

RELEVANSI KURIKULUM DENGAN KESIAPAN, DAYA SERAP LULUSAN DAN KEPUASAN PENGGUNA (*USER*) TERHADAP ALUMNI UIN ANTASARI BANJARMASIN DI DUNIA KERJA (*TRACER STUDY* TAHUN 2018-2021)

Raden Yani Gusriani UIN Antasari Banjarmasin (ryanigusriani@uin-antasari.ac.id)

Elida Mahriani UIN Antasari Banjarmasin (elidamahriani@uin-antasari.ac.id)

Taufik Hidayat UIN Antasari Banjarmasin (taufikhidayat@uin-antasari.ac.id)

Abstrak

Penyelenggaraan studi pelacak dan survei pengguna yang akan dilakukan pada tahun 2021 adalah studi pelacak kedua sejak pembentukan kewirausahaan UPT dan pengembangan karir UIN Antasari pada 3 April 2017. Tujuan dari mengadakan studi pelacak ini adalah untuk melihat hasil dari Lulusan ini, universitas melakukan penelusuran alumni mereka (Studi Tracer) apakah output universitas memiliki daya saing dengan lulusan universitas lainnya.

Total populasi lulusan dari 2018-2021 adalah 3.623 alumni dengan detail (2018 = 911 alumni; 2019 = 766 alumni; 2020 = 1505 alumni; 2021 = 441 alumni). Responden yang disampel adalah 1.204 alumni yang berhasil dan sepenuhnya mengisi survei dari 2.113 alumni yang berhasil mengirim kuesioner studi pelacak yang meledakkan. Penelitian ini adalah studi deskriptif kuantitatif menggunakan metode survei. Teknik pengumpulan data dengan mendistribusikan kuesioner, dan teknik analisis data menggunakan sistem aplikasi pelacak berbasis situs web Carcentos (OS Pusat Karir) yang dimiliki oleh UPT Entrepreneurship dan pengembangan karir UIN Antasari.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa alumni memiliki ketentuan yang memenuhi syarat untuk memasuki dunia kerja, karena ketentuan ilmiah yang terkait dengan kurikulum program penelitian yang dimiliki oleh semua fakultas dan tingkat program strata di UIN Antasari Banjarmasin telah mampu membuat alumni sangat kompetitif dan pengguna UIN BANJARMASIN telah mampu membuat alumni sangat kompetitif dan pengguna Juga memberikan penilaian yang baik terhadap karyawannya yang merupakan alumni Uin Antasari Banjarmasin. **Kata kunci: relevansi kurikulum, kesiapan, penyerapan lulusan, kepuasan pengguna**

Abstract

The holding of a Tracer Study and User Survey which will be carried out in 2021 is the second Tracer Study since the establishment of UPT Entrepreneurship and Career Development UIN Antasari on April 3 2017. The purpose of holding this Tracer Study is to see the results of these graduates, Universities carry out tracing of their alumni (Tracer Study) whether the output of the university has competitiveness with other university graduates.

The total population of graduates from 2018-2021 is 3,623 alumni with details (2018 = 911 alumni; 2019 = 766 alumni; 2020 = 1505 alumni; 2021 = 441 alumni). Respondents who were sampled were 1,204 alumni who successfully and completely filled out the survey from 2,113 alumni who successfully sent blasting tracer study questionnaires. This research is a quantitative descriptive study using a survey method. Data collection techniques by distributing questionnaires, and data analysis techniques using the website-based Tracer Study CarcentOS (Career Center OS) application system owned by UPT Entrepreneurship and Career Development UIN Antasari.

The results of the study show that alumni have qualified provisions to enter the world of work, because the scientific provision related to the Study Program curriculum owned by all Faculties and Strata Program Levels at UIN Antasari Banjarmasin has been able to make alumni highly competitive and users also gave a good assessment of its employees who are alumni of UIN Antasari Banjarmasin.

Key word: Curriculum Relevance, Readiness, Absorption of Graduates, User Satisfaction

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan, ekonomi dan teknologi yang pesat sekarang ini, membuat kita untuk lebih membuka diri dalam menerima perubahan-perubahan yang terjadi akibat kemajuan dan perkembangan tersebut. Berapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, jika tanpa aspek sumber daya manusia maka kegiatan organisasi serta tujuannya tidak mungkin dapat tercapai. (Tendean, 2015)

UIN Antasari merupakan Perguruan Tinggi Islam Negeri berbasis riset berbagai disiplin ilmu integratif yang relevan dengan kebutuhan masyarakat dengan indikator keberhasilan berupa keunggulan akademis dalam bidang edukasi, relevansi, kontribusi pengetahuan dan pemberdayaan. UIN Antasari juga merupakan jembatan yang menghubungkan antara dunia pendidikan dengan dunia kerja intitusi/lembaga, dunia usaha dan industri. Hubungan antara dunia pendidikan dengan dunia kerja intitusi/lembaga, dunia usaha dan industri menjadikan UIN Antasari perlu untuk melakukan perbaikan, penjaminan dan peningkatan dari program kurikulum dan kualitas lembaga pendidikan tinggi agar tepat sasaran.

Adapun fokus dalam penelitian ini mengenai bagaimana relevansi kurikulum dengan kesiapan, daya serap lulusan dan kepuasan pengguna (User) terhadap Alumni UIN Antasari Banjarmasin di Dunia Kerja (*Tracer Study* Tahun 2018-2021). Dan tujuan penelitian ini adalah Mengetahui bagaimana relevansi kurikulum

dengan kesiapan, daya serap lulusan dan kepuasan Pengguna (*user*) terhadap Alumni UIN Antasari Banjarmasin yang diukur dengan beberapa item pertanyaan yang dijadikan indikator untuk menjadi alat ukur antara lain: (1) Pekerjaan berhubungan dengan bidang ilmu yang dipelajari. (2) Kebutuhan Institusi tempat bekerja terhadap lulusan Program Studi, (3) Kemudahan mendapatkan pekerjaan, (4) Mampu bersaing dengan lulusan bidang ilmu yang sama dengan Institusi lain, (5) Relevansi antara kurikulum dengan Kompetensi sebagai alumni. (6) Kepuasan pengguna (*user*) terhadap karyawannya yang merupakan alumni UIN Antasari Banjarmasin.

Adapun beberapa referensi dari Penelitian Terdahulu yang mempunyai keterkaitan dengan penelitian yang tim peneliti bahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ulfa Damayanti, (2018), *Analisis Tracer Study Lulusan Program Studi Pendidikan Vokasional Desain Fashion Yang Bekerja Di Bidang Non Pendidikan Tahun Lulus 2014-2017*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik lulusan Program Studi Pendidikan Vokasional Desain Fashion telah memiliki kompetensi yang baik untuk menjadi tenaga kerja dibidang non pendidikan. Sesuai masa tunggu sebesar 64% lulusan memperoleh pekerjaan pertama kurang dari 3 bulan, dengan penghasilan pertama sebagian besar memiliki penghasilan antara 1 - 4 juta. Kesesuaian pekerjaan dengan latar belakang pendidikan sebesar 42%. 41% lulusan mengatakan kurikulum sesuai dengan pekerjaan,

berdasarkan dari mata kuliah teori dan praktek. Sehingga menunjukkan bahwa kurikulum Program Studi Pendidikan Vokasional Desain Fashion telah sesuai dengan kebutuhan dunia kerja dibidang non pendidikan. (<http://repository.unj.ac.id>)

2. Nuryake Fajaryati, et al (2015) dengan judul *Studi Penelusuran (Tracer Study) Terhadap Alumni Program Studi Pendidikan Teknik Informatika Jurusan Pendidikan Teknik Elektronika Fakultas Teknik Universitas Yogyakarta*. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut: 1) Berdasarkan data, Sebagian besar alumni Program Studi Pendidikan Teknik Informatika mendapatkan pekerjaan dengan masa tunggu kurang dari 6 bulan yaitu sebanyak 88 %, sementara lainnya membutuhkan waktu selama lebih dari 18 bulan sebanyak 7 %, rentang 6-12 bulan sebanyak 3%, dan rentang 13-18 bulan sebanyak 2 %. 2) Penilaian alumni mengenai penyelenggaraan dan mutu layanan ini merupakan pendapat dari alumni tentang sistem yang ada di prodi Pendidikan teknik Informatika. (Fajaryati, et al, 2015, p. 47)

3. Noor Fitrihana, et al, (2012) dengan judul *Kajian Tracer Study Lulusan Jurusan PTBB FT UNY Tahun 2012*, Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Profil alumni Jurusan PTBB tahun 2012 adalah sebagai berikut: (1) Sebagian besar

alumni mengetahui cara melamar kerja, yaitu 85 % alumni Prodi Busana, 78 % Prodi Boga, dan 86 % Prodi Rias. (2) Waktu tunggu untuk mendapatkan pekerjaan pertama di bawah 6 bulan untuk Prodi Busana 85%, Prodi Boga 100%, dan Prodi Rias 80%. (3) Sumber informasi lowongan pekerjaan alumni adalah melalui iklan dari media massa dan melamar langsung ke perusahaan, yaitu Prodi Busana 15 dan 85%, Prodi Boga 43 dan 57%, dan Prodi Rias 80 dan 20%. (4) Alumni Jurusan PTBB bekerja di bidang yang sesuai dengan ilmu yang dipelajari selama kuliah yaitu Prodi Boga 71%, Prodi Busana 61,5%, dan Prodi Rias 60%. Kompetensi alumni Jurusan PTBB dengan kebutuhan pasar kerja diperoleh hasil sebagai berikut: (1) Kompetensi yang dibutuhkan selama bekerja adalah integritas, penguasaan ilmu, Bahasa Inggris, teknologi informasi, komunikasi, kerjasama tim, pengembangan diri, penguasaan keterampilan, keahlian khusus, kepemimpinan, dan manajemen organisasi. (2) Alumni Jurusan PTBB mempunyai kinerja yang sangat baik dan baik sebesar 98% dalam hal integritas, keahlian ilmu, Bahasa Inggris, teknologi informasi, komunikasi, kerjasama tim, dan pengembangan diri.

A. Kajian Pustaka

Perkembangan Manajemen SDM didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan,

ilmu Pengetahuan dan tuntutan daya saing yang dihasilkan. (Mahriani, 2019, P. 13)

Pendidikan menempati posisi yang sangat penting pada era global ini karena investasi paling strategis adalah investasi sumber daya manusia (SDM) melalui pendidikan. Peran pendidikan pada era ini, antara lain, adalah menyiapkan sumber daya manusia dalam rangka memenuhi tantangan modernitas dan tuntutan global. Dari sisi inilah pendidikan dinilai sebagai upaya strategis dalam meningkatkan kualitas dan kesejahteraan hidup manusia, ketika mampu mengadakan suatu perubahan yang berarti bagi kehidupan masyarakat, terutama melalui lulusannya. Dengan demikian, pendidikan harus memiliki visi dan misi yang jauh ke depan dan mempunyai orientasi yang relevan dengan dinamika perkembangan IPTEKS (ilmu pengetahuan, teknologi dan seni) dan tuntutan zaman. (Suryadi, 1999, P.48)

Pasar tenaga kerja merupakan wilayah geografi dimana kekuatan-kekuatan suplai (orang-orang yang sedang mencari pekerjaan) berinteraksi dengan kekuatan-kekuatan permintaan (perusahaan-perusahaan yang sedang mencari karyawan) dan dengan demikian menentukan harga tenaga kerja. Pemahaman akan kondisi pasar tenaga kerja memungkinkan manajemen dapat memperkirakan suplai tenaga kerja dalam wilayah geografis tertentu terbatas, penarikan harus diperluas dan biasanya biaya-biaya tenaga kerja lebih besar. Sebaliknya, bila suplai karyawan yang “*qualified*” relative tinggi dalam pasar tenaga kerja lokal, maka harga tenaga

kerja cenderung rendah. (Mahriani, 2019, P. 105)

Pasar tenaga kerja dibentuk oleh 2 faktor yaitu permintaan tenaga kerja dan penawaran tenaga kerja. Ketidakseimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja adalah penyebab terjadinya pengangguran. Ketidakseimbangan tersebut terjadi jika penawaran tenaga kerja lebih besar dibanding dengan permintaan tenaga kerja yang ada. (Lusyana, 2021, P. 151)

Dengan mengantisipasi lebih cermat kebutuhan Manajemen Sumber Daya Manusia dimasa depan, maka organisasi dapat mempersiapkan diri untuk menghadapi tantangan dalam persaingan secara lebih efektif, dibandingkan dengan organisasi yang bereaksi hanya pada masalah yang muncul. (Abdullah, 2013, P.152)

Upaya peningkatan kesempatan kerja tidak terlepas dari kemampuan lapangan pekerjaan dalam menyerap tenaga kerja. Laju perkembangan pekerjaan yang tidak sebanding dengan pertumbuhan tenaga kerja merupakan permasalahan krusial yang perlu menjadi perhatian oleh semua pihak. Tidak menutup kemungkinan bahwa perkembangan lapangan pekerjaan yang tidak sebanding dengan pertumbuhan tenaga kerja jika dioptimalisasikan dapat dijadikan sebagai peluang emas dalam peningkatan kesempatan kerja. (Lita, 2018. P.3)

Ada berbagai faktor yang berpengaruh terhadap kesempatan kerja, baik internal maupun eksternal. Salah satu faktor internal suatu perekonomian adalah kewirausahaan. Dengan kewirausahaan, seseorang atau suatu rumah

tangga mampu meningkatkan aktivitas ekonominya yang berarti meningkat kebutuhan tenaga kerja dan, tentu saja, memperluas kesempatan kerja. (Kindangen dan Tumiwa, 2015: P.86).

Meningkatkan kualitas tenaga kerja menjadi salah satu modal penting bagi setiap daerah dalam menjalankan dan meningkatkan pembangunan perekonomian baik dari segi pemasukan pajak, daya beli, maupun sebagai konsumen rumah tangga, sehingga laju pertumbuhan ekonomi regional semakin meningkat. Meningkatkan sumber daya manusia agar lebih produktif adalah langkah yang sangat penting disamping memperluas kesempatan kerja. Ketika kualitas sumber daya manusia meningkat, maka para tenaga kerja akan lebih berdaya saing dengan kualitas yang unggul melalui peningkatan kualitas pendidikan yang ada. (Hidayat dan Nur Saidah, 2021, P. 175)

Untuk melihat hasil dari lulusan tersebut maka Perguruan Tinggi melakukan penelusuran para alumninya (*Tracer Study*) apakah hasil output dari Perguruan Tinggi tersebut mempunyai daya saing dengan lulusan Perguruan Tinggi lainnya.

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. Studi penelusuran merupakan suatu metode dari pelaksanaan *Tracer Study* terhadap alumni. Melalui *Tracer Study* Perguruan Tinggi dapat memperoleh informasi dan data

yang dibutuhkan. Studi penelusuran merupakan cara untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan Perguruan Tinggi dari alumni yang dikenal dengan istilah *Tracer Study*. (Suryati, dkk, 2012, P. 1).

Tracer Study atau yang sering disebut survey alumni adalah studi mengenai lulusan lembaga penyelenggara pendidikan tinggi. Hasil dari *Tracer Study* berupa informasi terkait lulusan yang dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan acuan untuk menilai mutu pendidikan dari suatu perguruan tinggi. Kedepannya, informasi ini juga dapat digunakan untuk membuat keputusan berarti terkait desain studi dan solusi praktis berdasarkan hasil *Tracer Study* (Schomburg, 2016). *Tracer Study* telah dilakukan di banyak negara di dunia, di antaranya Jerman, Belanda, Jepang, Ethiopia dan tak terkecuali Indonesia. *Tracer Study* memiliki kepentingan yang tidak terbatas, tidak hanya untuk perguruan tinggi penyelenggara, namun lebih jauh dapat memberikan informasi hubungan antara lingkungan pendidikan tinggi dengan dunia usaha dan industri (DUDI). Kegiatan *Tracer Study* menyajikan informasi mendalam dan rinci mengenai kesesuaian kerja baik horizontal (antar berbagai bidang ilmu) maupun vertikal (antar berbagai level/ strata pendidikan). *Tracer Study* UIN Antasari akan melacak proses transisi mahasiswa sejak lulus hingga awal karir pekerjaannya pada rentang 1-3 tahun setelah lulus. Pada tahap ini lulusan yang telah bekerja dan/atau berwirausaha dianggap cukup berpengalaman dalam memberikan penilaian terhadap pekerjaannya serta hasil pembelajaran

dan pelatihan berkaitan dengan bidang pekerjaannya tersebut. Hasil penilaian inilah yang digunakan perguruan tinggi untuk mengetahui tingkat keberhasilan desain studi dan sebagai acuan dalam melakukan evaluasi sehingga dapat menghasilkan lulusan yang sesuai dengan permintaan dunia kerja. *Tracer Study* secara prinsip memperoleh masukan berupa data karakteristik alumni. Data tersebut mencakup pengalaman pekerjaan, latar belakang pendidikan, jenis kelamin, kecakapan dan bakat yang dimiliki. Idealnya data karakteristik alumni tersebut dipengaruhi oleh proses pembelajaran selama perkuliahan. Selain dari alumni, data dari elemen lembaga tempat alumni bekerja juga diperlukan sebagai masukan. Masukan dari lembaga dapat berupa pemanfaatan produktivitas kinerja alumni, kompetensi bahasa, teknologi informasi, etika dan komunikasi. Bersama dengan data karakteristik alumni, masukan dari elemen lembaga akan menjadi masukan perguruan tinggi yang pada akhirnya menentukan keluaran dan perbaikan. Keluaran yang dihasilkan ini berupa penyesuaian kurikulum menyangkut pengetahuan, keterampilan, motivasi, nilai dan aspek-aspek lain yang secara utuh dapat membentuk karakter dan kompetensi lulusan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya.

Kegiatan *Tracer Study* dapat memberikan informasi yang diperoleh dari lulusan yang berhasil diprofesinya, 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. (Soemantri dkk, 2010, P. 4)

Tracer Study dapat menyajikan informasi mendalam dan rinci mengenai kecocokan/match kerja baik horisontal (antar berbagai bidang ilmu) maupun vertikal (antar berbagai level/strata pendidikan). *Tracer Study* juga dapat ikut membantu mengatasi permasalahan kesenjangan kesempatan kerja dan upaya perbaikannya. Bagi perguruan tinggi, informasi mengenai kompetensi yang relevan dunia kerja institusi/lembaga, dunia usaha dan industri dapat membantu upaya perbaikan kurikulum dan sistem pembelajaran. Di sisi lain, dunia usaha dan industri dapat melihat ke dalam perguruan tinggi melalui *Tracer Study*, dan dengan demikian dapat menyiapkan diri dengan menyediakan pelatihan-pelatihan yang lebih relevan bagi sarjana pencari kerja baru.

Lulusan sebuah perguruan tinggi tidak dapat dipisahkan dari standar mutu pendidikan yang telah diundang-undangkan. Mengenai mutu pendidikan ini, pasal I ayat 17 UU RI Nomor 20 Tahun 2003 menjelaskan bahwa “Standar nasional pendidikan adalah kriteria minimal tentang sistem pendidikan di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia”. Mengenai kriteria minimal standar nasional pendidikan ini terdiri atas standar isi, proses, kompetensi lulusan, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian pendidikan yang harus ditingkatkan

secara berencana. (Pasal 35 ayat 3 UU RI Nomor 20 Tahun 2003).

Pendidikan sebagai suatu proses, pertama, mengenal adanya *raw-input* dan *instrumental input*. *Raw input* merupakan peserta didik sedangkan *instrumental input* terdiri dari: gedung, perpustakaan, pedoman akademik, dosen, kurikulum, metode dan lain-lain. Kedua, *raw input* dan *instrumental input* masuk dalam proses, yang ini akan memakan waktu delapan (8) semester. Ketiga, *output* (hasil didik) yang sesuai dengan kriteria institusi dan siap untuk masuk kedalam persaingan sumber daya manusia. Dalam hal ini, dosen merupakan instrumen yang sangat menentukan keberhasilan proses pendidikan, karena dari dosenlah transfer ilmu dilakukan kepada peserta didik. (Harnita, 2017)

B. Kajian Pustaka

Perkembangan Manajemen SDM didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu Pengetahuan dan tuntutan daya saing yang dihasilkan. (Mahriani, 2019, P. 13)

Pendidikan menempati posisi yang sangat penting pada era global ini karena investasi paling strategis adalah investasi sumber daya manusia (SDM) melalui pendidikan. Peran pendidikan pada era ini, antara lain, adalah menyiapkan sumber daya manusia dalam rangka memenuhi tantangan modernitas dan tuntutan global. Dari sisi inilah pendidikan dinilai sebagai upaya strategis dalam meningkatkan kualitas dan kesejahteraan hidup manusia, ketika mampu mengadakan suatu perubahan yang berarti bagi kehidupan masyarakat, terutama

melalui lulusannya. Dengan demikian, pendidikan harus memiliki visi dan misi yang jauh ke depan dan mempunyai orientasi yang relevan dengan dinamika perkembangan IPTEKS (ilmu pengetahuan, teknologi dan seni) dan tuntutan zaman. (Suryadi, 1999, P.48)

Pasar tenaga kerja merupakan wilayah geografi dimana kekuatan-kekuatan suplai (orang-orang yang sedang mencari pekerjaan) berinteraksi dengan kekuatan-kekuatan permintaan (perusahaan-perusahaan yang sedang mencari karyawan) dan dengan demikian menentukan harga tenaga kerja. Pemahaman akan kondisi pasar tenaga kerja memungkinkan manajemen dapat memperkirakan suplai tenaga kerja dalam wilayah geografis tertentu terbatas, penarikan harus diperluas dan biasanya biaya-biaya tenaga kerja lebih besar. Sebaliknya, bila suplai karyawan yang "qualified" relative tinggi dalam pasar tenaga kerja lokal, maka harga tenaga kerja cenderung rendah. (Mahriani, 2019, P. 105)

Pasar tenaga kerja dibentuk oleh 2 faktor yaitu permintaan tenaga kerja dan penawaran tenaga kerja. Ketidakseimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja adalah penyebab terjadinya pengangguran. Ketidakseimbangan tersebut terjadi jika penawaran tenaga kerja lebih besar disbanding dengan permintaan tenaga kerja yang ada. (Lusyana, 2021, P. 151)

Dengan mengantisipasi lebih cermat kebutuhan Manajemen Sumber Daya Manusia dimasa depan, maka organisasi dapat mempersiapkan diri untuk menghadapi tantangan dalam persaingan

secara lebih efektif, dibandingkan dengan organisasi yang bereaksi hanya pada masalah yang muncul. (Abdullah, 2013, P.152)

Upaya peningkatan kesempatan kerja tidak terlepas dari kemampuan lapangan pekerjaan dalam menyerap tenaga kerja. Laju perkembangan pekerjaan yang tidak sebanding dengan pertumbuhan tenaga kerja merupakan permasalahan krusial yang perlu menjadi perhatian oleh semua pihak. Tidak menutup kemungkinan bahwa perkembangan lapangan pekerjaan yang tidak sebanding dengan pertumbuhan tenaga kerja jika dioptimalisasikan dapat dijadikan sebagai peluang emas dalam peningkatan kesempatan kerja. (Lita, 2018. P.3)

Ada berbagai faktor yang berpengaruh terhadap kesempatan kerja, baik internal maupun eksternal. Salah satu faktor internal suatu perekonomian adalah kewirausahaan. Dengan kewirausahaan, seseorang atau suatu rumah tangga mampu meningkatkan aktivitas ekonominya yang berarti meningkat kebutuhan tenaga kerja dan, tentu saja, memperluas kesempatan kerja. (Kindangen dan Tumiwa, 2015: P.86)

Meningkatkan kualitas tenaga kerja menjadi salah satu modal penting bagi setiap daerah dalam menjalankan dan meningkatkan pembangunan perekonomian baik dari segi pemasukan pajak, daya beli, maupun sebagai konsumen rumah tangga, sehingga laju pertumbuhan ekonomi regional semakin meningkat. Meningkatkan sumber daya manusia agar lebih produktif adalah langkah yang sangat penting

disamping memperluas kesempatan kerja. Ketika kualitas sumber daya manusia meningkat, maka para tenaga kerja akan lebih berdaya saing dengan kualitas yang unggul melalui peningkatan kualitas pendidikan yang ada. (Hidayat dan Nur Saidah, 2021, P. 175)

Untuk melihat hasil dari lulusan tersebut maka Perguruan Tinggi melakukan penelusuran para alumninya (*Tracer Study*) apakah hasil output dari Perguruan Tinggi tersebut mempunyai daya saing dengan lulusan Perguruan Tinggi lainnya.

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. Studi penelusuran merupakan suatu metode dari pelaksanaan *Tracer Study* terhadap alumni. Melalui *Tracer Study* Perguruan Tinggi dapat memperoleh informasi dan data yang dibutuhkan. Studi penelusuran merupakan cara untuk memperoleh informasi yang di butuhkan Perguruan Tinggi dari alumni yang dikenal dengan istilah *Tracer Study*. (Suryati, dkk, 2012, P. 1)

Tracer Study atau yang sering disebut survey alumni adalah studi mengenai lulusan lembaga penyelenggara pendidikan tinggi. Hasil dari *Tracer Study* berupa informasi terkait lulusan yang dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan acuan untuk menilai mutu pendidikan dari suatu perguruan

tinggi. Kedepannya, informasi ini juga dapat digunakan untuk membuat keputusan berarti terkait desain studi dan solusi praktis berdasarkan hasil *Tracer Study* (Schomburg, 2016). *Tracer Study* telah dilakukan di banyak negara di dunia, di antaranya Jerman, Belanda, Jepang, Ethiopia dan tak terkecuali Indonesia. *Tracer Study* memiliki kepentingan yang tidak terbatas, tidak hanya untuk perguruan tinggi penyelenggara, namun lebih jauh dapat memberikan informasi hubungan antara lingkungan pendidikan tinggi dengan dunia usaha dan industri (DUDI). Kegiatan *Tracer Study* menyajikan informasi mendalam dan rinci mengenai kesesuaian kerja baik horizontal (antar berbagai bidang ilmu) maupun vertikal (antar berbagai level/ strata pendidikan). *Tracer Study* UIN Antasari akan melacak proses transisi mahasiswa sejak lulus hingga awal karir pekerjaannya pada rentang 1-3 tahun setelah lulus. Pada tahap ini lulusan yang telah bekerja dan/atau berwirausaha dianggap cukup berpengalaman dalam memberikan penilaian terhadap pekerjaannya serta hasil pembelajaran dan pelatihan berkaitan dengan bidang pekerjaannya tersebut. Hasil penilaian inilah yang digunakan perguruan tinggi untuk mengetahui tingkat keberhasilan desain studi dan sebagai acuan dalam melakukan evaluasi sehingga dapat menghasilkan lulusan yang sesuai dengan permintaan dunia kerja. *Tracer Study* secara prinsip memperoleh masukan berupa data karakteristik alumni. Data tersebut mencakup pengalaman pekerjaan, latar belakang pendidikan, jenis kelamin, kecakapan dan bakat yang dimiliki. Idealnya

data karakteristik alumni tersebut dipengaruhi oleh proses pembelajaran selama perkuliahan. Selain dari alumni, data dari elemen lembaga tempat alumni bekerja juga diperlukan sebagai masukan. Masukan dari lembaga dapat berupa pemanfaatan produktivitas kinerja alumni, kompetensi bahasa, teknologi informasi, etika dan komunikasi. Bersama dengan data karakteristik alumni, masukan dari elemen lembaga akan menjadi masukan perguruan tinggi yang pada akhirnya menentukan keluaran dan perbaikan. Keluaran yang dihasilkan ini berupa penyesuaian kurikulum menyangkut pengetahuan, keterampilan, motivasi, nilai dan aspek-aspek lain yang secara utuh dapat membentuk karakter dan kompetensi lulusan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya.

Kegiatan *Tracer Study* dapat memberikan informasi yang diperoleh dari lulusan yang berhasil diprofesinya, 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. (Soemantri dkk, 2010, P. 4)

Tracer Study dapat menyajikan informasi mendalam dan rinci mengenai kecocokan/match kerja baik horisontal (antar berbagai bidang ilmu) maupun vertikal (antar berbagai level/strata pendidikan). *Tracer Study* juga dapat ikut membantu mengatasi permasalahan kesenjangan kesempatan kerja dan upaya perbaikannya. Bagi perguruan tinggi, informasi mengenai

kompetensi yang relevan dunia kerja institusi/lembaga, dunia usaha dan industri dapat membantu upaya perbaikan kurikulum dan sistem pembelajaran. Di sisi lain, dunia usaha dan industri dapat melihat ke dalam perguruan tinggi melalui *Tracer Study*, dan dengan demikian dapat menyiapkan diri dengan menyediakan pelatihan-pelatihan yang lebih relevan bagi sarjana pencari kerja baru.

Lulusan sebuah perguruan tinggi tidak dapat dipisahkan dari standar mutu pendidikan yang telah diundang-undangkan. Mengenai mutu pendidikan ini, pasal 1 ayat 17 UU RI Nomor 20 Tahun 2003 menjelaskan bahwa “Standar nasional pendidikan adalah kriteria minimal tentang sistem pendidikan di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia”. Mengenai kriteria minimal standar nasional pendidikan ini terdiri atas standar isi, proses, kompetensi lulusan, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian pendidikan yang harus ditingkatkan secara berencana. (Pasal 35 ayat 3 UU RI Nomor 20 Tahun 2003).

Pendidikan sebagai suatu proses, pertama, mengenal adanya *raw-input* dan *instrumental input*. *Raw input* merupakan peserta didik sedangkan *instrumental input* terdiri dari: gedung, perpustakaan, pedoman akademik, dosen, kurikulum, metode dan lain-lain. Kedua, *raw input* dan *instrumental input* masuk dalam proses, yang ini akan memakan waktu delapan (8) semester. Ketiga, *output* (hasil didik) yang sesuai

dengan kriteria institusi dan siap untuk masuk kedalam persaingan sumber daya manusia. Dalam hal ini, dosen merupakan instrumen yang sangat menentukan keberhasilan proses pendidikan, karena dari dosenlah transfer ilmu dilakukan kepada peserta didik. (Harnita, 2017)

C. Metode

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan metode survey, di mana sampel survey diambil dari total populasi yakni lulusan pada tahun 2018 s.d. 2021. Ketentuan TS lulusan mengacu pada ketentuan yang ditetapkan oleh Direktorat Jenderal Pembelajaran dan Kemahasiswaan (Ditjen Belmawa), Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia (Kemendikbud), di mana Perguruan Tinggi melakukan penelusuran terhadap alumni yang lulus dua tahun pada saat dilakukan *Tracer Study*.

Total populasi lulusan 2018-2021 berjumlah 3,623 alumni dengan rincian (2018=911 alumni; 2019=766 alumni; 2020=1505 alumni; 2021=441 alumni), diperoleh sampel sebanyak 1,204 alumni yang berhasil dan tuntas mengisi survey dari 2,113 alumni yang berhasil terkirim *blasting* kuesioner *Tracer Study*, sementara 1.510 alumni yang gagal *blasting* dimungkinkan data email berubah dan tidak valid.

Jika mengacu pada rumus atau formula Slovin yang mengatur proses pengambil sampel dalam sebuah survey. Menurut formula Slovin (Altares et.al, 2003), dalam melakukan survey terhadap sebuah

populasi, pengambilan sampel didasarkan pada rumus berikut:

$$N = N \div (1 + Ne^2)$$

Dengan keterangan

n = Jumlah sampel

N = Jumlah/total populasi, dan

e = Toleransi kesalahan (*error tolerance*).

Maka dengan jumlah populasi 3,623 alumni UIN Antasari 2018 s.d. 2021, diharuskan mengambil sampel paling sedikit 360.2 alumni sebagaimana diperlihatkan dalam rumus berikut:

$$n = 3,523 \div (1 + 3,623 \times 0.05 \times 0.05) = 360.$$

Pada pelaksanaan *Tracer Study* tahun 2021 ini, jumlah sampel telah memenuhi ketentuan survei sebagaimana yang dirumuskan oleh Slovin, yakni 1,204 alumni. Kemudian pertimbangan jumlah sampel juga mengacu pada ketentuan yang dikeluarkan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI, di mana sampel alumni yang dapat mengisi data *tracer* diharapkan mencapai (30%) dari total populasi. Pada TS lulusan 2018 s.d. 2021, UIN Antasari telah mendapatkan sampel sebanyak (33,2%). Sampel penelitian diperoleh dari hasil sosialisasi dan penyebaran kuesioner melalui sistem aplikasi *Tracer Study CarcentOs* yang dimiliki UPT Pengembangan Kewirausahaan dan Karier melalui email *blasting*. Keunggulan aplikasi ini dapat menjaga validitas informasi yang diberikan benar-benar bersumber dari alumni yang dituju dengan PIN sebagai hak akses yang terkirim melalui email. Kemudian informasi juga diperkuat dengan pengiriman pesan berantai melalui WA alumni yang terdaftar pada data base oleh admin *Tracer Study* dan *Career Buddy* UPT

Pengembangan Kewirausahaan dan Karier. Pengisian kuesioner dalam jaringan (*online*) berlangsung antara tanggal 4 sd 29 Oktober 2021, dan ditutup pukul 15.00 WITA. Analisis data menggunakan statistika deskriptif khususnya dengan perhitungan rerata, simpangan baku, nilai terkecil, dan nilai terbesar dari respon sampel. Untuk memudahkan interpretasi hasil, skor dikonversi dalam bentuk persentil (skala 100). Hasil analisis disajikan dalam bentuk tabel dan grafik berdasar tingkatan kelompok sampel.

D. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Para alumni dari UIN Antasari Banjarmasin banyak tersebar diseluruh wilayah yang ada di Indonesia dan berdasarkan hasil survey penelusuran alumni dari tahun 2018 s.d. 2021, Adapun rincian selengkapnya tentang domisili alumni dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Domisili Alumni Berdasarkan Tempat Tinggal

No	NAMA KABUPATEN	(%)	Provinsi
1.	Kota Banjarmasin	22,81 %	Kalimantan Selatan
2.	Kota Banjarbaru	2,95%	Kalimantan Selatan
3.	Kabupaten Banjar	14,16 %	Kalimantan Selatan
4.	Kabupaten Tapin	3,52%	Kalimantan Selatan
5.	Kabupaten Hulu Sungai Selatan	6,08%	Kalimantan Selatan
6.	Kabupaten Hulu Sungai Tengah	5,80%	Kalimantan Selatan
7.	Kabupaten Hulu Sungai Utara	5,13%	Kalimantan Selatan
8.	Kabupaten Balangan	2,38%	Kalimantan Selatan
9.	Kabupaten	2,76%	Kalimantan

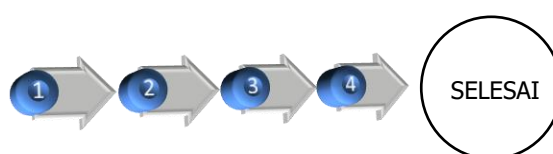
	Tabalong		n Selatan
10.	Kabupaten Tanah Bumbu	3,23%	Kalimantan Selatan
11.	Kabupaten Tanah Laut	5,61%	Kalimantan Selatan
12.	Kabupaten Kotabaru	1,90%	Kalimantan Selatan
13.	Kabupaten Barito Selatan	1,33%	Kalimantan Tengah
14.	Kabupaten Barito Timur	0,67%	Kalimantan Tengah
15.	Kabupaten Barito Utara	1,62%	Kalimantan Tengah
16.	Kabupaten Barito Kuala	6,75%	Kalimantan Tengah
17.	Kabupaten Kapuas	3,99%	Kalimantan Tengah
18.	Kabupaten Katingan	0,19%	Kalimantan Tengah
19.	Kabupaten Kotawaringin Barat	0,48%	Kalimantan Tengah
20.	Kabupaten Kotawaringin Timur	2,19%	Kalimantan Tengah
21.	Kabupaten Pulang Pisau	0,76%	Kalimantan Tengah
22.	Kabupaten Seruyan	0,48%	Kalimantan Tengah
23.	Kabupaten Murung Raya	0,76%	Kalimantan Tengah
24.	Kota Palangka Raya	0,38%	Kalimantan Tengah
25.	Kabupaten Gunung Mas	0,19%	Kalimantan Tengah
26.	Kabupaten Lamandau	0,10%	Kalimantan Tengah
27.	Kabupaten Berau	0,19%	Kalimantan Timur
28.	Kota Samarinda	0,19%	Kalimantan Timur
29.	Kabupaten Kutai Timur	0,10%	Kalimantan Timur
30.	Kabupaten Paser	1,14%	Kalimantan Timur
31.	Kabupaten Penajam Paser Utara	0,19%	Kalimantan Timur
32.	Kota Balikpapan	0,29%	Kalimantan Timur
33.	Kota Bontang	0,10%	Kalimantan Timur
34.	Kota Tarakan	0,10%	Kalimantan Utara

35.	Kabupaten Bandung	0,10%	Jawa Barat
36.	Kabupaten Bandung Barat	0,10%	Jawa Barat
37.	Kabupaten Bojonegoro	0,10%	Jawa Timur
38.	Kabupaten Malang	0,10%	Jawa Timur
39.	Kabupaten Tuban	0,10%	Jawa Timur
40.	Kabupaten Sumenep	0,10%	Jawa Timur
41.	Kabupaten Demak	0,10%	Jawa Tengah
42.	Kabupaten Jepara	0,10%	Jawa Tengah
43.	Kabupaten Magelang	0,10%	Jawa Tengah
44.	Kabupaten Bulukumba	0,10%	Sulawesi Selatan
45.	Kabupaten Muara Enim	0,19%	Sumatera Selatan
46.	Kabupaten Ogan Ilir	0,10%	Sumatera Selatan
47.	Kota Palembang	0,19%	Sumatera Selatan
48.	Kota Bima	0,10%	Nusa Tenggara Barat
		100%	

Sumber: Laporan Tracer Study UPT Pengembangan Kewirausahaan & Karir UIN Antasari, 2021

Tahapan Pelaksanaan Tracer Study

Adapun Tahapan dari Penelusuran Alumni yang dilakukan oleh Pengembangan Kewirausahaan & Karir UIN Antasari, Secara umum tahapan-tahapan pelaksanaan *Tracer Studi* UIN Antasari ditampilkan pada Gambar 1.1, Flowchart atau Algoritma pelaksanaan *Tracer Studi* UIN Antasari dapat dilihat pada Gambar 1.2.

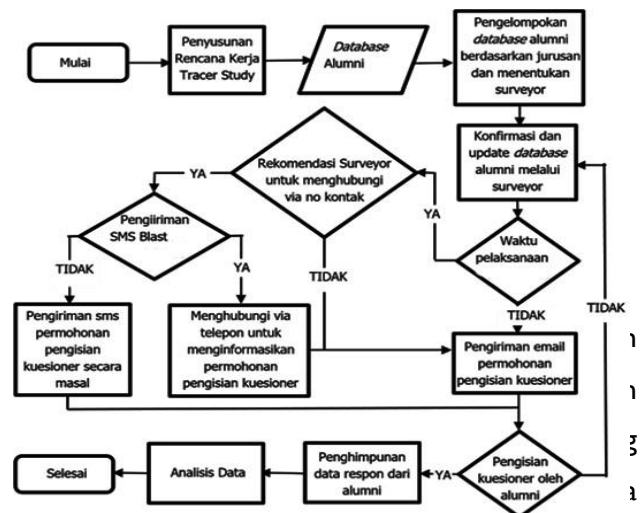


- Tahap 1. Persiapan dan Perencanaan**
- Penyusunan rencana kerja
 - Penyusunan kuesioner
 - Expert Judgement kuesioner
 - Verifikasi Data base alumni oleh Tim admin *Tracer* Studi masing-masing prodi
 - Upload data alumni pada sistem aplikasi *Tracer* Studi CarcenOs UPKK
 - Uji coba sistem Kuesioner

- Tahap 2. Pengumpulan Data Alumni**
- Email blasting pada sistem CarcenOs UPKK
 - Update data base alumni
 - Update staus pengisian kuesioner
 - Email blasting 6 tahap (1 tahap 600 alumni)
 - Sms blasting (minggu ke 2-3)
 - Kontak via telepon minggu ke 3)
 - Update status pengisian kuesioner.

- Tahap 3. Penutupan Kuesioner dan Analisis Data Alumni**
- Pengumuman penutupan kuesioner
 - Pengunduhan data dari sistem Aplikasi *Tracer* Studi
 - Pengolahan data
 - Analisis data

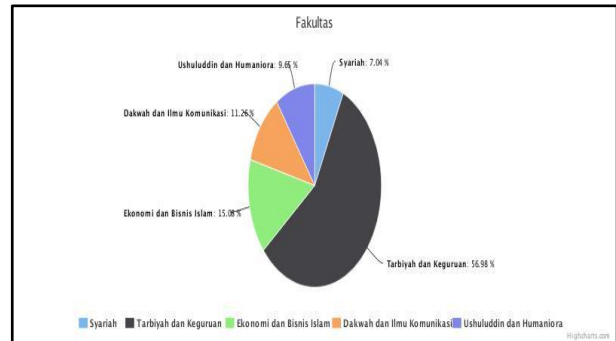
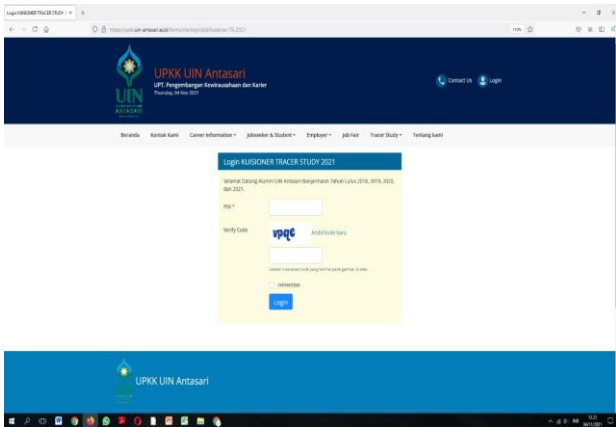
- Tahap 4. Penulisan Laporan**
- Penulisan buku laporan *Tracer* Studi 2021
 - Sosialisasi hasil *Tracer* Studi 2021 dengan masing-masing prodi
 - Pembagian buku laporan



kuesioner online yang dapat diakses melalui <https://upkk.uin-antasari.ac.id>. Kuesioner ini terdiri dari beberapa halaman tentang pertanyaan profil responden, penguasaan kompetensi, evaluasi perguruan tinggi dan pandangan alumni terkait dunia kerja. Kuesioner ini juga telah melewati proses *Expert Judgement*. Setelah sistem kuesioner lolos uji coba maka kuesioner siap digunakan. Selanjutnya tahap pelaksanaan *Tracer* Studi UIN Antasari yaitu pengambilan data. Tahap ini merupakan tahapan krusial pada *Tracer* Studi UIN Antasari, dengan melibatkan pihak Humas UIN Antasari dalam publikasi dan sosialisasi. Jika pada tahap pengumpulan data jumlah responden yang mengisi kuesioner kurang atau bahkan jauh dari target maka tujuan dari penyelenggaraan *Tracer* Studi kemungkinan besar tidak dapat tercapai dengan baik.

Flowchart Pelaksanaan *Tracer* Studi UIN Antasari secara lengkap dapat dilihat pada Gambar 1.5.

Email blast dilakukan oleh Divisi *Tracer* Studi UPKK UIN Antasari dibantu oleh tenaga ahli IT dari UTIPD (Unit Teknologi Informasi dan Pangkalan Data) UIN Antasari secara terjadwal. Penambahan pengiriman email dilakukan sesuai dengan permintaan jika dirasa perlu. Database alumni terus diperbarui selama proses pengumpulan data alumni berjalan hingga ditutupnya pengisian kuesioner.

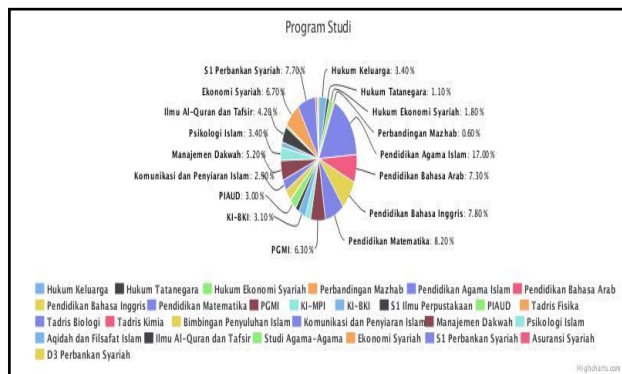


Hasil Uji Per Item Pertanyaan.

Data yang diperoleh dari Tracer Studi dari tahun 2018-2021 sebesar 1,204 responden atau sebesar (33,2%) dari total populasi yang terdiri dari 999 alumni Program Sarjana (SI), dan sebanyak 205 alumni Program Pascasarjana yang meliputi 196 Alumni Program Pascasarjana S2 dan 9 Alumni Program Doktoral.

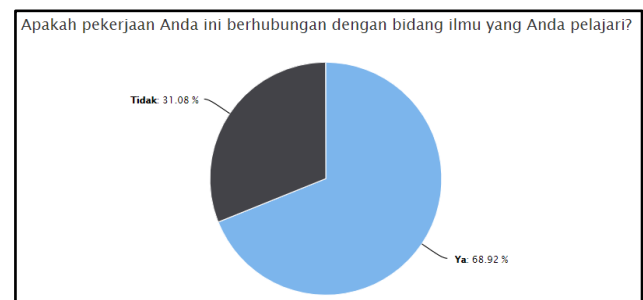
Secara keseluruhan tingkat partisipasi responden pada Tracer Studi dari tahun 2018-2021 UIN Antasari jika dilihat dari Fakultas maka paling banyak berkontribusi adalah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan sebesar (56,98%), kemudian Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam sebesar (15,08%), disusul Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi sebesar (11,26%).

I. Pekerjaan berhubungan dengan bidang ilmu yang dipelajari



Kemudian apabila dilihat dari tanggapan 1.024 responden terhadap item pekerjaan berhubungan dengan bidang ilmu yang dipelajari. Pada diagram lingkaran di bawah, alumni yang menyepakati bahwa pekerjaan berhubungan dengan bidang ilmu yang dipelajari sebanyak (68,92%) dan yang “Tidak” sebanyak (31,08%). Dengan demikian alumni yang pekerjaannya berhubungan dengan bidang ilmu yang dipelajari paling banyak (68,92%) sudah berhubungan dengan bidang ilmu yang dipelajari.

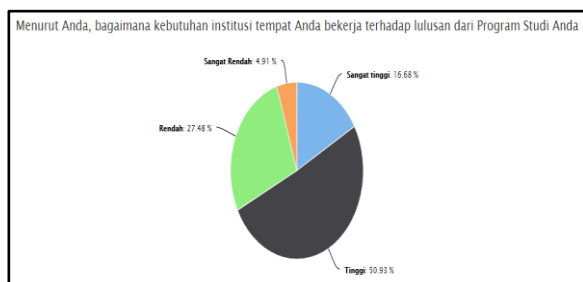
Respon rate program Sarjana (SI), terdapat 27 Program Studi yang berpartisipasi sebagai responden dalam pelaksanaan Tracer Studi 2021 UIN Antasari. Responden terbanyak prodi Pendidikan Agama Islam sebesar (17,0%), Prodi Pendidikan Matematika sebesar (8,2%), Prodi Pendidikan Bahasa Inggris sebesar (7,8%) dan Prodi Perbankan Syariah sebesar (7,6%).



Gambar 1. Hubungan Pekerjaan dengan Bidang Ilmu Dipelajari

2. Kebutuhan Institusi tempat bekerja terhadap lulusan Program Studi

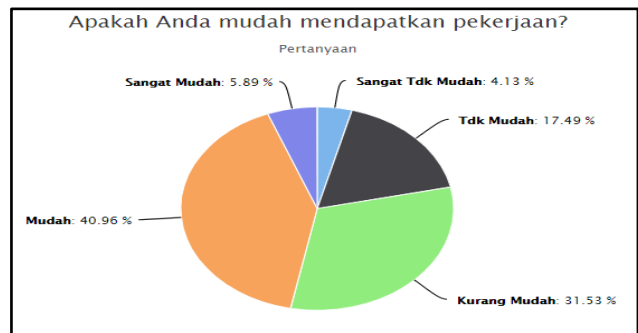
Jika dilihat dari tanggapan 1.024 responden terhadap kebutuhan Institusi tempat bekerja terhadap lulusan Program Studi masing-masing alumni, menunjukkan Sangat Tinggi sebanyak (16,68%), Tinggi sebanyak (50,93%), Rendah sebanyak (27,48%), dan Sangat Rendah sebanyak (4,91%). Dengan demikian dapat dipahami bahwa kebutuhan institusi tempat bekerja terhadap lulusan skala Institusi sebanyak (50,93%) menyatakan tinggi.



Gambar 2. Kebutuhan Tempat Kerja Terhadap Lulusan

3. Kemudahan mendapatkan pekerjaan

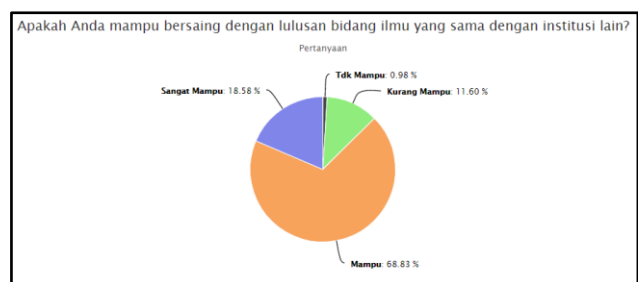
Apabila dilihat dari tanggapan 1.024 responden terhadap item kemudahan mendapatkan pekerjaan. Pada diagram lingkaran Tanggapan beragam antara lain: Sangat Mudah sebanyak (5,89%), Mudah sebanyak (40,96%), Kurang Mudah sebanyak (31,53%) dan Tidak Mudah sebanyak (17,49%). Dengan demikian diketahui bahwa mayoritas yang menyatakan mudah mendapatkan pekerjaan sebesar (40,96%).



Gambar 3. Kemudahan Mendapat Pekerjaan

4. Mampu bersaing dengan lulusan bidang ilmu yang sama dengan Institusi lain

Apabila dilihat dari tanggapan 1.024 responden terhadap item kemampuan bersaing dengan lulusan bidang ilmu yang sama dengan institusi lain. Pada diagram lingkaran bahwa pilihan jawaban antara lain: Sangat Mampu sebanyak (18,58%), Mampu sebanyak (68,83%), Kurang Mampu sebanyak (11,60%), dan Tidak Mampu sebanyak (0,98%). Dengan demikian diketahui bahwa alumni yang menyatakan mampu bersaing dengan lulusan bidang ilmu yang sama dengan institusi lain paling banyak sebesar (68,83%).

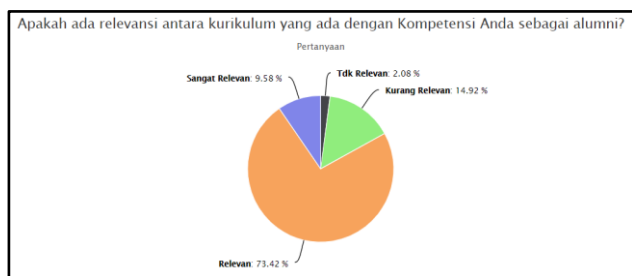


Gambar 4. Mampu bersaing dengan lulusan bidang ilmu yang sama dengan Institusi lain

5. Relevansi antara kurikulum dengan Kompetensi sebagai alumni

Kemudian persepsi 1.024 responden alumni berdasarkan relevansi antara kurikulum dengan kompetensi sebagai alumni, terlihat pada diagram

lingkaran bahwa item relevansi antara kurikulum dengan kompetensi sebagai alumni ditanggapi antara lain: Sangat Relevan sebanyak (9,58%), Relevan sebanyak (73,42%), Kurang Relevan (14,92%), dan Tidak Relevan sebanyak (2,08%). Dengan demikian diketahui bahwa alumni yang menyatakan relevan antara kurikulum dengan kompetensi paling banyak sebesar (73,42%).



Gambar 5. Relevansi Kurikulum dengan Kompetensi Alumni

Selain pertanyaan item yang ditujukan kepada alumni, kegiatan *tracer study* ini pun juga mensurvey kepuasan pengguna (*user*) dan hal ini merupakan Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan alumni, perlu ditelusur kecenderungan kepuasan pengguna (*user*) sebagai tolak ukur untuk menilai tingkat kualitas pelayanan pendidikan dan kurikulum. Selain itu, data kepuasan pengguna (*user*) akan dapat menjadi bahan penilaian terhadap unsur pelayanan yang masih perlu perbaikan dan menjadi pendorong setiap unit penyelenggara pelayanan untuk meningkatkan kualitas pelayanannya.

Untuk mengukur tingkat kepuasan pengguna alumni dilakukan telusur dengan 7 (tujuh) aspek penilaian pengguna terhadap alumni (karyawannya). Aspek penilaian tersebut adalah: Aspek 1= “etika yang ada pada diri pegawai/ alumni”; Aspek 2= “keahlian yang dimiliki pegawai/ alumni sesuai dengan latar belakang pendidikan; Aspek 3= “kompetensi berbahasa asing”; Aspek 4= “kemampuan menggunakan teknologi informasi”; Aspek 5= “kemampuan berkomunikasi”; Aspek 6= “Kemampuan untuk bekerjasama dalam tim”; dan Aspek 7= “kemampuan untuk mengembangkan

potensi diri”.

Adapun sebaran persepsi kepuasan pengguna (*User*) terhadap alumni sebagai karyawannya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2: Persepsi Kepuasan User Terhadap Alumni

No	Aspek Penilaian	Hasil Penilaian (%)			
		San gat Bai k	B a i k	Ku ran g Bai k	Ti da k Ba ik
((2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Etika	22.22	74.12	3.25	0.41
2	Keahlian pada bidang ilmu (kompetensi utama)	21.39	68.89	8.61	1.11
3	Kemampuan berbahasa asing	12.61	49.58	31.93	5.88
4	Penggunaan teknologi informasi	27.09	65.08	6.70	1.12
5	Kemampuan berkomunikasi	26.08	68.06	4.74	1.12
6	Kerjasama	27.37	67.74	3.91	0.98

7	Pengembangan diri	27.14	67.37	4.36	1.13
---	-------------------	-------	-------	------	------

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas, kepuasan pengguna terhadap “etika yang ada pada diri pegawai” paling besar (74.12%) menyatakan baik; terhadap “keahlian yang dimiliki pegawai/ alumni sesuai dengan latar belakang pendidikannya” paling besar (68.89%) menyatakan baik; terhadap “kompetensi berbahasa asing” (49.58%) menyatakan baik; terhadap “kemampuan menggunakan teknologi informasi” (65.08%) menyatakan baik; terhadap “kemampuan berkomunikasi” (68.06%) menyatakan baik; terhadap “Kemampuan untuk bekerjasama dalam tim” (67.74%) menyatakan baik; dan terhadap “kemampuan untuk mengembangkan potensi diri” (67.37%) menyatakan baik.

E. Kesimpulan

Tujuan diadakannya *Tracer Study* ini adalah Untuk melihat hasil dari lulusan tersebut maka Perguruan Tinggi melakukan penelusuran para alumninya (*Tracer Study*) apakah hasil output dari Perguruan Tinggi tersebut mempunyai daya saing dengan lulusan Perguruan Tinggi lainnya. Dilihat dari beberapa item pertanyaan yang menjadi indikator dalam mengukur antara lain:

- 1) Pekerjaan berhubungan dengan bidang ilmu yang dipelajari; disini menunjukkan alumni yang menyepakati bahwa pekerjaan berhubungan dengan bidang ilmu yang dipelajari sebanyak (68,92%)
- 2) Kebutuhan Institusi tempat bekerja terhadap lulusan Program Studi, disini menunjukkan bahwa kebutuhan institusi tempat bekerja terhadap lulusan skala

Institusi sebanyak (50,93%) menyatakan tinggi.

3) Kemudahan mendapatkan pekerjaan, disini menunjukkan bahwa mayoritas yang menyatakan mudah mendapatkan pekerjaan sebesar (40,96%).

4) Mampu bersaing dengan lulusan bidang ilmu yang sama dengan Institusi lain, disini menunjukkan bahwa alumni yang menyatakan mampu bersaing dengan lulusan bidang ilmu yang sama dengan institusi lain paling banyak sebesar (68,83%).

5) Relevansi antara kurikulum dengan Kompetensi sebagai alumni. disini menunjukkan bahwa alumni yang menyatakan relevan antara kurikulum dengan kompetensi paling banyak sebesar (73,42%).

6) Kepuasan pengguna (*user*) terhadap karyawannya yang merupakan alumni UIN Antasari Banjarmasin. Selain pertanyaan item yang ditujukan kepada alumni, kegiatan *tracer study* ini pun juga mensurvey kepuasan pengguna (*user*) dan hal ini merupakan Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan alumni, perlu ditelusur kecenderungan kepuasan pengguna (*user*) sebagai tolak ukur untuk menilai tingkat kualitas pelayanan pendidikan dan kurikulum. Selain itu, data kepuasan pengguna (*user*) akan dapat menjadi bahan penilaian terhadap unsur pelayanan yang masih perlu perbaikan dan menjadi pendorong setiap unit penyelenggara pelayanan untuk meningkatkan kualitas pelayanannya. Menggunakan 7 indikator yang menjadi aspek penilaian untuk mengukur kepuasan pengguna (*user*) alumni UIN Antasari Banjarmasin yakni (1) Etika disini

didapatkan hasil yang baik sebesar 74,12%, (2) Keahlian pada bidang ilmu/kompetensi utama didapatkan hasil yang baik sebesar 68,89%. (3) Kemampuan berbahasa asing didapatkan hasil yang baik sebesar 49,58%. (4) Penggunaan teknologi informasi didapatkan hasil yang baik sebesar 65,08%. (5) Kemampuan berkomunikasi didapatkan hasil yang baik sebesar 68,06%. (6) Kerjasama didapatkan hasil yang baik sebesar 67,74%. (7) Pengembangan diri didapatkan hasil yang baik sebesar 67,37%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa para alumni memiliki bekal yang mumpuni untuk memasuki dunia kerja karena bekal keilmuan yang berhubungan dengan kurikulum prodi yang ada di semua fakultas dan Jenjang Program Strata di UIN Antasari Banjarmasin sudah mampu membuat para alumninya berdaya saing tinggi dan para pengguna (user) pun memberikan penilaian Baik terhadap karyawannya yang merupakan alumni dari UIN Antasari Banjarmasin.

F. Daftar Pustaka

1. Abdullah Ma'ruf, (2013), *Manajemen Bisnis Syariah*, Aswaja Pressindo, Yogyakarta
2. Altares, et al. 2003. *Elementary Statistic : A Modern Approach*. NY: Rex Bookstore, Inc
3. Damayanti Ulfa, (2018), *Analisis Tracer Study Lulusan Program Studi Pendidikan Vokasional Desain Fashion Yang Bekerja Di Bidang Non Pendidikan Tahun Lulus 2014-2017*. (<http://repository.unj.ac.id>)
4. Fajar Hidayat Ridwan dan Sudati Nur Sadiyah, *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja di Provinsi Jawa Tengah Tahun 1991-2020*, Jurnal Litbang Provinsi Jawa Tengah Vol. 19, No. 2, Desember 2021, hal. 167 - 176
5. Fitrihana Noor, et al, (2014) dengan judul *Kajian Tracer Study Lulusan Jurusan PTBB FT UNY Tahun (2012)* Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan, Volume 22, Nomor 1, Mei 2014
6. Harnita, 2017, *Studi Penelusuran Alumni Jurusan Pendidikan Fisika Uin Alauddin Makassar Angkatan 2010 & 2011 Dalam Dunia Kerja*,
7. Kindangan Paulus dan Johan Tumiwa, *Kewirausahaan Dan Kesempatan Kerja Di Kabupaten Minahasa Tenggara*. Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum Volume 2 Nomor 2 Tahun 2015
8. Lita Carolina Permatasari, *Strategi Peningkatan Kesempatan Kerja Berbasis Potensi Wilayah*, Dipublikasikan : 31 Mei 2018. (<https://Ejournal.Uksw.edu>)
9. Lusiana Maria Br Ginting, *Perluasan Kesempatan Kerja Bagi Freshgraduate Di Masa Pandemi Covid-19, Apa Peran Pemerintah? Jurnal Ketenagakerjaan Vol. 16 No. 2, Edisi Juli – Desember 2021 ISSN : 1907 – 6096*
10. Mahriani Elida, (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Personalial*, Antasari Pers, Banjarmasin.
11. Nuryake Fajaryati, et. Al, *Studi Penelusuran (Tracer Study) Terhadap Alumni Program Studi Pendidikan Teknik Informatika Jurusan Pendidikan Teknik Elektronika Fakultas Teknik Universitas Yogyakarta, Jurnal Electronics, Informatics, and Vocational Education (ELINVO), Volume 1, Nomor 1, November 2015*
12. Suyati Tri, dkk, 2012, *Studi Penelusuran terhadap Alumni Jurusan PBB FIP IKIP PGRI Semarang Dalam Rangka Pengembangan Kurikulum*,
13. Soemantri dkk, 2010, *Kajian Relevansi Lulusan Jurusan Pendidikan Geografi UNY Tahun 2005 –2009*,
14. Suryadi, 1999, *Pendidikan Investasi SDM dan Pembangunan: Isu, Teori dan Aplikasi* Jakarta: Balai Pustaka
15. Tendean, Cindry Risay, 2015, *Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Pada Pt. Intraco Penta, Tbk Manado* (<http://repository.polimdo.ac.id>)
16. Pasal 35 ayat 3 UU RI Nomor 20 Tahun 2003.