh pekerjaan pertama adalah salah satu yang sangat penting ketika melakukan kegiatan tracer study. Waktu Tunggu adalah rentang antara kelulusan responden dan waktu mendapatkan pekerjaan pertama. Secara umum masa tunggu alumni untuk memperoleh pekerjaan pertama adalah bukti kepercayaan dunia kerja kepada alumni sebuah kampus. Hal ini menjadi penting untuk mengukur jumlah pengangguran dan massa rata-rata tunggu yang dibutuhkan untuk bekerja. Karena semakin lama masa tunggu untuk mendapatkan pekerjaan pertama, maka semakin kurang relevan hasil dari lulusan suatu kampus. Dalam hal ini Prodi manajemen Pendidikan Islam Universitas darunnajah Jakarta yang mendapatkan pekerjaan pertama baik di perusahaan, instansi, institusi, maupun berwiraswasta.

Dari data tersebut bisa disimpulkan bahwa selaras dengan mayoritas alumni langsung bekerja setelah lulus, bisa dibaca bahwa terdapat sekitar 49% yang langsung bekerja setelah lulus. Hal ini tentu menggembirakan bahwa Sebagian besar dari Alumni bisa langsung bekerja. Sehingga kesadaran para alumni untuk segera berkiprah dan produktif masih sangat baik. Sehingga angka pengangguran terdidik bisa ditekan oleh para alumni yang langsung bekerja Terdapat 19% dari alumni yang mendapatkan pekerjaan 5 bulan setelah lulus. Prosentase ini mengindikasikan semangat dan effort para alumni untuk segera bekerja dan tidak menganggur cukup tinggi. Paling tidak para alumni tidak berpangku tangan dan memiliki kegelisahan apabila tidak produktif setelah jadi sarjana. Dan keterlambatan mendapatkan kerja dalam kondisi dewasa ini tidak menghalangi untuk tetap produktif.

c. Kesesuaian pekerjaan dengan kompetensi /relevansi

Mendeskripsikan Kesesuaian Bidang Kerja Lulusan juga menjadi salah satu yang teramat penting dalam tracer study. Secara umum keselarasan antara bidang pekerjaan alumni saat ini dengan bidang ilmu yang ditempuh ketika di bangku kuliah. Hal ini sebagai salah satu indikator penting untuk melihat apakah proses perkuliahan dengan berbagai kurikulum, mata kuliah, dan pengajarannya menjadi bukti apakah selaras dengan kebutuhan dunia dunia kerja atau tidak. Juga bisa memiliki makna bahwa para alumni yang sudah atau sedang berkiprah di dunia kerja apakah sudah sesuai dengan keilmuan atau kompetensinya. Hal ini menjadi penting untuk mengukur kualitas pembelajaran dengan kebutuhan di dunia kerja (link and match), sehingga penting sekali mengetahui terkait keselarasan ini.

Dari data hasil penelitian dilihat bahwa 56% dari alumni memiliki pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi atau bidang keilmuan yang dipelajari selama perkuliahan. Kesesuaian ini dapat dilihat pada bidang pekerjaan mereka yaitu pada Lembaga Pendidikan dengan tugas utama pada

administrasi dan ketatausahaan. Sedangkan yang tidak sesuai (44%) Sebagian besar disebabkan oleh spesifikasi pekerjaan yang dijalani. Alumni MPI sesuai bidang keilmuan mengarahkan lulusan pada kompetensi manajerial Lembaga Pendidikan, namun beberapa lulusan Ketika masuk dunia kerja pada Lembaga Pendidikan, tidak menjalankan profesi bidang manajemen atau administrasi, namun menjadi guru. Inilah yang menyebabkan persentase ketidaksesuaian pekerjaan alumni Manajemen Pendidikan Islam menjadi cukup tinggi. Sedangkan kontribusi ketidaksesuaian lainnya berasal dari pekerjaan memiliki spesifikasi mirip, namun berbeda pada lapangan pekerjaan nya, misalnya tenaga administrasi atau karyawan pada bidang manajerial pada Lembaga keuangan atau jasa lainnya. Dari data tersebut bisa disimpulkan bahwa selaras dengan mayoritas alumni bekerja setelah lulus, bisa dibaca bahwa ada sekitar 56% alumni yang menyatakan bahwa kuliah mereka memiliki hubungan yang erat dan sangat erat dengan dunia kerja. Artinya lebih separuh alumni menyatakan tidak salah jalan atau tersesat ketika kuliah dengan profesi atau pekerjaannya saat ini. Angka ini belum mayoritas, sehingga belum bisa dikatakan dalam kondisi ideal. Karena mayoritas responden (44%) merasa bahwa antara perkuliahan dengan pekerjaannya saat ini kurang erat. Sehingga diperlukan kompetensi tambahan seperti soft skill, pelatihan kerja langsung di perusahaan (magang), dan keahlian penting lainnya untuk kepentingan di dunia kerja.

Simpulan

Dari hasil penelusuran Tracer Study pada penelitian ini jumlah dari keseluruhan dari Alumni manajemen pendidikan Islam pada Angkatan 2018 – 2020 yang berhasil dilacak adalah 63 alumni, yang berasal dari lulusan tahun 2018 sebanyak 16 orang (20,40%), kemudian dari lulusan 2019 sebanyak 23 orang (36,51%) dan dari lulusan 2020 sebanyak 24 orang (38,10%).

Besar partisipasi antara angkatan dapat dilihat dari bentuk gradasi bahwa lulusan termuda yaitu tahun 2020 memiliki partisi pasi yang lebih baik, hal ini disebabkan oleh mobilitas dan perpindahan tempat tinggal belum banyak yang berubah. Alamat alumni manajemen pendidikan padalulusan 2020 sebagian besar masih sama dengan alamat yang tertera pada buku alumni (wisuda). Berbeda dengan alumni tahun sebelumnya yang cukup sulit terlacak karena adanya perubahan alamat, nomor telpon atau identitas lainnya sehingga memungkinkan sekali tingkat partisipasinya menjadi kurang

Berdasarkan hasil penelitian tingkat relevansi pendidikan manajemen pendidikan terhadap dunia kerja termasuk dalam kategori relevan. Tingkat relevan dilihat dari jenis pekerjaan termasuk cukup relevan. Karena pendidikan yang ditempuh dengan jenjang karir yang dirasakan oleh para lulusan angkatan 2018, 2019 dan 2020 manajemen pendidikan Islam Universitas Darunnajah Jakarta. Mayoritas responden merasa adanya relevansi antara pekerjaan dan bidang keahlian yaitu sebanyak 35 orang (56%). Dan yang merasa tidak relevan Pendidikan dengan pekerjaan sebanyak 28 orang atau (44%), hal ini terjadi karena beberapa kemungkinan diantaranya, banyak alumni yang berada di lokasi yang kurang memadai untuk mencari tingkat pekerjaan yang relevan dengan bidang keilmuannya itu tidak ada atau jarang ditemukan, atau memang banyak juga para mahasiswa yang kuliahnya masih kurang serius sehingga alumni tersebut tidak memiliki kapasitas dan kemampuan yang sesuai dengan bidangnya.

Daftar Rujukan

- Akhmad Shunhaji dan Dodi Hartanto, "Karakteristik Manajemen Organisasi Santri (Studi Kasus Pada Islamic Boarding Darunnajah Jakarta)" dalam jurnal statement, Vol 10 No.2, 2020.
- Ali Muhson dkk, "Analisis Relevansi Lulusan Perguruan Tinggi Dengan Dunia Kerja", dalam Jurnal Economia, Vol 8, No 1 April 2012. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Alwisol, Psikologi Kepribadian, Malang: UMM Press, 2007.
- Armai Arief, Sejarah Pertumbuhan dan Perkembangan Lembaga Pendidikan Islam Klasik, Bandung:

- Angkasa, 2005.
- Burhan Nurgiyantoro, Teori Pengkajian Fiksi, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1998.
- Depdiknas, Kamus besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa, Jakarta: PT Gramedia Pustaka, 2008.
- Dewa Ketut, Bimbingan Karier di Sekolah-Sekolah, Jakarta: Balai Pustaka, 1984.
- Eka Nuraini Rachmawati, Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif, Yogyakarta: Ekonisia, 2004.
- Husein Umar, Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1998.
- Lijan Poltak Sinambela, Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim kerja yang solid untuk meningkatkan Kinerja, Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Moh. Agus Tulus, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Gramedia Pustaka, 1992.
- NS. Kasiati dan Ni Wayan Rosmalawati, Kebutuhan Dasar Manusia I, Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2016.
- Nurul Huda dkk, Ekonomi Pembangunan Islam, Kencana: Jakarta, 2015.
- Pandji Anoraga, Manajemen Bisnis, Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Syamsir Torang, Organisasi dan Manajemen, Bandung: Alfabeta, 2016.
- T. Hani Handoko, Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: BPFE, 2001.
- Zorlu Senyucel, Managing The Human Resource In the 21th Century, Zorlu Senyucel & Ventus Publishing: Aps, 2009.