

**RELEVANSI SUMBER DAYA MANUSIA LULUSAN MANAJEMEN  
PENDIDIKAN ISLAM UNIVERSITAS DARUNNAJAH JAKARTA  
DENGAN KEBUTUHAN DUNIA KERJA**

**TESIS**

Diajukan kepada Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam  
sebagai salah satu persyaratan menyelesaikan studi Strata Dua  
untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd.)



Oleh:  
ATIKA  
NIM : 202520008

**PROGRAM STUDI:  
MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
KONSENTRASI MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI ISLAM  
PROGRAM PASCASARJANA  
INSTITUTPTIQJAKARTA  
2022 M / 1444 H**



## ABSTRAK

### **Atika (202520008) Relevansi Sumber Daya Manusia Lulusan Manajemen Pendidikan Islam Universitas Darunnajah Jakarta Dengan Kebutuhan Kerja.**

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 Manajemen Pendidikan Islam melalui pendekatan survei. Variabel profil lulusan, meliputi: masa tunggu lulusan, persentase lulusan yang sudah bekerja dan pertama kali bekerja, Dukungan latar belakang pendidikan terhadap karir pekerjaan, dan Kesesuaian kemampuan dengan kebutuhan institusi tempat kerja.

Teknik pengumpulan data menggunakan angket, observasi, dan wawancara. Teknik analisa data yang digunakan model analisis deskriptif, Dalam penelitian ini peneliti mendapatkan hasil yang menunjukkan bahwa: Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada alumni Manajemen Pendidikan Islam lulusan 2018, 2019 dan 2020 dengan jumlah responden sebanyak 63 orang.

Penelitian ini secara umum ingin mengetahui sejauh mana tingkat relevansi pendidikan Manajemen Pendidikan Islam 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 relevansi yang dimaksudkan untuk mengetahui sejauhmana kontribusi penentuan kompetensi yang dibekalkan setelah kuliah dengan kebutuhan didunia kerja. Berdasarkan hasil penelitian, tingkat relevansi pendidikan Manajemen Pendidikan Islam 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 2018, 2019 dan 2020 Manajemen Pendidikan Islam Universitas Darunnajah Jakarta. Mayoritas responden merasakan adanya relevansi antara pekerjaan dan bidang keahlian yaitu sebanyak 35 orang (56%). Dan yang merasakan tidak relevan pendidikan dengan pekerjaan sebanyak 28 orang atau (44 %), 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 keilmuannya 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 : Sumber daya manusia, manajemen pendidikan islam, kebutuhan kerja.*



## خلاصة

يستخدم الكاتب في هذا البحث منهجًا وصفيًا نوعيًّا ، مع أسلوب دراسة التتبع . وكيفية جمع البيانات باستخدام الاستبيانات والملاحظات والمقابلات . كانت كيفية تحليل البيانات المستخدمة هي التحليل الوصفي .

قام الباحث بالنظر على عدة أُمُو، وهي (1) فترة الانتظار للتخرج من الجامعة (2)نسبة الخريجين الذين يعملون بالفعل ويعملون لأول مرة ، (3) دعم الخلفية التعليمية للمهن العملية ، (4) ملاءمة القدرات مع احتياجات المؤسسة التي يعملون فيها. تقدم نتائج هذه الدراسة صورة توضح أن مستوى ارتباط الخريجين بالعمل وثيق الصلة . التعليم الذي تم.

دف هذا البحث عمومًا إلى معرفة مدى ارتباط مستوى ملاءمة تعليم إدارة التربية الإسلامية مع استيعابها في عالم العمل ، أو أن هذا البحث عبارة عن تصنيف خرائط بين كفاءات الخريجين وكفاءات الخبرة ذات الكفاءات المطلوبة في عالم العمل. يهدف مستوى الصلة إلى تحديد مساهمة تحديد الكفاءات المقدمة بعد الكلية لاحتياجات عالم العمل. بناءً على نتائج الدراسة ، تم تضمين مستوى ملاءمة تعليم إدارة التربية الإسلامية لعالم العمل في الفئة ذات الصلة. مستوى الملاءمة الذي يُنظر إليه من نوع العمل وثيق الصلة تمامًا.

القيام به بالمسار الوظيفي الذي يشعره خريجو دفعات 2019 2018 2020 في كلية دعوة UDNجاكرتا .قدم مساهمة إيجابية لمهاراتهم في العمل .يشعر غالبية المستجيبين أن هناك علاقة بين العمل ومجال الخبرة ، بالنسبة 35شخصًا (56) الكلمات المفتاحية (1) :الملاءمة ، (2)عالم العمل ، (3)الكلمات المفتاحية (1) :الملاءمة ، (2)عالم العمل ، (3)كلية الدعوة

الكلمات المفتاحية: الموارد البشرية ، إدارة التربية الإسلامية ، احتياجات العمل .



## ABSTRACT

### **Atika (202520008) The Relevance of Human Resources Graduates of Islamic Education Management, Darunnajah University, Jakarta With Work Needs.**

In this study, the author uses a qualitative descriptive method, with a tracer study technique. In this study, the researcher tries to describe the profile of graduates and the relevance of the Islamic Education Management curriculum through a survey approach. Graduate profile variables, including: waiting period for graduates, percentage of graduates who are already working and working for the first time, support for educational background to work careers, and suitability of abilities with the needs of workplace institutions. Data collection techniques using questionnaires, observations, and interviews. The data analysis technique used is a descriptive analysis model. In this study, the researchers obtained results that showed that: Based on the results of research conducted on Islamic Education Management alumni graduates of 2018, 2019 and 2020 with a total of 63 respondents.

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.

Because the education taken by the career path that is felt by alumni graduates of 2018, 2019 and 2020 Islamic Education Management, Darunnajah University Jakarta. The majority of respondents feel there is a relevance between work and field of expertise, as many as 35 people (56%). And those who feel that education is not relevant to work as many as 28 people or (44%), 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.*





## PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Atika  
Nomor Induk Mahasiswa : 202520008  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Tinggi Islam  
Judul Tesis : Relevansi Sumber Daya Manusia Lulusan  
Manajemen Pendidikan Islam Universitas  
Darunnajah Jakarta Dengan Kebutuhan Dunia  
Kerja

Menyatakan bahwa :

1. Tesis ini adalah murni dan hasil karya sendiri. Apabila saya mengutip dari karya orang lain, maka saya akan mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan Tesis ini hasil jiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut sesuai dengan sanksi yang berlaku di lingkungan Institut PTIQ dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jakarta, 29 Oktober 2022  
Yang membuat pernyataan,



Atika



## TANDA PERSETUJUAN TESIS

Judul Tesis

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

Tesis

Diajukan kepada Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam  
sebagai salah satu persyaratan menyelesaikan studi Strata Dua  
untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd.)

Disusun Oleh :

Atika

NIM : 202520008

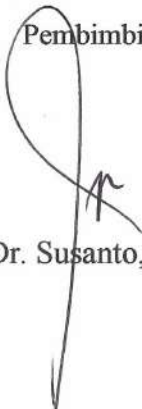
Telah selesai dibimbing oleh kami dan menyetujui untuk selanjutnya dapat  
diujikan,

Jakarta, 20 September 2021

Menyetujui,

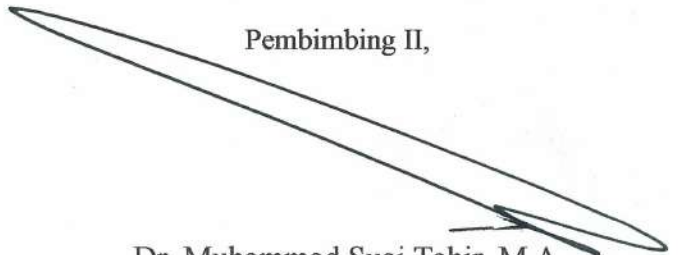
Pembimbing I,

Dr. Susanto, M.A.



Pembimbing II,

Dr. Muhammad Suai Tahir, M.A.



Mengetahui,  
Kepala Program Studi/Konsentrasi

Dr. Akhmad shunhaji, M.Pd.I.





## TANDA PENGESAHAN TESIS

Judul Tesis

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

Disusun Oleh:


Nama : Atika  
Nomor Induk Mahasiswa : 202520008  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Tinggi Islam

Telah diajukan pada sidang munaqasah pada tanggal : 23 November 2022

NO	Nama Penguji	Jabatan dalam TIM	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. H.M. Darwis Hude, M.Si.	Ketua	
2.	Prof. Dr. H.M. Darwis Hude, M.Si.	Anggota/Penguji I	
3.	Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I.	Anggota/Penguji II	
4.	Dr. Susanto, M.A.	Anggota/Pembimbing I	
5.	Dr. Muhammad Suaib Tahir, M.A.	Anggota/Pembimbing II	
6.	Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I.	Sekretaris	

Jakarta, 23 November 2022

Mengetahui,  
Direktur Program Pascasarjana  
Institut PTIQ Jakarta,

  
Prof. Dr. H.M. Darwis Hude, M.Si.



## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Arb	Ltn	Arb	Ltn	Arb	Ltn
ا	`	ز	z	ق	q
ب	b	س	s	ك	k
ت	t	ش	sy	ل	l
ث	ts	ص	sh	م	m
ج	j	ض	dh	ن	n
ح	<u>h</u>	ط	th	و	w
خ	kh	ظ	zh	ه	h
د	d	ع	‘	ء	a
ذ	dz	غ	g	ي	y
ر	r	ف	f	-	-

Catatan :

- a. Konsonan yang ber-*syaddah* ditulis dengan rangkap, misalnya: رب ditulis *rabba*
- b. Vokal panjang (*mad*): *fathah* (baris di atas) ditulis *â* atau *Â*, *kasrah* (baris di bawah) ditulis *î* atau *Î*, serta *dhammah* (baris depan) ditulis dengan *u* atau *û* atau *Û*, misalnya: القارعة ditulis *al-qâri'ah*, المساكين ditulis *al-masâkîn*, المفلحون ditulis *al-muflihûn*.
- c. Kata sandang *alif + lam* (ال) apabila diikuti oleh huruf *qamariyah* ditulis *al*, misalnya: الكافرون ditulis *al-kâfirûn*. Sedangkan, bila diikuti oleh huruf *syamsiyah*, huruf *lam* diganti dengan huruf yang mengikutinya, misalnya: الرجال ditulis *ar-rijâl*, atau diperbolehkan dengan menggunakan transliterasi *al-qamariyah* ditulis *al-rijâl*. Asalkan konsisten dari awal sampai akhir.

*Ta' marbûthah* (ة), apabila terletak di akhir kalimat, ditulis dengan *h*, misalnya: البقرة ditulis *al-Baqarah*. Bila di tengah kalimat ditulis dengan *t*, misalnya: زكاة المال *zakât al-mâl*, atau سورة الرساء *sûrat an-Nisâ*. Penulisan kata dalam kalimat dilakukan menurut tulisannya, misalnya: وهو خير الرازقين ditulis *wa huwa khair ar-Râziqîn*.





## **KATA PENGANTAR**

Alhamdulillah, pujisyukur penulis persembahkan kehadiran Allah Subhanahu Wata'ala yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya serta kekuatan lahir dan batin sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.

Shalawat dan salam semoga senantiasa dilimpahkan kepada penutan biyawal mursalian, Nabiakhir zaman, Rasulullah Muhammad SAW, kepada keluarganya, para sahabatnya, para tabi'in dan tabi'uttabi'in serta para umatnya yang senantiasa mengikuti ajaran-ajarannya hingga akhir zaman. Amin.

Penulis menyadari bahwa penyusunan Tesis ini tidak sedikit hambatan, rintangan, serta kesulitan yang dihadapi. Namun berkat bimbingan dan motivasi serta bantuan yang tidak ternilai dari berbagai pihak, akhirnya penulis dapat menyelesaikan Tesis ini.

Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang tidak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. KH. Nasaruddin Umar, MA. Rektor Institut PTIQ Jakarta.
2. Prof. Dr. H.M. Darwis Hude, M.Si, Direktur Program Pascasarjana Institut PTIQ Jakarta.
3. Dr. H. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I.,Ketua Prodi Magister Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Institut PTIQ Jakarta.
4. Dosen Pembimbing Dr. Susanto, M.A dan Dr. Muhammad Suaib Tahir, M.A. Sebagai Dosen Pembimbing yang telah menyediakan waktu, pikiran

- dan tenaganya untuk memberikan bimbingan, pengarahan dan petunjuknya kepada penulis dalam penyusunan Tesis ini.
5. Kepala perpustakaan beserta staf Institut PTIQ Jakarta. Segenap Civitas Institut PTIQ Jakarta, para Dosen yang telah banyak memberikan fasilitas, kemudahan dalam penyelesaian penulisan Tesis ini.
  6. Kepada Ayahanda tercinta Burhanuddin dan Ibunda tercinta Sarfiah terimakasih telah melahirkan saya, membimbing, mendukung serta membantu sekuat tenaga sehingga penulis sampai seperti saat ini, terimakasih ayah, ibu atas do'a-do'a tulus kalianlah sehingga penulis dapat menyelesaikan karya tulis sederhana ini, karya tulis ini saya persembahkan untuk kedua org tua tercinta.
  7. Kepada kakak-kakak tercinta, saudara keluarga terimakasih atas dukungan dan supportnya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya tulis ini.
  8. Kepada teman, sahabat dan para alumni Pasca PTIQ yang telah sama-sama berjuang memberikan suport dan semangat sehingga penulisan tesis ini bisa selesai dengan semestinya.
  9. Semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan Tesis ini yang tidak bisa di sebutkan satu persatu tanpa mengurangi rasa hormat penulis.

Hanya harapan dan doa, semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semua pihak yang telah berjasa dalam membantu menyelesaikan Tesis ini.

Akhirnya kepada Allah SWT jualah penulis serahkan segalanya dalam mengharapkan keridhaan, semoga tesis ini bermanfaat bagi masyarakat umumnya dan bagi penulis khususnya, serta anak dan keturunan penulis kelak. Amin

Jakarta, 23 November 2022  
Penulis,

Atika

## DAFTAR ISI

Judul .....	i
Abstrak .....	iii
Halaman Pernyataan Keaslian Tesis .....	ix
Halaman Persetujuan Pembimbing .....	xi
Halaman Pengesahan Penguji .....	xiii
Pedoman Transliterasi .....	xiv
Kata Pengantar .....	xv
Daftar Isi.....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	10
C. Pembatasan Masalah .....	11
D. Rumusan Masalah .....	11
E. Tujuan Penelitian .....	11
F. Manfaat Penelitian .....	11
G. Metode Penelitian .....	12
H. Kerangka Teori .....	18
I. Hasil Penelitian Terdahulu.....	18
J. Jadwal Penelitian.....	20

BAB II RELEVANSI DUNIA KERJA.....	21
A. Hakikat Relevansi.....	21
B. Sumber Daya manusia.....	23
1. Hakikat Sumber Daya manusia.....	23
2. Macam-macam Sumber Daya manusia .....	31
3. Fungsi Sumber Daya Manusia.....	32
4. Tujuan Sumber Daya Manusia .....	43
5. Ruang Lingkup Sumber Daya Manusia.....	45
6. Prinsi – Prinsip Sumber Daya Manusia .....	46
7. Sumber Daya Manusia Dalam Pandangan Islam.....	48
8. Pentingnya sumber Daya Manusia .....	58
9. Tantangan Sumber Daya Manusia.....	62
10. Prosedur Manajemen Sumber Daya Manusia.....	67
11. Masalah – Masalah Sumber Daya Manusia.....	70
C. Kebutuhan.....	72
1. Hakikat Kebutuhan .....	72
2. Tipe – Tipe Kebutuhan .....	73
3. Macam - Macam Kebutuhan .....	76
D. Dunia Kerja .....	76
1. Hakikat Kerja.....	76
2. Kerja Dalam Pandangan Islam .....	80
3. Sikap Kerja .....	84
BAB III KARTERISTIK PEKERJAAN BAGI LULUSAN MANAJEMEN	
PENDIDIKAN ISLAM .....	87
A. Karakteristik Pendidikan Universitas Darunnajah.....	87
1. Sejarah Berdirinya Universitas Darunnajah.....	87
2. Visi Misi Universitas Darunnajah Jakarta.....	89
B. Karakteristik Pekerjaan bagi Lulusan Manajemen Pendidikan	
Pendidikan .....	92
1. Alumni MPI Universitas Darunnajah .....	92
2. Kompetensi Lulusan dan peran jurusan Sebagai Produsen Tenaga	
kerja .....	94
3. Fungsi Alumni Bagi Lulusan Manajemen Pendidikan.....	101
BAB IV RELEVANSI SUMBER DAYA MANUSIA LULUSAN UNIVERSITAS	
DARUNNAJAH JAKARTA DENGAN KEBUTUHANDUNIA KERJA.....	107
A. Alur Kerja Survey Penelusuri Alumni .....	107
B. Tujuan dari Studi Penelusuran ( <i>Tracer Study</i> ) .....	109
C. Analisis Data Tracer Study.....	111
D. Deskripsi Profil Alumni).....	113

E. Deskripsi Data Penelitian .....	116
F. Pembahasan Hasil Penelitian.....	148
<b>BAB V PENUTUP</b>	
<b>A. Kesimpulan.....</b>	<b>159</b>
<b>B. Saran.....</b>	<b>161</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>163</b>
<b>LAMPIRAN</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	



## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Jumlah Alumni.....	110
Tabel 4.2 Rincian pengiriman dan pengembalian kuesioner .....	111
Tabel 4.3 Alamat asal.....	111
Tabel 4.5 Tahun masuk .....	113
Tabel 4.6 Tahun lulus.....	115
Tabel 4.7 Lama studi.....	116
Tabel 4.8 Pekerjaan sebelum lulus.....	117
Tabel 4.9 mendapatkan pekerjaan Pertama.....	119
Tabel 4.10 Tingkat Kesulitan Mencari Pekerjaan.....	120
Tabel 4.11 Mulai Bekerja.....	122
Tabel 4.12 Waktu menunggu Pekerjaan .....	124
Tabel 4.13 Usaha yang ditekuni.....	125
Tabel 4.14 jenis Istitusi tempat bekerja sekarang .....	126
Tabel 4.15 Jabatan atau posisi dalam bekerja .....	128
Tabel 4.16 Hubungan Pekerjaan .....	129
Tabel 4.17 Kondidi sekarang .....	130
Tabel 4.18 faktor yang berperan dalam mendapatkan Pekerjaan.....	131
Tabel 4.19 Kesesuaian Pekerjaan.....	133
Tabel 4.20 Hambatan Karir.....	134
Tabel 4.23 Saran Alumni .....	137





## DAFTAR GAMBAR

Grafik 4.1 Jumlah Alumni.....	111
Grafk 4.2 Tahun Masuk .....	114
Grafik 4.3 Tahun lulus .....	115
Grafik 4.4 Lama Studi.....	117
Grafik 4.5 pekerjaan Pertama.....	118
Grafik 4.6 Tingkat Kesulitan.....	120
Grafik 4.7 Penyebab Mendapatkan pekerjaan... ..	121
Grafik 4.8 Mulai Bekerja .....	122
Grafik 4.9 Jumlah lamaran.....	125
Grafik 4.10 Waktu Menunggu Pekerjaan.....	125
Grafik 4.11 usaha Yang dikekuni.....	126
Grafik 4.12 Pekerjaan Alumni .....	128
Grafik 4.13 Kepuasan dalam Jabatan.....	129
Grafik 4.14 Hubungan pekerjaan .....	130
Grafik 4.15 Kondisi Alumni Sekarang.....	131
Grafik 4.16 faktor yang berperan .....	132
Grafik 4.17 Relevansi Pekerjaan.....	133
Grafik 4.18 Hambatan karir .....	134
Grafik 4.19 Kesesuaian Pekerjaan .....	136



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

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.<sup>1</sup>

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,

---

<sup>1</sup> Oemar Hamalik, *Manajemen Pengembangan Kurikulum*, Bandung:Rosdakarya, 2010, hal. 75.

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.<sup>2</sup>

Secara universal Pendidikan dapat diartikan sebagai usaha sadar yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok masyarakat dari waktu ke waktu dan memiliki dampak yang luar biasa bagi kehidupan individu atau kelompok masyarakat itu sendiri. Berdasarkan Undang – Undang (SISDIKNAS) No.20 Tahun 2003 Bab 1 artikel 1 pendidikan memiliki pengertian sebagai usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, masyarakat, bangsa, dan negara.

Pendidikan pada dasarnya merupakan sarana strategis untuk meningkatkan potensi bangsa agar mampu bersaing dan berkiprah dalam tatanan yang global. Hanson dan Brembeck dalam buku karangan Hadiyanto yang berjudul *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan di Indonesia*, menyebutkan bahwa pendidikan itu sebagai *investment in people*, untuk mengembangkan individu dan masyarakat, dan sisi lain pendidikan merupakan sumber untuk pertumbuhan ekonomi.<sup>3</sup> Seperti halnya Dalam UU No.24 Tentang Sistem Pendidikan nasional pasal 3 menegaskan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan 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, cakap, kreatif, mandiri 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.

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

---

<sup>2</sup> Akhmad Shunhaji dan Dodi Hartanto, "Karakteristik Manajemen Organisasi Santri (Studi Kasus Pada Islamic Boarding Darunnajah Jakarta)" dalam *jurnal statement*, Vol 10 No.2, hal.10.

<sup>3</sup> Hadiyanto, *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan di Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2004, hal.29.

karena itu tujuan pendidikan Islam 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.<sup>4</sup>

Istilah pendidikan jika dilihat dalam bahasa Inggris adalah *education*, berasal dari bahasa latin *educare*, dapat diartikan pembimbingan berkelanjutan (*to lead forth*). Maka dapat dikatakan secara arti etimologis adalah mencerminkan keberadaan pendidikan yang berlangsung dari generasi ke generasi sepanjang eksistensi kehidupan manusia. Secara teoritis, para ahli berpendapat *pertama*; bagi manusia pada umumnya, pendidikan berlangsung sejak 25 tahun sebelum kelahiran. Pendapat itu dapat didefinisikan bahwa sebelum menikah, ada kewajiban bagi siapapun untuk mendidik diri sendiri terlebih dahulu sebelum mendidik anak keturunannya. Pendapat *kedua*; bagi manusia individu, pendidikan dimulai sejak bayi lahir dan bahkan sejak masih didalam kandungan. Memperhatikan kedua pendapat itu, dapat disimpulkan bahwa keberadaan pendidikan melekat erat pada dan di dalam diri manusia sepanjang zaman.<sup>5</sup>

Yang dimaksud dengan pendidikan adalah usaha sadar yang dengan sengaja dicanangkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.<sup>6</sup> Tujuan pendidikan Islam dapat dipahami sebagai proses bimbingan dan membina peserta didik secara maksimal dan akhirnya bermuara pada terciptanya pribadi peserta didik sebagai muslim paripurna (*insan kamil*).<sup>7</sup> Menurut Imam Ghazali, tujuan pendidikan adalah pembentukan “insan paripurna” baik di dunia dan akhirat. Kesempurnaan yang dimaksud adalah ketika manusia mau berusaha mencari ilmu dan mengamalkan ilmu pengetahuan tersebut, sehingga dengan melakukan kedua hal tersebut mampu membuat manusia ber-*taqarrub* kepada Allah.<sup>8</sup> Pembangunan di bidang

---

<sup>4</sup> Armai Arief, *Sejarah Pertumbuhan dan Perkembangan Lembaga Pendidikan Islam Klasik*, Bandung: Angkasa, 2005, hal.1

<sup>5</sup> Suparlan Suhartono, *Filsafat Pendidikan*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2007, hal.77.

<sup>6</sup> Piet A. Sahertian, *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2008, hal. 1

<sup>7</sup> Al-Rasyidin & Samsul Nizar, *Filsafat Pendidikan Islam*, Jakarta: Ciputat Press, 2005, hal. 38

<sup>8</sup> Hamdani Ihsan & A. Fuad Ihsan, *Filsafat Pendidikan Islam*, Bandung: Pustaka Setia, 1998, hal. 72.

pendidikan dapat diarahkan kepada pengembangan sumber daya manusia yang bermutu tinggi, hal tersebut bertujuan untuk memenuhi dan menghadapi tantangan kehidupan yang akan datang. Pada umumnya sikap dan kepribadian anak didik ditentukan oleh pendidikan, pengalaman, dan latihan-latihan, yang dilalui sejak masih kecil. Karena pendidikan merupakan kebutuhan hidup untuk menghadapi tantangan yang akan datang dan juga sebagai kebutuhan jiwa.<sup>9</sup> Pendidikan juga harus dimaknai sebagai salah satu upaya untuk membantu manusia mencapai realitas diri dengan mengoptimalkan semua potensi kemanusiaanya.<sup>10</sup> Pengembangan sebuah pendidikan tidak terlepas dari bagaimana kurikulum dalam sebuah institusi itu dijalankan, karena Pendidikan yang bagus itu dilihat bagaimana kurikulum itu disusun dan diterapkan sesuai dengan kebutuhan sebuah Lembaga karena jantung dari sebuah Pendidikan itu adalah kurikulum.

Curriculum is the heart of education, jantung pendidikan adalah kurikulum. Kurikulum adalah tempat di mana seluruh aktivitas pendidikan dimulai dan dikendalikan. Kurikulum memberikan dasar-dasar dan prinsip bagi pengembangan kepribadian dan kemampuan peserta didik yang selanjutnya akan menentukan bagaimana kualitas sumber daya manusia sebuah bangsa oleh karena itu jika akan memperbaiki pendidikan berarti dengan cara memperbaiki, mengembangkan kurikulumnya.<sup>11</sup>

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.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang

---

<sup>9</sup> Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2000, hal. 53.

<sup>10</sup> Moh. Sofran, *Pendidikan Berparadigma Profetik*, Yogyakarta: IRCiSoD, 2004,

<sup>11</sup> Agus Khumaini, Susanto. "Manajemen Pengembangan Kurikulum Seni Budaya di SD Al-Fath Bumi Serpong Damai-Tangerang". dalam *jurnal Kependidikan Dasar Islam Berbasis Sain*, Volume 6 Nomor 1 Tahun 2021, hal. 58

memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi/perusahaan dalam mencapai tujuan. Betapa pun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan. Jika tanpa sumber daya manusia, sulit bagi perusahaan itu mencapai tujuannya. 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.<sup>12</sup> Untuk mewujudkan hal yang demikian Berbagai cara telah diupayakan oleh pemerintah melalui dunia pendidikan, di antaranya dengan dikembangkannya pendidikan yang bercirikan keterkaitan dan kesepadanan (link and match) dan dikembangkannya pendidikan berbasis kompetensi. Cara-cara tersebut menunjukkan bahwa pendidikan yang dilaksanakan harus sesuai dengan kebutuhan dunia kerja, sehingga keterserapan lulusan oleh dunia kerja menjadi tinggi. Oleh karena itu, pendidikan harus memperhatikan kompetensi yang ada pada dunia kerja untuk dikembangkan dalam pembelajaran, sehingga peserta didik memiliki kompetensi seperti harapan dunia kerja. Dengan demikian, pendidikan saat ini harus berorientasi pada kompetensi yang dibutuhkan oleh dunia kerja atau dunia usaha. Ali Muhson, Daru Wahyuni, Supriyanto, dan Endang Mulyani.<sup>13</sup> Oleh karena itu peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia berperan penting dalam peningkatan dan pertumbuhan sumber daya manusia perlu ditekankan agar setiap individu mampu melaksanakan pekerjaan secara profesional dan mampu menghasilkan karya- karya yang unggul.

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

---

<sup>12</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2004, cet-pertama, hal. 6.

<sup>13</sup> Ali Muhson, Daru Wahyuni, Supriyanto & Endang Mulyani, "Analisis Relevansi Lulusan Perguruan Tinggi Dengan Dunia Kerja", dalam *Jurnal Economia*, Vol. 8, No. 1 April 2012, hal. 8.

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.

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. Pendidikan akan menghadapi tantangan baru untuk memberikan standar pelayanan pendidikan yang sesuai dengan perkembangan zaman.<sup>14</sup>

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

innovation memiliki arti memperbarui dan mengubah. Secara terminologi inovasi pendidikan adalah suatu ide, produk, atau hasil karya baru yang bisa digunakan sebagai pembaharu untuk mencapai tujuan pendidikan atau menyelesaikan permasalahan di dunia Pendidikan. Artinya, inovasi adalah perubahan baru untuk perbaikan yang berbeda dari perubahan sebelumnya, atau perubahan sebelumnya yang disengaja, dan direncanakan. Ada perbedaan dan persamaan dalam perubahan dan pemutakhiran istilah. Dengan adanya inovasi di bidang pendidikan, diharapkan kualitas pendidikan akan semakin baik dan terarah. Inovasi pendidikan harus terus dikembangkan baik di tingkat sekolah dasar, sekolah menengah pertama, sekolah menengah

---

<sup>14</sup> Susanto, Muhammad Adlan Nawawi, Abdul Rohim. "Standar Pelayanan Minimal Pendidikan Dasar, Revolusi Industri 4.0". dalam *jurnal ANDRAGOGI* 2 (3), 2020, 1-19. P-ISSN: 2716-098X, E-ISSN: 2716-0971. Hal.3.



atas, dan perguruan tinggi.<sup>15</sup>

Menurut Undang -Undang Nomor 2 tahun 1989, pasal 16 ayat (1), perguruan tinggi merupakan kelanjutan Pendidikan menengah yang diselenggarakan untuk mempersiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademis yang profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian,. Peserta perguruan selanjutnya disebut mahasiswa.<sup>16</sup>

Perguruan tinggi mempunyai peran yang penting untuk mempersiapkan Sumber Daya Manusia sebelum memasuki dunia kerja. Jika kualitas perguruan tinggi baik, maka diharapkan dapat menghasilkan tenaga kerja berkualitas serta berpeluang besar untuk unggul dalam pasar tenaga kerja. Namun jika tidak, maka akan menambah tingkat pengangguran yang ada di Indonesia. Tingginya angka pengangguran tidak hanya menimbulkan masalah - masalah di bidang ekonomi, melainkan juga menimbulkan berbagai masalah di bidang sosial, seperti kemiskinan dan kerawanan sosial. Ada tiga faktor dasar yang menjadi permasalahan tingginya tingkat pengangguran sarjana di Indonesia yaitu:<sup>17</sup>

1. Ketidaksesuaian hasil yang dicapai antara Pendidikan dengan lapangan kerja
2. Ketidak seimbangan permintaan dan penawaran terhadap jasa manusia
3. Kualitas sumber daya manusia itu sendiri

Menurut Philip M. Hauser, ada tiga hal yang perlu dilihat dalam kaitannya dengan masalah pengangguran, yaitu kurangnya jam kerja, rendahnya pendapatan, dan ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan pendidikan atau latihan yang diperoleh tenaga kerja. Ketidaksesuaian hasil yang dicapai antara pendidikan dengan lapangan kerja menyebabkan seseorang bekerja tidak sesuai dengan bidang keahliannya. Seorang bankir sudah tidak hanya berasal dari latar pendidikan ekonomi, namun juga bisa dari jurusan teknik dan bahkan pertanian, dan bahkan lulusan akuntansi tapi bekerja sebagai sales asuransi. Ini merupakan sedikit dari gambaran fenomena dunia

---

<sup>15</sup> Susanto, Apri Wardana Ritonga, dan Ayu Desrani, "Inovasi Manajemen Perencanaan untuk Peningkatan Mutu Madrasah dalam Situasi Covid-19" *dalam jurnal Aspirasi Masalah-Masalah Sosial* | Volume 13 No. 1, Juni 2022, hal.120

<sup>16</sup> Undang – Undang Republic Indonesia, No 2 tahun 1989 Tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Penjelasannya, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, 1989.

<sup>17</sup> Philip M Hauser and Otis Dudley Duncan, eds, *The Study of Population: An Inventory and Appraisal*, (Chicago: The University of Chicago Press, 1959), hal. 123.

pendidikan di Indonesia.

Kompetensi yang dimiliki oleh lulusan dari sebuah perguruan tinggi memiliki kontribusi yang besar di dalam membantu lulusan dalam mencari kerja. Setiap lulusan pastinya berharap segera mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidang keahlian yang dimilikinya (Jurusan yang diambil / konsentrasi yang diambil pada saat kuliah), Tetapi pada kenyataannya banyak para lulusan yang bekerja tidak pada bidang keahliannya seperti lulusan pertanian yang bekerja di bank, ataupun lulusan ekonomi yang bekerja sebagai programmer. Dan saat ini masih banyak bank syariah yang karyawannya tidak memiliki latar belakang pendidikan di bidang perbankan syariah, melainkan dari berbagai latar belakang pendidikan lainnya. Menjadi suatu permasalahan ketika sumber daya manusia yang dimiliki oleh bank syariah tidak berdasarkan pada bidang perbankan syariah, sehingga timbul keraguan apakah karyawan bank syariah mampu menjalankan tugasnya dengan baik karena ia tidak memiliki pengetahuan di bidang perbankan syariah sedikitpun.<sup>18</sup>

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).

Berdasarkan definisi kompetensi hadist di atas jelas bahwa kompetensi merupakan suatu kewenangan atau kemampuan yang dimiliki seseorang yang diaktualisasikan dalam pekerjaannya. Jadi dapat disimpulkan sesungguhnya Allah lebih suka kepada hambanya yang bekerja sesuai dengan keahliannya karena hasilnya akan lebih bagus dan yang bekerja pun pasti lebih giat karena ia bekerja sesuai dengan kemampuannya atau keahliannya.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap beberapa alumni Manajemen Pendidikan Islam Universitas Darunnajah Jakarta, yang merupakan salah satu Perguruan Tinggi yang berada di bawah Yayasan Darunnajah. Lembaga Pendidikan pondok pesantren yang telah berkiprah di tanah Air Indonesia sejak puluhan tahun yang lalu, sampai saat ini terus tumbuh dan berkembang pesat, pada umumnya pesantren – pesantren yang baru berdiri pada saat ini lebih mengembangkan Pendidikan yang dapat memenuhi kebutuhan

---

<sup>18</sup> Supriati dan Tri Handayani, "Relevansi Lulusan Perguruan Tinggi Dalam Penempatan Kerja," dalam *Journal of Applied Business Administration*, vol. 2, no 2, september 2018, hal. 218-227.

masa depan anak dalam bidang ilmu pengetahuan modern dan berdasar *akhlakul karimah* serta ketinggian hati Nurani model pesantren. Dengan modal Pendidikan model pesantren tersebut generasi muda pedesaan dapat menatap kehidupan masa depan berdasarkan kearifan tradisi leluhur bangsa Indonesia.<sup>19</sup> Bahwa mereka beranggapan lulusan manajemen Pendidikan tinggi bisa menjadi guru, padahal secara aturan lulusan manajemen Pendidikan tinggi prospek kerja lulusannya seperti di bidang, konsultan Pendidikan, supervisi Pendidikan, penyusun kurikulum, tenaga administrasi Pendidikan dan kepala sekolah.

Kurangnya peluang di bidang manajemen pendidikan tinggi karena sektor Pendidikan lebih banyak memberikan ruang untuk guru dibandingkan dengan tenaga ke Pendidikan. Juga perlu banyaknya penanaman pengetahuan yang dapat menyelesaikan permasalahan yang kini terjadi di lingkungan Pendidikan di Indonesia yang dilematis adalah rendahnya tingkat relevansi Pendidikan, disamping masalah mutu, pemerataan, dan sebagainya harus segera ditanggulangi.

Kompetensi yang dimiliki oleh lulusan dari sebuah perguruan tinggi memiliki kontribusi yang besar di dalam membantu lulusan dalam mencari kerja. Setiap lulusan pastinya berharap segera mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidang keahlian yang dimilikinya (Jurusan yang diambil / konsentrasi yang diambil pada saat kuliah), Tetapi pada kenyataannya banyak para lulusan yang bekerja tidak pada bidang keahliannya.

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.<sup>20</sup>

Indikator relevansi tingkat daya saing lulusan secara sederhana dapat dilihat melalui masa tunggu dalam mendapatkan pekerjaan pertama, serta keberhasilan lulusan berkompentensi dalam seleksi penempatan 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

---

<sup>19</sup> Zamakhsyari Dhofier, *Tradisi Pesantren, Studi Pandangan Hidup Kyai dan Visinya Mengenai Masa Depan Indonesia*, Jakarta: LP3ES, 2011, hal.269

<sup>20</sup> Eka Nuraini Rachmawati, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif*, Yogyakarta: Ekonisia, 2004, hal. 7.

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.

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 didunia 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.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut masalah penelitian dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Dilihat dari fenomena yang terjadi dari hasil survey sementara pada lulusan manajemen Pendidikan tinggi islam ada sekitar 32 % lulusan yang tidak sesuai dengan keilmuan prodi yang diminati atau dengan kata lain tidak relevan dengan jurusan yang dipilih.

2. Kurangnya peluang di bidang manajemen Pendidikan karna sektor Pendidikan lebih banyak memberikan ruang untuk Guru dibandingkan dengan tenaga kependidikan
3. Banyaknya lulusan manajemen Pendidikan yang sudah menjadi alumni beranggapan bahwa lulusan manajemen Pendidikan tinggi bisa menjadi guru. Padahal prospek kerja lulusannya seperti di bidang, konsultan Pendidikan, supervisi Pendidikan, menyusun kurikulum, tenaga administrasi Pendidikan dan kepala sekolah.
4. Bahwa lulusan manajemen Pendidikan Tinggi salah satu tujuan lulusan ialah untuk menjadi kepala sekolah, sedangkan dalam peraturan orang tidak bisa menjadi kepala sekolah kalau tidak berpengalaman dalam mengajar,
5. Orang tidak bisa mengajar karena klasifikasinya tidak sesuai dengan kebutuhan pasar. Ini menjadi salah satu masalah buat manajemen Pendidikan
6. Perlu banyaknya penanaman pengetahuan yang dapat menyelesaikan permasalahan yang kini terjadi di lingkungan Pendidikan di Indonesia yang dilematis adalah rendahnya tingkat relevansi Pendidikan. Disamping masalah mutu, pemerataan, efektivitas dan efisiensi Pendidikan.

### **C. Pembatasan Masalah**

Agar pembahasan dalam tesis ini tidak melebar ke berbagai permasalahan yang terkait baik secara langsung maupun tidak langsung dengan pokok tema ini maka penulis membuat batasan permasalahan yang akan dibahas dalam tesis ini adalah hanya pada "*Relevansi Sumber Daya Manusia Lulusan Manajemen Pendidikan Islam Darunnajah Jakarta dengan Kebutuhan Dunia Kerja studi kasus hanya pada Angkatan 2018, 2019 dan 2020*"

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pada pembatasan masalah diatas maka dapat disimpulkan rumusan masalah adalah sebagai berikut: Bagaimana Relevansi Sumber Daya Manusia Lulusan Manajemen Pendidikan Islam Darunnajah Dengan Kebutuhan Dunia Kerja,?

### **E. Tujuan Penelitian**

Dalam setiap penelitian selalu mempunyai tujuan tertentu yang dapat memberikan arah dalam pelaksanaan penelitian tersebut. Maka penelitian yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Menguraikan Data Alumni lulusan manajemen Pendidikan islam Universitas Darunnajah Jakarta

2. Mengidentifikasi Alumni lulusan manajemen Pendidikan islam Universitas Darunnajah jakarta
3. Menganalisis bagaimana relevansi lulusan manajemen Pendidikan islam Universitas Darunnajah Jakarta terhadap pemenuhan kebutuhan dengan dunia kerja

#### **F. Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Memberikan wawasan ilmu pengetahuan dan wahana pengembangan ilmu Pendidikan yang terus berkembang sesuai dengan tuntutan zaman
  - b. Memberikan sumbangsi dan kontribusi bahan kajian dalam pengembangan manajemen Pendidikan khususnya yang berkaitan dengan relevansi sumber daya manusia terhadap dunia kerja
2. Manfaat praktis
  - a. Bagi Lembaga atau Yayasan sebagai objek penelitian untuk mengetahui relevansi sumber daya manusia terhadap kebutuhan dunia kerja
  - b. Bagi para mahasiswa sebagai acuan untuk lebih meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap diri sendiri serta bahan informasi penting bagi para mahasiswa agar lebih serius untuk mendalami jurusan apapun yang diambil agar menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan nantinya relevan dengan dunia kerja
  - c. Bagi peneliti untuk menambah wawasan dan pengalaman dalam dunia penelitian

#### **G. Metode Penelitian**

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.

##### **1. Jenis penelitian**

Jenis penelitian yaitu Kajian *tracer study* ini merupakan

penelitian deskriptif kualitatif, 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 prodi manajemen Pendidikan 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 Kuesioner). Variabel relevansi kurikulum di prodi manajemen Pendidikan 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.<sup>21</sup>

Indrawati mendefinisikan penelitian kualitatif adalah penelitian yang melibatkan analisis data berupa deskripsi. Data tersebut tidak secara langsung (*indirect*) dapat dikuantifikasi. Pengkuantifikasian data kualitatif dilakukan dengan pemberian kode/kategori. Penelitian ini berupaya untuk mentransformasikan objek penelitian ke dalam bentuk yang dapat dipresentasikan, contohnya seperti catatan lapangan (*field note*), hasil *interview*, percakapan, foto-foto, rekaman, dan memo. Metode kualitatif ini digunakan pada penelitian dengan kondisi objek yang alamiah bukan eksperimental.<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*, Jakarta: Kencana, 2017, hal. 35.

<sup>22</sup> Indrawati, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Refika Aditama, 2018, hal 2.

## 2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah sejumlah orang yang ada di suatu wilayah yang menjadi objek dalam suatu penelitian. Berbagai pendapat para pakar mengenai populasi diantaranya. Menurut Sugiyono menyatakan bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”<sup>23</sup> Adapun menurut Sutrisno Hadi, adalah keseluruhan objek – objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda, tumbuh – tumbuhan dan peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu dalam seluruh penelitian.<sup>24</sup> Sedangkan menurut Sugiarto populasi adalah keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang ingin diteliti.<sup>25</sup> Dari definisi tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi adalah keseluruhan objek dan subjek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu yang digunakan dalam sebuah penelitian.

Sampel adalah contoh atau sebagian wakil populasi yang diteliti yang akan menjadi objek penelitian dalam pengambilan data penelitian. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Menurut Iskandar sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil secara representatif atau mewakili populasi yang bersangkutan bagian kecil yang diamati.<sup>26</sup>

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 dakwah 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.

---

<sup>23</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R dan D*, Cet. 16, Bandung: Alfabeta, 2014, hal. 119.

<sup>24</sup> Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, Yogyakarta: Andi Offset, 1990, Cet. Ke-2, hal.3

<sup>25</sup> Sugiarto, *Teknik Sampling*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2003, hal.2

<sup>26</sup> Iskandar, *Metodologi Penelitian Pendidikan Dan Sosial, “Kuantitatif Dan Kualitatif”* Cet. 2, Jakarta: Gaung Persada Press, 2009, hal. 69.



### 3. Sifat Data

Jika dilihat berdasarkan sifatnya data dapat dikelompokkan kedalam dua bagian yaitu data kuantitatif dan data kualitatif, data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan yang dapat diolah atau dianalisis menggunakan Teknik perhitungan matematika atau statistika. Adapun data kualitatif adalah data yang berhubungan dengan kategorisasi atau karakteristik dalam bentuk sifat bukan angka yang tidak dapat diukur besar kecilnya.

Penelitian yang berjudul relevansi sumber daya manusia lulusan manajemen Pendidikan islam dengan kebutuhan dunia kerja. Data yang digunakan juga bersifat data kontinum, karena pengumpulan datanya dilakukan dengan cara mengukur dengan alat ukur yang menggunakan skala tertentu.

### 4. Variabel penelitian dan dan skala pengukuran

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan varians yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan.<sup>27</sup>

Skala pada penelitian ini yang digunakan adalah model skala Likert. Model skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial, dengan menggunakan model skala Likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensi, dimensi dijabarkan menjadi sub variabel kemudian dijabarkan lagi menjadi indikator-indikator yang akan diukur.<sup>28</sup>

### 5. Instrumen Data

Instrumen adalah alat yang digunakan untuk memperoleh atau mengumpulkan data dalam memecahkan suatu masalah penelitian dan juga merupakan alat yang digunakan untuk peneliti memecahkan masalah dalam sebuah penelitian.<sup>29</sup> Instrumen pengumpulan data merupakan alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya.<sup>30</sup>

### 6. Pemilihan Objek Penelitian

Dalam penelitian ini objek yang dijadikan sebagai narasumber

<sup>27</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi*, Bandung Alfabeta 2014, hal, 64.

<sup>28</sup> Riduwan, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Bandung: Alfa Beta 2013, hal. 12.

<sup>29</sup> Ninit Alfianika, *Metode Penelitian Bahasa Indonesia*, Yogyakarta: Deepublish, 2016, hal. 117.

<sup>30</sup> Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008, hal. 52.

untuk memperoleh informasi guna mengumpulkan data adalah:

- a. Dosen
- b. Staff Tata Usaha
- c. Alumni

Sesuai dengan penelitian ini yang menjadi info kunci adalah bagian staff tata usaha dan beberapa para alumni yang dipandang sebagai orang yang juga memahami relevansi sumber daya manusia lulusan manajemen Pendidikan islam berkiprah dalam dunia kerja

#### 7. Metode dan Pengumpulan Data dan Sumber Data

Yang dimaksud dengan metode pengumpulan data adalah suatu cara untuk memperoleh kebenaran yang dipandang ilmiah dalam penelitian, terhadap hasil yang diperoleh secara keseluruhan. Adapun metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

##### a. Observasi

Observasi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana para alumni lulusan Manajemen Pendidikan Islam berada ditengah-tengah masyarakat dan bagaimana proses pasca menjadi alumni di kampus tersebut. Metode ini digunakan untuk mendapatkan data mengenai relevansi sumber daya manusia lulusan manajemen pendidikan islam dengan dunia kerja. Metode observasi itu sendiri diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang terdapat pada obyek penelitian.<sup>31</sup>

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala – gejala yang diteliti. Observasi menjadi salah satu teknis pengumpulan data apabila: (1) sesuai dengan tujuan penelitian (2) rencana dan dicatat secara sistematis, dan (3) dapat dikontrol kendalanya (reliabilitas) dan kesahihannya (validitasnya).

##### b. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (orang yang mengajukan pertanyaan) dan yang diwawancarai (orang yang menjawab atas pertanyaan itu).<sup>32</sup> Sedangkan jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terbuka dan bebas terpimpin.

Wawancara terbuka artinya subjek penelitian tahu bahwa mereka sedang diwawancarai dan mengetahui maksud dan tujuan

---

<sup>31</sup> S.Margono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Jakarta:Rineka Cipta, 2004, Hal. 158.

<sup>32</sup> Lexy J.Moleong, *metodologi penelitian kualitatif*, bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002, hal.135

dari wawancara tersebut. Sedangkan wawancara bebas terpimpin merupakan salah satu model wawancara dengan mempersiapkan daftar atau draf pertanyaan terlebih dahulu kepada informan (*interview guide*), namun cara penyampaian tersebut dilangsungkan secara bebas.<sup>33</sup> Dalam sumber lain, wawancara ini disebut dengan wawancara semi terstruktur, yaitu jenis wawancara yang termasuk dalam kategori *in-depth* interview, dimana dalam pelaksanaannya lebih bebas dan mendalam bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur.<sup>34</sup>

Wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui proses tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih secara langsung. Pewawancara disebut sebagai *interviewer*, dan sedangkan orang diwawancarai disebut sebagai *interviewee*.<sup>35</sup> Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam, artinya peneliti mengajukan beberapa pertanyaan secara mendalam yang berhubungan dengan fokus permasalahan, sehingga dengan wawancara mendalam ini data-data dapat dikumpulkan semaksimal mungkin. Orang-orang yang dijadikan informan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Staff tata usaha sekolah tinggi agama islam darunnajah
- 2) Dosen manajemen Pendidikan islam
- 3) Alumni manajemen Pendidikan islam

#### c. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), cerita, biografi, peraturan, kebijakan. Adapun dokumen yang berbentuk gambar, misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain.<sup>36</sup> Hasil penelitian ini juga akan semakin kredibel yang akan didukung oleh foto-foto dan yang lainnya.

Metode dokumentasi adalah penelitian yang dilakukan kepada penguraian dan penjelasan apa yang telah lalu melalui sumber- sumber dokumentasi.<sup>37</sup> Metode ini digunakan untuk

---

<sup>33</sup> Dudung Abdurrahman, *Pengantar Metode Penelitian*, Yogyakarta: Kurnia Kalam Sentosa, 2003, hal. 63.

<sup>34</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, ...*, hal. 320

<sup>35</sup> Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006, hal. 57.

<sup>36</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, ...*, hal. 240.

<sup>37</sup> Sutrisno Hadi, *Metodologi Research, ...*, hal.158.

memperoleh data tentang relevansi sumber daya manusia dengan dunia kerja. Selain itu dokumentasi juga bertujuan untuk memperoleh data tentang gambaran umum tentang Universitas Darunnajah Jakarta.

#### 8. Tempat dan waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Universitas Darunnajah Jakarta, jln. Ciledug raya Jakarta selatan. Alasan dipilihnya kampus ini karena kampus Universitas Darunnajah Jakarta sudah banyak mengeluarkan para lulusan yang siap untuk bersaing di dunia luar. Kegiatan penelitian berupa pengumpulan data beserta dokumen, wawancara mendalam, dan observasi pelaksanaan.

### H. Kerangka teori

Dunia kerja merupakan dunia tempat sekumpulan individu dalam melakukan suatu aktivitas baik perusahaan maupun organisasi akan tetapi menjadi penting jika menyadari bahwa dalam dunia pekerjaan tentunya membutuhkan sumber daya manusia, sebab manusia merupakan unsur penting dalam sebuah organisasi baik itu perusahaan, perguruan tinggi maupun organisasi lainnya. Maka penulis menyederhanakan disebut relevansi apabila lulusan dan pekerjaan yang digelar itu ada hubungan atau berkaitan

Sementara Teori relevansi adalah kerangka kerja untuk memahami interpretasi, relevansi merupakan sesuatu yang saling berkaitan dalam hal ini relevansi lulusan dan dunia kerja bagaimana mengkaitkan antara kedua hal tersebut.

Definisi pendidikan tinggi merujuk pada undang-undang no 12 tahun 2012 bahwa Pendidikan tinggi adalah jenjang Pendidikan setelah Pendidikan menengah yang mencakup program diploma, sarjana, magister, doktor, dan program profesi, serta program spesialis yang diselenggarakan oleh Pendidikan tinggi berdasarkan kebudayaan bangsa Indonesia.<sup>38</sup> fungsi Pendidikan tinggi menurut undang-undang No 12 tahun 2012 tentang Pendidikan tinggi adalah:

1. Mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa
2. Mengembangkan sivitas akademika yang inovatif, responsive, kreatif, terampil, berdaya saing, dan kooperatif melalui tridharma.
3. Mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan memperhatikan dan menerapkan nilai humaniora.

---

<sup>38</sup> Republik Indonesia, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Republik Indonesia No.12 Tahun 2012, Tentang Pendidikan Tinggi.

## I. Hasil Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian sejenis yang pernah dilakukan sebelumnya, namun dalam hal ini tentunya pasti ada perbedaan. Penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya baik dalam jurnal maupun skripsi, tesis, dan disertasi sangat penting diungkapkan karena dapat dipakai sebagai sumber informasi dan bahan acuan yang sangat berguna bagi penulis. Adapun penelitian yang relevan diantaranya sebagai berikut:

Dalam skripsi yang berjudul analisis *relevansi lulusan perguruan tinggi dengan dunia kerja* yang ditulis oleh Maharani Harahap yang menjelaskan di dalam skripsinya bahwa dalam Pendidikan harus berupaya untuk selalu meningkatkan kualitas dalam setiap proses Pendidikan disertai dengan upaya peningkatan relevansinya dalam konteks persaingan global. Dimana dalam Pokok masalah pada penelitian ini adalah meneliti bagaimanakah Relevansi Lulusan (alumni) jurusan Prodi Ekonomi Islam FEBI UINSU Medan dengan dunia Kerja. Yang menjadi relevan dengan penelitian penulis adalah sama-sama membahas tentang relevansi lulusan yang dibutuhkan oleh dunia kerja, sedangkan perbedaannya adalah dalam penelitian penulis ini berfokus pada Universitas Darunnajah Jakarta Lulusan manajemen Pendidikan islam, sementara pada skripsi ini yang ditulis oleh maharani harap memfokuskan pada jurusan ekonomi islam pada fakultas ekonomi dan bisnis islam.<sup>39</sup>

Jurnal yang berjudul relevansi lulusan perguruan tinggi di Indonesia dengan kebutuhan tenaga kerja di era global, yang ditulis oleh Titik Handayani dalam jurnal Kependudukan Indonesia, vol 10, 2015. Ini membahas tentang bahwa perubahan globalisasi dan revolusi di bidang teknologi yang terjadi begitu cepat, disertai kesenjangan antara sistem Pendidikan dan dunia kerja yang berdampak pada pengangguran, di sisi lain membahas tentang kecenderungan terhadap pembangunan perguruan tinggi baru secara massif tanpa memperhatikan sarana dan prasarana yang memadai bahkan berorientasi pada profit yang pada akhirnya menghasilkan jumlah lulusan yang banyak tetapi kurang kualitas, yang menjadi relevan dengan penelitian ini fokusnya pada peningkatan kualitas sumber daya manusia, serta peningkatan kualitas tenaga kerja, dan menjadi pembeda dengan tulisan ini dalam jurnal ini membahas secara keseluruhan sementara dalam penelitian ini penulis hanya meneliti pada satu objek perguruan tinggi dengan pembahasan

---

<sup>39</sup> Maharani Harap, "Relevansi Lulusan Perguruan Tinggi Dengan Dunia Kerja Prodi Ekonomi Islam FEBI UINSU Medan" dalam *Skripsinya* di Tahun 2020.

perguruan tinggi keagamaan Islam.<sup>40</sup>

Jurnal yang berjudul analisis relevansi lulusan perguruan tinggi dengan dunia kerja yang ditulis oleh Ali Muhson dkk, dalam jurnal *economia* vol 8, 2012 yang berisikan bahwa pendidikan harus pada kompetensi yang dibutuhkan oleh dunia kerja penelitian ini untuk mengkaji tingkat relevansi lulusan ekonomi pada kampus UNY, yang diarahkan pada dunia pekerjaan. dengan lulusan yang tidak relevan yang berdampak pada pengangguran yang menimbulkan masalah ketenagakerjaan yang dialami oleh banyak negara, sehingga kualitas sumber daya manusia menjadi perhatian semua pihak dalam memasuki era global. Yang menjadi relevan dengan penelitian penulis adalah sama-sama membahas tentang relevansi lulusan yang dibutuhkan oleh dunia kerja, sedangkan perbedaannya adalah dalam penelitian penulis ini berfokus pada sekolah tinggi agama islam darunnajah, khususnya pada manajemen Pendidikan islam fakultas tarbiyah sementara pada jurnal ini memfokuskan pada dunia kerja serta ketenagakerjaan khusus pada fakultas ekonomi di UNY.<sup>41</sup>

Jurnal Pendidikan Oleh Luthfia Dipang Dari Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, Sulawesi Utara Pada Tahun 2013 Dengan Judul, “*Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Hasjrat Abadi Manado*”. Penelitian ini membahas tentang strategi-strategi yang dilakukan dalam pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.<sup>42</sup>

## J. Jadwal Penelitian

Penelitian ini direncanakan dari Bulan November 2021 sampai dengan Bulan April 2022. yang menjadi kegiatan penelitian ini mulai dari pembuatan proposal dan sampai dengan hasil penelitian tesis ini selesai.

---

<sup>40</sup> Titik Handayani, “*Relevansi Lulusan Perguruan Tinggi di Indonesia Dengan Kebutuhan Tenaga Kerja Di Era Global*”, dalam *jurnal Kependudukan Indonesia*, vol 10, No. 16, 2015.

<sup>41</sup> Ali Muhson dkk, “Analisis Relevansi Lulusan Perguruan Tinggi Dengan Dunia Kerja Universitas Negeri Yogyakarta”, dalam *Jurnal economia* vol 8, No 1.2012.

<sup>42</sup> Ludfia Dipang, “pengembangan sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT Hasjrat Abadi Manado”, dalam *Jurnal EMBA*, Vol.1:3, September 2013.

## **BAB II**

### **RELEVANSI DUNIA KERJA**

#### **A. Hakikat Relevansi**

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kata relevansi memiliki makna hubungan, korelasi atau yang memiliki kaitan dengan salah satu fenomena. Relevansi diartikan sebagai hubungan, kesesuaian, kaitannya dengan tujuan, berguna secara langsung dengan apa yang dibutuhkan”. Sebagai ajektif, relevansi “1) terkait dengan apa yang sedang terjadi atau dibahas, 2) benar dan atau sesuai untuk tujuan tertentu. Sebagai kata benda berarti tingkat keterkaitan atau kebermaknaan sesuai dengan apa yang terjadi atau dibahasnya.<sup>1</sup>

Sukmadinata juga berpendapat bahwa, relevansi terdiri dari relevansi internal dan relevansi eksternal. Relevansi internal adalah terdapatnya kesesuaian atau konsistensi antara komponen-komponen dan aspek-aspek seperti tujuan, isi, proses penyampaian dan evaluasi, atau dengan kata lain relevansi internal berkaitan dengan keterpaduan antar komponen- komponen. Sedangkan relevansi eksternal adalah kesesuaian dengan tuntutan yang semestinya,serta kebutuhan, dan

---

<sup>1</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2007, hal. 943

perkembangan dalam masyarakat.<sup>2</sup> Jadi kata relevan berarti itu bisa diartikan dengan memiliki hubungan atau sangkut paut.

Di dalam literasi pendidikan itu sendiri, relevansi memiliki makna yang berbeda sebagaimana yang dikemukakan oleh Burhan Nurgiyantoro 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.<sup>3</sup>

Relevansi juga dapat dikaitkan dengan kesesuaian pendidikan dengan pekerjaan alumni Manajemen pendidikan islam relevansi/kesesuaian tersebut dapat ditunjukkan dengan profil pekerjaan, jabatan atau beban kerja, tingkat penghasilan atau gaji dan mata kuliah yang bermanfaat mendukung pekerjaan para alumni manajemen pendidikan dalam dunia.

Lebih jauh hakikat relevansi dengan berbagai kebutuhan di masyarakat menurut Nurgiyantoro. “Relevansi dapat juga dilihat dari tiga aspek:

- a. relevansi dengan lingkungan peserta didik atau masyarakat setempat. Diharapkan sistem pendidikan yang dijalankan suatu lembaga pendidikan dapat memberikan bekal kemampuan kepada peserta didik untuk dapat bergaul dan berinteraksi dengan lingkungannya.
- b. relevansi pendidikan memiliki kaitan dengan tuntutan pekerjaan. Lembaga pendidikan bertugas menyiapkan lulusan yang mampu bekerja sesuai dengan kebutuhan masyarakat, pihak lembaga pendidikan mestinya melakukan kerjasama dengan masyarakat atau pemakai lulusan tersebut.
- c. relevansi pendidikan kaitannya dengan perkembangan kehidupan di era masa kini dan masa yang akan datang sebagai suatu kesiapan untuk menghadapi apapun yang menjadi resiko kedepan. Sistem pendidikan disamping menyiapkan peserta didik untuk menghadapi tuntutan kehidupan masa kini, juga harus beri asupan dengan berbagai

---

<sup>2</sup> Nana Syaodih Sukmadinata, *Pengembangan Kurikulum: Teori dan Praktek*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007, hal. 150-151.

<sup>3</sup> Burhan Nurgiyantoro, *Teori Pengkajian FIksi*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1998, hal. 50.



pengetahuan atau hal-hal lain untuk menghadapi kemungkinan-kemungkinan yang terjadi jika perubahan tuntutan kehidupan akibat perkembangan zaman pada masa yang akan datang

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.<sup>4</sup> Dari uraian penjelasan mengenai relevansi itu dapat dipahami bahwa relevansi adalah kesesuaian kebutuhan masyarakat.

## **B. Sumber Daya Manusia**

### **1. 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 apabila tidak didukung oleh orang-orang hebat di dalamnya.

Oleh sebab itu manusia, merupakan bagian vital bagi kelangsungan dan keberhasilan sebuah organisasi. Manusia layaknya bahan bakar yang menjadi sumber energi bagi berjalannya suatu organisasi guna mencapai tujuannya. Seperti kata pepatah, dibalik setiap mahakarya yang indah pasti terdapat seniman yang hebat yang berada dibalik layar. Begitu pula dengan organisasi, dibalik setiap kesuksesan organisasi pasti terdapat sumber daya manusia yang habet.

Manusia, sebagai sumber daya, didalam organisasi haruslah diatur sedemikian rupa agar terkoordinasi dengan baik dan bisa mendukung pencapaian rencana strategis organisasi. Apabila sumber

---

<sup>4</sup> Ali Muhson dkk, "Analisis Relevansi Lulusan Perguruan Tinggi Dengan Dunia Kerja", dalam *Jurnal Economia*, Vol 8, No 1 April 2012. Universitas Negeri Yogyakarta, hal. 47.

daya manusia ini tidak dikelola dengan benar, maka kesuksesan organisasi dalam pencapaian rencana strategisnya akan sulit diwujudkan.

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.<sup>5</sup>

Meskipun dunia kerja saat ini sudah dimulai diotomatiskan, yang berarti beberapa pekerjaan yang dulunya dikerjakan oleh manusia sekarang sudah digantikan oleh mesin, namun peran manusia didalam organisasi tidak dapat disingkirkan. Sehebat apapun mesin tetaplah manusia lebih unggul karena manusia tidak hanya memiliki kemampuan intelektual tetapi juga kemampuan emosional.

Oleh sebab itu, sumber daya manusia sebagai sebuah aktivitas tidak akan pernah bisa diabaikan dari pengelolaan sebuah organisasi apapun bentuk organisasinya, organisasi laba dan nirlaba membutuhkan pengelolaan sumber daya yang baik. Organisasi swasta dan pemerintahan membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Begitu juga organisasi besar dan kecil membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik.

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.<sup>6</sup>

Sumber daya manusia (*human resources*) dapat diklasifikasikan menjadi dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia yang sangat penting kontribusinya. Sedangkan aspek kualitas menyangkut mutu dari sumber daya manusia yang berkaitan dengan kemampuan fisik maupun kemampuan nonfisik yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikir dan keterampilan- keterampilan lainnya. Akan tetapi antara kuantitas dan kualitas harus berjalan seimbang agar tercapai tujuan yang diinginkan.

---

<sup>5</sup> Moh. Agus Tulus, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka, 1992, hal. 2.

<sup>6</sup> Syamsir Torang, *Organisasi dan Manajemen*, Bandung: Alfabeta, 2016, Cet ke-3 hal. 45.

Lalu apakah sumber daya manusia? Werther dan David mendefinisikan sumber daya manusia sebagai aktivitas-aktivitas yang mencoba memfasilitasi orang-orang didalam organisasi untuk berkontribusi dalam pencapaian rencana strategis organisasi.<sup>7</sup>

Pendapat lain yang disampaikan oleh Gary Dessler bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh melatih, menilai, dan mengkompensasi pegawai, dan untuk mengurus relasi kerja mereka serta hal-hal yang berkaitan dengan keadilan.<sup>8</sup>

Sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, keuangan maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia.<sup>9</sup>

”Sumber Daya Manusia adalah potensi yang merupakan *aset* dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi tersebut”.<sup>10</sup>

Menurut Edison ”Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan pegawai atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi”.<sup>11</sup>

Menurut Mangkunegara “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.<sup>12</sup>

---

<sup>7</sup> William Wehther and Davis Keith, *Human Resource and Personal Management*, Mc Graw-Hill International Edition, 1996, hal. 35.

<sup>8</sup> Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Salemba: 2015, hal.4.

<sup>9</sup> Veithzal Rivai Zainal dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori dan Praktek*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013, hal. 4

<sup>10</sup> Muhamad Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mitra Wacana Media, Jakarta: 2012, hal. 1.

<sup>11</sup> Emron Edison Yohny Anwar dan Imas Komariah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: alfabeta, 2017, hal. 16.

<sup>12</sup> A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2016, hal. 2.

Sumber daya manusia merupakan terjemahan dari kalimat “*Human resources*” namun ada pula beberapa para ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan “*manpower*” (tenaga kerja). Bahkan sebagian juga ada yang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal, (personalia, kepegawaian, dan sebagainya).<sup>13</sup> Sedangkan menurut Abdurrahmat Fathoni dalam buku karyanya yang berjudul manajemen Sumber Daya Manusia adalah, bahwa sumber daya manusia terdiri dari empat suku kata yang tidak lumrah, yaitu manajemen, sumber, daya, dan manusia, keempat kosa kata sangat jelas tidak sulit untuk dicerna artinya. Yang maksudnya dengan manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia.<sup>14</sup>

Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memakai akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (ratio, karya dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Sekalipun majunya teknologi, perkembangan bagi informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa adanya sumber daya manusia yang memadai sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan sesuai dengan keinginan.

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.<sup>15</sup>

Sebagaimana menurut Senyuce mengatakan “*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.*”<sup>16</sup>

Sumber daya manusia juga sebenarnya merupakan suatu pergerakan pengakuan terhadap betapa pentingnya unsur manusia

---

<sup>13</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta: Rineka Cipta, 2009, hal.4.

<sup>14</sup> Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta: 2006, hal.10.

<sup>15</sup> Nurul Huda dkk, *Ekonomi Pembangunan Islam*, Kencana: Jakarta, 2015, hal.182.

<sup>16</sup> Zorlu Senyucel, *Managing The Human Resource In the 21th Century*, Zorlu Senyucel & Ventus Publishing: Aps, 2009, hal. 15.

sebagai sumber daya yang begitu potensial, yang perlu di kembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi penuh yang maksimal bagi organisasi dan bagi pengembangan dirinya.

Sumber daya manusia (*human resources*) dapat diklasifikasikan menjadi dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia yang sangat penting kontribusinya. Sedangkan aspek kualitas menyangkut mutu dari sumber daya manusia yang berkaitan dengan kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikir dan keterampilan- keterampilan lainnya. Akan tetapi antara kuantitas dan kualitas harus berjalan seimbang agar tercapai tujuan yang diinginkan.

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.<sup>17</sup>

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.<sup>18</sup>

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.<sup>19</sup>

Sumber daya manusia juga berkaitan dengan desain sistem perencanaan, penyusunan struktur pegawai, pengembangan potensi pegawai, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi pegawai dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber manusianya.

---

<sup>17</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2001, hal.4.

<sup>18</sup> Syamsir Torang, *Organisasi dan Manajemen*, ..., hal. 186

<sup>19</sup> A.A.Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, ..., hal.2.

Segala proses Kegiatan yang berlangsung di bidang Sumber Daya Manusia dapat dilihat dari dua aspek, yaitu dari sisi pekerjaan dan dari sisi pekerja. Dari sisi pekerjaan terdiri analisis dan evaluasi pekerjaan. Sementara itu, dari sisi pekerja meliputi kegiatan-kegiatan pengadaan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan pekerja, promosi, kompensasi, dan pemutusan hubungan kerja.

Dari berbagai pemahaman sumber daya manusia yang telah dipaparkan selanjutnya, Lijan Poltak Sinambela 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”.<sup>20</sup>

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.<sup>21</sup> Hadari Nawawi mengungkapkan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) dapat pula diartikan sebagai suatu cara atau proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi dengan maksimal bagi pencapaian tujuan perusahaan atau lembaga tersebut. Dalam literatur lain yang banyak mengatakan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) adalah pengelolaan individu-individu yang bekerja dalam organisasi dibawah tekanan berupa hubungan antara pekerjaan dengan pekerja, terutama untuk pencapaian pemanfaatan individu-individu secara produktif sebagai salah satu upaya mencapai tujuan organisasi dan dalam rangka perwujudan kepuasan kebutuhan individu-individu tersebut.<sup>22</sup>

---

<sup>20</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim kerja yang solid untuk meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara, 2016, hal. 6

<sup>21</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2002, hal. 10

<sup>22</sup> Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press Anggota IKAPI, 2005, hal. 42.

Senada dengan pendapat tersebut, Soekidjo Notoatmodjo mengatakan bahwa, manajemen sumber daya manusia adalah penarikan (*rekrutmen*), seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi.<sup>23</sup>

Selanjutnya sebagaimana yang dipaparkan oleh Baharuddin dan Moh. Makin lebih jauh mengupas bahwa sumber daya manusia adalah yang berhubungan penggunaan dan pendayagunaan personalia baik menghasilkan tenaga yang edukatif maupun tenaga administratif yang efektif dan efisien tergantung pada kemampuan para petinggi lembaga baik sebagai manajer maupun pemimpin pada lembaga pendidikan tersebut.<sup>24</sup>

Sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang sejauh ini memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi.<sup>25</sup>

Ivancevich *Human Resource Management is the effective management of people at work. Human Resource Management examines what can or should be done to make working people more productive dan satisfy*” atau ” manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan yang efektif dari manusia dalam pekerjaan mereka, (dan) manajemen sumber daya manusia meneliti hal-hal yang dapat atau harus dilakukan untuk menjadikan orang yang bekerja menjadi lebih produktif dan lebih puas.<sup>26</sup>

Istilah lain sumber daya manusia dapat disamakan artinya dengan pekerja, pegawai atau karyawan, yaitu orang yang mengerjakan atau mempunyai pekerjaan.<sup>27</sup> Penggunaan istilah Sumber daya manusia dimaksudkan untuk lebih memperluas kajian

<sup>23</sup> Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 1998, hal. 108.

<sup>24</sup> Baharuddin dan Moh. Makin, *Manajemen Pendidikan Islam*, Malang: UIN-Maliki Press, 2010, hal. 61.

<sup>25</sup> Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan isu penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2013, hal. 1.

<sup>26</sup> Ivancevich, J.M., *Human Resource Management*, dalam jurnal Singapore: McGraw-Hill, 1995, hal.3.

<sup>27</sup> Nurul ulfiatun dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang pendidikan*, Jakarta : Rajawali Pers, 2016, hal .2.

sehingga lebih bersifat universal dan tidak mengarah pada satu bidang pekerjaan tertentu.<sup>28</sup> Sumber daya manusia menurut Shetty dan Vernon B. Bucher dalam tulisan Nanang Fatah terkandung beberapa aspek diantaranya: kompetensi, keterampilan/*skill*, kemampuan, sikap, perilaku, motivasi dan komitmen.<sup>29</sup>

Sayuti hasibuan juga memberi komentar bahwa sumber daya manusia adalah semua insan yang terlibat didalam suatu organisasi dengan misi mengupayakan bagaimana tujuan organisasi itu tercapai.<sup>30</sup> Nawawi juga mengemukakan serta membagi pengertian sumber daya manusia menjadi dua aspek yaitu secara makro dan mikro. Adapun makna sumber daya manusia secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga Negara dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja baik yang sudah lama bekerja, baru bekerja maupun yang belum bekerja sama sekali atau belum memperoleh kerja (lapangan kerja). Adapun makna sumber daya manusia dalam arti mikro secara sederhana adalah orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut dengan, karyawan, pegawai, pekerja, personil, tenaga kerja dll.

Kemudian Dessler berpendapat bahwa sumber daya manusia adalah “Proses memperoleh, melatih diri, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan”.<sup>31</sup>

---

<sup>28</sup> Nurul ulfiatun dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang pendidikan, ...*, hal. 6

<sup>29</sup> Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung : Rosdakarya, 1997, hal. 1

<sup>30</sup> Hasibuan Sayuti, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia, 2000, hal 15.

<sup>31</sup> Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia, ...*, hal.5.



Untuk melihat aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam organisasi dapat dilihat pada gambar.<sup>32</sup>



Aktivitas sumber daya manusia mencakup suatu strategi yang ditetapkan dan dijalankan oleh pengambilan keputusan untuk dapat memberikan hasil kerja yang efektif. Pada tingkat strategik, pengelola sumber daya manusia harus dapat merancang kegiatan-kegiatan sumber daya manusia untuk kepentingan keberlanjutan kegiatan organisasi di masa yang akan datang.<sup>33</sup>

Dalam berbagai referensi umum diatas, ada dua istilah yang perlu dibedakan untuk menunjukkan ruang lingkup manajemen sumber daya manusia. Pada lingkup makro, sering digunakan istilah *human resources management*, sedangkan pada lingkungan mikro sering digunakan istilah *personnel management*. *Human resources management* pada tingkat makro dapat dimaknai sebagai suatu program, kebijakan, dan praktik yang mengatur tenaga kerja dalam organisasi kerja secara nasional. Sedangkan *personnel management* pada tingkat mikro, lebih menekankan pada aktivitas yang berusaha untuk memahami, mengembangkan, memotivasi, dan memelihara para pekerja di unit organisasi kerja untuk dapat bekerja secara lebih

<sup>32</sup> Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga: Jakarta, 2012, hal.24.

<sup>33</sup> Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga: Jakarta, 2012, hal. 24.

baik.<sup>34</sup>

Dari beberapa pandangan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa Sumber daya manusia merupakan keseluruhan penentuan dan pelaksanaan beberapa aktivitas, policy, dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan efektivitas organisasi dengan cara yang secara etis dan sosial dapat dipertanggung jawabkan.

## **2. Macam – macam sumber daya manusia**

Manusia sebagai makhluk paling sempurna memiliki akal, budi dan pikiran yang tidak dimiliki oleh tumbuhan maupun hewan. Meskipun paling tinggi derajatnya, namun dalam ekosistem, manusia juga berinteraksi dengan lingkungannya, mempengaruhi dan dipengaruhi lingkungannya sehingga termasuk dalam salah satu faktor saling ketergantungan. Sumber daya manusia dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- a. Manusia sebagai sumber fisik Dengan energi yang tersimpan dalam ototnya, manusia dapat bekerja dalam berbagai bidang, antara lain: bidang perindustrian, transportasi, perkebunan, perikanan, perhutanan, pertanian, dan peternakan
- b. Manusia sebagai sumber daya mental

Kemampuan berpikir manusia merupakan suatu sumber daya alam yang sangat penting, karena berpikir merupakan landasan utama bagi kebudayaan.<sup>35</sup> Manusia sebagai makhluk hidup berbudaya, mampu mengolah sumber daya alam untuk kepentingan hidupnya dan mampu mengubah keadaan sumber daya alam berkat kemajuan ilmu dan teknologinya. Dengan akal dan budinya, manusia menggunakan sumber daya alam dengan penuh kebijaksanaan. Oleh karena itu, manusia tidak dilihat hanya sebagai sumber energi, tapi yang terutama ialah sebagai sumber daya cipta (sumber daya mental) yang sangat penting bagi perkembangan kebudayaan manusia.

## **3. Fungsi Sumber Daya Manusia**

### **a. Perencanaan**

Perencanaan Sumber Daya Manusia adalah perencanaan tenaga kerja secara efektif dan efisien dengan tujuan sesuai dengan kebutuhan lembaga dan dapat membantu terwujudnya tujuan Lembaga untuk mempermudah proses perencanaan sumber daya

---

<sup>34</sup> Nurul ulfiatun dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang pendidikan,...*, hal. 2.

<sup>35</sup> Ndraha Taliziduhu, *Pengantar Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, hal. 59.

manusia, ada beberapa langkah yaitu :

- 1) Perencanaan sumber daya manusia  
Merencanakan sumber daya manusia yang pertama dilakukan adalah dengan cara menyesuaikan kembali rencana strategis lembaga dalam kurun waktu tertentu. Perencanaan sumber daya manusia mesti searah dan sejalan dengan perencanaan strategis lembaga.
- 2) Menentukan tugas yang akan diemban oleh tenaga kerja Satu jenis langkah ini merupakan upaya untuk menambah kualifikasi kerja yang diperlukan untuk pencapaian rencana strategis lembaga. Pada poin ini, ada tiga hal yang biasanya dilakukan, yaitu:
  - a) Analisis kerja adalah persyaratan detail mengenai jenis tugas yang diperlukan serta kualifikasi tenaga kerja yang diperlukan untuk melakukannya.
  - b) Deskripsi kerja adalah meliputi rincian pekerjaan yang akan menjadi tugas tenaga kerja tersebut.
  - c) Spesifikasi kerja adalah rincian karakteristik yang dipergunakan bagi tenaga kerja yang dipersyaratkan.<sup>36</sup>
- 3) Analisis apa saja yang akan menjadi kebutuhan jangka panjang  
Salah satu tugas utama manajer sumber daya manusia adalah menganalisis kebutuhan pekerja dalam jangka panjang. Setiap manajer harus memperhatikan kepada proyeksi terhadap jumlah pegawai serta bidang keahlian yang dibutuhkan. Seorang manajer mesti pandai menganalisis berapa banyak karyawan saat ini dan bagaimana karakteristik mereka, ke dalam hal ini juga termasuk melakukan pemutusan hubungan kerja, menunda pengunduran diri, memindahkan atau mutasi karyawan
- 4) Memberlakukan Tindakan penyesuaian Manajer sumber daya manusia harus mengkalkulasi ulang berapa banyak pekerja yang dibutuhkan untuk setiap tahunnya dan dana perencanaan masa depan untuk para pekerja, dan dengan keterampilan seperti apa membandingkan kebutuhan pegawai masa depan dengan pegawai yang berada saat ini, setidaknya akan menghasilkan tiga kemungkinan yaitu:
  - a) Jika lembaga merasa memiliki cukup terbatas sumber daya manusia guna untuk pemenuhan kebutuhan di masa depan,

---

<sup>36</sup> Robert Mathis, *Human Resources Management*, Jakarta: Salemba Empat, 2002, hal. 179

maka lembaga tidak akan pernah melakukan tindakan apapun karena kebutuhan yang dirasa cukup.

- b) Jika perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang cukup di masa depan, perusahaan harus segera mencari calon sumber daya manusia guna pemenuhan kebutuhan organisasi. Jika perusahaan memiliki banyak para pekerja dan akan digunakan di masa depan, maka lembaga dapat memilih atau melakukan pemutusan kerja.<sup>37</sup>

#### **b. Pengorganisasian**

Pengorganisasian adalah salah satu aktivitas untuk mengorganisasikan semua pegawai dengan menyusun pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi kewenangan, integrasi, dan koordinasi dalam bagian organisasi

#### **c. Pengarahan**

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai agar mampu bekerjasama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan lembaga. Pegawai dan masyarakat. Pengarahan diberikan oleh pemimpin dengan menugaskan bawahan supaya mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

#### **d. Pengendalian**

Pengendalian adalah kegiatan pengendalian semua pegawai agar mereka menaati setiap peraturan-peraturan yang diterapkan oleh lembaga dan bekerja sesuai dengan perencanaan yang sudah disusun sedemikian rupa. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian pegawai meliputi beberapa aspek yaitu kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan kerja dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan. Pengendalian adalah kegiatan pengendalian semua pegawai agar mereka menaati setiap peraturan- peraturan yang diterapkan oleh lembaga dan bekerja sesuai dengan perencanaan yang sudah disusun sedemikian rupa. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian pegawai meliputi beberapa aspek yaitu kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan kerja dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan

#### **e. Pengadaan**

Pengadaan adalah suatu proses penarikan, penyeleksi, penempatan, orientasi, dan induksi guna mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan lembaga. Bentuk Pengadaan yang

---

<sup>37</sup> Robert I. Mathis, Human Resources Management, ..., hal. 151.

baik akan sangat membantu terwujudnya tujuan perusahaan itu sendiri

#### f. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan yang dilakukan secara teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui media pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang beredar masa kini maupun masa depan.

Perkembangan sumber daya manusia menjadi satu langkah lanjutan dari proses penyediaan tenaga kerja yang pada dasarnya bertujuan untuk memastikan dan memelihara tenaga kerja yang tersedia, agar memenuhi sekaligus memahami kualifikasi yang dipersyaratkan dan dapat melakukan pekerjaan selaras dengan perencanaan strategis suatu lembaga, serta dapat dengan mudah mencapai tujuan lembaga sebagaimana yang sudah direncanakan

#### g. Kompensasi

Kompensasi atau *compensation* adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau lembaga atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Sistem kompensasi ini harus dikelola secara serius dan tepat oleh lembaga. Apabila tidak dikelola dengan baik bisa mengakibatkan *pay dissatisfaction* yaitu suatu bentuk perasaan ketidakpuasan atas balas jasa yang diterimanya.<sup>38</sup> Di Indonesia, balas jasa atau kompensasi identik dengan gaji atau upah. Padahal gaji dan upah adalah salah satu jenis kompensasi. Selain itu masih banyak insentif, benefit, tunjangan dan lain sebagainya.

*Pay dissatisfaction* ini bisa berdampak pada. Penurunan kinerja, pemogokan, tingkat ketidakhadiran yang tinggi, *turnover* yang tinggi, dan sangat rendahnya komitmen dalam; lembaga itu. Sebaliknya apabila dikelola dengan baik maka sistem kompensasi akan membantu lembaga untuk mempertahankan pekerja, mempertahankan produktivitas, loyalitas dan komitmen serta membantu perusahaan mewujudkan tujuan-tujuan dan visi yang ingin diraihinya.

Kompensasi dalam arti lain adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, yang berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada lembaga. Prinsip kompensasi adalah berlaku adil dan layak. Adil yang dimaksud adalah sesuai dengan prestasi kerjanya, layak

---

<sup>38</sup> Dewi Hanggraeni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia: 2012, hal. 139.

diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

Tujuan dan fungsi sistem kompensasi Terdapat beberapa fungsi kompensasi diantaranya untuk menjamin kehidupan yang layak dipertanggungjawabkan bagi para pekerja dan sanak keluarganya. Dengan adanya kompensasi, para pekerja dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan pribadi dan anggota keluarganya. Lain daripada itu kompensasi juga harus mencerminkan imbalan atau jasa seseorang terhadap organisasi. Besar kecilnya kompensasi yang diberikan menggambarkan tingkat kontribusi pegawai terhadap organisasi.

Demikian juga kompensasi berfungsi sebagai faktor motivasi dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja pegawainya. Kompensasi yang unggul dan lebih baik akan menciptakan kesan kepuasan pegawai dan akan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik. Sebaliknya, untuk memperoleh kompensasi yang lebih baik, pegawai akan berusaha bekerja lebih baik lagi.

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga nantinya memberi dampak yang baik bagi organisasi. Dengan sistem yang baik tersebut akan menciptakan tujuan-tujuan yaitu menghargai prestasi kerja, tetap menjamin keadilan, mempertahankan karyawan, mendapatkan pegawai yang bermutu, adapun sebagai berikut:

1) Menghargai prestasi kerja

Dengan adanya pemberian kompensasi yang memadai adalah satu penghargaan organisasi terhadap para pegawainya

2) Tetap menjamin keadilan

Dengan diupayakannya sistem kompensasi yang baik maka sudah dipastikan menjamin terjadinya keadilan di antara pegawai dalam organisasi. Manajemen kompensasi yang berupaya keras agar keadilan internal dan eksternal terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan perbandingan perusahaan lain di pasar kerja.

3) Mempertahankan karyawan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik, para pegawai akan betah atau bertahan bekerja di perusahaan itu. Para pegawai dapat mengundurkan diri dari lembaga jika besaran

kompensasi tidak kompetitif dan tidak sesuai dengan kinerja dan akibatnya akan menimbulkan perputaran pegawai yang semakin tinggi.

4) Mendapatkan pegawai yang bermutu

Dengan disediakan sistem kompensasi yang baik, akan menarik lebih banyak calon pegawai. Tingkat pembayaran harus responsif terhadap *suplai* dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetitif untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan bisa membawa pengaruh positif untuk lembaga.

Tujuan lain yang disampaikan oleh Werther dan Davis dalam bukunya Wibowo di antaranya

1) Memperoleh personil yang berkualitas

Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk mampu menarik pelamar, tingkat pembayaran harus tanggap terhadap permintaan dan penawaran tenaga kerja di pasar kerja karena harus bersaing untuk mendapatkan tenaga kerja.

2) Mempertahankan pegawai yang ada

Pekerja dapat keluar apabila tingkat kompensasi tidak kompetitif terhadap organisasi lain, dengan perputaran akibat tenaga kerja tinggi. Dengan demikian, perlu dipertimbangkan mana yang lebih baik dan menguntungkan antara meningkatkan kompensasi dengan mencari pekerja baru dengan konsekuensi harus melatih lagi calon pekerja baru

3) Memastikan keadilan

Manajemen kompensasi berusaha keras menjaga keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal memerlukan bahwa pembayaran dihubungkan dengan nilai relatif pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama mendapatkan pembayaran yang sama.

4) Menghargai perilaku yang diinginkan

Pembayaran harus memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perilaku masa depan.

5) Mengawasi biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu organisasi memelihara dan mempertahankan pekerja pada biaya yang wajar

6) Mematuhi peraturan

Sistem upah dan gaji yang baik mempertimbangkan tantangan legal yang dikeluarkan pemerintah dan

memastikan pemenuhan para pekerja.

- 7) Memfasilitasi dan saling pengertian  
Dalam manajemen kompensasi harus mudah dipahami oleh spesialis sumber daya manusia
- 8) Efisiensi administrative selanjutnya  
Program upah dan gaji harus dirancang dan dapat dikelola secara efisien meskipun tujuan ini merupakan pertimbangan sekunder.<sup>39</sup>

#### **h. Pengintegrasian**

Pengintegrasian merupakan suatu kegiatan yang memiliki tujuan mempersatukan kepentingan lembaga dan kebutuhan pegawai agar tercipta kerjasama yang baik, serasi dan saling menguntungkan satu sama lain. Lembaga memperoleh laba, jika pegawai dapat memenuhi kebutuhan dan hasil pekerjaannya

#### **i. Pemeliharaan**

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi

#### **j. Kedisiplinan**

Kedisiplinan adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan suatu kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Hal terpenting adalah terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin akan sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.<sup>40</sup>

#### **k. Pemberhentian**

Pemberhentian adalah terjadi putusnya hubungan kerja seseorang dengan lembaga. Pemberhentian disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan lembaga, kontrak kerja yang sudah berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya yang memungkinkan terjadi.

Fungsi lain yang diuraikan oleh Veithzal Rivai Zainal dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* yang merupakan tugas Sumber Daya Manusia untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan

---

<sup>39</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016, hal. 293.

<sup>40</sup> Veithzal Rivai Zainal dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori dan Praktek*, ..., 2013, hal. 599



Sumber daya manusia yang merasa puas dan memuaskan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada SDM, adapun faktor nya sebagai berikut:

- 1). Fungsi manajerial
  - a) Perencanaan (*planning*)
  - b) Pengorganisasian (*organization*)
  - c) Pengarahan (*directing*)
  - d) Pengendalian (*controlling*)
- 2). Fungsi operasional
  - a) Pengadaan tenaga kerja (SDM)
  - b) Pengembangan
  - c) Kompensasi
  - d) Pemeliharaan
  - e) Pemutusan hubungan kerja

Berbagai langkah dalam rangka manajemen Sumber Daya Manusia Seperti dikemukakan diatas apabila sudah terlaksana secara keseluruhan maka akan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi lembaga dan sumber daya manusia yang ada di lembaga tersebut. Pelaksanaan berbagai fungsi pun sebenarnya bukan hanya dapat menciptakan sumber daya manusia yang produktif mendukung tujuan lembaga akan tetapi menciptakan suatu kondisi yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan potensi dan motivasi sumber daya manusia dalam berkarya

Fungsi-fungsi sumber daya manusia yang mungkin akan dijumpai beberapa perbedaan dalam berbagai literatur, hal ini sebagai akibat sudut pandang, akan tetapi dasar pemikirannya relative sama. Aspek lain dari sumber daya manusia adalah perannya dalam mencapai tujuan lembaga secara terpadu. Manajemen sumber daya manusia tidak hanya mementingkan dan memperhatikan pertimbangan lembaga tetapi juga memperhatikan kebutuhan pegawai dan pemilik tuntutan masyarakat luas.

Selain memiliki tujuan, manajemen sumber daya manusia juga memiliki peranan dan fungsi di dalamnya. Berikut merupakan beberapa peranan manajemen sumber daya manusia yang dinyatakan oleh Hasibuan:

- a. Memastikan jumlah, kualitas dan penugasan tenaga kerja yang efektif sehingga serasi dengan kebutuhan dan kepentingan perusahaan berdasarkan uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan evaluasi pekerjaan.
- b. Memastikan penarikan atau pengambilan karyawan, pemilihan/seleksi karyawan, dan penempatan kerja karyawan

- bersumber pada asas dasar “the right man in the right job
- c. Memastikan program-program penting seperti promosi, kesejahteraan atau ketentraman, development dan pemecatan.
  - d. Memprediksikan suatu penawaran dan juga permintaan pada sumber daya manusia dimasa mendatang.
  - e. Memprediksi situasi ekonomi pada umumnya dan mengembangkan perusahaan pada khususnya.
  - f. Memantau dengan telaten undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa institusi-institusi sejenis
  - g. Memantau kemajuan teknik dan development pada serikat buruh
  - h. Melaksanakan education, training, dan memberikan value prestasi pada karyawan
  - i. Mengendalikan mutasi karyawan baik secara vertikal maupun horizontal.
  - j. mengelola pensiunan, pemecatan, dan kompensasinya

Untuk memahami tujuan sumber daya manusia maka akan memudahkan untuk memahami fungsi manajemen sumber daya manusia yang selanjutnya akan memudahkan kita dalam mengidentifikasi tujuan manajemen sumber daya manusia. Adapun tujuan sumber daya manusia ialah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam lembaga melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Tujuan ini menuntut studi dan dan praktik sumber daya manusia yang pada umumnya juga dikenal sebagai manajemen personalia.

Berkaitan dengan hal tersebut maka inti dari fungsi sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau lembaga dengan cara bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial.<sup>41</sup> Adapun pendapat lain yang disampaikan oleh Lussier dan Hendon bahwa ada delapan fungsi sumber daya manusia, lingkungan hukum, kepegawaian, pelatihan dan pengembangan, hubungan karyawan, tenaga kerja dan hubungan industrial, kompensasi dan keuntungan, keamanan dan keselamatan, etika dan tindak lanjut adalah sebagai berikut:

a) Lingkungan hukum

Staf manajer sangat perlu mengetahui undang-undang dan melatih para para lini manajer bagaimana cara bekerja dalam

---

<sup>41</sup> Veithzal Rivai Zainal dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori dan Praktek*, ..., hal. 8.

lingkungan hukum, sama seperti apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan dalam hukum pada proses wawancara. Staff manajer dapat mengembangkan berbagai program dan mengajarkan bagaimana bekerja dengan beragam karakter pegawai.

b) Kepegawaian

Manajer staf secara umum adalah merekrut para pegawai, tetapi para lini manajer ikut andil untuk bagian dalam memilih siapa yang akan bekerja dan layak ditempatkan sesuai dengan posisi yang dibutuhkan oleh lembaga.

c) Pelatihan dan pengembangan

Manajer staff mengembangkan program pelatihan termasuk untuk lini manajer. Manajer staf dapat memberikan informasi yang akurat kepada para pegawai baru tentang pekerjaan baru mereka, tetapi manajer lini cenderung memberikan pelatihan kepada para karyawan pegawai.

d) Hubungan karyawan

Manajer staff mengembangkan sebuah kebijakan sesuai dengan kebutuhan manajer lini melalui hubungan pegawai. Staff manajer dapat menginstruksikan dan memberitahu para lini manajer bagaimana cara melatih dan mendisiplinkan pegawai.

e) Tenaga kerja dan hubungan industri

Manajer staff bertanggung jawab atas kebijakan dan pelatihan untuk para manajer dan pegawai mematuhi hukum ketenagakerjaan yang sudah diatur dalam undang-undang. Jika dalam sebuah organisasi memiliki serikat pekerja, manajer staff membantu dalam kontrak negosiasi

f) Kompensasi dan keuntungan

Manajer staff bertanggung jawab dalam mengembangkan sistem pembayaran termasuk gaji serta tunjangan dan insentif para pegawai, tetapi manajer lini yang memiliki hitungan pasti berapa yang harus dibayarkan setiap para pegawai termasuk ditetapkannya kenaikan gaji

g) Keamanan dan keselamatan

Manajer staff bertanggung jawab untuk mengetahui tentang keselamatan kerja dan memastikan bahwa manajer ini melatih dan mengelola para pegawai untuk mengikuti aturan keselamatan kerja.

h) Etika dan tindak lanjut

Manajer staf dapat mengembangkan kode etik yang wajib diikuti oleh setiap pekerja dalam perusahaan serta manajer

ini bertanggung jawab dalam membuat keputusan etis dalam membantu para pegawai

Adapun beberapa fungsi dari manajemen sumber daya manusia menurut Cherrington:

- a. Staffing/Employment, fungsi staffing pada fungsi manajemen sumber daya manusia mencakup tiga aktivitas penting yaitu perencanaan, penarikan, dan proses seleksi.
- b. Performance Evaluation, salah satu tanggung jawab dari manajemen sumber daya manusia adalah memastikan bahwa setiap karyawan memiliki kinerja yang efektif dan juga memiliki kinerja yang efektif dan juga memiliki performance yang cukup baik
- c. Compensation, manajemen sumber daya manusia juga berkaitan dengan pemberian reward atau kompensasi untuk setiap karyawan. Hal ini berhubungan dengan kesesuaian pembayaran manfaat yang diberikan pada karyawan.
- d. Training and Development, fungsi tim manajemen sumber daya manusia lainnya adalah memberikan pelatihan dan pengembangan yang efektif kepada tenaga kerja agar mereka dapat berkembang
- e. Employee Relations, menjalin hubungan yang baik kepada para karyawan terlebih yang memiliki serikat pekerja perlu dilakukan oleh departemen sumber daya manusia.
- f. Safety and Health, perusahaan memiliki kewajiban untuk melaksanakan program keselamatan bagi karyawan untuk mengurangi resiko yang tidak diinginkan sehingga menciptakan lingkungan kerja yang sehat.
- g. Personnel Research, salah satu cara meningkatkan efektivitas karyawan dalam bekerja adalah kemampuan perusahaan dalam menganalisa permasalahan individu karyawan

Fungsi-fungsi sumber daya manusia yang mungkin akan dijumpai beberapa perbedaan dalam berbagai literatur, hal ini sebagai akibat sudut pandang, akan tetapi dasar pemikirannya relative sama. Aspek lain dari sumber daya manusia adalah perannya dalam mencapai tujuan lembaga secara terpadu. Manajemen sumber daya manusia tidak hanya mementingkan dan memperhatikan pertimbangan lembaga tetapi juga memperhatikan kebutuhan pegawai dan pemilik tuntutan masyarakat luas

Berbagai langkah dalam rangka manajemen Sumber Daya Manusia Seperti dikemukakan diatas apabila sudah terlaksana secara keseluruhan maka akan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi lembaga dan sumber daya manusia yang ada di lembaga tersebut. Pelaksanaan berbagai fungsi pun sebenarnya bukan hanya dapat menciptakan sumber daya manusia yang produktif mendukung tujuan lembaga akan tetapi menciptakan suatu kondisi yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan potensi dan motivasi sumber daya manusia dalam berkarya.

Untuk memahami tujuan sumber daya manusia maka akan memudahkan untuk memahami fungsi manajemen sumber daya manusia yang selanjutnya akan memudahkan kita dalam mengidentifikasi tujuan manajemen sumber daya manusia. Adapun tujuan sumber daya manusia ialah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam lembaga melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Tujuan ini menuntut studi dan dan praktik sumber daya manusia yang pada umumnya juga dikenal sebagai manajemen personalia.

Berkaitan dengan hal tersebut maka inti dari fungsi sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang- orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau lembaga dengan cara bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial.<sup>42</sup>

#### **4. Tujuan sumber daya manusia**

Menurut pendapat Sofyandi dalam bukunya Darmagi setidaknya menyebutkan 4 tujuan sumber daya manusia, ialah tujuan organisasional, tujuan fungsional, tujuan sosial, dan tujuan personal adalah sebagai berikut:

- a. Tujuan organisasional, ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.”
- b. Tujuan fungsional, ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan

---

<sup>42</sup> Veithzal Rivai Zainal dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori dan Praktek*, ..., 2013, hal. 10.

organisasi.”

- c. Tujuan sosial, ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisasi dampak negatif terhadap organisasi.”

Tujuan personal, ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individu terhadap organisasi”.<sup>43</sup>

Tujuan sumber daya manusia secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada tahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Menurut Cushway tujuan sumber daya manusia meliputi:

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal”
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya”
- c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.”
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer ingin mencapai tujuannya
- e. Menyediakan media komunikasi antar pekerja dan manajemen organisasi
- f. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM”.<sup>44</sup>

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Sutrisno meliputi:<sup>45</sup>

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan

---

<sup>43</sup> Darmadi, *Pengembangan Model dan Metode Pembelajaran dalam Dinamika Belajar Siswa*, Yogyakarta: Deepublish, 2017, hal. 25.

<sup>44</sup> Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Zifatama Publisher, 2010, hal. 36.

<sup>45</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia, ...*, hal. 7.

- prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya
- c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
  - d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer dalam mencapai tujuannya.
  - e. menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi
  - f. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
  - g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

### **5. Ruang lingkup sumber daya manusia**

Dalam pandangan umum, terdapat beberapa istilah yang perlu dibedakan untuk menunjukkan ruang lingkup sumber daya manusia. Yang pertama Pada lingkup yang makro, sering digunakan istilah *human resources management*, yang kedua pada lingkup mikro sering digunakan istilah *personnel management*. *Human resources management* pada tingkat makro dapat dimaknai sebagai suatu program, kebijakan, dan praktik yang mengatur tentang tenaga kerja dalam organisasi kerja secara nasional. Sedangkan *personnel management* pada tingkat mikro, lebih menekankan pada aktivitas yang berusaha untuk memahami, mengembangkan, memotivasi, dan memelihara para pekerja di unit organisasi kerja untuk dapat secara lebih baik.<sup>46</sup>

Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen umumnya memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia dikategorikan semua aktivitas yang berhubungan dengan sumber daya manusia dalam organisasi, seperti dikatakan oleh Russel & Bernardin bahwa “ *all decisions which affect the workforce concern the organization’s human resource management function*”. Aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia ini secara umum mencakup antara lain:

---

<sup>46</sup> Ulfatin Nurul dan Triwiyanto Teguh, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016, hal. 21.

- a. Rancangan organisasi
- b. Stiffing
- c. Sistem Reward, tunjangan-tunjangan, dan pematuhan/  
*compliance*
- d. Manajemen Performansi
- e. Pengembangan pekerja dan organisasi
- f. Komunikasi dan hubungan masyarakat.

Jadi lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia sejauh ini mencakup kegiatan-kegiatan yang sudah dipaparkan diatas. Keterlibatan para pekerja dalam agenda-agenda itu sangat penting. Para manajer harus berusaha mengintegrasikan segala bentuk kepentingan dan para pekerja dengan kepentingan organisasi secara menyeluruh.<sup>47</sup>

Keterlibatan para pekerja dalam agenda-agenda itu sangat penting. Para manajer harus berusaha mengintegrasikan segala bentuk kepentingan dan para pekerja dengan kepentingan organisasi secara menyeluruh.

## **6. Prinsip – Prinsip Sumber Daya Manusia**

Prinsip-prinsip manajemen Islam, khususnya dalam hal pemberdayaan Sumber Daya Manusia dapat dirumuskan dalam beberapa poin, sebagai berikut:

### **a. Prinsip Kompetensi**

Prinsip kompetensi adalah prinsip utama dalam manajemen Islam. Kompetensi yang dimaksud di sini adalah kemampuan atau keahlian yang dimiliki oleh personal sebagai bagian dari organisasi atau bagian dari suatu proses kerja, yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan. Kompetensi yang dimaksud dapat berupa kompetensi kognitif, yakni kemampuan pengetahuan dan daya analisis, kompetensi sikap seperti keberanian, kejujuran, dedikasi atau loyalitas, disiplin dan sebagainya, serta kompetensi keterampilan yang melingkupi kecakapan,

### **b. Prinsip keoptimalan dan kelebihan dalam kompetensi**

Prinsip kedua dari manajemen Islam adalah: „kompetensi yang dimiliki harus optimal dan melebihi kompetensi personal lain yang memiliki kompetensi yang sama“. Langkah yang harus diambil oleh seorang manajer dalam menentukan sumber daya manusia yang akan diberdayakan dalam suatu mekanisme kerja adalah bahwa ketika seorang manajer dihadapkan pada adanya dua

---

<sup>47</sup> Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CV Andi Offset, 2003, hal. 3.



orang atau lebih dari anggota organisasi, maka seorang manajer harus mengutamakan seseorang yang memiliki kompetensi yang melebihi kompetensi yang dimiliki personal lain.

**c. Prinsip kesesuaian kompetensi dengan kebutuhan.**

Sistem manajemen sumber daya manusia yang baik adalah sistem yang menekankan pada adanya kesesuaian tenaga kerja dengan kebutuhan. Maka dalam perspektif ini, analisis kebutuhan mutlak dilakukan oleh suatu organisasi atau perorangan dalam sistem rekrutmen tenaga kerja

**d. Prinsip kesesuaian kompetensi personal dengan penempatan**

Dalam sebuah hadis yang sangat populer Nabi bersabda yang artinya:” *Apabila diserahkan suatu urusan (tugas/pekerjaan) kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah saat (kegagalan/kehancuran) nya.* Pembagian kerja harus disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian sehingga pelaksanaan kerja berjalan efektif. Oleh karena itu, dalam penempatan seseorang untuk melaksanakan tugas tertentu harus menggunakan prinsip *the right man in the right place*. Pembagian Kerja harus rasional/objektif, bukan emosional subyektif yang didasarkan atas dasar *like and dislike*

**e. Prinsip Kewenangan dan Tanggung Jawab**

Kewenangan dan tanggung-jawab adalah prinsip selanjutnya dalam manajemen Islam. Seseorang yang diberi tugas atau amanat untuk melakukan suatu tindakan atau kerja harus diberikan kewenangan dan tanggung-jawab dalam melaksanakan tugasnya. Pemberian kewenangan ini mutlak dalam suatu sistem manajemen untuk menjamin kelancaran pelaksanaan tugas atau kerja yang dibebankan kepada seseorang. Tanpa adanya kewenangan, seseorang akan mengalami keraguan dalam melaksanakan tugasnya, yang pada akhirnya ia tidak dapat melaksanakan tugas dengan baik. Kewenangan dalam suatu sistem manajemen harus diberikan secara penuh dalam batasan wilayah kerjanya tanpa ada yang boleh melakukan intervensi, karena intervensi dari luar akan dapat mengganggu mekanisme kerja dan bermuara pada tidak tercapainya hasil atau tujuan kerja yang diinginkan

Prinsip sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai peningkatan kualitas, kuantitas, maupun kemampuan kerja karyawan dalam memikul tugas yang akan diambilnya dimasa yang akan datang. Hal tersebut dapat dikatakan berhasil apabila suatu program sudah disusun atau direncanakan terlebih dahulu.

Program pengembangan di dalamnya memuat beberapa hal

yaitu sasaran, kebijaksanaan, prosedur, anggaran, peserta, kurikulum, dan waktu pelaksanaan. Oleh karena itu, tujuan akhir dari sebuah program pengembangan adalah meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dalam mengambil atau menempati suatu jabatan tertentu. Berikut merupakan prinsip-prinsip yang penting untuk diperhatikan dalam pengembangan sumber daya manusia yaitu:

1) Motivasi

Pegawai perlu memiliki motivasi yang tinggi agar bersungguh-sungguh dalam mempelajari perilaku, pengetahuan, keterampilan, maupun beradaptasi dengan organisasi.

2) Laporan Kemajuan

Hasil yang diperoleh dari pengembangan sumber daya manusia dijadikan sebagai bahan informasi untuk membandingkan pegawai pada saat sebelum mendapatkan pengembangan dan pegawai setelah mendapatkan pengembangan

3) Latihan

Melalui program pelatihan, pengembangan sumber daya manusia membutuhkan pengorbanan waktu serta biaya yang besar namun hasil yang diperoleh akan lebih efektif sesuai dengan kebutuhan organisasi dan pegawai. Oleh karena itu, pelatihan menjadi program yang lebih efektif dalam pengembangan sumber daya manusia.

4) Perbedaan Individu

Perbedaan individu yang dimaksud bukan perbedaan jenis kelamin, status sosial, maupun ekonomi tetapi perbedaan tingkat keterampilan dan pengetahuan pegawai, maka dari itu menyesuaikan kemampuan individu dengan dalam pengembangan sumber daya manusia menjadi salah satu program yang efektif juga.

## **7. Sumber Daya Manusia Dalam Pandangan Islam**

Kehidupan manusia terus berkembang, dan pokok-pokok atau prinsip-prinsip pedoman hidup yang terkandung dalam Al-Quran akan selalu relevan sepanjang zaman. Para ulama dari zaman ke zaman telah berusaha untuk mendialogkan realitas yang terus berkembang didalam paduan wahyu melalui penafsiran ulang ayat-ayat Al-Quran sesuai dengan konteks masanya.

Allah swt menurunkan bagian Al-Quran pertama lima ayat pembuka dalam surah al-alaq ayat 1-5 yakni surat ke 96 dalam urutan mushaf, berupa perintah untuk membaca yang sekaligus mengandung pesan untuk menuntut ilmu atau dalam bahasa lain adalah peran untuk menjadi manusia pembelajar.

Sebagaimana juga Allah SWT menurunkan Al-Qur'an kepada Nabi Muhammad saw dalam rentang waktu 23 tahun melalui utusannya malaikat Jibril. Masa penurunan wahyu tersebut setara dengan akumulasi waktu pendidikan formal di TK 2 tahun, SD 6 tahun, SMP 3 tahun, SMA 3 tahun, SI 4 tahun, S2 2 tahun dan S3 3 tahun.<sup>48</sup>

Islam menghendaki manusia berada pada tatanan yang tinggi dan luhur. Oleh karena itu manusia dikaruniai akal, perasaan, dan tubuh yang sempurna. Islam, melalui ayat-ayat al-Qur'an telah mengisyaratkan tentang kesempurnaan diri manusia Sebagai mana dalam dalam firman Allah QS. At-Tin (95:4).

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ ط

“*Sungguh, Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya. (QS. At-Tin (95:4)).*”

Manusia adalah makhluk yang ingin terus mengkaji dirinya, manusia yang ingin memahami kebermaknaan dirinya. manusia dianugerahi akal (*fitrah berfikir*) oleh Allah sehingga menciptakan berbagai Kreasi pemikiran, yang kemudian melahirkan berbagai teori dan ilmu pengetahuan.<sup>49</sup>

Dalam al-Quran secara potensi dasar manusia memiliki ragam potensi. Mulai dari potensi biologis (*basyariah*), intelektual (*aqliyah*), social (*khalifah*) dan spiritual (*ruhaniyah, insaniyah*), semua itu tergantung bagaimana setiap manusia hendak menyikapi dan mengembangkan potensinya.

Al-Quran berbicara banyak hal secara universal, salah satunya mengenai potensi dasar manusia. Manusia sejatinya adalah pusat perhatian dari keseluruhan pembahasan Al-Quran. Hal tersebut tentu tidak aneh, sebab Al-Quran turun memeng untuk kehidupan peradaban umat manusia.

---

<sup>48</sup> Muhammad Chirzin, Guru besar Tafsir Al-Quran fakultas Ushuluddin UIN Sunan Kalijaga, Anggota TIM Revisi Al-Quran dan terjemahan kementerian Agama, Bandung: Mizan, 2018, hal. 2

<sup>49</sup> Arif Hidayat Afendi, *Al-Islam Studi Al-Qur'an (Kajian Tafsir Tarbawi)*, Yogyakarta: Deepublish, 2016, hal. 40.

Dalam Al-Quran ada beberapa istilah (etimologi) yaitu antara lain: *al-insan*, *al-ins*, *al-nas* *al-basyar*. Sebagian ulama dimaknai istilah tersebut berbeda satu sama lain. Contohnya term *al-basyar* digunakan untuk memaknai manusia secara fisik sebagai makhluk hidup yang mengkonsumsi sesuatu seperti makanan dan minum (*manusia level biologis*). *Al-Ins* sebagai pasangan atau lawan kata *al-jin*. *An-nas* sebagai spesies, sedangkan *al-insan* melebihi intensi makna yang ada yaitu manusia mampu menjadi pemimpin (manusia level spiritual dan sosiologi), dan manusia mampu mendapat level pengetahuan (*level intelektual*).<sup>50</sup>

Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam al-quran secara potensi dasar manusia memiliki ragam potensi, mulai dari potensi biologis (*basyariyah*), intelektual (*aqliyah*), social (*khalifah*) dan spiritual (ruhaniyah, insaniyah. Tergantung bagaimana setiap manusia hendak menyikapi dan mengembangkan potensinya, sebagaimana yang dijelaskan dalam QS Asy-Syam ayat 7-9.

وَنَفْسٍ وَمَا سَوَّاهَا فَأَلْهَمَهَا فُجُورَهَا وَتَقْوَاهَا قَدْ أَفْلَحَ مَنْ زَكَّاهَا

‘‘dan jiwa serat penyempurnaannya (*ciptanya*) maka allah mengilhamkan kepada jiwa itu jalan kefasihan dan ketakwaan. Sesungguhnya beruntunglah orang-orang yang mensucikan jiwa itu. (QS Asy- Syams: {91::7-9).

Menurut Quraish Shihab kata ‘‘mengilhamkan’’ dalam ayat diatas memiliki arti ‘‘memperkenalkan’’ agar manusia mampu menangkap makna baik dan buruk, manusia juga diberikan pilihan untuk melakukan kebaikan atau keburukan.<sup>51</sup> Dengan demikian, dapat dipahami bahwa manusia banyak mempunyai kecenderungan yang disebabkan oleh banyak potensi yang dibawanya. Dalam garis besarnya, kecenderungan itu dibagi menjadi dua yaitu menjadi orang baik (*taqwa*) dan kecenderungan menjadi orang jahat (*fujur*).

Manusia merupakan makhluk yang memiliki kemampuan istimewa dan menempati kedudukan tertinggi di antara makhluk lainnya, yakni menjadi khalifah (wakil) Tuhan di muka bumi sebagaimana dalam firman Allah (Q.S. al-Baqarah/2: 31), Q.S. Al-An’am/6:165).

---

<sup>50</sup> Darwis Hude, *Cakrawala Ilmu dalam Al-Quran*, Jakarta: Pustaka Firdaus, 2002, hal. 155.

<sup>51</sup> M. Quraish Shihab, *Fatsir Al-Misbah*, Jilid 15, Jakarta: Lentera Hati;2006, hal. 286.

وَعَلَّمَ آدَمَ الْأَسْمَاءَ كُلَّهَا ثُمَّ عَرَضَهُمْ عَلَى الْمَلَائِكَةِ فَقَالَ أَنْبِئُونِي بِأَسْمَاءِ  
هَؤُلَاءِ إِنْ كُنْتُمْ صَادِقِينَ

“Dia ajarkan kepada Adam nama-nama (benda) semuanya, kemudian Dia perlihatkan kepada para malaikat, seraya berfirman, “Sebutkan kepada-Ku nama semua (benda) ini, jika kamu yang benar!” (Q.S. al-Baqarah/2: 31)”

Ayat di atas dipertegas dengan ayat lainnya dalam (Q.S. al-An'am/6:165).

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ  
لِيَبْلُوكُمْ فِي مَا آتَاكُمْ إِنَّ رَبَّكَ سَرِيعُ الْعِقَابِ وَإِنَّهُ لَغَفُورٌ رَحِيمٌ

“Dan Dialah yang menjadikan kamu sebagai khalifah-khalifah di bumi dan Dia mengangkat (derajat) sebagian kamu di atas yang lain, untuk mengujimu atas (karunia) yang diberikan-Nya kepadamu. Sesungguhnya Tuhanmu sangat cepat memberi hukuman dan sungguh, Dia Maha Pengampun, Maha Penyayang”, Q.S. Al-An'am/6:165).

Dalam ayat di atas yang akan menjadi kajian utama untuk ditafsirkan adalah kajian tentang manusia (Adam As.) sebagai khalifah dan anugerah keistimewaannya, sehingga diperintahkan oleh Allah Swt., agar malaikat dan Iblis bersujud kepadanya.

Dalam hal diatas, Ibnu Katsir menjelaskan bahwa Allah Swt., sebelum menciptakan Adam As., telah mengabarkan tentang pemberian anugerah karunia Allah Swt., kepada Adam dan keturunannya, yaitu berupa penghormatan kepada mereka dengan membicarakan perihal mereka kedepan di hadapan para malaikat. Kata *Rabbuka dhomir* engkau ditujukan kepada Nabi Muhammad Saw dan beliau mendengarkan kisah Nabi Adam As., dari Allah Swt melalui al-Qur'an serta agar disampaikannya kepada umatnya. Khalifah yang dimaksud Ibnu Katsir bukan hanya kepada Nabi Adam As., namun juga kepada keturunannya, yaitu suatu kaum yang akan menggantikan suatu kaum lainnya. Menurut hemat penulis adalah berkaitan tentang kepemimpinan, sebab, tidak mungkin para malaikat mempermasalahkan akan penciptaan Adam As, bila tidak berkaitan dengan kepemimpinan. Kepemimpinan yang dimaksud adalah setelah Adam As., yaitu keturunannya yang akan lambat laun jarang kontak atau berhubungan dengan Allah Swt. Oleh karena itu, Allah Swt., menghadirkan para Nabi dan Rasul untuk mengingatkan mereka agar tidak menjadi kekhawatiran malaikat pada

penciptaan Adam As.

Islam menghendaki manusia berada pada tatanan yang tinggi dan luhur. Oleh karena itu manusia dikaruniai akal, perasaan, dan tubuh yang sempurna. Kualitas sumber daya manusia dalam Islam ditentukan, bagaimana para pekerja membangun kualitas interaksinya dengan Penciptanya. Semakin dia intens melakukan “dialog” dan berserah diri dengan-Nya, maka akan semakin berkualitas dalam pembinaan spiritualitas dan tauhidnya.

Pada dasarnya prinsip yang hadir dalam ruang kesadaran seseorang, akan melahirkan sikap positif dalam menghadapi setiap masalah baik ketika ia menjadi individu, maupun ketika menjadi bagian dari anggota masyarakat atau kelompok. Dalam konteks sosio ekonomi misalnya, Allah menjadi simbol bagi tegaknya manajemen- khususnya sumber daya manusia-berkeadilan, jujur, amanah dan profesional.

Sumber daya manusia berkualitas dalam perspektif islam menuntut manusia untuk membina hubungan harmoni antara dirinya dengan Tuhannya, antara dirinya dengan orang lain, dan lingkungannya dan pandai hidup bersosial dengan siapapun, serta dirinya dengan pekerjaannya secara konstruktif. Apa yang ia lakukan dan pikirkan dituntut memiliki motivasi ibadah-dengan maknanya yang luas.

Itulah yang tergambar dalam dialog antara Nabi Syu'aib dan putrinya ketika merekomendasikan Musa a.s sebagai pekerja (karyawan, staf konteks lembaga): Salah seorang dari kedua wanita itu berkata:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

"Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya" (Al-Qasas (28): 26).

Penggunaan term *al-qawiyu al-amin* mengajarkan bahwa agar dalam upaya rekrutmen dan membangun sumber daya manusia, memperhatikan standar mutu “kuat dan amanah”. Indikatornya secara teknis tergantung bagaimana kita memformatnya. Al-Qur'an hanya menyuguhkan ajaran dan nilai. Kita yang bertanggung jawab mengimplementasikannya. Yang pasti Nabi Musa dipilih oleh Syu'aib dan putrinya untuk menjadi pekerja, karena ia memiliki kualitas sumber daya manusia yang hebat, baik aspek psikologis, fisik, khususnya dalam aspek amanah dan spiritualnya.

Potensi-potensi yang diberikan kepada manusia pada dasarnya merupakan petunjuk (hidayah) Allah yang diperuntukkan bagi

manusia supaya ia dapat melakukan sikap hidup yang serasi dengan hakikat penciptaannya.<sup>52</sup> Sejalan dengan upaya pembinaan seluruh potensi manusia, Muhammad Quthb berpendapat bahwa Islam melakukan pendidikan dengan melakukan pendekatan yang menyeluruh terhadap wujud manusia, sehingga tidak ada yang tertinggal dan terabaikan sedikitpun, baik dari segi jasmani maupun segi rohani, baik kehidupannya secara mental, dan segala kegiatannya di bumi ini. Islam memandang manusia secara totalitas, mendekatinya atas dasar apa yang terdapat dalam dirinya, atas dasar fitrah yang diberikan Allah kepadanya, tidak ada sedikitpun yang diabaikan dan tidak memaksakan apapun selain apa yang dijadikannya sesuai dengan fitrahnya. Pendapat ini memberikan petunjuk dengan jelas bahwa dalam rangka mencapai pendidikan Islam mengupayakan pembinaan seluruh potensi secara serasi dan seimbang.<sup>53</sup>

Dari pendapat yang dikemukakan di atas, ternyata potensi manusia dapat diklasifikasikan kepada potensi jasmani dan potensi rohani. Berbeda dengan klasifikasi yang dikemukakan di atas, beberapa ahli filsafat pendidikan menguraikan potensi rohani manusia ke dalam beberapa bagian, sebagaimana pendapat Barmawie Umary yang menyatakan bahwa potensi rohani manusia itu terdiri dari empat unsur pokok, yaitu *ruh*, *qalb*, *nafs*, dan akal.<sup>54</sup>

Hasan Langgulung melihat potensi yang ada pada manusia sangat penting sebagai karunia yang diberikan Allah untuk menjalankan tugasnya sebagai khalifah di muka bumi. Suatu kedudukan yang istimewa di dalam alam semesta ini. Manusia tidak akan mampu menjalankan amanahnya sebagai seorang khalifah, tidak akan mampu mengemban tanggung jawabnya jikalau ia tidak dilengkapi dengan potensi potensi tersebut dan mengembangkannya sebagai sebuah kekuatan dan nilai lebih manusia dibandingkan makhluk lainnya. Artinya, jika kualitas sumber daya manusia menghasilkan manusianya berkualitas maka ia dapat mempertanggungjawabkan amanahnya sebagai seorang khalifah dengan baik. Kualitas sumber daya manusia ini tentu saja tak hanya cukup dengan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek), tetapi juga pengembangan nilai nilai rohani spiritual, yaitu berupa

---

<sup>52</sup> Jalaluddin, *Filsafat Pendidikan Islam*, Cet. II; Jakarta: RajaGrafindo Persada, 1996, hal. 108

<sup>53</sup> Abuddin Nata, *Filsafat Pendidikan Islam*, Cet. I; Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1997, hal. 51.

<sup>54</sup> Muhaimin dan Abdul Mujib, *Pemikiran Pendidikan Islam; Kajian Filosofis dan Kerangka Dasar Operasionalisasinya*, Bandung: Trigenda Karya, 1993, hal. 10-11.

iman dan taqwa (*imtaq*).

Spiritual dalam pengembangan sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia tidak akan sempurna tanpa ketangguhan mental-spiritual keagamaan. Sumber daya manusia yang mempunyai dan memegang nilai-nilai agama akan lebih tangguh secara rohani. Dengan demikian akan lebih mempunyai tanggung jawab spiritual terhadap ilmu pengetahuan serta teknologi. Sumber daya manusia yang tidak disertai dengan kesetiaan kepada nilai-nilai keagamaan, hanya akan membawa manusia ke arah pengejaran kenikmatan duniawi atau hedonisme belaka. Dan jika semangat hedonisme sudah menguasai manusia, bisa diramalkan yang terjadi adalah eksploitasi alam sebesar-besarnya tanpa rasa tanggung jawab dan bahkan penindasan manusia terhadap manusia lain. Dengan demikian pengembangan sumber daya manusia berdasarkan konsep Islam adalah membentuk manusia yang berakhlak mulia, yang senantiasa menyembah Allah yang menebarkan rahmat bagi alam semesta dan bertaqwa kepada Allah. Inilah yang menjadi arah tujuan pengembangan sumber daya manusia menurut konsep Islam.

Pembagian Barmawie Umary ini sedikit berbeda dengan klasifikasi potensi rohani yang dikemukakan oleh Muhaimin dan Abdul Mujib. Menurut keduanya potensi rohani manusia itu dibagi tiga yaitu, *potensi fitrah, qalb, dan akal*.

Para filosof tidak pernah sependapat tentang potensi apa yang perlu dikembangkan oleh manusia. Melalui pendekatan historis, Hasan Langgulung menjelaskan bahwa di Yunani Kuno satu-satunya potensi manusia yang harus dikembangkan di kerajaan Sparta adalah potensi jasmaninya, tetapi sebaliknya di kerajaan Athena yang dipentingkan adalah kecerdasan otaknya.<sup>55</sup>

Demikian pula kesimpulan yang diambil Abuddin Nata berdasarkan pendapat para ahli filsafat pendidikan, bahwa secara umum manusia memiliki dua potensi, yaitu potensi jasmani dan potensi rohani. Manusia diciptakan oleh Allah sebagai penerima dan pelaksana ajaran sehingga ia ditempatkan pada kedudukan yang mulia. Untuk mempertahankan kedudukannya yang mulia dan bentuk pribadi yang bagus itu, Allah melengkapinya dengan akal dan perasaan yang memungkinkannya menerima dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan membudayakan ilmu yang dimilikinya. Ini berarti bahwa kedudukan manusia sebagai makhluk yang mulia itu

---

<sup>55</sup> Hasan Langgulung, *Manusia dan Pendidikan; Suatu Analisa Psikologi dan Pendidikan*, Jakarta: Pustaka al-Husna, 1995, hal. 261-262



karena akal dan perasaan, ilmu pengetahuan dan kebudayaan yang seluruhnya dikaitkan kepada pengabdian pada Pencipta.<sup>56</sup>

Lain halnya dengan Julien Offray de Lamettrie yang dikutip Syahminan Zaini, seorang naturalis berkebangsaan Perancis yang mengatakan bahwa tidak terdapat perbedaan antara manusia dengan binatang dan karena itu manusia adalah suatu mesin.<sup>57</sup>

manusia tidaklah berbeda dengan pendapat di atas. Mereka memberikan sebutan manusia sebagai binatang dengan beberapa sikap menurut kenyataan tindakan manusia dalam kehidupannya, antara lain yaitu:

- a. *Homo Sapiens*, menurut Linnaeus yaitu binatang yang mempunyai budi (akal) dan ahli agama kristen menyebut manusia sebagai *animal rationale*, yaitu binatang yang berfikir.
- b. *Homo Laquen*, menurut Revesz, manusia adalah binatang yang pandai menciptakan bahasa dan menjelmakan pikiran serta perasaan dalam kata-kata tersusun.
- c. *Homo Faber*, menurut Bergson dalam L. Evolution Creatrice. Yaitu binatang yang pandai membuat alat perkakas.
- d. *Zoon Politicon*, menurut Aristoteles yaitu binatang yang pandai bekerja sama, bergaul dengan orang lain dan mengorganisasi diri untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.
- e. *Homo Religious*, yaitu binatang yang dasarnya beragama.  
*Homo Economicus*, yaitu binatang yang takluk pada undang-undang ekonomi dan dia bersifat ekonomikus.<sup>58</sup>

### **Potensi manusia dalam psikologi**

Jamil Abdul Aziz mengambil pandangan dari empat mazhab Psikologi, yaitu Psikoanalisa, Behavioristik, Humanistik, dan Transpersonal. Hal ini dilakukan sebagai suatu perbandingan antara pandangan AL-Quran yang diimani dengan psikologi sebagai sains yang dihasilkan dari logika empiris.

#### **1. Mazhab Psikoanalisa**

Dalam pembahasan ini konsep manusia menurut aliran psikoanalisa, dengan Sigmund Freud (1856-1939) sebagai tokoh pentingnya. Bisa dikatakan bahwa mazhab psikoanalisa adalah mazhab psikologi senior di antara mazhab lainnya dalam

---

<sup>56</sup> Zakiah Daradjat, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Bumi Aksara, 1996, hal. 3.

<sup>57</sup> Syahminan Zaini dan Ananto Kusuma Seta, *Wawasan al-Qur'an tentang Pembangunan Manusia Seutuhnya*, Jakarta: Kalam Mulia, 1996, hal. 5.

<sup>58</sup> Syahid Muammar Pulungan, *Manusia dalam al-Qur'an*, Cet.1; Surabaya: Bina Ilmu, 1984, hal. 15-17.

bangunan psikologi bangunan modern.<sup>59</sup>

Mazhab psikoanalisis memiliki fokus pada struktur atau dinamika kepribadian manusia. Oleh karena nya, mazhab ini juga kadang dinamai sebagai psikodinamika, yaitu psikologi yang fokus pada dinamika kepribadian manusia.

Dalam pandangan Freud, Manusia pada dasar konsep dasarnya adalah buruk. Perilaku manusia sangat dikendalikan oleh struktur *Id* atau bisa juga diartikan motivasi biologis atau bisa diartikan motivasi biologis (level *Basyariah*), dorongan *Id* itu sendiri berada di alam bawah sadar atau bahasa Freud disebut juga dengan *unconsciousness*. Freud menilai manusia tidak lain tidak bukan adalah makhluk hewani. Oleh karena itu dalam mazhab psikoanalisa, level manusia tidaklah berbeda dengan binatang yang kecenderungannya hanya pada pemenuhan perut dan “bawah perut”.<sup>60</sup> dengan demikian, Freud menolak pandangan bahwa manusia memiliki sisi rohani sebagaimana yang diungkapkan oleh Al-Quran disamping biologis atau jasmani.

## 2. Mazhab Behavioristik

Mazhab terbesar dalam psikologi setelah psikoanalisa adalah mazhab behavioristik. Aliran ini menekankan teorinya pada perubahan tingkah laku manusia.<sup>61</sup> Dalam aliran behavioristik, manusia pada konsep dasarnya adalah kosong, tidak memiliki potensi apapun (*tabula rasa*). Behavioristik menolak struktur kejiwaan manusia yang relatif stabil dan menetap. Ia berkeyakinan bahwa tingkah laku seseorang mudah berubah yang dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya. Skinner (1904-1990), berpendapat bahwa perilaku manusia pada umumnya dapat dijelaskan berdasarkan teori pengkondisian operan (*Operant Conditioning*) dan tidak jauh seperti mekanisme binatang.<sup>62</sup>

Manusia berbuat sesuatu dalam lingkungannya untuk mendapatkan akibat-akibat, ntah untuk mendapatkan pemenuhan kebutuhan atau untuk menghindari datangnya

---

<sup>59</sup> Matt Jarvis, *Pengantar Teori Psikologi, Terj SPA Teamwork*, Bandung:Nusa Media, 2009, hal .46.

<sup>60</sup> Matthew H. Olson, *Pengantar Teori-teori Kepribadian, Terj Yudi Santoro*, Jakarta: Pustaka Pelajar, 2011, hal. 50.

<sup>61</sup> Matthew H. Olson, *Pengantar Teori-teori Kepribadian, Terj Yudi Santoro, ...*, hal. 462.

<sup>62</sup> Matthew H. Olson, *Pengantar Teori-teori Kepribadian, Terj Yudi Santoro*, Jakarta: Pustaka Pelajar, 2011, hal, 462.

hukuman atau pengalaman yang tidak enak.

Dalam pandangan behavioristik manusia hanyalah sebuah robot yang bereaksi secara mekanistik atau pemberian hukuman dan hadiah. Untuk itu tugas utama psikolog dan pendidik adalah menciptakan atau mengkondisikan lingkungan yang kondusif untuk membentuk tingkah laku yang baik.

Oleh karenanya dalam behavioristik, konsep manusia menjadi persoalan fisik dan teknis semata. Manusia adalah objek material yang cukup diamati. Dalam behavioristik, manusia tak perlu diwawancarai untuk memperoleh informasi tentang dirinya, perasaan-perasaannya, serta hasrat dan keinginannya diingkari.

Aliran psikologi ini pada dasarnya baru mempelajari satu sisi atau sebagian saja dari totalitas manusia yang kompleks tersebut dan mengabaikan sisi atau bagian yang lain. Aliran psikologi ini hanya menyorot segi-segi indrawi saja dari manusia secara kuantitatif dan menganggap bahwa itulah kenyataan yang sebenarnya.<sup>63</sup>

### 3. Mazhab Humanistik

Aliran selanjutnya, yaitu aliran mazhab humanistic yang dipelopori oleh Abraham Maslow. Manusia menurut Maslow sebagaimana yang dikutip oleh Bimo Walgito, menyatakan bahwa manusia bukanlah tanah liat yang pasif yang ditentukan oleh kekuatan-kekuatan dari luar, tetapi manusia adalah makhluk yang aktif, menentukan gerakannya sendiri, karena ada kekuatan dari dalam untuk menentukan perilakunya.<sup>64</sup> Dalam hal ini pandangan humanistik nampak selaras dengan paradigma Islam karena sama-sama melihat manusia bukan hanya sebatas suatu objek (*Maf'ul*) akan tetapi ia juga subjek (*fail*) atau mempunyai kedirian.<sup>65</sup>

Konsep humanistik meski tampak selaras dengan dengan pandangan Islam, dan sama-sama menolak pandangan psikoanalisa dan behavioristik. Akan tetapi, jika digali lebih dalam aliran humanistik tidaklah sepenuhnya sesuai dengan paradigma Islam. Aliran ini terlalu menggantungkan teori strukturnya pada kekuatan manusia, sehingga orientasinya cenderung mengarah pada *antroposentris* (*anthropos* = manusia; *sentris* = pusat), yakni pandangan yang menempatkan manusia

---

<sup>63</sup> Calvin S. Hall dan Gardner Lindzey, *Teori-teori Sifat dan Behavioristik*

<sup>64</sup> Bimo Walgito, *Pengantar Psikologi Umum*, Yogyakarta: Penerbit Andi, 2003, hal.79.

<sup>65</sup> Purna Atmaja Prawira, *Psikologi Umum dengan Perspektif baru*, th,tp, hal. 79.

sebagai pusat segala pengalaman dan relasi-relasinya, serta penentu utama semua peristiwa yang menyangkut masalah manusia dan kemanusiaan.<sup>66</sup> Berangkat dari filosofi ini, aliran ini terjebak pada sikap optimisme yang berlebihan, dimana manusia dengan kualitas dirinya semata dipandang, lewat beberapa proses penyadaran dan pengembangan kualitas diri, telah mampu keluar problematika yang menyelimutinya.

#### 4. Mazhab Transpersonal

Perkembangan selanjutnya yang cukup berbeda dengan mazhab-mazhab sebelumnya, dimana dunia psikologi tidak sepenuhnya berisi paham psikologi nihilis sebagaimana terurai diatas, yaitu mazhab transpersonal. Mazhab psikologi transpersonal dalam banyak hal mendasar berbeda dengan ketiga mazhab sebelumnya. Atas kritik dan penyempurnaan terhadap mazhab-mazhab psikologi sebelumnya, psikologi transpersonal lahir sebagai kelanjutan dari psikologi humanistik dan dapat dikatakan menjadi mazhab keempat dalam dunia psikologi.<sup>67</sup>

Seperti halnya psikologi humanistik, psikologi transpersonal juga menaruh perhatian pada dimensi spiritual manusia, hanya bedanya adalah kalau psikologi humanistic lebih memanfaatkan potensi-potensi ini untuk peningkatan hubungan antar manusia, sedangkan psikologi transpersonal lebih tertarik untuk meneliti pengalaman *subjektif transendental*, serta pengalaman luar biasa dari potensi spiritual manusiaini.<sup>68</sup>

Dari paparan-paparan sebelumnya, jika penulis simpulkan dan integrasikan antara konsep manusia dalam AL-Quran dan Psikologi, maka dapat disimpulkan secara ringkasnya ialah dalam Al-Quran manusia dilahirkan memang membawa unsur material (*jismiyah*). Akan tetap, bukan hanya. bersifat material sebagaimana yang digambarkan oleh paradigm psikoanalisa dan behavioristik, karena dalam Al-Quran manusia juga memiliki unsur ruhani (*spiritual*). Tentu saja unsur spiritual dalam islam berbeda dengan konsep ruhani/spiritual transpersonal.

Manusia memang membutuhkan makan dan minum serta pemenuhan biologis yang lainnya seperti yang dikatakan

---

<sup>66</sup> Hanna Djumhana Bastaman, *Integrasi Psikologi dengan Islam*, Jakarta: Kencana Press, hal. 57

<sup>67</sup> Matthew H. Olson, *Pengantar Teori-teori Kepribadian*, Terj Yudi Santoro, ..., hal. 865

<sup>68</sup> Danah Zohar dan Ian Marshall, *Spiritual Intelligence, the Ultimate Intelligence*, London: Bloomsbury, 2000, hal. 9.

psikoanalisa, akan tetapi dalam Al-Quran tujuan hidup dan penggerak manusia bukan hanya sekedar dorongan biologis, akan tetapi lebih jauh dari itu untuk menjadi pengelola bumi (kholifah).

Manusia memang memiliki potensi yang berdaulat dan mengubah dirinya sendiri, sebagaimana paradigma humanistic akan tetapi dalam al-quran manusia juga diberikan kekuatan oleh Allah, tidak terlepas dari karunia Allah. Dari pendapat yang dikemukakan di atas, ternyata potensi manusia dapat diklasifikasikan kepada potensi jasmani dan potensi rohani. Berbeda dengan klasifikasi yang dikemukakan di atas, beberapa ahli filsafat pendidikan menguraikan potensi rohani manusia ke dalam beberapa bagian, sebagaimana pendapat Barmawie Umary yang menyatakan bahwa potensi rohani manusia itu terdiri dari empat unsur pokok, yaitu ruh, qalb, nafs, dan akal.

### **8. Pentingnya Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia penting bukan hanya sebagai manajer di bagian HR department, tapi juga penting bagi semua manajer di semua bagian supaya para manajer tersebut mampu menerapkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan benar.

Manajemen sumber daya manusia berguna agar para manajer tidak melakukan kesalahan-kesalahan dalam pengelolaan manusia seperti:

- a. Memperkerjakan orang yang salah
- b. Mengalami tingkat turnover yang tinggi akibat pengelolaan sumber daya manusia yang buruk.
- c. Pekerja-pekerja tidak optimal
- d. Melakukan proses wawancara yang bertele-tele
- e. Organisasi menghadapi tuntutan dari pengadilan akibat praktik pengelolaan sumber daya manusia yang tidak memenuhi aturan hukum dan undang-undang.<sup>69</sup>

Pendapat lain yang ditulis Veithzal Rivai Zainal dkk bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni untuk mengatur proses pemanfaatan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain, artinya tujuan dapat dicapai bilamana dilakukan oleh satu orang atau lebih.

Manajemen sebagai suatu ilmu dan seni untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain artinya, tujuan dapat tercapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih. Sementara itu manajemen

---

<sup>69</sup> Dewi Hanggraeni, *Manajemen Sumber Daya Manusia, ...*, hal. 13

SDM adalah suatu bidang yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu lembaga. Unsur dasar manajemen adalah tenaga kerja dalam suatu lembaga sehingga dalam manajemen sumber daya manusia faktor yang diperhatikan adalah manusianya itu sendiri. Saat ini banyak lembaga menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan masalah lembaga yang paling penting untuk diperhatikan

Karena melalui sumber daya manusia lah yang menyebabkan sumber daya yang lain dalam lembaga dapat berfungsi /dijalankan dan dilaksanakan. disamping itu sumber daya manusia dapat menciptakan efisiensi dan efektivitas lembaga melalui sumber daya manusia yang efektif mengharuskan manajer atau pimpinan untuk menemukan cara terbaik dalam mendayagunakan orang-orang dalam lingkungan organisasi agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Peran manajemen sumber daya manusia dalam menjalankan aspek sumber daya manusia harus dikelola dengan baik sehingga kebijakan dan praktek dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan lembaga, yang meliputi kegiatan antara lain.<sup>70</sup>

- a. Melakukan analisis jabatan (menetapkan karakteristik pekerjaan masing-masing SDM)
- b. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon pekerja
- c. Memberikan pengenalan dan penempatan pada karyawan baru
- d. Menetapkan upah, gaji dan cara memberikan kompensasi
- e. Memberikan insentif dan kesejahteraan.
- f. Melakukan evaluasi kinerja
- g. Mengkomunikasikan, memberikan penyuluhan dan menegakan disiplin kerja
- h. Memberikan pendidikan, pelatihan dan pengembangan
- i. Membangun komitmen kerja
- j. Memberikan keselamatan kerja
- k. Memberikan jaminan kesehatan
- i. Menyelesaikan perselisihan perburuhan
- j. Menyelesaikan keluhan dan *relationship* pegawai.

Oleh sebab itu Sumber Daya Manusia dalam suatu perusahaan atau lembaga berperan penting sebagai penggerak aktivitasnya. Peranan manusia sebagai sumber daya yang aktif, hidup dan terlihat dalam aktivitas suatu perusahaan merupakan hal yang sangat penting. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya

---

<sup>70</sup> Veithzal Rivai Zainal dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori dan Praktek*, ..., hal. 599.

manusia merupakan masalah yang harus dihadapi oleh lembaga atau organisasi agar dapat beraktivitas dengan baik. Seorang manajer didalam suatu lembaga dituntut untuk lebih memahami dengan baik tentang manajemen sumber daya manusia, sehingga perlu diketahui pengertian sumber daya manusia itu. Manajemen sumber daya manusia yang baik ditujukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pekerja dalam organisasi ke arah tercapainya tujuan organisasi. Tidak menjadi soal tujuan organisasional apa yang ingin dicapai. Dibentuknya satuan organisasi yang mengelola sumber daya manusia dimaksudkan bukan sebagai tujuan, akan tetapi sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan.

Dengan interpretasi yang demikian jelas terlihat bahwa tidak ada satupun organisasi yang dapat mempertahankan eksistensinya dan melestarikan keberadaannya tanpa mengaitkan tujuan organisasi dengan tujuan masyarakat luas.

Artinya tidak ada organisasi melanjutkan eksistensinya dalam keadaan terisolasi dan tanpa konteks. Berarti manajemen setiap organisasi harus memiliki kepekaan terhadap tuntutan sosial yang ditujukan kepada organisasi yang bersangkutan. Dengan perkataan lain setiap organisasi mempunyai kewajiban sosial yang harus dipenuhi. Jika suatu organisasi sudah kehilangan kepercayaan dan dukungan masyarakat, jelas bahwa cepat atau lambat, kehancuran lah yang merupakan akibatnya.<sup>71</sup>

Mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan maka sumber daya manusia perlu ditata dan dikelola sebaik mungkin sehingga memperoleh hasil yang maksimal. Dengan pengelolaan sumber daya manusia oleh manajer yang efektif dan efisien akan mengoptimalkan pencapaian tujuan pendidikan.

Guru dan dosen merupakan sumber daya manusia yang sangat penting peranannya dalam menentukan keberhasilan pendidikan, karena guru merupakan pelaku pendidikan dalam institusi. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting karena merupakan bagian dari manajemen sekolah dan guru yang menjadikan faktor sentralnya. Guru dituntut agar profesional sebab berhasil tidaknya suatu proses belajar mengajar akan berhasil dan selanjutnya menghasilkan output yang

---

<sup>71</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2015, hal. 27-28.

berkualitas.<sup>72</sup>

Dalam meningkatkan kualitas guru dapat dilakukan dengan berbagai cara antara lain melalui:

- a. Kualifikasi akademik guru
- b. Pendidikan dan pelatihan
- c. Uji sertifikasi
- d. Memberi kesempatan perbaikan pembelajaran

Hal ini mengingat peranannya yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan, kualitas sumber daya manusia di Indonesia, maka pemerintah bersama kalangan swasta bersama-sama berupaya mewujudkan pendidikan yang lebih berkualitas.

Dalam bukunya Edy Sutrisno pentingnya sumber daya manusia dalam keberhasilan organisasi tidak dapat diabaikan begitu saja. Mengapa demikian? Sebagaimana yang diuraikan oleh Jeffrey Pfeffer berargumentasi bahwa sumber daya manusia merupakan sumber keunggulan daya saing yang mampu menghadapi berbagai tantangan. Ia membandingkan kedudukan istimewa sumber daya ini dengan sumber daya keunggulan daya saing lain yang kini semakin berkurang keampuhannya, seperti teknologi produk dan proses produksi.

Dilain pihak sumber daya manusia dapat tetap bertahan karena mereka memiliki kompetensi manajerial, yaitu kemampuan untuk merumuskan visi dan strategi lembaga serta kemampuan untuk memperoleh dan mengarahkan sumber daya sumber daya lain dalam rangka mewujudkan visi dan menerapkan strategi organisasi.<sup>73</sup>

## 9. Tantangan Sumber Daya Manusia

Saat ini peran manajemen sumber daya manusia menjadi semakin penting dan strategis. Tantangan yang dihadapi pun semakin hari semakin beragam. Tantangan nya saja tidak hanya datang dari sisi manusia saja tetapi juga dari sisi lain seperti di lingkungan bisnis dan lembaga sekalipun.

Dewi Hanggraeni berpendapat bahwa setidaknya ada beberapa tantangan saat ini yang dihadapi oleh sumber daya manusia diantaranya, globalisasi, perkembangan teknologi, relokasi industri, sifat pekerjaan, demografi tenaga kerja diantaranya:<sup>74</sup>

### a. Globalisasi

---

<sup>72</sup> Wibowo Agus, *Manajemen Pendidikan Karakter Di Sekolah*, Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2013, hal. 113.

<sup>73</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ..., hal. 20.

<sup>74</sup> Dewi Hanggraeni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ..., hal. 16.



Saat ini dunia sudah menjadi satu kesatuan. Segala macam kejadian yang terjadi di belahan dunia ini bisa diketahui oleh orang-orang di bagian dunia yang lain secara cepat. Begitu pula dalam hal bisnis. Saat ini bisnis pun menjadi global. Lembaga telah melebarkan sales, manufaktur dan bahkan lingkup operasi ke seluruh dunia. Perusahaan contohnya seperti Microsoft dan Honda bisa ditemui bukan hanya di negara asalnya tapi juga di seluruh belahan dunia.

Begitu pula dengan tenaga kerja. Saat ini mobilisasi pekerja sudah melewati batas-batas Negara. Orang amerika mungkin saja bekerja di China dan orang india yang mungkin saja bekerja di china bahkan dinegera Indonesia sendiri jumlah pekerja asing semakin bertambah setiap tahunnya.

Hampir setengah dari ekspatriat yang bekerja di indonesia berdomisili di jakarta, baik sebagai warga tetap maupun temporer. Ini menjadi tantangan bagi organisasi, karena dengan semakin tingginya tingkat globalisasi maka semakin tinggi pula tingkat kompetensi yang akan dihadapi oleh organisasi itu sendiri.

#### **b. Perkembangan Teknologi**

Teknologi yang berkembang secara cepat membuat organisasi harus cepat menyesuaikan diri agar tidak sampai kehilangan keunggulan kompetitifnya. Begitu pula dalam praktek manajemen sumber daya manusia. Perkembangan teknologi ini mewajibkan sumber daya manusia harus menerapkan aplikasi teknologi dalam proses-prosesnya, agar pengelolaan sumber daya manusia menjadi lebih efektif dan manusia. Misalkan sudah terjadinya absensi elektronik dan penerimaan honor lewat *e- banking*.

#### **c. Relokasi Industri**

Banyak Negara-negara maju yang mulai merelokasi industrinya keluar dari negaranya dan mengalihkan lokasinya ke Negara-negara berkembang. Hal ini dikarenakan upah tenaga kerja yang ada di negara maju jauh lebih mahal dibandingkan dengan upah tenaga kerja di negara-negara berkembang. Ini juga menjadi salah satu tantangan bagi organisasi di negara maju karena akan terjadi kelebihan penawaran tenaga kerja, sedangkan di negara berkembang akan terjadi kelebihan permintaan tenaga kerja.

Akan tetapi pada umumnya kualitas tenaga kerja di negera berkembang tidak sebaik dinegara maju sehingga kelebihan permintaan tenaga kerja tersebut tidak bisa dipenuhi

oleh Negara berkembang. Akibatnya arus migrasi pekerja ahli dari tenaga- tenaga asing. Hal ini mengharuskan manajemen sumber daya manusia di suatu organisasi harus mampu mengembangkan pekerjaannya agar siap menghadapi tantangan ini dan bersaing dengan tenaga-tenaga kerja asing lainnya.

**d. Sifat Pekerjaan**

Perkembangan teknologi menyebabkan sifat dari berbagai pekerjaan berubah secara drastis. Saat ini banyak pekerjaan yang mulai diotomisasi dan beberapa pekerjaan membutuhkan pekerja yang memiliki *skill* dan *knowledge* yang luar biasa.

Saat ini organisasi harus berinvestasi pada *Human Capital* yaitu suatu kondisi pekerja yang memiliki pengetahuan, pendidikan keahlian dan kecakapan yang tinggi. Sengga dengan adanya kemampuan tersebut terciptanya *knowlagde workers* yang mampu menjawab tantangan perkembangan teknologi yang cepat dan buka pekerja yang lambat serta hanya menunggu perintah atau arahan dari *supervisor-nya*.

**e. Demografi Tenaga Kerja**

Perubahan juga terjadi pada demografi tenaga kerja. Saat ini perempuan sudah mulai banyak terjun ke dunia kerja sehingga pekerjaan tidak lagi di monopoli oleh laki-laki. Organisasi harus mampu menghadapi tantangan ini karena umumnya perempuan memiliki peran ganda sebagai wanita karir dan ibu rumah tangga. Organisasi harus mampu menciptakan kebijakan-kebijakan yang mampu menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi (*work life balance*) agar para pekerja perempuan tersebut mampu membagi waktunya dengan demi memenuhi dua peran yang berbeda tersebut.

Selain ini meningkatkan jumlah pekerja perempuan, tantangan lain yang terjadi akibat demografi ini adalah semakin heterogennya dunia kerja dan menyebabkan organisasi tidak *homogen*.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Gary Dessler ada beberapa tren yang dapat membentuk manajemen sumber daya manusia meliputi kemajuan teknologi, tren globalisasi, deregulasi, perubahan dalam demografi dan sifat pekerjaan dan tantangan ekonomi adalah sebagai berikut.

**a. Kemajuan Teknologi**

Untuk satu hal, teknologi secara drastic mengubah

bagaimana manajer sumber daya manusia melakukan pekerjaan mereka. Perekrutan melalui link di facebook contohnya. Pemberi kerja dapat dapat mengakses kandidat via papan pekerjaan facebook. Ini cara memberi cara mudah untuk merekrut dan memproklamasikan penawaran pekerjaan dari facebook.

b. Tren Globalisasi

Globalisasi (*globalization*) merujuk pada lembaga yang memperluas penjualan dan marketing suatu organisasi, globalisasi mendorong pemberi kerja untuk menjadi lebih efisien, lebih banyak globalisasi berarti berarti lebih banyak kompetisi, dan lebih banyak kompetisi berarti lebih banyak tekanan untuk menjadi kelas dunia.

c. Deregulasi

Tren lainnya juga berkontribusi terhadap ekonomi ini. Deregulasi adalah salah satunya. Di Banyak Negara banyak pemerintah melucuti regulas

d. Trent dan Sifat Pekerjaan

Teknologi telah memengaruhi cara orang bekerja, sehingga berdampak pada keahlian dan keterampilan yang dibutuhkan dunia kerja pada zaman sekarang.<sup>75</sup>

Pandangan lain yang berkaitan dengan tantangan manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai suatu sistem dengan ruang lingkup yang yang bersifat internal dan eksternal. Ialah segala sesuatu yang berkaitan dengan pelaksanaan fungsi-fungsi sedangkan yang bersifat eksternal adalah faktor-faktor yang berada di luar jangkauan kemampuan pengendalian manajemen. Sifat eksternal ini sebagian merupakan ancaman dan sekaligus tantangan untuk diupayakan mengatasinya dalam rangka mencapai tujuan lembaga. Tantangan yang jelas bagi manajemen sumber daya manusia terletak pada sifat dari sumber daya yang digunakan. Sumber daya manusia tidak seperti sumber daya lain karena manusia memberikan reaksi terhadap lingkungan mereka dengan cara yang paling sensitif dan tidak selalu sesuai dengan cara yang dikehendaki. Ada dua tantangan yang ada dalam manajemen sumber daya manusia yaitu tantangan dari lingkungan internal dan eksternal.

---

<sup>75</sup> Gary Dessler, *Human Resource Management*, Jakarta: Salemba Empat, 2015, hal.13.

a. Tantangan Eksterna

Tantangan eksternal dapat dikelompokkan menjadi empat, yaitu: 1) sektor teknologi, 2) sektor ekonomi, 3) sektor sosio kultural, 4) sektor politik, dan 5) sektor internasional kelima sektor ini dalam prakteknya saling terkait dan saling mempengaruhi satu sama lain misalnya dalam sektor teknologi dimana organisasi suatu lembaga serta pegawainya dihadapkan berbagai perubahan teknologi dalam berbagai hal yang perlu mendapat perhatian yang sungguh-sungguh seperti karena kecanggihan teknologi informasi yang perkembangannya sangat pesat, penggunaan teknologi pada lembaga yang begitu besar dan beresiko tinggi, penggunaan teknologi dalam mengendalikan lembaga/pekerjaan jarak jauh.

Kecanggihan teknologi yang berdampak secara luas, yaitu semakin produktif, efektif dan efisien dalam pengelolaan lembaga, sehingga dapat meningkatkan kemampuan bersaing terutama dalam memasuki abad persaingan bebas pada era globalisasi, dalam sektor ekonomi, telah terjadi perubahan pembangunan suatu Negara. Pada sektor sosio kultural terjadi pergeseran pola pikir (paradigma) dari lembaga beralih ke jasa-jasa sehingga bertambahnya apa yang dinamakan *white collar workers* yang mengutamakan *profesionalisme* dalam bekerja. Selain itu juga pengaruh sektor politik juga sangat besar artinya manajemen sumber daya manusia sebagai akibat pesatnya perkembangan sektor politik/partai politik yang menjanjikan kehidupan masa depan dengan cepat.

b. Tantangan Internal

Tantangan internal/tantangan dari dalam muncul karena adanya sumber daya manusia yang mengejar pertimbangan/*trade off* diantaranya *financial*, penjualan, keuangan, *service*, produksi dan lain-lain. Selain itu dihadapkan pula pada serikat pekerja, sistem informasi yang semakin terbuka dan budaya organisasi. Yang menjadi masalah bagi lembaga pada era global sebagai era tanpa batas ada menghadapi persaingan yang semakin ketat tetapi juga dapat bertahan (*survive*) dalam ekonomi global. Hal ini sangat bergantung pada kinerja lembaga. Untuk sampai ke tahap *survive*, karena masa depan sumber daya manusia dihadapkan pada tantangan dan sekaligus ancaman sehingga dituntut agar mampu mengelola setiap lembaga untuk mampu mengelola lembaga semakin efisien, efektif dan produktif.<sup>76</sup>

---

<sup>76</sup> Veithzal Rivai Zainal dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*

Tantangan lain yang dihadapi oleh sumber daya manusia di masa depan tentu tidak akan sama lagi dengan kondisi masa lampau. Kesulitannya adalah bagaimana menciptakan organisasi yang semakin beragam dan menuntut pengelolaan yang semakin efisien, efektif dan produktif. Pada masa lalu mekanisme organisasi yang ditentukan oleh sumber daya non. Manusia, tetapi pada masa sekarang keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang semakin berkualitas.<sup>77</sup> Dewasa ini yang perlu dilakukan adalah meningkatkan pemahaman tentang maksud kegiatan sumber daya manusia itu sendiri., sehingga sumber daya manusia dapat memberi sumbangan yang optimal untuk keberhasilan operasional organisasi. Maka setiap langkah yang diambil oleh dalam manajemen sumber daya manusia haruslah berkaitan erat dengan kewajiban yang harus diselesaikan oleh organisasi.

Siagian menyatakan bahwa salah satu tantangan yang dihadapi oleh organisasi atau institusi manusia beraktivitas di masa depan termasuk di perguruan tinggi misalnya adalah untuk menciptakan organisasi atau institusi yang semakin beragam, tetapi sekaligus menuntut sumber daya manusia semakin efisien, efektif serta produktif. Untuk mewujudkan situasi demikian, perlu peningkatan kesadaran tentang maksud dan semua kegiatan sumber daya manusia, yaitu untuk meningkatkan sumbangan sumber daya manusia terhadap keberhasilan institusional. Beberapa tantangan yang dihadapi oleh sumber daya manusia perguruan tinggi misalnya dapat dikategorikan dalam dua kontraksi teknik tantangan yang bersumber dari internal perguruan tinggi, sekaligus tantangan yang bersumber dari eksternal perguruan tinggi dimanapun berada.

Mengkolaborasikan berbagai tantangan internal dalam aktivitas sumber daya manusia tidaklah terlalu rumit, ada beberapa tantangan internal dalam perguruan tinggi yaitu. 1) rencana strategi, 2) anggaran, 3) estemasi lulusan, 4) usaha atau kegiatan baru, 5) rancang bangun institusi dan tugas pekerjaan. Sedangkan tantangan yang berada di eksternal perguruan tinggi dalam aktivitas manajemen sumber daya manusia bisa berinovasi melakukan perubahan di lingkungan sumber daya manusia. Dimana akuntabilitas unit sumber daya manusia di perguruan

---

*dari Teori dan Praktek, ...*, hal. 28

<sup>77</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8, Jakarta: Prenada Media Group, 2016, hal. 11.

tinggi secara bertahap menjadi luas dan strategis sejak orang-orang dari kalangan dunia pendidikan memasuki departemen personalia dalam struktur organisasinya.<sup>78</sup>

## 10. Prosedur manajemen sumber daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu rangkaian aktivitas mengikuti sebuah alur yang merentang mulai dari bagaimana proses perencanaan sampai dengan proses hubungan ketenagakerjaan. Secara garis besar adapun aktivitas dan prosedur manajemen sumber daya manusia terbagi menjadi empat yaitu:

### a. *Preparation and selection*, terdiri dari:

#### 1) *Job Analysis and Design*

Proses *job analysis design* adalah sebuah proses yang mempelajari pola-pola aktivitas untuk menentukan tugas, dan kewajiban sekaligus tanggung jawab yang diperlukan oleh masing-masing jabatan. Proses *job analysis and design* akan menghasilkan *output* berupa deskripsi pekerjaan (*job description*) yaitu sebuah deskripsi jabatan tertulis yang menjelaskan tugas, kondisi kerja, dan aspek-aspek lain yang terkait suatu jabatan tertentu didalam organisasi.

Output terakhir dari *job analysis and design* adalah *job performance standard* atau standar kinerja. *Job performance standard* digunakan untuk mengukur apakah suatu pekerjaan berhasil dilakukan dengan cara membandingkan hasil aktual dengan standar-standar dan atau target yang telah ditetapkan sebelumnya.

#### 2) *Human Resource Planning*

Perencanaan sumber daya manusia adalah suatu jalan atau proses peramalan akan kebutuhan sumber daya manusia serta organisasi masa depan. Proses peramalan ini menggunakan analisis permintaan dan penawaran tenaga kerja. Dengan tujuan perencanaan sumber daya manusia adalah supaya organisasi bisa mempersiapkan rancangan staf (*staffing plans*) sehingga organisasi bisa memenuhi kebutuhan tenaga kerjanya sesuai dengan strategi organisasi yang dipilih guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Proses perencanaan ini juga bertujuan untuk mengetahui jenis sumber daya manusia yang seperti apakah yang dibutuhkan organisasi sehingga proses perencanaan ini

---

<sup>78</sup> Arwildayanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi*, Bandung: Alfabeta CV, 2013, hal. 45.

bukan hanya proses perencanaan kuantitatif berkaitan dengan jumlah pekerja tetapi juga proses perencanaan kualitatif yang berhubungan dengan jenis *talent* yang dibutuhkan organisasi.

### 3) Recruitment

Recruitment adalah proses menarik, mengundang dan menemukan orang-orang yang dianggap memenuhi kualifikasi untuk menduduki jabatan tertentu didalam suatu organisasi. Proses recruitment sering disebut sebagai proses *pool of talent*, yaitu proses ketika organisasi mencoba kandidat-kandidat terbaik yang kemudian akan dipilih yang paling baik sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan oleh organisasi untuk menduduki jabatan dan posisi tertentu.

### 4) Selection

Seleksi adalah proses pemilihan kandidat terbaik yang telah dikumpulkan dalam proses recruitment. Proses seleksi melibatkan beberapa aktivitas yang bertujuan untuk menyaring dan menentukan kandidat manakah yang akan dipekerjakan. Salah satu cara untuk menyaring dan memilih kandidat adalah tes wawancara.<sup>79</sup> *Development and Evaluation*, terdiri dari beberapa aspek

#### a) *Orientation, Placement, and Separation*

Setelah seorang kandidat dipilih untuk dipekerjakan melalui proses seleksi, maka ia secara resmi telah bergabung di dalam organisasi. Akan tetapi ia tidak serta merta bisa langsung bekerja. Dalam menghadapi tempat dan situasi yang baru tentunya pekerja tersebut membutuhkan proses penyesuaian. Proses penyesuaian ini sering disebut dengan orientasi.

#### b) *Training and Development*

*Training* adalah proses melatih pekerja menjadi ahli untuk membantunya mengerjakan pekerjaannya yang sekarang sehingga ia bisa bekerja dengan optimal.

#### c) *Career Planning*

Perencanaan karir adalah proses ketika seseorang memilih goal karirnya dan strategi yang akan di tempuhnya untuk mencapai goal tersebut.

#### d) *Performance Appraisal* Penilaian kinerja adalah sebuah proses ketika organisasi mengevaluasi kinerja seorang

---

<sup>79</sup> Dewi Hanggraeni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia: 2012, hal. 16.

individu didalam organisasi.

Penilaian kinerja ini dilakukan dengan cara membandingkan hasil kinerja individu dengan *job performance standard*.

*Compensation and Protection*, terdiri dari:

a) *Wages and Salaries*

Upah (*Wage*) atau gaji (*salary*) merupakan timbal balik yang diterima oleh individu sebagai balas jasa atau kontribusinya terhadap organisasi. Dalam penentuan upah atau gaji ini harus memenuhi dua syarat yaitu *internal equity* dan *external equity*. *Internal quality* bertujuan bahwa pekerjaan yang memiliki beban kerja lebih berat dan kualifikasi pekerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerjaan yang beban kerjanya lebih ringan dan klasifikasinya lebih ringan. Sedangkan *eksternal quality* berhubungan dengan bahwa pekerjaan tertentu dibayar dengan fair dan kompetitif dibandingkan dengan pekerjaan yang serupa dengan pasar kerja.

b) *Incentives and Gainsharing*

Insentif adalah bentuk *reward* yang diberikan oleh organisasi kepada pekerja berkaitan dengan kinerja yang ditampilkan oleh pekerja tersebut. Sedangkan *gainsharing* berhubungan dengan peningkatan kinerja organisasi (*gain*) yang dibarengi dengan pendistribusian (*sharing*) benefit bagi para pegawai.

c) *Benefit and Services*

Apabila upah dan gaji dan gainsharing merupakan kompensasi yang berupa kas (*cash*), maka *benefits and service* adalah kompensasi yang tidak berbentuk kas sehingga sering disebut sebagai *indirect compensation*.

Salah satu contoh *benefit and service* adalah asuransi

d) *Security safety and health*

Ketika bekerja, pekerja harus dilindungi jiwa dan raganya. Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) serta keamanan pekerja adalah hal yang paling penting.

e) *Employee Relation*

Hubungan dengan ketenagakerjaan atau lebih dikenal dengan hubungan industrial adalah hubungan yang melibatkan tiga pihak yang berkepentingan dalam proses kerja yaitu pekerja itu sendiri, organisasi atau perusahaan dan pemerintah.



## **11. Masalah – Masalah Sumber Daya Manusia**

Di Lingkungan lembaga sumber daya manusia merupakan sistem terbuka dan dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka berada. Dua dari banyaknya masalah lingkungan yang paling signifikan yang dihadapi oleh para manajer/pimpinan dan departemen sumber daya manusia adalah masalah manajemen sumber daya manusia dan pemerintah. Masalah pemerintah terlihat melalui undang-undang dan regulasi, yang memiliki dampak kuat. Masalah-masalah pemerintah turut mempengaruhi yaitu kompensasi, keselamatan, kesehatan kerja dan hubungan tenaga kerja. Masalah Eksternal yaitu keberadaan budaya dan sikap adalah keberadaan tenaga kerja juga dipengaruhi oleh nilai-nilai budaya norma-norma yang berkembang dalam masyarakat. Beragamnya budaya dan tenaga kerja akan sangat menentukan ketika mereka bersikap, sehingga disini diperlukan upaya yang intensif untuk menyatukan berbagai budaya dengan ikatan bahwa setiap timbul masalah dalam kerja tetap akan mendahulukan kepentingan lembaga. Keragaman melalui imigrasi dan migrasi, keragaman tenaga kerja yang berasal dari imigrasi lintas batas Negara atau didalam migrasi di dalam sebuah Negara juga berpengaruh pada pola kerja sebuah perusahaan. Dengan mengabaikan berbagai kebijakan nasional, kondisi terbesar keragaman ini umumnya diamati dikota-kota besar sejumlah Negara dengan perekonomian yang maju. Keragaman dan Profesional, keberagaman membentuk masalah-masalah baru di kalangan manajer, profesional sumber daya manusia dan organisasi-organisasi mereka.

### **a. Masalah – masalah Ekonomi Global**

Persaingan global memberikan tekanan pada seluruh lembaga di dalam sebuah organisasi untuk berusaha lebih produktif. Kesadaran bahwa pada era ekonomi global telah menciptakan setiap organisasi pada posisi yang sama, karena era globalisasi ini adalah era tanpa batas yang disertai dengan persaingan yang serba ketat, berat, cepat dan perhitungan yang akurat dalam segala hal.

### **b. Masalah – masalah Pemerintah**

Melalui pemberdayaan undang-undang, pemerintah memiliki dampak langsung dan segera terhadap manajer dan fungsi sumber daya manusia. Keterlibatan pemerintah dalam hubungan ketatanegaraan yang dimaksudkan untuk mencapai sasaran masyarakat yang biasanya melalui peniadaan praktek-praktek yang dianggap bertentangan dengan kebijakan pemerintah.

### c. Masalah Organisasi

Masalah-masalah dari dalam lembaga tempat mereka bernaung sering muncul, seperti tujuan keuangan, penjualan, layanan jasa, produksi, pekerja, dan tujuan-tujuan lain. Semenjak sasaran-sasaran sumber daya manusia hanya merupakan satu tujuan yang ditetapkan diantara banyak tujuan yang ada dihadapan puncak maka para manajer dan profesional sumber daya manusia harus menghadapi masalah-masalah sambil mempertahankan perhatian keseimbangan terhadap kebutuhan-kebutuhan lain.

#### f. Masalah Profesional

Profesional merupakan masalah lain bagi sumber daya manusia. Keterampilan manajemen sumber daya manusia juga penting bagi banyak organisasi dan masyarakat yang tidak boleh diabaikan

#### g. Masalah sumber Daya Manusia Internasional

- a. Penanggulangan masalah sumber daya manusia internasional
- b. Masalah keragaman gugus kerja
- c. Kesadaran budaya
- d. Asumsi
- e. Struktur departemen
- f. Hak tenaga kerja

## C. Kebutuhan

### 1. Hakikat Kebutuhan

Sebagaimana yang dikutip oleh NS. Kasiati dan Ni Wayan Rosmalawati, 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.<sup>80</sup>

Pendapat lain Sebagaimana yang dikutip oleh Alwisol menurut Murray 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

---

<sup>80</sup> NS. Kasiati dan Ni Wayan Rosmalawati, *Kebutuhan Dasar Manusia I*, Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2016, hal.4

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.<sup>81</sup>

Pendapat lain Sebagaimana yang dikutip oleh Slamet Santoso, menurut David Mc.Clelland bahwa kebutuhan pada setiap individu meliputi:

- a. *Needs for power* (kebutuhan menentukan kekuasaan)
  - 1) Sumber *needs of power*, dibagi: a. Kekuasaan selera khusus, meliputi (a) membesarkan diri sendiri, (b) meremehkan pengikut, (c) memperlakukan bawahan sebagai pion/bidak (orang rendahan), (d) mempunyai sifat mengancam.
  - 2) Kekuasaan yang disosialisasikan, mencakup (a) digunakan untuk kepentingan kelompok, (b) perumusan tujuan menguntungkan kelompok, (c) memberi dalam memecahkan masalah untuk kebaikan bersama, (d) mendengarkan bawahan dan mencari cara terbaik untuk evaluasi, (e) sebagai katalisator
- b. *Needs for affiliation* (Kebutuhan untuk Perlindungan)
  - 1) Bersifat sosial dan suka berinteraksi
  - 2) Ikut memiliki dan berpartisipasi dengan kelompok
  - 3) Menginginkan kepercayaan lebih luas
  - 4) Ingin memperoleh saling pengertian
  - 5) Suka menolong dan suka persahabatan
- c. *Needs for Achievement* (Kebutuhan untuk Keberhasilan)
  - 1) Bersemangat bila menang
  - 2) Bertujuan yang realistik dan berani mengambil resiko
  - 3) Bertanggung jawab pada hasil kerja  
Bekerja untuk suatu prestasi.<sup>82</sup>

## 2. Tipe – tipe kebutuhan

- a) Perbedaan antara kebutuhan-kebutuhan primer misalnya kebutuhan akan udara, makan, minum, sex, dan kebutuhan-kebutuhan sekunder misalnya kebutuhan akan pengakuan, prestasi, kekuasaan, otonomi, dan kehormatan.
- b) Membedakan antara kebutuhan-kebutuhan terbuka misalnya dalam tingkah laku motorik, dan kebutuhan tertutup misalnya dalam dunia fantasi atau mimpi.
- c) Kebutuhan-kebutuhan yang memusat dan kebutuhan-kebutuhan yang menyebar

---

<sup>81</sup> Alwisol, *Psikologi Kepribadian*, Malang: UMM Press, 2007, hal. 218

<sup>82</sup> Slamet Santoso, *Teori-Teori Psikologi Sosial*, Bandung: Refika Aditama, 2010, hal. 113.

Abraham Maslow beranggapan bahwa semua motivasi terjadi sebagai reaksi atas persepsi seseorang individu atas lima macam tipe dasar kebutuhan. Menurut Maslow, terdapat 5 macam kebutuhan dasar, yang senantiasa dialami seseorang individu diantaranya kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan untuk diterima, kebutuhan untuk dihargai, dan kebutuhan aktualisasi diri. Teori Hierarki Kebutuhannya sendiri Maslow menyebutnya sebagai sintesis atau perpaduan teori yang holistik dinamis. Disebut demikian karena Maslow mendasarkan teorinya dengan mengikuti tradisi fungsional James dan Dewey, yang dipadu dengan unsur-unsur kepercayaan Wertheimer, Goldstein, dan psikologi Gestalt, dan dengan dinamisme Freud, Fromm, Horney, Reich, Jung, dan Adler.

a) Kebutuhan fisiologi (*Physiological Needs*)

Kebutuhan fisiologis terdiri dari kebutuhan dasar, dan yang bersifat primer. Kadang-kadang mereka dinamakan kebutuhan-kebutuhan biologikal dalam lingkungan kerja modern dan termasuk di dalamnya keinginan untuk mendapatkan pembayaran (upah/gaji), libur, rencana-rencana pensiun, periode-periode istirahat, lingkungan kerja yang menyenangkan, penerangan yang baik dan pada tempat tempat kerja tertentu fasilitas AC. Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan yang paling kuat dan mendesak yang harus dipenuhi paling utama oleh manusia dalam menjalankan kehidupan kesehariannya. Ini berarti bahwa pada diri manusia yang sangat merasa kekurangan segala-galanya dalam kehidupannya, besar sekali kemungkinan bahwa motivasi yang paling besar adalah kebutuhan fisiologis dan bukan yang lain lainnya. Dengan kata lain, seorang individu yang melarat kehidupannya, mungkin sekali akan selalu termotivasi oleh kebutuhan-kebutuhan ini.

b) Kebutuhan akan rasa Aman (*Safety Needs*)

Setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi, maka akan muncul kebutuhan akan keamanan, kedamaian, ketentraman atau kebutuhan akan kepastian. Orang yang merasa tidak aman memiliki kebutuhan akan keteraturan dan stabilitas serta akan berusaha keras menghindari hal-hal yang bersifat asing dan tidak diharapkan.

c) Kebutuhan untuk diterima (*Social Needs*)

Setelah kebutuhan fisiologikal dan keamanan selesai dipenuhi, maka perhatian seorang individu beralih pada keinginan untuk mendapatkan kawan, cinta dan perasaan diterima dan diakui. Sebagai makhluk sosial, manusia senang apabila mereka

disenangi, dan berusaha memenuhi kebutuhan sosial pada waktu mereka bekerja, dengan jalan membantu kelompok-kelompok formal maupun informal, dan mereka bekerja sama dengan rekan-rekan sekerja mereka, dan mereka turut terlibat dalam kegiatan yang dilaksanakan oleh perusahaan dimana mereka bekerja.

d) Kebutuhan untuk dihargai (Self Esteem Needs)

Pada tingkatan keempat hierarki Maslow, terlihat kebutuhan individu akan penghargaan, atau juga dinamakan orang kebutuhan “ego”. Kebutuhan ini berhubungan dengan hasrat yang untuk memiliki citra positif dan menerima perhatian, pengakuan, dan apresiasi dari orang lain. Dalam organisasi kebutuhan untuk dihargai menunjukkan motivasi untuk diakui, tanggung jawab yang besar, status yang tinggi, dan pengakuan atas kontribusi pada organisasi.

e) Kebutuhan aktualisasi diri ( *self actualization* )

Kebutuhan ini adalah kebutuhan untuk mengalami pemenuhan diri, yang merupakan kategori kebutuhan tertinggi. Kebutuhan ini diantaranya adalah kebutuhan untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri sendiri secara menyeluruh, meningkatkan kemampuan diri, dan menjadi orang yang lebih baik. Kebutuhan aktualisasi diri oleh organisasi dapat dipenuhi dengan memberikan kesempatan orang-orang untuk tumbuh, mengembangkan kreativitas, dan mendapatkan pelatihan untuk mendapatkan tugas yang menantang serta melakukan pencapaian.<sup>83</sup>

---

<sup>83</sup> Abraham Maslow, *Motivasi dan Kepribadian: Teori Motivasi dengan Ancangan Hirarki Kebutuhan Manusia (judul asli: Motivation and Personality)*, Diterjemahkan oleh Nurul Iman, Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo, 1984, hal 230.

**Gambar 2.1 Teori Hirarki Kebutuhan Maslow**



Pada masing – masing kebutuhan tersebut, tiap – tiap individu dapat berbeda satu sama lain, hal ini dapat terjadi karena 5 alasan.

- a) Status individu seperti ayah, ibu, anak
- b) Latar belakang Pendidikan seperti SD, SMP, SLTP, SMU. Dst.
- c) Latar belakang pengalaman, misalnya miskin pengalaman dan kaya pengalaman
- d) Cita – cita dan harapan individu
- e) Pandangan Hidup Individu.<sup>84</sup>

### 3. Macam – macam kebutuhan

Sebagaimana yang dikutip oleh Slamet Santoso, menurut Abraham Maslow bahwa tingkah laku individu berguna untuk memenuhi kebutuhannya, dimana teori ini mempunyai empat prinsip, yakni:<sup>85</sup>

- a) Manusia adalah binatang yang berkeinginan
- b) Kebutuhan manusia tanpa terorganisir dalam kebutuhan yang bertingkat – tingkat
- c) Bila salah satu kebutuhan terpenuhi, kebutuhan lain akan muncul

<sup>84</sup> Slamet Santoso, *Teori-Teori Psikologi Sosial, ...*, hal. 111.

<sup>85</sup> Slamet Santoso, *Teori-Teori Psikologi Sosial, ...*, hal.118.

- d) Kebutuhan Yang telah terpenuhi tidak akan berpengaruh, dan kebutuhan lain yang lebih tinggi menjadi dominan

## D. Dunia Kerja

### 1. Hakikat 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:

- a) Bekerja sebagai peneguhan eksistensi kekhalfahan  
Ketika manusia diberikan mandat oleh Tuhan untuk mengatur dan mengelola bumi (khalifah), maka dapat dipahami bahwa manusia harus bekerja. Ketika manusia tidak bekerja berarti manusia telah mengkhianati eksistensi kekhalfahan dirinya yang dipercayakan Tuhan kepada dirinya
- b) Bekerja merupakan kewajiban  
Bekerja merupakan kewajiban karena dengan bekerja manusia dapat melaksanakan kegiatan melaksanakan kegiatan ibadah. Dengan bekerja manusia dapat memiliki mushola, dan peralatan ibadah, serta dengan bekerja pula manusia dapat melaksanakan perintah zakat, infaq, sadaqah dan menyantuni anak yatim dan orang miskin.
- c) Bekerja adalah ibadah  
Bekerja bukan saja mengandung manfaat sosial tetapi juga bernilai ritual. Tuhan sangat menghendaki kemaslahatan sosial sebagaimana yang dikutip oleh Dede Nurohman, menurut al-Syathibi dalam al- muwafaqat-nya, mengatakan bahwa maksud diterapkannya syari'at adalah kemaslahatan manusia. Semua perbuatan yang mengandung kemaslahatan manusia berarti telah sesuai apa yang dikehendaki Tuhan (*maqashid al-syari'*). Oleh karena itu bekerja sama artinya dengan memenuhi keinginan Tuhan. Itu berarti termasuk ibadah yang mengakibatkan konsekuensi pahala. Bagi orang yang telah berniat ibadah dalam melakukan kerja tentu lebih sempurna nilai ritualnya
- d) Bekerja merupakan perjuangan jihad  
Bekerja adalah perjuangan manusia untuk mempertahankan hidupnya. Perjuangan membutuhkan pengorbanan. Seorang nelayan berjuang mengarungi lautan mencari ikan dengan mengorbankan semua

yang dimilikinya, baik harta maupun tenaga. Tujuannya tidak lain mempertahankan hidupnya, menafkahi istrinya dan membiayai sekolah anaknya. Dalam kacamata sosial, perjuangan tersebut perjuangan yang sangat mulia.<sup>86</sup>

Kerja menurut KBBI diartikan sebagai kegiatan untuk melakukan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah, mata pencaharian<sup>87</sup> Menurut Dewa Ketut kerja diartikan sebagai suatu keseluruhan dari pekerjaan atau jabatan yang ditekuninya sepanjang hidupnya. Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan pengertian dunia kerja adalah suatu lingkungan atau wilayah yang terdapat sekumpulan atau sekelompok kegiatan yang dilakukan seseorang untuk mencari nafkah<sup>88</sup> Menurut Magnis dalam Anogara, pekerjaan atau bekerja adalah kegiatan yang direncanakan.<sup>89</sup>

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.<sup>90</sup>

Menurut al-Kharasani, kerja adalah sesuatu yang dikeluarkan oleh seseorang sebagai profesi, sengaja dilakukan untuk mendapatkan penghasilan. Kerja dapat juga diartikan sebagai pengeluaran energi untuk kegiatan yang dibutuhkan oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Bekerja adalah melakukan suatu pekerjaan (perbuatan) berbuat sesuatu<sup>91</sup> Malayu Hasibuan menyatakan bahwa kerja merupakan sejumlah aktivitas fisik dan mental yang dilakukan seseorang untuk mengerjakan

<sup>86</sup> Safitri Indriyani, *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Pt. Paradise Island Furniture*, Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2005, hal. 23

<sup>87</sup> Depdiknas, *Kamus besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka, 2008, hal. 654.

<sup>88</sup> Dewa Ketut, *Bimbingan Karier di Sekolah-Sekolah*, Jakarta: Balai Pustaka, 1984, hal. 17.

<sup>89</sup> Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009, hal. 11

<sup>90</sup> Husein Umar, *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1998, hlm. 6.

<sup>91</sup> Muhammad Hadi Al-Kharasani, *Al Amal fi Al-Islam Wa Dauruhu fi Al-Tanmiyati Allqitshadiyyah*, (Beirut: Dar Al-Hadi, t.th), cet. ke-1, hal. 37-38



sesuatu pekerjaan<sup>92</sup> Oleh karena itu, kerja tidak hanya sekedar untuk mendapatkan upah dan gaji, jabatan atau kekuasaan. Melalui kerja ini bisa mengungkapkan jati diri seseorang, apakah bisa dikatakan sebagai orang produktif, disiplin, bertanggung jawab, jujur, tekun, pantang menyerah dan punya visi- misi atau sebaliknya. Dengan demikian, dunia kerja merupakan sarana maupun proses bagi perwujudan dan sekaligus pelatihan diri untuk menjadi semakin baik.<sup>93</sup>

Menurut Tamara, tidak semua aktivitas manusia dapat dikategorikan sebagai bentuk pekerjaan. Karena di dalam makna pekerjaan mengandung tiga aspek yang harus dipenuhinya secara nalar, adalah sebagai berikut:

- a. Aktivitas yang dilakukan karena ada dorongan tanggung jawab(motivasi)
- b. Apa yang dilakukan tersebut dilakukan karena kesengajaan, sesuatu yang direncanakan, karenanya terkandung di dalamnya suatu gabungan antara rasa dan rasio.
- c. Sesuatu yang dilakukan, karena adanya sesuatu arah dan tujuan yang luhur, secara dinamis memberikan makna bagi dirinya, bukan sekedar kepuasan biologis statis, akan tetapi suatu komitmen atau keinginan yang kuat untuk mewujudkan apa yang diinginkan agar dirinya mempunyai arti.<sup>94</sup>

Kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental seseorang untuk mengerjakan semua pekerjaan. Kerja adalah suatu aktifitas, namun tidak semua aktifitas manusia sebagai pekerjaan. Karena di dalam makna pekerjaan terkadang ada dua aspek yang harus dipenuhi secara nalar yaitu sebagai berikut:

- a. Aktivitas dilakukan karena ada dorongan untuk mewujudkan sesuatu sehingga rasa tanggung jawab yang besar untuk menghasilkan kerja, atau produk yang berkualitas
- b. Apa yang dilakukan tersebut, dilakukan karena kesenjangan, sesuatu yang direncanakan, karena itu terkadang di dalamnya suatu semangat mengerahkan segala potensi yang dimiliki sehingga apa yang dikerjakan benar-benar memberikan kepuasan dan manfaat kerja diartikan sebagai kegiatan yang bertujuan untuk

---

<sup>92</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009, hal. 41

<sup>93</sup> Antonius Atosokhi Gea, *Relasi dengan dunia*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia, 2006, hal. 210

<sup>94</sup> Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1994,hal. 27.

memenuhi kebutuhan hidup.<sup>95</sup>

Suatu organisasi atau lembaga akan tetap bertahan dan berkembang serta menyesuaikan diri dengan lingkungan,

manakala didukung oleh ketangguhan manusianya. Untuk mewujudkan ketangguhan manusia dalam organisasi, analisis pekerjaan yang disebut analisis jabatan. Melalui analisis pekerjaan akan dapat perkiraan pekerjaan atau jabatan. Analisis pekerjaan merupakan suatu proses secara mendalam dan sistematis terhadap suatu pekerjaan, untuk memperoleh manfaat dari hasil kerja. Analisis pekerjaan harus dapat memberikan keterangan tentang tugas, tanggung jawab, sifat pekerjaan serta syarat jabatannya untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.<sup>96</sup>

Dunia kerja meliputi bidang yang sangat luas dan tidak hanya terbatas pada bidang-bidang tertentu. Namun setiap hal yang dilakukan oleh seseorang untuk menghasilkan sesuatu dapat saja disebut sebagai pekerjaan asalkan hal tersebut memang layak untuk dilakukan.

## 2. Kerja dalam pandangan islam

Manusia adalah makhluk yang bekerja (*homo faber*), bahkan manusia tidak akan mendapatkan suatu apapun kecuali apa yang diusahakannya. Sehingga tidak mengherankan jika sering didengar bahwa masuk surga atau neraka sangat ditentukan oleh perbuatan seseorang, pekerjaan atau usahanya ketika hidup di dunia. Yang ditekankan supaya manusia bekerja atau berusaha untuk kebaikan serta dengan cara yang baik, sebab orang yang beriman dan bekerja dengan baik maka Allah akan memberi kehidupan yang baik pula.

Dalam masyarakat yang sangat majemuk maka umat Islam sebagai umat mayoritas dapat menampilkan Islam rahmatan dan wasathan dengan tampil sebagai kekuatan perekat sekaligus menjadi pelindung kebhinnekaan, Pemahaman Islam wasathiyah ini penting karena pemahaman Islam yang wasath menjadi salah satu sarana untuk menghadirkan penerapan ajaran Islam yang memegang prinsip keseimbangan, keadilan dan toleransi.<sup>97</sup>

Melalui kerja manusia menyatakan eksistensi dirinya dalam kehidupan bermasyarakat. Bekerja pada dasarnya merupakan realitas fundamental bagi manusia dan karenanya menjadi hakikat kodrat

<sup>95</sup> Siswanto Sastrohadwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007, hal. 41

<sup>96</sup> Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009, hal. 133-134.

<sup>97</sup> Uswatun hasanah, Akhmad Shunhaji dan Saifuddin Zuhri, "Reaktivasi Paradigma Islam Wasathiyah Di Perguruan Tinggi Berdasar Konsultasi Tingkat Tinggi Ulama Dunia 2018" dalam *Jurnal Kordinat* Vol. XIX No.2 Tahun 2020, hal. 277.

yang selalu terbawa dalam setiap jenjang perkembangan kemanusiaannya, sebab dengan kerja manusia dapat melaksanakan pembangunan perekonomian masyarakat dan sekaligus sebagai cermin pelaksanaan perintah agama.

Dengan memberi berbagai kemudahan hidup dan jalan-jalan mendapatkan rezeki di bumi yang penuh dengan segala nikmat ini sebagaimana dalam firman\_Nya: QS. Al-Mulk (67): 15).

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ  
النُّشُورُ

*“Dialah yang telah menciptakan bumi dan isinya agar selalu tunduk patuh, pergilah ke segala penjuru bumi dan makanlah rezeki\_Nya. Hanya kepada\_Nya tempat kembali” (QS. Al-Mulk (67): 15)*

Ibnu Asyur dalam *al-Tahrir wa al-Tanwir* menjelaskan bahwa Allah swt menjadikan bumi dan segala kenikmatannya bukan hanya sekadar dijelajahi, melainkan untuk dikenali dan disadari manusia bahwa bumi dan segala isinya berfungsi untuk memenuhi kebutuhan manusia dengan cara ditanam, dipupuk, diolah dan ditunai dari, oleh dan untuk manusia. Untuk itu, redaksi *famsyu fi*

*manakibiha* memiliki maksud *lithalabir rizqi wal makasib* (mencari rezeki yang halal dan mencari nafkah). Selanjutnya setelah memakan sebagian dari rezekiNya, hendaknya manusia kembali mengorientasikan dirinya kepada Allah swt sebagai *sangu* (jawa: bekal) menuju kehidupan akhirat kelak. Penafsiran serupa juga disampaikan oleh Ibnu Katsir. Allah menyebutkan nikmat-nikmat yang telah Dia berikan kepada makhluk- Nya melalui bumi yang telah Dia tundukkan dan dimudahkan untuk mereka, dengan menjadikannya tenang, stabil dan kondusif, tidak berguncang dan miring berkat gunung-gunung yang telah Dia pancangkan kepadanya. Dan dalam ayat yang lain Allah berfirman:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا  
اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

*Bila salat telah dilaksanakan secara sempurna berpencarlah kamu di bumi carilah limpahan karunia Allah, dan zikirlah kepada-Nya banyak-banyak agar kamu sekalian berhasil” (QS. Al-Jumu’ah (62))*

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 hidupnya 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 28:77)*

Arti dari ayat tersebut adalah untuk seorang manusia akan mampu mencapai kebahagiaan yang dijanjikan Allah, harus rajin dan tekun dalam bekerja dan berbuat sungguh-sungguh karena dengan jalan yang demikian akan mampu mengantarkan manusia kepada cita-cita dan impian yang diinginkan.

Dasar kerja atau amal adalah niat yang akan membedakan suatu tindakan itu berupa kebajikan atau tidak. Ditegaskan bahwa merupakan satu kewajiban kepada setiap manusia untuk melakukan yang terbaik dalam memikul amanah dan tanggungjawab karena Allah tidak akan memberatkan seseorang dengan sesuatu yang tidak mampu dilakukannya. dilakukannya (QS. Al-Baqarah (2): 286).

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا  
تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى  
الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَاعْفِرْ لَنَا  
وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dari (kebajikan) yang dikerjakannya dan dia mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa), “Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami melakukan kesalahan. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebani orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami, maka tolonglah kami menghadapi orang-orang kafir.” (Q.S. Al-Baqarah (2): 286). Dan oleh sebab itu setiap manusia dikaruniai suatu kelebihan dan untuk itu dia akan dimudahkan mengerjakan apa yang telah diketahuinya.

Di sinilah Islam memberi petunjuk kepada umat muslim bahwa kerja adalah bentuk bangunan relasi sosial antar manusia dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, keluarga serta masyarakat disekitarnya dan sekaligus bentuk ideal dari pengabdian diri kepada Allah. Setiap manusia, tanpa terkecuali, telah ditentukan pekerjaan yang dapat dikerjakan dan sekaligus memberikan tanggungjawab untuk memeliharanya dengan benar sesuai ketentuan syara'. Bagi mereka yang beriman dan bekerja baik akan diberi hayatan thayyibah (penghidupan yang baik) dan mendapat kesempatan untuk bertemu dengan-Nya sebagaimana Allah berfirmandalam (QS. AlKahfi (18): 110).

قُلْ إِنَّمَا أَنَا بَشَرٌ مِثْلُكُمْ يُوحَىٰ إِلَيَّ أَنَّمَا إِلَهُكُمُ اللَّهُ وَاحِدٌ فَمَنْ كَانَ يَرْجُوا لِقَاءَ  
رَبِّهِ فَلْيَعْمَلْ عَمَلًا صَالِحًا وَلَا يُشْرِكْ بِعِبَادَةِ رَبِّهِ أَحَدًا

‘Katakanlah (Muhammad), “Sesungguhnya aku ini hanya seorang manusia seperti kamu, yang telah menerima wahyu, bahwa sesungguhnya Tuhan kamu adalah Tuhan Yang Maha Esa.” Maka

*barangsiapa mengharap pertemuan dengan Tuhannya maka hendaklah dia mengerjakan kebajikan dan janganlah dia mempersekutukan dengan sesuatu pun dalam beribadah kepada Tuhannya.” (QS. AlKahfi (18): 110).*

Sebagaimana dalam Tafsir Al-Misbah dalam tulisan Muhammad Quraish Shihab. Katakanlah pula pada manusia “Sesungguhnya aku hanyalah manusia biasa yang sama seperti kalian, yang diutus oleh Allah untuk mengajarkan apa yang telah diajarkan Allah kepadaku. Allah mewahyukan kepada ku bahwa sesungguhnya tuhan kalian adalah tuhan yang Esa dan tiada sekutu bagi-Nya”,<sup>98</sup> Maka barangsiapa yang mengharap jumpa dengan Allah dan mendapatkan pahala-Nya, Hendaknya ia mengerjakan perbuatan yang

bahwa Islam itu adalah aqidah yang mesti diamalkan dan amalan yang mesti berakidah secara tidak terpisah (terintegrasi), sebagaimana dimaksud dalam firman Allah:

وَالْعَصْرِ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصَوْا  
بِالْحَقِّ وَتَوَّصَوْا بِالصَّبْرِ

*"Demi masa, sesungguhnya manusia pasti akan rugi, kecuali orang-orang yang beriman dan beramal soleh" (QS. Al- 'Ashr (103): 1-3)*

Pada dasarnya bekerja merupakan sarana dan usaha untuk merealisasikan langkah-langkah pertumbuhan dan perkembangan. Adapun kerja dalam pengertian luas adalah semua bentuk usaha yang dilakukan manusia, baik dalam hal materi atau non materi, intelektual atau fisik, maupun hal-hal yang berkaitan dengan masalah dunia atau akhirat.<sup>99</sup>

Hemat Quraish Shihab, pada surah ini Allah bersumpah demi waktu dengan menggunakan kata ‘aṣr yaitu untuk menyatakan bahwa demi waktu (masa) dimana manusia mencapai hasil setelah ia memeras tenaganya. Namun, sesungguhnya ia merugi apapun hasil yang dicapainya itu, kecuali jika ia beriman dan beramal shaleh. Kerugian tersebut mungkin tidak akan dirasakan pada waktu dini, tetapi pasti akan disadarinya pada waktu Ashar kehidupannya

<sup>98</sup> M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Misbah*, Jakarta: Lentera Hati, 2012, hal.19.

<sup>99</sup> Abdul ‘Aziz Al-Khayyat, *Etika Kerja dalam Islam*, Jakarta: Gema Insani Press, 1994, hal. 11

menjelang matahari hayatnya terbenam.<sup>100</sup>

### 3. Sikap Kerja

Bekerja itu kebutuhan, jadi hakekat dari pekerjaan adalah berkaitan dengan hidup dan kehidupan manusia, di dalam bekerja bukan hanya memerlukan keputusan materi, atau non materi yang paling penting adalah selalu mencukupi apa yang telah dikerjakan, baik berhasil melakukan suatu pekerjaan maupun tidak berhasil atau gagal dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Karena pada dasarnya manusia hanya berusaha untuk memenuhi segala harapan dan segala sesuatu yang diinginkan. Dengan keyakinan seperti itu, maka akan mendorong dan menguatkan semangat kerja, dan tidak perlu merasa pesimis, akan tetapi perlu mempunyai rasa optimis, bahwa kepastian akan memperoleh hasil yang diharapkan akan tercapai.

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.

Berkenaan dengan masalah di atas menunjukkan bahwa setiap orang harus memerangi kemalasannya dan keengganan untuk tidak bekerja atau keengganan untuk tidak berusaha. Pekerjaan dapat menumbuhkan harga diri, jika dibandingkan orang yang mempunyai pekerjaan dengan orang yang tidak mempunyai pekerjaan di dalam hidup dan kehidupannya sangat berbeda sekali. Pekerjaan juga dapat dikatakan sebagai sarana pelayanan artinya melalui pekerjaan seseorang dapat melayani dan memenuhi kebutuhan keluarga sehari-hari, dan juga dapat dijadikan sebagai sarana bekerja sama dengan pihak lain. Seperti melayani masyarakat, teman kerja dan sebagainya. Ada beberapa aspek pengembangan kerja:

- a. Pengembangan sosial untuk meningkatkan kualitas hubungan antar pribadi sebagai inti dari interaksi sosial.
- b. Pengembangan emosional untuk meningkatkan kualitas pengembangan diri sehingga masyarakat atau pegawai bisa bersikap rasional dan bijak.

---

<sup>100</sup> M.Quraish Shihab, *Tafsir al-Misbah: pesan kesan dan keserasian Al-Qur'an*, Jakarta: Lentera Hati, 2002, hal. 497

- c. Pengembangan intelektual untuk mengembangkan wawasan sehingga dapat membuat keputusan – keputusan yang tepat.
- d. Pengembangan karakter untuk mengembangkan kualitas, kepribadian masyarakat atau pegawai sehingga dapat diperoleh pegawai yang bermoral.
- e. Pengembangan spriritual untuk membentuk kepribadian yang Tangguh sehingga pegawai bermental sehat.



### **BAB III**

## **KARAKTERISTIK PEKERJAAN BAGI LULUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**

#### **A. Karakteristik Pendidikan Universitas Darunnajah Jakarta**

##### **1. Sejarah berdirinya Universitas Darunnajah Jakarta**

Pondok STAI Darunnajah Jakarta adalah lembaga pendidikan Islam swasta (non-pemerintah) yang berada dibawah naungan Yayasan Darunnajah. Dirintis sejak 1942, didirikan Pondok Pesantren pada tanggal 1 April 1974 oleh (Alm) KH. Abdul Manaf Mukhayyar dan dua rekannya (Alm) KH. Qomaruzzaman dan KH. Mahrus Amin, dengan sistem kurikulum yang terpadu, pendidikan berasrama serta pengajaran bahasa Arab dan Inggris secara intensif serta pendidikan karakter untuk para santri.<sup>1</sup>

STAI Darunnajah Jakarta terletak di Jln. Ciledug Raya No. 01 (Samping ITC Cipulir Mas) Ulujami, Pesanggrahan, Jakarta Selatan, 12250 Telp. (021) 7359786 a. Lokasi pesantren sangat menguntungkan karena berada di pinggiran ibukota, yang mana hal tersebut memudahkan komunikasi, baik dengan instansi pemerintah maupun dengan masyarakat luas.

---

<sup>1</sup> Sofwan Manaf, *Khutbatul 'Arsy Kedua*, Edisi Revisi, Jakarta: Darunnajah Press, 2016, hal. 50.

Pengurus yayasan periode 2008-2013: Ketua: H. Saifuddin Arief, SH, MH; Sekretaris: Drs. H. Mustofa Hadi Chirzin dan H. Abdul Haris Qodir, S.Mn.; Bendahara: Hadiyanto Arief, SH, M.Bs; Pengawas: Dr.H. Supriyadi Ahmad, M.A, Ir. H. Edi Waria Sutaryadi. Untuk efektivitas yayasan kegiatan dibantu oleh Bidang-bidang yaitu: 1) Bidang Pondok Pesantren; 2) Bidang Perguruan Tinggi; 3) Bidang Usaha dan Pengembangan Bisnis; 4) Bidang Pemeliharaan dan Pengembangan Wakaf.

Dengan didukung oleh lingkungan yang asri, Pondok Pesantren Darunnajah berupaya untuk mencetak manusia yang muttafaqoh fiddin untuk menjadi kader pemimpin umat/bangsa, selalu mengupayakan terciptanya pendidikan santri yang memiliki jiwa keikhlasan, kesederhanaan, kemandirian, ukhuwah Islamiyah, kebebasan berfikir dan berperilaku atas dasar Al-Quran dan Sunnah Rasulullah SAW untuk meningkatkan taqwa kepada Allah SWT.

Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Darunnajah berdiri pada tanggal 3 Agustus 1986, dengan nama Ma'had 'Aly, dengan spesialisasi (jurusan) Syari'ah. Program tersebut awalnya dibangun untuk para alumni Pondok Pesantren Darunnajah agar bisa melanjutkan serta memperdalam pengetahuan di bidang kajian syari'ah.

Seiring dengan ketentuan sistem pendidikan nasional, nama tersebut kemudian berganti Sekolah Tinggi Ilmu Syari'ah (STIS) Darunnajah, yang sebelumnya pernah bernama Institut Agama Islam Darunnajah (IAID). Dengan perkembangan minat calon mahasiswa baru yang saat itu tidak hanya berasal dari alumni Pondok Pesantren Darunnajah, STIS Darunnajah membuka jurusan baru yaitu Pendidikan Bahasa Arab dan Kependidikan Islam, yang secara otomatis STIS Darunnajah berganti nama Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Darunnajah.

STAI Darunnajah dipersiapkan untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia (SDM) pada tingkat universitas yang mampu menjawab tantangan global di era teknologi informasi, serta perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi modern yang tetap berpegang kepada prinsip-prinsip dasar agama. Saat ini STAI Darunnajah menyelenggarakan program studi Hukum Keluarga (Syari'ah), Manajemen Pendidikan Islam (MPI) dan Pendidikan Islam Anak Usia Dini (PIAUD)

#### **a. Prodi Hukum Keluarga Islam**

Dibuka pada tahun 1986, yang juga merupakan titik awal pengembangan perguruan tinggi Darunnajah. Program studi ini dibuka dengan tujuan mempersiapkan para ahli hukum yang menguasai hukum tidak hanya satu aliran pemikiran tetapi juga

seluruh aliran.

Mata kuliah yang akan dipelajari yaitu: Notaris Syari'ah, Hukum Acara Perdata, Fiqh Siyasah, Fiqh Muamalah, Tafsir Ahkam dan Hukum Pidana Perdata.

**b. Manajemen Pendidikan Islam**

Program studi dibuka pada tahun 2007 di Universitas Darunnajah Jakarta dan tahun 2017 di Universitas Darunnajah Bogor. Memiliki visi untuk mempersiapkan lulusan yang mampu mengajar dan mengelola lembaga Pendidikan. Profil lulusan Sebagai tenaga administrasi lembaga Pendidikan, Sebagai asisten peneliti Pendidikan, Sebagai asisten konsultan Pendidikan.

Mata Kuliah Manajemen Pendidikan, Manajemen Perencanaan Pendidikan, Evaluasi Program Pendidikan, Manajemen Sistem Informasi Pendidikan, Manajemen Kebijakan Pendidikan, Psikologi Pendidikan, Sejarah Pendidikan Islam, Teknologi Pendidikan, Manajemen Lembaga Pendidikan

**c. Pendidikan Islam Anak Usia Dini**

Program studi ini dibuka pada bulan Juli di tahun 2014. Memiliki visi untuk mempersiapkan tenaga profesional, handal dan berwawasan global dalam pengembangan ilmu-ilmu Pendidikan Islam anak usia dini. Profil Lulusan: Menjadi guru pendidikan anak usia dini, Menjadi konsultan pendidikan anak usia dini, Menjadi asisten peneliti Pendidikan anak usia dini.

Mata Kuliah: Psikologi Perkembangan Anak, Konsep Dasar Anak Usia Dini, Bimbingan dan Konseling, Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini, Kurikulum Pendidikan Anak Usia Dini, Pengembangan Kreativitas AUD, Metodologi Pengajaran Al-Qur'an AUD

**2. Visi dan misi Universitas Darunnajah Jakarta**

**a. Visi singkat: Unggul, Kompetitif dan Visioner**

Visi lengkap: Terwujudnya Perguruan Tinggi yang unggul dalam mewujudkan sumber daya manusia yang kompetitif dan visioner dalam bidang Hukum Islam dan Pendidikan Islam pada tahun 2020. Visi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Unggul

Visi ini mengacu kepada visi Yayasan Darunnajah Jakarta, bahwa alumni Darunnajah memiliki nilai lebih dalam ilmu-ilmu agama dan ilmu-ilmu pendidikan yang ditunjang secara administratif dan leadership agar dapat kembali ke masyarakat mereka masing-masing sebagai pewaris nabi dan Rasul. Untuk meraih keunggulan dalam bidang ilmu-ilmu keagamaan itu dibuka Fakultas Syariah : Program Studi

Hukum Keluarga (HK) dan Fakultas Tarbiyah:Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI), dan Program Studi Pendidikan Islam Anak Usia Dini (PIAUD).

2) Kompetitif

Mengacu kepada visi Yayasan Darunnajah Jakarta, dalam proses pembentukan karakter alumni yang unggul dan bisa bersaing dalam era global senantiasa mengacu kepada regulasi kebijakan pemerintah Republik Indonesia dan kebutuhan stakeholder (pesantren dan masyarakat).

3) Visioner

Mengacu kepada visi Yayasan Darunnajah Jakarta dan visi pesantren Darunnajah 5 bahwa alumni memiliki visi mulia yaitu ibadah dan panggilan dakwah untuk kejayaan Islam dan Muslimin/Muslimat di muka bumi ini.

Visi ini sangat realistis dan jelas karena STAI Darunnajah memiliki beberapa pendukung sebagai berikut: HKI =26 MPI = 424 PIAUD

= 48

- 1) Memiliki 1 orang guru besar tidak tetap <sup>2</sup>
- 2) Memiliki 3 orang dosen tidak tetap bergelar Doktor (S3) <sup>3</sup>
- 3) Memiliki 6 orang dosen tetap bergelar Doktor (S3) <sup>4</sup>
- 4) Memiliki 25 orang dosen tetap bergelar Magister (S2), dan 3 orang diantaranya sedang menjalani pendidikan program Doktor/S3 <sup>5</sup>
- 5) Berada di bawah Yayasan Darunnajah Jakarta yang memiliki 21 cabang pesantren di Jawa, Sumatera dan Kalimantan yang memungkinkan Sekolah Tinggi Agama Islam Darunnajah memiliki potensi pengembangan sumber daya manusia sebagai tenaga pendidik dan kependidikan dalam bidang agama Islam, dan hukum Islam.

Berada di bawah Yayasan Darunnajah yang memiliki tanah wakaf seluas 677 hektar <sup>6</sup> yang berada di pulau Jawa, Sumatera, dan Kalimantan <sup>7</sup> Ini memungkinkan STAI Darunnajah untuk dikembangkan bukan saja di Jakarta, tetapi juga di daerah-daerah yang di sana terdapat Pesantren abang Darunnajah Jakarta, seperti di Cipining Bogor (Jawa Barat),

---

<sup>2</sup> Laporan Tahunan Ketua Staida pada Wisuda Sarjana S1 2015

<sup>3</sup> Laporan Tahunan Ketua Staida pada Wisuda Sarjana S1 2016

<sup>4</sup> Laporan Tahunan Ketua Staida pada Wisuda Sarjana S1 2017

<sup>5</sup> Surat Keterangan mahasiswa studi lanjut

<sup>6</sup> Buletin darunnajah 2015

<sup>7</sup> Data aset yayasan tahun 2017

Bengkulu (Sumatera), Cikeusik (Jawa Barat), Serang (Jawa Barat), Nunukan (Kalimantan Timur) dan sebagainya.

- 6) Secara geografis STAI Darunnajah terletak di lokasi strategis di ibu kota negara. Berlokasi di daerah Cipulir yang sangat mudah diakses dari berbagai wilayah Jakarta dan sekitarnya.
- 7) Memiliki gedung 6 lantai, milik sendiri, yang saat ini setiap lantai dilengkapi dengan kamar mandi, setiap ruangan pada setiap lantai memiliki sistem Air Conditioner (AC) dalam kondisi baik, selain juga memiliki sistem ventilasi yang memadai.
- 8) Jaringan Sinyal wifi (TU SAIDA, STAIDA, @darunnajah.ac.id., @ akademik.darunnajah.ac.id, PUSTAKA, Prodi.darunnajah.ac.id) yang dapat diakses oleh segenap sivitas akademika dengan lancar pada setiap lantai.

#### **b. Misi Universitas Darunnajah Jakarta Darunnajah**

- 1) Membentuk sarjana muslim yang berkualitas dalam hukum islam
- 2) Membentuk sarjana muslim yang berkualitas dalam pendidikan islam
- 3) Mempersiapkan mahasiswa untuk melanjutkan studi ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi
- 4) Melakukan pendidikan, penelitian pengabdian dan pengembangan dalam bidang Pendidikan Islam dan hukum Islam.<sup>8</sup>

#### **c. Tujuan**

- 1) Membina dan mengembangkan mahasiswa untuk menjadi ilmuwan dalam hukum Islam, tenaga pendidik, tenaga kependidikan dan tenaga profesional lainnya yang beriman, bertaqwa, profesional, berkompeten tinggi dan berwawasan kebangsaan.
- 2) Melanjutkan bakat minat para alumni Madrasah Aliyah dan sekolah yang sederajat dalam mengkaji dan mengembangkan ilmu agama Islam terutama dalam bidang hukum Islam dan Pendidikan Islam.
- 3) Mendukung pengembangan kehidupan politik, ekonomi, sosial, budaya dan pendidikan dengan berperan sebagai kekuatan moral yang mandiri.
- 4) Mendukung pembangunan masyarakat yang religius, demokratis, cinta damai, cinta ilmu, dan bermartabat

---

<sup>8</sup> RIP, Statuta, Renstra, Renop, dan Pedoman Akademik

## **B. Karakteristik Pekerjaan Bagi Lulusan Manajemen Pendidikan**

### **1. Alumni manajemen pendidikan islam Universitas Darunnajah**

Alumni adalah orang-orang yang telah menyelesaikan suatu pendidikan atau yang telah lulus dari sebuah sekolah maupun perguruan tinggi. Alumni memiliki peran yang sangat penting bagi perguruan tinggi almamater. Alumni merupakan salah satu aset penting bagi perguruan tinggi yang harus dirangkul dan dikembangkan. Pengalaman yang telah didapatkan alumni menjadi modal berharga untuk memberikan masukan serta gagasan baru bagi perguruan tinggi almamater.

Alumni juga diharapkan mampu mengembangkan jaringan ke luar instansi dan meningkatkan citra baik almamater di tengah masyarakat, Oleh karena itu ketersediaan informasi yang berkaitan dengan data-data alumni menjadi penting sebagai pertimbangan untuk mengambil keputusan kebijakan-kebijakan.<sup>9</sup>

Berdasarkan survei NACE (*National association of colleges and employers*) pada tahun 2002, (dalam putra dan pratiwi, 2005) lulusan universitas yang diharapkan oleh dunia kerja memiliki kompetensi diantaranya: 1) kemampuan berorganisasi, 2) kejujuran, 3) kemampuan bekerja sama, 4) kemampuan interpersonal, 5) etos kerja yang baik, 6) memiliki motivasi dan berinisiatif, 7) mampu beradaptasi, 8) kemampuan analitikal, 9) kemampuan komputer, 10) kemampuan organisasi, 11) berorientasi pada detail, 12) kemampuan memimpin, 13) percaya diri, 14) berkepribadian ramah, 15) sopan, 16) bijaksana, 17) kreatif, humoris dan berindeks prestasi.<sup>10</sup>

Hal yang mendasar yang perlu dipahami sebelum melangkah pada tahap selanjutnya adalah mengetahui makna dari alumni Untuk menuju makna pemahaman alumni yang cukup, kita perlu menggali lebih dalam dan menyamakan persepsi makna alumni dari beberapa referensi. Kata alumni menurut kamus besar Bahasa Indonesia bahwa, alumni adalah orang-orang yang telah mengikuti atau tamat dari suatu sekolah maupun perguruan tinggi baik formal maupun non formal.<sup>11</sup>

Alumni juga merupakan produk dari suatu institusi pendidikan. Kualitas alumni menunjukkan kualitas dari institusi pendidikan tersebut. Untuk mengetahui kualitas lulusan yang dihasilkan tidak

<sup>9</sup> Ani Rohaeni dan Wijiharta, "Review Penelitian tentang Alumni dan Perguruan Tinggi Almamater", dalam *journal Youth & Islamic Economic*, Vol 1 No 1: Januari 2020

<sup>10</sup> Silvinajawanti, Iskandar & Nahrul Hayat, "Analisis Kepuasan Pengguna Lulusan Terhadap Alumni Komunikasi dan Penyiaran Islam IAIN Parepare", dalam *jurnal penelitian*, volume 13, Nomor 2, Agustus 2019.

<sup>11</sup> Pusat Bahasa Departemen Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Ketiga, Jakarta: Balai Pustaka, 2001, hal. 18.

cukup hanya melihat *outputnya* saja, misalnya dari kemampuan penguasaan pengetahuan, keterampilan dan sikap formal yang diwujudkan dalam indeks prestasi atau yang dikenal dengan IPK. Tetapi harus pula dideteksi dari *outcome-ya* (kesesuaian) pendidikan lulusan ini ditunjukkan melalui profil pekerjaan (macam dan tempat pekerjaan), relevansi pekerjaan dengan latar belakang pendidikan, manfaat mata kuliah yang diprogram dalam pekerjaan, saran lulusan untuk perbaikan kompetensi lulusan.<sup>12</sup>

Kemudian dalam Wikipedia Juga dijelaskan bahwa, Seorang alumnus (jamak: Alumni) adalah lulusan sebuah sekolah, perguruan tinggi, atau universitas. Seorang alumni bisa pula merupakan mantan anggota, karyawan, kontributor, atau tahanan, selain mantan siswa. Selain itu, seorang Alumni (jamak: Alumnae) adalah "lulusan wanita atau mantan siswi sebuah sekolah, perguruan tinggi, atau universitas". Jika dalam kelompok terdiri dari laki-laki dan perempuan, walaupun hanya ada satu laki-laki, kata jamak yang digunakan adalah alumni.

Alumni adalah katalisator yang sekaligus menjadi aset berharga untuk jurusan yang dapat memberi masukan pemikiran, usulan dan ide- ide kreatif bagi pemerdayaan, bagi promosi jurusan, dan peningkatan mutu layanan akademik dan kemahasiswaan Program sarjana. Dengan demikian, penelitian tentang alumni Program sarjana, terutama dari segi profil sosial intelektual, dapat dijadikan sebagai model penelusuran “Jejak Rekam dan Mobilitas Sosial intelektual” alumni setelah memperoleh layanan pendidikan di kampus dan saat mengabdikan diri di tengah-tengah masyarakat

Oleh karena itu, lulusan atau alumni yang dihasilkan oleh lembaga pendidikan, termasuk perguruan tinggi, idealnya dapat memberikan nilai tambah (manfaat), tidak hanya bagi masa depan diri sendiri, tetapi juga bagi warga masyarakat. Apa yang sudah didapatkan melalui proses pendidikan tidak hanya membuat alumni perguruan tinggi semakin cerdas dan memiliki daya saing tinggi dalam kehidupan masyarakat, melainkan juga dapat memberi kontribusi positif bagi pembangunan bangsa.<sup>13</sup>

Hanya dengan pengetahuan yang mendalam tentang apa yang dibutuhkan pembangunan tersebut, pendidikan akan dapat lebih mencapai hasil sesuai dengan misi, visi dan fungsinya. Upaya

---

<sup>12</sup> Rasiman, Suwarno Widodo dan Rina Dwi Setyawati, *Penelusuran Alumni (Tracer Studi)*, Program Studi Pendidikan Matematika IKIP Semarang Sebagai Upaya Kajian Relevansi. IKIP PGRI Semarang, 2015, hal. 89.

<sup>13</sup> Fahriany Jejen Musfah, dan Azkia Muharom Albantani, “Profil Sosial Intelektual Alumni Program Magister FITK UIN Syarif Hidayatullah Jakarta”, dalam *Tesis* 30 November 2014, hal. 34.

menciptakan keterkaitan dan kesepadanan tersebut mengacu pada Tri Dharma Perguruan Tinggi, yang meliputi kegiatan-kegiatan pendidikan (proses belajar mengajar), penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Dalam Dharma Pendidikan, perlu dievaluasi relevansi program dan jurusan yang ada dalam kebutuhan pembangunan, dalam arti apakah sumber daya manusia yang dihasilkan agar dapat diserap oleh kegiatan perekonomian dan pembangunan.

Selain itu, relevansi pendidikan juga ditunjukkan melalui pendapat pengguna lulusan tentang kepuasan pengguna lulusan, kompetensi lulusan dan saran lulusan untuk perbaikan kompetensi lulusan. Seberapa besar lulusan perguruan tinggi mampu berkiprah dalam pembangunan sesuai relevansi pendidikannya dapat dilakukan upaya penelusuran terhadap lulusannya (*Tracer Study*). Salah satu tahapan kegiatan yang dilakukan dalam rangka mengetahui informasi berkaitan dengan alumni di lapangan adalah *Tracer Study*. *Tracer Study* dapat mengukur dan melacak kinerja lulusan sehingga dapat diperoleh indikator yang jelas tentang profil lulusan perguruan tinggi tersebut. Berdasarkan penilaian dari beberapa perguruan tinggi termasuk Universitas Darunnajah Jakarta pada khususnya.

Oleh karena itu, profil sosial intelektual alumni harus dilihat sebagai suatu “obyek yang dinamis”, bukan statis. Data yang diperoleh melalui *Tracer Study* saat ini boleh jadi akan menemui perubahan dan perkembangan seiring dengan perubahan waktu dan globalisasi yang semakin maju.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dikatakan bahwa *tracer study* (studi penelusuran) alumni adalah studi yang fokus utamanya untuk memperoleh informasi mengenai kondisi pekerjaan dari lulusan, yang merupakan bentuk perhatian dari perguruan tinggi sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pengambilan kebijakan dalam rangka pengembangan di perguruan tinggi tersebut. Dalam penelitian ini *tracer study* akan dilakukan pada alumni Manajemen Pendidikan Islam Universitas Darunnajah Jakarta.

## **2. Kompetensi lulusan (Alumni) dan peran jurusan sebagai produsen tenaga kerja**

### **a. Pengertian kompetensi lulusan (Alumni)**

Kompetensi mengarah kepada karakteristik dan perilaku yang dibutuhkan individu untuk dapat melakukan pekerjaan dan usahanya secara memuaskan. Karakteristik mengacu kepada pengetahuan serta keterampilan yang individu miliki serta individu butuhkan untuk membuat mereka mampu dalam melakukan tugas serta tanggung jawab dengan efektif sehingga dapat meningkatkan



kualitas usaha yang telah dilakukan.

Suatu kompetensi haruslah merupakan kecakapan serta kemampuan yang sifatnya lebih (dibandingkan pesaing) atau di atas rata-rata yang dimiliki seseorang dalam menghasilkan kinerja yang memuaskan. Kompetensi berkaitan dengan pengetahuan, keahlian, kemampuan, dan karakteristik personal yang secara langsung mempengaruhi kinerja secara individu, kinerja kepada stakeholders dan kepada kinerja bisnis.

The IRS Handbook on Competencies: Law and Practise membagi kompetensi menjadi dua, yaitu: technical competencies, sering disebut sebagai hard competencies atau job related competencies, yaitu pengetahuan (knowledge) dan keterampilan (skill). Kedua adalah behavioral competencies, sering disebut soft competencies, adalah kompetensi yang ditentukan oleh perilaku atau sikap mental.<sup>14</sup>

Menurut Oemar Hamalik “Kompetensi berkenaan dengan kemampuan mahasiswa melakukan sesuatu dalam berbagai konteks”.<sup>15</sup> Kompetensi merupakan gambaran, terkait dengan bagaimana mahasiswa mampu melakukan sesuatu dalam berbagai hal yang akan dia hadapi dalam kehidupan masyarakat yang nantinya kompetensi ini akan menjadi modal mahasiswa ketika hidup di masyarakat. Hall dan Jones menyatakan bahwa:

Di Tingkat program studi standar mutu dapat dinyatakan dalam dokumen yang disebut Spesifikasi Program Studi dan Kompetensi Lulusan didalamnya dimuat Tujuan Pendidikan, Kurikulum, Peta Kurikulum, dan Silabus. Oleh karena itu Spesifikasi Program Studi, Kompetensi Lulusan, dan Tujuan Pendidikan perlu dirumuskan dalam satu kesatuan kegiatan dalam penyusunan pengembangan kurikulum suatu program studi. Seperti dikemukakan dalam buku Pedoman Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi, standar ditetapkan dengan meramu visi program studi dan kebutuhan stakeholder.

Kompetensi merupakan gambaran utuh dari perpaduan antara pengetahuan dan kemampuan yang diamati dan diukur, seperti dinyatakan sebagai berikut:

- 1) Kompetensi lulusan berisikan seperangkat kompetensi yang harus dikuasai lulusan, yang menggambarkan profil lulusan

---

<sup>14</sup> Rofi Rofaida , Budhi Pamungkas Gautama, “Strategi Peningkatan Kompetensi Lulusan Perguruan Tinggi Melalui Studi Pelacakan Alumni (Tracer Study)”, dalam *Journal IMAGE* | Volume 8, Number 1, April 2019, hal. 1-8.

<sup>15</sup> Oemar Hamalik, *Dasar-Dasar Pengembangan Kurikulum, ...*, hal. 78

secara utuh.

- 2) Kompetensi lulusan menggambarkan berbagai aspek kompetensi yang harus dapat dikuasai, yang mencakup aspek kognitif, afektif maupun psikomotorik.
- 3) Kompetensi lulusan berdasarkan visi dan misi lembaga penyelenggaraan pendidikan, tuntutan masyarakat, perkembangan IPTEK, masukan dari kalangan profesi, hasil analisis tugas dan prediksi tantangan mendatang.<sup>16</sup>

Berdasarkan hal yang dijelaskan ini dapat diambil kesimpulan bahwa kompetensi adalah perpaduan dari pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh lulusan atau alumni baik itu secara kognitif, psikomotorik serta afektif. Dalam hal ini kompetensi harus disesuaikan dengan visi misi sebuah perguruan tinggi/sekolah serta berdasarkan pada harapan masyarakat dan perkembangan zaman.

Untuk menekankan kompetensi tertentu, maka jurusan harus memilih mata kuliah apa saja yang kiranya dapat menumbuhkan, memperkuat dan mengembangkan kompetensi yang diinginkan. Dalam rangka ini, jurusan juga dapat menentukan mata kuliah apa saja yang kiranya dihilangkan karena tidak menunjang kompetensi tertentu yang diandalkan oleh jurusan tersebut. Di samping itu, juga diperlukan keterbukaan staf dosen untuk dengan rela hati melepaskan kuliah tertentu atau menambah kuliah tertentu demi kompetensi yang diunggulkan jurusan. Karena itu, di sini sangat dituntut keterbukaan dari pengelola jurusan untuk menerima segala saran dan kritikan demi menciptakan lulusan (*output*) yang berkualitas.

Kompetensi ini dalam kurikulum berbasis kompetensi harus dikuasai mahasiswa setelah mereka menyelesaikan suatu program mata kuliah. Yang utama jelas kompetensi dalam bidang keahlian sendiri. Lulusan suatu jurusan harus menguasai bidang keahliannya dan menguasai kompetensi yang diharapkan oleh jurusan tersebut, misalnya seorang sarjana pendidikan agama harus mempunyai kemampuan untuk mengajar secara tepat dan baik tentang pendidikan agama di sekolah. Kompetensi bidang keahlian ini ditentukan, direncanakan dan dikembangkan oleh jurusan. Jurusan perlu menentukan kompetensi-kompetensi utama apa yang harus dikuasai mahasiswa pendidikan agama, sehingga lulusannya dapat disebut sarjana yang berkualitas.

Sangat jelas dari kurikulum berbasis kompetensi bahwa

---

<sup>16</sup> Oemar Hamalik, *Dasar-Dasar Pengembangan Kurikulum, ...*, hal. 135

tekanan dalam proses pembelajaran adalah para mahasiswa. karena yang harus mempunyai kompetensi adalah mahasiswa, maka merekalah yang harus aktif dalam pembelajaran, sehingga dapat menguasai kompetensi yang diharapkan. Karena itu, untuk menunjang kompetensi lulusan yang berkualitas, maka diperlukan model pembelajaran aktif. Dalam hal ini, model pembelajaran berdasarkan filsafat konstruktivisme merupakan salah satu solusi yang ditawarkan untuk menciptakan pembelajaran aktif yang berasumsi bahwa pengetahuan itu bentukan dari mahasiswa yang sedang belajar. Bila mahasiswa selama belajar tidak mengelola sendiri, tidak mencerna, tidak merumuskan apa yang dipelajari, maka mereka tidak akan mengerti dan tugas dosen di sini lebih sebagai fasilitator yang membantu mahasiswa tekun dalam belajarnya. kuliah perlu menentukan topik-topik mana yang sungguh memperkuat kompetensi yang diharapkan, maka sang dosen perlu menambah topic tertentu, tetapi ia juga kadang harus mengura.

Dalam kaitannya dengan aplikasi kurikulum berbasis kompetensi, maka dosen pada masing-masing matang atau menghilangkan topik tertentu, karena tidak ada kaitan dengan kompetensi yang diharapkan dan dicapai mahasiswa, maka diperlukan revisi bahan dalam setiap mata kuliah dan revisi mata kuliah dalam setiap jurusan.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 54 Tahun 2003 menyatakan bahwa standar Kompetensi Lulusan adalah “ Kriteria mengenai kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan dan keterampilan”.<sup>17</sup> Sedangkan Oemar Hamalik standar Kompetensi Lulusan merupakan “pengetahuan keterampilan, sikap dan nilai-nilai yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak, setelah siswa menyelesaikan suatu jenjang tertentu”.<sup>18</sup> Oleh karena itu, Standar Kompetensi Lulusan merupakan kualifikasi para lulusan berupa pengetahuan dan keterampilan yang tercermin dalam cara bersikap dan berpikir. Standar kompetensi lulusan ini dijadikan kriteria bagi sekolah sebagai dasar pertimbangan kelulusan para peserta didiknya. Standar kompetensi Lulusan pada satuan pendidikan Menengah umum dan kejuruan juga bertujuan untuk meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan agar peserta didik dapat hidup mandiri mengikuti

---

<sup>17</sup> Salinan Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 54 Tahun 2003 Tentang Standar Kompetensi Lulusan Pendidikan dasar dan Menengah.

<sup>18</sup> Oemar Hamalik, *Dasar-Dasar Pengembangan Kurikulum, ...*, hal. 134

pendidikan lebih lanjut.

#### **b. Kompetensi Lulusan Manajemen Pendidikan Islam**

Perkembangan dunia semakin pesat, terutama teknologi informasi dan komunikasi. Untuk itu lembaga pendidikan tinggi harus beradaptasi dengan kebutuhan masyarakat. Perubahan kurikulum merupakan proses yang wajar terjadi dan memang seharusnya terjadi sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, kebutuhan masyarakat, kemajuan zaman dan kebijakan baru pemerintah.

Pendidikan di Abad ke-21 ini menurut UNESCO hendaknya dilaksanakan dengan bersandar pada empat pilar, yaitu *learning to know, learning to do, learning to be, and learning to live together*.<sup>19</sup> *Learning to know* dimaksudkan, agar mahasiswa atau peserta didik belajar pengetahuan yang penting sesuai dengan jenjang Pendidikan yang diikuti. Dalam *learning to do* mahasiswa atau peserta didik mengembangkan keterampilan dengan memadukan pengetahuan yang dikuasai dengan latihan (*law of practice*), sehingga terbentuk suatu keterampilan yang memungkinkan mahasiswa atau peserta didik memecahkan masalah dan tantangan kehidupan. Dalam *learning to be* mahasiswa belajar menjadi individu yang utuh, memahami arti hidup dan tahu yang terbaik dan sebaiknya dilakukan, agar dapat hidup dengan lebih baik. Dalam *learning to live together*, mahasiswa dapat memahami arti hidup dengan orang lain, dengan jalan saling menghormati, saling menghargai, serta memahami tentang adanya saling ketergantungan (*interdependence*). Dengan demikian, melalui keempat elemen ini diharapkan mahasiswa dapat tumbuh menjadi individu yang utuh, menyadari segala hak dan kewajiban, serta menguasai ilmu dan teknologi, sehingga menjadi lulusan yang siap pakai bagi dunia kerja serta untuk bekal hidupnya kelak.

Termasuk adanya perubahan *nomenklatur* Prodi Kependidikan Islam menjadi Prodi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) berdasarkan Peraturan Menteri Agama nomor 36 tahun 2009 menuntut adanya pembaharuan kurikulum yang kompatibel dengan prodi dan ditekankan pada bidang keilmuan yang praktis dan memperbanyak kepada praktik. Ada beberapa langkah praktis perombakan kurikulum yang dilakukan Prodi Manajemen Pendidikan Islam pasca perubahan *nomenklatur*. Level pertama dan tersulit, perumusan visi dan misi yang jelas lalu diikuti rumusan tujuan dan indikator yang dapat dicapai. Langkah berikutnya,

---

<sup>19</sup> Delors., J., *Learning the Treasure Within, France, ...*, hal 6.

menetapkan profil lulusan dan kompetensi lulusan.<sup>20</sup>

Manajemen Pendidikan Islam sudah menyiapkan dan menetapkan tujuannya untuk menghasilkan sarjana yang memiliki kemampuan akademis dan professional yang integratif dan interkonektif, menghasilkan sarjana yang beriman, berakhlak mulia, memiliki kecakapan sosial dan manajerial, dan berjiwa kewirausahaan serta rasa tanggung jawab sosial kemasyarakatan. Menghasilkan lulusan yang menghargai dan menjiwai nilai-nilai keilmuan dan kemanusiaan, serta terbangunnya jaringan yang kokoh dan fungsional dengan alumninya.<sup>21</sup> Untuk menindaklanjuti dari tujuan tersebut maka manajemen Pendidikan Islam perlu melakukan pengembangan kurikulum yang searah dan setujuan dengan sasaran mutu yang akan dicapai. Oleh karenanya hal ini sangat penting dikembangkan oleh perguruan tinggi sehingga nanti menghasilkan lulusan yang siap berkontribusi dan dapat berperan aktif di tengah kehidupan masyarakat. Dengan rumusan ini akan mudah memandu struktur kurikulum, kebutuhan mata kuliah, dan substansi ajar apa yang diperlukan mahasiswa, serta bagaimana silabus masing-masing mata kuliah itu. Dengan pola ini, penetapan mata kuliah bukan karena common sense penyelenggara atau ketua prodi, misalnya, tetapi betul-betul berdasarkan pada kebutuhan kompetensi dan profil yang diinginkan dari Prodi Manajemen Pendidikan Islam.

Berkaitan dengan ini Perubahan kurikulum merupakan proses yang wajar terjadi dan memang seharusnya terjadi sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, kebutuhan masyarakat, kemajuan zaman dan kebijakan baru pemerintah. Kurikulum itu sendiri adalah pedoman serta acuan, perencanaan dalam pembelajaran. Adapun kurikulum pendidikan tinggi menurut Pasal 1 Butir 6 Kepmendiknas No. 232/U/2000 tentang Pedoman Penyusunan Kurikulum Pendidikan Tinggi Dan Penilaian Hasil Belajar Mahasiswa adalah seperangkat rencana dan pengaturan tentang isi maupun bahan kajian dan pelajaran serta cara penyampaian dan penilaiannya yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan belajar-mengajar di perguruan tinggi.<sup>22</sup>

Berkaitan dengan hal tersebut maka pembuatan kurikulum

---

<sup>20</sup> Ulul Azmi, “Kurikulum Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Berbasis KKNI dalam Keterserapan Lulusan pada Dunia Kerja”, Nizamul ‘Ilmi: *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam (JAMPI)* Volume 04 Tahun 2019 ISSN 2654-5849, hal.81.

<sup>21</sup> UII, Dokumen Blue Print Manajemen Alumni, Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia, 2009, hal. 9.

<sup>22</sup> Dirjen Pendidikan Tinggi, Direktorat Pembinaan Akademik dan Kemahasiswaan, Departemen Pendidikan Nasional, Kurikulum Program Studi, ..., hal 6

harus benar – benar terorganisir dengan baik agar tujuan dan sasaran pencapaian sesuai dengan yang diharapkan, sehingga dalam penyusunan kurikulum tidak mengabaikan keempat aspek kurikulum, yaitu isi, strategi pembelajaran, proses penilaian, dan proses evaluasi. Apalagi kurikulum yang ideal bagi calon-calon lulusan perguruan tinggi harus mengedepankan ketiga pokok pikiran sebagai landasan-nya, agar kurikulum tersebut mampu menghasilkan alumni yang kompeten sesuai jurusannya masing-masing. Ketiga pokok pikiran tersebut antara lain; apa yang dirancang untuk mahasiswa, apa yang diberikan kepada mahasiswa dan pengalaman apa yang akan diperoleh mahasiswa.<sup>23</sup>

Adapun tujuan dari prodi manajemen pendidikan islam mengantarkan mahasiswa sampai pada tingkatan paripurna sebagai insan kamil yang selaras dengan Visi Pendidikan Nasional yang memancarkan tonggak pencapaian insan paripurna pada 2025. Dalam rangka implementasi tridharma perguruan tinggi. Manajemen Pendidikan islam telah menyiapkan alumninya menjadi sarjana yang:

- a) Menghasilkan lulusan sebagai manajer, pengelola, konsultan pendidikan, dan penelitian manajemen pendidikan Islam yang unggul dan berkarakter, integratif, interkonektif, berbasis riset serta kearifan lokal dan penguatan keilmuan MPI.
- b) Menghasilkan penelitian- penelitian dan kajian tentang manajemen pendidikan Islam berbasis riset serta kearifan lokal,
- c) Menghasilkan lulusan yang beriman, bertaqwa, berakhlak mulia, mandiri dan bertanggung jawab.
- d) Menghasilkan lulusan yang kompeten, kritis, inovatif dan berdaya saing dalam dunia kerja.
- e) Terwujudnya pengabdian kepada masyarakat yang berbasis keilmuan pendidikan, berbasis riset serta kearifan lokal.
- f) Terciptanya tata kelola program studi yang transparan, berkeadilan dan terintegrasi.
- g) Terwujudnya jalinan kerjasama dengan berbagai pihak di dalam dan luar negeri dalam pengembangan program pendidikan.

### **3. Fungsi Alumni bagi Lulusan Manajemen pendidikan**

Alumni merupakan istilah yang sering diidentikkan dengan kata lulusan, yang merujuk pada seseorang yang telah menyelesaikan pendidikannya. Dalam arti yang luas, alumni dapat didefinisikan sebagai sebuah produk dari proses pendidikan, atau produk yang

---

<sup>23</sup> Dirjen Pendidikan Tinggi, Direktorat Pembinaan Akademik dan Kemahasiswaan, Departemen Pendidikan Nasional, Kurikulum Program Studi, ..., hal 7-9

dihasilkan oleh lembaga pendidikan.<sup>24</sup> Karena alumni merupakan produk dari proses pendidikan, atau produk yang dihasilkan oleh lembaga pendidikan, maka alumni tersebut diharapkan dapat diterima di dunia kerja.

Alumni juga memegang fungsi penting dalam memberikan masukan terhadap proses dan perbaikan terhadap lembaga pendidikan itu sendiri, termasuk perguruan tinggi.<sup>25</sup> Oleh sebab itu, alumni jangan hanya dipandang sebagai bagian dari hasil suatu proses pendidikan, akan tetapi lebih dari itu, alumni juga seharusnya dijadikan aset dari lembaga pendidikan atau perguruan tinggi yang telah meluluskannya. Hal ini penting, karena alumni tersebut dapat berfungsi sebagai pencitraan, dan pemberian nilai sehingga suatu lembaga pendidikan seperti perguruan tinggi mempunyai posisi di tengah-tengah masyarakat. Sehingga pada akhirnya akan mempengaruhi eksistensi dan pengembangan dari perguruan tinggi yang bersangkutan, dimana kualitas alumni akan menunjukkan kualitas dari institusi pendidikan tersebut. Fakta ini akan semakin terasa khususnya untuk alumni perguruan tinggi seperti Manajemen Pendidikan Islam Universitas Darunnajah Jakarta yang tergolong sebagai perguruan tinggi di Indonesia tentunya telah memiliki alumni yang sangat banyak.

Manajemen Pendidikan Islam Universitas Darunnajah Jakarta sebagai penyelenggara pendidikan tinggi telah menetapkan tujuan utamanya untuk mengantarkan mahasiswanya sampai pada tingkatan paripurna sebagai insan kamil yang selaras dengan Visi Pendidikan Nasional yang memancangkan tonggak pencapaian insan paripurna pada 2025. Realisasi tujuan tersebut adalah menghasilkan sarjana yang mempunyai kemampuan akademis dan profesional yang integratif dan interkoneksi, menghasilkan sarjana yang beriman, berakhlak mulia, memiliki kecakapan sosial dan manajerial, dan berjiwa kewirausahaan serta rasa tanggung jawab sosial kemasyarakatan. Menghasilkan sarjana yang menghargai dan menjiwai nilai-nilai keilmuan dan kemanusiaan. Kemudian terbangunnya jaringan yang kokoh dan fungsional dengan para alumni.

Untuk mewujudkan tujuan mulia Manajemen Pendidikan Islam Universitas Darunnajah Jakarta tersebut, hendaknya tidak mengabaikan fungsi alumninya. Alumni Universitas Darunnajah yang sangat besar telah berkarir di berbagai bidang tersebut, memberikan andil yang sangat besar dalam membantu mengembangkan

---

<sup>24</sup> UII, Dokumen Blue Print Manajemen Alumni, ..., hal. 2

<sup>25</sup> Afrizal, Studi Pelacakan Alumni (Maju Bersama Alumni), Laporan Penelitian. Fakultas Ekonomi Universitas Jambi, 2008, hal. 6.

alamaternya. Ada empat aspek yang dapat dikaitkan dengan fungsi alumni terhadap institusi yang meluluskannya.<sup>26</sup> Keempat aspek tersebut, antara lain:

**a. Alumni dapat berfungsi sebagai sumber informasi**

Hal ini dimaksudkan bahwa keberadaan alumni di dunia kerja akan memberikan peluang informasi dan tempat lowongan pekerjaan, serta tempat bagi mahasiswa untuk melakukan magang atau PKL (Praktek Kerja Lapangan). Adanya hubungan baik dengan alumni, memungkinkan mahasiswa untuk dimudahkan dalam mencari kerja, lokasi magang, kerja praktek, lokasi penelitian, dan lain sebagainya. Jaringan ini sebaiknya bisa dijaga dan dipelihara supaya keberlangsungannya dalam jangka panjang dapat dijamin. Pengembangan lebih lanjut adalah meningkatkan tingkat partisipasi alumni dalam memanfaatkan tenaga kerja dari sesama alumni.

**b. Alumni dapat berfungsi sebagai sumber daya manusia yang handal**

Hal ini dimaksudkan bahwa alumni dapat diberdayakan sebagai tenaga yang handal dan tepat bagi perguruan tinggi, sebagai wujud dari *Continuing Education* atau pendidikan yang berkelanjutan. Caranya melalui pengembangan media belajar sepanjang hayat bagi alumni. Dalam konteks ini, alumni dipandang sebagai ahli yang memiliki kemampuan praktis atau disebut praktisi yang dapat mewarnai proses pembelajaran di perguruan tinggi. Tidak hanya aspek teoritik saja namun juga aspek praktisnya. Alumni yang berkompeten dapat dimanfaatkan sebagai dosen tamu atau dosen profesional, pembicara seminar, tenaga pelatihan, peneliti tamu, dan dosen kuliah umum, baik dalam akademik maupun bidang pragmatis (manajerial dan lain sebagainya).

**c. Alumni dapat berfungsi sebagai sumber evaluasi dan pengembangan institusi**

Alumni memegang peranan penting dalam memberikan masukan terhadap proses dan perbaikan bagi lembaga pendidikan itu sendiri termasuk perguruan tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan alumni sesungguhnya tidak hanya dipandang sebagai

---

<sup>26</sup> UII, *Dokumen Blue Print Manajemen Alumni, ...*, hal. 3-4.



bagian dari hasil suatu proses pendidikan, akan tetapi lebih dari itu. Alumni memiliki peran yang penting bagi pengembangan perguruan tinggi, melalui serangkaian proses penelitian terhadap alumni, akan menghasilkan masukan yang bermanfaat sebagai bahan evaluasi pengembangan perguruan tinggi yang bersangkutan .

Hal tersebut di atas dapat dilakukan dengan pelacakan karir alumni atau *tracer study*. Melalui studi ini alumni dapat berperan sebagai kontrol evaluasi bagi kemajuan sebuah perguruan tinggi, sehingga mendapat *feedback* untuk perbaikan proses belajar mengajar, kurikulum, muatan mata kuliah, bahkan terhadap kualitas dosen.

**d. Kompetensi alumni manajemen pendidikan Islam mendukung karir profesionalnya.**

Pendidikan di Abad ke-21 ini menurut UNESCO hendaknya dilaksanakan dengan bersandar pada empat pilar, yaitu *learning to know, learning to do, learning to be, and learning to live together*.<sup>27</sup>

*Learning to know* dimaksudkan, agar mahasiswa atau peserta didik belajar pengetahuan yang penting sesuai dengan jenjang pendidikan yang diikuti. Dalam *learning to do* mahasiswa atau peserta didik mengembangkan keterampilan dengan memadukan pengetahuan yang dikuasai dengan latihan (*law of practice*), sehingga terbentuk suatu keterampilan yang memungkinkan mahasiswa atau peserta didik memecahkan masalah dan tantangan kehidupan. Dalam *learning to be*, mahasiswa belajar menjadi individu yang utuh, memahami arti hidup dan tahu yang terbaik dan sebaiknya dilakukan, agar dapat hidup dengan lebih baik.

Dalam *learning to live together*, mahasiswa dapat memahami arti hidup dengan orang lain, dengan jalan saling menghormati, saling menghargai, serta memahami tentang adanya saling ketergantungan (*interdependence*). Dengan demikian, melalui keempat elemen ini diharapkan mahasiswa dapat tumbuh menjadi individu yang utuh, menyadari segala hak dan kewajiban, serta menguasai ilmu dan teknologi, sehingga menjadi lulusan yang siap pakai bagi dunia kerja serta untuk bekal hidupnya kelak.

Manajemen Pendidikan telah menetapkan tujuannya untuk menghasilkan sarjana yang memiliki kemampuan akademis dan profesional yang integratif dan interkonektif, menghasilkan sarjana yang beriman, berakhlak mulia, memiliki kecakapan sosial dan manajerial, dan berjiwa kewirausahaan serta rasa tanggung jawab

---

<sup>27</sup> Delors., J, *Learning: The Treasure Within*, France: UNESCO Publishing, 1996, hal. 6.

sosial kemasyarakatan. Menghasilkan lulusan yang menghargai dan menjiwai nilai-nilai keilmuan dan kemanusiaan, serta terbangunnya jaringan yang kokoh dan fungsional dengan alumninya.<sup>28</sup> Untuk menindaklanjuti tujuan tersebut prodi manajemen pendidikan islam perlu melakukan pengembangan kurikulum yang searah dengan sasaran mutu yang ingin dicapai. Hal ini penting dilakukan karena sebagai perguruan tinggi yang akan mencetak mahasiswa agar menjadi lulusan yang mampu berperan aktif di masyarakat. kembangkan sesuai kompetensi yang diharapkan.

Kurikulum menurut Grayson adalah suatu perencanaan untuk mendapatkan keluaran (*outcomes*) yang diharapkan dari suatu pembelajaran.<sup>29</sup> Sedangkan menurut Harsono, kurikulum merupakan gagasan pendidikan yang diekspresikan dalam praktik. Dalam bahasa latin, kurikulum berarti track atau jalur pacu 18. Adapun kurikulum pendidikan tinggi menurut Pasal 1 Butir 6 Kepmendiknas No. 232/U/2000 tentang Pedoman Penyusunan Kurikulum Pendidikan Tinggi dan Penilaian Hasil Belajar Mahasiswa adalah seperangkat rencana dan pengaturan tentang isi maupun bahan kajian dan pelajaran serta cara penyampaian dan penilaiannya yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan belajar-mengajar di perguruan tinggi.<sup>30</sup>

Definisi kurikulum semakin berkembang, sehingga yang dimaksud kurikulum tidak hanya gagasan pendidikan tetapi juga termasuk seluruh program pembelajaran yang terencana dari suatu institusi pendidikan. Sehingga perencanaannya harus disusun secara terstruktur untuk suatu bidang studi, sehingga memberikan pedoman dan instruksi untuk mengembangkan strategi pembelajaran (Materi di dalam kurikulum harus diorganisasikan dengan baik agar sasaran (*goals*) dan tujuan (*objectives*) pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Sehingga dalam penyusunan kurikulum tersebut hendaknya tidak mengabaikan keempat aspek kurikulum, yaitu isi, strategi pembelajaran, proses penilaian, dan proses evaluasi. Apalagi kurikulum yang ideal bagi calon- calon lulusan perguruan tinggi harus mengedepankan ketiga pokok pikiran sebagai landasannya, agar kurikulum tersebut mampu menghasilkan alumni yang kompeten sesuai jurusannya masing-masing. Ketiga pokok pikiran tersebut antara lain; apa yang dirancang untuk mahasiswa, apa yang diberikan

---

<sup>28</sup> Delors., J., *Learning: The Treasure Within*, ...,hal. 8.

<sup>29</sup> Dirjen Pendidikan Tinggi, Direktorat Pembinaan Akademik dan Kemahasiswaan, Departemen Pendidikan Nasional, Kurikulum Program Studi, ..., hal. 6.

<sup>30</sup> Dirjen Pendidikan Tinggi, Direktorat Pembinaan Akademik dan Kemahasiswaan, Departemen Pendidikan Nasional, Kurikulum Program Studi, ..., hal. 9.

kepada mahasiswa dan pengalaman apa yang akan diperoleh mahasiswa

Tujuan utama Prodi manajemen pendidikan islam adalah mengantarkan mahasiswanya sampai pada tingkatan paripurna sebagai insan kamil yang selaras dengan Visi Pendidikan Nasional yang memancarkan tonggak pencapaian insan paripurna pada 2025. Dalam rangka implementasi Tridharma Perguruan Tinggi, Prodi manajemen pendidikan islam merumuskan penyelenggaraan fungsinya sebagai berikut: (a) perumusan visi dan misi serta kebijakan teknis operasional. (b) pelaksanaan pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat sesuai dengan bidang tugas fakultas. (c) pembinaan civitas akademika, pegawai administrasi, dan melakukan kerjasama dengan lembaga lain. dan (d) pelaksanaan administrasi dan manajemen fakultas.<sup>31</sup>

Penyelenggaraan fungsi Prodi manajemen pendidikan islam dalam aplikasi Tridharma Perguruan Tinggi, dapat dilihat pada tujuan dan kompetensi yang akan dibangun dikembangkan oleh masing-masing jurusan. Hal ini juga dapat menjadi dasar penyusunan kurikulum dengan memberikan porsi yang lebih dalam muatan praktek daripada teoritis di Prodi manajemen pendidikan islam. Berikut ini tujuan dan kompetensi yang ingin dibangun Prodi manajemen pendidikan islam.

Sehingga tujuan akhirnya adalah menghasilkan lulusan yang profesional sebagai pekerja sosial yang ahli dalam intervensi meso-makro dalam proses pembangunan, tujuan berikutnya mencetak pekerja profesional yang mempunyai keahlian intervensi meso-mikro klinis.

---

<sup>31</sup> Fakultas Dakwah, *Pedoman Akademik Manajemen pendidikan islam Uin Sunan Kalijaga*, Yogyakarta: 2008, hal. 1.



**BAB IV**  
**RELEVANSI SUMBER DAYA MANUSIA LULUSAN MANAJEMEN**  
**PENDIDIKAN ISLAM UNIVERSITAS DARUNNAJAH JAKARTA**  
**DENGAN KEBUTUHAN DUNIA KERJA**

**A. Alur Kerja Survey Penelusuran Alumni**

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

**a. Fase Persiapan**

Fase persiapan dimulai dengan menentukan secara jelas tujuan survei. Menentukan kontrak (*construct*) yang jelas sangat berperan dalam fase ini. apakah yang menjadi tujuan dari survei secara keseluruhan, dan bagaimana tujuan dari survei tersebut diterjemahkan dalam pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner. Langkah selanjutnya adalah mendapatkan data kontak alumni atau minimal di tiap angkatan punya kontak minimal 5 mahasiswa biar menjadi dalam untuk memudahkan tersebarnya kuesioner dengan merata. Misalnya akan dilakukan survei pada lulusan tahun 2018, 2019 dan 2020 maka akan terdapat elemen yang akan mewakili dari setiap lulusan tersebut.

Bila daftar kontak belum lengkap, maka perlu dilakukan pembaruan (*update*). Bila survei dilakukan dengan sistem online, maka alamat email merupakan suatu keharusan sehingga daftar email alumni harus lengkap terlebih dahulu. Proses update kelengkapan data kontak alumni semacam ini biasanya memakan banyak waktu. Sebenarnya hal ini bisa diantisipasi dengan minimal memiliki 5 kontak setiap angkatan dan nanti supaya angkatan tersebut yang akan mengirim di grup angkatan setiap alumni. Bila data kontak alumni telah lengkap, langkah selanjutnya adalah menyiapkan surat undangan, bisa berupa surat yang dikirimkan lewat pos atau dalam bentuk email atau yang sekarang sering dipakai melalui whatsapp group dan disertakan link kuesioner yang berupa Google form. Surat undangan harus memotivasi alumni untuk mengisi kuesioner, namun juga tidak boleh bersifat memaksa. Hal yang perlu disertakan dalam surat undangan diantaranya adalah tujuan survei, kerahasiaan data, alamat online kuesioner.

#### **b. Fase Lapangan**

Fase lapangan dimulai dengan mengirimkan undangan ke alumni untuk mengisi kuesioner. Sebelumnya harus dipastikan terlebih dahulu bahwa kuesioner sudah final. Setelah survei dimulai, maka perlu dikirimkan pengingat yang jumlahnya bisa mencapai empat kali dengan jeda setiap dua minggu. Tentu saja ini tergantung jumlah respon yang diterima. Mengirimkan pengingat berdampak cukup signifikan dalam meningkatkan jumlah respon.

#### **c. Fase Pasca Lapangan**

Fase pasca lapangan dimulai setelah survei ditutup. Tahap ini identik dengan proses pengolahan data. Pertama kali adalah melakukan pengkodean (*coding*) dari jawaban teks pertanyaan terbuka. Proses ini menyita cukup banyak waktu sehingga keberadaan pertanyaan terbuka sebaiknya diminimalkan. Setelah proses koding selesai, kemudian masuk ke dalam proses selanjutnya, yaitu analisis data. Analisis menggunakan analisis deskriptif yang hasilnya dirangkum dalam tabel-tabel standar dengan berbagai variabel pemilah (*break variable*). Variabel standar yang sering digunakan sebagai pemilah diantaranya adalah gender, program studi, dan tingkat pendidikan. Analisis dalam studi ini juga akan menggunakan analisis korelasi. Tahap selanjutnya adalah menyusun laporan akhir yang datanya diambil dari hasil analisis.

#### **d. Dokumentasi**

Proses dokumentasi dalam setiap tahap pelaksanaan survei sangat penting untuk dilakukan. Dokumentasi ini nantinya juga akan sangat berguna dalam membuat laporan metode. Laporan metode ini

berisi proses-proses apa saja yang kita lakukan, baik dalam proses persiapan, pelaksanaan, maupun analisis data. Dokumentasi pada proses persiapan bisa berisi informasi yang berhubungan dengan isi kuesioner.

Dokumentasi tentang dasar konstruk dari pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner. Logika pemilihan suatu pertanyaan dibanding pertanyaan lainnya, alasan kategorisasi pilihan jawaban pertanyaan tertentu, dan sebagainya. Dokumentasi pada proses persiapan bisa pula berisi informasi yang berhubungan dengan prosedur pelaksanaan, misalnya: jumlah alumni yang menjadi target survei, mengenai kelengkapan kontak alamat alumni, dan mengenai kendala-kendala yang dihadapi.

**e. Tahap Pelaksanaan.**

Beberapa tahapan penelusuran alumni dilakukan secara paralel, misalnya pengembangan database alumni berlangsung bersamaan dengan pengembangan kuesioner. Database alumni memuat nama, NIM, alamat email, nomor HP/telepon dan alamat rumah. Pengembangan kuesioner dilakukan dengan melibatkan para pimpinan fakultas untuk mengakomodir kebutuhan spesifik fakultas. Setelah instrumen survei selesai dibuat, maka informasi pelaksanaan *tracer study* disampaikan dengan berbagai mekanisme. Karena keterbatasan waktu dan mempertimbangkan efektifitas pelaksanaan, maka hanya alumni yang memiliki nomor HP/telepon yang dihubungi. Setelah menghubungi alumni, surveior memonitor kemajuan pengisian kuesioner. Alumni yang belum mengisi kuisisioner dihubungi kembali melalui telepon dan sms. Proses ini diulang dua kali. Data yang terkumpul akhirnya dianalisis dan disajikan dalam bentuk statistik deskriptif.

**B. Tujuan dari Studi Penelusuran (*Tracer Study*)**

Tujuan utama dari kegiatan *tracer study* adalah untuk mengetahui atau mengidentifikasi kualitas lulusan di dunia kerja, sedangkan tujuan khusus *Tracer Study* adalah: 1) Mengidentifikasi profil kompetensi dan keterampilan lulusan. 2) Mengetahui relevansi dari pelaksanaan kurikulum yang telah diterapkan di perguruan tinggi dengan kebutuhan pasar tenaga kerja dan pengembangan profesional di dalam kompetensi jurusan. 3) Untuk mengevaluasi hubungan dari kurikulum dan studi di jurusan sebagai pengembangan keilmuan. 4) Sebagai kontribusi dalam proses akreditasi jurusan.

Soemantri dkk mengungkapkan, tujuan utama dari kegiatan *Tracer Study* adalah untuk mengetahui atau mengidentifikasi kualitas lulusan di dunia kerja, sedangkan tujuan khusus *Tracer Study* adalah:

- a. Mengidentifikasi profil kompetensi dan keterampilan lulusan.
- b. Mengetahui relevansi dari pelaksanaan kurikulum yang telah diterapkan di perguruan tinggi dengan kebutuhan pasar tenaga kerja dan pengembangan profesional di dalam kompetensi jurusan.
- c. Untuk mengevaluasi hubungan dari kurikulum dan studi di jurusan sebagai pengembangan keilmuan.
- d. Sebagai kontribusi dalam proses akreditasi jurusan

*Tracer Study* merupakan pendekatan yang memungkinkan institusi pendidikan tinggi memperoleh informasi tentang kekurangan yang mungkin terjadi dalam proses pendidikan dan proses pembelajaran. Hasil dari *Tracer Study* dapat digunakan perguruan tinggi untuk mengetahui keberhasilan proses pendidikan yang telah dilakukan terhadap anak didiknya. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan mengungkapkan, *Tracer Study* bertujuan untuk mengetahui:

- a. *Outcome* pendidikan dalam bentuk transisi dari dunia pendidikan tinggi ke dunia kerja (termasuk masa tunggu kerja dan proses pencarian kerja pertama), situasi kerja terakhir, dan aplikasi kompetensi di dunia kerja.
- b. *Output* pendidikan yaitu penilaian diri terhadap penguasaan dan pemerolehan kompetensi
- c. Proses pendidikan berupa evaluasi proses pembelajaran dan kontribusi pendidikan tinggi terhadap pemerolehan kompetensi
- d. *Input* pendidikan berupa pengolahan lebih lanjut terhadap informasi sosio geografis lulusan.

Adapun tujuan diadakannya *Tracer Study* Universitas Darunnajah Jakarta adalah untuk Mengetahui *outcome* pendidikan yang dihasilkan oleh Universitas Darunnajah Jakarta, Mengetahui kontribusi perguruan tinggi kita terhadap kompetensi yang ada didunia kerja, Monitoring kemampuan adaptasi lulusan perguruan tinggi ketika memasuki dunia kerja dan Sebagai bahan evaluasi bagi perguruan tinggi untuk meningkatkan kualitas dimasa yang akan datang.

Hasil dari *Tracer Study* ini akan memberikan manfaat secara langsung bagi UDN Jakarta karena selain menjadi monitoring, *Tracer Study* bisa berfungsi sebagai *feedback* bagi program studi dan juga perguruan tinggi untuk mengevaluasi dan memperbaiki kurikulum, agar lulusan dapat mengakomodasi kebutuhan/tuntutan



masyarakat. Selain itu, hasil *Tracer Study* yang dilakukan juga sangat bermanfaat bagi setiap Program Studi yang ada di Universitas UDN Jakarta sebagai penunjang dalam akreditasi dan lain sebagainya.

Manajemen pendidikan islam merupakan salah satu prodi yang terdapat di UDN Jakarta yang bermaksud untuk melakukan penelitian untuk melacak Alumninya. Pelacakan ini dimaksudkan untuk

mengetahui dimana saja sebaran alumni Manajemen Pendidikan Islam Jakarta bekerja dan berapa lama mereka menunggu dari kelulusan hingga mendapat pekerjaan. Data studi pelacakan ini berguna untuk perbaikan internal Manajemen Pendidikan Islam Jakarta, serta dapat diperlukan untuk kelengkapan akreditasi untuk berbagai jurusan di Universitas Darunnajah Jakarta.

### **C. Analisis Konsep Data *Tracer Study***

#### **1. Konsep Dasar *Tracer Study***

Untuk dapat mengukur sejauh mana lembaga dimana pun berhasil membentuk lulusan-lulusan yang hebat yang dapat berguna bagi masyarakat perlu diadakan *Tracer Study* yang ditujukan kepada stakeholder yakni lulusan atau alumni dan pengguna lulusan/ alumni perguruan tinggi setiap tahunnya. Hal yang akan dibahas dalam *Tracer Study* meliputi pembelajaran selama lulusan mengabdikan ilmunya, apakah ilmu yang dimiliki bermanfaat dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat, dan apakah diperlukan ilmu-ilmu di luar materi dari perguruan tinggi untuk menunjang performa wisudawan dalam menjalani pekerjaannya. Selain hal-hal tersebut, dengan adanya *Tracer Study* perguruan tinggi juga dapat mengetahui kesuksesan wisudawan dalam karirnya, baik dari segi waktu tunggu, jenis pekerjaan, status pekerjaan, jabatan dan lain sebagainya.

Keberhasilan lulusan Perguruan Tinggi tentu menjadi tolak ukur keberhasilan pembangunan perguruan tinggi di manapun berada dalam mendidik mahasiswa-mahasiswa untuk membentuk karakter dan keterampilan yang dapat memberikan sumbangsih kepada bangsa. Dengan demikian perguruan tinggi tentu memiliki tanggung jawab untuk memfasilitasi serta menjembatani lulusan- lulusan perguruan tinggi untuk memasuki dunia kerja.

"*Tracer Study* adalah studi penelusuran alumni untuk mengetahui kegiatan alumni setelah lulus dari Perguruan Tinggi, transisi dari dunia pendidikan tinggi ke dunia kerja, situasi kerja,

pemerolehan kompetensi, dan penggunaan kompetensi dalam pekerjaan dan perjalanan karir.

*Tracer Study* juga merupakan pendekatan yang memungkinkan institusi pendidikan tinggi memperoleh informasi tentang kekurangan yang mungkin terjadi dalam proses pendidikan dan proses pembelajaran serta dapat menjadi dasar untuk perencanaan aktivitas untuk penyempurnaan di masa mendatang. Hasil *Tracer Study* dapat digunakan perguruan tinggi untuk mengetahui keberhasilan proses pendidikan yang telah dilakukan terhadap anak didiknya.

Soemantri juga menyebutkan, penelusuran lulusan (*Tracer Study*) adalah salah satu hal strategis yang harus dilakukan oleh setiap institusi pendidikan. Studi penelusuran merupakan suatu metode dari pelaksanaan *Tracer Study* terhadap alumni. *Tracer Study* dapat membantu perguruan tinggi dalam memperoleh informasi dan data yang dibutuhkan dari alumni atau lulusan.

BAN-PT dikutip oleh Ainil Fitri terdapat beberapa elemen penilaian yang digunakan untuk melihat keefektifan standar lulusan yaitu:

- a. Ditetapkannya profil lulusan, meliputi ketepatan waktu penyelesaian studi, proporsi mahasiswa yang menyelesaikan studi dalam batas masa studi
- b. Layanan dan pendayagunaan lulusan, meliputi ragam, jenis, wadah, mutu, harga, dan intensitasnya
- c. Pelacakan dan perekaman data lulusan, meliputi kekomprehensifan, profil masa tunggu kerja pertama, kesesuaian bidang kerja dengan bidang studi, dan posisi kerja pertama
- d. Partisipasi lulusan dan alumni dalam mendukung pengembangan akademik dan non-akademik Program Studi.

*Tracer Study* atau Studi Penelusuran dikutip oleh Tri Suyati “studi penelusuran adalah suatu deskriptif yang dilakukan secara berkesinambungan terhadap lulusan perguruan tinggi, mengenai berbagai data yang menyangkut diri lulusan, seperti Indeks Prestasi Kumulatif (IPK), lama waktu studi, jenis pekerjaan, lama waktu mendapatkan pekerjaan dan gaji awal”

Harald Schomburg dikutip oleh Soemantri dkk mendefinisikan “*Tracer Study* merupakan pendekatan yang memungkinkan institusi pendidikan tinggi memperoleh informasi tentang kekurangan yang mungkin terjadi dalam proses pendidikan dan proses pembelajaran dan dapat merupakan dasar untuk perencanaan aktivitas untuk penyempurnaan di masa mendatang”. Kegiatan *Tracer Study* dapat memberikan informasi yang diperoleh

dari lulusan yang berhasil di profesinya, seperti pengetahuan, keterampilan dan tuntutan pekerjaan, area pekerjaan, dan posisi dari profesi yang dilakukan lulusan. Lulusan dapat memberikan informasi mengenai proses pendidikan dan pembelajaran selama masa perkuliahan di Perguruan Tinggi.

*Tracer Study* dapat juga digunakan sebagai kegiatan mencari informasi tentang kebutuhan stakeholder terhadap alumni. Tujuan dari kegiatan ini adalah mengumpulkan informasi dan masukan yang relevan dari lulusan terkait dengan *learning* dan *working experience* yang dialami oleh lulusan guna pengembangan Perguruan Tinggi.

Kegiatan *Tracer Study* juga dapat digunakan untuk mencari informasi tentang kebutuhan perusahaan atau instansi terhadap alumni Perguruan Tinggi. Tujuan kegiatan ini adalah untuk mengumpulkan informasi dan masukan yang relevan dari lulusan tentang pembelajaran dan pengalaman kerja yang dialami oleh lulusan untuk pengembangan Perguruan Tinggi.

Studi penelusuran alumni (*Tracer Study*) dapat disimpulkan berdasarkan uraian diatas, adalah salah satu cara untuk mendapatkan informasi dan data yang dibutuhkan Perguruan Tinggi seperti profil lulusan, lama masa tunggu dalam mendapatkan pekerjaan, jenis pekerjaan, penempatan kerja, dan penghasilan atau gaji yang diperoleh. Studi ini mampu menyediakan berbagai informasi yang bermanfaat bagi kepentingan evaluasi hasil pendidikan tinggi dan selanjutnya dapat digunakan untuk menyempurnakan dan penjaminan kualitas lembaga pendidikan tinggi.

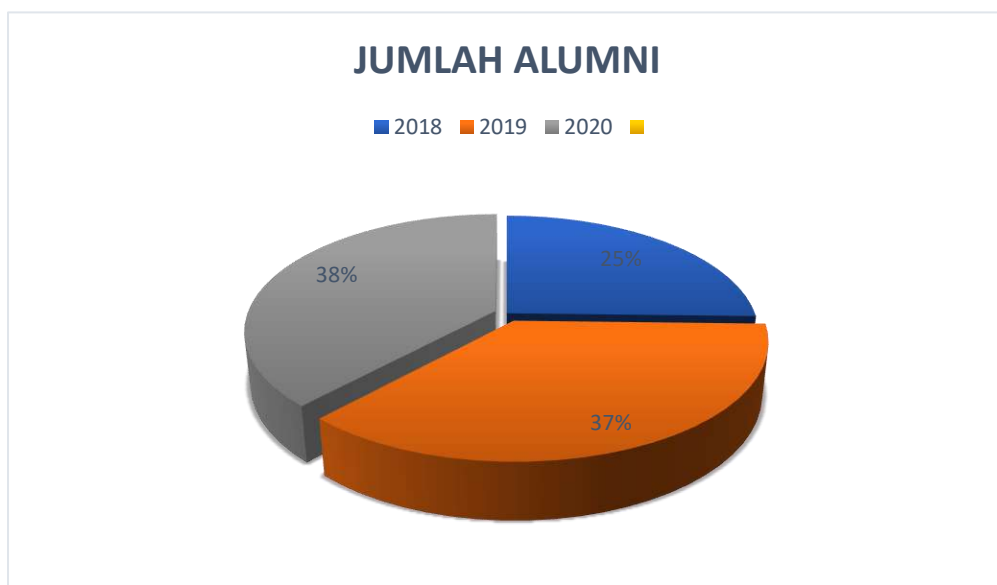
#### **D. Deskripsi Profil Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam**

Jurusan manajemen pendidikan merupakan salah satu jurusan yang berada di Universitas Darunnajah Jakarta yang telah menghasilkan banyak alumni baik dari berbagai lulusan. Namun yang menjadi subjek penelitian ini adalah lulusan 2018, 2019 dan 2020. Pada penelitian ini jumlah populasi yang dilakukan adalah 63 orang yang berasal dari lulusan manajemen pendidikan islam lulusan 2018, 2019 dan 2020. Adapun data alumni pada lulusan 2018, 2019 dan 2020 adalah sebagai Berikut:

**Tabel 4.1**  
**Jumlah Alumni Lulusan 2018, 2019, 2020**

No	Angkatan	Jurusan MPI	Jumlah Res	Prosentase
1	2018	MPI	16	25.40%
2	2019	MPI	23	36.51%
3	2020	MPI	24	38.10%
	<b>TOTAL</b>		<b>63</b>	<b>100.00%</b>

Berikut grafik yang menunjukkan jumlah alumni jurusan manajemen Pendidikan islam pada lulusan 2018, 2019 dan 2020.



**Tabel 4.2**  
**Rincian dan Pengembalian Kuesioner**

<b>Keterangan :</b>	<b>Jumlah Kuesioner</b>
Total Kuesioner yang didistribusikan	97
Jumlah Kuesioner yang tidak kembali	34
Jumlah Kuesioner yang kembali	73
Jumlah Kuesioner yang tidak dapat digunakan	10
Jumlah Kuesioner yang dapat digunakan	63
<p>Tingkat pengembalian (Respon rate) <math>73/97 \times 100\% = 75, 3\%</math></p> <p>Tingkat pengembalian yang digunakan (<i>Usable respon rate</i>), <math>63/83 \times 100\% = 75, 90\%</math></p>	

Responden dalam penelitian ini adalah alumni program studi S1 prodi manajemen Pendidikan islam pada Universitas Darunnajah Jakarta yang telah lulus sekurang – kurang nya 3 tahun dari waktu pelaksanaan. Hal ini peneliti lakukan karena salah satu informasi yang diacak adalah rentang waktu untuk mendapatkan pekerjaan setelah lulus dan kesesuaian pekerjaan dengan Pendidikan yang ditempuh. Keseluruhan jumlah 63 orang.

## E. Deskripsi Data Penelitian

### 1. Alamat Asal

**Tabel 4.3**  
**Alamat Asal**

<b>NO</b>	<b>Alamat Asal</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persen</b>
1	Jakarta	6	9.52%
2	Tangerang	9	14.29%
3	Ciputat	3	4.76%
4	Bogor	6	9.52%
5	Bekasi	2	3.17%
6	Cirebon	4	6.35%
7	Lombok	1	1.59%
8	Palembang	1	1.59%
9	Kalimantan	1	1.59%
10	Lampung	4	6.35%
11	Bintaro	9	14.29%
12	Pasar Minggu	3	4.76%
13	Depok	1	1.59%
14	Ciledug	2	3.17%
15	Pondok Betung	1	1.59%

16	Pondok Aren	1	1.59%
17	Ternate	2	3.17%
18	Cianjur	1	1.59%
19	Lamongan	1	1.59%
20	Serang	1	1.59%
21	Jogja	1	1.59%
22	Semarang	1	1.59%
23	Bima	2	3.17%
<b>TOTAL</b>		<b>63</b>	<b>100.00%</b>

Membaca tabel ini memberikan informasi bahwa asal mahasiswa prodi manajemen Pendidikan di dominasi oleh mahasiswa bintaro, Tangerang, bogor, Jakarta, Cirebon, lampung dan lain – lain.

## 2. Tahun Masuk

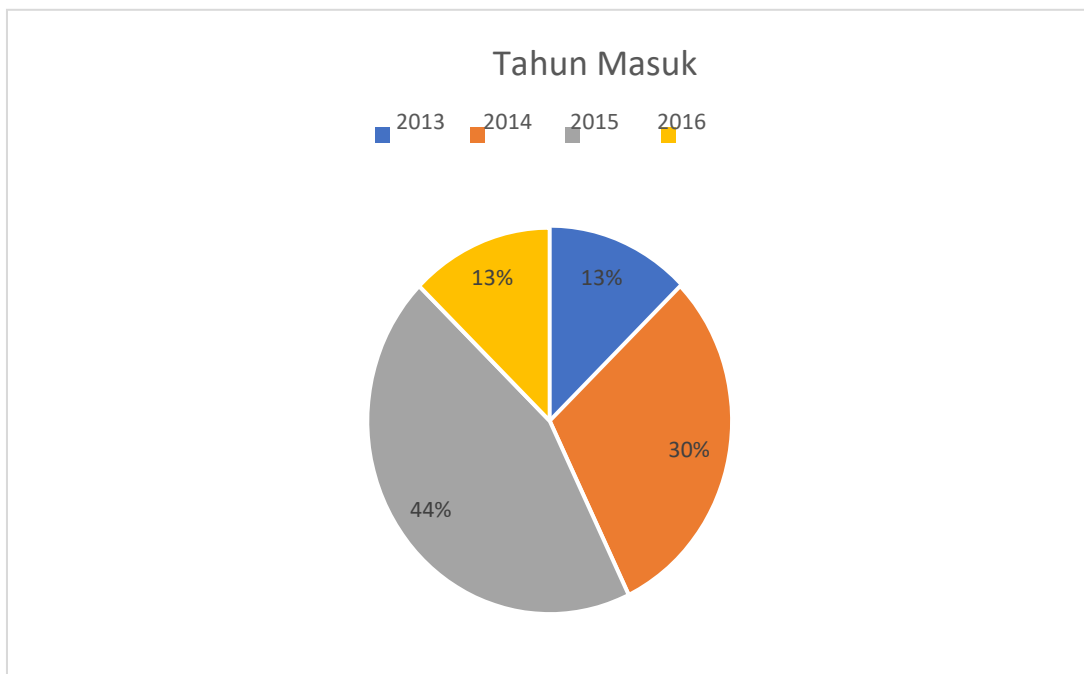
**Tabel 4.4**  
**Tahun Masuk**

No	Tahun Masuk	frekuensi	presentasi
1	2013	3	13%
2	2014	19	30%
3	2015	28	44%
4	2016	12	13%
<b>TOTAL</b>		<b>63</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tahun masuk responden terbesar adalah di tahun 2015 yaitu sebanyak 28 orang atau jika dipersentasekan menjadi (44%). Selanjutnya diikuti oleh tahun 2014

sebanyak 19 orang atau (30%) dan di urutan ketiga adalah tahun 2013 dan 2016 masing masing sebanyak 8 orang atau (13%). Prosentase tersebut digambarkan melalui grafik di bawah ini:

**Grafik 4.2**



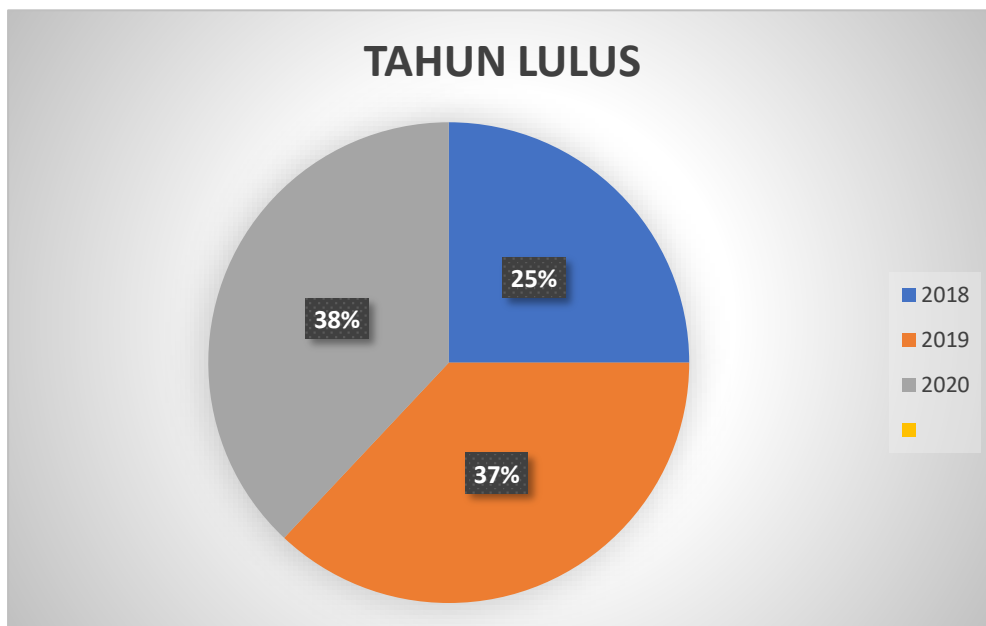
**Table 4.5**  
**Tahun Lulus**

<b>NO</b>	<b>TAHUN LULUS</b>	<b>FREKUENSI</b>	<b>PERSENTASE</b>
1	2018	16	25%
2	2019	23	37%
3	2020	24	38%
<b>TOTAL</b>		<b>63</b>	<b>100%</b>

Dari tabel diatas menunjukkan Latar belakang tahun kelulusan akan mempengaruhi lama masa kerja serta kemungkinan melakukan perpindahan kerja. Hasil survei menunjukkan berbagai tahun kelulusan



responden, yaitu berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa tahun kelulusan responden terbesar adalah Tahun 2020 sebanyak 24 orang atau (38%), diikuti dengan Tahun 2019 sebanyak 23 orang atau (37%) dan 2018 memiliki angka yaitu sebanyak 16 orang atau (25%). Prosentase tersebut digambarkan melalui grafik dibawah ini



### 3. Lama studi Alumni

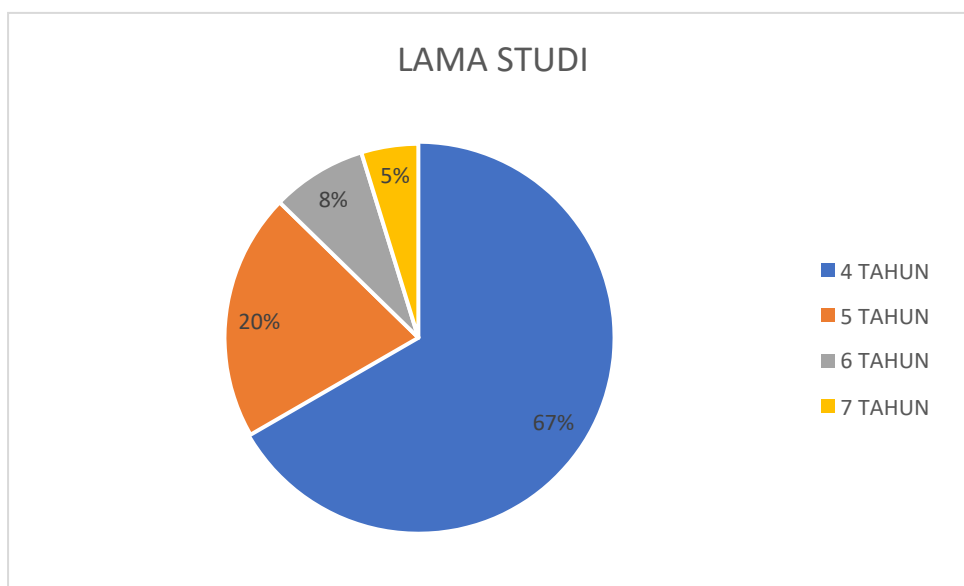
**Tabel 4.6**  
**Lama Studi**

NO	LAMA STUDI	FREKUENSI	PROSENTASI
1	4 tahun	49	67%
2	5 tahun	11	21%
4	7 tahun	3	5%
<b>TOTAL</b>		<b>63</b>	<b>100%</b>

Dari tabel tersebut diatas, dapat diketahui lama studi alumni menunjukkan bahwa sebanyak 42 atau (67 %) orang responden atau alumni yang menempuh pendidikan selama 4 tahun atau dapat dikatakan sebagian mahasiswa lulus sesuai masa studi atau tepat waktu dalam menempuh pendidikan yang telah ditentukan perguruan tinggi tersebut, dan sebanyak 13 orang atau (21%) yang masa studinya 5 tahun, dan ada

sebanyak 5 orang atau (8%) yang masa studinya 6 tahun dan terakhir yang masa studinya selama 7 tahun ada 3 orang atau (5%).

Idealnya Masa studi program pendidikan S1 dihitung mulai saat mahasiswa terdaftar sebagai mahasiswa untuk pertama kali, sampai dengan mahasiswa tersebut memenuhi persyaratan untuk mengikuti ujian pendaftaran. Masa studi ini harus dapat diselesaikan oleh mahasiswa dalam batas waktu yang tersedia baik untuk Prodi manajemen Pendidikan islam maupun yang lainnya. Masa studi mahasiswa jenjang S1 secara normal menurut kurikulum yang berlaku adalah 8 semester atau 4 tahun. Lama masa studi maksimal mahasiswa tidak boleh lebih dari 14 semester atau 7 tahun. Alumni yang menempuh masa studi 5 tahun dalam arti lain sudah melewati masa studi normal. Prosentase tersebut dapat digambarkan melalui grafik dibawah ini



#### 4. Proses karir

##### a. Apakah sudah bekerja sebelum lulus

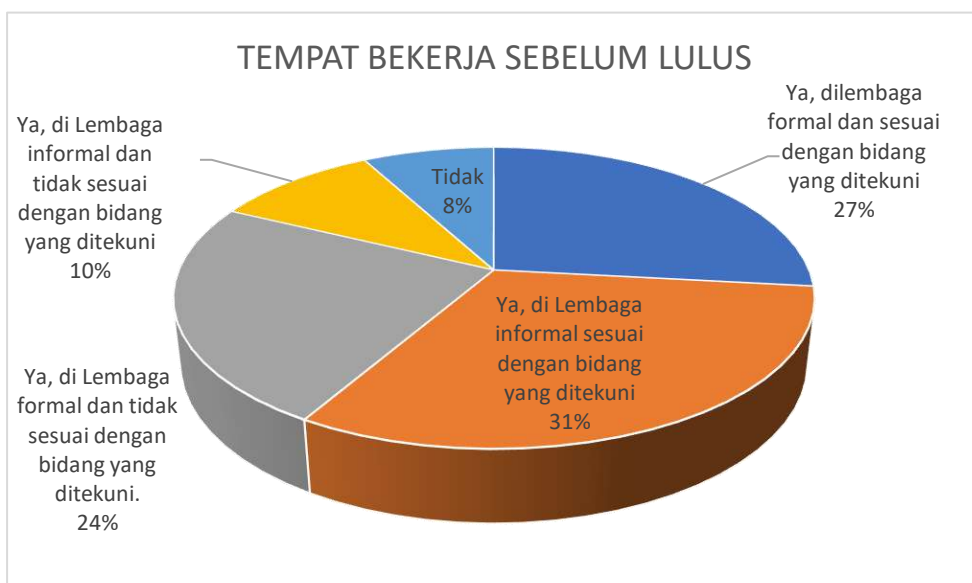
**Tabel 4.7**

	<b>Tempat bekerja sebelum lulus</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persen</b>
	Ya, di lembaga formal dan sesuai dengan bidang yang ditekuni.	17	27%

Ya, di Lembaga informal sesuai dengan bidang yang ditekuni.	20	32%
Ya, di Lembaga formal dan tidak sesuai dengan bidang yang ditekuni.	15	24%
Ya, di Lembaga informal dan tidak sesuai dengan bidang yang ditekuni	6	10%
Tidak	5	8%
<b>Total</b>	<b>63</b>	<b>100 %</b>

Table diatas menggambarkan bahwa pekerjaan yang sudah bekerja di tempat formal dan sesuai dengan bidang yang di tekuni sebanyak 17 orang atau (27%), yang bekerja di lembaga informal sesuai dengan bidang yang ditekuni sebanyak 20 orang atau (32%), di Lembaga formal dan dan tidak sesuai dengan bidang yang ditekuni sebanyak 15 orang atau (24%), kemudian yang di lembaga informal dan tidak sesuaidengan bidang yang ditekuni sebanyak 6 orang atau (10%) dan yang terakhir yang menjawab tidak ada sekitar 5 orang atau (8%). Prosentasi tersebut dapat di lihat pada grafik berikut:

**Grafik 4.5**

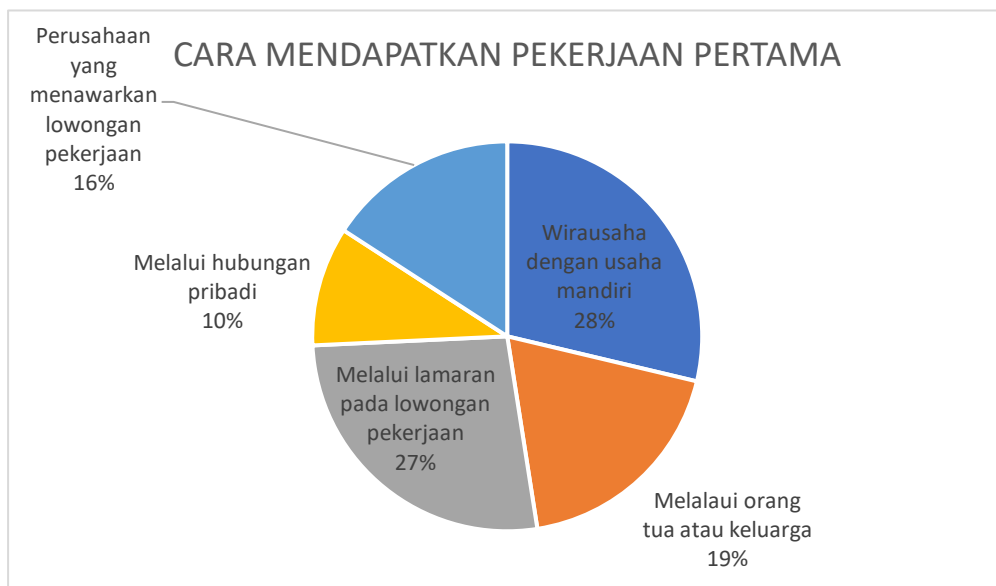


**b. Bagaimana cara mendapatkan pekerjaan pertama setelah lulus.**

**Tabel 4.8**

<b>No</b>	<b>Mendapat pekerjaan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persen</b>
1	Wirausaha dengan usaha mandiri	18	29%
2	Melalui orang tua atau keluarga	12	19%
3	Melalui lamaran pada lowongan pekerjaan	17	27%
4	Melalui hubungan pribadi	6	10%
5	Perusahaan yang menawarkan lowongan pekerjaan	10	16%
<b>Total</b>		<b>63</b>	<b>100</b>

Tabel diatas menggambarkan bahwa pekerjaan yang sudah bekerja di tempat formal dan sesuai dengan bidang yang ditekuni sebanyak 17 orang atau (27%), yang bekerja di lembaga informal sesuai dengan bidang yang ditekuni sebanyak 20 orang atau (32%), di Lembaga formal dan dan tidak sesuai dengan bidang yang ditekuni sebanyak 15 orang atau (24%), kemudian yang di lembaga informal dan tidak sesuai dengan bidang yang ditekuni sebanyak 6 orang atau (10%) dan yang terakhir yang menjawab tidak ada sekitar 5 orang atau (8%). Prosentase tersebut dapat dilihat pada grafik berikut:

**Grafik 4.6**

### c. Tingkat Kesulitan Untuk Mendapatkan Pekerjaan

**Table 4.9 .  
Tingkat kesulitan**

No	Tingkat Kesulitan	Frekuensi	Persen
1	Ya	45	71%
2	Tidak	18	29%
	<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100%</b>

Tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata responden merasa tidak kesulitan mendapat pekerjaan pertama. Mayoritas responden menyatakan yaitu sebanyak 45 orang (71%). Sementara responden yang mengalami tidak adanya kesulitan mendapatkan pekerjaan pertama sebanyak 18 orang (29%). Adapun prosentase dapat digambarkan melalui grafik dibawah ini.

Grafik. 4.6.



Dengan responden yang menjawab adanya kesulitan dengan berbagai alasan diantaranya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10

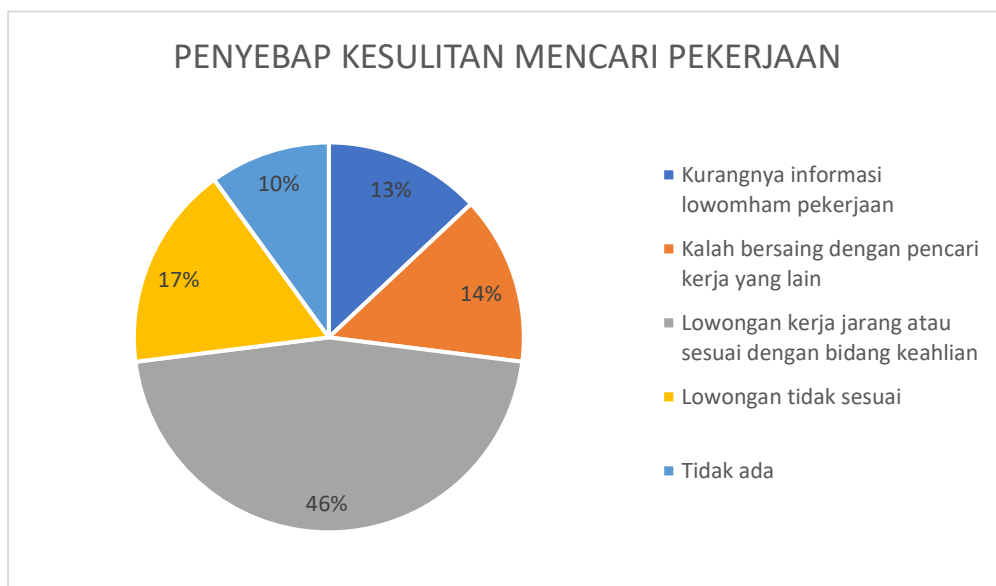
**Penyebab kesulitan mendapatkan pekerjaan**

	<b>Penyebab Kesulitan mendapatkan pekerjaan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persen</b>
	Kurangnya informasi lowongan pekerjaan	8	13%
	Kalah bersaing dengan pencari kerja yang lain	9	14%
	Lowongan kerja jarang atau sesuai dengan bidang keahlian	29	46%

	Lowongan tidak sesuai dengan minat karir	11	17%
	Tidak ada	6	10 %
	<b>Total</b>	<b>63</b>	<b>100%</b>

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden merasa kesulitan mendapat pekerjaan pertama karena IPK tidak memenuhi syarat tidak ada responden yang memilih alasan karena akreditasi prodi kurang mendukung, missal C atau belum terakreditasi ketika lulus tidak ada juga, responden yang memilih jawaban karena kalah bersaing dengan pencari kerja yang lain sebanyak 15 orang atau (24% ), dan responden yang memilih jawaban karena lowongan kerja jarang atau tidak sesuai dengan minat karir adalah sebanyak 19 orang atau (30 %), dan yang memilih jawaban dengan alasan lowongan kerja jarang atau sesuai dengan minat karir adalah sebanyak 29 orang atau (46 %). Prosentase tersebut bisa digambarkan melalui grafik sebagai berikut:

**Grafik 4.7**



**d. Kapan mulai mencari pekerjaan****Tabel 4.11**

No	Mulai Bekerja	Frekuensi	Persen
1	Sebelum lulus	41	65%
2	Setelah lulus	22	35%
	<b>Total</b>	<b>63</b>	<b>100%</b>

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa alumni memulai mencari pekerjaan sebelum lulus kuliah itu sebanyak 41 orang atau (65%) dan yang mencari pekerjaan atau bekerja setelah lulus kuliah ada sebanyak 22 orang atau (35%). Presentasi ini dapat digambarkan melalui grafik dibawah ini:

**Grafik 4.8**

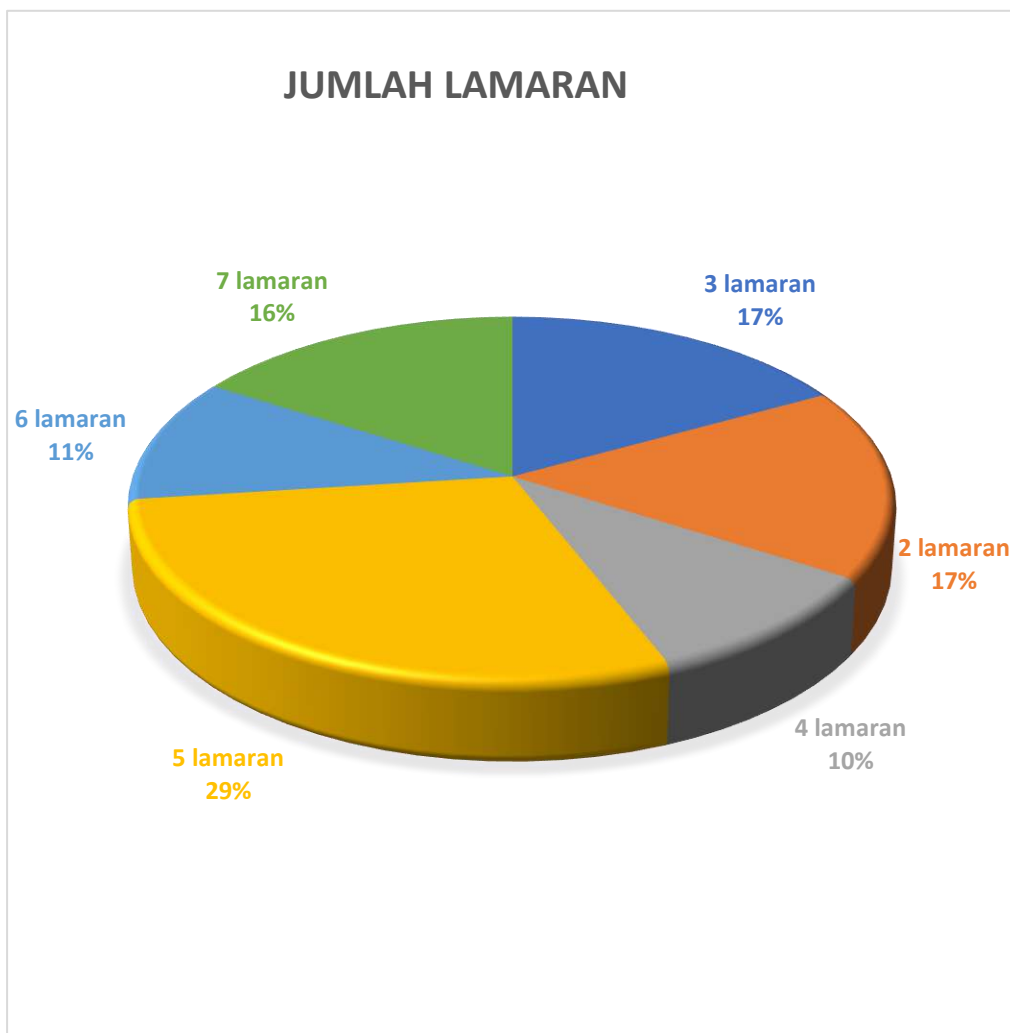


**e. Berapa kali memasukan lamaran pekerjaan setelah lulus**

Tabel 4.12

No	Jumlah lamaran kerja setelah lulus	Frekuensi	Persen
1	3 Lamaran	11	17%
2	2 Lamaran	11	17%
3	4 Lamaran	6	10%
4	5 Lamaran	18	29%
5	6 Lamaran	7	11%
6	7 Lamaran	10	16%
	<b>Total</b>	<b>63</b>	<b>100%</b>

Tabel diatas menunjukkan bahwa setelah lulus dari perguruan Tinggi masih banyak yang melakukan lamaran pekerjaan dan yang paling sering lamar ada sampai 5 kali melamar sebanyak 18 orang atau (29%), yang melamar 2 dan 3 kali masing – masing ada 11 orang atau (17%), serta yang melamar sampai 7 kali ada 10 orang atau (16%) dan melamar dengan jumlah paling sedikit sekitar 6 orang atau (10%) yaitu yang melamar 4 kali. Prosentase tersebut dapat digambarkan melalui grafik dibawah ini:

**Grafik 4.9. Jumlah Lamaran**

**f. Masa Tenggang waktu alumni dalam menunggu pekerjaan**

**Table 4.13**

Waktu menunggu pekerjaan

No	Menunggu Pekerjaan	Frekuensi	Persen
1	Langsung bekerja	31	49%
2	5 bulan	12	19%

3	1 tahun	10	16%
4	2 tahun	7	11%
5	Kurang dari 3 bulan	3	5%
6	Lebih dari tiga tahun	0	0%
	<b>Total</b>	<b>63</b>	<b>100%</b>

Dari tabel tersebut diatas, dapat diketahui bahwa waktu tunggu kerja alumni setelah lulus dari perguruan tinggi tentunya sangat bervariasi yaitu ada kurang dari 3 bulan, ada yang 5 bulan ,1 tahun, dan ada pula antara 1 sampai 2 tahun, dan lebih dari 2 tahun baru mendapatkan pekerjaan. Dari tabel diatas waktu tunggu kerja alumni pada angkatan 2018, 2019 dan 2020, alumni yang mendapatkan pekerjaan setelah kurang dari 3 bulan sekitar 3 orang atau 5 %, alumni yang mendapatkan pekerjaan setelah 5 bulan sebanyak 12 orang atau (19%) alumni yang mendapatkan pekerjaan setelah 7 bulan sampai 1 tahun sekitar 10 orang atau 16 %, dan alumni yang mendapatkan pekerjaan antara 2 tahun sekitar 7 orang atau 11 %, dan yang mendapatkan pekerjaan secara langsung habis lulus sebanyak 31 orang atau (49%) Prosentase tersebut dapat digambarkan melalui grafik batang sebagai berikut.

**Grafik 4.10**  
**Waktu menunggu pekerjaan**



**5. Deskripsi pekerjaan sekarang**  
**a. Bidang Wirausaha yang ditekuni**

**Tabel 4.14**  
**Usaha Yang ditekuni**

No	Usaha yang ditekuni	Frekuensi	Prosentase
1	Pendidikan	30	48%
2	Perbankan	2	3%
3	Property	-	0
4	Hiburan/Entertainment	-	0
5	Event Organizer (EO)	-	0
6	Pertanian	5	8%
7	Perdagangan/Bisnis	17	27%

9	Lainya	9	14%
	total	63	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa kebanyakan alumni banyak memilih dan menekuni bidang pendidikan yaitu sebanyak 30 orang atau 48 %, Sedangkan yang menekuni bisnis adalah sebanyak 17 orang 27 %, dan yang memilih menekuni perbankan sebanyak 2 orang atau 3% kemudian yang memilih bidang pertanian sebanyak 5 orang atau 8% dan kegiatan lainnya 9 orang atau 14 %. Prosentase tersebut digambarkan melalui diagram batang dibawah ini.

**Grafik 4.11**



**b. Jenis pekerjaan pertama atau kondisi alumni setelah lulus**

**Grafik 4.15**

**Jenis Instansi/Usaha/Industri**

N O	Jenis Instansi	Frekuensi	Persen
1	Instansi Pemerintah	3	5%

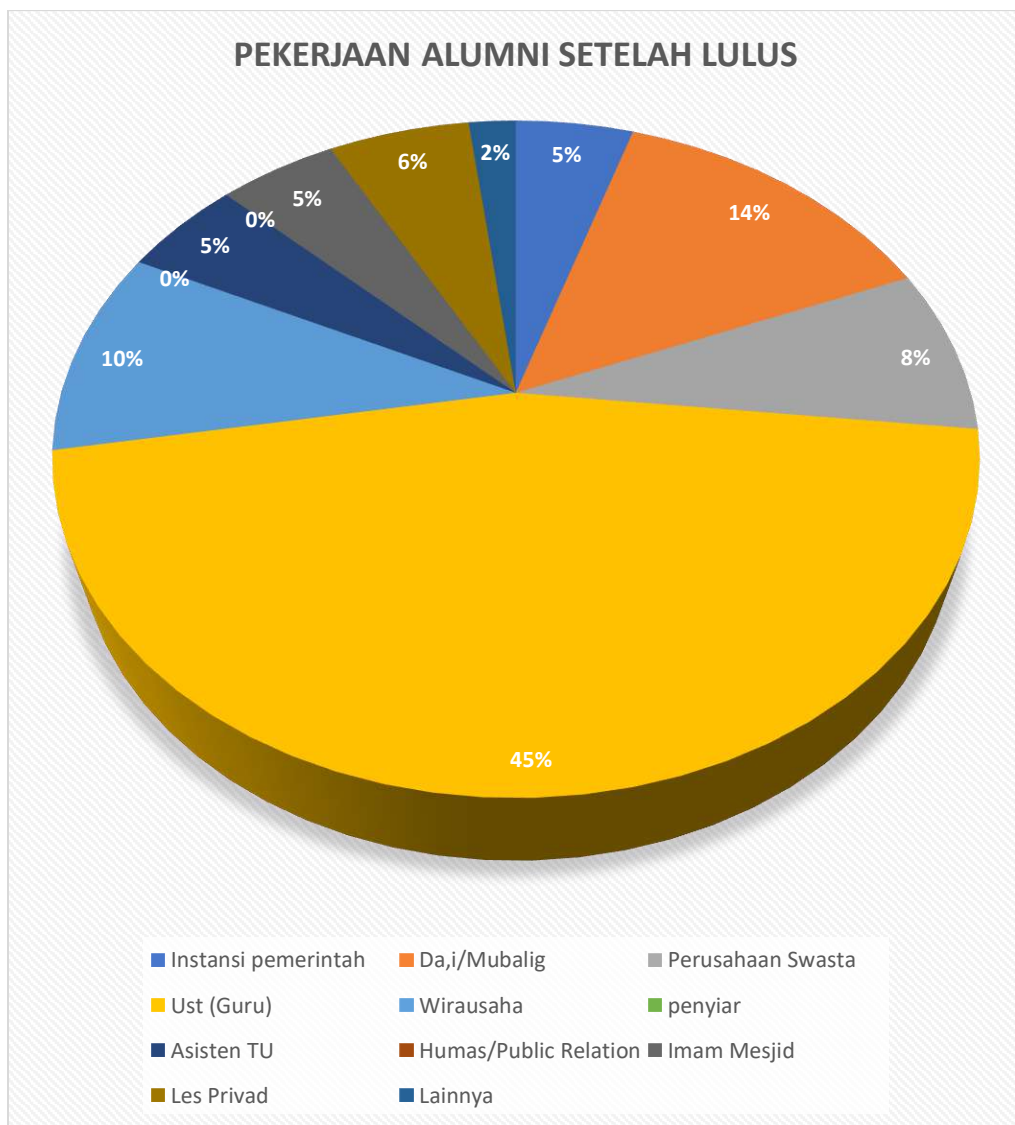
2	Da'i/ Mubaligh	9	14%
3	Perusahaan Swasta	5	8%
4	Ust (Guru)	29	46%
5	Wirausaha	6	10%
6	Penyiar	0	0%
7	Asisten TU	3	5%
8	Humas/ Public Relation	0	0%
10	Imam Masjid	3	5%
11	Les Privat	4	6%
12	Lainnya	1	2%
<b>Total</b>		<b>63</b>	<b>100%</b>

Tabel diatas Menarik untuk dianalisis bahwa profesi yang ditekuni oleh lulusan prodi manajemen Pendidikan Islam 3 orang (5 %) berprofesi Instansi Pemerintah, dan profesi Da'i atau Mubaligh juga juga memiliki frekuensi tinggi yaitu sebanyak 9 orang (14 %) hal ini memperlihatkan komitmen alumni untuk mengamalkan keilmuannya. Selain komitmen pada keilmuannya kemungkinan besar juga karena panggilan jiwa bahwa seorang muslim tidak akan pernah berhenti berjuang menyebarkan agama islam pada masyarakat sebelum islam dikenal dipahami dan diamalkan oleh semua orang, kemungkinan lain karena posisi mereka di tengah- tengah masyarakat sebagai sarjana yang semestinya harus berdakwah menjadi khotib atau tempat bertanya dalam masalah-masalah agama dalam hal ini sebagai kontribusi spiritual. Yang bekerja di perusahaan swasta 5 orang (8%), yang bekerja sebagai wirausaha sebanyak 6 orang atau (10%), asisten TU sebanyak 3 orang atau (5%) imam masjid sebanyak 3 orang atau (5%), les privat sebanyak 4 orang atau (6%).

lainnya 1 orang atau (2%) dan profesi guru yang paling banyak dilakoni yaitu sebanyak 29 orang (46 %). 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. Hal ini juga digambarkan melalui grafik adalah sebagai berikut:

**Grafik 4.12**





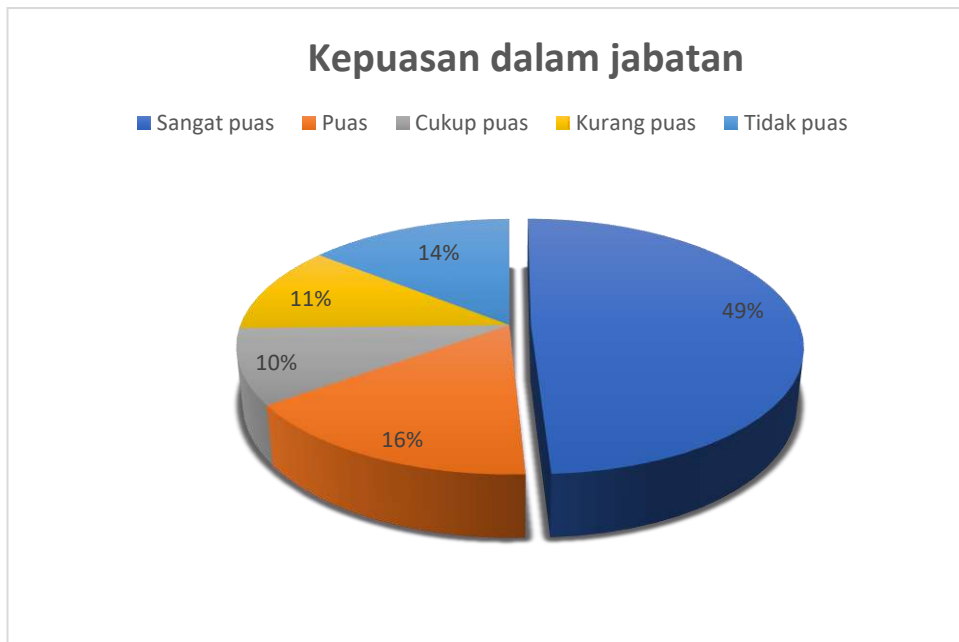
**c. Tingkat Kepuasan untuk Jabatan/ Posisi dalam Pekerjaan**

**Tabel 4.16**

**Jabatan /Posisi dalam Pekerjaan**

<b>No</b>	<b>Kepuasan dalam Bekerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persen</b>
1	Sangat puas	31	49%
2	Puas	10	16%
3	Cukup puas	6	10%
4	Kurang puas	7	11%
5	Tidak puas	9	14%
<b>Total</b>		<b>63</b>	<b>100 %</b>

Dari tabel tersebut diatas, dapat diketahui bahwa yang merasa sangat puas dengan jabatan yang diperoleh itu menduduki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 31 orang atau (49 %), dan yang memilih puas sebanyak 10 orang atau (16 %), sedangkan yang merasa cukup puas yaitu 6 orang atau 10 %, dan yang merasa kurang puas sebanyak 7 orang atau(11 %) dan yang merasa tidak puas sebanyak 9 orang atau (14%) Prosentase tersebut juga digambarkan melalui grafik dibawah ini:



**d. Hubungan bidang ilmu dengan pekerjaan yang ditekuni**

Dalam aspek ini peneliti ingin menggali lebih dalam adakah kesesuaian atau hubungan bidang ilmu yang dipelajari dengan loyalitas pekerjaan yang ditekuni para lulusan, yang seharusnya ilmu yang dipelajari selama ini memiliki kontribusi terhadap pekerjaannya.

**Tabel 4.17**  
**Hubungan Pekerjaan**

No	Hubungan Pekerjaan	Frekuensi	Persen
1	Ya	42	67%
2	Tidak	21	33%
<b>Total</b>		<b>63</b>	<b>100</b>

Tabel diatas menggambarkan bahwa pekerjaan alumni sangat variatif ada bidang pekerjaan alumni yang masih dekat dan masih ada hubungannya dengan ilmu yang diperoleh dari program studinya ada juga yang tidak memiliki hubungan, seperti Da'I, Jurnalis, penyiar dan lain sebagainya. Mereka yang menjawab ada hubungannya memiliki frekuensi yang paling tinggi yaitu sebanyak 42 orang (67 %), dan yang memilih tidak sesuai adalah sebanyak 21 orang atau (33%). Prosentase tersebut dapat dilihat pada grafik

berikut:

**Grafik 4.14**



**e. Kondisi yang sesuai dengan Alumni Saat ini**

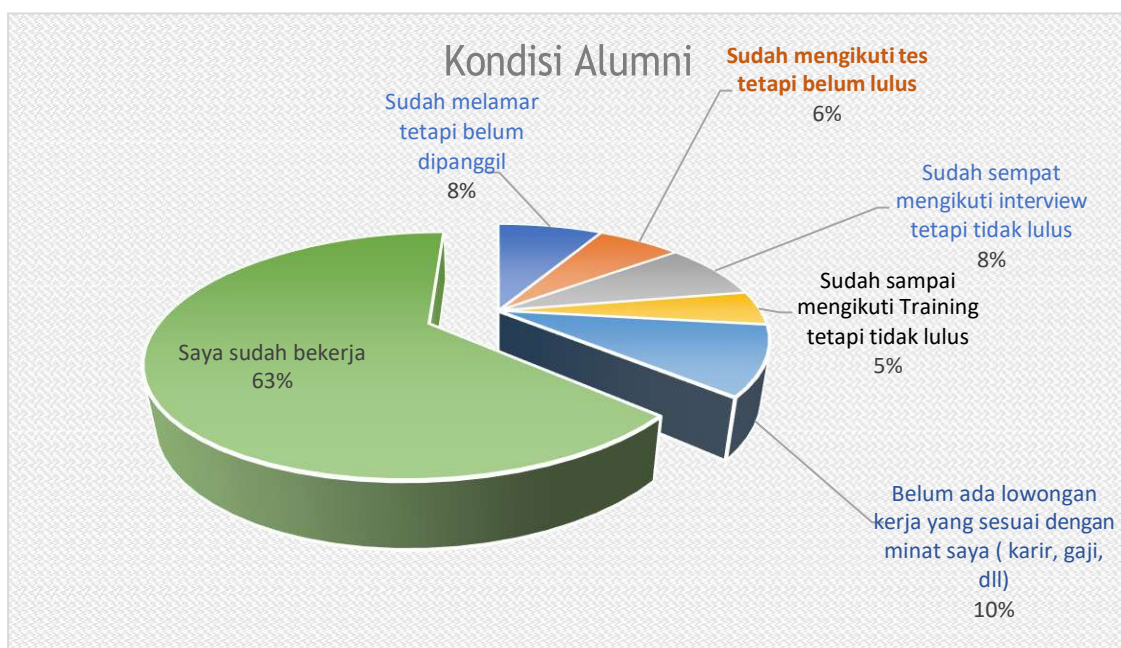
**Tabel 4.18**  
**Kondisi sekarang**

No	Kondisi Sekarang	Frekuensi	Persen
1	Sudah melamar tetapi belum dipanggil	5	8%
2	Sudah mengikuti tes tetapi belum lulus	4	6%
3	Sudah sempat mengikuti interview tetapi tidak lulus	5	8%
4	Sudah sampai mengikuti Training tetapi tidak lulus	3	5%

5	Belum ada lowongan kerja yang sesuai dengan minat saya ( karir, gaji, dll)	6	10%
6	Saya sudah bekerja	40	63%
7	Lainnya	0	0%
<b>Total</b>		<b>63</b>	<b>100</b>

Tabel di atas menunjukkan bahwa sampai saat ini sebanyak 5 orang (9 %) menyatakan Sudah mengikuti tes tapi belum lulus, juga sebanyak 4 orang, yang menyatakan Sudah sempat mengikuti interview tetapi tidak lulus, sebanyak 5 orang Sudah sempat mengikuti training tetapi tidak lulus, sebanyak 3 orang. menyatakan Belum ada lowongan kerja yang sesuai dengan minat saya (karir, gaji, dll) dan yang paling banyak menyatakan sudah bekerja yaitu sebanyak 40 orang (63%). Prosentase tersebut dapat digambarkan melalui grafik dibawah ini:

Grafik 4.15



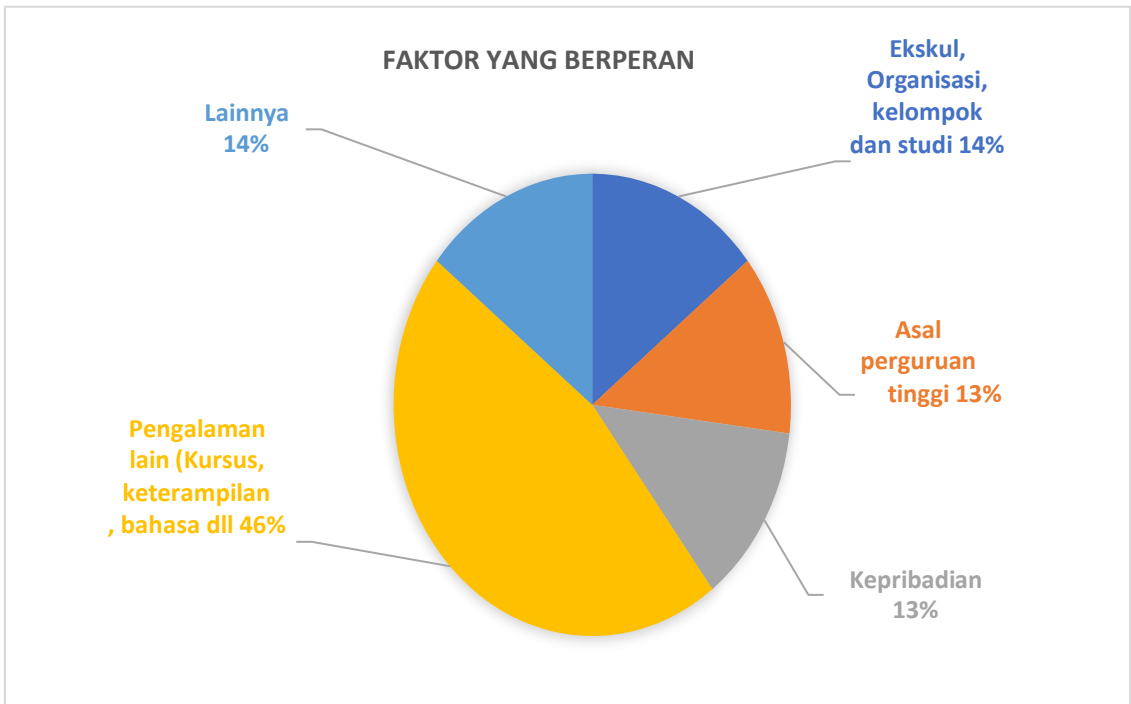
**f. Faktor -faktor yang paling berpengaruh dalam mendapatkan pekerjaan.**

**Tabel 4.19**

**Faktor yang paling berperan dalam mendapatkan pekerjaan?**

No	Faktor yang berperan	Frekuensi	Persen
1	Ekskul, Organisasi, kelompok dan studi	9	14%
2	Asal perguruan tinggi	8	13%
3	Kepribadian	8	13%
4	Pengalaman lain (Kursus, keterampilan, bahasa dll)	29	46%
5	Lainnya	9	14%
<b>Total</b>		<b>63</b>	<b>100 %</b>

Menganalisis tabel diatas menarik pada isian jawaban yang paling berperan dalam mendapatkan pekerjaan, yaitu sebanyak 9 atau 14 % memilih ekskul, organisasi, kelompok dan studi, yang memilih alasan karena asal perguruan tinggi ada sebanyak 8 orang atau (13%), yang memilih alasan karena kepribadian sebanyak 8 orang atau (13 %), dan yang memilih alasan karena pengalaman lain (bahasa, kursus, keterampilan dll) adalah yang paling banyak yaitu ada sebanyak 29 orang ( 46%), dan yang memilih karena lasan lainnya ada 9 orang atau (14 %). Adapun prosentase tersebut dapat digambarkan melalui grafik dibawah **ini**



## 6. Relevansi Pendidikan dengan pekerjaan

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

### a. Tingkat Relevansi pekerjaan Alumni

**Tabel 4.20**  
**Relevansi Pendidikan**

No	Pilihan	Frekuensi	Persen
1	Ya	35	56%
2	Tidak	28	44%
<b>Total</b>		<b>63</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Data hasil Penelitian

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 keahlian yang mendasarkan pada latar belakang relevansi dengan pekerjaan. Mayoritas responden merasakan adanya relevansi antara pekerjaan dan bidang keahlian yaitu sebanyak 35 orang (56%). Dan yang merasakan tidak relevan sebanyak 28 atau (44%). Prosentase tersebut bisa digambarkan melalui grafik sebagai berikut.

**Grafik 4.17**



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

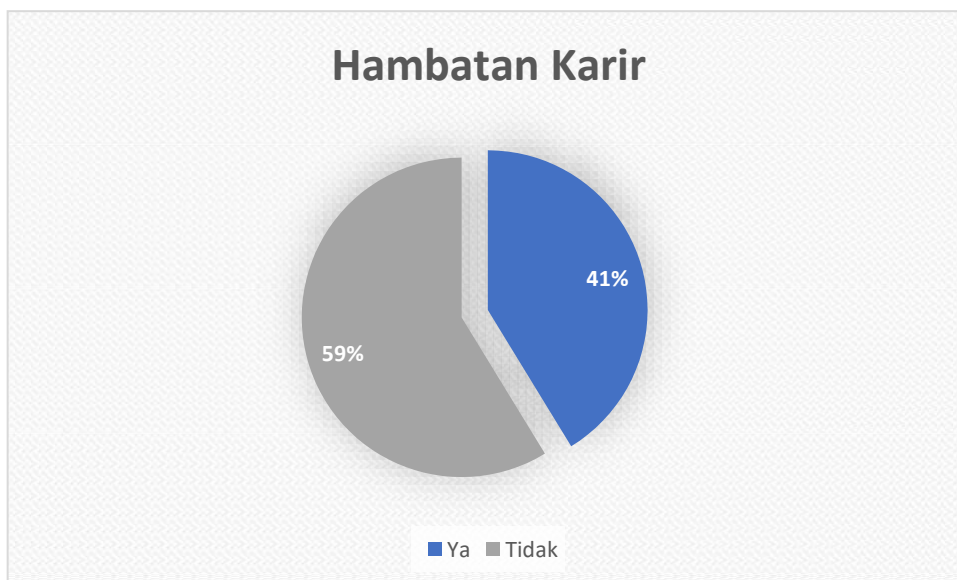
**Tabel 4.21 Hambatan Karir**

No	Pernyataan	Frekuensi	Persen
1	Ya	26	41%
2	Tidak	37	59%
<b>Total</b>		<b>63</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data hasil Penelitian

terhambat yaitu sebanyak 37 orang (59%). Sementara responden yang merasa adanya hambatan karir terkait dengan ilmu yang diperoleh dan masalah pekerjaan sebanyak 26 orang (41%). Prosentase tersebut bisa digambarkan melalui grafik sebagai berikut:

**Grafik 4.18**





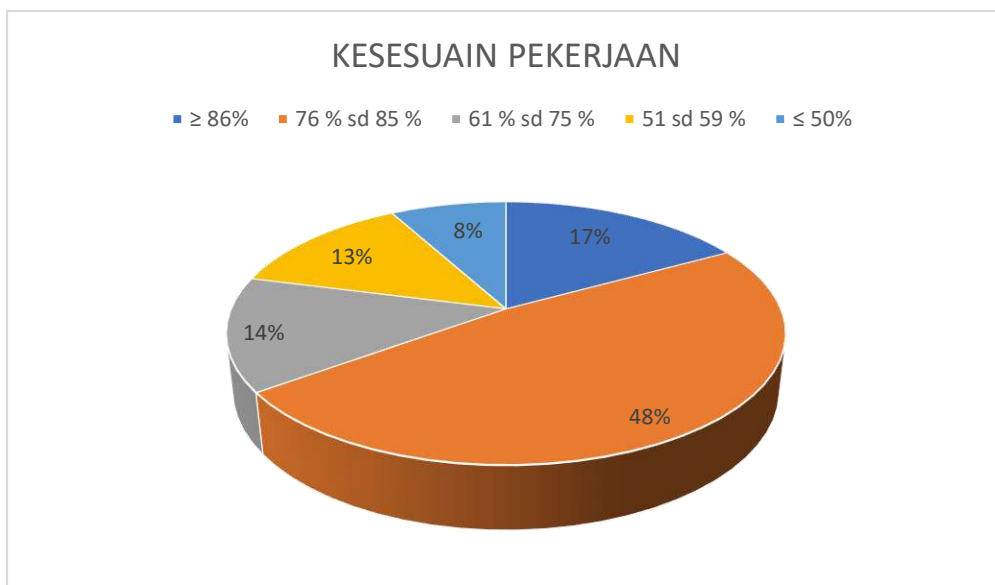
- c. **Tingkat Persentase kesesuaian pengetahuan dan keterampilan yang Alumni peroleh dari Program Studi dengan tuntutan pekerjaan pertama Saudara.**

**Tabel 4.22**  
**Kesesuaian Pekerjaan**

No	Kesesuaian Pekerjaan	Frekuensi	Persen
1	$\geq 86\%$	<b>11</b>	17%
2	76 % sd 85 %	<b>30</b>	48%
3	61 % sd 75 %	<b>9</b>	14%
4	51 sd 59 %	<b>8</b>	13%
5	$\leq 50\%$	<b>5</b>	8%
Total		<b>63</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data hasil Penelitian

Kesesuaian level pekerjaan merupakan kesesuaian antara tanggung jawab dalam pekerjaan dengan tingkat pendidikan yang diterima selama mengikuti kuliah. Hasil survei 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 presentase 76 % sd 85 % yaitu sebanyak 30 orang (48%). Sedangkan responden yang merasakan adanya kesesuaian pada prosentase 51 sd 59 % hanya dialami oleh 8 orang (13%). Sedangkan yang merasakan kesesuaian pada prosentase  $\geq 86\%$  dirasakan oleh responden sebanyak 11 % atau (17 %), dan responding yang merasa adanya kesesuaian pada prosentase 61 % sd 75 % hanya pada 9 orang atau 14 % dan responden yang merasa kesesuaian pada prosentase  $\leq 50\%$  yaitu hanya 5 orang atau 8 %. Prosentase tersebut digambarkan dalam grafik adalah sebagai berikut.

**Grafik 4.19**

**d. Saran praktis para Alumni untuk pengembangan dan kemajuan kampus UDN Jakarta Dalam rangka meningkatkan kesesuaian antara pendidikan dengan lapangan pekerjaan**

Dari 63 Alumni yang mengisi banyak saran yang bervariasi dari berbagai para lulusan untuk kemajuan semoga dengan saran bisa menjadi pertimbangan dan membuka jalan terbaik bagi kampus tercinta Universitas darunnajah Jakarta untuk bisa unggul dari berbagai Aspek. Adapun Tabel saran dan masukan tersebut sebagai berikut:

**Tabel 4.23**  
**Saran Alumni Untuk UDN Jakarta**

No	Keterangan	Frekuensi	Prosentase
1	Meningkatkan kemampuan-kemampuan mahasiswa dalam keilmuan dan cara penyampain	4	6%
2	harus banyak belajar yang linear	4	6%

	dengan jurusan		
3	Harus Lebih banyak mengadakan pelatihan pelatihan skill untuk mahasiswa.	2	3%
4	Menekuni pada bidang lain sebagai penopang pekerjaan	1	2%
5	Program jenjang kerja yang sesuai dengan jurusan	1	2%
6	Tidak hanya belajar belajar agama harus belajar namanya skill	1	2%
7	harus banyak membuat kegiatan buat mahasiswa guna menciptakan mahasiswa yang unggul	1	2%
8	Membuka jurusan baru, menyesuaikan perkembangan zaman	1	2%
9	tingkatkan lagi kualitas dosen dan usahakan dosen yang mengajar juga harus linear dengan jurusan	1	2%
10	terus melakukan pelacakan alumni guna mengetahui kelebihan dan kekurangan jurusan masing-masing	2	3%
11	Mengadakan pelatihan Pra kerja sebelum lulus kuliah.	2	3%
12	Tingkatkan mutu pendidikan dengan menyediakan tenaga pendidik berkualitas dan penyediaan fasilitas untuk mengelola bakat dan minat mahasiswa	2	3%
13	sudah lumayan bagus	2	3%
14	usahakan mendapatkan dosen yang sesuai dengan jurusan juga	4	6%

15	cukup bagus	1	2%
16	Perlu perbaikan kurikulum untuk menghasilkan alumni yang siap kerja	1	2%
17	Peningkatan kemampuan mahasiswa terutama pelajaran manajemen	1	2%
18	Peningkatan proses akademik	1	2%
19	Perlu menambah mata kuliah yang relevan dengan jurusan	1	2%
20	Lebih memfokuskan pada jurusan dan prodi yang ada	1	2%
21	Sudah cukup bagus dalam menciptakan pendidikan yang berbasis rasa kekeluargaan	2	3%
22	Sudah bagus	3	5%
23	Mengeluarkan buku pedoman khusus pengenalan fakultas	3	5%
24	Mahasiswa juga perlu beri pengetahuan mengenai lulusan manajemen pendidikan tinggi islam nanti jenjang karirnya seperti apa	1	2%
25	Banyak alumni yang tidak mengetahui ranah jurusannya setelah lulus lari kemana	2	3%
26	Lebih memfokuskan pada kegiatan prodi yang sesuai	3	5%
27	Mahasiswa tidak mengetahui setelah kuliah mau kerja apa	2	3%
28	Mengeluarkan buku pedoman	2	3%
29	Menciptakan pendidikan yang berbasis religius	4	6%

30	Sejauh ini sudah cukup bagus	2	3%
31	Sering memperkenalkan pada mahasiswa mata kuliah yang relevan dan sesuai dengan jurusan	1	2%
32	Harus lebih banyak merangkul anak- anak biar lebih mengerti ketika memilih jurusan	1	2%
33	Saran saya antara pendidikan agama dan pendidikan umum harus sama – sama berjalan sesuai karena saat kita melamar pekerjaan skil juga di butuhkan	1	2%
34	Harus mengkaji ulang kurikulum sehingga dapat menyesuaikan dengan kondisi masyarakat saat ini	2	3%
	TOTAL	63	100%

## F. Pembahasan hasil Penelitian

Dari hasil penelusuran Tracer Study pada penelitian ini jumlah dari keseluruhan Alumni adalah sekitar 120 orang yang berasal dari lulusan manajemen Pendidikan islam antara tahun 2018 sampai dengan 2020. Dari 120 orang alumni tidak semuanya terlacak dengan pasti keberadaannya saat ini. Setelah dilakukan penelusuran jumlah alumni yang terlacak mencapai 97 orang, dari sejumlah itu yang data penelitian sebanyak 63 orang. Data lengkap nya dapat di lihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.24.**  
**presentase responden Lulusan MPI**

No	Angkatan	Jurusan MPI	Jumlah Res	Prosentase
1	2018	MPI	16	25.40%
2	2019	MPI	23	36.51%
3	2020	MPI	24	38.10%
<b>TOTAL</b>			<b>63</b>	<b>100.00%</b>

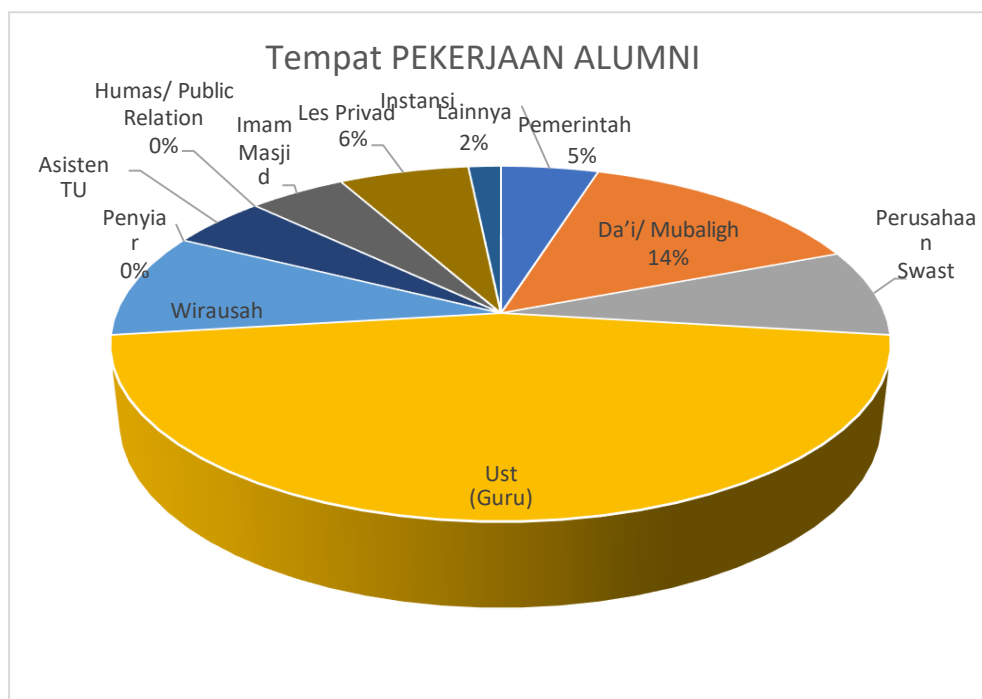
Besar partisipasi antara Angkatan dapat dilihat dari bentuk gradasi, bahwa lulusan termuda (2020) memiliki partisipasi yang lebih baik daripada tahun – tahun yang sebelumnya secara berurutan. Hal ini disebabkan karena mobilitas dan perpindahan tempat tinggal belum banyak berubah. Alamat alumni MPI tahun 2020 sebagian besar masih sama dengan Alamat yang tertera pada Buku Alumni (wisuda) yang menjadi data Awal pada penelitian ini. Berbeda dengan alumni tahun – tahun sebelumnya yang cukup sulit terlacak karena adanya perubahan alamat, nomor telpon ataupun identitas lainnya. Sehingga memungkinkan sekali tingkat partisipasinya menjadi kurang.

## 1. 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.

Melihat bagaimana keadaan para alumni ketika selesai kuliah, apakah langsung bekerja/wiraswasta atau ada aktifitas produktif lainnya. Adapun gambaran secara umum terkait keterserapan tenaga kerja atau kondisi para alumni setelah selesai kuliah tergambar pada grafik berikut ini:

**Tabel.4.20**  
**Tempat Kerja Alumni MPI**



Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa profesi yang ditekuni oleh lulusan prodi manajemen Pendidikan Islam 3 orang (5 %) berprofesi Instansi Pemerintah, dan profesi Da'i atau Mubaligh juga juga memiliki frekuensi tinggi yaitu sebanyak 9 orang (14 %) hal ini

memperlihatkan komitmen alumni untuk mengamalkan keilmuannya. Selain komitmen pada keilmuannya kemungkinan besar juga karena panggilan jiwa bahwa seorang muslim tidak akan pernah berhenti berjuang menyebarkan agama islam pada masyarakat sebelum islam dikenal dipahami dan diamalkan oleh semua orang, kemungkinan lain karena posisi mereka di tengah- tengah masyarakat sebagai sarjana yang semestinya harus berdakwah menjadi khotib atau tempat bertanya dalam masalah-masalah agama dalam hal ini sebagai kontribusi spiritual. yang bekerja di perusahaan swasta 5 orang (8%), yang bekerja sebagai wirausaha sebanyak 6 orang atau (10%), asisten TU sebanyak 3 orang atau (5%) imam masjid sebanyak 3 orang atau (5%), les privat sebanyak 4 orang atau (6%) , lainnya 1 orang atau (2%) dan profesi guru yang paling banyak dilakoni yaitu sebanyak 29 orang (46 %).

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 utamanya 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.

## **2. 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. Dengan kata lain tingkat pengangguran terdidik yang diproduksi oleh suatu kampus akan terukur dari masa tunggu tersebut Bagi Alumni yang telah memilih pekerjaan, maka masa tunggu bagi mereka untuk memperoleh pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.25**  
**Masa Tunggu Alumni (Lulusan)**

No	Menunggu Pekerjaan	Frekuensi	Persen
1	Langsung bekerja	31	49%
2	5 bulan	12	19%
3	1 tahun	10	16%
4	2 tahun	7	11%
5	Kurang dari 3 bulan	3	5%
6	Lebih dari tiga tahun	0	0%
	<b>Total</b>	<b>63</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa masa tunggu lulusan alumni MPI untuk memperoleh pekerjaan tergolong cepat dan bervariasi. Sebagian besar (19%) alumni mampu memperoleh pekerjaan di bawah rentang waktu 6 bulan semenjak mereka menyelesaikan studi. 49% alumni bahkan sudah mulai bekerja setelah lulus kuliah dan sudah ada yang bekerja sebelum lulus. Persentase yang sama juga terjadi pada alumni yang lainnya yaitu memperoleh pekerjaan pada rentang waktu kurang dari 3 bulan setelah lulus sekitar 5%. sedangkan 16% lainnya memperoleh pekerjaan setelah satu tahun lulus. Dan ini menunjukkan bahwa tingkat kecepatan keterserapan alumni dalam dunia kerja cukup tinggi.

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.

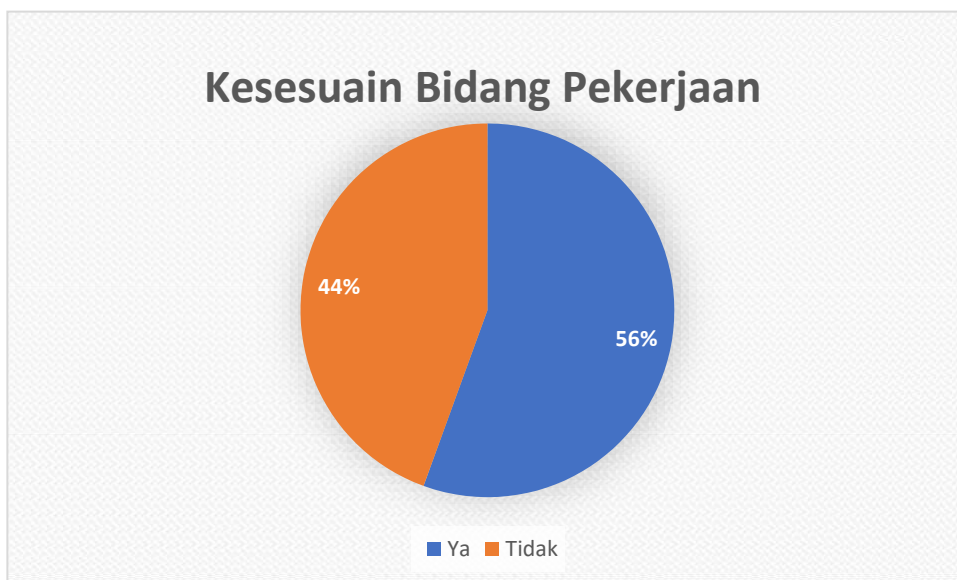
Rerata 16 % alumni yang mendapatkan pekerjaan setelah satu tahun lulus dan 11% alumni yang mendapatkan pekerjaan setelah dua tahun lulus serta ada 5% yang bekerja setelah kurang dari 3 tahun lulus. Lama mendapatkan pekerjaan bukan berarti tidak produktif. Namun para alumni walaupun lama mendapatkan pekerjaan karna mereka mengurus orang tua, ada juga yang melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Sehingga secara umum alumni kita tetap produktif setelah wisuda.

### **3. kesesuaian pekerjaan dengan kompetensi**

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.

Jika kita memperhatikan bidang kerja yang dijamin alumni MPI dengan kompetensi atau keilmuan yang mereka kuasai maka dapat dilihat pada tabel /grafik dibawah ini:

**Tabel 4.21.**  
**kesesuaian pekerjaan dengan kompetensi**



Dari data tersebut 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 pekerjaannya, 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.

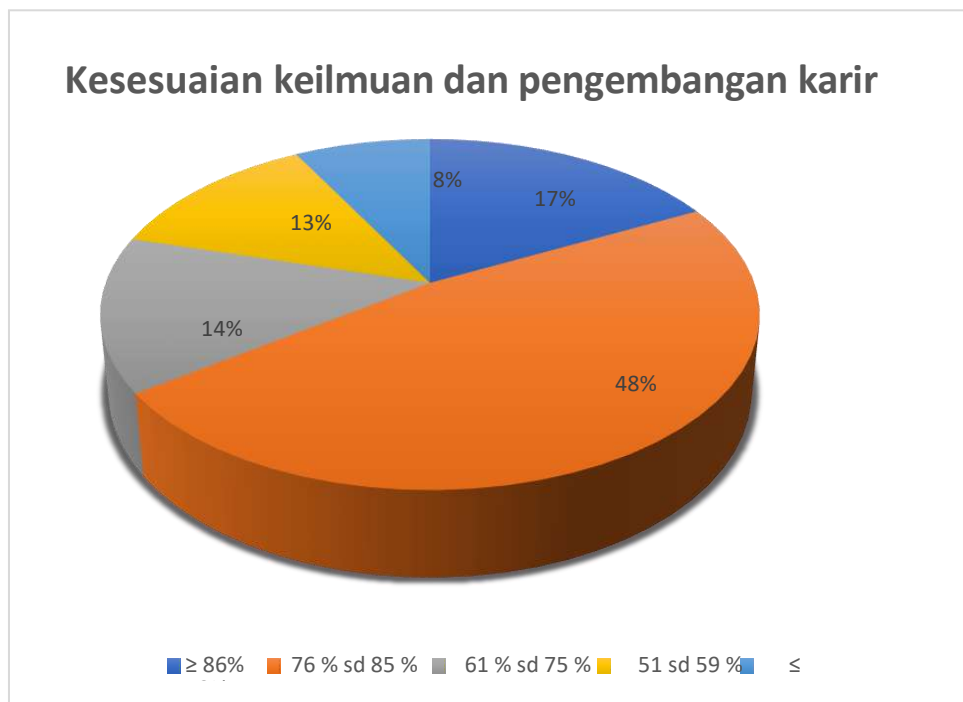
Artinya lebih separuh alumni menyatakan tidak salah jalan atau tersesat ketika kuliah dengan profesi atau pekerjaannya saat ini. Angka ini belum mayoritas, sehingga belum bisa dikatakan dalam kondisi ideal. Karena mayoritas responden (44%) merasa bahwa antara perkuliahan dengan pekerjaannya saat ini kurang erat. Sehingga diperlukan kompetensi tambahan seperti soft skill, pelatihan kerja langsung di perusahaan (magang), dan keahlian penting lainnya untuk kepentingan di dunia kerja.

#### 4. Keilmuan untuk pengembangan karir

Salah satu indikator keberhasilan perguruan tinggi dalam mengembangkan pendidikannya adalah kemampuannya dalam Menyusun kurikulum yang dapat dimanfaatkan dan dikembangkan oleh lulusannya dalam mengembangkan karir. Jika seorang lulusan bisa mengembangkan karir karirnya karena kompetensi yang dimilikinya dari proses Pendidikan yang diperoleh pada perguruan tinggi, maka kurikulum atau materi yang dikembangkan pada perguruan tinggi tersebut dinilai layak dan bersesuaian dengan kebutuhan dunia kerja.

Grafik dibawah ini menunjukkan apakah keilmuan yang dimiliki alumni MPI membantu mereka dalam mengembangkan karir.

**Grafik 4.22**

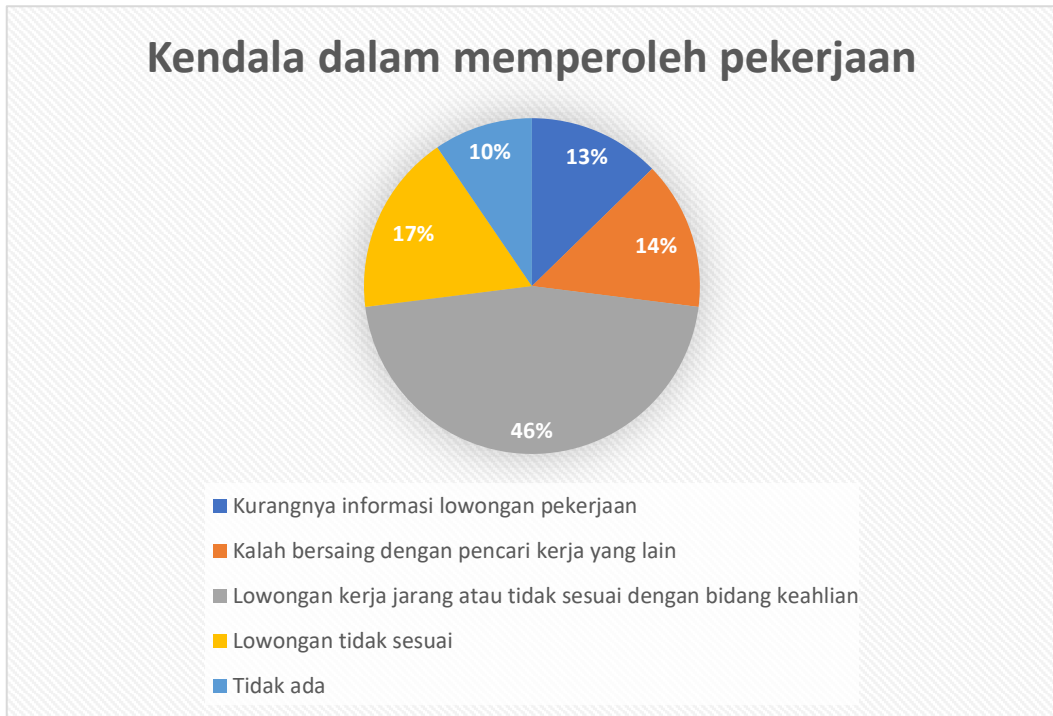


Kesesuaian level pekerjaan merupakan kesesuaian antara tanggung jawab dalam pekerjaan dengan tingkat Pendidikan yang diterima selama mengikuti kuliah. Hasil survey menunjukkan level pekerjaan dengan Pendidikan yaitu seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat kesesuaian yang dirasakan oleh responden berbeda – beda. 48% responden yang berpendapat bahwa ilmu yang mereka pelajari dan dapatkan pada perkuliahan memadai dan mendukung pengembangan karir mereka. Adanya 17% urutan kedua yang merasakan adanya kesesuaian antara pelajaran dengan pengembangan karir mereka dan responden dengan persentase 13% - 14% berpendapat bahwa keilmuan yang mereka peroleh pada masa studi dianggap kurang memadai untuk pengembangan karir. Meskipun beberapa diantara mereka memberikan catatan bahwa masih perlu adanya perbaikan dan pengembangan materi melalui pembaharuan kurikulum agar semakin jelas arah dan tujuan keilmuan di prodi manajemen Pendidikan islam (MPI).

## 5. Kendala dalam mendapatkan pekerjaan

Berikut ini adalah data tentang permasalahan yang di hadapi alumni MPI dalam memperoleh pekerjaan.

**Grafik 4.23**



Dari tabel di atas terlihat bahwa kendala atau permasalahan terbesar yang dihadapi oleh lulusan manajemen Pendidikan Islam dalam memperoleh pekerjaannya adalah karena kurangnya lowongan kerja yang tidak sesuai dengan bidang keahlian atau keilmuan, pendapat ini disampaikan oleh 46% responden. Mereka melihat bahwa sebagian bidang pekerjaan, sektor Pendidikan yang merupakan lahan pekerjaan bagi alumni MPI tidak banyak memberikan porsi bagi ketersediaan bidang manajerial. Sektor Pendidikan lebih banyak memberikan ruang bagi tenaga pendidik (guru).

Persoalan berikutnya yang dikemukakan oleh responden adalah katanya keahlian lowongan tidak sesuai dengan minat karir. Hal ini sangat terkait dengan minimnya ruang bidang kerja bagi lulusan MPI. Apalagi ketika mereka ingin memasuki wilayah bidang kerja yang bukan kompetensi MPI, misalnya Pendidikan guru dan sektor keuangan, kendala ini dikemukakan oleh 17% responden. Persoalan lain yaitu minimnya informasi lowongan pekerjaan. Permasalahan ini juga sangat terkait dengan kendala yang pertama yaitu sedikit lapangan yang sesuai. Ketika bidang pekerjaan sedikit, maka konsekuensinya adalah sedikitnya informasi tentang lowongan pekerjaan tersebut. Kendala informasi ini berkontribusi sekitar 13%.

Bagi sebagian responden sekitar 14% masuk dalam kategori kendala bagi alumni dalam memperoleh pekerjaan adalah karena kalah bersaing dengan pekerjaan lainnya. Dan yang lebih menarik adalah bahwa 10% dari responden menyatakan bahwa mereka tidak menemukan kendala atau persoalan dan memperoleh pekerjaan. Mereka mengatakan bahwa begitu mereka mengikuti seleksi perekrutan, mereka langsung bisa diterima.





## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada lulusan prodi manajemen pendidikan islam universitas darunnajah Jakarta. Penelitian ini secara umum ingin mengetahui sejauh mana relevansi pendidikan manajemen pendidikan islam dengan kerserapan nya di dunia kerja, atau penelitian ini merupakan klasifikasi pemetaan antara kompetensi lulusan keahlian dengan dengan kompetensi yang dibutuhkan di dunia kerja. Tingkat relevansi yang dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana kontribusi penentuan kompetensi yang dibekalkan setelah kuliah dengan kebutuhan dunia kerja sebagai berikut:

1. 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%).
2. 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

3. 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.

## **B. Saran**

Berdasarkan temuan penelitian, dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. kemampuan bahasa asing, khususnya Bahasa Inggris bagi mahasiswa perlu ditingkatkan, baik melalui kursus yang dilakukan secara individual maupun penyelenggaraan pelatihan oleh prodi manajemen pendidikan islam.
2. koleksi bahasa pustaka perlu dilengkapi baik jumlah maupun jenisnya, kecuali itu bahan pustaka juga perlu di-update secara terus menerus agar tidak ketinggalan
3. Kontak antara lulusan dengan almamater perlu lebih diintensifkan, baik melalui pertemuan seperti seminar-seminar dan temu alumni maupun menggunakan media cetak dan elektronik
4. Survey penelusuran alumni agar diperluas melalui media elektronik dan internet, seperti melalui website dan situs-situs resmi lainnya
5. Penguatan jaringan dengan alumni harus digarap dengan serius mengingatkan para alumni mempunyai peran penting dan strategis bagi kemajuan prodi ke depan. Upaya menjalin relasi dengan alumni dapat dilakukan melalui komunikasi yang intensif melalui media- media online, maupun mengadakan gathering dengan alumni untuk mendapat feedback bagi penyempurnaan kegiatan

PMB kedepan upaya yang dilakukan pihak fakultas harus bersifat mutual benefit, yang dapat menimbulkan kerinduan dan kebutuhan alumni untuk selalu menjalin keeratan dengan almamaternya karena mereka merasakan adanya manfaatnya. Tracer Study seperti ini perlu dilakukan secara berkala. Disamping pihak fakultas dapat memperoleh banyak masukan mengenai daya serap lulusan dan berbagai permasalahannya, melalui *Tracer study* perguruan tinggi juga dapat terus menjalin hubungan dengan alumninya

6. Sudah saatnya perguruan tinggi melaksanakan survei penelusuran alumni secara lebih serius. Data yang dihasilkan oleh survey memiliki kontribusi yang penting bagi pengembangan institusi Pendidikan tinggi berpegang pada hasil penelitian empiris bidang pendidikan tinggi dalam rangka pengambilan keputusan. Sangat sering kebijakan dalam dunia Pendidikan berubah. Misalnya dalam hal kurikulum tanpa adanya pertimbangan dari data empiris hasil penelitian. Hal ini tentu saja merupakan hal yang ironis karena institusi pendidikan tinggi selalu dipandang sebagai pusat kegiatan ilmiah. Beberapa hal menjadi rekomendasi dari hasil *Tracer study* ini.
7. beberapa kesimpulan hasil *Tracer study* ini harus dijadikan umpan balik oleh program studi manajemen Pendidikan islam untuk memperbaiki hal – hal yang dipersepsi kurang oleh alumni.
8. Tracer Study perlu dilaksanakan secara berkelanjutan dengan melibatkan partisipasi unit kerja akademik secara lebih serius. Hasil analisis tentunya dapat digunakan untuk berbagai kepentingan, seperti akreditasi, perbaikan proses akademik dan lain – lain.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, D. *Pengantar Metode Penelitian*. Yogyakarta: Kurnia Kalam Sentosa, 2003.
- Ad-Dimasyqi, Abul Fida Isma'il Ibnu Katsir. *Terjemah Tafsir Ibnu Katsir Juz 1*, Bandung: Sinar Baru al-Gensindo, 2002.
- Afendi, H. A. *Al-Islam Studi Al-Quran (Kajian Tafsir Tarbawi)*, Yogyakarta: Deepublish, 2016.
- Alfianika, Ninit. *Metode Penelitian Bahasa Indonesia*, Yogyakarta: Deepublish, 2016.
- Anogara, Pandji. *Manajemen Bisnis*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Arief, Armai. *Sejarah Pertumbuhan dan Perkembangan Lembaga Pendidikan Islam Klasik*, Bandung: Angkasa, 2005.
- Aziz, Abdul. *Etika Kerja dalam Islam*, Jakarta: Gema Insani Press, 1994.
- Baharuddin, Moh. Makin. *Manajemen Pendidikan Islam*, Malang: UIN-Maliki Press, 2010.
- Daradjat, Zakiah. *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Bumi Aksara, 1996.

- Darmadi. *Pengembangan Model dan Metode Pembelajaran dalam Dinamika Belajar Siswa*, Yogyakarta: Deepublish, 2017.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2007.
- Depdiknas, *Kamus besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka, 2008.
- Dhofier, Zamakhsyari. *Tradisi Pesantren, Studi Pandangan Hidup Kyai dan Visinya Mengenai Masa Depan Indonesia*, Jakarta: LP3ES, 2011.
- Dipang, Iudfia. "pengembangan sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT Hasjrat Abadi Manado", dalam *Jurnal EMBA*, Vol.1:3, September 2013.
- Dirjen Pendidikan Tinggi, Direktorat Pembinaan Akademik dan Kemahasiswaan, Departemen Pendidikan Nasional, Kurikulum Program Studi, Jakarta: 2005.
- Djamarah, Saiful Bahri. *Guru dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2000.
- Edison, Emron 'Yohny Anwar dan Imas Komariah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Ifabeta, 2017.
- Fahriany, Jejen Musfah, dan Azkia Muharom Albantani, "Profil Sosial Intelektual Alumni Program Magister FITK UIN Syarif Hidayatullah" *Jakarta*, 30 November 2014.
- Gea, Antonius Atosokhi. *Relasi dengan dunia*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia, 2006.
- Gomes, Faustino Cardosa, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CV Andi Offset, 2003.
- Hadi, Sutrisno. *Metodologi Research*, Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM, 1982.
- Hadiyanto, *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan di Indonesia*, Jakarta: Rhineka Cipta, 2004.
- Hamalik, Oemar. *Dasar-Dasar Pengembangan Kurikulum*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011.

- . *Manajemen Pengembangan Kurikulum*, Bandung: Rosdakarya, 2010.
- Hangraeni, Dewi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia: 2012.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Hauser, Philip M & Otis Dudley Duncan. *The Study of Population: An Investory and Appraisal*, Chicago: The University of Chicago Press, 1959.
- Huda, Nurul dkk. *Ekonomi Pembangunan Islam*, Kencana: Jakarta, 2015.
- Hude, M. Darwis., et al. *Cakrawala Ilmu dalam Al-Quran*, Jakarta: Pustaka Firdaus, 2002.
- Ihsan, Hamdani & A. Fuad ihsan, *Filsafat Pendidikan Islam*, Bandung: Pustaka Setia, 1998.
- Indrawati. *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Rafika Aditama, 2018.
- Iskandar. *Metodologi Penelitian Pendidikan Dan Sosial, “Kuantitatif Dan Kualitatif”* Cet. 2, Jakarta: Gaung Persada Press, 2009.
- Jalaluddin, *Filsafat Pendidikan Islam*, Cet. I, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1996.
- Kasiati & Ni Waya Dwi R. *Kebutuhan Dasar Manusia I*, Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2016.
- Khumaeni, Agus dan Susanto. “Manajemen Pengembangan Kurikulum Seni Budaya di SD Al-Fath Bumi Serpong Damai-Tangerang”.*dalam jurnal Kependidikan Dasar Islam Berbasis Sain*, Volume 6 Nomor 1 Tahun 2021.
- Langgulung, Hasan. *Manusia dan Pendidikan; Suatu Analisa Psikologi dan Pendidikan*, Jakarta: Pustaka al-Husna, 1995.
- Maharani, H. “Relevansi Lulusan Perguruan Tinggi Dengan Dunia Kerja” Prodi Ekonomi Islam FEBI UINSU Medan Dalam *Skripsinya* di Tahun 2020.

- Manaf, Sofwan. *Khuthbatul 'Arsy Kedua*, Edisi Revisi, Jakarta: Darunnajah Press, 2016.
- Mangkunegara, Anwar P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2016.
- Margono, S. *Metode Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2004.
- Maslow, Abraham H. *Motivasi dan Kepribadian: Teori Motivasi dengan Ancangan Hirarki Kebutuhan Manusia (judul asli: Motivation and Personality)*, Diterjemahkan oleh Nurul Iman, Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo, 1984.
- Menteri pendidikan dan kebudayaan, Salinan Lampiran Nomor 54 Tentang Standar Kompetensi Lulusan Pendidikan dasar dan Menengah, 2003.
- Moeleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002.
- Muhaimin & Abdul Mujid. *Pemikiran Pendidikan Islam, Kajian Filosofis dan Kerangka Dasar Operasionalisasinya*, Bandung: Tri Genda Karya, 1993.
- Muhson, Ali dkk, "Analisis Relevansi Lulusan Perguruan Tinggi Dengan Dunia Kerja", dalam *Jurnal Economia*, Vol 8, No 1, Universitas Negeri Yogyakarta, April 2012.
- Nata, Abuddin. *Filsafat Pendidikan Islam*. Cet. I. Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1997.
- Nawawi, Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press Anggota IKAPI, 2005
- Ndraha, Taliziduhu. *Pengantar Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2012.
- Noor, Juliansyah. *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*, Jakarta: Kencana, 2017.
- Nurgiyantor, Burhan. *Teori Pengkajian Fiksi*, Yogyakarta: Gajah Mada Universitas Press, 1998.
- Permendikbud, Peraturan menteri pendidikan dan Kebudayaan Nomor 66



- Tentang Standar Penilaian Pendidikan, 2013.
- Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Zifatama Publisher, 2010.
- Rachmawati, Eka Nuraini. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif*, Yogyakarta: Ekonisia, 2004.
- Rasiman, Suwarno Widodo dan Rina Dwi Setyawati, “*Penelusuran Alumni (Tracer Studi)*”, Program Studi Pendidikan Matematika IKIP Semarang Sebagai Upaya Kajian Relevansi. IKIP PGRI Semarang, 2015.
- Rasyidin & Samsul Nizar, *Filsafat Pendidikan Islam*, Jakarta: Ciputat Press, 2005.
- Republik Indonesia. *Undang – Undang Republik Indonesia, No 2 Tentang System Pendidikan Nasional dan Penjelasannya*, Jakarta: Depdikbud, 1989.
- Riduwan, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Bandung: Alfa Beta, 2013.
- Rofi Rofaida & Budhi Pamungkas Gautama, “Strategi Peningkatan Kompetensi Lulusan Perguruan Tinggi Melalui Studi Pelacakan Alumni (Tracer Study)”, *Journal IMAGE* | Volume 8, Number 1 April 2019.
- Rohaeni, Ani & Wijiharta. *Review Penelitian tentang Alumni dan Perguruan Tinggi Almamater*, *Youth & Islamic Economic Journal* Vol 1 No 1: Januari 2020.
- Safitri, Indriyani. “*Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Paradise Island Furniture*”, Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2005.
- Sahertian, Piet A. *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2008.
- Santoso, Slamet. *Teori-Teori Psikologi Sosial*, Bandung: Refika Aditama, 2010.

- Sastrohadiwiryo, Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Shihab, M. Quraish, *Tafsir Al-Misbah*, Jilid 15, Jakarta: Lentera Hati, 2006.
- , *Tafsir al-Misbah: pesan kesan dan keserasian Al-Qur'an*, Jakarta: Lentera Hati, 2002.
- Shofan, M. *Pendidikan Berparadigma Profetik*, Yogyakarta: IRCiSoD, 2004.
- Silvinajawanti, Iskandar & Nahrul Hayat, “Analisis Kepuasan Pengguna Lulusan Terhadap Alumni Komunikasi dan Penyiaran Islam IAIN Parepare”, *jurnal penelitian*, volume 13, Nomor 2, Agustus 2019.
- Soemantri, *Aplikasi Statistika dalam Penelitian*, Bandung: Pustaka Setia, 2010.
- Soetjipto, dan Rafli Kosasi. *Profesi Keguruan*, Semarang, IKIP PGRI Semarang Press, 2010.
- Sugiarto, *Teknik Sampling*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2003.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R dan D*, Cet. 16, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Suhartono, Suparlan, *Filsafat Pendidikan*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2007.
- Sukardi, Dewa Ketut. *Bimbingan Karier di Sekolah-Sekolah*, Jakarta: Balai Pustaka, 1984.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. *Pengembangan Kurikulum: Teori dan Praktek*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.
- Supriati dan Tri Handayani “Relevansi Lulusan Perguruan Tinggi Dalam Penempatan Kerja,” dalam *Jurnal Of Applied Business Administration*, vol. 2, no 2, E-issn: 2548-9909, september 2018.
- Suryabrata, Sumadi. *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008.
- Susanto, Apri Wardana Ritonga, dan Ayu Desrani. “Inovasi Manajemen Perencanaan untuk Peningkatan Mutu Madrasah dalam Situasi Covid-19” dalam *jurnal Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial* | Volume 13 No. 1, ISSN: 2086-6305 (print) ISSN: 2614-5863 (electronic). Juni 2022.

- Susanto, Muhammad Adlan Nawawi, Abdul Rohim. “Standar Pelayanan Minimal Pendidikan Dasar, Revolusi Industri 4.0”. *dalam jurnal ANDRAGOGI 2* (3), 2020, 1-19. P-ISSN: 2716-098X, E-ISSN: 2716-0971. 2020.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Shunhaji, Akhmad dan Dodi Hartanto, ” Karakteristik Manajemen Organisasi Santri Studi Kasus Pada Islamic Boarding Darunnajah Jakarta”, dalam *jurnal Statement / Jurnal Media Informasi Sosial dan Pendidikan*. Vol. 10 No. 2 , 2020.
- Tasmara, Toto. *Etos Kerja Pribadi Muslim*, Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1994.
- Tim Penyusun. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Ketiga, Jakarta: Balai Pustaka, 2001.
- Titik, Handayai. “*Relevansi Lulusan Perguruan Tinggi Di Indonesia Dengan Kebutuhan Tenaga Kerja Di Era Global*”, dalam *jurnal Kependudukan Indonesia*, vol 10, No. 16, 2015.
- Torang, Syamsir, *Organisasi dan Manajemen*, Cet ke-3, Bandung: Alfabeta, 2016.
- Tulus, Moh. Agus. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka, 1992.
- Ulfatin, Nurul & Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016.
- Ulil Azmi, “Kurikulum Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Berbasis KKNI dalam Keterserapan Lulusan pada Dunia Kerja”, *Nizamul ‘Ilmi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam (JMPI)* Volume 04 ISSN 2654-5849, 2019.
- Usman, Husaini & Purnomo Setiady Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006.

Hasanah, Uswatun, Akhmad Shunhaji dan Saifuddin Zuhri, “Reaktivasi Paradigma Islam Wasathiyah di Perguruan Tinggi Berdasar Konsultasi Tingkat Tinggi Ulama Dunia 2018” *Jurnal KORDINA*, Vol 10, No 2, 2020.

Yani, Muhamad. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012.

Zainal, Veithzal Rival., *et al. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori dan Praktek*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013.