

**ANALISIS PELUANG DAN TANTANGAN KARIER ALUMNI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN HAJI DAN UMRAH UIN
WALISONGO DENGAN PENDEKATAN MANAJEMEN
KARIR**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)**

Jurusan Manajemen Haji Dan Umrah (MHU)

OLEH:

Annisatuz Zakiyah

1801056039

**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG**

2025

HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Prof. Dr. H. Hamka km. 2 Kampus III Ngaliyan, Semarang 50185
Telepon (024) 7606405, Faksimili (024) 7601291, Website : www.fakdakom.walisongo.ac.id

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

ANALISIS PELUANG DAN TANTANGAN KARIER ALUMNI PRODI MANAJEMEN HAJI DAN UMRAH UIN WALISONGO SEMARANG DENGAN PENDEKATAN MANAJEMEN KARIR

Disusun Oleh:
Annisatuz Zakiyah
1801056039

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada tanggal 23 Juni 2025 dan dinyatakan telah LULUS memenuhi syarat guna
memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Susunan Dewan Penguji

Ketua / Penguji I

Dr. H. Abdul Rozaq, M.S.I
NIP. 19801022 200901 1 009

Sekretaris / Penguji II

Dr. Kasmuri, M.Ag
NIP. 19660822 199403 1 003

Penguji III

Prof. Dr. Hj. Yuyun Affandi Lc., MA
NIP. 19600603 199203 2 002

Penguji IV

Dr. Kurnia Muhajarah, M.S.I
NIP. 19850829 201903 2 008

Mengetahui,
Dosen Pembimbing

Dr. Hatta Abdul Malik, M.S.I
NIP. 19800311 200710 1 001

Disahkan oleh
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
pada tanggal 4 Juli 2025

Prof. Dr. H. Syah Fauzi, M.Ag
NIP. 19630817 199803 1 003

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Alamat: Jl. Prof. Dr. Hamka km. 2 Kampus III Ngaliyan Telp/Fax 024 7601291 Semarang 50185

NOTA PEMBIMBING

Lamp. : 1 bendel
Hal : Persetujuan Naskah Proposal

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Walisongo Semarang
Di Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, mengadakan koreksi dan melakukan perbaikan sebagaimana mestinya, maka kami menyatakan bahwa naskah kompre saudara :

Nama : Annisatuz Zakiyah
NIM : 1801056039
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi
Jurusan/ Konsentrasi: Manajemen Haji dan Umrah
Judul : Urgensi Adversity Quotient dalam Menghadapi Tantangan
Dunia Kerja Bagi Alumni Manajemen Haji dan Umrah UIN
Walisongo Semarang

Dengan ini kami setuju, dan mohon agar segera diujikan.

Demikian, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 22 Desember 2022

Pembimbing

Dr. Hatta Abdul Malik, M.S.I

NIP. 19800311 200710 1 001

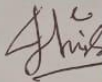
HALAMAN PERNYATAAN

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil kerja saya sendiri dan di dalamnya tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi di lembaga pendidikan lainnya. Pengetahuan yang diperoleh dari hasil penerbitan maupun yang belum/tidak di terbitkan, sumbernya di jelaskan didalam tulisan dan daftar pustaka.

Semarang, 23 Juni 2025

Penulis



Annisatuz Zakiyah

NIM : 1801056039



KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan karya ilmiah yang berjudul “*Analisis Peluang dan Tantangan Karir Alumni Prodi Manajemen Haji dan Umrah UIN Walisongo Semarang dengan Pendekatan Manajemen Karir*” dengan baik dan lancar. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, suri teladan umat manusia. Semoga kita semua termasuk ke dalam golongan umat beliau yang mendapatkan syafaat di hari kiamat kelak. Aamiin.

Dalam proses penyusunan karya ilmiah ini, peneliti mengucapkan rasa terima kasih yang mendalam kepada berbagai pihak yang telah memberikan bantuan, bimbingan, serta dukungan baik secara moril, materiil, maupun spiritual, sehingga penyusunan karya ini dapat diselesaikan dengan lancar. Oleh karena itu, peneliti ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Nizar, M.Ag selaku Rektor UIN Walisongo Semarang beserta Wakil Rektor I,II,III.
2. Bapak Prof. Dr. H. Moh. Fauzi , M.Ag selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi di UIN Walisongo Semarang
3. Bapak Dr. H. Abdul Rozaq, M.S.I. selaku Kepala Jurusan Kepala Prodi Manajemen Haji dan Umrah
4. Bapak Mustofa Hilmi, M.Sos. selaku Sekretaris Prodi Manajemen Haji dan Umrah
5. Bapak Dr. Hatta Abdul Malik, M.S.I selaku Dosen Pembimbing dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang yang telah mendidik selama menempuh studi pada program S1 Jurusan Manajemen Haji dan Umrah
7. Segenap karyawan dan staf di lingkungan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang.

8. Segenap karyawan dan staf Perpustakaan Universitas Islam Walisongo Semarang dan Perpustakaan Fakultas Dakwah dan Komunikasi.
9. Nenek dan kakek yang sangat saya sayangi serta saudara yang senantiasa memberikan doa dan dukungan untuk dapat menyelesaikan tanggung jawab di bangku perkuliahan.
10. Mas Dwi yang senantiasa memberikan dukungan untuk tidak menyerah demi menyelesaikan studi.
11. Mas Dwi dan teman-teman yang telah bersedia memberi pinjaman laptop untuk menyelesaikan skripsi ini.
12. Segenap teman-teman alumni yang telah memberikan waktu dan kesempatan untuk melaksanakan penelitian
13. Teman-teman MHU Angkatan tahun 18 yang selalu memberikan semangat dan mendoakan kelancaran skripsi ini.
14. Segenap pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga apa yang sudah terjalin dengan baik, baik itu bantuan dan dukungan suatu saat terbalaskan oleh Allah SWT.

Penyelesaian skripsi ini telah dikerjakan dengan sungguh-sungguh sesuai dengan pedoman yang ditetapkan. Sudah diupayakan dengan baik namun tentunya bisa terdapat kesalahan dan ke khilafan dalam penulisan skripsi. Dengan demikian penulis berharap adanya saran dan kritik yang bersifat membangun sehingga dapat lebih baik ke depannya.

Semarang, 23 Juni 2025

Penulis



Annisatuz Zakiyah

1801056039

MOTTO

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى

Bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya

PERSEMBAHAN

Karya Tulis ini sebagai bentuk rasa syukur saya yang tiada hentinya. Atas pencapaian ini saya persembahkan kepada :

1. Nenek dan kakek yang sangat saya sayangi, almarhum bapak, dan ibu.
2. Pakde, om dan tante-tante saya.
3. Diri sendiri karena sudah mampu menyelesaikan pendidikan ini.
4. Mas Dwi Beserta keluarga yang selalu mendoakan.
5. Almamater tercinta UIN Walisongo Semarang.

ABSTRAK

Annisatuz Zakiyah. NIM 1801056039. Analisis Peluang Dan Tantangan Karir Alumni Prodi Manajemen Haji Dan Umrah UIN Walisongo Dengan Pendekatan Manajemen Karir.

Dunia kerja yang bersifat kompetitif menuntut lulusan memiliki kompetensi yang luas, termasuk alumni Prodi Manajemen Haji dan Umrah (MHU) UIN Walisongo Semarang. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh keresahan alumni terhadap terbatasnya peluang kerja yang sesuai bidang studi, khususnya di sektor penyelenggaraan ibadah haji dan umrah, instansi keagamaan, dan layanan keagamaan lainnya. Pada saat yang bersamaan alumni juga harus mampu bersaing dalam dunia kerja yang menuntut keterampilan tambahan di luar kompetensi seperti akuntansi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peluang dan tantangan karir alumni menggunakan teori manajemen karir Greenhaus dan Donald Super. Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif pendekatan fenomenologi yang melibatkan 32 alumni dari total keseluruhan 160 lulusan angkatan 2017 sampai 2021 yang dipilih dengan Teknik purposive sampling. Teknik pengumpulan data diperoleh melalui observasi, angket, wawancara melalui google form dan secara tatap muka, serta dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar alumni memiliki tujuan dan minat karir yang linier dengan bidang studi MHU, seperti menjadi pembimbing ibadah haji, bergabung di biro travel umrah, ataupun bekerja di instansi keagamaan. Namun 24 dari 32 responden bekerja diluar bidang studi. Meskipun demikian, mayoritas alumni mengakui pendidikan di jurusan MHU dinilai berkontribusi besar terhadap pengembangan *soft skill*, relasi profesional, dan etika kerja. Tantangan utama meliputi minimnya formasi kerja yang relevan, kurangnya relasi, dukungan institusi yang kurang optimal, dan keterbatasan keterampilan teknis tambahan seperti akuntansi. Menurut perspektif teori Greenhaus, alumni telah memasuki tahapan pencapaian penting dalam manajemen karir. Sementara menurut teori Super, mereka berada dalam fase eksplorasi menuju pembentukan dengan dinamika *life-space* dan self-concept yang terus berkembang.

Kata Kunci: Peluang dan Tantangan, Karier, Dunia Kerja, Alumni, Manajemen Karir

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
DAFTAR SINGKATAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian	6
E. Tinjauan Pustaka	7
F. Metode Penelitian.....	11
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian	11
2. Definisi Konseptual.....	12
3. Sumber data	13
4. Teknik Pengumpulan Data.....	15
5. Analisis Data.....	17
G. Sistematika Penulisan	17
BAB II ANALISIS PELUANG DAN TANTANGAN KARIR ALUMNI MANAJEMEN HAJI DAN UMRAH UIN WALISONGO DENGAN PENDEKATAN MANAJEMEN KARIR	21
A. Peluang dan Tantangan Karier	21
1. Pengertian Peluang Karier	21
2. Pengertian Tantangan karier	22

B. Pengertian Alumni	25
C. Manajemen karir	26
1. Pengertian Manajemen Karir	26
2. Tujuan Karir.....	31
3. Konsep manajemen Karir	31
4. Proses Manajemen karir	31
BAB III GAMBARAN UMUM PROFIL ALUMNI DAN JURUSAN PRODI MANAJEMEN HAJI DAN UMRAH	33
A. Profil Jurusan Manajemen Haji dan Umrah UIN Walisongo Semarang	33
1. Sejarah Berdiri.....	33
2. Visi, Misi, dan Tujuan.....	34
B. Peluang Karir Lulusan Prodi Manajemen Haji Dan Umrah	37
D. Profil Alumni Manajemen Haji dan Umrah	39
BAB IV ANALISIS PELUANG DAN TANTANGAN KARIR ALUMNI PROGRAM STUDI MANAJEMEN HAJI DAN UMRAH UIN WALISONGO DENGAN PENDEKATAN MANAJEMEN KARIR.....	65
A. Identifikasi Peluang Dan Tantangan Karir Alumni Prodi Manajemen Haji Dan Umroh UIN Walisongo Semarang.....	65
1. Bidang Pekerjaan Alumni	65
2. Tantangan Karir Alumni dalam dunia Kerja	66
B. Identifikasi Peluang Dan Tantangan Karir Alumni Menurut Konsep Ilmuan	67
1. Identifikasi peluang dan tantangan karir alumni perspektif konsep manajemen karir menurut Greenhaus dan Super	67
2. Proses Manajemen Karir Alumni	79
3. Tujuan Karir Alumni.....	81
4. Dukungan Institusional dan Harapan Alumni	82
BAB V PENUTUP	78
A. Kesimpulan.....	78
B. Saran	78
C. Penutup	79
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN	86
BIODATA PENULIS.....	100

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Jumlah Responden Sesuai Angkatan Dalam Jumlah Persentase	39
Gambar 1.2 Jumlah Responden Sesuai jenis Kelamin Dalam Persentase	39
Gambar 1.3 Klasifikasi Usia Alumni Gambar.....	40
Gambar 1.4 Jumlah Persentase Alumni Yang Sudah Bekerja.....	41
Gambar 1.5 Besaran Pendapatan Responden	42
Gambar 1.6 Tahun Masuk Kerja	44

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Nama Perusahaan, atau Tempat Kerja Serta Jabatan Responden.....	42
---	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Tabel Data Keseluruhan Alumni.....	86
Lampiran 2 Instrumen Penelitian dan Wawancara	90
Lampiran 3 Draft Isian <i>Google Form</i>	91
Lampiran 4 Transkrip Isian <i>Google Form</i>	92
Lampiran 5 Transkrip Wawancara	93
Lampiran 6 Hasil Dokumentasi Pekerjaan Alumni.....	98
Lampiran 7 Hasil Dokumentasi Wawancara dengan Ketua Jurusan	99

DAFTAR SINGKATAN

Prodi	: Progam Studi
MHU	: Manajemen Haji dan Umrah
UIN	: Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang
FDK	: Fakultas Dakwah dan Komunikasi
KMA	: Keputusan Menteri Agama
BUMN	: Badan Usaha Milik Negara
CPNS	: Calon Pegawai Negeri Sipil
SK	: Surat Keputusan
SKL	: Standar Kompetensi Lulusan
BAN-PT	: Badan Akreditasi Negara Milik Perguruan Tinggi
KBBI	: Kamus Besar Bahasa Indonesia
PPL	: Praktik Pengalaman Lapangan
PKL	: Praktik Kerja Lapangan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Disebutkan dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan, bahwa pekerja adalah setiap orang yang melaksanakan pekerjaan dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk yang lain.¹ Penelitian mengenai rekan jejak alumni dalam pekerjaannya menjadi salah satu alasan yang mempengaruhi representasi mutu sebuah perguruan tinggi. Survei alumni dalam menjalani jenjang karir menunjukkan bagaimana outcome pendidikan yang dihasilkan oleh jurusan.

Eksistensi lulusan juga menjadi atribut penting dalam penilaian masyarakat terhadap perguruan tinggi asal. Apabila alumni terserap dengan baik di dunia kerja, maka perguruan tinggi tersebut secara otomatis akan memperoleh nilai positif. Dan sebaliknya penilaian negatif terhadap alumni akan menurunkan kredibilitas perguruan tinggi. Berdasarkan hal tersebut, jurusan berkepentingan untuk mengetahui kepuasan lulusan dalam meniti karir sebagai bahan evaluasi dan proyeksi terhadap jurusan.²

Tersedianya lapangan pekerjaan bagi lulusan, prospek kerja dan memperoleh penghasilan yang tinggi juga termasuk salah satu pertimbangan bagi peminat untuk memilih suatu jurusan dalam perguruan tinggi. Permintaan juga penawaran tenaga kerja didalam suatu jenis pekerjaan sangat besar peranannya dalam menentukan tingkat penghasilan. Sebab salah satu ukuran keberhasilan dari perguruan tinggi adalah mampu mencetak lulusan yang berkompeten dalam bidangnya. Adapun dalam jurusan manajemen haji dan umroh untuk orientasi output yang dirumuskan oleh jurusan tentu saja

¹ Seketrariat JDIH Kemnaker, "Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Kemnaker," diakses 20 Desember 2023, <https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-27-Undang-undang.html>.

² Sulvinajayanti dkk., *Analisis Kepuasan Pengguna Lulusan Terhadap Alumni Komunikasi dan Penyiaran Islam IAIN Parepare*, 13 no.2 (2019).

didasarkan pada kompleksitas masalah yang timbul dari permasalahan kontemporer yang terjadi dalam pengelolaan penyelenggaraan ibadah haji. Oleh karena itu, dibutuhkan banyak tenaga ahli yang profesional untuk merespon fenomena yang hadir. Dan hal ini dapat diimplementasikan oleh perguruan tinggi, khususnya pada konsentrasi program jurusan Manajemen Haji dan Umrah.³

Sebagaimana tertera dalam salah satu misi jurusan MHU pada poin 1 yaitu menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran berdasarkan kesatuan ilmu pengetahuan untuk menghasilkan lulusan yang profesional dan berakhlak mulia pada bidang penyelenggaraan haji dan umrah.⁴ Hal senada diungkapkan oleh Dosen fakultas dakwah Heru wibowo dalam gelar diskusi ilmiah mengenai “Peluang Alumni Prodi MHU didalam Bursa Dunia Kerja”, menyatakan bahwa program studi MHU memiliki peluang masa depan yang jelas dan menjanjikan seperti biro haji, jasa travel, dan menjadi tour guide.⁵

Dalam kacamata lain, Adapun data temuan dari penelitian sebelumnya menyatakan bahwa alumni belum sepenuhnya memiliki bidang kerja linear yang sesuai dengan pendidikan.. Pada penelitian Muhammad Fatikh Fakhri, menunjukkan sebagian besar alumni memiliki pekerjaan diluar bidang MHU. Hal ini ditimbulkan karena faktor sulitnya menemukan lowongan pekerjaan yang sesuai dengan profil jurusan sedangkan mereka harus tetap bekerja meskipun di luar bidang jurusan demi keberlangsungan hidup.⁶ Hal ini menunjukkan terjadinya kesenjangan karir yang tidak seimbang dengan pendidikan.

Data diatas relevan dengan yang terjadi pada persaingan di dunia kerja saat ini kian ketat dan menuntut profesionalisme para pekerja. Terhitung dari

³ Abdul Djamil dkk., *Pengembangan Kurikulum Program Studi Haji & Umroh*. (LP2M UIN Walisongo Semarang, 2018), 32.

⁴ *Visi & Misi – Prodi Manajemen Haji Dan Umroh*, t.t., diakses 16 Juni 2023, https://mhu.walisongo.ac.id/?page_id=17.

⁵ “Gelar Diskusi Ilmiah, Heru Wibowo: Prospek Lulusan MHU Jelas dan Menjanjikan - Amanat.id,” diakses 23 November 2023, <https://amanat.id/gelar-diskusi-ilmiah-heru-wibowo-prospek-lulusan-mhu-jelas-dan-menjanjikan/>.

⁶ M. Fatikh Fakhri, *Linieritas Bidang Pekerjaan Alumni dengan Profil Lulusan Program Studi Manajemen haji dan Umrah UIN Walisongo Semarang*, 2023, 67.

tahun ke tahun jumlah pencari kerja selalu meningkat. Namun, peningkatan ini tidak diimbangi dengan permintaan pekerja. Realitanya lapangan pekerjaan yang tersedia tidak cukup menampung semua pencari kerja. Semakin tinggi jenjang pendidikan, semakin tinggi juga harapan untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya, sehingga membutuhkan proses dan waktu yang cukup lama.⁷

Sebagaimana hadis yang diriwayatkan oleh Thabrani dan Al-Baihaqi tentang profesional individu dalam bekerja.⁸ Rasulullah SAW pernah bersabda:

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتْقِنَهُ (رواه الطبري والبيهقي)

Artinya :

Dari Aisyah r.a., Rasulullah s.a.w. bersabda : “Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya dengan profesional.” (HR. Thabrani, No: 891, Baihaqi, No: 334)

Hadis tersebut memiliki keterkaitan dengan cara bermuamalahnya manusia dalam hal bekerja. Tidak hanya sebagai simbol nafkah ataupun salah satu jati diri manusia, namun bekerja juga dilandasi oleh prinsip-prinsip keimanan dan tauhid. Karena kesadaran untuk bekerja secara produktif dan dilandasi semangat tauhid dan tanggungjawab merupakan bagian ciri khas dari karakter atau kepribadian yang melekat pada seorang muslim.

Sebagaimana pendapat menurut Jackson, Perusahaan akan merekrut calon karyawan yang mampu meningkatkan kinerjanya dan menciptakan inovasi dalam perusahaan. Maka tidak heran jika beberapa perusahaan menolak lulusan perguruan tinggi. Hal ini dikarenakan anggapan perusahaan bahwa lulusan baru dinilai kurang dalam hal keahlian, kompetensi yang memadai dan

⁷ Kusno Harianto dkk., *Sistem Monitoring Lulusan Perguruan Tinggi dalam Memasuki Dunia Kerja Menggunakan Tracer Study* (Media Sahabat Cendekia, 2019).

⁸ “Hadis Tentang Bagaimana Pandangan Islam tentang Bekerja di Luar Mencari Nafkah?,” *Majelis Ulama Indonesia* (blog), 22 Juni 2020,.Di akses 27 Mei 2025

kesesuaian dengan spesifikasi yang dibutuhkan pada posisi tertentu.⁹ Sebagai upaya penanganan dalam menghadapi situasi tersebut diperlukan adanya sebuah kemampuan atau kecerdasan individu dalam menghadapi suatu masalah dalam dunia kerja. Sehingga problem tersebut dapat teratasi dengan konsep kemampuan bertahan yang baik.

Menurut pandangan Islam sendiri telah dijelaskan, bekerja (beramal shaleh) merupakan suatu hal yang dianjurkan agar mendapatkan pahala.¹⁰ Allah SWT berfirman sebagai berikut:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ
مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan, dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya Kami (Allah) akan memberinya kehidupan yang baik dan sesungguhnya Kami (Allah) akan memberi balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.” (QS an-Nahl : 97)

Ayat diatas mengandung makna bahwa setiap insan yang bersungguh-sungguh dalam ikhtiarnya, mereka akan mendapatkan kemuliaan atas usahanya. Dalam ilmu manajemen, kebiasaan manusia dalam berikhtiar pada karirnya di kaji dalam kerangka keilmuan manajemen karir. Dimana manajemen karir ini adalah suatu upaya berkelanjutan untuk merencanakan, melaksanakan, serta mengawasi rencana karir baik oleh individu maupun organisasi.¹¹

Berdasarkan problematika diatas perlu adanya kajian mendalam terkait jenjang karir alumni Prodi Manajemen Haji dan Umrah UIN Walisongo Semarang saat memasuki dunia kerja khususnya. Telah ditemukan pada penelitian sebelumnya beberapa kendala yang mengatakan bahwa alumni bekerja dibidang yang tidak sepenuhnya linier dengan keilmuannya, namun

⁹ Ari Wibowo, “Adversity Quetient, Self Efficacy Dan Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Program Keahlian Multimedia SMKN 1 Kabupaten Jombang” (Persona:Jurnal Psikologi Indonesia)”

¹⁰ “Al-Quran Online An-Nahl Terjemah dan Tafsir Bahasa Indonesia | NU Online,” nu.or.id, diakses 13 November 2023, <https://quran.nu.or.id/an-nahl/97>.

¹¹ Aditya Wardhana, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital 4.0* (CV Eureka Media Aksara, 2023), 204.

tetap mampu beradaptasi dengan cukup baik. Hal ini memunculkan tanda tanya. Apakah institusi pendidikan telah memberikan bekal karir yang sudah cukup dan tepat sasaran kepada para alumninya. Dan apakah pengendalian individu cukup baik terhadap karirnya. Sedangkan Program studi ini mempunyai spesifikasi yang sangat kontekstual. Namun dalam praktiknya, alumni tidak sedikit yang bekerja di sektor lain, baik itu administrasi, pelayanan publik, bahkan sektor teknologi dan politik. Maka ketidaksesuaian inilah yang menunjukkan adanya gap kompetensi yang harus direspon melalui desain kurikulum adaptif. Maka, kurikulum tidak cukup dengan hanya bersifat akademik atau sektoral, namun perlu mendukung perencanaan karir individu secara berkelanjutan.

Kehadiran manajemen karir menjadi suatu pendekatan strategis untuk memahami tentang bagaimana alumni merencanakan, mengelola, dan menavigasi karir mereka, baik itu secara pribadi maupun melalui dukungan institusi. Penelitian ini menekankan bagaimana peran manajemen karir tidak hanya penting bagi individu dalam hal perencanaan, orientasi, dan mobilitas karir, namun penting juga untuk institusi pendidikan untuk mengembangkan sistem dukungan karir alumni yang lebih terstruktur, juga sebagai data strategis dalam peningkatan mutu, *tracer study*, dan akreditasi.

Berdasarkan pada pengalaman alumni dalam membangun karir mereka secara mandiri, serta tantangan yang dihadapi, penelitian ini bertujuan untuk memberikan dasar yang kuat bagi jurusan dalam merumuskan kurikulum baru atau tambahan program pendukung karir. Hal ini sejalan dengan tanggung jawab program studi yang tidak berhenti pada masa studi, tetapi juga pada keberhasilan alumninya di dunia kerja sebagai bagian dari evaluasi capaian pembelajaran (CPL) dan akreditasi. Pendekatan manajemen karir menjadi salah satu solusi yang ditawarkan oleh peneliti sebagai alat analisis sekaligus upaya strategis untuk menyesuaikan antara kurikulum dan kebutuhan pasar kerja alumni, serta untuk mengeksplorasi pengalaman alumni dalam membangun karir setelah mendapatkan gelar serta menganalisis sejauh mana

faktor internal dan eksternal mendukung atau menghambat proses tersebut melalui pendekatan manajemen karir.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang permasalahan tersebut maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana peluang dan tantangan karir yang dialami alumni Manajemen Haji dan Umrah UIN Walisongo ditinjau dari pendekatan manajemen karir menurut Greenhaus dan Super?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan serta manfaat penelitian berisi tentang apa saja yang ingin dicapai oleh seorang penulis dalam melakukan riset. Tujuan berarti target atau suatu yang akan dicapai dalam melakukan suatu penelitian. Sedangkan manfaat berarti manfaat yang dapat diperoleh dari melakukan suatu penelitian. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggali dan memahami bagaimana alumni Prodi Manajemen Haji dan Umrah UIN Walisongo membangun karir mereka diantara adanya peluang dan tantangan yang dihadapi. Sebagaimana didalamnya terdapat peran institusi dalam mendukung kesiapan kerja dan juga pengaruh pengalaman studi berdampak pada keberhasilan maupun harapan karir mereka.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat yang meliputi dua hal yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis. Manfaat dari penelitian ini diantaranya adalah :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan kajian mengenai penelusuran mendalam pada pengalaman karir alumni dalam dunia kerja yang tidak lepas dari peluang dan tantangan global sehingga dapat di ketahui ketersediaan lapangan

kerja untuk lulusan Manajemen Haji dan Umroh UIN Walisongo Semarang.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan serta data kepada pengelola Program Studi Manajemen Haji dan Umrah untuk merancang kurikulum yang lebih adaptif terhadap tuntutan dunia kerja saat ini. Dapat menjadi referensi bagi pengembangan layanan karir dan alumni di tingkat fakultas maupun universitas, seperti bimbingan karir, pelatihan soft skills, dan pemetaan minat kerja. Membantu alumni dan mahasiswa aktif memahami tentang pentingnya manajemen karir individu, membangun jaringan, dan refleksi diri sebagai strategi kesiapan kerja. Memberikan informasi kongkret kepada pihak akreditasi atau penjaminan mutu sebagai indikator *Tracer Alumni* dan *Outcome-Based Education (OBE)*.

E. Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka disajikan sebagai tahapan awal bagi penulis sebelum mengkaji masalah lebih lanjut. Data yang ditampilkan hanya sebagai pembanding dengan melakukan analisis pada penelitian untuk memahami permasalahan yang ada. Untuk itu, peneliti menyertakan beragam penelitian terdahulu yang relevan dengan Pembahasan skripsi ini sebagai bahan kajian pustaka dalam melakukan penelitian . Diantara beberapa penelitian tersebut antara lain yaitu :

Pertama, penelitian “*Minat Alumni Jurusan Manajemen Haji Dan Umrah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Pada Profesi Bidang Haji Dan Umrah*” 2023 oleh Faris Ibrahim. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui minat alumni Jurusan Manajemen Haji dan Umrah (MHU) Fakultas Dakwah dan Komunikasi (FDK) pada profesi di bidang haji dan umrah. Dengan menggunakan metode kualitatif yang dijabarkan secara deskriptif. Populasi penelitian adalah seluruh alumni angkatan 2017, 2018, dan 2019 yang berjumlah 71 Alumni Jurusan Manajemen Haji dan Umrah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang. Teknik pengumpulan data

menggunakan angket dan wawancara. Teknik analisis data dengan model interaktif menggunakan metode Miles and Huberman meliputi: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan 10 alumni dari total 71 alumni telah memiliki pekerjaan dibidang haji dan umrah. Diantara profesi tersebut adalah Tenaga Musiman di Jawa Tengah, Staff Tour and Travel, Admin Operasional, Teller Tour and Travel, Staff Administrasi di Biro Travel Haji dan Umrah, Bimbingan Manasik anak-anak, dan Marketing Tour and Travel. Secara keseluruhan alumni memiliki minat yang tinggi pada profesi bidang haji dan umrah. Perbedaan pada penelitian ini terletak pada objek, responden pada penelitian selanjutnya adalah alumni MHU yang sudah memiliki pekerjaan, Serta objek yang di teliti adalah perencanaan karir alumni yang dikaji secara detail dengan pendekatan manajemen karir.

Kedua, penelitian *“Linieritas Bidang Pekerjaan Alumni dengan Profil Lulusan Program Studi Manajemen haji dan Umrah UIN Walisongo Semarang”* tahun 2023 oleh M. Fatikh Fakhri. Penelitian ini mengkaji tentang tingkat kesesuaian atau linieritas bidang pekerjaan oleh para alumni lulusan Program Studi MHU dengan profil lulusan yang telah ditetapkan oleh program studi MHU. Tujuan utama dari riset ini yaitu untuk mengidentifikasi sejauh mana pekerjaan alumni MHU mencerminkan kesesuaian pekerjaan mereka dengan kompetensi lulusan yang telah dirumuskan oleh Prodi MHU. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan melibatkan sejumlah 56 alumni angkatan 2017 sampai 2019 sebagai sampel. Pengumpulan data melalui pengisian kuisisioner (*google form*), wawancara mendalam dengan alumni, serta metode pelengkap seperti observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan tidak seluruh alumni memiliki pekerjaan dibidang yang linier dengan peluang kerja sebagaimana dirumuskan oleh prodi MHU. Ketidakpastian ini dianalisis melalui masa tunggu untuk mendapatkan pekerjaan serta melalui indikator keselarasan vertikal dan horizontal. Mayoritas alumni diketahui memiliki pekerjaan diluar bidang MHU yang disebabkan oleh keterbatasan peluang kerja yang relevan serta kebutuhan ekonomi yang mendesak. Keputusan untuk bekerja di luar

bidang dipengaruhi oleh berbagai pertimbangan karir seperti nilai intrinsik pekerjaan, lingkungan kerja, kompensasi finansial, kompetensi individu, dan luas sempitnya peluang di pasar kerja. Penelitian ini juga menemukan adanya kesesuaian variabel tentang alumni MHU yang dapat dijadikan acuan dalam pembahasan selanjutnya.

Ketiga, Studi Literatur berjudul “*Manajemen Karir Meningkatkan Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan*” Program Studi Manajemen Universitas Trunojoyo Madura tahun 2024 oleh Dian Septiana Wibowo, Ismail Yahya Saputra, Rendy Supriyanto, Mochammad Isa Anshori. Menyoroti pentingnya manajemen karir baik untuk individu maupun organisasi. Bagi individu, manajemen karir membantu mencapai tujuan karir dan meningkatkan kepuasan kerja. Sedangkan bagi organisasi, dapat membantu menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas dan berkompeten. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan berbasis studi pustaka untuk membantu menghimpun dan menganalisis informasi dari beragam literatur, khususnya artikel jurnal online yang diperoleh melalui *google scholar*. Hasil temuan menunjukkan bahwa pengelolaan karir yang dilaksanakan secara efektif dapat mendorong peningkatan efektivitas karir, kepuasan karir, dan kinerja organisasi secara menyeluruh. Adapun persamaan yang terdapat pada penelitian ini adalah fokus pada peran manajemen karir terhadap individu maupun kelompok, sedangkan perbedaannya terletak pada objek kajian yang digunakan oleh peneliti.

Keempat, penelitian berjudul “*Peranan Manajamen Karir Terhadap Efektivitas Karir Pegawai Pada Kantor Camat GOMO*” Jurusan Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Nasional tahun 2021 oleh Meiman Hidayat Waruwu. Jenis metode penelitian kualitatif deskriptif. Teknik Pengumpulan data yang digunakan yaitu metode observasi dan wawancara. Penelitian ini melibatkan seluruh pegawai yang ada di kantor Camat Gomo yang berjumlah 21 orang sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen karir di kantor tersebut masih belum optimal dan efektif. Proses rekrutmen yang dilakukan melalui seleksi

CPNS daerah, serta penempatan yang diatur oleh Pemerintah Kabupaten Nias Selatan. Promosi jabatan sangat terbatas disebabkan oleh struktur organisasi yang tidak menyediakan banyak posisi, kecuali pegawai berpindah instansi. Pendidikan dan pelatihan pegawai pun masih terbatas, hanya dengan sedikit jenis pelatihan jabatan yang diberikan. Selain itu, komitmen organisasi terhadap aspek keselamatan kerja kurang mendapatkan perhatian oleh pimpinan instansi, yang berdampak pada terhambatnya perkembangan karir pada sebagian besar pegawai. Ditinjau dari segi struktur karir, hanya sebagian kecil pegawai yang mampu menunjukkan kemajuan, sedangkan sebagian besar lainnya tetap berada pada posisi yang sama. Dapat disimpulkan bahwa efektivitas karir pegawai perlu ditingkatkan melalui upaya pengembangan karir secara individu. Oleh karena itu, penting bagi instansi untuk melakukan penerapan manajemen karir yang lebih baik. Penelitian ini memiliki kesamaan dalam hal penggunaan pendekatan manajemen karir terhadap individu dan organisasi, sementara itu perbedaannya terletak pada karakteristik responden yang diteliti.

Kelima, Penelitian berjudul “*Citra Prodi Dan Prospek Kerja Lulusan Dalam Perspektif Mahasiswa Jurusan Manajemen Haji Dan Umrah*” tahun (2023) oleh Salma Farizkya NP. Penelitian ini mengkaji tentang pandangan mahasiswa mengenai citra program studi serta prospek kerja lulusan MHU. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif melalui pendekatan fenomenologi, yang melibatkan mahasiswa angkatan 2019 dan 2021 UIN Walisongo Semarang. Teknik pengumpulan data melalui angket dan wawancara, kemudian dianalisis menggunakan model Milles dan Huberman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mahasiswa memiliki sudut pandang positif terhadap Prodi MHU meskipun pada saat itu masih dalam tahap pengembangan dan berakreditasi C. Keunikan prodi menjadi sebuah daya tarik tersendiri. Mengenai prospek kerja, mahasiswa beranggapan bahwa pekerjaan tidak selalu sesuai jurusan, namun tetap berharap dapat bekerja secara linier pada bidang haji dan umrah sehingga dapat mengaplikasikan ilmu yang didapat dari jurusan. Mereka juga terbuka terhadap pekerjaan di luar bidang,

tergantung pada kondisi dan kapasitas masing-masing. Adapun persamaan pada penelitian ini terletak pada metode penelitian kualitatif pendekatan fenomenologi. Dan perbedaannya terletak pada objek penelitian.

Berdasarkan *literatur review* diatas, penulis menarik benang merah dari beragam penelitian tersebut bahwa terdapat kesamaan topik dengan problematika yang diangkat pada penelitian selanjutnya memiliki kesamaan dalam topik umum, metode penelitian, serta fokus pada hubungan antara bidang studi dengan dunia kerja alumni. Penelitian diatas juga mayoritas mencoba mengungkapkan bagaimana jurusan MHU berkontribusi dalam menyiapkan lulusannya menghadapi tantangan karir di lapangan kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada segi teori yang digunakan. Tinjauan pustaka diatas digunakan sebagai pendukung dan pembanding. Sehingga penulis menegaskan bahwa riset ini belum ada yang mengkaji.

F. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Dalam rancangan penelitian ini, peneliti menerapkan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Untuk menerapkan riset ini terdapat dua pilihan pendekatan yang dapat digunakan, yaitu fenomenologi hermeneutik yang menitikberatkan pada proses penafsiran terhadap makna dari pengalaman hidup serta narasi kehidupan individu, serta fenomenologi transendental yang memiliki upaya dalam memahami suatu fenomena dengan mengesampingkan segala wujud prasangka ataupun asumsi yang dimiliki peneliti sebelumnya. Menurut Creswell penelitian kualitatif merupakan jenis penelitian bidang pendidikan dimana peneliti berfokus pada pandangan dan pengalaman partisipan. Peneliti mengajukan pertanyaan-pertanyaan terbuka atau umum dengan wawancara mendalam dan pengumpulan data berupa narasi atau teks dari peserta. Kemudian data tersebut dianalisis dan diinterpretasikan menjadi tema-tema tertentu. Proses

ini bersifat subjektif dan memungkinkan peneliti untuk mengajukan pertanyaan lainnya berdasarkan respon yang diterima.¹²

Sugiyono menjelaskan bahwa Penelitian kualitatif mempunyai landasan pada paradigma *postpositivisme*, karena digunakan untuk meneliti objek-objek yang berlangsung secara alami. Dimana dalam pendekatan ini peneliti memiliki peran sebagai instrumen utama, teknik pengambilan sampel data dilakukan secara *purposive* dan *snowball*, teknik pengumpulan data melalui triangulasi atau kombinasi dari berbagai metode. Analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dengan penekanan pada pencarian makna dari fenomena yang diteliti, bukan pada generalisasi.¹³

2. Definisi Konseptual

Definisi konseptual merupakan penjabaran makna dari konsep yang digunakan, sehingga membantu peneliti dalam menerapkan dan mengaplikasikan konsep tersebut pada penelitian di lapangan.¹⁴ Adapun definisi konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Analisis Peluang Karir

Peluang karir mengacu pada prediksi dan prospek pekerjaan yang dapat dikejar oleh alumni setelah menyandang gelar sarjana dari program studi Manajemen Haji dan Umrah. Tujuannya agar dapat mengidentifikasi peluang-peluang spesifik yang relevan dengan bidang pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi lulusan.

b. Analisis Tantangan Karir

Tantangan karir mencakup hambatan, kendala, dan permasalahan yang dihadapi oleh alumni dalam mencari dan mengembangkan karir di bidang manajemen haji dan umrah. Tujuannya agar dapat terjamah tantangan global yang terjadi pada perubahan

¹² Rizal Safarudin dkk., "Penelitian Kualitatif," *Innovative: Journal Of Social Science Research* 3, no. 2 (2023): 3–6, 2.

¹³ Albi Anggito dan Johan Setiawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (CV Jejak, 2018), 9.

¹⁴ Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi, *Metode Penelitian Survei* (LP3ES, 2001), hlm. 121.

industri , persaingan, dan perubahan teknologi yang menyangkut dunia pekerjaan.

c. Pendekatan Manajemen Karir

Manajemen karir merupakan serangkaian proses strategis dan sistematis yang bertujuan untuk membantu individu dalam merencanakan, mengembangkan, dan mengelola perjalanan karirnya secara berkelanjutan, baik itu melalui inisiatif pribadi maupun dukungan institusional. Pendekatan ini mencakup dua sisi yaitu :

1. Manajemen Karir Individu yaitu bagaimana alumni secara mandiri melakukan sebuah refleksi diri, perencanaan, serta pengembangan diri untuk mencapai tujuan karir mereka.
2. Manajemen Karir Institusional yaitu bagaimana program studi atau institusi pendidikan mampu menyediakan dukungan melalui kurikulum, layanan karir, tracer study, dan kerja sama dunia industri. Dalam penelitian ini, manajemen karir menjadi kerangka analisis utama untuk memahami hubungan antara kesiapan alumni dengan peran program studi.

3. Sumber data

Sumber data merupakan pihak atau objek yang menjadi asal data diperoleh peneliti.¹⁵ Adapun sumber data yang digunakan yaitu:

a. Data Primer

Menurut suharsimi arikunto, sumber data dalam penelitian merupakan subjek yang menjadi asal diperolehnya data.¹⁶ Sumber data primer merujuk pada data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti (atas tugasnya) dari sumber aslinya.¹⁷ Dalam penelitian ini sumber data primer berasal dari alumni jurusan Manajemen Haji dan Umrah angkatan 2017, 2018, 2019, 2020, dan 2021. Menggunakan teknik *puposive sampling* dengan sejumlah alumni MHU yang terpilih

¹⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (PT. Rineka Cipta, 2013), hlm. 172.

¹⁶ Suharsimi dan Arikunto, *Prosedur Penelitian* (rineka cipta, 2005), 107.

¹⁷ Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: CV Rajawali, 1987), 93.

adalah kriteria subjek yang memenuhi kriteria atau pertimbangan karakteristik sesuai judul penelitian. Menurut Creswell (2015) jumlah sampel dalam penelitian fenomenologi berkisar 3-10 orang atau sampai data baru tidak memberikan informasi yang terbaru lagi terhadap penelitian.¹⁸

Menurut Arikunto, terdapat beberapa syarat yang harus dipenuhi oleh peneliti yang akan menggunakan teknik ini, yaitu : (1) pengambilan sampel harus berdasarkan pada karakteristik, sifat, atau ciri-ciri khusus yang menjadi inti dari subjek penelitian; (2) sampel yang dipilih harus benar-benar mewakili dan mengandung sebagian besar karakteristik atau ciri-ciri yang terdapat pada populasi; serta (3) identifikasi karakteristik populasi harus dilakukan dengan teliti didalam studi pendahuluan.¹⁹ Kemudian data di peroleh dari skor jawaban dengan menggunakan isian kuisioner pada laman google form berupa pertanyaan umum dan pertanyaan khusus. Jenis data mengacu pada hasil dari pencatatan yang dilakukan oleh peneliti, baik itu dalam bentuk fakta ataupun yang berupa angka.²⁰ Jenis data dalam penelitian ini di peroleh dari hasil pengisian instrumen manajemen karir.

b. Data Sekunder

Menurut Bungin, menyatakan bahwa data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua, bukan berasal dari sumber utama yang dibutuhkan peneliti. Senada dengan itu, Amirin dalam Rahmadi menjelaskan data sekunder adalah informasi data yang tidak diperoleh dari sumber yang asli, melainkan dari pihak lain sebagai sumber kedua, sebagaimana dijelaskan oleh bungin.²¹ Dalam penelitian ini data sekunder mencakup informasi yang diperoleh melalui dokumentasi, observasi, wawancara, termasuk wawancara dengan ketua jurusan

¹⁸ John W. Creswell dan Cheryl N. Poth, *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches* (SAGE Publications, 2015).

¹⁹ Suharsimi dan Arikunto, *Prosedur Penelitian*, 128.

²⁰ Suharsimi dan Arikunto, *Prosedur Penelitian*, 96.

²¹ Rahmadi, *Pengantar Metodologi Penelitian* (Antasari Press, 2011), 71.

Manajemen Haji dan Umrah, juga diperoleh melalui sumber-sumber yang relevan.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang sangat penting dalam suatu penelitian, karena inti dari kegiatan penelitian adalah memperoleh data. Tanpa melalui pemahaman yang tepat mengenai cara mengumpulkan data, peneliti tidak akan memperoleh data yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.²² Adapun metode pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi :

a. Observasi

Metode observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang memiliki kekuatan metodologis yang tinggi. Metode observasi tidak hanya berfungsi sebagai sarana kegiatan pencatatan dari hasil pengamatan, tetapi juga membantu peneliti dalam mendapatkan informasi secara langsung pada fenomena yang terjadi di lingkungan sekitar.²³

Margono juga mengemukakan yang mana observasi juga diartikan sebagai proses pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala-gejala yang tampak pada objek penelitian.²⁴ Dalam penelitian ini, peneliti melakukan observasi dengan cara mengamati secara langsung pengalaman dan Observasi yang digunakan peneliti dengan mengamati secara langsung terhadap pengalaman dan aktivitas karir alumni setelah mereka terjun ke dunia kerja.

b. Angket / Kuisioner

Teknik pengumpulan data merupakan salah satu metode yang digunakan untuk memperoleh informasi yang akan dijadikan sebagai sumber data penelitian. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis angket terbuka dan angket tertutup. Angket terbuka adalah jenis

²² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Alfabeta, 2013), hlm. 224.

²³ Hasyim Hasanah, "Teknik-teknik Observasi (Sebuah Alternatif Metode Pengumpulan Data Kualitatif Ilmu-ilmu Sosial)," *At-Taqqaddum* 8, no. 1 (2016): 42, 1.

²⁴ Rahmadi, *Pengantar Metodologi Penelitian*, 80.

angket yang tidak berstruktur yang disusun secara sederhana, sehingga memungkinkan responden memberikan jawaban sesuai dengan kondisi dan keinginannya. Kelebihan dari angket terbuka bagi responden adalah memberikan keleluasaan untuk menyampaikan informasi berdasarkan pengalaman pribadi mereka. Sementara itu, angket tertutup adalah kuisioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan dengan pilihan jawaban yang telah ditentukan oleh peneliti tanpa memberi kesempatan responden untuk memberikan jawaban diluar opsi yang tersedia.²⁵ Dalam konteks penelitian ini, angket digunakan untuk memperoleh informasi tertentu dengan lebih praktis, terutama dalam pengumpulan data awal seperti informasi pribadi dari responden yaitu alumni.

c. Wawancara

Menurut Fred N. Kerlinger, wawancara adalah interaksi antar pribadi dalam situasi tatap muka, dimana pewawancara mengajukan pertanyaan yang telah dirancang untuk memperoleh jawaban yang sesuai dengan permasalahan penelitian dari sumber atau responden.²⁶ Namun seiring dengan berkembangnya teknologi informasi saat ini, wawancara tidak harus dilakukan secara langsung, melainkan dapat dilakukan melalui media komunikasi jarak jauh.²⁷ Dalam penelitian ini, penulis melakukan wawancara terhadap responden utama menggunakan *google form* serta mewawancarai responden pendukung sebagai sumber data penguat temuan.

d. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan mengenai sebuah peristiwa yang telah terjadi, baik dalam waktu dekat maupun yang sudah cukup lama. Bentuk dokumentasi dapat berupa tulisan, gambar, maupun karya lainnya.²⁸ Dalam penelitian ini, dokumentasi yang dikumpulkan oleh

²⁵ Rahmadi, *Pengantar Metodologi Penelitian*, 84.

²⁶ Sulaiman Saat dan Sitti Mania, *Pengantar Metodologi Penelitian* (Pustaka Almaida, 2020), 84–85.

²⁷ Yunus Hadi Sabari, *Metodologi Penelitian Wilayah Kontemporer* (Pustaka Pelajar, 2010).

²⁸ Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R & D* (Alfabeta, 2015), 240.

peneliti mencakup data yang berkaitan dengan variabel penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui berbagai dokumen tertulis, foto, arsip, profil alumni, serta informasi mengenai data pekerjaan alumni.

5. Analisis Data

Peneliti menerapkan teknik analisis data yang di cetuskan oleh Miles dan Huberman. Dalam proses analisis data kualitatif, terdapat tiga tahapan utama yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.²⁹

a) Reduksi data

Tahapan reduksi data merupakan prosedur dimana seorang peneliti memilih, menyortir, dan mengelompokkan data primer maupun data sekunder supaya menjadi lebih spesifik dan ringkas. Dengan pengelompokkan ini, data menjadi terorganisir sehingga memudahkan peneliti dalam proses pengumpulan data selanjutnya maupun saat memerlukan kembali penelusuran data tertentu.

b) Penyajian data

Penyajian data yang dilakukan setelah data dikelompokkan, kemudian disusun dalam wujud teks narasi untuk mempermudah peneliti dalam memahami dan menafsirkan hasil data yang diperoleh.

c) Penarikan kesimpulan

Penarikan kesimpulan dilakukan untuk menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya, yang berkaitan dengan analisis peluang dan tantangan karir alumni Prodi Manajemen Haji dan Umrah UIN Walisongo Semarang melalui Pendekatan Manajemen Karir

G. Sistematika Penulisan

Struktur atau Sistematika penulisan skripsi memuat dari tiga bagian utama yang memiliki isi dan fungsi berbeda yaitu :

²⁹ Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R & D*, 264.

1. Bagian pengesahan mencakup bagian judul, halaman nota pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, halaman abstrak, kata pengantar, serta daftar isi.
2. Bagian ke dua atau bagian isi terdiri dari lima bab, yaitu sebagai berikut :
 BAB I : Pendahuluan. Bab ini berisi latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian, serta sistematika penulisan.
 BAB II : Membahas kerangka teori yang berhubungan dengan variabel penelitian, meliputi : Teori analisis peluang, Teori Analisis tantangan karir, Teori manajemen karir, dan pembahasan mengenai manajemen karir sebagai pendekatan yang digunakan dalam menganalisis peluang dan tantangan karir alumni Manajemen Haji dan Umrah UIN Walisongo Semarang
 BAB III : Profil umum tentang jurusan Manajemen Haji dan Umrah, profil alumni, dan profil pekerjaan alumni manajemen haji dan mrah UIN Walisongo Semarang
 BAB IV : Analisis peluang dan tantangan karir yang dihadapi alumni dengan menggunakan pendekatan manajemen karir
 BAB V : Penutup. Bab ini berisi kesimpulan penelitian serta saran dan penutup.
3. Bagian terakhir berisi lampiran-lampiran, daftar kuisisioner dalam isian google form, hasil data penelitian, bukti pendukung penelitian, dan lain-lain.

BAB II

ANALISIS PELUANG DAN TANTANGAN KARIR ALUMNI MANAJEMEN HAJI DAN UMRAH UIN WALISONGO DENGAN PENDEKATAN MANAJEMEN KARIR

Kerangka teori merupakan himpunan konsep yang bersifat abstrak yang berasal dari hasil pemikiran dan digunakan sebagai dasar acuan untuk menarik kesimpulan mengenai berbagai dimensi yang akan diteliti.³⁰ Adapun kerangka teori pada penelitian ini yaitu:

A. Peluang dan Tantangan Karier

1. Pengertian Peluang Karier

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), peluang dapat diartikan sebagai kesempatan yaitu ruang gerak yang dapat bersifat nyata maupun tidak nyata, yang memungkinkan seseorang untuk dapat menafrkannya dalam rangka mencapai suatu tujuan. Sementara itu, karier merujuk pada perkembangan dan peningkatan dalam kehidupan seseorang yang berkaitan dengan pekerjaan ataupun posisi dan jabatan seseorang.³¹

Dalam perspektif islam, konsep peluang juga disinggung dalam Al-Qur'an salah satunya melalui firman Allah dalam surat Al-Mulk ayat 15, yang memberikan penekanan pada kesempatan yang Allah berikan kepada manusia agar dapat memanfaatkan bumi dan segala isinya.

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ ۚ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ ﴿١٥﴾

Artinya : Dialah yang menjadikan bumi untuk kamu dalam keadaan mudah dimanfaatkan. Maka, jelajahilah segala penjurunya dan

³⁰ L Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (PT Remaja Rosdakarya, 2002), hlm. 34.

³¹ "Arti kata peluang - Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online," diakses 5 Juli 2024, <https://kbbi.web.id/peluang>.

makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Hanya kepada-Nya kamu (kembali setelah) dibangkitkan. (QS. Al-Mulk Ayat 15)

Ayat tersebut mengandung makna pesan bahwa Allah telah menjadikan bumi mudah dimanfaatkan oleh manusia dalam menjalankan beragam aktivitas yang berguna, dari segala arah Allah sudah menyediakan sebagian dari rezeki –Nya sebagai wujud kemudahan dan anugerah bagi seluruh manusia.³²

2. Pengertian Tantangan karier

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia tantangan diartikan sebagai suatu hal atau objek yang mendorong semangat atau tekad seseorang untuk meningkatkan kemampuannya dalam mengatasi masalah, serta sebagai pemicu untuk mengerjakan sesuatu lebih giat.³³ Sementara dunia kerja merupakan pengalaman baru yang akan dihadapi individu dimana setiap individu memiliki pandangan yang berbeda terhadapnya. Bagi sebagian orang, dunia kerja dianggap suatu hal yang menyenangkan, namun sebagian beranggapan bahwa persaingan didalamnya dapat menjadi hal yang menakutkan sehingga menimbulkan tekanan tersendiri.³⁴

Mendapatkan pekerjaan adalah impian bagi sebagian besar individu. Apalagi di zaman sekarang tidak mudah untuk mendapatkan pekerjaan. Tingginya angka pengangguran, lapangan pekerjaan yang sedikit, ketatnya persaingan diantara pencari kerja. Dalam hal ini erat kaitannya dengan kesehatan mental. Seperti yang disampaikan oleh dosen prodi MHU, Kurnia Muhajarah, bahwa kesehatan mental sangat berkaitan dengan kemampuan individu dalam menyesuaikan diri terhadap situasi yang sedang dihadapi. Setiap orang pasti memiliki keinginan masing-

³² “Surat Al-Mulk Ayat 15: Arab, Latin, Terjemah Dan Tafsir Lengkap | Quran NU Online,” diakses 3 Juni 2025, <https://quran.nu.or.id/al-mulk/15>.

³³ “Arti kata tantang - Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online,” diakses 5 Juli 2024, <https://kbbi.web.id/tantang>.

³⁴ T.M. Noor Rachmady dan Eka Dian Aprilia, “Hubungan Adversity Quotient Dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Pada Freshgraduate Universitas Syiah Kuala,” *Journal Psikogenesis* 6, no. 1 (2018): 54–60, <https://doi.org/10.24854/jps.v6i1.632>.

masing, namun pencapaiannya beragam. Ada yang mampu meraih keinginannya dengan mudah tanpa usaha yang berat, ada juga yang harus berjuang keras dalam menggapainya, bahkan adapun yang tidak berhasil mencapainya meskipun telah bersabar dan berusaha dengan sungguh-sungguh.³⁵

Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah ayat 105).

Ayat tersebut mengisyaratkan pesan bahwa setiap individu harus berusaha dan berikhtiar sesuai dengan kemampuannya yang maksimal dan hal itu akan diperhitungkan oleh Allah SWT. Seseorang yang beriman tidak diperkenankan bersikap pasir, bermalas-malasan, atau hanya mengharapkan datangnya keajaiban tanpa suatu usaha yang nyata.³⁶

Dunia kerja juga tidak lepas tangan dari pembaruan media informasi. Pada masa modern saat ini yang kerap disebut dengan masyarakat modernitas mayoritas menjadi pengkonsumsi informasi yang diterbitkan melalui media sosial. Menurut Hatta Abdul Malik kebutuhan akan informasi merupakan suatu asupan yang sangat penting, karena informasi tidak hanya memiliki nilai ekonomi tetapi juga bernilai strategis. Peran media informasi sangat berpengaruh penting dalam kehidupan sehari-hari. Seiring dengan meningkatnya permintaan masyarakat

³⁵ Kurnia Muhajarah, “Krisis Manusia Modern dan Pendidikan Islam,” *Al-Ta’dib* 7 (2) (2018): 195.

³⁶ Redaksi, “Integritas Dan Profesionalisme Kerja Dalam Islam,” *UIN Sunan Gunung Djati Bandung* (blog), 26 Juli 2024

terhadap informasi, jumlah informasi yang disediakan media pun semakin besar. Namun, masyarakat kini lebih cenderung bergantung pada internet sebagai sumber utama dalam mengakses berbagai informasi. Meski internet menawarkan kemudahan dan kecepatan dalam mendapatkan informasi, tetapi tidak semua informasi yang disediakan dapat dipastikan kebenarannya.³⁷

Didukung dengan pendapat menurut Awaluddin Pimay mengatakan jika modernitas bukan mengenai waktu saja, tetapi juga tentang langkah dan pembaharuan. Yang mana seseorang bukan hanya menjadikan masa kini sebagai dasar kesadarannya, melainkan harus mempunyai pola pikir dalam hidupnya. Sebab modernitas cenderung secara implisit yang merupakan proses dimana komitmen pola lama mulai terkikis, maka pola baru diperkenalkan dan diberi status modern.³⁸

Pendapat-pendapat diatas menunjukkan bahwa secanggih apapun teknologi membius masyarakat menjadi ahli medsos harus seimbang dengan baiknya pola pikir dan keterampilan yang baik dalam dunia kerja Kedua unsur ini tidak dapat terpisahkan. Terlebih adanya akses cepat memberikan benefit untuk kalangan masyarakat. Memudahkan pekerjaan juga lebih efisien dalam mengerjakan sesuatu. Biro travel adalah perusahaan yang mengurus perjalanan (penyediaan tiket, penginapan, paspor, dan sebagainya). Biro travel atau biro perjalanan haji dan umrah merupakan suatu badan usaha yang dapat memberikan pelayanan tentang segala sesuatu yang berhubungan dengan dunia penyelenggara perjalanan ibadah haji dan umrah.³⁹

³⁷ Hatta Abdul Malik, "Problematisasi Dakwah Dalam Ledakan Informasi," *UIN Walisongo* 37, no. 2 (2017): 305.

³⁸ Awaludin Pimay dan Fania Mutiara Safitri, "Dinamika dakwah Islam di era modern," *Journal Homepage* 41 (1) (2021): 45.

³⁹ A Humaidy, *Analisis Kinerja Travel Pelaksana Haji dan Umrah di Kota Makassar (Studi Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2008 tentang Penyelenggaraan Ibadah Haji)* (Universitas Islam Alauddin, 2017).

B. Pengertian Alumni

Alumni adalah individu yang telah menuntaskan pendidikan pada suatu lembaga, baik itu di jenjang sekolah ataupun perguruan tinggi. Keberadaan Alumni memiliki peran yang signifikan bagi institusi pendidikan.⁴⁰ Mereka dianggap sebagai aset berharga yang perlu dirangkul bagi perguruan tinggi.⁴¹ Pengalaman yang telah dimiliki alumni menjadi sumber yang bernilai untuk memberikan masukan serta ide-ide baru bagi kemajuan perguruan tinggi almamater.⁴²

Alumni juga diharapkan mampu membangun jejaring ke luar institusi serta memperkuat citra positif almamater di mata publik.⁴³ Oleh karena itu ketersediaan data yang berkaitan dengan alumni menjadi penting sebagai dasar pengambilan keputusan dan penyusunan kebijakan-kebijakan.⁴⁴ Secara praktis, data alumni dan pengguna lulusan juga diperlukan dalam proses akreditasi.⁴⁵

Berbagai penelitian yang berkaitan dengan alumni perguruan tinggi, khususnya berkaitan dengan pendataan alumni telah banyak dilakukan. Penelitian-penelitian yang masih baru pun relatif mudah untuk ditemukan tetapi sebagian besar masih berfokus pada perancangan sistem informasi alumni dan pengujian sistem tersebut. Selain itu tracer study sebagai jenis penelitian umum yang dilakukan sebagai bagian persyaratan akreditasi. Penelitian ini bertujuan untuk merangkum beragam studi mengenai alumni dengan menitik beratkan pada pentingnya peran strategis mereka bagi almamater.

⁴⁰ “Implementasi Aplikasi Alumni Berbasis Mobile Application | Kirana | JEPIN (Jurnal Edukasi Dan Penelitian Informatika),” Diakses 20 Desember 2023,

⁴¹ Dwiny Meidelfi Dkk., “Implementasi Sistem Informasi Alumni Berbasis Web Untuk Mendukung Akreditasi Berdasarkan Standar BAN-PT (Studi Kasus : Jurusan Teknologi Informasi Politeknik Negeri Padang),” *Seminar Nasional Industri Dan Teknologi*, 5 Desember 2018, 237–46.

⁴² “Implementasi Aplikasi Alumni Berbasis Mobile Application | Kirana | JEPIN (Jurnal Edukasi Dan Penelitian Informatika).”

⁴³ Meidelfi dkk., “Implementasi Sistem Informasi Alumni Berbasis Web Untuk Mendukung Akreditasi Berdasarkan Standar BAN-PT

⁴⁴ Victor Tannu Wijaya, “Sistem Informasi Alumni Untuk Manajemen Hubungan Alumni Berdasarkan Data Pribadi Dan Tracer Study Serta Tinjauannya Menurut Agama Islam” (diploma, Universitas YARSI, 2019),

⁴⁵ Andrika, “Rancangan Sistem Informasi penelusuran Pengguna Alumni Berbasis Web Pada STMIK Atma Luhur Pangkalpinang” 9 no.1 (2019),

C. Manajemen karir

1. Pengertian Manajemen Karir

Secara umum, karir dapat dipahami sebagai pekerjaan, posisi, atau jabatan yang dijalani seseorang. Menurut Gibson (2021), karir merupakan rangkaian pengalaman dan aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan, yang secara bertahap membentuk sikap serta perilaku individu. Pendapat lain dikemukakan oleh Molly and Butler (2020), yang menyatakan bahwa karir mencakup seluruh pekerjaan maupun jabatan yang dijalani sepanjang kehidupan masa kerja seseorang. Dengan demikian bahwa karir adalah akumulasi pengalaman kerja individu yang memberikan arah dan stabilitas hidup, serta mempengaruhi perilaku serta sikap seseorang. Selain itu jalur karir juga merujuk pada urutan pekerjaan yang berkesinambungan dan membentuk perjalanan hidup seseorang. Sedangkan manajemen karir adalah suatu proses dengan upaya yang berkesinambungan, melibatkan perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap rencana karir, baik tingkat individu maupun organisasi.⁴⁶

Meskipun karir dan manajemen karir adalah dua hal yang berbeda, namun keduanya saling berkaitan. Adapun dua sudut pandang utama dalam memahami karir secara luas yaitu pertama, memandang karir sebagai struktur dalam pekerjaan, contohnya seperti jalur karir seorang mahasiswa hukum yang berlanjut menjadi seorang juru tulis, anggota firma hukum, hakim, hingga pensiun. Kedua, melihat karir dari konteks organisasi contohnya dari posisi staf penjualan hingga ke jabatan presiden pemasaran. Dari kedua perspektif tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen karir mencakup rangkaian profesional seseorang sepanjang hidupnya. Greenhaus menyatakan bahwa manajemen karir mencakup dua dimensi, yaitu :

1. Peristiwa objektif seperti posisi kerja, tugas, ataupun keputusan dalam karir;

⁴⁶ Wardhana, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital 4.0*, 204–5.

2. Penafsiran subjektif yang mencakup aspirasi, harapan, nilai-nilai pribadi, dan pengalaman individu terhadap pekerjaannya.⁴⁷

Greenhaus membagi konsep manajemen karir menjadi dua perspektif utama yaitu manajemen karir individu dan manajemen karir organisasi. Namun lebih spesifik, Greenhaus menguraikannya menjadi enam konsep utama dalam proses manajemen karir, khususnya dari perspektif individu sebagai berikut :

a. *Self-Assessment* (Penilaian Diri)

Tahap awal dari proses manajemen karier, di mana individu secara aktif melakukan refleksi atau dorongan terhadap minat, nilai-nilai pribadi, bakat, dan aspirasi hidup. Penilaian diri ini penting untuk membangun dasar dalam membuat keputusan karier yang selaras dengan identitas dan potensi diri. Greenhaus menekankan bahwa pemahaman mendalam terhadap diri sendiri merupakan fondasi penting bagi seluruh proses karier berikutnya.

b. *Environmental Exploration* (Eksplorasi Lingkungan kerja)

Tahap individu mencari informasi yang berkaitan dengan jalur karir, pasar kerja, baik melalui riset, pengalaman langsung, magang, atau konsultasi dengan profesional. Tujuan dari tahap ini adalah untuk memperluas wawasan individu mengenai dunia kerja serta mengidentifikasi peluang yang sesuai dengan karakteristik pribadi.

c. *Career Decision Making* (Pengambilan Keputusan Karir)

Setelah memahami diri sendiri dan lingkungan kerja, individu memasuki fase pengambilan keputusan berdasarkan pada informasi yang dikumpulkan. Pada tahap ini, individu menimbang berbagai alternatif karier kemudian menentukan pilihan berdasarkan informasi yang telah dikumpulkan. Keputusan yang diambil akan menjadi arah strategis bagi pengembangan karier jangka panjang.

d. *Career Implementation* (Implementasi karir)

⁴⁷ Dr Ahmadi dkk., “Manajemen Karir Teori Dan Aplikasi,” t.t., 8.

Tahap dimana melaksanakan rencana karir melalui tindakan nyata seperti melamar pekerjaan, membangun jaringan profesional (networking), mengikuti pelatihan, atau menempuh jenjang pendidikan tambahan. Tahap ini menunjukkan sejauh mana individu mampu menerapkan strategi karier dalam situasi yang nyata.

e. *Flexibility and adaptability* (Fleksibilitas dan adaptasi karier)

Kemampuan menyesuaikan diri terhadap perubahan teknologi, budaya organisasi, maupun dinamika pasar kerja menjadi sangat penting. Greenhaus menggarisbawahi bahwa individu yang adaptif memiliki peluang lebih besar untuk bertahan serta berkembang dalam berbagai situasi kerja.

f. *Work-Life Balance* (Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Pribadi)

Menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi demi menghindari stress, kelelahan, dan berkurangnya kepuasan kerja. Oleh karena itu, pengelolaan karier yang efektif mencakup perhatian terhadap kesejahteraan individu secara holistik.⁴⁸

Adapun konsep teori karir menurut Donald Super yaitu :

a. Tahapan Pengembangan Karir

Menurut teori pengembangan karier Donald Super, proses perkembangan karier terbagi menjadi lima fase utama yaitu : pertumbuhan, eksplorasi, pembentukan, pemeliharaan, dan kemunduran. Pertama, Fase pertumbuhan berlangsung sejak lahir hingga usia 14 tahun, ketika individu mulai membentuk minat, sikap, dan kemampuan dasar melalui interaksi dengan lingkungan sekitarnya. Kedua eksplorasi, memasuki usia 15 tahun hingga 24 tahun, individu berada pada tahap eksplorasi, yang ditandai dengan pencarian minat dan kemampuan melalui kegiatan pendidikan, pekerjaan sementara, dan pengalaman nyata lainnya yang membantu dalam pengambilan keputusan awal mengenai karier. Ketiga fase pembentukan, pada usia 25 hingga 44 tahun, individu memasuki fase pembentukan, yaitu masa

⁴⁸ Jeffrey H. Greenhaus dkk., *Career Management* (SAGE, 2009).

untuk mencari kestabilan dalam pekerjaan, membangun reputasi profesional, dan menyesuaikan diri dengan tuntutan peran yang dijalani. Keempat Fase pemeliharaan, yang terjadi antara usia 45 hingga 64 tahun, menekankan pada upaya mempertahankan posisi kerja, menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan, serta meningkatkan keterampilan agar tetap produktif. Kelima, fase kemunduran dimulai dari usia 65 tahun ke atas, di mana keterlibatan individu dalam dunia kerja mulai berkurang dan perhatian tertuju pada persiapan menuju masa pensiun dan pengurangan peran kerja. Setiap fase ini menggambarkan dinamika perubahan kebutuhan dan bagaimana hubungan individu terhadap pekerjaan berkembang seiring waktu.

b. Konsep *Life-Space*

Super menjelaskan bahwa setiap individu memainkan berbagai peran dalam kehidupan, yang secara bersama-sama membentuk dan memengaruhi perkembangan kariernya. Peran-peran ini mencakup menjadi pelajar, karyawan, anggota keluarga, warga masyarakat, dan lainnya, yang semuanya saling berkaitan serta memiliki tingkat pengaruh yang berbeda-beda tergantung pada fase kehidupan seseorang. Dominasi peran ini bergeser seiring bertambahnya usia misalnya, peran sebagai pelajar cenderung mendominasi pada usia muda, sedangkan peran sebagai pekerja menjadi lebih menonjol saat seseorang memasuki usia dewasa. Perubahan peran yang terus terjadi sepanjang siklus kehidupan ini menciptakan dinamika yang sangat kompleks dalam perjalanan karier seseorang. Tidak jarang, individu mengalami konflik antar peran, terutama ketika tuntutan dari satu peran, seperti pekerjaan, bertentangan dengan peran lainnya seperti menjadi anggota keluarga. Oleh sebab itu, menjaga keseimbangan antara peran-peran tersebut menjadi hal yang penting demi menciptakan harmoni antara kehidupan pribadi dan profesional. Konsep ini menjelaskan bagaimana fleksibilitas serta kemampuan adaptasi individu sangat diperlukan untuk merespons kompleksitas peran yang terus berubah dalam hidupnya.

c. *Konsep Self-Concept*

Konsep diri ini menjadi elemen sentral dalam teori Donald Super, yang menyatakan bahwa karier merupakan perwujudan dari identitas individu. Konsep ini mencakup bagaimana seseorang memandang dirinya sendiri, termasuk dalam hal minat, nilai-nilai, keterampilan, dan tujuan hidup. Sepanjang perjalanan hidup, konsep diri mengalami perkembangan melalui pengalaman di bidang pendidikan, pekerjaan, serta interaksi sosial yang membentuk persepsi individu terhadap dirinya sendiri. Pemilihan karier dipandang sebagai proses aktualisasi dari konsep diri, di mana seseorang mencoba menemukan pekerjaan yang sejalan dengan citra dirinya. Ketika pekerjaan tersebut selaras dengan konsep diri, individu cenderung merasakan kepuasan dan memiliki dorongan untuk terus tumbuh. Oleh karena itu, pengembangan karier tidak hanya berkaitan dengan kecocokan terhadap suatu pekerjaan, tetapi juga menyangkut pencarian dan penguatan identitas diri melalui peran kerja yang dijalani. Intisari teori Super menekankan bahwa karier merupakan cerminan dari cara seseorang memaknai dirinya dalam dunia kerja. Konsep diri ini dibentuk melalui interaksi dinamis antara pertumbuhan fisik dan psikologis, pengalaman subjektif, serta pengaruh lingkungan dan sosial yang dihadapi sepanjang hidup.

d. *Kematangan Karir*

Konsep ini mengacu pada kemampuan individu untuk membuat keputusan karier yang realistis sesuai dengan tahap perkembangan mereka. Kematangan ini mencakup pemahaman individu tentang minat dan kemampuan mereka, kesadaran akan pilihan karier yang tersedia, dan kemampuan untuk merencanakan langkah karier secara strategis. Individu yang matang secara karier mampu menghadapi tantangan dalam dunia kerja dengan lebih fleksibel dan adaptif. Kematangan ini juga memainkan peran penting dalam membantu individu mengatasi transisi karier, seperti perubahan pekerjaan atau industri. Dengan memiliki tingkat kematangan karier yang tinggi, individu dapat lebih

percaya diri dalam mengambil keputusan karier yang mendukung tujuan jangka panjang mereka. Karier merupakan ekspresi dari konsep diri individu, yang mencakup nilai, minat, kemampuan, dan aspirasi individu. Pilihan karier mencerminkan bagaimana individu melihat diri sendiri dalam konteks pekerjaan.⁴⁹

2. Tujuan Karir

Tujuan karir adalah suatu posisi atau jabatan tertentu yang ingin dicapai oleh seseorang asalkan memenuhi semua persyaratan dan kualifikasi tertentu. Namun, pencapaian tersebut tidak selalu bergantung pada kemampuan individu saja, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti ketersediaan posisi, kebijakan pemimpin, dan persaingan dengan kandidat lainnya.

3. Konsep manajemen Karir

Dessler (1997) menyatakan bahwa fungsi personalia seperti seleksi, pelatihan, juga penilaian memiliki dua tujuan utama dalam organisasi, yaitu ; Peran pertama, peran tradisional yaitu mengisi posisi-posisinya dengan orang yang mempunyai minat, kemampuan dan keterampilan yang memenuhi syarat; Peran kedua memastikan bahwa karyawan memiliki peluang untuk terus berkembang dan mewujudkan potensi mereka secara maksimal. Menurut Simamora (2001), menambahkan bahwa manajemen Karir (*career management*) adalah proses organisasi dalam memilih, menilai, menugaskan, dan mengembangkan pegawainya guna memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dimasa depan.

4. Proses Manajemen karir

a. Career Exploration

⁴⁹ Jihan Fitrotun Nisa dkk., “Analisis Teori Karier Donald Super dan Implikasinya dalam Layanan Bimbingan dan Konseling,” *Universitas PGRI Adi Buana Surabaya*, t.t., 886–88.

Tahap ini merujuk pada perilaku eksploratif yang telah dikembangkan oleh para psikolog vokasional, yang meliputi aktivitas mental maupun fisik dalam upaya individu memahami dirinya serta lingkungannya. Dalam konteks ini, diperlukan pengumpulan informasi yang relevan mengenai individu dan lingkungan sosialnya untuk membentuk pemahaman karir

b. *Development of Career Goal*

Berdasarkan teori penetapan tujuan terdapat peran penting untuk individu dalam membentuk arah dan strategi melalui pengalaman kerja yang berkelanjutan. Dalam hal ini, kemampuan dan keterampilan individu diperoleh dan diasah melalui pengalaman kerja yang terus-menerus. Oleh karena itu, perkembangan karir adalah hasil dari dedikasi dan komitmen terhadap proses tersebut.

c. *Political System*

Dalam struktur organisasi tertentu, karir berkembang melalui sistem kompetisi internal, James Rosenbaum menyebut sistem ini sebagai metode alokasi berbasis "turnamen", di mana individu bersaing satu sama lain untuk memperoleh posisi atau peluang karir yang lebih tinggi. Model ini umum ditemukan disektor telekomunikasi, akuntansi, atau proyek berbasis matriks. Menekankan pentingnya daya saing internal dalam menentukan mobilitas karir.⁵⁰

⁵⁰ Dr Rahmi Widyanti, M.SI, *Manajemen Karir (Teori, Konsep, Praktik)* (Rizqi Artha Mulia, 2018), 12–13.

BAB III

GAMBARAN UMUM PROFIL ALUMNI DAN JURUSAN PRODI MANAJEMEN HAJI DAN UMRAH

A. Profil Jurusan Manajemen Haji dan Umrah UIN Walisongo Semarang

1. Sejarah Berdiri

Program Studi Manajemen Haji dan Umrah merupakan jalur pendidikan yang dirancang khusus untuk mencetak tenaga profesional yang ahli dalam mengelola dan menyelenggarakan perjalanan ibadah Haji dan Umrah. Program ini membekali lulusan dengan berbagai keterampilan dalam perencanaan, pengelolaan, dan pelaksanaan layanan haji dan umrah. Kurikulum yang ditawarkan mencakup pelatihan dalam bimbingan manasik, pengelolaan operasional, administrasi, dan pemahaman mendalam tentang pengelola keuangan haji dan umrah. Didukung oleh tenaga pengajar dari akademisi dan praktisi berpengalaman serta fasilitas modern, program ini membuka peluang karir yang menjanjikan dalam sektor pariwisata religi.⁵¹

Prodi Manajemen Haji dan Umrah (MHU) UIN Walisongo Semarang merupakan program studi atau jurusan di bawah naungan Fakultas Dakwah dan Komunikasi. Prodi ini resmi berdiri pada tanggal 21 Oktober 2016 berdasarkan SK pendirian nomor 5944 tahun 2016 setelah sebelumnya berawal dari konsentrasi studi menjadi jurusan baru. Pada tahun 2017, dibentuk sebuah struktur manajemen prodi MHU sebagai langkah awal pembukaan penerimaan mahasiswa baru untuk angkatan pertama pada tahun akademik 2017/2018. Program studi ini mendapatkan peringkat (nilai) akreditasi terakhir A dari BAN-PT.

⁵¹ “S1 – Manajemen Haji Dan Umrah,” *UIN Walisongo* (blog), 20 juni 2025,

Kompetensi lulusan jurusan MHU UIN Walisongo Semarang diformulasikan melalui naskah akademik yang mengacu pada Keputusan Menteri Agama (KMA) dan Standar Kompetensi Lulusan (SKL) yang sebelumnya telah dipaparkan. Berbeda dengan Prodi MHU lain di luar Fakultas Dakwah dan Komunikasi maupun Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Kompetensi lulusan Sarjana MHU adalah sarjana yang memiliki kepribadian yang baik, dengan pengetahuan yang luas di bidangnya, memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas, serta bertanggung jawab pada pelaksanaan tugasnya.

2. Visi, Misi, dan Tujuan

- a. Visi Prodi Manajemen Haji dan Umrah adalah sebagai program studi terdepan dalam pendidikan, penelitian, dan penerapan ilmu manajemen haji dan umrah berbasis pada kesatuan ilmu pengetahuan untuk kemanusiaan dan peradaban di Asia pada tahun 2038. Visi tersebut dijabarkan sebagai berikut :
 - 1) Terdepan, berarti paling muka; paling depan dan menjadi rujukan dalam penyelenggaraan pendidikan, penelitian dan penerapan ilmu dalam bidang manajemen haji dan umrah bagi Perguruan Tinggi yang menyelenggarakan pendidikan sejenis. Sehingga jurusan MHU di FDK UIN Walisongo Semarang diakui reputasinya dan menempati peringkat 5 besar Program Studi paling menakutkan di Asia dalam hal pengembangan keilmuan Manajemen Haji dan Umrah.
 - 2) Kesatuan ilmu pengetahuan, mengandung arti kesatuan antara disiplin ilmu keagamaan (al-u'lum al-diniyyah), disiplin ilmu sosial humaniora (social science, al-ulum al-ijtimaiyah) dan ilmu alam (natural science, al-'ulum al-kauniyyah). Kesatuan ilmu pengetahuan ini dibangun atas dasar asumsi bahwa semua

ilmu bersumber dari Allah dan ilmu merupakan salah satu sifat Allah. Hal ini berarti bahwa ilmu-ilmu yang dipelajari di Prodi MHU harus memastikan pengkajinya menyadari bahwa semuanya bersumber dari Allah SWT dan mengantarkan pengkajinya semakin mengenal dan dekat kepada Allah sebagai al-‘Alim (Yang Maha Tahu). Selain itu, semua hasil yang dipelajari diabdikan semata-mata untuk kemaslahatan hidup manusia dengan tetap menjaga kelestarian alam dan khazanah kearifan lokal yang sejalan dengan semangat pengabdian kepada Allah SWT. Alumni yang dilahirkan diharapkan memiliki tiga karakter utama. Pertama, bertakwa kepada Allah sebagai sumber dari segala sumber ilmu pengetahuan. Kedua, memiliki komitmen kuat untuk memberikan sumbangan secara nyata bagi keberlangsungan hidup manusia dan alam. Ketiga, mampu mengembangkan ilmu-ilmu baru dengan tetap bersendi pada budaya lokal masyarakat Indonesia.

- 3) Kemanusiaan dan Peradaban, mengandung arti bahwa Prodi MHU menetapkan diri sebagai bagian dalam upaya memanusiakan manusia, menjunjung tinggi nilai kemanusiaan dan melaksanakan tugas-tugas kemanusiaan. Melalui kemanusiaan, Prodi MHU menetapkan diri sebagai bagian dalam upaya memanusiakan manusia, menjunjung tinggi nilai dan melaksanakan tugas-tugas kemanusiaan tanpa membedakan suku, budaya, ras, agama dan lain-lain. Dengan cara demikian, Prodi MHU ingin mewujudkan masyarakat yang menghargai nilai-nilai kemanusiaan yang adil dan beradab. Karena itu, pendekatan keilmuan yang digunakan di Prodi MHU adalah pendekatan *theo-antroposentris* yaitu pendekatan dengan sentral ketuhanan dan kemanusiaan. Sementara melalui Peradaban, Prodi MHU bertekad memberikan kontribusi bagi kualitas hidup manusia, masyarakat, bangsa, bahkan dunia. Peradaban yang

luhur tentunya peradaban yang nilai-nilainya tidak tercerabut dari kearifan lokal (local wisdom) negara Indonesia yang menjunjung tinggi gotong royong, tenggang rasa dan saling menghargai. Dengan demikian, “Kesatuan ilmu pengetahuan untuk kemanusiaan dan peradaban” mengandung arti bahwa pengetahuan bersumber dari Allah yang memiliki dimensi theoantroposentris dan non-dikotomis, bertujuan untuk memanusiakan manusia, menjunjung tinggi nilai kemanusiaan dan melaksanakan tugas-tugas kemanusiaan serta berkontribusi pada peningkatan kualitas hidup manusia, masyarakat, bangsa, bahkan dunia.

b. Misi Prodi Manajemen Haji Dan Umrah :

- 1) Menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran berbasis kesatuan ilmu pengetahuan untuk menghasilkan lulusan profesional dan berakhlak al-karimah di bidang manajemen haji dan umrah;
- 2) Meningkatkan kualitas penelitian bidang manajemen haji dan umrah untuk kepentingan Islam, ilmu dan masyarakat;
- 3) Menyelenggarakan pengabdian bidang manajemen haji dan umrah yang bermanfaat untuk pengembangan masyarakat;
- 4) Menggali, mengembangkan, dan menerapkan nilai-nilai kearifan lokal bidang manajemen haji dan umrah;
- 5) Mengembangkan kerjasama dengan berbagai lembaga dalam skala regional, nasional, dan internasional di bidang manajemen haji dan umrah;
- 6) Mewujudkan tata pengelolaan kelembagaan profesional berstandar internasional di bidang manajemen haji dan umrah.

c. Tujuan prodi MHU

- 1) Melahirkan lulusan bidang manajemen haji dan umrah yang memiliki kapasitas akademik, profesional dan berakhlakul karimah yang mampu menerapkan dan mengembangkan kesatuan ilmu pengetahuan;

- 2) Menghasilkan karya penelitian bidang manajemen haji dan umrah yang bermanfaat untuk kepentingan islam, ilmu dan masyarakat
- 3) Menghasilkan karya pengabdian bidang manajemen haji dan umrah yang bermanfaat untuk pengembangan masyarakat;
- 4) Mewujudkan internalisasi nilai-nilai kearifan lokal dalam Tri Dharma perguruan tinggi;
- 5) Memperoleh hasil yang positif dan produktif dari kerjasama bidang manajemen haji dan umrah dengan berbagai lembaga dalam skala regional, nasional dan internasional;
- 6) Lahirnya tatakelola program studi yang professional.⁵²

B. Peluang Karir Lulusan Prodi Manajemen Haji Dan Umrah

Prodi manajemen haji dan umrah merupakan disiplin ilmu yang berfokus pada pemahaman serta penguasaan pengetahuan dan keterampilan dalam mengelola serta menyelenggarakan perjalanan ibadah haji dan umrah. Program ini pada umumnya diselenggarakan oleh institusi pendidikan yang memiliki fokus terhadap bidang keagamaan dan pariwisata. Materi pembelajaran dalam jurusan ini mencakup berbagai aspek, seperti kajian teologi, hukum islam, manajemen perjalanan, sejarah dan budaya islam, komunikasi, serta logistik dan administrasi terkait ibadah haji dan umrah. Prospek karir lulusan dari prodi ini memiliki peluang yang cukup luas, terutama, disektor yang berkaitan langsung dengan pelayanan serta penyelenggaraan ibadah haji dan umrah. Beberapa prospek karir tersebut antara lain : :

- 1) Staff Atau Manajer Perjalanan Haji Dan Umrah
Bertanggung jawab atas perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan terhadap perjalanan ibadah haji dan umrah, termasuk pada koordinasi dengan mitra lokal, administrasi, logistik, dan manajemen tim
- 2) Penyelenggara Perjalanan Haji Dan Umrah

⁵² *Visi & Misi – Prodi Manajemen Haji Dan Umroh*. Di akses pada tanggal 14 juni 2024

Berperan dalam memberikan informasi, membantu dalam proses persiapan perjalanan, memberikan saran terkait tata cara ibadah, dan menjawab pertanyaan seputar Haji dan Umroh.

3) Konsultan Haji Dan Umrah

Berperan memberikan arahan dan bimbingan spiritual, mengadakan ceramah dan pengajian, serta membantu jemaah dalam menjalankan ibadah dengan baik dan benar

4) Pendamping Jamaah

Memberikan peserta arahan dan bimbingan spiritual, menyampaikan materi keagamaan, serta memastikan pelaksanaan ibadah dapat berjalan dengan baik dan benar.

5) Dosen

Menjadi seorang pengajar dan pembimbing yang memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada calon profesional di bidang Haji dan Umroh yang berkompeten.

6) Penulis Atau Jurnalis Haji Dan Umrah

Membuat tulisan dengan menginformasikan berita yang berkaitan dengan ibadah haji dan umrah. Lulusan MHU dapat bekerja untuk media massa, penerbitan buku, atau media online yang fokus pada topik-topik haji dan umrah.

7) Pejabat Atau Administrator Di Lembaga Keagamaan

Lulusan juga dapat bekerja sebagai pejabat atau administrator di lembaga keagamaan yang berhubungan dengan penyelenggaraan ibadah haji dan umrah seperti lembaga pemerintahan kementerian agama setempat atau organisasi keagamaan yang mengurus persoalan haji dan umrah.⁵³

Adapun peluang karir Alumni Manajemen Haji dan Umrah berdasarkan kompetensi utama yang ditargetkan dalam jurusan diantaranya adalah :

- a. Tenaga professional pembimbing manasik ibadah haji profesional.

⁵³ Devieda Putri Hidayat, "Peluang Karir Lulusan Jurusan Manajemen Haji Dan Umrah Yang Harus Diketahui," <https://www.batemuritour.com/>, diakses 14 Juni 2024.

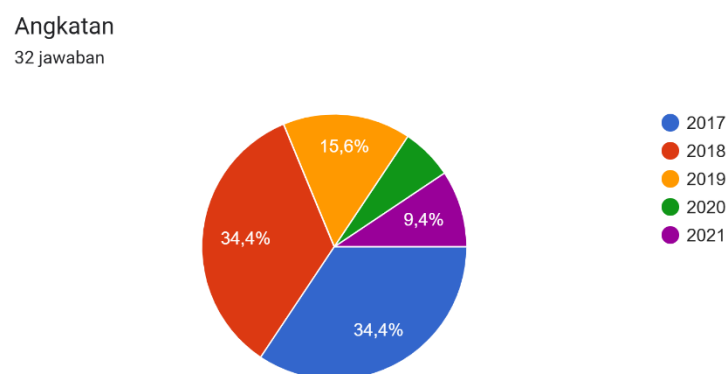
- b. Tenaga ahli pada bidang urusan pengelolaan haji dan umrah.
- c. Tenaga administrasi pada bidang urusan haji dan umrah.
- d. Tenaga ahli pada Badan Pengelola Keuangan haji Indonesia (BPKHI).
Lulusan menghasilkan sarjana MHU yang mampu melaksanakan tugas dalam pengelolaan pada keuangan haji dan umrah.⁵⁴

D. Profil Alumni Manajemen Haji dan Umrah

Alumni Prodi Manajemen Haji dan Umrah UIN Walisongo Semarang yang menjadi subjek penelitian diambil secara keseluruhan dengan menggunakan teknik pengambilan sample yaitu teknik purposive sampling yang mencakup angkatan 2017, 2018, 2019, 2020, dan 2021 dari total alumni dari angkatan 2017 sampai 2021 adalah 160 alumni. Penelusuran data primer dilakukan melalui isian google form dimaksudkan untuk mencari informasi terkait dengan profil alumni sebagai responden dan bidang pekerjaannya.

Gambar 1.1

Jumlah Responden Sesuai Angkatan Dalam Jumlah Persentase

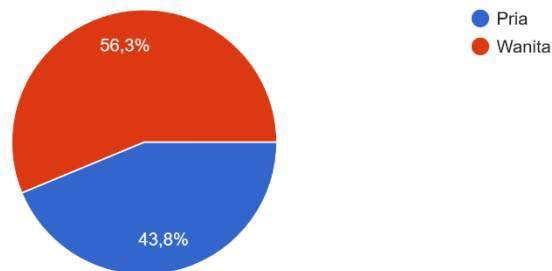


Gambar 1.2

⁵⁴ "S1 – Manajemen Haji Dan Umrah."

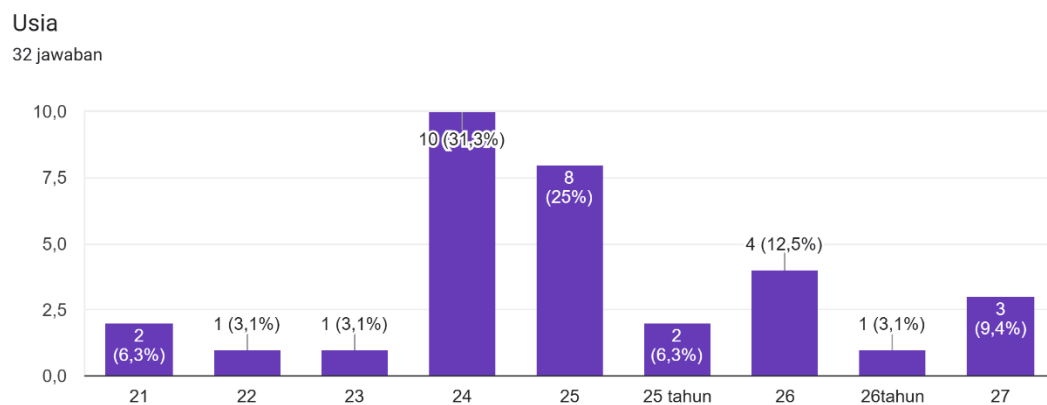
Jumlah responden sesuai jenis kelamin dalam persentase

Jenis Kelamin
32 jawaban



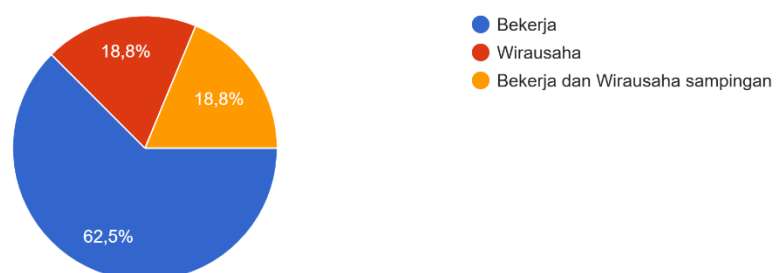
Berdasarkan isian *google form* diatas yang telah disebarakan kepada alumni, peneliti mendapatkan respon balik dengan jumlah 32 responden. Dengan adanya keterbatasan waktu dan terbatasnya tanggapan dari beberapa responden, maka penulis membuat kriteria eksklusi yang maksudnya adalah dimana subjek penelitian tidak dapat mewakili sampel karena tidak memenuhi syarat sebagai sampel penelitian atau menolak menjadi responden karena sebab keadaan tertentu sehingga penulis hanya mendapatkan jumlah kisaran 32 responden dari keseluruhan sarjana. Dari persentase diatas responden terbanyak terdapat pada angkatan 2017 dengan 11 alumni, kemudian disusul dengan angkatan 2018 dengan 11 alumni dan 5 alumni dari angkatan 2019, 2 alumni dari angkatan 2020, kemudian 3 alumni dari angkatan 2021 . Dari keseluruhan responden tersebut 29 diantaranya terdiri dari 18 perempuan dan 14 laki-laki.

Gambar 1.3
klasifikasi usia alumni



Gambar 1.4
Jumlah persentase alumni yang sudah bekerja

Apakah Aktivitas / Kesibukan Anda Saat ini ?
32 jawaban



Ditinjau dari grafik 3 menunjukkan bahwa 2 responden berusia 21 tahun, 1 responden berusia 22 tahun, 1 responden berusia 23 tahun, 10 responden berusia 24 tahun, 10 responden berusia 25 tahun, 5 responden berusia 26 tahun, dan 3 responden berusia 27 tahun. Dari jumlah tersebut ada 62,5% sekitar 20 responden

telah memiliki pekerjaan, sementara 18,8%sekitar 6 responden berwirausaha, dan 18,8% sekitar 6 responden sisanya bekerja dan berwirausaha.

Tabel 1.1

Nama perusahaan, atau tempat kerja serta jabatan responden

No.	Nama Perusahaan / Tempat Bekerja	Jabatan / Posisi
1.	Dapur Hidayah	Owner atau pemilik
2.	Sekretariat DPRD Provinsi	Tenaga Ahli DPRD
3.	Batemuri Tour and Travel	Umrah Staff
4.	KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah	Marketing
5.	PT Sumitomo Batam	Staff QA
6.	PT Jaringan Synergi Mandiri	Agent
7.	Taft Tour Cabang Lampung	Staff
8.	Infomedia	Agent Contact Center
9.	Putra Semi	Head Store
10.	Radar Kudus	Reporter
11.	Bimbel	Guru
12.	Yureka Edukasi Cipta	Admin
13.	Sarongan Café	Karyawan
14.	CV Saprotan Utama Nusantara	Cheker
15.	Cafe Saroengan	Head Chef
16.	Univerrstas Abadi Karya Indonesia	Staff PMB Kelas Karyawan
17.	AWM Projects	Owner
18.	PT YIH Quan Footwear Indonesia	Warehouse
19.	PT Hijrah Alfatih	Ticketing and Land Arrangement
20.	DMA Travel Service	Staff Operasional kantor
21.	Mitracom Ekasarana	Agent Call Center
22.	Perekonomian Sunan Drajat	Insert

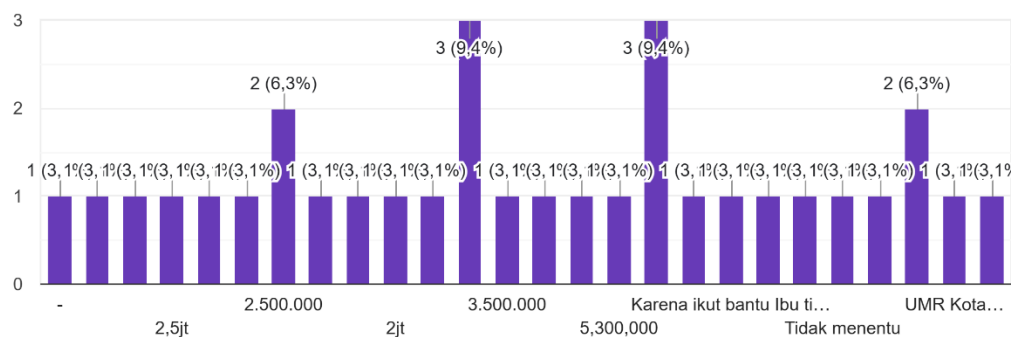
23.	BCA	DRO Junior
24.	BMT	Teller
25.	MI Al Mimbariyah	Guru
26.	PT Barokah Madinah Tour and Travel	Staff Administrasi
27.	Design Editing	Editing
28.	PT Java Agritech	QC
29.	KUA Kementerian Agama Kec. Jepara	Penyuluh Agama Islam
30.	PT. Linksindo	Karyawan
31.	PT. Century Technology Indonesia	Admin
32.	Toko Sulis (Kelontong Usaha Keluarga)	Pemilik atau Owner

Gambar 1.5

Besaran pendapatan responden

Besaran Pendapatan Saat ini

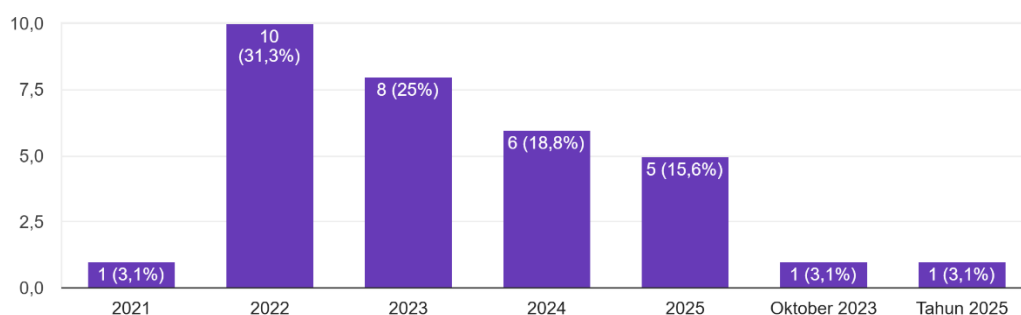
32 jawaban



Selain tempat kerja dan soft skill yang ditawarkan besaran angka pendapatan juga menjadi daya tarik bagi seorang pekerja atau para pencari pekerjaan.

Gambar 1.6
Tahun masuk kerja

Tahun Masuk Kerja / Mulai Usaha
32 jawaban



Berdasarkan grafik diatas, sejumlah 1 responden masuk kedalam angkatan kerja tahun 2021, 10 responden masuk angkatan kerja tahun 2022, dan 9 orang responden masuk angkatan kerja tahun 2023, 6 responden masuk angkatan kerja tahun 2024, 6 responden masuk angkatan kerja tahun 2025

Dari hasil pemaparan grafik dan tabel diatas menggambarkan beragam latar belakang pekerjaan alumni baik itu yang sesuai dengan profil jurusan MHU atau lintas jurusan. Dengan hasil yang berbeda ini menjadi suatu fenomena yang patut dikaji lebih mendalam.

Melalui data wawancara peneliti memperoleh data alumni yang telah memiliki pekerjaan dari berbagai bidang. Sejumlah 32 alumni telah memiliki pekerjaan. Tercatat 8 alumni memiliki pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan. Dan 24 alumni memiliki pekerjaan yang tidak senada dengan jurusan. Selain menggunakan pertanyaan yang terbuka, peneliti juga menyediakan pertanyaan tertutup yang jawabannya bersifat uraian. Dengan tujuan agar responden mampu mengutarakan argumentasinya secara terbuka terkait dengan peluang dan juga hambatan dalam menjajaki dunia kerja.

Berdasarkan wawancara melalui *google form* terdapat argumentasi yang mendeskripsikan pengalaman alumni selama menempuh pendidikan S1 di Prodi MHU yang berkaitan dengan pandangan alumni tentang karir impian dan pengalaman tersebut dapat berpengaruh bagi karir mereka. bahwa alumni merasa bidang haji dan umrah merupakan passionnya. Adapun responden mengatakan bahwa pendidikan waktu perkuliahan memiliki pengaruh terhadap pekerjaannya saat ini diantaranya karena didukung dengan kesesuaian pekerjaannya saat ini dengan jurusan dan padangan bahwa Studi MHU tetap berpengaruh untuk relasi, skill, dan komunikasi yang dapat di aplikasikan di dalam pekerjaannya saat ini meskipun tidak sesuai dengan jurusan. Sebagian alumni menganggap bahwa jurusan belum sepenuhnya berpengaruh dengan latar belakang pekerjaannya saat ini dikarenakan beberapa faktor seperti kekurangan relasi dan minim lowongan pekerjaan yang sesuai dengan bidang perkuliahan. Diantaranya ini adalah alumni yang menganggap adanya pengaruh antara karirnya dengan latarbelakang pendidikan menurut saudari MJ, disusul dengan pendapat ZP, dan KK :

*“Pengalaman saya selama menempuh pendidikan di prodi manajemen haji dan umroh sangat berpengaruh terhadap pandangan saya tentang karir di masa depan. melalui berbagai mata kuliah yang telah diajarkan, tentang dinamika penyelenggaraan ibadah haji dan umrah, dari aspek regulasi, pelayanan prima kepada jamaah, dan pemahaman bimbingan manasik. Ini membuat saya semakin mantap berkarir di MHU, khususnya sebagai bagian dari biro perjalanan haji dan umrah yang profesional dan berorientasi pada kepuasan jamaah”.*⁵⁵

*“saya mengikuti praktik lapangan di Kementrian Agama dan saat saya melakukan penelitian akhir dalam pembuatan skripsi. Saya tidak hanya belajar teori tetapi juga terlibat langsung dalam proses pemberkasan, pembatalan haji, hingga komunikasi langsung dengan jemaah. Karir di bidang haji umroh bukan sekadar pekerjaan administratif, tetapi juga sarana untuk memberikan pelayanan terbaik kepada tamu-tamu Allah. Saya merasa memiliki tanggung jawab moral untuk memastikan bahwa jemaah mendapatkan pengalaman ibadah yang nyaman, aman, dan sesuai syariat”*⁵⁶

“Tentu apa yang saya kerjakan saat ini tidak begitu banyak berkaitan dengan jurusan MHU, tapi ada. Seperti di BMT ada produk tabungan haji dan umroh, pembiayaan haji dan umroh, juga kerja sama dengan tour travel umroh daerah sini. Cuma untuk implementasi keilmuannya tidak ada, lebih ke praktik

⁵⁵ Wawancara Dengan Saudari MJ, Alumni Angkatan Kerja tahun 2024, Pada Tanggal 16 Juni 2025.

⁵⁶ Wawancara Dengan Saudari ZP, Alumni Angkatan Kerja tahun 2025, Pada Tanggal 16 Juni 2025.

administrasi. Dan apa yang saya inginkan sekarang juga jauh dari karir yang saya bayangkan dan inginkan, cuma perlahan2 sudah bisa menerima ”⁵⁷

“Berangkat dari keinginan saya yang bekerja di salah satu instansi pemerintah agama nyatanya memang tidak jauh berbeda dengan pekerjaan yang saya tekuni saat ini. Qadarullah saya berkesempatan bekerja di lingkungan travel haji dan umroh sehingga background yang saya ambil sudah sesuai dengan pekerjaan saya saat ini”.

Hal serupa diungkapkan oleh MFF, MA, dan IS dengan menuliskan beberapa pembelajaran dibidang haji dan umrah cukup berpengaruh pada karirnya untuk aspek tertentu meskipun pekerjaannya saat ini tidak sesuai dengan jurusan.

“Cara berpikir dan pengalaman spiritual dari berbagai macam pengetahuan wawasan haji dan umrah membuat pribadi saya sekarang sangat berbeda dalam arti mampu memahami dan menyikapi permasalahan hidup yang tidak terduga dengan tenang ”⁵⁸

“Untuk saat ini, pengalaman selama menempuh pendidikan di perguruan tinggi khususnya sangat berpengaruh terhadap perkembangan skill dan problem solved saya di dunia kerja. Meski tidak terjun di ruang lingkup manajemen haji, saya merasa terbantu dengan keterampilan dan kemampuan manajemen yang saya dapatkan melalui kampus. Dari prodi manajemen haji inilah, saya dapat membangun relasi internasional sehingga saya dapat membangun bisnis kecil di luar negeri, khususnya di arab saudi ”⁵⁹

“Universal. Walau secara spesifik sangat jauh dari konsentrasi "haji dan umrah", namun Krs (kartu rencana studi) dalam gambaran besar umumnya bisa relevan dengan kegiatan sehari-hari saya lakukan sekarang, contohnya manajemen dan ekonomi, seperti ilmu manajemen, studi interpersonal, perilaku, relation, communication, kewirausahaan, logika, dsb ”.⁶⁰

Berbeda dengan dengan pendapat dari alumni lainnya yang berpendapat bahwa menurut mereka keilmuan yang mereka dapatkan dari jurusan tidak relevan dan tidak terlalu berpengaruh pada karirnya saat ini. Hal ini di kemukakan oleh SM, MIQ, dan AA.

“Diangkat 21 materi yang diberikan dosen sangat luar biasa karena bisa merasakan bimbing langsung oleh mantan dirjen, muthowif, pekerja di sektor imigrasi, transportasi, dan kanwil. Akan tetapi prospek kerja di dunia kerja dengan

⁵⁷ Wawancara Dengan Saudari KK, Alumni Angkatan Kerja tahun 2022, Pada Tanggal 17 Juni 2025.

⁵⁸ Wawancara Dengan Saudara MFF, Alumni Angkatan Kerja tahun 2024, Pada Tanggal 16 Juni 2025.

⁵⁹ Wawancara Dengan Saudari MA, Alumni Angkatan Kerja tahun 2022, Pada Tanggal 17 Juni 2025.

⁶⁰ Wawancara Dengan Saudari IS, Alumni Angkatan Kerja tahun 2022, Pada Tanggal 20 Juni 2025.

lulusan mhu gelar SE belum diterima sepenuhnya, masih sempitnya mencari lapang pekerjaan”⁶¹

“Selama kuliah di prodi manajemn haji dan umrah alhamdulillah kita belajar dengan baik, kita bisa tahu tentang ilmu” yg berkaitan haji dan umrah dari perjalanan jemaah sampai kepulangan jemaah , pandangan setelah lulus bakal bekerja di biro haji dan umrah namun harpan itu pupus seketika krna kurangnya perhatian dan arahan dr jurusan dan sekrng setelah lulus kami serasa di lepas dan bingung mencari pekerjaan seadanya dan meniti karir walaupun notabennya jauh dr jurusan haji dan umrah”⁶²

“Sebelumnya pernah bekerja di biro haji dan umrah yang sangat berkaitan, akan tetapi saat ini tidak berpengaruh. Karena saya pindah kerja. Dan saya tidak mendapatkan pekerjaan sesuai jurusan lagi.”⁶³

Peneliti juga mencari tantangan yang responden hadapi setelah lulus dalam mencari pekerjaan dan beberapa faktor kendala juga cara menghadapinya. Diantaranya peneliti memperoleh jawaban yang beragam dari responden. Namun peneliti akan memaparkan sebagian besar kesamaan dari pendapat itu. Menyatakan beberapa kendala yang terjadi saat mencari pekerjaan saat ini mayoritas disebabkan oleh rendahnya tingkat kepercayaan terhadap kemampuan diri terhadap lapangan pekerjaan yang tersedia. Berikut ini adalah pernyataan yang di tuliskan oleh HBF, ZLF, MIQ, JLC, dan FAS.

“Tantangannya tentu minimnya referensi terkait pekerjaan-pekerjaan yang bisa di masuki lulusan prodi MHU, bahkan ketika ada pendaftaran cpns prodi mhu belum masuk di formasi, untuk cara menghadapinya ya akhirnya mencari pekerjaan apa saja diluar kapasitas pendidikan kita yang penting bisa kerja”⁶⁴

“Loker yang sangat minim di bidang haji umrah khususnya di batam, kualifikasi lulusan manajemen haji dan umrah belum banyak diketahui oleh para biro, pengalaman praktek langsung ke tanah suci yang belum ada menjadi bahan pertimbangan bagi para pemebrrri kerja”⁶⁵

“Tantangan terbesar kami adalah bingung setelah lulus kita mau kemana bingung mencari pkerjaan karna dr jurusan sendri tdk mengarahkan alumninya

⁶¹ Wawancara Dengan Saudara SM, Alumni Angkatan Kerja tahun 2025, Pada Tanggal 16 Juni 2025.

⁶² Wawancara Dengan Saudara MIQ, Alumni Angkatan Kerja tahun 2023, Pada Tanggal 16 Juni 2025.

⁶³ Wawancara Dengan Saudari AA, Alumni Angkatan Kerja2 tahun 2025, Pada Tanggal 17 Juni 2025.

⁶⁴ Wawancara Dengan Saudara HBF, Alumni Angkatan Kerja tahun 2022, Pada Tanggal 16 Juni 2025.

⁶⁵ Wawancara Dengan Saudara ZLF, Alumni Angkatan Kerja tahun 2023, Pada Tanggal 16 Juni 2025.

untuk bekerja yg sesuai jurusan. Faktornya mungkin kurangnya relasi. Cara menghadpi nya dengan cara mencari informasi informasi di internet ”⁶⁶

“Mencari pekerjaan yang sesuai dg prodi sekarang sulit kalo tidak ada kenalan (orang dalam) karna lowongan pekerjaan nya tertutup jarang tersebar di website . Kendala yang saya alami selama ini relasi saya kurang dan ketika ada lowongan pekerjaan yang sesuai dg prodi selalu tidak sesuai minat dan kemampuan saya. Pernah ada dosen saya dulu menawarkan pekerjaan jadi sales pemasaran mencari jamaah yang mau umroh, sedangkan saya tidak ada minat untuk jadi sales dan saya menolaknya ”⁶⁷

“Prodi MHU belum ada di sistem seleksi masuk kerja, sehingga bekerja tidak menggunakan pendidikan MHU. Bisa mendaftar karena pihak jurusan memberikan surat keterangan bahwa prodi MHU mulanya adalah konsentrasi dari prodi MD sehingga ketika mendaftar kerja menggunakan jurusan MD ”⁶⁸

Peneliti juga menemukan pengalaman alumni yang menghadapi kendala dalam proses karirnya. Namun mereka mampu menghadapinya dan mendapat pekerjaan yang di inginkan yaitu bidang MHU. Diungkapkan oleh ZP dan RAA.

“terbatasnya lapangan kerja, meskipun ilmu yang saya peroleh sangat relevan nyatanya banyak perusahaan atau biro umroh masih belum terlalu familiar dengan kompetensi khusus yang dimiliki lulusan MHU. Terlebih saya tinggal di kota kecil sehingga saya membutuhkan waktu lama untuk mendapatkan pekerjaan. Dan itu membuat saya harus melamar diluar kota tempat saya tinggal, dan atas izin orangtua Alhamdulillah akhirnya bisa mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan jurusan yang saya minati bidang MHU ”⁶⁹

“Kurangnya relasi dan support dari jurusan sebetulnya salah satu kendalanya, sehingga saya apply secara mandiri ke berbagai perusahaan maupun bumh. Qodarullah meski demikian saya akhirnya mendapatkan pekerjaan impian saya dan linier dengan bidang MHU ”⁷⁰

Dari beberapa responden ternyata mayoritas menganggap bahwa kesulitan mencari pekerjaan di saat ini penyebabnya berasal dari soft skill yang tidak mencakup dengan finansial dan kualitas yang ditawarkan oleh perusahaan. Hal ini diungkapkan oleh MJ, SM, dan KK.

⁶⁶ Wawancara Dengan Saudara MIQ, Alumni Angkatan Kerja tahun 2023, Pada Tanggal 16 Juni 2025.

⁶⁷ Wawancara Dengan Saudari JLC, Alumni Angkatan Kerja tahun 2023, Pada Tanggal 17 Juni 2025.

⁶⁸ Wawancara Dengan Saudari FAS, Alumni Angkatan Kerja tahun 2025, Pada Tanggal 19 Juni 2025.

⁶⁹ Wawancara Dengan Saudari ZP, Alumni Angkatan Kerja tahun 2025, Pada Tanggal 16 Juni 2025.

⁷⁰ Wawancara Dengan Saudari RAA, Alumni Angkatan Kerja tahun 2022, Pada Tanggal 17 Juni 2025.

“keterbatasan keterampilan akuntansi yang tidak secara langsung saya pelajari di Prodi Manajemen Haji dan Umrah, meskipun saya menyandang gelar sarjana ekonomi, namun saya tidak memiliki kemampuan seperti mengerjakan laporan pajak, akuntansi atau pembuatan laporan keuangan. Hal ini menjadi kendala ketika pertama kali bekerja, tetapi saya terus belajar melalui internet dan bertanya dengan sesama rekan kerja, itu bentuk saya beradaptasi di tempat kerja dengan soft skill yang tidak saya kuasai sebelumnya”⁷¹

“Faktor-faktor kendala nya saya sendiri kurang paham akan bahasa asing jadi susah untuk melanjutkan menjadi muthowif, lapangan kerja yang bisa saya jangkau saat ini ya di biro travel”⁷²

“Faktor yg menjadi kendala dalam mencari pekerjaan mungkin ijazah keluar itu kan setelah wisuda, sedangkan sebagai frsehgraduate pengennya cepat apply kerja, jadi ndak bisa apply ijazah S1. Jadi meminta keringanan dari perusahaan untuk menggunakan SKL sementara, dan disitu ada perusahaan yang menerima dan ada yang tidak. Juga cara membuat CV itu benar2 menguras energi, karena kalau asal2an ya pasti gak dipanggil interview”⁷³

Peneliti juga menemukan kendala yang dialami alumni dalam pencarian karirnya yang disebabkan oleh pertimbangan antara ekonomi, pengalaman, dan keluarga. Ketiga faktor tersebut menjadi pertimbangan alumni untuk tetap bekerja meskipun di luar haluan jurusan MHU. Hal ini diungkapkan oleh IS dan HAS.

“Overthinking. bagi saya, preferensi yang saya lihat selama ini berasal dari orang tua yang berwirausaha sejak lama/sejak saya kecil, jd sejak awal tujuan kuliah idealnya untuk tambah ilmu dan pengalaman, namun mungkin kurang persiapan sejak awal untuk memilih jurusan yang tepat. Ibaratnya kebingungan dengan karir (jika sesuai jurusan tdk mumpuni), maka yang bisa dilakukan adalah tetap bertahan kegiatan berwirausaha yang sudah ada sembari menambah keahlian yang sesuai kebutuhan misalnya budgeting dan service, up skill manajemen dan bussiness. Semuanya sembari kembalikan masalah pada Allah yang mengatur jalannya”⁷⁴

⁷¹ Wawancara Dengan Saudari MJ, Alumni Angkatan Kerja tahun 2024, Pada Tanggal 16 Juni 2025.

⁷² Wawancara Dengan Saudari SM, Alumni Angkatan Kerja tahun 2025, Pada Tanggal 16 Juni 2025.

⁷³ Wawancara Dengan Saudari KK, Alumni Angkatan Kerja tahun 2022, Pada Tanggal 17 Juni 2025.

⁷⁴ Wawancara Dengan Saudari IS, Alumni Angkatan Kerja tahun 2022, Pada Tanggal 20 Juni 2025.

*“Sebagian besar faktor yang di alami ialah faktor ekonomi dan juga pengalaman”.*⁷⁵

Adapun yang berpendapat tentang seberapa efektif dukungan yang diberikan oleh universitas dalam mempersiapkan alumni untuk memasuki dunia kerja. SM, AL, dan FAS memberikan argumentasinya.

*“Fakultas sudah membekali ilmu serta sertifikat untuk para mahasiswa menjadi pembimbing tetapi tidak sedikit yang tidak digunakan”*⁷⁶

*“Sangat mendukung. Dosen beberapa kali share tentang lowongan pekerjaan”*⁷⁷

*“Sangat efektif. Bisa mendaftar CPNS karena pihak jurusan memberikan surat keterangan bahwa prodi MHU mulanya adalah konsentrasi dari prodi MD sehingga ketika mendaftar kerja menggunakan prodi MD karena prodi MHU tidak dapat ditemukan di sistem seleksi CPNS.”*⁷⁸

Adapun harapan yang di gaungkan oleh sebagian alumni terhadap peran keefektifan jurusan terhadap alumni. MFF, KK, dan ANM memberikan pendapatnya.

*“Relasi untuk masuk pekerjaan linier sangat dibutuhkan, bukan munafik tapi memang tanpa relasi sulit sekali masuk instansi atau biro yang linier dengan MHU. Harapannya pak kajar khususnya dapat memprogramkan kompetensi yang sesuai minat yg dibutuhkan oleh instansi yg berhubungan dengan mhu sehingga adik tingkat kami bisa lebih berpotensi masuk pekerjaan yang linier”*⁷⁹

*“Pembuatan SKL bisa dilakukan lewat online, jtu sangat mempermudah.”*⁸⁰

*“Menurut saya ke depannya universitas bisa membangun kerja sama yang lebih luas dengan biro perjalanan atau Kementerian Agama, baik dalam bentuk magang, seminar, maupun program rekrutmen kampus (campus hiring), agar mahasiswa bisa memiliki gambaran langsung tentang kebutuhan industri dan mempersiapkan diri sejak dini”*⁸¹

⁷⁵ Wawancara Dengan Saudara HAS, Alumni Angkatan Kerja tahun 2022, Pada Tanggal 16 Juni 2025.

⁷⁶ Wawancara Dengan Saudari SM, Alumni Angkatan Kerja tahun 2025, Pada Tanggal 16 Juni 2025.

⁷⁷ Wawancara Dengan Saudari AL, Alumni Angkatan Kerja tahun 2022, Pada Tanggal 17 Juni 2025.

⁷⁸ Wawancara Dengan Saudari FAS, Alumni Angkatan Kerja tahun 2025, Pada Tanggal 19 Juni 2025.

⁷⁹ Wawancara Dengan Saudara MFF, Alumni Angkatan Kerja tahun 2024, Pada Tanggal 16 Juni 2025.

⁸⁰ Wawancara Dengan Saudari KK, Alumni Angkatan Kerja tahun 2022, Pada Tanggal 17 Juni 2025.

⁸¹ Wawancara Dengan Saudara ANM, Alumni Angkatan Kerja tahun 2022, Pada Tanggal 17 Juni 2025.

Berbeda dengan pendapat AQN yang mengungkapkan bahwa dukungan yang diberikan oleh kampus belum cukup efektif. Hal senada di ungkapkan oleh RAA.

*“tidak mendukung menurut saya, harusnya dari pihak kampus membuka carrier center seperti kampus lainnya. dimana yang sudah lulus ada channel untuk dihubungkan ke perusahaan atau ke alumni yang sudah sukses”*⁸²

*“Sejauh ini memang saya belum pernah merasakan dukungan baik dari universitas maupun jurusan sehingga bisa dikatakan sejauh ini pihak universitas maupun jurusan kurang merangkul mahasiswanya dalam memperoleh relasi dan kerjaan.”*⁸³

Penulis juga mengutip mengenai langkah-langkah yang bisa di lakukan oleh teman-teman sarjana agar memperoleh pekerjaan dengan mudah. Merangkum dari pendapat saudari SM, ANM, dan KA yang berpendapat bahwa memperluas relasi dengan teman dan memperkaya informasi tentang dunia pekerjaan adalah bekal penting agar seseorang dapat menjamah pekerjaan serta pendapat responden lain dengan menjalin hubungan baik dengan dosen ataupun menjaga komunikasi dengan sesama rekan kerja dengan saling berbagi informasi mengenai perkembangan dunia kerja. Pendapat ini dikemukakan oleh sebagian besar alumni.

*“Membangun relasi semenjak PPL banyak berkenalan dengan agen biro-biro di Semarang”*⁸⁴

*“Menjalin komunikasi lingkungan kerja saya di DMA Travel dengan para perwakilan atau mitra pemasaran DMA, yang sebagian besar adalah tokoh masyarakat seperti ustadz, kiyai, dan pengurus lembaga pendidikan Islam. Mereka adalah pihak yang memiliki kedekatan dengan calon jamaah dan sangat berperan dalam penyebaran informasi program umrah. Interaksi ini tidak hanya memperluas jaringan saya di bidang pelayanan ibadah, tetapi juga meningkatkan kepercayaan mitra kepada saya secara pribadi. Kepercayaan ini sangat berdampak positif terhadap karier saya, karena memperkuat posisi saya sebagai penghubung antara perusahaan dan para mitra di lapangan.”*⁸⁵

*“Membangun jaringan profesional setelah lulus kuliah dapat dilakukan melalui berbagai cara, dengan cara memanfaatkan ketersediaan media sosial, menghadiri acara, dan menjalin hubungan dengan teman alumni dan dosen”*⁸⁶

⁸² Wawancara Dengan Saudari AQN, Alumni Angkatan Kerja tahun 2023, Pada Tanggal 16 Juni 2025.

⁸³ Wawancara Dengan Saudari RAA, Alumni Angkatan Kerja tahun 2022, Pada Tanggal 17 Juni 2025.

⁸⁴ Wawancara Dengan Saudari SM, Alumni Angkatan Kerja tahun 2025, Pada Tanggal 16 Juni 2025.

⁸⁵ Wawancara Dengan Saudara ANM, Alumni Angkatan Kerja tahun 2022, Pada Tanggal 17 Juni 2025.

⁸⁶ “Wawancara Dengan Saudari KA, Alumni Angkatan Kerja tahun 2022,” 17 Juni 2025.

Memperbanyak pengalaman magang juga tidak kalah pentingnya untuk para pekerja supaya dapat menambah cv. Selain itu, menambah wawasan juga dapat meyakinkan perusahaan dengan soft skill dan hard skill yang dimiliki. Seperti mengikuti pelatihan yang berhubungan dengan skill memasuki dunia kerja, informasi seperti job fair, dan mengikuti seminar bahkan ada yang menempuh pendidikan S2. Pendapat tersebut di kemukakan oleh sebagian besar alumni. Seperti pendapat yang dikemukakan oleh ANM, M, MFF, AQN, RN, KK, dan FAS.

“saya mengikuti berbagai pelatihan online, seperti kursus bahasa inggris, digital marketing, serta pelatihan penggunaan aplikasi Microsoft Office dan software akuntansi dasar. membaca artikel dan buku terkait pengembangan diri, komunikasi profesional, dan manajemen pelayanan.”⁸⁷

“Ikuti seminar2, kegiatan yang ada diluar maupun dalam kampus. Jalin relasi dengan siapapun untuk menambah wawasan dan ketrampilan. Saya sering ikut kegiatan public speaking. Dan hal tersebut sangat dibutuhkan karena meningkatnya kemampuan komunikasi saya.”⁸⁸

“Ikut organisasi, diposisi manapun itu akan sedikit banyak membantu.. misalnya saja masuk dalam div kominfo maka hard skill seperti desain grafis dapat dimanfaatkan ketika berwirausaha, menjadi ketua hmj mengasah soft skill yang dapat dimanfaatkan ketika menjadi kepala toko. Dll”⁸⁹

“pernah ikut kursus bahasa dan seminar excel”⁹⁰

“Untuk menambah kompetensi saya sering mengikuti berupa pelatihan online berupa pelatihan Excel, pajak, AI, dan marketing”⁹¹

“Kalau setelah kerja lebih ke Upgrading frontliner dan pelatihan excellent service”⁹²

“Saya melanjutkan pendidikan pascasarjana, mengikuti banyak volunteer, dan mengikuti kursus online.”⁹³

Membangun sikap optimisme juga merupakan faktor penting dalam menghadapi persaingan dunia kerja. Salah satunya adalah dengan memiliki perencanaan karir. Alumni mengungkapkan beberapa perencanaan karir. Berawal

⁸⁷ “Wawancara Dengan Saudara ANM, Alumni Angkatan Kerja tahun 2022, Pada Tanggal 17 Juni 2025.

⁸⁸ “Wawancara Dengan Saudara M, Alumni Angkatan Kerja tahun 2024, Pada Tanggal 16 Juni 2025.

⁸⁹ Wawancara Dengan Saudara MFF, Alumni Angkatan Kerja tahun 2024, Pada Tanggal 16 Juni 2025.

⁹⁰ “Wawancara Dengan Saudari AQN, Alumni Angkatan Kerja tahun 2023, Pada Tanggal 16 Juni 2025.

⁹¹ “Wawancara Dengan Saudara RN, Alumni Angkatan Kerja tahun 2024,” Pada Tanggal 16 Juni 2025.

⁹² Wawancara Dengan Saudari KK, Alumni Angkatan Kerja tahun 2022, Pada Tanggal 17 Juni 2025.

⁹³ Wawancara Dengan Saudari FAS, Alumni Angkatan Kerja tahun 2025, Pada Tanggal 19 Juni 2025.

dari yang memiliki keinginan untuk berwirausaha sampai dengan keinginan untuk tetap optimis mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidang MHU dan diterima dalam seleksi CPNS. Hal ini diungkapkan oleh FZAN, M, MFF, MA, RN, RAA, ANM, dan KA.

“Ingin membuka usaha di bidang makanan”⁹⁴

“Memiliki usaha sendiri, saat ini sudah mulai merintis untuk jualan online. Saya belajar dengan mentor yang sudah berpengalaman di bidangnya.”⁹⁵

“Membangun usaha saya menjadi UMKM Level Nasional dalam 2 tahun ke depan dengan berdasar sistem.”⁹⁶

“Saya ingin membangun bisnis travel dengan ruang lingkup yang lebih luas. Untuk saat ini saya baru menganalisis dan masuk di beberapa bagian nya saja. Termasuk menyediakan jasa pembuatan e-visa umroh, tasreh raudoh, jasa badal, dsb. Menjalin kerja sama dengan pihak travel lain dan menggali pengalaman dari mereka untuk mewujudkan travel haji dan umrah yang saya inginkan”⁹⁷

“Perencanaan karir dari penjelasan di atas sudah mengikuti beberapa pelatihan dan persiapan untuk bekerja sebagai PNS atau BUMN”⁹⁸

“Rencana saya ingin bergabung di instansi kementerian agama bidang haji dan umroh. Pertama saya akan mengikuti tes seleksi yang diadakan baik oleh kemenag maupun instansi lain yang berhubungan dengan haji dan umroh”⁹⁹

“Ya, saya memiliki perencanaan karier jangka panjang di bidang pelayanan ibadah haji dan umrah. Saat ini saya sedang membangun pondasi yang kuat melalui pengalaman sebagai staf operasional di DMA Travel, di mana saya terlibat langsung dalam pengelolaan administrasi jamaah, penyusunan itinerary, hingga pengelolaan komunikasi dengan mitra perwakilan dan jamaah.”¹⁰⁰

“Perencanaan karir saya yaitu ingin menjadi pembimbing haji dan umroh profesional, caranya yaitu dengan cara melayani jamaah umroh di tempat kerja saya dengan full service”¹⁰¹

Sementara itu tidak kalah penting adalah pengalaman organisasi mampu memberikan pengaruh bagi alumni dalam perkembangan karirnya. Tergantung

⁹⁴ Wawancara Dengan Saudari FZAN, Alumni Angkatan Kerja tahun 2025.” Pada Tanggal 16 Juni 2025

⁹⁵ Wawancara Dengan Saudara M, Alumni Angkatan Kerja tahun 2024, Pada Tanggal 16 Juni 2025.

⁹⁶ Wawancara Dengan Saudara MFF, Alumni Angkatan Kerja tahun 2024, Pada Tanggal 16 Juni 2025.

⁹⁷ Wawancara Dengan Saudari MA, Alumni Angkatan Kerja tahun 2022, Pada Tanggal 17 Juni 2025.

⁹⁸ Wawancara Dengan Saudara RN, Alumni Angkatan Kerja tahun 2024, Pada Tanggal 16 Juni 2025.

⁹⁹ Wawancara Dengan Saudari RAA, Alumni Angkatan Kerja tahun 2022, Pada Tanggal 17 Juni 2025.

¹⁰⁰ Wawancara Dengan Saudara ANM, Alumni Angkatan Kerja tahun 2022, Pada Tanggal 17 Juni 2025.

¹⁰¹ Wawancara Dengan Saudari KA, Alumni Angkatan Kerja tahun 2022, Pada Tanggal 17 Juni 2025.

pada kontribusinya. Pendapat dikemukakan oleh beberapa alumni yang mengikuti organisasi dan memiliki pengaruh untuk karirnya. Diungkapkan oleh MJ, M dan RA.

“selama kuliah, saya aktif di organisasi kemahasiswaan, baik di tingkat jurusan maupun fakultas. Pengalaman ini membentuk kemampuan saya dalam bekerja sama dalam tim, mengelola acara, berkomunikasi secara efektif, dan menyelesaikan masalah. semua itu sangat relevan dengan dunia kerja, di mana keterampilan interpersonal dan manajerial sangat dibutuhkan.”¹⁰²

“Sangat berpengaruh, saya sangat aktif di organisasi di kampus. Saya membidangi divisi khitobah atau public speaking dan itu sangat mendukung diri saya di dunia kerja karena memang berbicara di depan orang banyak perlu seni dan seni dalam berbicara perlu diasah dan dilatih terus menerus”¹⁰³

“Antara pengalaman dalam berorganisasi dan perkembangan karir, hal ini sedikit banyak berkaitan dengan pekerjaan saya, karna saya pernah menjadi sekretaris senat mahasiswa dan sekarang bekerja di bagian insert yang mana sama” menggunakan teknologi dan saya memahami itu”¹⁰⁴

Beberapa alumni menganggap bahwa organisasi tidak terlalu membawa pengaruh dalam proses karir mereka. Hal ini diungkapkan karena terdapat alumni yang tidak aktif dalam berorganisasi dan yang turut aktif namun tidak melihat relevansi dengan karirnya saat ini. Pendapat dikemukakan oleh FZAN dan IS.

“Menurut saya tidak terlalu berpengaruh. Karena banyak skill yang dibutuhkan di dunia kerja yang tidak ada di organisasi.”¹⁰⁵

“Menurut saya tidak ada relevansi antara pengalaman saya di organisasi dengan posisi sekarang. Keterampilan yang saya dapatkan dulu cukup menyenangkan dan menambah wawasan. Mungkin satu hal ketika menjadi bagian dari tim ke-perempuan-an yang mem-boost jiwa empowermen, karena hingga saat ini saya beberapa kali menulis di waktu luang mengenai 'perempuan'. Selain itu, masalah manajemen dan bussiness sekarang sangat lintas konsentrasi dengan relevansi jurusan dulu.”¹⁰⁶

¹⁰² Wawancara Dengan Saudari MJ, Alumni Angkatan Kerja tahun 2024, Pada Tanggal 16 Juni 2025.

¹⁰³ Wawancara Dengan Saudara M, Alumni Angkatan Kerja tahun 2024, Pada Tanggal 16 Juni 2025.

¹⁰⁴ Wawancara Dengan Saudari RA, Alumni Angkatan Kerja tahun 2023, Pada Tanggal 17 Juni 2025.

¹⁰⁵ Wawancara Dengan Saudari FZAN, Alumni Angkatan Kerja tahun 2024, Pada Tanggal 16 Juni 2025.

¹⁰⁶ Wawancara Dengan Saudari IS, Alumni Angkatan Kerja tahun 2022, Pada Tanggal 20 Juni 2025.

Selain pengalaman organisasi, perjalanan karir pun membuahkan efek pada refleksi diri yang mana hal tersebut mampu membawa dampak positif pada pembentukan sikap dan pandangan alumni terhadap karir dan kebutuhan karir di pasar kerja. Hal ini di kemukakan juga oleh sebagian besar alumni yang mengalami efek positif tersebut. Pendapat dari FZAN, HBF, ZP, RA dan disusul dengan argumentasi dari MNHFS, MA, dan FAS.

*“Hal yang dibutuhkan utama dalam dunia kerja adalah skill jadi bisa menjadi pertimbangan agar dapat lebih meningkatkan skill seperti excell, dll yang lebih banyak dibutuhkan di dunia kerja”.*¹⁰⁷

*“Pentingnya mempelajari publik speaking, apalagi kerja di bidang marketing jadi harus menguasai”.*¹⁰⁸

*“Dari pengalaman saya bekerja di biro umrah, saya belajar bahwa komunikasi dan sikap profesional adalah kunci penting dalam dunia kerja. Bagaimana kita bersikap terhadap atasan, rekan kerja, dan jemaah sangat memengaruhi reputasi dan kepercayaan orang terhadap kita. Ini membentuk sikap saya untuk selalu menjaga etika kerja, bersikap terbuka terhadap kritik, dan terus meningkatkan diri tentunya”.*¹⁰⁹

*“pekerjaan saya sebagai call center yang setiap hari menyelesaikan permasalahan. pengalaman yang tertaman ya setiap masalah pasti bisa diselesaikan dengan baik”.*¹¹⁰

*“Yang saya pelajari untuk diri saya, saya harus selalu belajar dan memperbanyak pengalaman agar bisa lebih berkembang selalu karena di dalam dunia kerja, saya tidak ingin stagnan menjadi pegawai atau karyawan, saya ingin lebih dari ini”.*¹¹¹

*“Ada banyak sekali pekerjaan yang mungkin tidak relevan dengan background pendidikan, dunia kerja tidak peduli dengan itu, yang mereka inginkan adalah kita mampu melaksanakan tugas. Ada banyak cara untuk mencapai karir yang kita inginkan, semuanya perlu di planing secara tepat”.*¹¹²

“Saya cocok dengan pekerjaan yang saya yakin sejak awal bahwa saya ingin bekerja di tempat tersebut. Tapi ketika saya bekerja atas keinginan orang lain, sejauh apapun saya berusaha adaptasi, saya masih tidak cocok dan merasa tidak nyaman. Saya berharap meski mengikuti saran orang lain dan masih belum

¹⁰⁷ Wawancara Dengan Saudari FZAN, Alumni Angkatan Kerja tahun 2024, Pada Tanggal 16 Juni 2025.

¹⁰⁸ Wawancara Dengan Saudara HBF, Alumni Angkatan Kerja tahun 2022, Pada Tanggal 16 Juni 2025

¹⁰⁹ Wawancara Dengan Saudari ZP, Alumni Angkatan Kerja tahun 2025, Pada Tanggal 16 Juni 2025.

¹¹⁰ Wawancara Dengan Saudara MNHFS, Alumni Angkatan Kerja tahun 2023, Pada tanggal 17 Juni 2025.

¹¹¹ Wawancara Dengan Saudari RA, Alumni Angkatan Kerja tahun 2023, Pada tanggal 17 Juni 2025.

¹¹² Wawancara Dengan Saudari MA, Alumni Angkatan Kerja tahun 2022, Pada Tanggal 17 Juni 2025.

nyaman dengan pekerjaannya, kelak mendapatkan kesempatan yang lebih baik. Sekarang sedang berusaha bertahan dan beradaptasi. Inilah bentuk sikap dan pandangan saya”¹¹³

Setelah menggali tentang peluang dan hambatan yang terjadi pada responden, banyak sekali makna dari pengalaman yang di narasikan oleh alumni. Semua aspek termasuk peluang dan kendala serta tantangan saling berkesinambungan dan bergesekan.

¹¹³ Wawancara Dengan Saudari FAS, Alumni Angkatan Kerja tahun 2025, Pada Tanggal 19 Juni 2025.

BAB IV

ANALISIS PELUANG DAN TANTANGAN KARIR ALUMNI PROGRAM STUDI MANAJEMEN HAJI DAN UMRAH UIN WALISONGO DENGAN PENDEKATAN MANAJEMEN KARIR

Bab ini menyajikan analisis mendalam terhadap temuan lapangan terkait dinamika karir alumni Program Studi Manajemen Haji dan Umrah (MHU) UIN Walisongo Semarang. Fokus utama adalah bagaimana alumni merespon peluang dan tantangan dunia kerja, menyusun tujuan karir, serta mengembangkan strategi untuk mencapai keberhasilan. Pembahasan ini menggunakan pendekatan fenomenologis dengan dukungan teori manajemen karir menurut Greenhaus dan Super. Teori Greenhaus memberikan panduan tentang proses karir yang terdiri dari tahapan refleksi diri, eksplorasi, penetapan tujuan, hingga evaluasi strategi. Sementara menurut Super menekankan pentingnya perkembangan konsep diri (*self -concept*), peran kehidupan (*life-space*), dan tahapan usia dalam membentuk karir. Dengan mengintegrasikan data empiris dan kerangka teori, bab ini bertujuan untuk menggambarkan proses karir alumni secara utuh, baik yang berjalan linier ataupun yang mengalami pergeseran arah, sehingga dapat menghasilkan pemahaman kontekstual yang merefleksikan realitas mereka didalam dunia kerja.

A. Identifikasi Peluang Dan Tantangan Karir Alumni Prodi Manajemen Haji Dan Umroh UIN Walisongo Semarang

1. Bidang Pekerjaan Alumni

Hasil penelitian menunjukkan bahwa alumni menempati berbagai posisi di dunia kerja, baik yang linier maupun non-linier terhadap bidang studinya. Total 32 responden, hanya 8 orang yang bekerja disektor yang sejalan dengan kompetensi jurusan MHU, staff biro travel umroh, dan pegawai instansi keagamaan. Sedangkan 24 alumni lainnya bekerja diluar bidang, seperti tenaga pegawai pemerintahan, administrasi bidang lain, digital marketing, konten kreator, reporter, chef, guru madrasah, bahkan beberapa alumni berwirausaha.

Fenomena diatas menunjukkan adanya tantangan struktural dalam proses penyerapan lulusan MHU pada sektor pekerjaan yang sesuai. Di dukung oleh temuan Faris Ibrahim (2023), yang mengatakan bahwa meskipun alumni menunjukkan antusiasme yang tinggi terhadap profesi yang sejalur dengan jurusan, realitas di lapangan kerja mendorong alumni untuk beralih ke sektor lain karena terbatasnya formasi yang tersedia.¹¹⁴ Senada dengan penelitian Fatih Fakhri (2023) yang menambahkan bahwa mayoritas alumni prodi MHU tidak bekerja di sektor linier akibat ketidaksesuaian formasi kerja dan tekanan ekonomi keluarga.¹¹⁵

2. Tantangan Karir Alumni dalam dunia Kerja

Alumni MHU menghadapi beberapa tantangan dalam mengakses dan mempertahankan pekerjaan, antara lain:

- a. Kurangnya pengakuan formal terhadap prodi MHU di dalam sistem CPNS dan rekrutmen publik. Banyak responden menyatakan bahwa formasi kerja belum terbuka bagi lulusan MHU. Temuan ini berdasarkan pengakuan dan pernyataan dari FZAN yang pernah merasakan gejolak proses karir karena sebab tersebut.
- b. Minimnya lapangan kerja spesifik di bidang manajemen haji dan umrah di wilayah tempat tinggal masing-masing, terutama di luar kota besar. Mengutip pendapat dari ZLF yang bertempat tinggal di batam mengungkapkan bahwa jurusan MHU belum terlalu familiar di daerah tersebut. Serupa dengan temuan berdasarkan pengalaman ZP yang harus menerjang kota lain untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidang MHU.
- c. Kurangnya keterampilan teknis seperti penguasaan akuntansi, computer, dan Bahasa asing turut menjadi hambatan peluang kerja alumni. Peneliti menemukan kendala ini berdasarkan pengakuan dari MJ dan SM.

¹¹⁴ Faris Ibrahim, *Minat Alumni Jurusan Manajemen Haji Dan Umrah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Pada Profesi Bidang haji Dan Umrah*, 2023.

¹¹⁵ Fatikh Fakhri, *Linieritas Bidang Pekerjaan Alumni dengan Profil Lulusan Program Studi Manajemen haji dan Umrah UIN Walisongo Semarang*, 2023

- d. Lemahnya relasi membuat alumni sulit menembus pasar kerja formal, terlebih pada instansi keagamaan yang banyak bergantung pada jaringan. Argumen ini disampaikan berdasarkan pengalaman MIQ dan JLC.
- e. Kurangnya bimbingan karir dan fasilitas pembekalan kerja dari kampus menjadikan alumni lebih banyak mengandalkan usaha sendiri. Hal ini dikemukakan oleh MFF dan MA yang memiliki tekad untuk menguasai bidang wirausaha daripada bekerja dibawah tangan kekuasaan orang lain.

Temuan ini senada dengan hasil penelitian milik waruwu (2021), yang mengungkapkan bahwa pengelolaan karir yang tidak optimal dapat berdampak pada stagnasi karir serta rendahnya efektivitas kerja pegawai.¹¹⁶ Dalam konteks alumni MHU, lemahnya intervensi struktural dari instansi seperti pembekalan kompetensi tambahan, pengembangan sistem informasi kerja, serta kejelasan pemetaan profesi pasca lulus menyebabkan banyak lulus yang mengalami kegelisahan dan kebingungan arah dalam penentuan jalur karir. Sebagian alumni harus memilih pekerjaan yang jauh dari bidang studinya untuk memenuhi kebutuhan ekonomi atau hanya memperoleh pengalaman kerja awal.

B. Identifikasi Peluang Dan Tantangan Karir Alumni Menurut Konsep Ilmuan

1. Identifikasi peluang dan tantangan karir alumni perspektif konsep manajemen karir menurut Greenhaus dan Super

Teori manajemen karir menurut Greenhaus membagi proses karir individu kedalam enam tahap utama : penilaian diri (*self-assessment*), eksplorasi (*exploration*), penetapan tujuan karir, pengembangan strategi karir, implementasi karir, serta evaluasi dan penyesuaian karir. Pada setiap tahap ini menggambarkan proses yang dijalani individu dalam

¹¹⁶ Meiman Hidayat Waruwu, *The Analize Of Career Management Toward Career Efectifity At Kantor Camat Gomo*, 2021.

membentuk dan mengembangkan karirnya. Ke enam temuan ini dapat diidentifikasi melalui temuan lapangan, baik narasi responden ataupun hasil angket dan dokumentasi. Diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Penilaian Diri

Tahap awal dalam manajemen karir menurut greenhaus ini menjelaskan tentang refleksi diri terhadap minat, nilai, keahlian, dan kecocokan pribadi terhadap bidang pekerjaan tertentu. Berdasarkan temuan peneliti, terbilang mayoritas alumni MHU merasakan dampak positif dari pengalaman pendidikan di MHU dan keorganisasian kampus terhadap pengembangan dirinya, baik itu skill komunikasi, mampu bekerja secara team, dan tumbuhnya kemampuan *problem solved*. Bahkan terdapat pengalaman alumni yang mampu membangun relasi internasional. Keyakinan ini muncul dari latar belakang pendidikan mereka, serta semangat religiusitas yang tinggi. Sebagaimana MA menyatakan :

“Untuk saat ini, pengalaman saya di perguruan tinggi terpengaruh terhadap perkembangan skill dan problem solved di dunia kerja. Dari prodi MHU ini saya bisa membangun relasi internasional sehingga saya dapat membangun bisnis kecil di arab saudi”.

Pernyataan tersebut menandakan alumni mampu merefleksikan keterampilan serta kemampuan pribadi yang diperoleh dari pendidikan sebagai bagian dari penilaian diri terhadap karir. Sesuai dengan proses awal dalam teori Greenhaus yaitu Evaluasi terhadap potensi dan kesiapan diri. Adapun pendapat MJ mengenai refleksi diri yang berdampak pada karirnya dan itu berasal dari pengalamannya selama beorganisasi di Kampus. Peningkatan *soft skill* menjadi modal penting dalam memulai karir. MJ mengungkapkan :

“Selama kuliah, saya aktif di organisasi kemahasiswaan, baik di tingkat jurusan maupun fakultas. Pengalaman ini membentuk kemampuan saya dalam bekerja sama dalam tim, mengelola acara, berkomunikasi secara efektif, serta

menyelesaikan masalah. Semua itu sangat relevan dengan dunia kerja, di mana keterampilan interpersonal dan manajerial sangat dibutuhkan.”

Namun demikian dalam pelaksanaannya, penilaian diri ini belum dapat diiringi dengan pemahaman mendalam terhadap realitas dunia kerja. Banyak alumni berpikir bahwa dengan bergelar lulusan MHU, akan memudahkan akses masuk Kementerian Agama atau Biro Travel. Realitanya justru Jurusan MHU belum tercantum dalam persyaratan formasi CPNS, dan biro juga cenderung lebih selektif terhadap pengalaman praktis dibanding gelar akademik. Sebagaimana dikemukakan oleh FZAN :

“Jurusan MHU belum dikenal dan bahkan untuk CPNS kemenag tahun lalu tidak ada formasi untuk jurusan MHU”.

Peneliti melihat adanya ketimpangan antara konsep diri alumni dan struktur pasar kerja. Harapan yang di bangun selama kuliah tidak sepenuhnya sejalan dengan sistem rekrutmen formal, sehingga memunculkan pentingnya integrasi pendidikan akademik dan pemetaan peluang kerja nyata.

2. Eksplorasi Lingkungan Kerja

Tahap ini merujuk pada upaya mengenal dan menjajaki dunia kerja melalui pengalaman langsung, kegiatan kampus, maupun keterlibatan organisasi. Dalam penelitian ini, eksplorasi alumni diaplikasikan melalui PPL di Biro Travel atau Kementerian Agama, dan seminar. Ungkapan ZP menurut pengalamannya menyatakan :

“Saya mengikuti praktik lapangan dan penelitian tugas akhir skripsi di Kementrian Agama. Saya terlibat langsung dalam proses pemberkasan, pembatalan haji, hingga komunikasi langsung dengan jemaah”.

ZP melakukan eksplorasi dunia kerja secara langsung melalui praktik di instansi Keagamaan yang menunjukkan adanya proses adaptif sesuai dengan eksplorasi lingkungan kerja menurut Grennhaus, karena alumni membandingkan ekspektasi karir dengan realita yang ada dilapangan.

Kenyataannya kualitas eksplorasi ini tidak merata. Sebagian alumni merasa kegiatan PPL hanya bersifat administratif dan tidak memberi ruang eksplorasi nyata terhadap pekerjaan manajerial. Mengutip penyampaian dari salah satu alumni, IS mengungkapkan :

“Menurut saya program PPL/KKL dan KKN kurang bisa memberikan pengalaman nyata bagi mahasiswanya dalam bekerja, terlebih bagi prodi MHU yang notabennya prodi baru. PPL/magang anak MHU yang dilakukan 1 bulan di kemenag/PT. Travel (kasus angkatan saya) yang dilakukan dimasa covid kurang bisa memberikan gambaran nyata yang seharusnya. Menurut saya, lulusan/mahasiswa MHU lebih banyak dibutuhkan untuk bagian administrasi (di bussines/ekonomi), dan hanya sebagian kecil mahasiswa saja yang bisa bidang dakwah (karena kurang mendalam ilmu yang dimiliki). Menurut saya perlu ada evaluasi/program kerja yang berkesinambungan dari awal semester dan relasi/lingkungan yang mendukung para mahasiswa, baik di kampus/disekitar tempat tinggalnya”

Berdasarkan temuan ini, dapat dikatakan bahwa tahap eksplorasi kurang merata dan masih tergantung pada keberuntungan lokasi serta pendampingan institusi. Alumni belum mendapatkan pengalaman kontekstual yang dapat mencerminkan kompleksitas pekerjaan bidang haji dan umrah. Sehingga diperlukan penguatan kualitas eksplorasi kerja agar alumni tidak hanya berbekalkan minat, namun pengalaman yang berkualitas dapat dijadikan sebagai fondasi untuk pengambilan keputusan sebuah karir yang lebih realistis dan matang.

3. Pengambilan Keputusan dan Perencanaan Karir

Tahap ini menyoroti proses individu dalam menetapkan sasaran karir yang akan dicapai, baik yang berjangka pendek maupun jangka panjang. Temuan peneliti memperlihatkan bahwa alumni MHU banyak yang memiliki tujuan ideal menjadi pembimbing haji, staf biro, ASN di instansi keagamaan, berbisnis di bidang Travel. Seperti temuan pengalaman alumni, MA menyatakan bahwa :

“Saya ingin membangun bisnis travel dengan ruang lingkup yang lebih luas. Untuk saat ini saya baru menganalisis dan masuk di beberapa bagiannya saja. Termasuk menyediakan jasa pembuatan e-visa umroh, tasreh raudoh, jasa badal, dsb. Menjalin kerja sama dengan pihak travel lain dan menggali pengalaman dari mereka untuk mewujudkan travel haji dan umrah yang saya inginkan”.

MA telah mampu menyusun perencanaan karir jangka menengah dan jangka panjang yang menandakan pemahaman terhadap peluang di pasar kerja serta kesiapan dalam membangun bisnis sendiri. Hal ini mencerminkan proses pengambilan keputusan karir yang matang dan terstruktur. Adapun pendapat RAA mengungkapkan bahwa :

“Rencana saya ingin bergabung di instansi kementerian agama bidang haji dan umroh. Pertama saya akan mengikuti tes seleksi yang diadakan baik oleh kemenag maupun instansi lain yang berhubungan dengan haji dan umroh”.

Perencanaan karir RAA menggambarkan pada arah karir yang jelas dan menetapkan strategi konkret untuk mencapainya. Teori Greenhaus melihat pendapat ini sebagai proses perencanaan karir aktif yang dimana seseorang menentukan tujuan dan mengambil keputusan spesifik untuk mendukung realisasi karir.

Dimensi lain menunjukkan fakta yang berbeda, justru pasca kelulusan mereka tidak sedikit yang mengalami sebuah benturan antara keinginan dan kenyataan dimana faktor ekonomi dan struktur rekrutmen menjadi pemicu alumni mengambil jalur yang tidak terencana sebelumnya. Pendapat HBF mengatakan:

“Tantangannya tentu minimnya referensi terkait pekerjaan-pekerjaan yang bisa di masuki lulusan prodi MHU, bahkan ketika ada pendaftaran cpns prodi mhu belum masuk di formasi, untuk cara menghadapinya ya akhirnya mencari pekerjaan apa saja diluar kapasitas pendidikan kita yang penting bisa kerja”

Penemuan diatas mencerminkan adanya fleksibilitas dalam menetapkan ulang tujuan karir sebagai respons terhadap kondisi yang relatif berubah-ubah. Hal ini menandakan bahwa tujuan karir yang semula bersifat vertikal dan spesifik, mengalami perluasan

makna akibat keterbatasan eksternal yang tidak mampu mereka kendalikan.

4. Implementasi dan Adaptasi Karir

Tahap realisasi nyata dari rencana karir yang telah disusun. Mengacu pada tahap eksekusi strategi dan langkah kongkret dalam mencapai tujuan karir yaitu dengan melamar kerja, mengikuti pelatihan, dan membangun relasi, hingga menyesuaikan diri di tempat kerja baru. Hasil wawancara menunjukkan bahwa alumni menegaskan upaya adaptasi terhadap karirnya saat ini, meskipun sebelumnya tidak dipelajari di jurusan MHU. Berikut adalah temuan berdasarkan pengalaman alumni, MJ mengungkapkan bahwa :

“Keterbatasan keterampilan akuntansi yang tidak secara langsung saya pelajari di Prodi Manajemen Haji dan Umrah, meskipun saya menyanggah gelar sarjana ekonomi, namun saya tidak memiliki kemampuan seperti mengerjakan laporan pajak, akuntansi atau pembuatan laporan keuangan. Hal ini menjadi kendala ketika pertama kali bekerja, tetapi saya terus belajar melalui internet dan bertanya dengan sesama rekan kerja, itu bentuk saya beradaptasi di tempat kerja dengan soft skill yang tidak saya kuasai sebelumnya”

Pengalaman MJ menunjukkan adanya usaha nyata dalam mengatasi kesenjangan kompetensi antara latar belakang pendidikan dengan kebutuhan pekerjaan. Melalui pemanfaatan media sosial dan menjalin komunikasi dengan rekan kerja menjadi bukti alumni bisa menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Adapun pengalaman lain dari IS mengatakan :

“Bagi saya, preferensi yang saya lihat selama ini berasal dari orang tua yang berwirausaha sejak lama/sejak saya kecil, jadi sejak awal tujuan kuliah idealnya untuk tambah ilmu dan pengalaman, namun mungkin kurang persiapan sejak awal untuk memilih jurusan yang tepat. Ibaratnya kebingungan dengan karir (jika sesuai jurusan tidak mumpuni), maka yang bisa dilakukan adalah tetap bertahan kegiatan berwirausaha yang sudah ada sembari menambah keahlian yang sesuai kebutuhan misalnya budgeting dan service, up skill manajemen dan business”.

IS menunjukkan fase adaptasi terhadap realita karir yang bahkan tidak sesuai dengan latar belakang akademik. Sembari menambah keterampilan adalah bentuk implementasi karir dan fleksibilitas untuk menyesuaikan diri dengan kebutuhan pasar kerja.

5. Fleksibilitas dan Adaptasi Karir

Hasil penelitian mengindikasikan banyak alumni telah menunjukkan fleksibilitas tinggi. Meskipun tidak ada dukungan penuh dari instansi pendidikan, mereka tidak ragu untuk melanjutkan perjalanan karir yang di inginkan. Kemampuan ini disebutkan oleh konsep menurut greenhaus sebagai fase adaptasi khususnya bagi alumni dengan suatu perubahan, kegagalan, bahkan ketidakpastian dalam perjalanan karir. Berikut ini salah beberapa hasil temuan peneliti pada responden RAA :

“Kurangnya relasi dan support dari jurusan sebetulnya salah satu kendalanya, sehingga saya apply secara mandiri ke berbagai perusahaan maupun BUMN. Qodarullah meski demikian saya akhirnya mendapatkan pekerjaan impian saya dan linier dengan bidang MHU”

RAA menunjukkan kemampuan fleksibel dalam menyesuaikan strategi pencarian kerja ketika dukungan-dukungan dari institusional justru minim. Upaya mandiri yang berujung dengan hasil positif menggambarkan adaptasi terhadap sistem karir yang tidak ideal.

Kemampuan beradaptasi ini merupakan kekuatan utama bagi alumni MHU. Namun perlu diarahkan agar tetap memiliki arah strategis. Institusi perlu memfasilitasi pelatihan lintas bidang agar alumni tetap relevan di berbagai sektor tanpa kehilangan identitas akademiknya. Di dukung oleh temuan riset Salma Farizkya (2023) yang menyatakan bahwa mahasiswa prodi MHU memiliki pandangan positif terhadap prospek kerja, meskipun menyadari adanya ketidaksesuaian antara jurusan dan peluang kerja. Sumber

ini menguatkan kesadaran alumni dalam menyesuaikan diri dengan pasar kerja yang dinamis.¹¹⁷

6. Keseimbangan kehidupan Kerja dan Pribadi

Hasil menunjukkan bahwa sebagian alumni memilih pekerjaan yang memungkinkan mereka untuk tetap dekat dengan keluarga, meski tidak sesuai minat akademik. Segi nilai-nilai kekeluargaan dan kebermanfaatan dimasyarakat menjadi pertimbangan utama bagi beberapa alumni. Diungkapkan oleh Greenhaus konsep ini merupakan titik seseorang mengatur keseimbangan antara kehidupan pribadi, keluarga, dan tuntutan pekerjaan. Bagi beberapa orang ini menjadi bagian penting dalam menentukan keberlanjutan dan kenyamanan karir jangka panjang. Berikut adalah temuan peneliti pada IS yang mengungkapkan :

“Banyak pertimbangan yang selalu muncul bagi sebagian besar mahasiswa, baik restu, jarak, waktu, konsekuensi, dll. Begitupun bagi saya, preferensi yang saya lihat selama ini berasal dari orang tua yang berwirausaha sejak lama/sejak saya kecil, jd sejak awal tujuan kuliah idealnya untuk tambah ilmu dan pengalaman, namun mungkin kurang persiapan sejak awal untuk memilih jurusan yang tepat. Ibaratnya kebingungan dengan karir (jika sesuai jurusan tdk mumpuni), maka yang bisa dilakukan adalah tetap bertahan kegiatan berwirausaha yang sudah ada sembari menambah keahlian yang sesuai kebutuhan misalnya budgeting dan service, up skill manajemen dan bussiness. Semuanya sembari kembalikan masalah pada Allah yang mengatur jalannya”

IS menyinggung pentingnya menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan tuntutan pekerjaan. *Work-life balance* tidak sekedar soal waktu, tetapi bagaimana menjaga harmoni antara pekerjaan dan nilai kekeluargaan. Karir tidak dipandang hanya sebagai prestasi individual, namun juga sebagai ibadah dan bentuk kebermanfaatan sosial. Ini menunjukkan bahwa *work-life balance*

¹¹⁷ Salma Farizky NP., *Citra Prodi Dan Prospek kerja Lulusan dalam Perspektif Mahasiswa Jurusan Manajemen Haji dan Umrah*, 2023.

beberapa alumni MHU lebih bersifat moral dan kultural dibandingkan teknikal.

Adapun hasil identifikasi konsep teori manajemen karir menurut Super diantaranya sebagai berikut :

1) Konsep Eksplorasi dan Pembentukan Karir

Hasil temuan menunjukkan sebagian besar alumni MHU berada dalam rentang usia 22-27 tahun, yang menurut super masuk dalam fase eksplorasi menuju pembentukan. Proses yang dijalani dalam konsep ini ditandai dengan mulai mencari kerja, eksperimen peran kerja dan penyesuaian terhadap tuntutan lingkungan kerja. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa alumni masih berada dalam fase pencarian kerja yang stabil. Dilihat dari belum menetapnya di satu bidang pekerjaan dalam jangka panjang. Berdasarkan data, alumni masih sangat mobile secara karir. Alumni menunjukkan berbagai tahap perkembangan karir. Peneliti menemukan beberapa masih dalam tahap eksplorasi dan pembentukan. Hal ini terbukti dari alumni MIQ dan JLC yang merasa bingung dan kurang arahan dari jurusan. Sedangkan alumni yang sudah dalam tahap pembentukan dan pematangan di temukan pada MJ dan ZP yang merasa bahwa passion mereka dibidang MHU dan bertekad untuk berkarir disana. Adapun alumni yang beralih ke bidang non-linier yaitu KK dan IS yang menunjukkan adaptasi dan penyesuaian dalam jalur perkembangan karir mereka.

Hal ini menandakan bahwa mereka sedang menjelajahi beragam kemungkinan untuk menemukan kecocokan karir yang sesuai dengan nilai dan kenyataan yang terjadi di kehidupan masing-masing. Sejalan dengan fase eksplorasi menurut super, dimana ketidakpasian merupakan bagian yang wajar dari pencarian karir.

2) Konsep *Life-Space*

Pengalaman salah satu alumni, IS menjelaskan alasannya berwirausaha mempunyai faktor yaitu karena sifatnya kultural yang ditandai dengan adanya asal pekerjaan orangtua yang turun-temurun dikembangkan oleh IS sebagai penerus sekaligus pemilik usaha yang terbaru. Menandakan keberanian untuk keluar dari jalur pekerjaan yang linier, namun tetap menjalankannya dengan professional sembari melakukan pengembangan skill. Terjadi pula pada HAS yang keputusan karirnya dipengaruhi oleh faktor ekonomi. menjadi bahan pertimbangan dalam memilih pekerjaan, bahkan jika tidak sesuai dengan jurusan.

Hal tersebut serupa dengan teori super yang menekankan bahwa kehidupan karir seseorang tidak hanya menjadi pekerja, namun juga memainkan peran lain dalam hidupnya, seperti peran sebagai anak, saudara, warga masyarakat, hingga kepada keluarga. Peran-peran ini sangat mempengaruhi keputusan karir yang diambil. Temuan diatas juga memperlihatkan bagaimana peran seorang anak dan anggota keluarga menjadi penentu dominan dalam karir mereka bagi sebagian orang. Artinya pengaruh keputusan karir tidak hanya dilihat dari aspek rasional seperti gaji atau posisi, tetapi juga sosial dan tanggung jawab moral dalam ruang kehidupan mereka.

3) Konsep *Self-Concept*

Temuan peneliti menghasilkan beberapa potret kehidupan karir alumni, pada MJ menunjukkan pembentukan *self-concept* sebagai pribadi yang menemukan kecocokan serta kesiapan dalam mengabdikan pada bidang MHU. Sejalan dengan gagasan Super bahwa karir merupakan pengejawantahan dari konsep diri yang terus berkembang melalui pengalaman. Sedangkan dalam penemuan lain, MA sebagai alumni telah membentuk *self-concept* sebagai pelaku usaha di bidang haji dan umrah. Keputusan karir yang diarahkan pada pengembangan pemahaman bisnis yang

berkaitan erat dengan travel menunjukkan pemahaman terhadap identitas serta potensi diri.

Hasil tersebut menunjukkan kemampuan alumni menyesuaikan konsep dirinya dengan realitas kerja. Mereka fleksibel dalam menjalankan nilai-nilai MHU dalam berbagai profesi, bukan hanya di bidang formal haji dan umrah. Ini menunjukkan bahwa konsep diri bersifat lentur dan kontekstual. Ini menjadi salah satu aspek inti dalam teori super, bagaimana individu memiliki pandangan tentang siapa dirinya dan bagaimana identitas itu diwujudkan dalam dunia kerja. Umumnya alumni melihat dirinya sebagai pelayan umat, orang yang ingin bermanfaat di bidang keagamaan, terutama dalam konteks ibadah haji dan umrah. Meskipun sebagian besar alumni bekerja di luar bidang MHU, tetapi mereka tidak kehilangan keilmuan atau nilai religiusnya meskipun harus bekerja di bidang berbeda.

4) Kematangan Karier

Penemuan penelitian menunjukkan tingkat kematangan karier alumni bervariasi. Adapun hasil kematangan karier yang terbilang tinggi berdasarkan perjalanan karier alumni, tingkat kesulitan dalam menemukan pekerjaan yang sesuai minat dan studi di kota kelahiran tidak serta menyurutkan optimismenya dalam menggapai karier yang di impikan.

ZP mengungkapkan bahwa kesenjangan lowongan pekerjaan yang sejalan dengan jurusan MHU dalam daerahnya tidak lantas membuat optimismenya berkurang untuk mendapatkan pekerjaan impian, dengan melibatkan persetujuan dari pihak keluarga terutama orang tua, ZP mampu mendapatkan pekerjaan yang linier dengan jurusan MHU meskipun di luar kota. Riset lain menunjukkan bahwa KA telah mencapai tingkat kematangan karier yang tinggi, ditandai dengan adanya kejelasan tujuan, strategi yang kongkret, serta motivasi intrinsik untuk meningkatkan

kualitas layanan. Sesuai dengan indikator kematangan karir dalam teori super, yaitu tentang kesiapan dalam menjalani dan mengembangkan karir secara realistis. Begitupun RAA yang telah menandakan keberhasilannya dalam melewati berbagai tantangan dan mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan rencana awal. Ini menggambarkan bahwa RAA telah mencapai kematangan karir yaitu pada kemampuan menavigasi transisi dan menyesuaikan diri dengan tuntutan dunia kerja secara stabil dan bertanggung jawab pada perjalanan karirnya. Adapun beberapa alumni lainnya turut menunjukkan perencanaan karir yang jelas, kemampuan adaptasi, dan inisiatif dalam mencari peluang. Temuan peneliti ini ditinjau berdasarkan pengalaman MJ, MA, dan ANM.

Pandangan lain menunjukkan pengalaman alumni dilihat dari sulitnya mencari pekerjaan yang sesuai dengan jurusan di sebabkan oleh minimnya arahan dari instansi pendidikan dan tingginya persaingan kerja. Kebingungan muncul dari diri MIQ dan JLC yang merasakan kegelisahan dalam proses perjalanan karirnya. Teori super mengatakan bahwa fase ini masih dalam tahap pengembangan kematangan karir.

Perbedaan tingkat kematangan ini memperlihatkan pentingnya sistem pembinaan karir sejak masa kuliah. Mereka yang aktif mencari informasi dan membangun jaringan menunjukkan kematangan yang tinggi. Sementara yang terindikasi pasif dan bergantung pada peluang tanpa persiapan mengalami stagnasi atau kebingungan. Penekanan Greenhaus pada konsep ini mencakup bagaimana kesiapan individu untuk dapat membuat keputusan karir yang realistis dan mampu bertanggung jawab sesuai dengan usianya dan perkembangan hidup yang dilihat dari kemampuan merencanakan, kesadaran akan nilai diri, keteguhan menghadapi perubahan, dan dinamika pasar kerja.

2. Proses Manajemen Karir Alumni

Mengacu pada tahapan proses manajemen karir (career management process), dapat disusun rangkaian perjalanan karir alumni sebagai berikut :

- Pertama, *Career Exploration* (Eksplorasi Karir)

Eksplorasi karir dilakukan alumni melalui kegiatan PPL, Organisasi kampus, dan seminar keprofesian. Hasil data menunjukkan eksplorasi ini menampakkan pengalaman alumni, salah satunya HBF yang menyatakan :

“Banyak sekali pengalaman saat menempuh pendidikan di prodi MHU yang mana harapannya bisa masuk di sektor perhajian, sebenarnya untuk karir yang di inginkan bisa masuk di PHU atau menjadi petugas haji sebagaimana ketika PPL dulu mengurus pendaftaran calon jamaah mulai dari menyiapkan berkas sampe dapat nomor porsi”

Eksplorasi karir diatas menjadi pengantar dan bekal dalam memahami struktur kerja nyata. Teori Greenhaus menyebutkan bahwa eksplorasi adalah fondasi awal karir yang jika tidak berjalan optimal, akan mempengaruhi kejelasan tujuan dan strategi implementasi karir. Hal serupa terjadi pada alumni lainnya yaitu, MJ dan ZP yang melakukan penilaian diri terhadap minat, passion, dan keterampilan yang dimiliki, dimana itu berasal dari pengalamannya dalam studi perguruan tinggi serta organisasi. Hal ini termasuk kategori eksplorasi internal.

Adapun eksplorasi eksternal, jika beberapa alumni diatas merefleksikan diri yang bermula dari pandangannya terhadap kesesuaian studi dengan minat diri, lain halnya dengan MIQ yang mencari penunjang proses karir melalui media internet atau melalui jaringan dan relasi seperti yang dilakukan oleh ANM dan KA. Sementara itu tantangan muncul ketika informasi lowongan sangat terbatas dan tidak transparan yang dialami oleh JLC.

- *Development of Career Goal*

Tahap fase yang menunjukkan tujuan karir alumni. Peneliti menemukan beragam tujuan karir yang dimiliki oleh alumni. Beberapa alumni mempunyai tujuan yang sangat spesifik dan linier dengan jurusan MHU, seperti menjadi bagian dari biro perjalanan haji dan umrah profesional (MJ) atau bergabung dengan instansi resmi pada Kementerian Agama bidang Haji dan Umrah (RAA) dan RN yang memiliki tujuan karir sebagai pegawai BUMN atau PNS mengindikasikan adaptasi tujuan karir diluar bidang spesifik MHU.

Mengutip pengalaman lain dari alumni, adapun FAZN salah satu nya yang mengembangkan tujuan karir dengan lebih luas yaitu melalui inovasi usaha di bidang makanan, begitupun yang dilakukan oleh M, dengan mulai merintis jualan online. Serupa dengan MFF yang tidak kalah, dengan membangun UMKM level nasional dan pengembangan bisnis travel dengan ruang lingkup lebih luas dilakukan oleh MA.

Proses ini menggambarkan bahwa pengembangan tujuan karir bersifat lentur dan berlangsung secara interaktif. Super dalam teorinya menyebutkan ini merupakan bagian dari *career maturity*, yaitu kesiapan untuk menyesuaikan tujuan karir dengan kondisi yang aktual. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan tujuan karier bukanlah proses statis, melainkan memerlukan evaluasi dan penyesuaian berkelanjutan seiring waktu.

- *Political System*

Salah satu temuan penting dalam penelitian ini adalah akses kerja di sektor keagamaan seringkali ditentukan oleh jaringan dan rekomendasi personal. Aspek “sistem politik” dalam konteks manajemen karir dapat diinterpretasikan sebagai bentuk dinamika kekuasaan, jaringan, serta kebijakan yang mempengaruhi peluang karir. Alumni yang memiliki relasi atau jaringan dengan biro travel, pengurus yayasan, atau tokoh agama cenderung lebih

mudah mendapatkan pekerjaan. Pengalaman disampaikan oleh JLC :

“Mencari pekerjaan yang sesuai dg prodi sekarang sulit kalo tidak ada kenalan (orang dalam) karna lowongan pekerjaan nya tertutup jarang tersebar di website . Kendala yang saya alami selama ini relasi saya kurang dan ketika ada lowongan pekerjaan yang sesuai dg prodi selalu tidak sesuai minat dan kemampuan saya ”

Faktor ini sejalan dengan konsep *career political system* dalam Greenhaus, yang menyebutkan bahwa jaringan sosial, kekuatan politik informal, dan dukungan eksternal sangat berpengaruh pada keberhasilan implementasi karir seseorang. Alumni yang tidak mempunyai akses ke sistem ini cenderung mengalami stagnasi atau berpindah ke jalur non-linier. Pada sudut lain, kebijakan institusional mengundang FAS untuk menyoroti Prodi MHU yang belum masuk sistem seleksi masuk kerja, dan untuk mendaftar CPNS harus menggunakan jurusan MD dengan surat keterangan. Realita ini sebagai contoh bagaimana kebijakan dan sistem formal dapat membatasi peluang karir alumni.

3. Tujuan Karir Alumni

Tujuan karir (*career goal*) mencerminkan pada arah jangka panjang yang diharapkan oleh seseorang dalam kehidupan karirnya,. Tujuan yang bervariasi mencerminkan adaptasi terhadap realitas pasar kerja dan aspirasi pribadi. Beberapa alumni mempunyai tujuan karir yyang cukup spesifik dan linier dengan Prodi MHU, seperti keinginan KA untuk melayani jamaah haji dan umrah dengan pelayanan yang prima dan terbaik dalam karirnya saat ini, maupun bekerja di instansi Kementerian Agama bidang Haji dan Umrah yang dirancang oleh RAA. Mereka bertekad untuk tetap berada di jalur ini meskipun menghadapi tantangan. Disisi lain ada saudara ANM, memiliki perencanaan karir jangka panjang dibidang Pelayanan Haji dan Umrah. Pondasi tersebut dibangun melalui *jobdesk* nya saat ini sebagai staff operasional di DMA Travel. Memperlihatkan keterlibatan

langsung dalam pengelolaan administrasi jamaah, hingga pengelolaan komunikasi dengan mitra perwakilan dan jamaah.

Adapun hambatan struktural dan keterbatasan peluang, membuat banyak alumni pada akhirnya memilih untuk mengubah tujuan karir mereka secara fleksibel. Beberapa memilih pekerjaan pada sektor wirausaha dan bidang lainnya. Dikemukakan oleh MA, pertimbangan dan perencanaan karir menurut MA tidak melulu soal bidang haji dan umrah yang masuk kedalam formasi pemerintahan, namun wirausaha dalam bidang travel yang erat kaitannya dengan haji dan umrah juga menjadi suatu kebanggaan tersendiri sehingga alumni dengan tujuan karir demikian memiliki cakupan yang lebih mandiri dan inovatif. hal serupa dilakukan oleh FZAN dan MFF.

Perspektif Greenhaus dalam hal ini mencerminkan adanya penyesuaian tujuan karir yang diakibatkan oleh keterbatasan peluang kerja, serta keterlibatan dimensi *career adaptability*. Sedangkan dalam konteks teori super, menandakan bahwa alumni berada pada fase eksplorasi menuju pembentukan identitas karir yang dinamis.

4. Dukungan Institusional dan Harapan Alumni

Dukungan dari universitas dan jurusan menjadi satu peran penting dalam mempersiapkan alumni dalam menghadapi dunia kerja, meskipun efektivitasnya masih menjadi suatu perdebatan dikalangan alumni. Beberapa alumni menyatakan adanya dukungan positif dari jurusan, yaitu :

- a. SM menyatakan bahwa fakultas sudah membekali ilmu dan sertifikasi, meskipun tidak semua di gunakan.
- b. AL merasakan dukungan positif dari dosen yang membagikan informasi lowongan pekerjaan pada Grup *Whatsapp*.
- c. FAS menganggap dukungan yang sangat efektif karena jurusan memberikan surat keterangan yang memungkinkan alumni mendaftar CPNS menggunakan konsentrasi Prodi MD.

Adapun dukungan yang dirasa kurang efektif, berdasarkan pernyataan menurut AQN dan RAA bahwa dukungan dari kampus belum cukup optimal. Harapan besar untuk kampus dapat memiliki *career center* yang menghubungkan alumni dengan perusahaan atau instansi pemerintahan, serta lebih merangkul mahasiswa dalam memperoleh relasi jangka panjang.

Alumni juga mengusulkan harapan kepada institusi, diantaranya adalah :

- a. Harapan peningkatan relasi dan kompetensi. MFF berharap, pimpinan jurusan dapat memprogramkan kompetensi yang sesuai dengan minat dan kebutuhan instansi terkait MHU, serta membangun relasi untuk mempermudah alumni masuk ke pekerjaan yang linier dengan jurusan.
- b. Kemudahan administrasi. KK berharap bahwa proses pembuatan SKL juga menjadi faktor yang mempermudah alumni, dengan pelayanan online bisa menjadi solusi bagi alumni yang mempunyai kesibukan lain atau tempat tinggal dengan jarak lumayan jauh dengan kampus.
- c. Kerja sama industri. ANM menyarankan kepada universitas untuk membangun kerja sama yang lebih luas lagi dengan biro perjalanan atau kementerian Agama seperti praktek magang, seminar, *campus hiring* supaya mahasiswa memiliki gambaran langsung tentang kebutuhan industri dan mempersiapkan diri sejak dini.
- d. Pusat karir. RAA dan AQN secara spesifik mengharapkan adanya *career center* yang aktif menghubungkan alumni dengan peluang kerja serta jaringan profesional.

Peneliti juga menambahkan penemuan berdasarkan wawancara yang di lakukan dengan Ketua Jurusan Manajemen Haji dan Umroh, diperoleh informasi penting mengenai profil alumni, kerja sama kelembagaan, serta pengembangan kurikulum program studi. Data menunjukkan bahwa jumlah alumni dari angkatan tahun 2017 hingga 2021 mencapai 160 orang. Jurusan telah memiliki kerja sama tidak langsung dengan Kementerian Agama, terutama terlihat dari penempatan sebagian besar mahasiswa PPL (Praktik Pengalaman Lapangan) di instansi tersebut.

Jurusan Manajemen Haji dan Umroh juga aktif menyelenggarakan berbagai program pengembangan karir bagi mahasiswa dan alumni, seperti Seminar bimbingan karier pasca lulusan, Sertifikasi pembimbing ibadah haji dan umroh, Pelatihan manasik ibadah haji dan umrah. Dari sisi kurikulum, terdapat penyesuaian mata kuliah mulai dari angkatan baru, termasuk penambahan mata kuliah Dasar-Dasar Akuntansi (Semester 2) dan Akuntansi Syariah (Semester 6) yang sebelumnya tidak diberikan pada angkatan terdahulu.

Terkait dengan gelar akademik, Ketua Jurusan menjelaskan bahwa gelar S.E. (Sarjana Ekonomi) dalam program studi ini bukan merujuk pada spesialisasi akuntansi, melainkan manajemen. Oleh karena itu, lulusan yang bekerja di sektor administrasi atau keuangan sering kali harus mempelajari ulang materi akuntansi dari dasar. Hal ini menjadi perhatian penting dalam perencanaan penyesuaian kurikulum dan pemetaan kebutuhan kompetensi lulusan di dunia kerja. Meskipun begitu, jumlah pendaftar pada program Studi manajemen haji dan umrah ini setiap tahun mengalami peningkatan jumlah calon mahasiswa. Sehingga dukungan institusional dari program studi telah hadir dalam bentuk pengembangan kurikulum dan pelatihan sertifikasi, dan informasi lapangan pekerjaan melalui *Grup Whatsapp* meskipun sebagian alumni merasa bahwa dukungan pasca-kelulusan masih belum maksimal. Dukungan-dukungan jurusan yang telah dicanangkan, namun dunia kerja tetap membutuhkan pertarungan keberuntungan antar pencari kerja. meskipun dirasa kurang optimal, sebagian alumni tetap mampu beradaptasi dengan gejolak perjalanan karir.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis mendalam terhadap peluang dan tantangan karir alumni Program Studi Manajemen Haji dan Umrah (MHU) UIN Walisongo Semarang, dapat disimpulkan bahwa alumni menghadapi dinamika yang cukup kompleks dalam menavigasi dunia kerja. Meskipun terdapat antusiasisme yang tinggi untuk berkarir pada sektor yang linier dengan jurusan, namun realitanya dilapangan menunjukkan bahwa hanya sebagian kecil alumni yang berhasil mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi jurusan. Mayoritas alumni terpaksa beralih haluan ke sektor lain akibat minimnya formasi pekerjaan yang tersedia dan kurangnya pengakuan formal terhadap prodi MHU dalam sistem rekrutmen pada pekerjaan dibawah naungan pemerintahan resmi. Selain itu, tantangan seperti kurangnya keterampilan teknis, lemahnya relasi, dan minimnya bimbingan karir dari institusi pendidikan turut memperburuk situasi. Namun, alumni menunjukkan kemampuan adaptasi yang cukup tinggi dengan mengembangkan tujuan karir yang fleksibel dan berwirausaha, serta memanfaatkan pengalaman organisasi dan pendidikan untuk membangun keterampilan yang relevan. Dukungan institusional meskipun ada, masih belum optimal dan perlu dikembangkan agar lebih efektif dalam memfasilitasi alumni dalam menghadapi tantangan dunia kerja. Demikian penting bagi institusi untuk memperkuat program pengembangan karir, membangun jaringan yang lebih luas, dan menyediakan informasi yang transparan mengenai peluang kerja.

B. Saran

Berdasarkan temuan penelitian ini, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan dukungan institusional: Institusi Pendidikan perlu meningkatkan dukungan bagi alumni dengan menyediakan pusat karir yang aktif, mengadakan seminar, dan menjalin kerja sama dengan industry untuk memfasilitasi peluang kerja alumni.
2. Program pelatihan dan pengembangan keterampilan: Diperlukan program pelatihan yang lebih terarah untuk meningkatkan keterampilan teknis dan *soft skill* lulusan, sehingga mereka lebih siap menghadapi tantangan di dunia kerja.
3. Pembangunan jaringan: Alumni disarankan untuk aktif membangun jaringan professional melalui berbagai platform, termasuk media social, acara seminar, dan kegiatan organisasi, untuk memperluas peluang karir.
4. Peningkatan kesadaran karir: Diperlukan upaya untuk meningkatkan kesadaran alumni tentang pentingnya fleksibilitas dalam memilih jalur karir dan perlunya adaptasi terhadap perubahan pasar kerja yang dinamis.

C. Penutup

Penelitian ini memberikan wawasan yang berharga mengenai peluang dan tantangan karir alumni Prodi Manajemen haji dan Umrah. Meskipun alumni menghadapi berbagai kendala, mereka mampu menunjukkan kemampuan untuk beradaptasi dan mencari peluang di luar jalur Pendidikan formal mereka. Dukungan institusi Pendidikan dan kesadaran diri alumni akan pentingnya keterampilan dan jaringan professional menjadi kunci dalam menghadapi tantangan di dunia kerja. Diharapkan hasil penelitian ini mampu menjadi acuan bagi pihak universitas dalam merancang program yang lebih efektif guna mendukung alumni dalam mencapai tujuan karir mereka. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengeksplorasi lebih lanjut mengenai dinamika karir alumni di bidang lain.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku

- Anggito, Albi, dan Johan Setiawan. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Sukabumi: CV Jejak, 2018.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2013.
- Moleong, L. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002.
- Rahmadi. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Banjarmasin: Antasari Press, 2011.
- Saat, Sulaiman, dan Sitti Mania. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Gowa Sulawesi selatan: Pusaka Almaida, 2020.
- Singarimbun, Masri, dan Effendi, Sofyan. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES, 2001
- Stoltz, Paul Gordon. *Adversity Quotient : Mengubah Hambatan Menjadi Peluang*. Jakarta: Grasindo, 2000.
- Sugiyono. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Suharsimi dan Arikunto. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: rineka cipta, 2005.
- Suryabrata, sumadi. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: CV RAjawali, 1987.
- Dr Rahmi Widyanti, M.SI. *Manajemen Karir (Teori, Konsep, Praktik)*. Makassar: Rizqi Artha Mulia, 2018.
- Wardhana, Aditya. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital 4.0*. Purbalingga: CV Eureka Media Aksara, 2023.

Sumber Jurnal

- Ahmadi, Dr, S Ag, Umami Qudsiyah, dan M Pd. "Manajemen Karir Teori Dan Aplikasi," 2022.
- Andrika. "Rancangan Sistem Informasi penelusuran Pengguna Alumni Berbasis Web Pada STMIK Atma Luhur Pangkalpinang" 9 no.1 (2019)
- Ari wibowo. "Adversity Quetient, Self Efficacy Dan Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Program Keahlian Multimedia SMKN 1 Kabupaten Jombang." *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia* 05 (2016).
- Djamil, Abdul, M. Sulthon, A. Murtadho, dan A. Sattar. *Pengembangan Kurikulum Program Studi Haji & Umroh*. Semarang: LP2M UIN Walisongo Semarang, 2018.
- Fakhrizi, M. Fatikh. "Linieritas Bidang Pekerjaan Alumni dengan Profil Lulusan Program Studi Manajemen haji dan Umrah UIN Walisongo Semarang," 2023, 67.
- Farizkya NP, Salma. *Citra Prodi Dan Prospek Kerja Lulusan Dalam Perspektif Mahasiswa Jurusan Manajemen Haji Dan Umrah*. 2023.

- Greenhaus, Jeffrey H., Gerard A. Callanan, dan Veronica M. Godshalk. *Career Management*. SAGE, 2009.
- Hariato, Kusno, Henny Pratiwi, dan Yonatan Suhariyadi. *Sistem Monitoring Lulusan Perguruan Tinggi dalam Memasuki Dunia Kerja Menggunakan Tracer Study*. Media Sahabat Cendekia, 2019.
- Hasanah, Hasyim. “Teknik-teknik Observasi (Sebuah Alternatif Metode Pengumpulan Data Kualitatif Ilmu-ilmu Sosial).” *At-Taqaddum* 8, no. 1 (2016): 21–46.
- Humaidy, A. *Analisis Kinerja Travel Pelaksana Haji dan Umrah di Kota Makassar (Studi Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2008 tentang Penyelenggaraan Ibadah Haji)*. Makassar: Universitas Islam Alauddin, 2017.
- Ibrahim, Faris. *Minat Alumni Jurusan Manajemen Haji Dan Umrah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Pada Profesi Bidang Haji Dan Umrah*. 2023.
- “Implementasi Aplikasi Alumni Berbasis Mobile Application | Kirana | JEPIN (Jurnal Edukasi dan Penelitian Informatika).” Diakses 20 Desember 2023.
- Jackson, Denise. “An International Profile of Industry-Relevant Competencies and Skill Gaps in Modern Graduates.” *The International Journal of Management Education* 8, no. 3 (2010): 29.
- Jihan Fitrotun Nisa, Della Ayu Agustin, Novi Ana Retno Wulan, Diva Elyssia Menia, Lailatus Ulum Fahn, Adinda Tri cahyani Putri, Elia Firda Mufidah, dan Hartono. “Analisis Teori Karier Donald Super dan Implikasinya dalam Layanan Bimbingan dan Konseling.” *Universitas PGRI Adi Buana Surabaya*, t.t., 886–88.
- Jobstreet. “Karir: Definisi, Jenis, Dan Cara Menemukannya Dengan Tepat - JobStreet Indonesia.” Diakses 5 Juli 2024.
- John W. Creswell dan Cheryl N. Poth, *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches* (SAGE Publications, 2015).
- Kurnia Muhajarah. “Krisis Manusia Modern dan Pendidikan Islam.” *Al-Ta’dib* 7 (2) (2018).
- Malik, Hatta Abdul. “Problematisa Dakwah Dalam Ledakan Informasi.” *UIN Walisongo* 37, no. 2 (2017).
- Meidelfi, Dwiny, Meri Azmi, Ronal Hadi, dan Wina Rahma Fitri. “Implementasi Sistem Informasi Alumni Berbasis Web Untuk Mendukung Akreditasi Berdasarkan Standar BAN-PT (Studi Kasus : Jurusan Teknologi Informasi Politeknik Negeri Padang).” *Seminar Nasional Industri Dan Teknologi*, 5 Desember 2018, 237–46.
- Pimay, Awaludin, dan Fania Mutiara Safitri. “Dinamika dakwah Islam di era modern.” *Journal Homepage* 41 (1) (2021).
- Rachmady, T.M. Noor, dan Eka Dian Aprilia. “Hubungan Adversity Quotient Dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Pada Freshgraduate Universitas Syiah Kuala.” *Journal Psikogenesis* 6, no. 1 (27 September 2018): 54–60.
- Safarudin, Rizal, Zulfamanna Zulfamanna, Martin Kustati, dan Nana Sepriyanti. “Penelitian Kualitatif.” *Innovative: Journal Of Social Science Research* 3, no. 2 (9 Juni 2023): 9680–94.

- Sulvinajayanti, Iskandar, dan Nahrul Hayat. "Analisis Kepuasan Pengguna Lulusan Terhadap Alumni Komunikasi dan Penyiaran Islam IAIN Parepare" 13 no.2 (2019).
- Supardi U.S., Supardi U.S. "Pengaruh Adversity Qoutient terhadap Prestasi Belajar Matematika." *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA* 3, no. 1 (10 Agustus 2015).
- Waruwu, Meiman Hidayat. *The Analize Of Career Management Toward Career Efectifity At Kantor Camat Gomo*. 2021.
- Wijaya, Victor Tannu. "Sistem Informasi Alimni Untuk Manajemen Hubungan Alumni Berdasarkan Data Pribadi Dan Tracer Study Serta Tinjauannya Menurut Agama Islam." Diploma, Universitas YARSI, 2019.
- Yunus Hadi Sabari. *Metodologi Penelitian Wilayah Kontemporer*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.

Sumber Website

- "Arti kata peluang - Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online." Diakses 5 Juli 2024. <https://kbbi.web.id/peluang>.
- "Arti kata tantang - Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online." Diakses 5 Juli 2024. <https://kbbi.web.id/tantang>.
- "Gelar Diskusi Ilmiah, Heru Wibowo: Prospek Lulusan MHU Jelas dan Menjanjikan - Amanat.id." Diakses 23 November 2023. <https://amanat.id/gelar-diskusi-ilmiah-heru-wibowo-prospek-lulusan-mhu-jelas-dan-menjanjikan/>.
- Hidayat, Devieda Putri. "Peluang Karir Lulusan Jurusan Manajemen Haji Dan Umrah Yang Harus Diketahui." <https://www.batemuritour.com/>. Diakses 14 Juni 2024. <https://www.batemuritour.com/detail/artikel/1166/peluang-karir-lulusan-jurusan-manajemen-haji-dan-umrah-yang-harus-diketahui>.
- Majelis Ulama Indonesia. "Bagaimana Pandangan Islam tentang Bekerja di Luar Mencari Nafkah?," 22 Juni 2020. <https://mirror.mui.or.id/tanya-jawab-keislaman/28339/bagaimana-pandangan-islam-tentang-bekerja-di-luar-mencari-nafkah/>.
- nu.or.id. "Al-Quran Online An-Nahl Terjemah dan Tafsir Bahasa Indonesia | NU Online." Diakses 13 November 2023. <https://quran.nu.or.id/an-nahl/97>.
- Redaksi. "Integritas Dan Profesionalisme Kerja Dalam Islam." *UIN Sunan Gunung Djati Bandung* (blog), 26 Juli 2024. <https://uinsgd.ac.id/integritas-dan-profesionalisme-kerja-dalam-islam/>.
- Sekretariat JDIH Kemnaker. "Jaringan Dokumentasi da Informasi Hukum Kemnaker." Diakses 20 Desember 2023. <https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-27-Undang-undang.html>.
- UIN Walisongo. "S1 – Manajemen Haji Dan Umrah," 3 Februari 2024. <https://walisongo.ac.id/sarjana-manajemen-haji-dan-umrah/>.
- "Visi & Misi – Prodi Manajemen Haji Dan Umroh." Diakses 16 Juni 2023. https://mhu.walisongo.ac.id/?page_id=17.

Hasil wawancara

Wawancara dengan Saudari FZAN, Alumni Angkatan Kerja tahun 2025, Pada Tanggal 16 Juni 2025.

Wawancara dengan Saudari MJ, Alumni Angkatan Kerja tahun 2024, Pada Tanggal 16 Juni 2025.

Wawancara dengan Saudara HBF, Alumni Angkatan Kerja tahun 2022, Pada Tanggal 16 Juni 2025.

Wawancara dengan Saudara ZLF, Alumni Angkatan Kerja tahun 2023, Pada Tanggal 16 Juni 2025.

Wawancara dengan Saudara M, Alumni Angkatan Kerja tahun 2024, Pada Tanggal 16 Juni 2025.

Wawancara dengan Saudari ZP, Alumni Angkatan Kerja tahun 2025, Pada Tanggal 16 Juni 2025.

Wawancara dengan Saudara MFF, Alumni Angkatan Kerja tahun 2024, Pada Tanggal 16 Juni 2025.

Wawancara dengan Saudari SM, Alumni Angkatan Kerja tahun 2025, Pada Tanggal 16 Juni 2025.

Wawancara dengan Saudari AQN, Alumni Angkatan Kerja tahun 2023, Pada Tanggal 16 Juni 2025.

Wawancara dengan Saudara MIQ, Alumni Angkatan Kerja tahun 2023, Pada Tanggal 16 Juni 2025.

Wawancara dengan Saudara HAS, Alumni Angkatan Kerja tahun 2022, Pada Tanggal 16 Juni 2025.

Wawancara dengan Saudara RN, Alumni Angkatan Kerja tahun 2024, Pada Tanggal 16 Juni 2025.

Wawancara dengan Saudari AA, Alumni Angkatan Kerja tahun 2025, Pada Tanggal 17 Juni 2025.

Wawancara dengan Saudari RAA, Alumni Angkatan Kerja tahun 2022, Pada Tanggal 17 Juni 2025.

Wawancara dengan Saudara ANM, Alumni Angkatan Kerja tahun 2022, Pada Tanggal 17 Juni 2025.

Wawancara dengan Saudara MNHFS, Alumni Angkatan Kerja tahun 2023, Pada Tanggal 17 Juni 2025.

Wawancara dengan Saudari RA, Alumni Angkatan Kerja tahun 2023, Pada Tanggal 17 Juni 2025.

Wawancara dengan Saudari AL, Alumni Angkatan Kerja tahun 2022, Pada Tanggal 17 Juni 2025.

Wawancara dengan Saudari KK, Alumni Angkatan Kerja tahun 2022, Pada Tanggal 17 Juni 2025.

Wawancara dengan Saudari KA, Alumni Angkatan Kerja tahun 2022, Pada Tanggal

17 Juni 2025.

Wawancara dengan Saudari MA, Alumni Angkatan Kerja tahun 2022, Pada Tanggal

17 Juni 2025.

Wawancara dengan Saudari JLC, Alumni Angkatan Kerja tahun 2023, Pada Tanggal 19 Juni 2025.

Wawancara dengan Saudari FAS, Alumni Angkatan Kerja tahun 2025, Pada Tanggal 19 Juni 2025.

Wawancara dengan Saudari IS, Alumni Angkatan Kerja tahun 2022, Pada Tanggal 20 Juni 2025.

LAMPIRAN

Tabel Data Keseluruhan Alumni

Tahun Angkatan	Jumlah Alumni	Keterangan
2017	40	Alumni Angkatan 2017
2018	30	Alumni Angkatan 2018
2019	59	Alumni Angkatan 2019
2020	25	Alumni Angkatan 2020
2021	6	Alumni Angkatan 2021
Total	160	Jumlah Total Alumni MHU

Tabel Instrumen Penelitian dan Wawancara

No	Instrumen Penelitian	Daftar Pertanyaan
1.	Profil Alumni	Data diri terdiri dari : Email, Nama Lengkap, Jenis Kelamin, Angkatan, Usia, Nomor Hp aktif
		Status ketenagakerjaan terdiri dari : - Apa aktivitas / kesibukan Anda saat ini ? - Jalur pendaftaran atau masuk di pekerjaan saat ini melalui apa? - Nama Perusahaan atau Tempat kerja - Jabatan - Domisili Tempat Kerja - Pendapatan saat Ini - Tahun Masuk Kerja / Usaha
2.	Instrumen Wawancara Dengan alumni	2. Bagaimana Pengalaman Anda Selama Menempuh Pendidikan di Prodi Manajemen Haji dan Umrah berkaitan dengan pandangan Anda tentang karir yang ingin anda jalani ? Ceritakan

		pengalaman spesifik yang anda anggap berpengaruh. 3. Apakah tantangan yang Anda hadapi setelah lulus dalam mencari pekerjaan? Apa saja faktor kendala nya dan Ceritakan situasi yang anda alami lalu bagaimana cara anda menghadapinya ? 4. Dalam pandangan anda seberapa efektif dukungan yang diberikan oleh universitas dalam mempersiapkan anda untuk memasuki dunia kerja? Berikan contoh konkret tentang dukungan yang anda terima atau yang anda harapkan 5. Bagaimana anda membangun jaringan profesional setelah lulus ? Ceritakan pengalaman Anda saat berinteraksi dengan sesama rekan alumni atau profesional pada bidang anda dan bagaimana hal tersebut mempengaruhi karir anda 6. Apa langkah-langkah yang Anda lakukan untuk menambah keterampilan dan kompetensi anda di luar pendidikan formal ? Ceritakan tentang pelatihan seminar atau pengalaman lain yang Anda ikuti 7. Apakah anda memiliki perencanaan karir di masa depan? Jelaskan atau ceritakan perencanaan karir yang akan anda lakukan untuk mencapai tujuan perencanaan karir tersebut
--	--	--

		8. Bagaimana pengalaman Anda dalam organisasi selama kuliah dapat mempengaruhi perkembangan karir Anda? Ceritakan tentang peran dan kontribusi Anda dalam organisasi tersebut 9. Setelah melalui perjalanan karir Anda sejauh ini, apa yang Anda pelajari mengenai diri Anda dan tentang dunia kerja? Bagaimana pengalaman tersebut membentuk sikap dan pandangan Anda terhadap karir?
2.	Instrumen Wawancara dengan Ketua jurusan MHU	5. Bagaimana data jumlah alumni Program Studi Manajemen Haji dan Umrah dari tahun angkatan 2017 hingga angkatan 2021? 6. Apakah jurusan MHU memiliki kerja sama terhadap lembaga atau instansi yang relevan dengan bidang manajemen haji dan umrah? Jika iya, mohon dijelaskan bentuk kerja sama tersebut. 7. Apakah bentuk kerja sama tersebut mencakup penempatan alumni di lembaga mitra setelah lulus, ataupun hanya sebatas kolaborasi dalam kegiatan tertentu? 8. Apakah kerja sama yang telah sudah terjalin berdampak langsung terhadap

		kegiatan Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) maupun Kuliah Kerja Nyata (KKN) bagi mahasiswa aktif? 9. Untuk Saat ini, bagaimana pelaksanaan PPL dalam program studi MHU, terutama dalam hal penempatan mahasiswa dan fokus pelayanannya? 10. Apakah jurusan MHU menyediakan program pelatihan atau seminar yang berkaitan dengan bimbingan karier dan persiapan pasca kelulusan bagi mahasiswa? 11. Bagaimana pandangan bapak mengenai fokus gelar (S.E) berdasarkan data keluhan dari alumni terkait kesesuaian antara gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) dengan deskripsi pekerjaan yang mereka hadapi di saat ini, khususnya terkait kompetensi di bidang akuntansi? 12. Apakah saat ini kurikulum MHU telah mencakup mata kuliah dasar-dasar akuntansi dan akuntansi syariah? Jika iya, pada semester berapa mata kuliah tersebut mulai diberikan?
--	--	---

		13. Apakah jurusan MHU memiliki program sertifikasi untuk pembimbing haji? Jika ada, bagaimana pelaksanaannya dan siapa saja yang dapat mengikutinya? 14. Apakah jumlah pendaftar mahasiswa baru pada Program Studi MHU mengalami peningkatan setiap tahunnya? Jika iya, apa faktor yang menurut Bapak/Ibu mendorong tren peningkatan tersebut? 29.
--	--	--

Draft Isian Google Form

Isian *Google Form* dapat diakses melalui link :

https://docs.google.com/forms/d/1dJeANR0n9W9L_Kr9Tifw3gL0T4Y_AmMwAlQpBR2GSVc/edit#responses

The image displays four sequential screenshots of a Google Forms survey interface. The survey title is "ANALISIS PELUANG DAN TANTANGAN KARIR ALUMNI PRODI MANAJEMEN HAJI DAN UMROH UIN WALISONGO SEMARANG DENGAN PENDEKATAN ADVERSITY QUOTIENT".

- Top Left Screenshot:** Shows the title page of the survey with a brief introduction and the purpose of the research.
- Top Right Screenshot:** Displays the "Bagian 2 dari 7" (Part 2 of 7) section, which includes a "Data Diri Responden" (Respondent Data) form with fields for "Email", "Nama" (Name), and "Jenis Kelamin" (Gender).
- Bottom Left Screenshot:** Shows the "Bagian 3 dari 7" (Part 3 of 7) section, which includes a "Tes Kemampuan" (Ability Test) form with fields for "Teks jawaban singkat" (Short answer text), "Besaran Gaji saat ini" (Current Salary), "Tahun Masuk Kerja" (Years since starting work), and a "Foto Dokumentasi Kerja" (Work Documentation Photo) section.
- Bottom Right Screenshot:** Shows the "Bagian 4 dari 7" (Part 4 of 7) section, which includes a "Tes Kemampuan" (Ability Test) form with fields for "Teks jawaban singkat" (Short answer text), "Teks jawaban panjang" (Long answer text), and a "Tes Kemampuan" (Ability Test) section.

Transkrip Isian Google Form

1	Timestamp	Email	Nama	Jenis Kelamin	Angkatan	Usia	Nomor Aktif yang dapat c	Apakah sudah beke
2	10/11/2023 18:34:06	ismasaqila@gmail.com	Isma Saqila	Wanita		2018	24 085014562163	Sudah
3	10/11/2023 18:38:50	farah.zalrina21@gmail.com	Farah	Wanita		2017	24 08	Sudah
4	10/11/2023 18:57:11	bangsukessedong@gmail.com	Muhammad Abdul Qodir	Pria		2017	23 085724192709	Sudah
5	10/11/2023 19:01:27	umaraazulhamida@gmail.com	Umara Zul Hamida	Wanita		2017	22 089691961264	Sudah
6	10/11/2023 19:18:23	qothrunaisyah@gmail.com	AI SYAH QOTHRUN NADA	Wanita	2017	23 tahu	0895386184573	Sudah
7	10/11/2023 19:20:51	moehammadfatikh@gmail.com	M. Fatikh Fakhri	Pria		2017	23 085328903899	Sudah
8	10/11/2023 20:34:32	dindaangila525@gmail.com	Dinda Angila	Wanita		2017	23 088742519041	Belum
9	10/11/2023 21:42:12	muhammadannajih12@gmail.com	Muhammad najihul umam	Pria		2017	24 089697513010	Belum
10	10/11/2023 22:46:16	hudaftmsyih@gmail.com	M. Nurul Huda Firman Syah	Pria		2017	22 tahun 087810472968	Sudah
11	10/11/2023 22:49:54	febriantistuti240201@gmail.com	Febrianti Astuti	Wanita		2017	22 081337621837	Belum
12	10/11/2023 23:03:31	sania.aisy12@gmail.com	Sania Rihadatul A.	Wanita		2017	24 089630811935	Belum
13	10/11/2023 23:15:43	anisaainisofa@gmail.com	Anisa Ainisofa	Wanita		2017	23 085640282056	Sudah
14	10/11/2023 23:29:54	ecorofatino@gmail.com	Suzanfatino Mahila	Wanita		2017	22 Tahun 0866333396606	Sudah

15	Timestamp	Email	Nama	Jenis Kelamin	Angkatan	Usia	Nomor Aktif yang dapat c	Apakah sudah beke
15	10/11/2023 23:30:01	riyandiugrahanto33@gmail.com	Riyandi Nugrahanto	Pria		2017	25 088988006228	Sudah
16	10/11/2023 23:36:43	umiadilah.lutfiyah@gmail.com	Umi'Adilah Lutfiyah	Wanita		2017	22 082150529908	Sudah
17	10/11/2023 23:50:43	budisantoso991104@gmail.com	Budi santoso	Pria		2017	24 083842343669	Sudah
18	11/11/2023 1:00:37	farizkyasalma@gmail.com	Salma Farizky Nuridiyanti Putri	Wanita		2017	22 0859155093134	Belum
19	11/11/2023 4:06:50	reniaalfian99@gmail.com	Reni Alfian	Wanita		2017	24 085813383520	Sudah
20	11/11/2023 5:11:57	sofarulwildanahakmad@gmail.com	Sofarul Wildan Akhmad	Pria		2017	21 086741761151	Sudah
21	11/11/2023 6:07:24	lqbalqols17@gmail.com	Muhammad lqbal Qols	Pria		2017	25 089619348099	Sudah
22	11/11/2023 6:36:08	achmadirfan258@gmail.com	Achmad Irfan Fallah	Pria		2017	23 089654446380	Sudah
23	11/11/2023 7:43:25	masiransmart@gmail.com	Masiran	Pria		2017	22 082137236168	Sudah
24	11/11/2023 7:45:39	lindaPutriUtami@gmail.com	Linda Putri Utami	Wanita		2017	23 083853179807	Sudah
25	11/11/2023 8:14:52	nandyika@gmail.com	Nandyika Ika Putri	Wanita		2017	22 082280861496	Belum
26	11/11/2023 9:27:23	fikritthoradun662@gmail.com	Fikri Thoraudin	Pria		2017	22 081229334808	Sudah
27	11/11/2023 10:10:07	rezamaulida18@gmail.com	Reza Maulida	Wanita		2017	22 083146450029	Belum
28	11/11/2023 10:38:29	Wlwin sulistyawati123@gmail.com	Wlwin sulistyawati	Wanita		2017	24 087756539573	Sudah
29	11/11/2023 11:08:34	kholsikhumairoh3@gmail.com	Kholsi Khumairoh	Wanita		2017	24 085879354746	Sudah

31	Timestamp	Email	Nama	Jenis Kelamin	Angkatan	Usia	Nomor Aktif yang dapat c	Apakah sudah beke
31	11/11/2023 13:39:25	aniknadhifa@gmail.com	nisra	Wanita		2017	23 0838376792475	Sudah
32	11/11/2023 15:01:16	richialmuwafiq@gmail.com	Richi	Pria		2017	23 08805262140	Sudah
33	11/11/2023 16:47:51	nayyirmubarak@gmail.com	Ahmad Nayyir Mubarak	Pria		2017	25 085323246850	Sudah
34	11/11/2023 18:54:54	mittahuljannah_1801056033@student	Mittahul jannah	Wanita		2017	22 088230827998	Sudah
35	11/11/2023 21:20:06	ajidianparamita17@gmail.com	Aji Dian Paramita	Wanita		2017	24 6289509264080	Sudah
36	11/11/2023 23:25:40	zellaamelia090701@gmail.com	Zella Amelia	Wanita		2017	22 082284809006	Belum
37	12/11/2023 15:13:54	natrilaurealea@gmail.com	Natril Aulia	Wanita		2017	23 081285285917	Sudah
38	13/11/2023 10:14:34	nisanurvika@gmail.com	Nurvika	Wanita		2019	22 tahun 085269888330	Belum
39	13/11/2023 13:32:22	akwimlatifah@gmail.com	akwim latifah	Wanita		2018	23 081280438012	Sudah
40	13/11/2023 15:24:42	khurrotulain2000@gmail.com	Khurrotul Aini	Wanita		2018	23 tahun 085603639441	Sudah
41	15/11/2023 20:56:41	fauchanazahro@gmail.com	Fauchanaz Zahrotul Ainun Nafis	Wanita		2017	24 085872443597	Sudah
42	18/11/2023 15:26:25	fadillahindah40@gmail.com	Indah Nur Fadillah	Wanita		2018	23 081548869869	Belum
43	12/12/2023 20:32:07	islamuhammad700@gmail.com	Muhammad Islah	Pria		2018	24 e 0859159872281	Sudah
44								

Transkrip Wawancara

4. Bagaimana anda membangun jaringan profesional setelah lulus ?				
1. Bagaimana Pengalaman Anda Selama Ini?	2. Apakah tantangan yang Anda hadapi saat ini?	3. Dalam pandangan anda seberapa efektif?	4. Bagaimana anda membangun jaringan?	5. Apa langkah-langkah yang Anda ambil?
Jurusan MHU belum dikenal dan bahkan ur Tidak masuk dalam formasi lowongan CPNS Dukungan besar dari pihak fakultas dan jur Tidak ada jaringan setelah lulus Mengikuti pelatihan tata boga a selama ini saya berkerja belum linier deng tantangan adalah 1 jurusan yg masih be belum efektif saya membangun relasi dengan rekan part pelatihan dari seminar dan juga; pengalaman saya selama menempuh pen salah satu tantangan yang saya hadapi set menurut saya, dukungan dari universitas c tetap berhubungan dengan teman teman a Untuk menambah keterampilan Banyak sekali pengalaman saat menempu Tantangannya tentu minimnya referensi ter Arahan dari jurusan saya rasa masih minim Tidak ada membangun jaringan, urusan m ikut les CPNS saja Saya mengambil program studi MHU kare Jurusan MHU belum banyak dikenal, dan k Sudah ada namun Belum efektif, dari Unive likuti seminar2, kegiatan yang ada diluar m likuti seminar2, kegiatan yang a Setelah lulus saya sibuk melak Tidak ada Sebelum lulus saya sudah mulai magang c Tidak ada Sharing hal2 yang perlu dikuasi pada saat ; Belajar mandiri melalui internet Cara berpikir dan pengalaman spiritual dari Tidak ada relasi jika harus masuk pekerjaa Relasi untuk masuk pekerjaan linier sangat Tidak ada hal khusus, saya alumni yang bi ikut organisasi, disposisi manap; Saya lebih mendapatkan pengalaman di lu ijazah kita bertarung dengan ratusan bahe Untuk jurusan MHU karena masih terbilang Jaringan adalah kunci. Bukan orang dalam a Saya berlangganan koran, bac Diangkat 21 materi yang diberikan dosen s Faktor-faktor kendala nya saya sendiri kura Fakultas sudah membekali ilmu serta sertifi Membangun relasi semenjak PPL banyak t Memperbanyak skill tambahan mungkin lebih ke ilmu manajemen dan stat karena jurusan MHU yang tidak umum, jadi tidak mendukung menurut saya, harusnya karena pekerjaan saya tidak dibidang haji u pernah ikut kursus bahasa dan selama menempuh perkuliahan tidak ada p orang dalam tidak ada dukungan tidak ada tidak ada	Selama kuliah di prodi manajemn haji dan i Tantangan terbesar kami adalah bingung s Belum efektif Dengan bertukar informasi dengan alumni 'Belajar hal' baru ygdbi btihar Menurut saya pendidikan yang di ajarkan p; Sebagian besar faktor yang di alami ialah fi Saya belum mengetahui hal tersebut karen Dengan cara melakukan interaksi buat nan Yaa mungkin itu salah satunya untuk karir saat ini berbeda jauh dengan ha Untuk tantangan Berhubung saya merasa i Contoh dukungan kongkrit lebih cepat dalat untuk bidang saya membangun jaringan pr Untuk menambah kompetensi Manajemen merupakan peminatan dan kes Untuk mencari kerja di bidang haji dan umr Ndak terlalu efektif universitas hanya memi Silaturahmi dan membangun modal sosia Menambah skill dan ilmu baru Sebelumnya pernah bekerja di biro haji dan Dikarenakan gelarnya S E menjadikan alas 7/10 Sawang sinawang Aktif berorganisasi Berangkat dari keinginan saya yang bekerja Kurangnya relasi dan support dari jurusan ; Sejauh ini memang saya belum pernah me Sejauh ini tidak ada kendala, cukup baik hu Pelatihan di luar sangat menur Selama menempuh pendidikan di Prodi Ma Salah satu tantangan yang saya hadapi sel Menurut saya, dukungan yang diberikan ok Menjalin komunikasi lingkungan kerja saya Untuk menambah keterampilan Selama menempuh pendidikan di Program Bekerja di jurusan yang relevan itu pasti ke hanya sebatas memberikan informasi di gr setelah lulus jarang sekali bertemu dengan Membaca buku dan mengikuti			

Hasil Dokumentasi Pekerjaan Alumni

No	Deskripsi	Foto Dokumentasi
1	MI Al-Mimbariyah	

2	DMA Travel Service	
3	Putra Semi	

4	KUA Kementerian Agama	
5	PT Hijrah Al Fatih	

6	PT Jaring Synergi Mandiri	
7	BMT Fastabiq	

8	Universitas Karya Abadi Indonesia	
7	Sekretariat DPRD Provinsi	

8	Mitracom Ekasarana	
---	--------------------	--

Dokumentasi Wawancara Dengan Ketua Jurusan MHU



Wawancara dengan Bapak Abdul Rozaq, Ketua Prodi Manajemen Haji dan Umrah UIN Walisongo Semarang, Pada Tanggal 23 Juni 2025.

BIODATA PENULIS

Nama : Annisatuz Zakiyah
NIM : 1801056039
Jurusan : Manajemen Haji dan Umroh
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi
TTL : Kendal, 24 Juni 2000
Agama : Islam
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Dukuh Persilan, Desa Turunrejo, RT 03, RW 01, Kecamatan
Brangsong, Kabupaten Kendal
E-mail : Azakiyah75@gmail.com

Jenjang Pendidikan :

1. TK Nusa Indah Turunrejo
2. MI Nurul Huda Turunrejo
3. MTS Negeri 1 Kendal
4. MAN Kendal
5. UIN Walisongo Semarang

Pengalaman Organisasi :

1. Anggota WSC Walisongo Tahun 2018 - 2019
2. Anggota Nafilah Walisongo Tahun 2018 - 2019
3. Anggota Divisi Pendanaan Organisasi Daerah Ikatan Mahasiswa Kendal
UIN Walisongo (IMAKEN) Tahun 2018 – 2020
4. Koordinator Divisi Pendanaan Organisasi Daerah Ikatan Mahasiswa Kendal
UIN Walisongo (IMAKEN) Tahun 2021 – 2022

Semarang, 23 Juni 2025

Penulis



Annisatuz Zakiyah

SKRIPSI_NISA_REVISI FIKS

ORIGINALITY REPORT

16 %

SIMILARITY INDEX

16 %

INTERNET SOURCES

3 %

PUBLICATIONS

6 %

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

eprints.walisongo.ac.id

Internet Source

9 %

2

mhu.walisongo.ac.id

Internet Source

1 %

3

**Submitted to UIN Maulana Malik Ibrahim
Malang**

Student Paper

1 %

4

Submitted to UIN Walisongo

Student Paper

1 %

5

www.batemuritour.com

Internet Source

1 %

6

walisongo.ac.id

Internet Source

<1 %

7

Submitted to stidalthadid

Student Paper

<1 %

8

eprints.uniska-bjm.ac.id

Internet Source

<1 %

9

jurnalhamfara.ac.id

Internet Source

<1 %