

**LINIERITAS BIDANG PEKERJAAN ALUMNI DENGAN
PROFIL LULUSAN PROGRAM STUDI MANAJEMEN HAJI
DAN UMRAH UIN WALISONGO SEMARANG**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Jurusan Manajemen Haji Dan Umrah



Oleh:

M. Fatikh Fakhri

1801056034

**MANAJEMEN HAJI DAN UMRAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG**

2023

NOTA PEMBIMBING

Lamp. : 1 bendel

Hal : Persetujuan Naskah Skripsi

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 skripsi saudara :

Nama : **M. FATIKH FAKHRIZI**
NIM : **1801056034**
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi
Jurusan/ Konsentrasi : Manajemen Haji dan Umrah
Judul :

LINIERITAS BIDANG PEKERJAAN ALUMNI DENGAN PROFIL LULUSAN PROGRAM STUDI 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, 10 Juni 2023

Pembimbing



Dr. Hasyim Hasanah, M. S.I
NIP.19820302 200710 2001

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi yang Berjudul:

Linieritas Bidang Pekerjaan Alumni dengan Profil Lulusan Manajemen Haji dan Umrah UIN
Walisongo Semarang

Oleh:

M. FATIKH FAKHRIZI
1801056034

Telah dipertahankan didepan dewan Dewan Penguji
Pada tanggal 16 juni 2023 dan dinyatakan telah LULUS memenuhi syarat
Guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Susunan Dewan Penguji

Ketua/Penguji I

Dr. H. Abdul Sattar, M.Ag
NIP. 19730814 199803 1 001

Sekretaris/Penguji II

Dr. Hasyim Hasanah, S.Sos.I., M.S.I.
NIP. 19820302 200710 2 001

Penguji III

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

Penguji IV

H. Abdul Rozaq, MSI.
NIP. 19801022 200901 1 009

Disahkan Oleh
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Pada Juni 2023



Prof. Dr. Iqbal Supena, M.Ag
NIP. 19720410 2001 121 003

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : M. Fatikh Fakhri

NIM : 1801056034

Fak/Jur : Dakwah dan Komunikasi/ Manajemen Haji dan Umrah

Dengan ini menyatakan dengan penuh kejujuran bahwa skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi di lembaga Pendidikan lainnya. Demikian informasi dan referensi yang dijadikan bahan rujukan sumbernya di jelaskan di dalam tulisan dan daftar pustaka.

Semarang, 10 Juni 2023

Penulis



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'M. Fatikh Fakhri', is written over a red rectangular stamp. The stamp contains some illegible text and a small circular emblem.

M. Fatikh Fakhri

NIM. 1801056034

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Terucap kata syukur penulis pada dzat pemilik alam semesta yang memberikan kesempatan untuk mencari ilmu hingga saat ini. Tidak ada kata yang lebih pantas untuk mengungkapkan kebahagiaan atas semua yang diberikan Allah SWT selain segala puji bagi Allah yang tidak pernah luput mengawasi setiap makhluknya. Atas ridho Allah SWT serta ridho kedua orang tua mengantarkan penulis sampai pada tahap ini. Penyelesaian skripsi dengan judul “Linieritas Bidang Pekerjaan Alumni dengan Profil Lulusan” tidak terlepas dari kiriman doa dari orang terkasih sehingga karya tersebut dapat digunakan untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar sarjana strata (S.1) walaupun penulis harus melewati berbagai hambatan dan rintangan.

Kalimat-kalimat *thoyyibah* kita sampaikan kepada nabi pembawa rahmat bagi seluruh alam semesta, nabi yang kita harapkan syafaatnya pada hari akhir yaitu Nabi Muhammad SAW dengan membawa kedamaian dan ketenangan bagi umatnya.

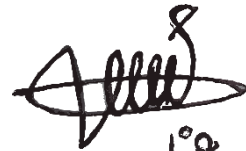
Proses pematangan skripsi tidak terlepas dari dukungan berbagai pihak sehingga penulis sungguh-sungguh bersyukur dan mengucapkan terimakasih kepada semua pihak. Terimakasih penulis sampaikan kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. H. Imam Taufiq, M.Ag. selaku Rektor UIN Walisongo Semarang.
2. Bapak Dr. H. Ilyas Supena, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang.
3. Bapak Dr. H. Abdul Sattar, M.Ag. selaku Ketua Jurusan Manajemen Haji dan Umrah
4. Ibu Dr. Hasyim Hasanah, M.S.I selaku Sekertaris Jurusan Manajemen Haji dan Umrah sekaligus dosen pembimbing yang telah bersedia memberikan waktu dan tenaga serta fikiran untuk memeberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyususunan skripsi ini.
5. Segenap dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang yang telah memberikan ilmunya.
6. Bapak, Ibu dosen pengajar beserta staf karyawan di lingkungan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama perkuliahan.
7. Bapak, Ibu tenaga pendidik di perpustakaan pusat UIN Walisongo Semarang dan perpustakaan Fakultas Dakwah UIN Walisongo Semarang.

8. Orang tua dan saudara-saudara tercinta yang senantiasa memberikan doa dan kasih sayang, juga senantiasa memberikan semangat serta dukungan.
9. Seluruh alumni yang telah mengizinkan serta memberikan kesempatan, waktu dan ruang untuk melakukan penelitian.
10. Teman-teman seperjuanganku khususnya MHU 18 yang selalu memberikan dukungan dan motivasi selama kuliah.
11. Perempuan dengan NIM 1701056009 yang telah banyak memberi support dan banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
12. semua pihak yang secara tidak langsung membantu dan memberikan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, dan semua yang telah meluangkan waktunya untuk sharing dan berbagi info serta memberikan inspirasi dalam penyusunan skripsi. Semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua. Aamiin.

Penyelesaian skripsi ini sudah diupayakan dengan sungguh-sungguh dan memperhatikan pedoman yang berlaku namun tentunya penulis hanyalah manusia biasa yang dapat berbuat salah serta lupa. Maka penulis sangat berharap adanya saran dan kritik yang bersifat membangun sehingga menjadi lebih baik ke depannya.

Penulis



M. Fatikh Fakhri

1801056034

PERSEMBAHAN

Saya sampaikan karya tulis ini sebagai bentuk persembahan atas nikmat karunia yang saya terima:

1. Kedua orang tua yang saya sayangi, Abah Fatkhudin dan Ibu Emi Sholikhatun
2. Saudari Soviana, Naysila, dan Nadhifa
3. Kampus Hijau Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

MOTTO

الْعِلْمُ بِلَا عَمَلٍ، كَالشَّجَرِ بِلَا ثَمَرٍ

Ilmu Tanpa Amal, Ibarat Pohon tanpa Buah

ABSTRAK

M. Fatikh Fakhri. NIM 1801056034. Linieritas Bidang Pekerjaan Alumni Dengan Profil Lulusan Program Studi Manajemen Haji Dan Umrah UIN Walisongo Semarang.

Persaingan di dunia kerja yang semakin ketat dirasakan oleh hampir setiap angkatan kerja maka dari itu setiap angkatan kerja atau siapapun yang hendak bekerja dituntut memiliki kompetensi yang mumpuni. Terlebih lulusan perguruan tinggi yang dicap sebagai agen perubahan dan tentunya diharapkan kontribusi positifnya di lingkungan masyarakat. Sebagai lulusan perguruan tinggi tentunya harus dapat mengimplementasikan hasil belajarnya dan ini dapat ditinjau melalui aktivitas pekerjaan yang dilakoni setelah menyandang status alumni. Alumni yang merupakan produk kampus membawa nama baik kampus tempatnya menimba ilmu, keterserapannya di dunia kerja menjadi faktor positif bagi nama baik kampus itu sendiri. Namun tidak dipungkiri industri global yang semakin maju dengan perkembangan sains dan teknologi membuat segala aspek pekerjaan berubah menjadi lebih efisien dan dampaknya angkatan kerja yang tidak memiliki kompetensi yang relevan dengan yang dibutuhkan pasar kerja akan kalah dan sulit terserap di dunia kerja. Penelitian ini mengkaji mengenai linieritas bidang pekerjaan yang diteliti alumni dengan profil lulusan pada Program Studi Manajemen Haji dan Umrah (MHU). Penelitian bertujuan untuk mengetahui bagaimana linieritas bidang pekerjaan alumni MHU dengan kesesuaian pada profil lulusan yang dirumuskan oleh Prodi MHU itu sendiri. Penelitian ini menerapkan metode kualitatif deskriptif. Sampel penelitian adalah alumni atau lulusan Prodi Manajemen Haji dan Umrah (MHU) Fakultas Dakwah dan Komunikasi (FDK) UIN Walisongo Semarang tahun angkatan 2017, 2018 dan 2019 yang berjumlah 56 alumni. Teknik pengumpulan data menggunakan isian *google form*, wawancara dengan alumni, serta teknik pendukung lainnya yaitu observasi dan dokumentasi. Teknik dari Miles & Huberman yang menjadi acuan menganalisis data yakni meliputi tiga langkah yakni mereduksi informasi, menyajikan informasi yang selanjutnya menarik keputusan penelitian dan verifikasi.

Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan beberapa alumni telah menunjukkan performa yang cukup bagus dengan memiliki pekerjaan yang sesuai dengan peluang kerja jurusan. Hal ini ditinjau dari lamanya masa yang diperlukan alumni untuk bekerja, serta linieritas yang ditinjau dari keselarasan vertikal dan horizontal. Berdasarkan hasil peninjauan tersebut 20,59% alumni telah bekerja pada bidang MHU itu sendiri. Meskipun terdapat beberapa kendala namun memperlihatkan progres kemajuan yang baik. Beberapa faktor lainnya yang menjadi bahan pertimbangan karir bagi sejumlah alumni antara lain berdasarkan nilai intrinsik, lingkungan kerja, penghargaan finansial, kompetensi diri, dan besar kecilnya pasar kerja.

Kata Kunci: Linieritas Bidang Pekerjaan, Profil Lulusan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
PERSEMBAHAN.....	vii
MOTTO	viii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR SINGKATAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
1.4 Tunjauan Pustaka	5
1.5 Metode Penelitian	8
BAB II TEORI LINIERITAS BIDANG PEKERJAAN ALUMNI DENGAN PROFIL LULUSAN.....	18
2.1 Linieritas Bidang Pekerjaan.....	18
2.1.1 Pengertian Linieritas Bidang Pekerjaan	18
2.1.2 Klasifikasi Linieritas Bidang Pekerjaan	23
2.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Linieritas Bidang Pekerjaan.....	24
2.2 Profil Lulusan	27
2.2.1 Pengertian Profil Lulusan	27
2.2.2 Capaian Pembelajaran Lulusan	28
2.3 Linieritas Bidang Pekerjaan Alumni dengan Profil Lulusan.....	28

BAB III PROFIL UMUM LINIERITAS BISANG PEKERJAAN ALUMNI DENGAN PROFIL LULUSAN PROGRAM STUDI MANAJEMEN HAJI DAN UMRAH	32
3.1 Profil Jurusan Manajemen Haji dan Umrah (MHU) UIN Walisongo Semarang	32
3.2 Profil Alumni Manajemen Haji dan Umrah sebagai Subjek Penelitian	39
3.3 Paparan Data Instrumen Linieritas Bidang Pekerjaan Alumni dengan Profil Lulusan Program Studi Manajemen Haji dan Umrah	43
BAB IV ANALISIS LINIERITAS BIDANG PEKERJAAN ALUMNI DENGAN PROFIL LULUSAN PROGRAM STUDI MANAJEMEN HAJI DAN UMRAH	58
4.1 Analisis Linieritas Bidang Pekerjaan Alumni dengan Profil Lulusan Program Studi Manajemen Haji dan Umrah UIN Walisongo Semarang	58
BAB V PENUTUP	63
5.1 Kesimpulan	63
5.2 Saran	63
5.3 Penutup	64
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN	70
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	76

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1(1) Deskripsi Profil Lulusan Prodi Manajemen Haji dan Umrah (MHU) ..	32
Tabel 3.1(2) Deskripsi Kualifikasi Level 6 Jenjang Sarjana dalam KKNI.....	33
Tabel 3.2(1) Data Keseluruhan Alumni Subjek Penelitian.....	39
Tabel 3.2(2) Data Angkatan Kerja Alumni.....	42
Tabel 3.3(1) Data Profil Pekerjaan Alumni	46

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.2(1) Tahun masuk alumni dalam persentase.....	40
Gambar 3.2(2) Tahun lulus alumni dalam persentase	40
Gambar 3.2(3) Jenis kelamin alumni dalam persentase.....	41
Gambar 3.2(4) Aktivitas utama alumni dalam persentase	41
Gambar 3.3(1) Masa tunggu lulusan dalam persentase	43
Gambar 3.3(2) Keselarasan horizontal dalam pesentase	44
Gambar 3.3(3) Keselarasan vertikal dalam persentase	45
Gambar 3.3(4) Persebaran alumni dalam persentase	45
Gambar 3.3(6) Sumber informasi lowongan pekerjaan alumni.....	54
Gambar 3.3(7) Pendapatan alumni dalam persentase	56
Gambar 3.3(8) Pertimbangan alumni dalam meniti karir	56
Gambar 3.3(9) Kepuasan alumni dengan pekerjaannya	57

DAFTAR SINGKATAN

Prodi	: Program Studi
MHU	: Manajemen Haji dan Umrah
UIN	: Universitas Islam Negeri
FDK	: Fakultas Dakwah dan Komunikasi
FEBI	: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
KKNI	: Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia
CPL	: Capaian Pembelajaran Lulusan
BPKHI	: Badan Pengelola Keuangan Haji Indonesia
KMA	: Keputusan Menteri Agama
BAN-PT	: Badan Akreditasi Negara Perguruan Tinggi
PNS	: Pegawai Negeri Sipil
SN Dikti	: Standar Nasional Pendidikan Tinggi
KBBI	: Kamus Besar Bahasa Indonesia
SKL	: Standar Kompetensi Lulusan
DKI	: Daerah Khusus Ibukota
DIY	: Daerah Istimewa Yogyakarta
PGMI	: Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah
PGSD	: Pendidikan Guru Sekolah Dasar
FIK	: Fakultas Ilmu Keolahragaan dan Kesehatan
UNY	: Universitas Negeri Yogyakarta
PTIQ	: Perguruan Tinggi Ilmu Alqur'an

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pekerjaan ialah upaya makhluk hidup guna memenuhi kebutuhan hidup dengan segala keinginan yang menjadi harapan untuk dicapai. Setiap insan tentunya mengharapkan memiliki pekerjaan yang layak dan cukup guna bertahan hidup. Dalam publikasi badan pusat statistik disebutkan bahwa pekerjaan yang layak dapat diketahui yakni melalui terjaminnya hak asasi manusia bagi para pekerja meliputi hak ditempat kerja, mendapatkan upah sesuai dengan yang dikerjakan, perlindungan sosial, dan dialog sosial.¹ Penelitian mengenai bidang pekerjaan alumni adalah studi pendalaman pada jejak rekam pekerjaan alumni serta dapat digunakan sebagai bagian dari ketentuan penilaian Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT).

Jejak rekaman alumni berkualitas dapat menggambarkan mutu lembaga pendidikan terkait. Akreditasi bagi program studi dianggap perlu diperjuangkan, karena mampu menguatkan standar kepercayaan masyarakat sebagai salah satu daya tarik ketika memasuki tahun ajaran baru. Hasil akreditasi juga menjadi syarat kualifikasi bagi lembaga terkemuka dalam menggaet sumber daya manusia tidak terkecuali untuk dijadikan Pegawai Negeri Sipil (PNS).² Menurut Tom, dalam penelitiannya Alumni Willingness to Give and Contribution Behaviour menjelaskan peran lulusan memiliki sumbangsih yang berpengaruh baik ditinjau segi bantuan atau aksi nyata dalam kehidupan bermasyarakat maupun dalam dunia kerja.³

Menurut Mario L. Gallo, lulusan merupakan output universitas dimana alumni yang sukses dapat dijadikan sebagai pendukung nilai-nilai keunggulan kampus, untuk itu universitas bercita-cita memiliki hubungan strategis dengan alumni secara meluas. Hal tersebut dapat dimanfaatkan oleh universitas kepada mahasiswa atau alumni dalam hal membagi pengalaman dan juga bimbingan khusus agar dapat mengikuti jejak alumni yang

¹ Badan Pusat Statistik, *Indikator Pekerjaan Layak Di Indonesia*, Cv Nario Sari, Vol. 2, 2021, 6.

² Ira Setyaningsih, "Tingkat Kepuasan Pengguna Lulusan," No. 01 (2013): 80.

³ Gail Tom And Laura Elmer, "Alumni Willingness To Give And Contribution Behaviour" (2013): 59.

telah sukses di dunia kerja, selain itu juga dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan infrastruktur universitas melalui suatu program atau donasi.⁴

Menurut penuturan Kaprodi Manajemen Haji dan Umrah UIN Walisongo Semarang dalam kilas pandang sejarah prodi menyatakan bahwa lulusan jurusan MHU dapat memiliki kompetensi sebagai tenaga ahli dalam bidang urusan manajemen, keuangan serta bimbingan manasik.⁵ Orientasi output yang dirumuskan jurusan tentunya telah berlandaskan kompleksitas masalah yang timbul dari problem kontemporer yang terjadi dalam pengelolaan ibadah akbar satu ini. Melihat kondisi tersebut diperlukannya tenaga ahli profesional dalam merespon fenomena yang ada. Dan hal ini dapat dilakukan oleh perguruan tinggi khususnya pada konsentrasi maupun program studi MHU.⁶

Alumni MHU yang telah menyelesaikan studinya tersebut kini telah mendiaspora dalam mencari peruntungan di dunia kerja. Bursa kerja pada era globalisasi ini tentunya mengakibatkan semakin ketatnya persaingan di dalam lapangan pekerjaan. Belum lagi dengan dukungan teknologi yang mutakhir dapat menggantikan peran manusia dan menjadikan pekerjaan semakin efisien.⁷ Data yang bersumber dari literatur terdahulu menyebutkan bahwa alumni atau lulusan dari perguruan tinggi belum semua memiliki linieritas bidang pekerjaan yang selaras dengan pendidikan. Dalam penelitian Isnaini, disajikan sebuah data keterserapan alumni yang berlatar belakang jurusan pendidikan teknik sipil dengan hasil penelitian menjelaskan hanya sebanyak sembilan alumni yang bekerja dalam bidang pendidikan sedangkan sisanya berjumlah 108 alumni bekerja dalam bidang non pendidikan yang menunjukkan angka yang sangat rendah untuk kesesuaian bidang pekerjaan dengan latar belakang pendidikan.⁸

⁴ Maria L. Gallo, "How Are Graduates And Alumni Featured In University Strategic Plans? Lessons From Ireland," *Perspectives: Policy And Practice In Higher Education* 22, No. 3 (2018): 96.

⁵ Hmj Mhu Uin Walisongo, "Kilas Pandang Sejarah Prodi Manajemen Haji Dan Umrah | Sambutan Ketua Jurusan," *Youtube*, Last Modified 2020, Accessed September 29, 2022, <https://www.youtube.com/watch?v=Ablwcy24t2w&T=205s>.

⁶ Abdul Djamil Et Al., *Pengembangan Kurikulum Program Studi Manajemen Haji Dan Umrah*, 1st Ed. (Semarang: Lp2m Uin Walisongo Semarang, 2018), 32.

⁷ Leski Rizkinaswara, "Revolusi Industri 4.0," *Kementrian Komunikasi Dan Informatika Ri*, Last Modified 2020, <https://aptika.kominfo.go.id/2020/01/Revolusi-Industri-4-0/>.

⁸ Daryati Isnaini Salasatun Agustin, Ryan Arthur, "Analisis Keterserapan Lulusan Program Studi Pendidikan Teknik Bangunan Fakultas Teknik Universitas Negeri Jakarta Di Lapangan Pekerjaan," *Pendidikan Teknik Sipil* 6, No. 2 (2017): 3.

Sebaliknya penelitian Shobirin mengenai keterserapan alumni Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah (PGMI) menghasilkan data dengan jumlah responden sebanyak 104 alumni dengan penyebaran alumni sebanyak 84 bekerja sebagai tenaga pendidik serta 20 alumni melanjutkan pendidikan dan menikah. Linieritas dalam studi kasus ini cukup tinggi meskipun belum semua alumni mendapatkan pekerjaan yang sesuai.⁹ Hasil penelitian lainnya seperti yang ditulis salamiyah mengenai studi keterserapan alumni pada prodi ekonomi syariah memperoleh responden sebanyak 28 alumni yang mana dari jumlah tersebut 24 alumni telah memperoleh pekerjaan. Dari jumlah alumni yang bekerja hanya terdapat dua orang alumni dengan bidang pekerjaan yang kurang relevan atau tidak sesuai dengan latar pendidikan.¹⁰

Dari beberapa studi literatur diatas dapat disimpulkan bahwa terjadi kesenjangan lulusan yang belum tepat bekerja sesuai bidang studinya. Padahal adanya kesesuaian profil pendidikan dengan pekerjaan dinilai sangat penting. Karena faktor ini mempunyai peran dalam menyelesaikan problematika tentang disparitas peluang kerja serta Tindakan resolusinya. Data perihal minat kebutuhan yang erat bagi dunia usaha dan industri mempunyai peran evaluatif yakni sebagai upaya perbaikan sistem pembelajaran ke depannya.¹¹ Islam sendiri sangat menganjurkan agar suatu pekerjaan dilakukan oleh tenaga yang ahli dalam bidang terkait, dijelaskan melalui dalil berikut:

قَالَ أَجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ ۗ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْهَا

“Dia (Yusuf) berkata. “Jadikanlah aku pengelola pembendaharaan negeri (Mesir). Sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga (amanah) lagi sangat berpengetahuan.” (QS. Yusuf ayat 55)

Kisah nabi yusuf tersebut sedikit menggambarkan bahwa ketika sebuah pekerjaan kemudian dipegang oleh orang yang kompeten dan bertanggung jawab atau bisa kita sebut sebagai tenaga profesional, maka pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan baik.

⁹ Ali Imron, Ma'as Shobirin, And Ummu Jauharin Farda, “Tracer Study: Keterserapan Dan Kepuasan Pengguna Alumni PgmI Unwas Lulusan Tahun 2015, 2016 Dan 2017,” *Magistra: Media Pengembangan Ilmu Pendidikan Dasar Dan Keislaman* 10, No. 1 (2019): 82.

¹⁰ Salamiyah, “Studi Keterserapan Alumni Dalam Dunia Kerja Pada Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Eonomi Dan Bisnis Islam Di Iain Palangka Raya” (Institut Agama Islam Neger Palangka Raya, 2020), 69.

¹¹ Karunia Eka Lestari, Marsah Rahmawati Utami, And Mokhammad Ridwan Yudhanegara, “Evaluasi Penyelenggaraan Pendidikan Di Perguruan Tinggi : Relevansi Bidang Pekerjaan Dengan Program Studi,” *Pendidikan Unsika* 9, No. November (2021): 160.

Berdasarkan problematika di atas maka perlu adanya sebuah kajian mendalam dan empiris terkait dengan kesesuaian antara pekerjaan dengan latar belakang pendidikan alumni. Penelitian ini cukup menarik karena program studi yang masih terbilang muda dan lahir karena desakan adanya problematika haji yang kompleks. Patut ditinjau bagaimana performa lulusan yang dihasilkan. Dengan demikian penulis mengangkat judul penelitian sebagai berikut “Linieritas Bidang Pekerjaan Alumni dengan Profil Lulusan Program Studi Manajemen Haji dan Umrah UIN Walisongo Semarang”. Dalam penelitian ini mengulas data mengenai kondisi alumni jurusan. Adapun data tersebut melingkupi masa keterserapan alumni dalam dunia kerja, keselarasan horizontal dan vertikal pada bidang pekerjaan lulusan MHU.

1.2 Rumusan Masalah

Bagaimana linieritas bidang pekerjaan alumni dengan profil lulusan pada Program Studi Manajemen Haji dan Umrah UIN Walisongo Semarang?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dan manfaat riset berisi sesuatu yang ingin didapat penulis dalam melakukan riset. Syafruddin Jamal dalam risetnya mengemukakan pentingnya perumusan tujuan dan manfaat penelitian, salah satunya guna memahami suatu peristiwa dengan lebih mendalam ataupun guna mendapatkan pandangan baru terkait peristiwa tersebut.¹²

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang hendak dicapai adalah untuk mengetahui linieritas bidang pekerjaan dan profil lulusan pada alumni program studi Manajemen Haji dan Umrah UIN Walisongo Semarang.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Riset ini memiliki manfaat yang meliputi dua hal yaitu manfaat teoretis dan manfaat praktis.

a. Manfaat Teoretis

Riset dilakukan untuk memberikan seputar pengetahuan mengenai linieritas bidang pekerjaan alumni dan profil lulusan dalam suatu program studi. Selain itu,

¹² Syafruddin Jamal, “Merumuskan Tujuan Dan Manfaat Penelitian,” *Ilmiah Dakwah Dan Komunikasi* 3 No. 5 (2012): 148–150. 152.

sebagai upaya dalam menjelaskan berbagai jenis lapangan pekerjaan yang tersedia bagi alumni Program Studi Manajemen Haji dan Umrah (MHU).

b. Manfaat Praktis

Riset ini besar harapannya dapat dijadikan pedoman bagi pemangku kebijakan (jurusan) dalam meracik kurikulum yang lebih tepat guna menberdayakan sumber daya ahli yang kompeten sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Selain itu, penelitian ini diharapkan menjadi wacana pembahasan yang bisa dikaji lebih dalam ke depannya karena akan sangat berpengaruh terhadap masa depan mahasiswa yang mengambil jurusan Manajemen Haji dan Umrah (MHU) dalam mempertimbangkan karirnya.

1.4 Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka harus mampu mengemukakan ulasan kritis terhadap berbagai literatur terkait sehingga dapat memberikan penguatan dan penegasan mengenai ciri khas dari penelitian yang hendak dilakukan.¹³ Karya tulis tersebut dimunculkan sebagai bahan perbandingan dalam menganalisis dan mendeskripsikan kedudukan penelitian, serta untuk mendalami permasalahan yang diambil sebagai topik penelitian. Setelah penulis mendalami kajian terhadap sekian literatur, hasilnya terdapat tulisan relevan dengan topik, seperti riset terkait hubungan peluang kerja dengan bidang pendidikan. Namun, jika dikaitkan dengan keselarasan pekerjaan dengan pendidikan yang spesifik pada Program Studi Manajemen Haji dan Umrah belum dapat penulis jumpai. Meskipun begitu, penulis terus berusaha untuk mencari referensi-referensi yang relevan dan mutakhir.

Pertama, kajian penelitian yang ditulis oleh Shobirin, Imron, dan Farda (2019) mengenai keterserapan dan kepuasan pengguna alumni pada Program Studi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah Unwahas Semarang. Penelitian ini berusaha menelusuri jejak rekam alumni di tahun 2015, 2016 dan 2017 untuk dapat mengetahui tingkat keterserapan alumni sekaligus menelusuri kepuasan masyarakat pengguna alumni. Studi ini merupakan penelitian lapangan yang menggunakan pendekatan survey dan dokumentasi untuk dapat menjawab permasalahan yang dikaji. Adapun variabel penelitiannya meliputi profil alumni

¹³ Titien Diah Soelistyarini, "Pedoman Penyusunan Tinjauan Pustaka Dalam Penelitian Dan Penelitian Ilmiah," *Universitas Airlangga* (2013): 1–6, https://www.academia.edu/7304163/Pedoman_Penyusunan_Tinjauan_Pustaka_Dalam_Penelitian_Dan_Penelitian_Ilmiah.

serta respon pengguna alumni. Pada riset ini populasinya mencakup seluruh alumni yang lulus dari tahun 2015 hingga 2017. Penelusuran jejak alumni ini juga mencakup pembahasan kompetensi lulusan yang cukup berkompeten sehingga dapat memberikan kontribusi yang positif dalam pekerjaannya. Maka, studi tersebut dapat dijadikan penulis sebagai pedoman dalam menuliskan alur penelitian dan menyusun metode penelitian. Studi tersebut memiliki perbedaan dengan penelitian selanjutnya yang terletak pada responden dan objek. Responden pada penelitian selanjutnya adalah alumni jurusan MHU serta objek yang dikaji adalah tingkat kesesuaian bidang pekerjaan alumni dengan profil lulusan.

Kedua, karya tulis yang dibuat oleh Pambudi, Sumarjo, dan Arjuna (2022) yang berjudul *Exploration Studi of Sports Science Studi Graduates With Occupational Relevance*. Memahami profil lulusan ialah tujuan riset pada Program Studi S-1 Ilmu Keolahragaan FIK UNY. Riset ini menerapkan pola metode deskriptif kuantitatif, dengan menggaet subjek sebanyak 93 orang dengan kategori angkatan masuk 2008 hingga 2017. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan alat yang berupa angket, baik melalui media berkas dokumen atau melalui formulir dengan pendistribusian secara daring. Hasilnya 73 orang mempunyai pekerjaan yang selaras sementara 18 orang mempunyai pekerjaan yang berbeda dengan peluang kerja dan sisanya 9 orang menjadi pelaku wiraswasta. Meninjau data tersebut adanya isu problematika yang cukup mirip dengan penelitian selanjutnya yakni perihal keselarasan profil lulusan dengan bidang pekerjaan. Variabel tersebut digunakan penulis sebagai kaidah dalam membangun konsep kerangka teori linieritas bidang pekerjaan dan profil lulusan, serta untuk memahami relevansi diantara variabel. Adapun perbedaan penelitian terletak pada responden dan metode penelitian. Responden penelitian selanjutnya adalah lulusan ilmu sosial sedangkan pada penelitian sebelumnya adalah lulusan ilmu sains. Kemudian metode penelitian selanjutnya menerapkan metode kualitatif sementara sebelumnya memilih jenis kuantitatif.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Maharani (2020) yang berjudul *Analisis Relevansi Lulusan Perguruan Tinggi Dengan Dunia Kerja (Studi Kasus Prodi Ekonomi Islam Febi Uinsu Medan)*. Penelitian tersebut bertujuan guna mengetahui hubungan antara lulusan dengan keterserapan pada dunia kerja. Penelitian ini memilih jenis kualitatif serta menerapkan pendalaman deskriptif. Adapun jumlah responden yang diambil sejumlah 70 responden berasal dari angkatan 2018 dan 2019. Cara peneliti mengolektifkan data yakni

melalui penyebaran angket, wawancara, serta dokumentasi. Adapun hasil penelitian yang didapat bahwa relevansi pendidikan alumni dengan bidang pekerjaan mendapatkan persentase 47,2% sedangkan sisanya 52,8% tidak memiliki relevansi. Maka, studi tersebut dapat dijadikan penulis sebagai pedoman dalam menuliskan alur penelitian dan menyusun metode penelitian. Studi tersebut memiliki perbedaan dengan penelitian selanjutnya yang terletak pada responden. Responden pada penelitian selanjutnya adalah alumni jurusan MHU.

Keempat, studi yang dikerjakan oleh Irianto, Azmy dan Rusminati dengan judul *Profil Lulusan Program Studi PGSD Universitas PGRI Adi Buana Surabaya*. Penelitian ini bertujuan untuk memahami jejak rekam alumni melalui indikator keterserapan kerja serta masukan dari stakeholder external yakni tanggapan pengguna lulusan mengenai informasi kebutuhan dunia kerja saat ini. Adapun pendekatan dalam penelitian ini lebih memilih kualitatif. Dengan pengolektifan data melalui isian formulir daring yang didistribusikan pada grup alumni. Kemudian google form yang telah diisi oleh alumni akan direduksi dan setelah itu disajikan dalam bentuk tabel. Hasil penelitian tersebut memaparkan jumlah alumni yang mendapatkan pekerjaan setelah 3 bulan sebesar 71% dari jumlah responden. Kesesuaian bidang pekerjaan alumni dengan pendidikan sebesar 91% dengan penyebaran pekerjaan alumni dominan sebagai guru non PNS serta hanya sebesar 7% dari responden yang telah mengikuti sertifikasi guru. Studi tersebut dapat menjadi acuan dalam menyusun alur penelitian bagi penulis sebab memiliki kecenderungan problematika yang sama. Namun perbedaannya terletak pada subjek penelitian dan tujuan utama penelitian yakni memaparkan kesesuaian bidang pekerjaan alumni dengan pendidikan serta profil pekerjaan yang ideal bagi alumni sesuai dengan profil lulusan.

Kelima, terdapat penelitian yang dilakukan oleh Umar (2021) yang berjudul *Relevansi Sumber Daya Manusia Lulusan Fakultas Dakwah Institut PTIQ Jakarta Dengan Kebutuhan Dunia Kerja*. Penelitian ini bertujuan guna menggambarkan profil lulusan dan relevansi kurikulum fakultas dakwah melalui pendekatan survey. Adapun jenis pendekatan pada penelitian tersebut menerapkan metode deskriptif kualitatif dengan teknik kajian tracer studi. Meninjau data yang diperoleh dapat disimpulkan keselarasan pendidikan dengan pekerjaan mempunyai kesinambungan yang erat. Dengan menunjukkan persentase sebanyak 58% dari Angkatan 2017, 2018 dan 2019. Sisanya 42% tidak memiliki

kesesuaian bidang pekerjaan dikarenakan beberapa kendala terkait lokasi dalam berkarir. Studi tersebut dapat menjadi pendukung dalam menyusun kerangka teori yang kompleks dengan menyinggung peran latar belakang pendidikan dalam mendukung karir pekerjaan alumni serta penggunaan ilmu bantu dalam menangkap inti permasalahan yang terjadi. Adapun perbedaan dengan penelitian selanjutnya terletak pada responden. Responden pada penelitian selanjutnya adalah alumni program studi manajemen haji dan umrah.

Berdasarkan pemaparan *literature review* di atas, penulis menarik benang merah dari kelima penelitian tersebut bahwa terdapat kesamaan topik dengan problematika yang diangkat pada penelitian berikutnya yaitu mengenai adanya kesesuaian bidang pekerjaan alumni dengan profil lulusan. Sedangkan perbedaannya terlihat dari segi judul, subjek, objek, ataupun metode penelitian. Penulis menegaskan jika riset mengenai linieritas bidang pekerjaan dengan profil lulusan yang spesifik pada program studi manajemen haji dan umrah belum ada yang mengkaji.

1.5 Metode Penelitian

Menurut Ramdhan poin ini merupakan sebuah cara ilmiah untuk dapat memperoleh data dengan maksud dan fungsi tertentu.¹⁴ Oleh karena itu, penelitian merupakan penyelidikan yang sistematis atau dapat diartikan sebagai penelusuran dengan hati-hati dan kritis dalam upaya menemukan fakta untuk menentukan sesuatu.¹⁵ Dalam riset ini, penulis menerapkan berbagai macam cara guna mendapatkan hasil yang optimal. dijelaskan mulai dari jenis dan pendekatan penelitian, sumber dan jenis data, teknik pengumpulan data, keabsahan data, dan teknik analisis data.

1.5.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Riset ini menerapkan pola kualitatif. Melalui jenis riset ini dapat terlihat pola hubungan kekerabatan, tingkah laku, dinamika sosial pada berbagai aspek problematika. Salah satu datanya bisa diukur dengan menerapkan sensus namun dianalisis secara kualitatif.¹⁶

¹⁴ Muhammad Ramdhan, *Metode Penelitian*, Ed. Aidil Amin Effendy, 1st Ed. (Surabaya: Cipta Media Nusantara, 2021), Bit.Ly/3h29nbu. 1.

¹⁵ Sandu Siyoto & Ali Sodik, *Dasar Metode Penelitian*, Ed. Ayup, 1st Ed. (Sleman: Literasi Media Publishing, 2015), Bit.Ly/3vt0dwl. 4.

¹⁶ Umar Sidiq & Moh. Miftachul Choiri, *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan*, Journal Of Chemical Information And Modeling, Vol. 53, 2019, [Http://Repository.Iainponorogo.Ac.Id/484/1/Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan.Pdf](http://Repository.Iainponorogo.Ac.Id/484/1/Metode%20Penelitian%20Kualitatif%20Di%20Bidang%20Pendidikan.Pdf). 4.

Terdapat beberapa hujah penulis memilih pendekatan pola kualitatif ini, yakni 1) riset diharapkan dapat menganalisis linieritas bidang pekerjaan alumni program studi manajemen haji dan umrah secara objektif. 2) penelitian menggambarkan keadaan yang sebenarnya di lapangan. Penulis memilih metode survey yang digabungkan analisis deskriptif yaitu dengan angket, survey dilakukan di pertengahan semester Genap 2023, yakni dari rentang pertengahan bulan april hingga awal bulan mei 2023. Penelitian ini akan berfokus pada variabel penelitian berupa linieritas bidang pekerjaan alumni dan profil lulusan. Linieritas bidang pekerjaan yang dimaksud meliputi: 1) persentase keterserapan lulusan 2) waktu yang diperlukan lulusan untuk bekerja 3) persentase kesesuaian bidang pekerjaan alumni.

Sampel diambil dari seluruh alumni mahasiswa Prodi MHU UIN Walisongo Semarang menggunakan angket sebagai alat pengumpulan data. Hasil data yang didapatkan dijelaskan secara deskriptif dan pada akhir penelitian dianalisis dengan fakta-fakta yang terjadi terkait subjek linieritas dalam bidang pekerjaan dengan profil lulusan. Riset menggunakan perspektif Manajemen karena berbicara mengenai performa alumni tidak lepas dari adanya kualitas mutu manajemen pendidikan yang berjalan.

1.5.2 Sumber dan Jenis Data

Umumnya data kualitatif memiliki beberapa kelebihan, diantaranya data ini fokus pada fenomena yang terjadi pada kondisi sesungguhnya dan tidak mengalami reduksi data seperti pada data kuantitatif. Selain itu data pada penelitian kualitatif bersifat kaya dan holistic, dengan begitu kerumitan suatu fenomena akan dapat terungkap melalui data kualitatif.¹⁷ Berdasarkan sumbernya, ada dua jenis sumber yang bisa penulis gunakan untuk memperoleh informasi yaitu primer dan sekunder. Data primer dalam penelitian ini bersumber dari seluruh populasi alumni Prodi MHU di UIN Walisongo Semarang yang berjumlah total 56 mahasiswa, terdiri atas 9 mahasiswa dari Angkatan 2019, 23 mahasiswa dari angkatan 2018, 24 mahasiswa dari angkatan 2017.

¹⁷ Sarosa, Analisis Data Penelitian Kualitatif (Yogyakarta: Pt Kanisius, 2021), Bit.Ly/3b74uuc. 2.

Data tersebut akan dijelaskan berdasarkan teknik purposive sampling. Sebuah cara untuk memilih subjek karena suatu tujuan tertentu. Menggunakan metode ini penulis memilih unit sampel berdasarkan kriteria tertentu yang berhubungan dengan tujuan penelitian. Kriteria yang dimaksud terbagi menjadi kriteria inklusi dan eksklusi. Ketentuan inklusi dipahami sebagai sampel yang penulis inginkan sedangkan eksklusi dimengerti sebagai kriteria inklusi yang harus dikeluarkan dari kelompok penelitian dikarenakan suatu sebab khusus. Pemilihan sampel juga dilaksanakan secara sengaja sehingga tidak ada elemen acak dalam pelaksanaannya. Mengacu pada pengertian tersebut, subjek pada penelitian ini diseleksi dengan kriteria inklusi sebagai berikut 1) mahasiswa telah menyelesaikan studinya dan telah mendapatkan ijazah kelulusan 2) memiliki waktu memadai untuk dimintai informasi 3) memiliki pekerjaan baik sebelum lulus maupun setelah lulus. Sedangkan kriteria eksklusi sebagai berikut 1) alumni yang tidak bekerja 2) alumni yang belum memungkinkan bekerja 3) alumni yang tidak memiliki waktu untuk dimintai informasi 4) alumni yang sedang melanjutkan studi. Ketiga angkatan yang telah ditentukan diatas diketahui sebagian telah menyelesaikan studinya, yaitu alumni angkatan 2017, 2018 dan 2019. Data primer penelitian ini berupa hasil isian google form yang berupa pertanyaan terbuka dan tertutup yang didistribusikan kepada lulusan.

Pemilihan google form sebagai sumber data utama didasarkan pada pertimbangan efisiensi, dengan teknik pengumpulan data. Penulis dapat lebih mudah berkomunikasi dengan responden walau berada jauh dari jangkauan penulis. Disamping efisiensi tersebut, responden akan lebih merasa tenang ketika menuliskan keadaan yang sesungguhnya.¹⁸ Dari sisi administrasinya juga lebih mudah. Setelah memperoleh data utama maka selanjutnya penulis berusaha mengolektifkan data pendukung.

Data sekunder penelitian ini diperoleh dari dokumentasi arsip literatur maupun dokumentasi kegiatan alumni Prodi MHU. Dengan begitu, jenis informasi pendukung pada riset ini adalah hasil dokumentasi pendukung. Dokumentasi

¹⁸ Imron, Shobirin, & Farda, "Tracer Studi: Keterserapan Dan Kepuasan Pengguna Alumni Pgmi Unwahas Lulusan Tahun 2015, 2016 Dan 2017." 80.

dilakukan menggunakan teknik snowball, dengan memilih beberapa orang yang memiliki waktu untuk dimintai informasi guna sebagai bahan tulisan ataupun pedoman. Apabila informasi yang didapatkan dirasa kurang jenuh maka bisa ditambahkan hingga mencapai data yang jenuh. Nurdiani mengemukakan bahwa teknik snowball sampling adalah satu diantara cara yang dapat digunakan dalam menelusuri responden sebagai subjek riset, dengan adanya keterkaitan hubungan dalam suatu jaringan.¹⁹

Penulis menerapkan analisis data deskriptif sebagai pendekatan penunjang penelitian. Hasil penelitian yang diperoleh akan dihitung melalui analisis deskriptif. Hasil perhitungan itu dapat pula digambarkan dengan persentase dari informasi hasil survey dan secara kualitatif dari data wawancara. Analisis data ini mencakup tiga langkah yaitu mengambil informasi yang diperlukan penulis, menata rapi informasi tersebut, mengambil kesimpulan dan memastikan kebenarannya.

1.5.3 Teknik Pengumpulan Data

Metode mengolektifkan informasi ditentukan guna menganalisis data secara akurat agar dapat menjawab topik permasalahan dalam penelitian. Menurut Putu Danu Driya pemerolehan data merupakan bagian dasar ketika melakukan riset, mutu data yang diperoleh dapat mempengaruhi tingkat kredibilitas penelitian yang dikerjakan, dengan demikian penentuan teknik kolektif data secara benar, akan menjadi salah satu penilaian untuk memperoleh hasil riset yang tepat. Kesalahan dalam penentuan metode pengumpulan data mengakibatkan hasil riset yang kurang relevan dan kurang akurat dengan kondisi sesungguhnya.²⁰ Selain itu, teknik pengumpulan data nantinya juga digunakan sebagai patokan untuk mengerjakan instrumen penelitian. Dalam tugas akhir ini, penulis memilih teknik observasi, isian google form, wawancara, dan dokumentasi.

a. Observasi

¹⁹ Nina Nurdiani, "Teknik Sampling Snowball Dalam Penelitian Lapangan," *Comtech* 5, No. 2 (2014): 1110. 1117.

²⁰ Putu Dhanu Driya, I Gusti Lanang Agung Raditya Putra, & I Made Ardwi Pradyana, "Teknik Pengumpulan Data Pada Audit Sistem Informasi Dengan Framework Cobit," *Insert : Information System And Emerging Technology Journal* 2, No. 2 (2022): 70. 71.

Observasi ialah aktivitas menggunakan banyak indera seperti indera pendengar, indera penglihat, indera perasa berdasarkan pada realitas peristiwa yang didapatkan melalui percobaan.²¹ Observasi menjadi metode yang dapat diandalkan jika dilakukan secara sistematis dan penuh dengan kesiapan khususnya dari segi pengetahuan. Observasi dilakukan dengan cara yang tidak mengandung makna bias, mencatat dan dapat mengklasifikasikan apa yang diperhatikan secara akurat serta dapat menghasilkan hasil observasi yang efektif.²²

Observasi dilakukan dalam rangka melihat problematika atau data yang diperlukan dalam riset. Observasi awal dengan melakukan pra-riset menelusuri tersedianya data. Data yang diamati seperti data informasi terkait rekam jejak lulusan prodi Manajemen Haji dan Umrah, yang terdapat di UIN Walisongo Semarang serta melihat aktivitas utama alumni yang dapat dijangkau dan diamati lebih lanjut. Observasi tersebut merupakan langkah yang diperlukan guna menemukan data secara benar dan akurat. Hasanah menyampaikan bahwa observasi dalam penelitian kualitatif lebih bersifat alamiah. Implementasi metode observasi dilakukan dalam peristiwa alami, mengikuti jalan kehidupan dari sesuatu yang penulis perhatikan.²³

b. Isian *Google form*

Pengumpulan data primer dari angket awal sebagai survey dilakukan dengan menggunakan *google form*. Angket dengan instrumen pada *google form* digunakan untuk mengumpulkan data jejak rekam alumni yang di distribusikan tanpa perlu tatap muka dan lebih efisien Selain itu, penerapan metode *google form* memiliki kelebihan lainnya seperti membantu jika terdapat keterbatasan dalam penyelesaian secara moril, waktu dan sebagainya. Pengisian dalam *google form* juga lebih aman dan cepat serta memberikan waktu yang lebih leluasa bagi responden untuk mengisi sesuai dengan kondisi sesungguhnya, hasil dari pengisian juga dapat tersusun secara otomatis.

²¹ Hasyim Hasanah, "Teknik-Teknik Observasi (Sebuah Alternatif Metode Pengumpulan Data Kualitatif Ilmu-Ilmu Sosial)," *At-Taqaddum* 8, No. 1 (2017): 21. 25.

²² Ni'matuzahroh & Susanti Prasetyaningrum, *Observasi: Teori Dan Aplikasi Dalam Psikologi*, 1st Ed. (Malang: Universitas Muhammadiyah Malang, 2018), Bit.Ly/3b9xxxw. 4.

²³ Hasanah, "Teknik-Teknik Observasi (Sebuah Alternatif Metode Pengumpulan Data Kualitatif Ilmu-Ilmu Sosial)." 26.

Daftar angket dalam penelitian disusun berdasarkan angket terbuka dan tertutup. Daftar pertanyaan dibuat sederhana, jelas, dan mudah dipahami oleh para responden, serta memuat beberapa pertanyaan. Pertanyaan dibuat berdasarkan kriteria dari setiap variabel yang nantinya ditanggapi secara singkat maupun panjang oleh para responden. Angket didistribusikan untuk melihat rekam jejak alumni guna melengkapi data penelitian yang dibutuhkan. Angket tertutup terdiri dari pertanyaan yang terdapat alternatif jawaban tersedia. Sedangkan angket terbuka ditujukan untuk memberi ruang dan kesempatan untuk responden memberikan atau mengemukakan jawaban secara objektif.

c. Wawancara

Wawancara merupakan satu diantara pedoman dalam mencari informasi penelitian yang populer diterapkan dalam riset ilmu sosial. Fandi mengatakan bahwa wawancara ialah interaksi komunikasi antara pewawancara dan orang yang diwawancarai guna maksud tertentu, menggunakan kaedah dan dapat bertemu secara langsung.²⁴ Menurut Thalha, dalam penelitian kualitatif guna memperoleh data dapat dilakukan dengan metode wawancara mendalam. Wawancara mendalam (*in-depth interview*) merupakan kegiatan mencari informasi guna mencapai hasil dengan metode tanya jawab dan bertatap muka dengan atau tanpa menggunakan pedoman (*guide*) wawancara, dimana pewawancara berperan dalam tatanan masyarakat orang yang diwawancarai.²⁵

Penulis menggunakan jenis wawancara mendalam guna menggali informasi yang dibutuhkan secara detail. Hal yang sama berlaku dengan angket dalam google form, daftar pertanyaan wawancara disusun secara sederhana, jelas, dan mudah dipahami oleh para responden. Wawancara dilakukan untuk mengumpulkan data pendukung. Semua responden yang dipilih untuk diwawancarai sesuai dengan kriteria menggunakan teknik purposive sampling sehingga dapat menjelaskan data

²⁴ Fandi Rosi Sarwo Edi, *Teori Wawancara Psikodiagnostik*, 1st Ed. (Yogyakarta: Pt Leutika Nouvalitera, 2016), Bit.Ly/3fuw4sm. 3.

²⁵ Thalha Alhamid & Budur Anufia, "Resume : Intrumen Pengumpulan Data" (2019): 1–20, <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>. 8.

yang dibutuhkan penelitian lebih dalam. Wawancara mengacu pada aturan 5W 1H sehingga pembahasan tidak melebar dari topik yang dibahas dalam penelitian.²⁶

d. Dokumentasi

Pencarian informasi mengenai persebaran alumni program studi MHU Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang salah satunya dilaksanakan melalui dokumentasi. Dimana dokumen ialah rekaman peristiwa terdahulu. Dokumen dapat berupa tulisan, gambar atau karya-karya yang berkesan dari individu. Studi dokumen merupakan pendukung dari penggunaan metode observasi, angket dan wawancara dalam penelitian kualitatif.²⁷

Teknik studi dokumentasi diterapkan guna mengetahui berbagai sumber dokumentasi. Penerapan metode ini bertujuan untuk menjelaskan suatu peristiwa, objek dan tindakan-tindakan yang dapat melengkapi pemahaman penulis terhadap fenomena yang diteliti. Metode ini memungkinkan ditemukannya gagasan perbedaan dan inkonsistensi antara hasil wawancara dan angket dengan hasil yang terdapat dalam dokumen. Jika hal tersebut terjadi maka dapat ditinjau ulang kepastiannya melalui wawancara. Menurut Nilamsari, dokumentasi ialah bentuk data yang diperlukan guna menyempurnakan hasil riset, baik berbentuk literatur tertulis, sinema, foto, serta berbagai karangan bersejarah, yang keseluruhan itu menjadi akar informasi yang dibutuhkan saat penelitian.²⁸

Keberhasilan suatu penelitian kualitatif dapat ditentukan oleh kelengkapan catatan lapangan yang dirancang penulis. Dalam penelitian ini, penulis mempersiapkan data dengan buku catatan, recorder, dan kamera. Peralatan tersebut dipakai guna merekam informasi berupa verbal maupun nonverbal dengan sedetail mungkin, walaupun dalam penerapannya diperlukan sikap kehati-hatian guna tidak mengganggu jalannya pengumpulan data serta responden penelitian.²⁹

1.5.4 Keabsahan Data

²⁶ Isma Saqila, "Persepsi Mahasiswa Tentang Kompetensi Pembimbingan Manasik Haji Bagi Perempuan" (Uin Walisongo Semarang, 2022). 15.

²⁷ Imron, Shobirin, & Farda, "Tracer Studi: Keterserapan Dan Kepuasan Pengguna Alumni Pgmi Unwahas Lulusan Tahun 2015, 2016 Dan 2017." 81.

²⁸ Natalina Nilamsari, "Memahami Studi Dokumen Dalam Penelitian Kualitatif," *Wacana* 13, No. 2 (2014): 177–181. 178.

²⁹ Ajat Rukajat, *Pendekatan Penelitian Kualitatif*, 2nd Ed. (Yogyakarta: Deepublish, 2018). 32.

Kepastian data adalah kebenaran data yang penulis peroleh dibandingkan dengan data lapangan yang terjadi pada objek riset. Data dikatakan benar jika informasi tersebut sesuai atau tidak melenceng berdasarkan data laporan penulis dengan data objek riset sesungguhnya.³⁰ Satu diantara Teknik menguji kebenaran data yang biasanya dipakai adalah triangulasi yakni upaya memastikan keotentikan informasi yang penulis peroleh dari bermacam-macam perspektif yang berbeda dengan mengupayakan sedikitnya potensi bias yang terjadi ketika proses kolektif informasi dan analisis data. Triangulasi berperan sebagai validator dengan meninjau ulang dan membuktikan kepercayaan suatu informasi melalui teknik yang berbeda, selain itu Menurut Nasution, triangulasi juga bermanfaat untuk menelusuri kredibilitas pemaknaan penulis terhadap informasi yang ada, karena itu triangulasi bersifat spekulatif.³¹ Oleh karena itu, penulis menerapkan triangulasi teknik berupa membuktikan hasil angket, wawancara, dan dokumentasi bila diperlukan untuk mencapai data jenuh serta triangulasi sumber berupa dokumen tertulis, kearsipan, catatan resmi ataupun gambar/foto untuk memperoleh hasil penelitian yang dapat dipertanggungjawabkan dalam topik penelitian tersebut.

1.5.5 Teknik Analisis Data

Pola riset kualitatif dipakai dalam sejumlah disiplin ilmu secara terpisah, pendekatannya tidak mempunyai media-media metode tertentu yang keseluruhan menjadi lingkup kualitatif.³² Analisis data dalam riset menjadi bagian yang cukup vital karena melalui analisis inilah data yang diperoleh menunjukkan hasil terutama dalam upaya menyelesaikan masalah penelitian dan mendapatkan tujuan akhir dalam penelitian. Data yang telah dikumpulkan dari berbagai sumber perlu dikaji, dipelajari, dihayati dengan cermat, dan kemudian direduksi. Data diringkas dan disusun secara abstrak agar memudahkan penulis dalam mengkaji dan mengolah data. Penulis menggunakan model Miles & Huberman sebagai pedoman dalam

³⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*, 2nd Ed. (Bandung: Alfabeta, 2008). 24.

³¹ Firdaus & Fakhry Zamzam, *Aplikasi Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Cv Budi Utama, 2018). 45.

³² Amirotn Sholikhah, *Statistik Deskriptif Dalam Penelitian Kualitatif*, *Komunika: Jurnal Dakwah Dan Komunikasi* 10, No. 2 (1970): 342–362. 352.

menganalisis data.³³ menjelaskan bahwa analisis data dapat dikerjakan dengan tiga prosedur, yaitu mereduksi data, menyajikan data, dan terakhir menarik kesimpulan.

Tahap pertama yakni mereduksi data. Data primer ataupun sekunder yang didapat dari hasil isian google form, hasil dalam wawancara, dan dokumentasi yang telah terkumpul disaring, disederhanakan, dan diambil yang paling relevan dengan data yang diperlukan dalam riset. Tahap kedua yakni data yang sudah terkumpul disajikan. Data-data tersebut disusun serta diterangkan dalam bentuk gambaran lengkap secara alamiah. Menyajikan data secara teratur agar mudah dipahami peneliti sehingga mudah dalam proses analisis. Tahap ketiga yakni penarikan simpulan. Penarikan kesimpulan perlu dipertimbangkan secara hati-hati. Data yang sudah direduksi dan disajikan serta dilakukan verifikasi akan senantiasa lebih mudah ketika dibuat simpulan sementara dan simpulan akhir. Simpulan sementara dengan mengkaji kembali keseluruhan langkah penelitian yang telah dilakukan. Kemudian simpulan akhir disusun secara singkat, jelas, sehingga dapat mudah dipahami. Simpulan disesuaikan dengan tema dan judul penelitian, tujuan, pemecahan permasalahan, data-data dalam penelitian, dan teori yang relevan.

1.6 Sistematika Penulisan Skripsi

Tatanan kerangka ketika menyusun skripsi melingkupi tiga bagian yang setiap bagiannya mempunyai muatan sebagai berikut:

1. Bagian pertama berisi bagian judul, halaman nota pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, halaman abstrak, kata pengantar dan daftar isi.
2. Bagian kedua atau bagian muatan, tersusun dari lima bab, yakni:

BAB I: Pendahuluan. Bab ini menyantumkan latar belakang problematika atau pandangan ketertarikan penulis terhadap penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, tinjauan pustaka atas riset terdahulu yang relevan, metode penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II: Kerangka Teori. Bab ini menjabarkan tinjauan teoretis yang relevan dengan variabel penelitian mencakup tiga topik pembahasan yakni teori linieritas bidang

³³ Miles, Mathew B.; Huberman, A. Michael; Tjetjep Rohendi Rohidi; Mulyarto. Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber Tentang Metode Metode Baru / Matthew B. Miles, A. Michael Huberman; Penerjemah, Tjetjep Rohendi ; Pendamping, Mulyarto. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (Ui -Press), 1992. 16.

pekerjaan, teori profil lulusan, dan teori linieritas bidang pekerjaan dengan profil lulusan. Tinjauan teori ini dimanfaatkan penulis sebagai dasar atau acuan konsep untuk menjawab masalah penelitian.

BAB III: Berisi gambaran umum profil Prodi Manajemen Haji dan Umrah UIN Walisongo Semarang, profil mahasiswa Manajemen Haji dan Umrah yang menjadi subjek penelitian, profil lulusan Prodi Manajemen Haji dan Umrah UIN Walisongo Semarang.

BAB IV: Bab ini memuat penjabaran informasi hasil penelitian, yaitu menjabarkan linieritas bidang pekerjaan alumni dengan profil lulusan Prodi Manajemen Haji dan Umrah UIN Walisongo Semarang.

BAB V: Penutup. Bab ini berisi kesimpulan telaah penelitian, saran, dan kata penutup.

3. Bagian terakhir berisi lampiran-lampiran, daftar angket dalam isian google form, daftar pertanyaan wawancara, hasil data penelitian, dan lain-lain.

BAB II

TEORI LINIERITAS BIDANG PEKERJAAN ALUMNI DENGAN PROFIL LULUSAN

2.1 Linieritas Bidang Pekerjaan Alumni

Konsep linieritas yang dipaparkan dalam penelitian ini mencakup pengertian linieritas bidang pekerjaan, klasifikasi linieritas bidang pekerjaan, dan faktor yang mempengaruhi linieritas bidang pekerjaan.

2.1.1 Pengertian Linieritas Bidang Pekerjaan

Linieritas mempunyai bentuk kata dasar “linier” yang dalam kamus besar Bahasa Indonesia mengandung makna sebuah garis lurus.³⁴ Redaksi linieritas bidang pekerjaan merupakan sebuah idiom yang memiliki makna sebagai adanya keselarasan dalam bidang pekerjaan dengan profil lulusan dan dalam penelitian ini disandarkan pada kesesuaian pekerjaan dengan pendidikan. Sedangkan pekerjaan memiliki arti sebagai sebuah kegiatan yang dilakukan guna memperoleh imbalan atau upah.³⁵ Pekerjaan sering dianggap sebagai mata pencaharian bagi banyak orang, beberapa diantaranya lazim menyebutnya dengan istilah profesi meskipun tidak setiap pekerjaan dapat dianggap sebagai profesi.

Hal ini dikarenakan profesi menuntut sebuah keahlian khusus atau pendidikan. Pekerjaan akan dapat selesai dengan baik jika sumber daya manusia yang mengerjakannya merupakan individu yang profesional atau kompeten dalam bidangnya. Ditinjau dari segi teoretis tidak setiap karir bisa ditangani orang tanpa keahlian atau sudah disiapkan demi karir tersebut.³⁶ Maka dari itu, pentingnya ada pengembangan lulusan yang kompeten dan baik dari sebuah institusi pendidikan tinggi maupun lembaga kompetensi profesional. Hal ini guna mempersiapkan individu yang siap untuk masuk ke dunia kerja. Keselarasan dalam bidang pekerjaan merupakan hasil akibat hubungan antara proses pembelajaran yang optimal dengan kesediaan pelajar yang bersungguh-sungguh. Tetapi tidak dapat

³⁴ Ebta Setiawan, “Kamus Besar Bahasa Indonesia Online,” *Digital Ocean*, Last Modified 2022, Accessed November 5, 2022, <https://kbbi.web.id/profil>.

³⁵ Kemdikbud, “Makna Pekerjaan, Profesi Dan Jabatan,” Last Modified 2016, Accessed January 5, 2023, <https://kantorbahasabengkulu.kemdikbud.go.id/makna-kata-pekerjaan-profesi-dan-jabatan/>.

³⁶ Amir Sahaka, “Profesi, Profesional Dan Pekerjaan,” *Teknologi Pendidikan Madrasah 2* (2019): 61–69. 63.

dipungkiri jika dalam menerapkan keilmuan di dunia kerja tidak sedikit yang tidak linier atau tidak seperti yang dibutuhkan dunia kerja sehingga terjadi kesenjangan.

Indikasi untuk melihat ketidakselarasan antara pendidikan dengan dunia kerja bisa diamati dengan mudah melalui banyaknya angka pengangguran kaum intelektual saat ini. Namun hal tersebut bukan berarti kita bisa menghakimi keadaan dimana peluang dunia kerja yang jumlahnya tidak sebanyak angkatan kerja yang setiap tahunnya mengalami angka kenaikan yang signifikan. Dalam realitanya banyak ditemukan lowongan pekerjaan yang tidak terisi karena tiadanya lulusan yang mampu mengisi lowongan tersebut. Dalam artian kriteria dan persyaratan yang diminta tidak ada yang dapat dilengkapi.

Memahami peluang kerja berarti memahami pengertian dalam meniti karir, untuk itu hendaknya kita tau beberapa teori dalam manajemen karir guna menjadi dasar pemahaman dan pengelolaan karir individu. Adapun beberapa teori yang relevan dengan topik penelitian yang ada sebagai berikut:

a. Teori Donald E. Super

Super menganggap kerja merupakan realisasi dari konsep diri, maksudnya ketika seorang mempunyai konsep pada dirinya maka ia akan mengimplementasikan konsep tersebut dengan memilih pekerjaan yang memberinya kesempatan berekspresi sesuai dengan konsep diri. Menurut paham super, memilih bidang pekerjaan berarti tentang mencocokkan. Hal ini dikarenakan setiap orang dianggap memiliki kemampuan yang berbeda-beda termasuk minat dan kepribadiannya. Dengan anggapan yang demikian ini setiap orang berhak untuk memilih pekerjaannya sendiri.³⁷ Meskipun dalam realitanya setiap pekerjaan memerlukan kemampuan, minat dan kepribadian yang komprehensif sehingga dengan kondisi yang demikian maka setiap orang berkesempatan dengan beragam pekerjaan yang tersedia dan setiap pekerjaan dapat memberi kesempatan bagi beragam orang.

Donald Edwin Super juga berpandangan bahwa pendistribusian kemampuan, minat, nilai dan kepribadian yang sesuai dapat menentukan kepuasan kerja dan

³⁷ Donald Edwin Super, *The Psychology Of Careers; An Introduction To Vocational Development*, Ed. Harper & Bros (Ellmer Company, 1957).

kepuasan hidup. Hal ini sejalan dengan konsep diri bahwa kepuasan pekerjaan dapat diperoleh selaras dengan kecocokan implementasi konsep tersebut.

b. Teori John L. Holland

Holland berpandangan bahwa interaksi seseorang dengan lingkungannya baik hubungan karena adanya faktor keturunan dengan segala kearifannya, hubungan dengan teman, orang tua ataupun orang yang berperan penting dalam hidup seseorang akan mempengaruhi bentuk karakteristiknya dalam memilih karir pekerjaan. Pekerjaan menurut Holland merupakan gambaran atau aspek kepribadian individu itu sendiri yang dipengaruhi oleh lingkungannya. Dalam memilih bidang pekerjaan, individu dalam paham ini dikatakan akan mencari lingkungan pekerjaan yang cocok dan dapat membantunya untuk melatih ketrampilannya sehingga bisa mengekspresikan karakteristiknya.³⁸

Manusia akan semakin kuat jika lingkungan tempatnya berinteraksi sesuai dengan kepribadiannya. Jika terdapat interaksi yang tidak sesuai dengan kepribadiannya maka akan terjadi beberapa respon seperti menolak, mengikuti, ataupun berubah. Ketika individu tersebut mengalami interaksi yang tidak mendukung kepribadiannya maka dia akan keluar mencari lingkungan baru yang sesuai ataupun merubah perilakunya sesuai dengan lingkungan tersebut.

c. Teori Edgar Schein

Schein berpendapat dalam teorinya *Career Anchor* (Karir Jangkar) merupakan gabungan aspek (karir) yang dapat mewujudkan kepuasan kerja yang disebabkan karena faktor kompetensi diri, motif serta nilai-nilai yang dilihat dalam memilih pekerjaan. Tidak sedikit orang-orang yang memilih karir karena alasan yang salah sehingga banyak dari mereka yang menunjukkan perilaku yang tidak selaras dengan nilai dalam diri mereka sendiri. Kondisi yang demikian menyebabkan perasaan yang tidak nyaman serta ketidakpuasan dan berakibat fatal dalam hilangnya produktivitas.

Melihat problematika tersebut Schein melalui pemikirannya ingin membantu orang menghindari masalah itu, maka dicetuskanlah teori jangkar karir ini guna

³⁸ John L. Holland, ““Separate But Unequal Is Better,”” *Convergence In Career Development Theories* (1994): 45–51.

membantu orang-orang untuk menemukan nilai sejati mereka sehingga dapat memilih pekerjaan yang lebih baik. Jangkar karir yang dimaksud meliputi bakat, motif, nilai dan sikap yang dapat memberikan kestabilan dan petunjuk untuk karir seseorang.³⁹

d. Teori Krumboltz

Asumsi teori ini adalah adanya karakteristik dan tingkah laku pada individu yang merupakan hasil adanya pembelajaran berupa pengalaman yang unik. Adapun pengetahuan tersebut didapatkan dari analisis kognitif positif dan peristiwa yang tertanam kuat secara negatif. Atribut bawaan lahir, kondisi lingkungan sosial, pengalaman kerja, pelatihan merupakan bentuk kognitif positif yang dapat mempengaruhi pemilihan kerja. Selain itu, kognitif positif dapat berbentuk seperti pengalaman belajar asosiasi dan belajar aplikasi. Namun tidak sedikit orang-orang diluar sana kesulitan dalam memilih karir pekerjaan karena persepsi generalisasi yang salah misalnya dalam membandingkan diri dengan satu orang, penggambaran bak as hiperbola mengenai kesuksesan orang lain terhadap diri yang dalam realitanya setiap orang memiliki kemampuan yang berbeda-beda. Kondisi tersebut merupakan contoh peristiwa yang menguatkan secara negatif. Dari contoh kondisi yang demikian menurut Krumboltz sangat berimplikasi pada fakta susahny menentukan karir pekerjaan.⁴⁰

e. Teori Linda S. Gottfredson

Gottfredson merumuskan sebuah teori baru menggunakan batasan dan kompromi yang dapat diaplikasikan individu dalam memilih pekerjaan yang sesuai dengan konsep diri mereka. Konsep diri yang dibawa dalam lingkungan masyarakat dipengaruhi oleh latar belakang sosial ekonomi serta tingkat intelektualitas pribadi tersebut. Orang dalam paham ini dikatakan akan memilih pekerjaan dengan menyesuaikan kelas sosial ekonomi, tingkat intelektualitas (kompetensi) serta jenis kelamin mereka.⁴¹

³⁹ Edgar Shein, *"Psicología De La Organización"* (Prentice Hall, 1982).

⁴⁰ John D. Krumboltz And Wade W. Schroeder., "Promoting Career Planning Through Reinforcement.," *The Personnel And Guidance Journal* 44.1 (1965): 19–26.

⁴¹ Linda S. Gottfredson, "Gottfredson's Theory Of Circumscription, Compromise, And Self-Creation.," *Career Choice And Development* 4 (2002): 85-148.

f. Teori Eli Ginzberg

Pokok yang menjadi landasan Ginzberg dalam merumuskan teorinya adalah melalui pendekatan psikologis atas tugas perkembangan yang dialami manusia secara bertahap. Ginzberg berpendapat bahwa pemilihan karir pekerjaan itu berlangsung sepanjang hidup karena hal ini didasarkan pada cerminan dari perubahan minat dan tujuan hidup serta perubahan keadaan atau tekanan yang dialami selama hidup. Lanjutnya, proses pemilihan karir pekerjaan akan dapat berlangsung seumur hidup bagi seseorang yang mencari nilai intrinsik (kepuasan) dari pekerjaannya. Kondisi ini memaksa orang tersebut berkali-kali melakukan penilaian kembali dengan maksud agar individu tersebut dapat mencari kecocokan tujuan karir yang terus berkembang seiring perubahan dalam kenyataan dunia kerja.⁴²

g. Teori Anne Roe

Situasi pengambilan karir menurut Anne Roe menekankan pengalaman pada masa anak-anak merupakan sebab utama dalam pemilihan karir. Menurutnya, pemilihan karir adalah hubungan yang dilandasi oleh teori kepribadian. Roe melihat bahwa individu pada prinsipnya mempunyai berbagai potensi atribut bawaan yang dapat menentukan sifat, minat, bakat dan emosi yang dapat berpengaruh besar dalam kehidupan individu tersebut.⁴³ Teori ini memiliki ketertarikan kuat pada hubungan masa kanak-kanak dalam keluarga yang berdampak pada pemilihan karir. Dalam teori ini ada tiga aspek yang berpengaruh terhadap pengambilan karir yakni adanya pengaruh hereditas yang ada sebagai atribut bawaan, kemudian kedua ada pengaruh dari masa kecil yakni pola asuh yang diterima dari orang terdekatnya termasuk pengaruh dari lingkungan terdekatnya, selanjutnya yang ketiga terdapat kebutuhan manusia yang pada poin ini Roe mengafirmasi teori hirarki kebutuhan dari Maslow yang menjabarkan faktor konsep kebutuhan dasar manusia meliputi: 1) Kebutuhan fisiologis 2) Kebutuhan keamanan 3) Kebutuhan dimiliki dan dicintai 4) Kebutuhan harga diri 5) Kebutuhan aktualisasi diri.

⁴² Eli. Ginzberg, *Occupational Choice.*, 1951.

⁴³ Gottfredson, “Gottfredson’s Theory Of Circumscription, Compromise, And Self-Creation.”

2.1.2 Klasifikasi Linieritas Bidang Pekerjaan

Linieritas dalam bidang pekerjaan atau profesi alumni secara umum terbagi menjadi dua yakni dapat dilihat secara vertikal dan horizontal.

a. Keselarasan Vertikal

Keselarasan yang terjadi jika tingkat pendidikan (ketika lulus) sesuai dengan pekerjaan alumni saat melengkapi angket melalui google form. Definisi ini mengacu pada bagaimana lulusan bisa memberikan informasi mengenai tingkat pendidikan ketika di kampus sesuai dengan tugas pokok fungsi pekerjaan yang sedang digeluti saat ini. Adapun bentuk respon yang dapat diberikan berupa sama tingkat pendidikannya, dapat pula menuliskan pekerjaan yang digeluti seyogyanya dilaksanakan oleh jenjang pendidikan yang lebih tinggi atau dapat pula jenjang pendidikan yang lebih rendah.

b. Keselarasan Horizontal

Keselarasan yang terjadi dengan melihat faktor hubungan erat diantara bidang studi keilmuan alumni dengan pekerjaan yang digeluti. Definisi ini merujuk pada keselarasan pendidikan yang didapatkan ketika menimba ilmu di kampus dengan keadaan pekerjaan yang sedang dilaksanakan ketika melengkapi angket penelitian melalui google form.⁴⁴

Kesetaraan bukanlah hal yang tabu, namun perlu dipahami secara baik seperti yang dipaparkan oleh John Rawls dalam dua prinsip kesetaraannya yang meyakini adanya kesetaraan kesempatan dan perbedaan yang adil.⁴⁵ Adapun prinsip kesetaraan kesempatan bermaksud bahwa setiap orang memiliki hak akses yang sama kepada kesempatan dan peluang sosial ekonomi. Maka tidak ada yang boleh mendiskriminasi seseorang dalam mencapai potensinya hanya karena faktor seperti jenis kelamin, ras, pekerjaan ataupun latar belakang sosial ekonominya. Sedangkan pada prinsip perbedaan yang adil Rawls menyatakan kekayaan dan keuntungan harus diatur dengan tertata sehingga memberikan perlindungan terbaik untuk mereka yang lemah dan kurang beruntung.

⁴⁴ Yeti Nugraheni, "Peran Penting Tracer Studi Sebagai Salah Satu Penilaian Dalam Peningkatan Klasterisasi Politeknik Negeri Bandung" (2019): 17–18. 203.

⁴⁵ J. Rawls, "Two Concepts Of Rules," *The Philosophical Review* 64(1) (1955): 3–32.

2.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Linieritas Bidang Pekerjaan

Berikut beberapa faktor yang dapat mempengaruhi linieritas bidang pekerjaan karena menjadi bahan pertimbangan dalam meniti karir sebagai berikut:

a. Nilai Intrinsik

Nilai Intrinsik merupakan sebuah bentuk kepuasan/ketidakpuasan pekerja ketika melaksanakan tugasnya. Ketika pekerja merasa senang dengan tugasnya seringkali hasilnya berbuah maksimal sebaliknya jika kondisi pekerja dalam menyelesaikan tugasnya kurang puas atau bahkan tidak puas maka hasilnya tidak akan maksimal. Rasa puas dalam pekerjaan merupakan bentuk emosi positif yang tentunya meningkatkan motivasi serta produktifitas kerja itu sendiri. Selain itu, kepuasan ini juga merupakan hasil dari pada persepsi pekerja terhadap bidang pekerjaan atau profesi yang telah ia pilih.⁴⁶

Faktor intrinsik mencakup beberapa hal berikut: pekerjaan yang menantang secara wawasan (perolehan prestasi individu menyangkut dengan keahlian dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang menantang), berada dalam lingkungan energik (lingkungan yang demikian dapat membantu pekerja menyelesaikan tugasnya dengan baik), menyokong kreativitas (pekerja akan jauh tumbuh berkembang ketika sisi kreativitas mereka didukung penuh sehingga mereka mendapatkan inspirasi dalam menyelesaikan pekerjaannya), serta memberikan kewenangan atau otonomi (pekerja yang diberikan otonomi dalam pelaksanaan pengambilan hasil kerja pekerjaan akan merasakan kebahagiaan spesial bagi dirinya).⁴⁷

b. Penghargaan Finansial (Tawaran Keuangan yang Menarik)

Penghargaan finansial biasa disebut dengan bonus, kompensasi, atau hibah (hadiah) yang didapatkan oleh karyawan selain gaji yang diberikan oleh perusahaan sebagai reward karena karyawan telah melakukan sesuatu diluar target atau hasil yang telah dilakukan, penghargaan finansial ini dapat dilakukan guna memengaruhi karyawan sehingga dapat bekerja dengan semangat dan maksimal. Menurut

⁴⁶ Khairul Amin, "Pengaruh Penghargaan Finansial, Pengakuan Profesional Dan Nilai Intrinsik Pekerjaan Terhadap Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik" (Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2019). 22.

⁴⁷ Siti Rofikah And Norsain, "Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja, Penghargaan Finansial, Dan Nilai Intrinsik Pekerjaan Terhadap Minat Pemilihan Karier Sebagai Akuntan Publik," *Journal Of Accounting And Financial Issue 3* (2022): 49–69. 55.

hasibuan, penghargaan finansial dapat berupa barang atau uang baik langsung maupun tidak langsung seperti tunjangan hari raya, pembagian profit perusahaan, bpjs ketenagakerjaan, opsi saham, dan lain sebagainya.⁴⁸

Menurut simamora, penghargaan finansial sangat berpengaruh terhadap perilaku pekerja yang dapat menimbulkan produktifitas stabil bahkan meningkat, kondisi ini dapat mempengaruhi setiap keputusan pekerja mau sekeras apa ia bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan, selain itu penghargaan finansial dapat mengontrol pekerja dari sisi pemilihan kerja, produktivitasnya dalam menyelesaikan tugas, ketidakhadiran dalam hari kerja, dan lain sebagainya.⁴⁹

c. Lingkungan kerja

Penelitian Hanafi menjelaskan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kualitas yang tersedia pada lingkungan dimana mereka bekerja. Adapun semua hal yang terlibat di lingkungan kerja dapat mempengaruhi tindakan dan reaksi pada tubuh dan pikiran pekerja. Tujuan membentuk lingkungan kerja yang kondusif adalah demi menimbulkan lingkungan dengan akses kemudahan bekerja serta melenyapkan semua penyebab stress, kecemasan dan kekhawatiran diluar tuntutan pekerjaan. Apabila hal tersebut diterapkan dengan baik dan lingkungan kerja menjadi menyenangkan maka kondisi-kondisi seperti monoton, kelelahan dapat diminimalisir serta kinerja pekerja dapat optimal.⁵⁰

Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja, hal ini dirasakan oleh para pekerja secara signifikan sehingga situasi dan kondisi menjadi kondusif, aman, serta nyaman sebagaimana yang disampaikan Sedarmayanti bahwa lingkungan kerja sangat berdampak pada kinerja karyawan mencakup hubungan antar karyawan maupun dengan atasan. Faktor lingkungan kerja mencakup sifat pekerjaan, tingkat

⁴⁸ Rosyia Wardani, "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru," *Valid* 13 (2016): 172–181. 173.

⁴⁹ Rizqi Ameliawati And Rini Nugraheni, "Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Management* 4 (2015): 1–14. 13.

⁵⁰ Bayu Dwilaksono Hanafi And Corry Yohana, "Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance," *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (Jpeb)* 5, No. 1 (2017): 73–89. 78.

persaingan dan banyaknya tekanan.⁵¹ Lingkungan kerja memiliki makna seberapa efektif kondisi pada lingkungan kerja dapat memberikan motivasi dukungan bagi pekerja dalam menyelesaikan tugasnya.

d. Pertimbangan Pasar Kerja (Jenjang Karir)

Setiap manusia guna memenuhi kebutuhan hidupnya maka akan bekerja dan dalam memilih jenis pekerjaannya disesuaikan dengan keinginan dan keahlian yang dipunya tanpa ada batasan dari pihak manapun. Dalam industri global kompetensi diri menjadi fokus perhatian dalam bersaing dan memperoleh pekerjaan yang layak. Kompetensi atau keahlian khusus ini bisa didapat melalui pelatihan profesional ataupun melalui pendidikan sehingga dengan kompetensi tersebut pekerja akan lebih siap dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.⁵²

Faktor luas kecilnya pasar kerja sangat mempengaruhi pekerja apalagi fresh graduate dalam menentukan karir yang akan dipilih. Semakin luas pasar kerja pekerjaan tertentu di masa yang akan datang maka potensi peminatnya juga akan lebih besar. Dalam penelitian Afifah dan Ratnawati didapatkan informasi berupa pengaruh yang signifikan dari luasnya pasar kerja dengan indikasi melalui 3 hal yakni keamanan kerja serta fleksibilitas karir dan kesempatan promosi yang menjadi pertimbangan mahasiswa dalam meniti karir di masa yang akan datang.⁵³ Pertimbangan pasar kerja disebutkan dalam penelitian Indah dan Ramantha bahwa faktor ini dapat di indikasikan melalui 3 hal yakni terjaminnya keamanan dalam bekerja, informasi pekerjaan yang diberikan mudah diakses, pekerjaan yang mudah didapatkan.⁵⁴

e. Kompetensi Diri (Pengalaman)

Kemampuan yang ada didalam diri dapat menjadi pandangan bagi individu dalam merencanakan jenjang karirnya. Kemampuan dalam menyelesaikan suatu

⁵¹ Lilis Kurnia Sari & Sukanti, "Pengaruh Nilai Intrinsik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, Dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Motivasi Pemilihan Karier Sebagai Akuntan," *Profita* 8, No. 4 (2016): 1–16. 4.

⁵² Dinda Deritani Susanti Lingga And Puspita Rama Nopiana, *Pengaruh Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Terhadap Karir Akuntan Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Internasional*, 2019. 3.

⁵³ Arifatin Nur Afifah & Dyah Ratnawati, "Gender, Nilai Intrinsik Pekerjaan, Penghargaan Finansial Dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Berkarir Sebagai Akuntan Publik," *Management And Bussines* 4 (2022): 558.

⁵⁴ Indah Putri Ambari And I Wayan Ramantha, "Pertimbangan Pasar Kerja, Pengakuan Profesional, Nilai-Nilai Sosial, Lingkungan Kerja, Personalitas Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik," *E-Jurnal Akuntansi* 18, No. 1 (2017): 705–734. 717.

pekerjaan dengan dilatarbelakangi adanya keahlian serta wawasan disebut sebagai kompetensi. Tantangan kompetensi semakin semerbak karena sempitnya lapangan kerja dan bursa persaingan yang ketat menjadi akar ketakutan bagi sebagian mahasiswa ketika dihadapkan pada masa depan. Menurut Diana, adanya kompetensi diri yang baik akan memberikan kontribusi positif bagi mahasiswa dalam wacana perencanaan karirnya.⁵⁵

Kompetensi bisa didapat dari berbagai jalan, diantaranya melalui pendidikan dan juga pelatihan seperti yang dijelaskan dalam penelitian Sumiyati kompetensi sangat penting guna mencapai hasil kinerja yang lebih baik, pengetahuan mengenai tugas harian yang diberikan melalui bidang pendidikan dapat membantu individu menyelesaikan tugas-tugasnya.⁵⁶

2.2 Profil Lulusan

Konsep profil lulusan yang dipaparkan dalam penelitian ini mencakup pengertian profil lulusan, dan capaian pembelajaran lulusan.

2.2.1 Pengertian Profil Lulusan

Profil Lulusan dapat diartikan sebagai sebuah penciri yang bisa dikerjakan oleh alumni sebagai keahlian khusus setelah merampungkan masa studinya.⁵⁷ Dengan adanya perubahan kondisi ekonomi global yang dinamis serta kebijakan yang terus berkembang menuntut perguruan tinggi untuk selalu meninjau ulang bagaimana proses pendidikan yang berjalan. Peninjauan tersebut digunakan guna mengkaji ulang permintaan dunia kerja akan tenaga ahli yang profesional. Dengan perbaikan kualitas pendidikan diharapkan para lulusan dapat mudah terserap dalam dunia kerja sesuai dengan harapan program studi.

Penelitian yang dikerjakan oleh iriyanto menjelaskan bahwa lulusan yang memiliki daya saing dapat di indikasi waktu yang dibutuhkan ketika memperoleh pekerjaan pertamanya, suksesnya alumni ketika bersaing dalam persaingan kerja,

⁵⁵ Diana Masturina, "Pengaruh Kompetensi Diri Dan Kepercayaan Diri Terhadap Perencanaan Karir," *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi* 6, No. 2 (2018): 199.

⁵⁶ Sumiyati, Arif Prabowo, And Ahmad Anas, "The Role Of Competency On Employee Performance Achievement: A Lierature Review," *Amanu: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi* 4, No. 1 (2021): 14.

⁵⁷ Universitas Gadjah Mada, "Profil Lulusan," Last Modified 2022, Accessed February 12, 2023, <https://S3.Fkkmk.Ugm.Ac.Id/Profil-Lulusan/#:~:Text=Profil Lulusan Adalah Penciri Atau,Kerja Tertentu Setelah Menyelesaikan Studinya.>

serta bayaran atau upah yang diperoleh. Perbaikan kualitas pendidikan yang dimaksud adalah efisiensi dan relevansi kurikulum dengan ke dunia kerja, serta sesuai dengan standar akreditasi dan penjaminan mutu yang telah dirancang program studi.⁵⁸

Visi misi program studi dan keunggulan kampus (university value), seperti yang digambarkan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) level 6, Standar Nasional Pendidikan Tinggi No 3 Tahun 2020 dan kemampuan lulusan di era industri 4.0 selain itu berlandaskan kesepakatan lembaga penyelenggara program studi sejenis dan hasil evaluasi dari pemangku kepentingan internal maupun eksternal lainnya menjadi rujukan dirumuskannya profil lulusan MHU.

2.2.2 Capaian Pembelajaran Lulusan

Capaian pembelajaran lulusan prodi adalah kemampuan dari setiap lulusan yang memiliki internalisasi yang terdiri dari sikap, penguasaan pengetahuan dan juga keterampilan sesuai dengan jenjang prodi yang di dapatkan dari suatu proses pembelajaran yang di ukur melalui evaluasi terhadap proses dan hasil akhir pemenuhan standar kompetensi yang diharapkan. Capaian pembelajaran lulusan meliputi sekumpulan kompetensi dan lingkup materi yang telah disusun secara komprehensif dalam bentuk narasi. Capaian pembelajaran lulusan disusun sesuai profil lulusan yakni meliputi beberapa aspek sebagaimana berikut: sikap, keterampilan umum, keterampilan khusus, dan juga pengetahuan berdasarkan jenjang sarjana. Adapun proses merumuskan capaian pembelajaran meliputi: mendeskripsikan visi dan misi keilmuan program studi, analisis kebutuhan pasar dan stakeholder yang menjabarkan profil lulusan, menggunakan deskripsi KKNI dan SN Dikti, juga menggunakan referensi dalam dan luar negeri.⁵⁹

2.3 Linieritas Bidang Pekerjaan Alumni dengan Profil Lulusan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), linieritas hanya diartikan sebagai sebuah garis lurus. Namun diksi tersebut jika digabungkan dengan keterangan kata lainnya

⁵⁸ Apri Irianto, Bahauddin Azmy, And Susi Hermin Rusminati, "Profil Lulusan Program Studi Pgsd Universitas PGRI Adi Buana Surabaya," *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran* 4, No. 1 (2021): 49–55, <https://doi.org/10.30605/Jsgp.4.1.2021.471>. 49.

⁵⁹ Telkom University, "Capaian Pembelajaran Lulusan," <https://bee.telkomuniversity.ac.id/Learning-Outcome-Capaian-Pembelajaran/>.

maka akan memiliki makna yang lebih spesifik dan lebih jelas. Hal ini sering disebut sebagai idiom yakni proses peleburan diksi yang menghasilkan makna baru sehingga jika dicari linieritas sebagai kata tunggal maka tidak akan merujuk pada pengertian penuh. Oleh karena itu, diksi linieritas dalam penelitian ini harus dibaca dan dipahami secara penuh dengan mengaitkannya pada subjek bidang pekerjaan. Maka linieritas bidang pekerjaan dalam penelitian ini dapat dipahami sebagai langkah penelusuran mengenai keselarasan pekerjaan dengan subjek penelitian terkait.

Keselarasan bidang pekerjaan dengan profil lulusan merupakan dua hal yang sangat berkaitan erat karena profil lulusan merupakan perumusan dari harapan terhadap bentuk pekerjaan yang sesuai dengan apa yang dipelajari ketika dalam bangku perkuliahan. Melihat perubahan dunia yang dinamis dengan peraturan-peraturan yang terus dikembangkan menuntut kampus-kampus guna selalu meninjau kembali dan merekonstruksi proses pembelajaran. Terutama mengenai kurikulum yang dirumuskan, sehingga apa yang kemudian di rumuskan itu dapat menghasilkan lulusan yang berkompeten sesuai capaian pembelajaran lulusan dan yang paling penting kompetensinya relevan dengan jaman.⁶⁰

Lulusan yang merupakan produk perguruan tinggi juga dituntut aktif agar dapat berkontribusi positif didalam lingkungan masyarakat sesungguhnya. Menurut Kusnan kontribusi lulusan dapat ditinjau dari kinerja mereka pada sejumlah lembaga tempatnya bekerja. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab itu adalah bentuk ekspresi diri dari potensi dan kemampuan yang dimiliki seseorang.⁶¹ Dalam islam sendiri, seseorang yang memiliki ilmu pengetahuan kemudian mengamalkannya dalam kegiatan yang positif bahkan dapat membawa kemaslahatan bagi umat manusia maka akan Allah Swt angkat derajatnya. Sebagaimana firman Allah dalam surat Al-Mujadilah ayat 11

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ ؕ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا

فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ؕ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

⁶⁰ Irianto, Azmy, And Rusminati, “Profil Lulusan Program Studi Pgsd Universitas PGRI Adi Buana Surabaya,” 49.

⁶¹ Kusnan, “Analisis Outcome Pendidikan Kontribusi Lulusan Program Studi Pai Pad Madrasah Dan Sekolah Menengah Di Kota Manado,” *Jurnal Pendidikan Islam Iqra’* 9, No. 1 (2015): 92.

Artinya: Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan. (QS. Al-Mujadilah ayat 11)

قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ ۗ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ

Artinya: Katakanlah: "Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?" Sesungguhnya orang yang berakal lah yang dapat menerima pelajaran. (QS. Az-Zumar ayat 9)

Rasulullah Muhammad shallallahu ‘alaihi wa sallam, pun memuliakan mereka yang mempunyai ilmu, sebagaimana yang disebutkan dalam beberapa haditsnya, seperti yang dikutip dari kitab Adab ad-Dunya wa ad-Din bab Adab al-‘Ilm,⁶² sebagai berikut:

روي عن النبي صلى الله عليه وسلم أنه قال: أوحى الله إلى إبراهيم عليه السلام: إني أعلم أحبّ كلّ

علم

Artinya: diriwayatkan dari Nabi Saw. beliau bersabda: Allah Swt memberi wahyu kepada Ibrahim as.: sesungguhnya Aku (Allah Maha) mengetahui, Aku (Allah) mencintai orang-orang yang berilmu.

Kutipan beberapa dalil diatas dapat kita ambil hikmahnya bahwa mengamalkan ilmu jauh lebih penting daripada tidak melakukan apa-apa. Maka, bekerja sekalipun tidak sesuai dengan latar pendidikan bukan dianggap suatu kesalahan asalkan apa yang kita lakukan bermanfaat positif bagi sesama. Tetapi bukan berarti kita menyepelekan apa yang telah dipelajari selama ini, sebisa mungkin apa yang kita pelajari dan menjadi kompetensi diri serta batas diri dapat menjadi acuan dalam melakukan aktivitas yang bermanfaat sesuai dengan bidang yang menjadi ahli kita.

Ditengah bursa kerja yang sangat kompetitif ini, kemampuan diri tetap menjadi atribut utama yang perlu disadari guna bersaing melawan arus globalisasi saat ini. Hal ini

⁶² Bdk Semarang Kementerian Agama Ri, "Pentingnya Mengamalkan Ilmu," Last Modified 2021, <https://Bdksemarang.Kemenag.Go.Id/Berita/Keutamaan-Orang-Yang-Berilmu>.

sejalan dengan pendapat dari McClelland yang mengatakan setiap individu perlu menyadari kebutuhan dasarnya sehingga dapat termotivasi dan membantu dalam pemilihan karir. Menurutnya, dalam teori ini dikemukakan tiga kebutuhan dasar manusia yakni kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan afiliasi. Adapun kebutuhan prestasi condong pada motivasi individu untuk mencapai tujuan yang menantang serta mendapatkan keberhasilan. Individu dengan kebutuhan ini memiliki sifat yang condong ambisius dan hal ini berhubungan dengan kinerja kerja yang baik. Sedangkan kebutuhan akan kekuasaan merujuk pada motivasi individu untuk mengatur orang lain disekitarnya, mengendalikan kondisi serta memegang kekuasaan. Sifat yang condong dimiliki individu ini yakni ingin memimpin dan mengambil keputusan serta dapat mempengaruhi orang lain. Hal ini berhubungan kuat dengan kekuasaan yang bersifat sosial dan memberdayakan sumber daya. Kemudian yang terakhir kebutuhan afiliasi yakni berhubungan dengan motivasi kuat seseorang untuk dapat menjalin hubungan dengan orang lain. Individu ini cenderung mencari tempat yang memiliki interaksi sosial yang positif, bekerja secara kooperatif dan mengharapkan lingkungan kerja yang ramah.

Linieritas bidang pekerjaan pada akhirnya menjadi topik yang kompleks karena masing-masing individu memiliki banyak faktor yang dapat mempengaruhi dan menjadi bahan pertimbangannya dalam memilih jalur karirnya masing-masing. Sedikit banyak faktor tersebut sudah coba penulis ambil poin pembahasannya mulai dari nilai intrinsik yang didalamnya bisa mengandung banyak sub pembahasan karena meliputi banyak motif baik dari segi minatnya dalam suatu bidang atau kepribadiannya yang hanya nyaman pada bidang tertentu sehingga mempengaruhi keputusannya dalam mengambil pekerjaan. Berdasarkan lingkungan kerja pun menjadi poin pertimbangan seperti yang dikatakan Holland dan McClelland mengenai lingkungan yang cocok pada kepribadian tertentu sehingga dapat memaksimalkan kinerja kerjanya dan juga terdapat faktor lainnya.

BAB III

PROFIL UMUM LINIERITAS BIDANG PEKERJAAN ALUMNI DENGAN PROFIL LULUSAN PROGRAM STUDI MANAJEMEN HAJI DAN UMRAH

3.1 Profil Jurusan Manajemen Haji dan Umrah (MHU) UIN Walisongo Semarang

Program Studi (Prodi) Manajemen Haji dan Umrah (MHU) merupakan Prodi yang mendalami disiplin ilmu mengenai manajemen haji dan umrah baik secara teoretikal maupun praktikal, serta cakap dalam pengelolaan travel juga administrasi haji dan umrah. Ikhtiar yang sungguh-sungguh dilakukan para stakeholder sejak dibukanya Prodi Manajemen Haji dan Umrah (MHU) dalam merealisasikan harapan menghasilkan sarjana lulusan yang mahir di bidang haji dan umrah. Pengelolaan Prodi dan konsentrasi Manajemen Haji Umrah (MHU) di PTKIN Indonesia terbagi ke dalam dua manajemen, yaitu Prodi MHU di bawah pengelolaan Fakultas Dakwah dan Komunikasi (FDK), serta Prodi MHU di bawah pengelolaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI).

Pada MHU Fakultas Dakwah dan Komunikasi memiliki dua rangka pengelolaan, yaitu sebagai Prodi mandiri, dan konsentrasi atau peminatan dari jurusan Manajemen Dakwah (MD). Sedangkan pada MHU Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam hanya memiliki satu rangka pengelolaan yaitu sebagai Prodi mandiri. Terdapat tiga PTKIN yang mengelola Prodi MHU di bawah pengelolaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, yaitu MHU FEBI IAIN Bukittinggi Sumatera Barat, MHU FEBI UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu, dan MHU FEBI IAIN Metro Lampung. Sementara itu, MHU Fakultas Dakwah dan Komunikasi dikelola oleh tiga PTKIN secara mandiri dan tiga PTKIN sebagai bagian dari peminatan Prodi Manajemen Dakwah (MD). Ketiga PTKIN yang telah mengelola secara mandiri sebagai Prodi MHU FDK adalah MHU FDK UIN Alauddin Makassar, MHU FDK UIN Walisongo Semarang, dan MHU FDK UIN Sunan Gunung Djati Bandung. Ketiga PTKIN yang mengelola MHU sebagai konsentrasi pada jurusan MD yaitu Konsentrasi MHU di UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Konsentrasi MHU UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, dan Konsentrasi MHU UIN Sunan Ampel Surabaya.⁶³

⁶³ Djamil Et Al., *Pengembangan Kurikulum Program Studi Manajemen Haji Dan Umrah*.

Profil lulusan mahasiswa Prodi Manajemen Haji dan Umrah (MHU) di PTKIN mengacu pada Standar Kompetensi Lulusan (SKL) secara garis besar sama, baik MHU di bawah FDK maupun MHU di bawah FEBI. Terdapat tiga poin utama profil lulusan mahasiswa Manajemen Haji dan Umrah (MHU) yaitu sumber daya manusia yang cakap dalam bidang pengelolaan haji dan umrah, sumber daya manusia yang cakap dalam urusan administrasi haji dan umrah, serta secara eksplisit cakap pada BPKHI (Badan Pengelola Keuangan Haji Indonesia). Penjelasan secara lebih rinci dideskripsikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel.3.1(1)
Deskripsi Profil Lulusan Prodi Manajemen Haji dan Umrah (MHU)

No	Profil Lulusan	Deskripsi Profil Lulusan
1	Tenaga yang cakap pada Bidang penyelenggaraan haji dan umrah	Sarjana MHU mampu merintis dan memiliki usaha (wirausahawan) di bidang pengelolaan dan penyelenggaraan haji dan umrah, yang berkepribadian baik, berpengetahuan luas, dan mutakhir di bidangnya, berkemampuan dalam melaksanakan tugas, serta bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugasnya berlandaskan keislaman, keilmuan, dan keahlian
2	Tenaga yang handal pada administrasi haji dan umrah	Sarjana MHU mampu melaksanakan tugas-tugas administrasi di bidang urusan haji dan umrah, yang berkepribadian baik, berpengetahuan luas, dan mutakhir di bidangnya, berkemampuan dalam melaksanakan tugas, serta bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugasnya berlandaskan keislaman, keilmuan, dan keahlian
3	Tenaga yang cakap pada BPKHI (Badan Pengelola Keuangan Haji Indonesia)	Sarjana MHU mampu melaksanakan tugas-tugas dalam pengelolaan keuangan haji dan umrah, yang berkepribadian baik, berpengetahuan luas, dan mutakhir di bidangnya, berkemampuan dalam melaksanakan tugas, serta bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugasnya berlandaskan keislaman, keilmuan, dan keahlian.

Sumber: Keputusan Menteri Agama (KMA), Standar Kompetensi Lulusan (SKL) dan Capaian Pembelajaran Lulusan Jenjang Sarjana Prodi Manajemen Haji dan Umroh (MHU).

Berdasarkan deskripsi profil lulusan diatas, apa yang diharapkan adalah untuk mewujudkan sarjana lulusan yang cakap dan handal di dalam urusan haji dan umrah serta

menjadi individu yang kepribadian baik, wawasan yang luas, relevan dan aktual, mempunyai kemampuan dalam mengerjakan tugas, serta bertanggung jawab terhadap setiap tugas yang berdiri atas dasar keislaman, berpengetahuan, dan handal. Alumni lulusan Prodi Manajemen Haji dan Umrah (MHU) diharapkan mempunyai karakter dan kepribadian yang sesuai dengan ideologi Negara Indonesia. Bukan hanya berkompetensi dan ahli dalam tugas dan bidang yang ditekuninya, tetapi juga berlandaskan keyakinan dan keimanannya kepada Allah SWT.

Sifat kebaikan diharapkan melekat pada alumni dengan mempunyai kepribadian baik, berakhlakul karimah di setiap perilakunya, mempunyai moral dan etika dalam bersosialisasi, mempunyai empati, kepekaan, dan kepedulian tinggi secara kooperatif terhadap masyarakat dan lingkungannya. Selain itu juga dapat menghargai perbedaan, baik dari segi budaya, sudut pandang, agama, kepercayaan, pendapat, dan hal lainnya. Selain itu, mampu berperan sebagai warga negara yang bangga dan cinta terhadap tanah air dengan menjunjung tinggi penegakan hukum dengan semangat mendahulukan kepentingan bangsa dan masyarakat luas.

Tabel 3.1(2)
Deskripsi Kualifikasi Level 6 Jenjang Sarjana dalam KKNI

No	Unsur Kualifikasi Kerja	Deskripsi Generik	Deskripsi Spesifik
1	Kemampuan Kerja	Mampu mengaplikasikan bidang keahliannya dan memanfaatkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan atau seni pada bidangnya dalam penyelesaian masalah serta mampu beradaptasi terhadap situasi yang dihadapi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sanggup menerapkan serta mengamalkan kecakapannya pada urusan pengelolaan haji dan umrah. 2. Sanggup mengimplementasikan teknologi pada aspek pengelolaan keuangan haji dan umrah 3. Sanggup menata gambaran ilmiah notulen dalam bentuk laporan tugas akhir, dan mengunggahnya dalam laman perguruan tinggi. 4. Sanggup menentukan keputusan secara tepat,

			dalam konteks penjelasan masalah di bidang keahliannya berdasarkan hasil analisis informasi dan data.
2	Penguasaan Pengetahuan	Menguasai konsep teoretis bidang pengetahuan tertentu secara umum dan konsep teoretis bagian khusus dalam bidang pengetahuan tersebut secara mendalam, serta mampu memformulasikan penyelesaian secara prosedural	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menguasai konsep teoretis bidang manajemen haji dan umrah. 2. Mampu memformulasikan penyelesaian secara prosedural hal-hal yang terkait dengan manajemen haji dan umrah 3. Memahami konsep manajemen dan entrepreneurship dalam manajemen haji dan umrah. 4. Mampu menginternalisasikan konsep manajemen haji dan umrah, dan entrepreneurship dalam pengembangan penyelenggaraan haji dan umrah.
3	Kemampuan Manajerial	Mampu mengambil keputusan secara tepat berdasarkan analisis informasi dan data, serta mampu memberikan petunjuk dalam memilih berbagai alternatif solusi secara mandiri dan kelompok.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu menganalisis problematikan secara cermat dan akurat berdasarkan data dan informasi dalam rangka pengambilan keputusan strategis di bidang manajemen haji dan umrah. 2. Mampu merencanakan serangkaian tindakan sistematis dan kreatif untuk menyelesaikan problematika penyelenggaraan dan pengelolaan haji dan umrah. 3. Mampu melakukan riset dalam kaitan dengan

			penyelesaian serangkaian problem penyelenggaraan dan manajemen haji dan umrah
4	Tanggung jawab Manajerial	Bertanggung jawab pada pekerjaan sendiri dan dapat diberi tanggung jawab atas pencapaian hasil kerja organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bertanggung jawab atas amanah pekerjaan yang menjadi tugas dan peran yang diberikan. 2. Memiliki kreativitas dalam menyelesaikan amanah pekerjaannya. 3. Mampu bekerjasama secara konstruktif dan kolaboratif dalam pencapaian hasil kerja organisasi dan menghargai hasil kerjasama tersebut

Sumber: Keputusan Menteri Agama (KMA), Standar Kompetensi Lulusan (SKL) dan Capaian Pembelajaran Lulusan Jenjang Sarjana Prodi Manajemen Haji dan Umroh (MHU).

Mengacu pada karakter serta kualifikasi level 6 KKNI oleh KMA diatas, maka seorang mahasiswa lulusan Prodi Manajemen Haji dan Umrah (MHU) wajib memiliki kepribadian sesuai disetiap pembelajaran yang ditugaskan, baik dari bidang sikap dan tata nilai, bidang pengetahuan, bidang keterampilan umum, dan bidang keterampilan khusus. Masing-masing memiliki pendeskripsiannya masing-masing untuk mencapai tujuan pembelajaran yang diharapkan. Selanjutnya, data temuan profil Prodi Manajemen Haji dan Umrah (MHU) UIN Walisongo Semarang akan dipaparkan sebagai berikut.

3.1.1 Profil Jurusan Manajemen Haji dan Umrah UIN Walisongo Semarang

Prodi Manajemen Haji dan Umrah (MHU) UIN Walisongo Semarang adalah jurusan di bawah pengelolaan Fakultas Dakwah dan Komunikasi, berdiri pada tanggal 21 Oktober 2016 sesuai SK pendirian nomor 5944 tahun 2016 dan berubah dari yang awalnya konsentrasi menjadi jurusan baru. Kemudian di tahun 2017 dirancang struktur manajemen prodi MHU dan mulai membuka penerimaan

mahasiswa baru angkatan pertama tahun akademik 2017/2018. Jurusan MHU telah mendapatkan peringkat B pada akreditasi terakhir dari BAN-PT pada April 2021.⁶⁴

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

Mengacu pada pencapaian visi dan misinya, Prodi MHU FDK UIN Walisongo merumuskan profil lulusannya kedalam dua profil utama yaitu profil inti dan profil jurusan. Seperti yang telah termuat dalam buku panduan program sarjana dan diploma UIN Walisongo Semarang, adalah: pertama, profil inti yaitu menjadi da'i. Menjalankan dakwah di era banjirnya informasi memerlukan filter yang kuat serta dapat dipertanggungjawabkan.⁶⁵ Kedua, profil jurusan, beberapa diantaranya yaitu menjadi pemandu haji dan umrah profesional, menjadi mitra pemerintah dalam penyelenggaraan haji dan umrah, menjadi penyedia layanan bimbingan ibadah haji dan umrah, menjadi pengelola sistem informasi dan teknologi haji dan umrah, serta menjadi manajer manasik haji dan umrah.⁶⁶

Profil lulusan Prodi MHU ialah tenaga yang cakap serta profesional dalam mengurus manajemen dalam pengelolaan haji dan umrah, diantara kompetensi utama tersebut adalah:

- a. Tenaga profesional pembimbing manasik ibadah haji profesional. Pembimbing berkualitas tentu memberikan perubahan signifikan pada bimbingan yang berkualitas guna mengupayakan terbentuknya jemaah haji mandiri.⁶⁷

⁶⁴ Mhu Uin Walisongo, "Identitas Prodi," *Mhu Walisongo*, Last Modified 2017, https://Mhu.Walisongo.Ac.Id/?Page_Id=27.

⁶⁵ Hatta Abdul Malik, "Problematika Dakwah Dalam Ledakan Informasi," *Jurnal Ilmu Dakwah* 37, No. 2 (2017): 310.

⁶⁶ Djamil Et Al., *Pengembangan Kurikulum Program Studi Manajemen Haji Dan Umrah*.

⁶⁷ Anasom & Hasyim Hasanah, *Guiding Manasik Haji (Sertifikasi Pembimbing Profesional)*, 1st Ed. (Semarang: Fatawa Publishing, 2021), 27.

- b. Tenaga ahli pada urusan pengelolaan haji dan umrah.
- c. Tenaga administrasi di bidang urusan haji dan umrah. Artinya menghasilkan lulusan yang mampu mengemban tugas seputar administrasi haji dan umrah.
- d. Tenaga ahli pada Badan Pengelola Keuangan Haji Indonesia (BPKHI). Lingkup lulusannya menghasilkan Sarjana MHU yang mampu melaksanakan tugas-tugas dalam pengelolaan keuangan haji dan umrah.
- e. Tenaga jasa informal sebagai pemberi bimbingan belajar manasik haji dalam ikhtiar memberdayakan masyarakat karena situasi daftar tunggu yang cukup lama.⁶⁸

Berdasarkan profil lulusan diatas, capaian mahasiswa lulusan Prodi MHU FDK UIN Walisongo Semarang adalah menjadi sarjana yang mampu melaksanakan tugas pembimbingan manasik yang berkepribadian baik, berpengetahuan luas, dan mutakhir di bidangnya, mampu dalam melaksanakan tugas, serta bertanggung jawab dengan berlandaskan keislaman, keilmuan, dan keahlian.

Visi, Misi, dan Tujuan Jurusan MHU UIN Walisongo Semarang

Visi program studi MHU UIN Walisongo Semarang adalah 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. Penulisan visi, misi, dan tujuan program studi MHU UIN Walisongo Semarang sesuai dengan situs *website* resmi pada profil MHU FDK UIN Walisongo Semarang.⁶⁹

Misi Prodi MHU di UIN Walisongo Semarang adalah:

1. Menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran berbasis kesatuan ilmu pengetahuan untuk menghasilkan lulusan profesional dan berakhlak al-karimah di bidang manajemen haji dan umrah.

⁶⁸ Abdul Choliq, "Esensi Program Bimbel Manasik Haji Upaya Pemberdayaan Masyarakat," *Jurnal At-Taqaddum* 10, No. 1 (2018): 35.

⁶⁹ Mhu Uin Walisongo, "Identitas Prodi."

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.

Tujuan program studi MHU UIN Walisongo Semarang adalah:

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 tata kelola program studi yang professional

3.2 Profil Alumni Manajemen Haji dan Umrah sebagai Subjek Penelitian

Alumni Prodi Manajemen Haji dan Umrah (MHU) yang menjadi subjek pada penelitian ini diambil secara menyeluruh menggunakan teknik purposive sampling yaitu alumni MHU angkatan 2017, 2018, dan 2019 UIN Walisongo Semarang yang menjadi angkatan kerja dari tahun 2021, 2022 dan 2023. Penggalan data primer dilakukan melalui isian google form pada petengahan bulan april hingga awal mei 2023, hal ini dilakukan

untuk menggali data terkait profil alumni responden, dan riwayat pekerjaannya. Penulis mengambil subjek penelitian kepada keseluruhan alumni MHU sesuai dengan angkatan yang telah disebutkan, yang berjumlah total 56 alumni, yang terdiri 24 alumni dari angkatan 2017, 23 alumni dari angkatan 2018, serta 9 alumni dari 2019.

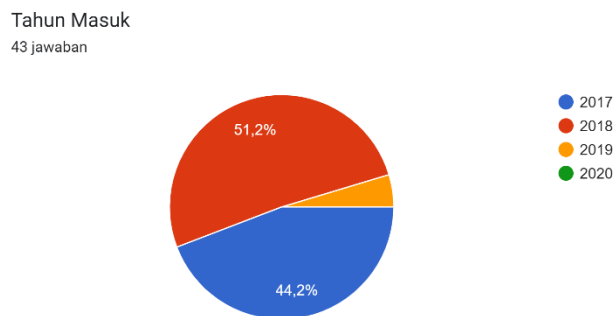
Tabel 3.2(1)
Data Keseluruhan Alumni Subjek Penelitian

Jumlah Total Alumni MHU UIN Walisongo Semarang Per tanggal 04 Mei 2023				
No	UIN Walisongo Semarang	Angkatan Masuk		
		2017	2018	2019
1	Alumni Program Studi MHU	24	23	9
Jumlah Total Alumni		56		

Sumber: Dokumen Program Studi Manajemen Haji dan Umrah UIN Walisongo Semarang melalui sekretaris jurusan Prodi MHU

Berdasarkan angket atau isian *google form* yang telah didistribusikan kepada alumni, didapatkan respon balik yang tercatat masuk sejumlah 43 alumni. Penulis sudah berusaha menghubungi namun terbatasnya waktu penelitian dan tidak tanggapnya responden membuat penulis terpaksa mengeliminasi responden dengan kriteria eksklusif maka artinya, penulis hanya bisa mendapatkan sekitar 75% responden dari keseluruhan total 56 alumni.

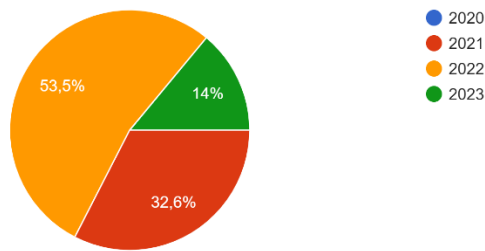
Gambar 3.2(1)
Tahun Masuk Alumni dalam Persentase



Sumber: Hasil data isian *google form*

Gambar 3.2(2)
Tahun Lulus Alumni dalam Persentase

Tahun Lulus
43 jawaban

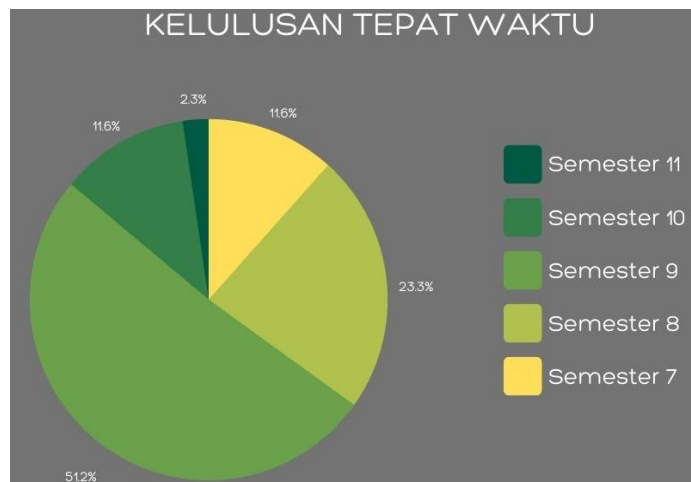


Sumber: Hasil data isian *google form*

Dari data diatas, dapat diketahui bahwa jumlah alumni terbanyak yang menjadi responden adalah alumni MHU 2018. Selain itu, sejumlah responden merupakan angkatan kerja yang terdiri dari angkatan kerja 2021 berjumlah 14 alumni, angkatan kerja 2022 berjumlah 23 alumni dan angkatan kerja 2023 berjumlah 6 alumni. Seperti yang disimpulkan dalam tabel dibawah ini.

Berdasarkan data diatas dapat digambarkan persentase kelulusan tepat waktu alumni sebagai berikut:

Gambar 3.2(3)
Kelulusan Tepat Waktu Alumni



Sumber: Hasil Data Wawancara

Tabel 3.2(2)
Data Angkatan Kerja Alumni

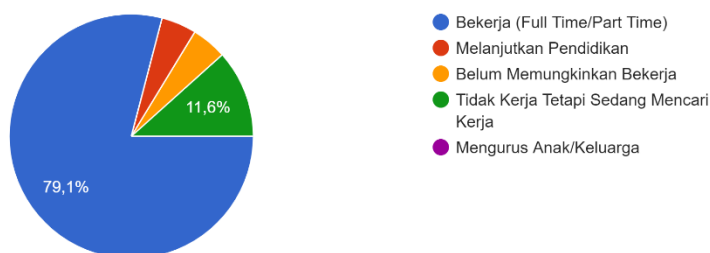
Jumlah Total Alumni MHU UIN Walisongo Semarang Per tanggal 04 Mei 2023					
No	Alumni MHU UIN Walisongo Semarang	Angkatan Kerja			Total
		2021	2022	2023	
1	Angkatan 2017	12	5	2	19
2	Angkatan 2018	2	15	5	22
3	Angkatan 2019		2		2
Jumlah		14	23	6	43

Sumber: Pusat Informasi Program Studi MHU UIN Walisongo Semarang melalui sekretaris jurusan

Pendistribusian *google form* ini juga mendapati dari 43 alumni yang memberikan tanggapan balik sebagai responden, diketahui aktivitas utama yang kini tengah ditekuni setelah berganti status sebagai alumni MHU UIN Walisongo Semarang. Adapun hasilnya sebagai berikut.

Gambar 3.2(4)
Jumlah Responden dalam Persentase

Apa aktivitas utama saudara saat ini?
43 jawaban



Sumber: Hasil data isian *google form*

Dalam hasil penelitian yang dilaksanakan penulis ini dapat diketahui sebagian besar responden telah mendapatkan pekerjaan namun masih ada sebagian kecil lainnya yang belum memungkinkan bekerja disebabkan karena beberapa kondisi yaitu sedang dalam persiapan melakukan studi lanjut maupun terkendala sedikitnya lowongan yang tersedia. Dari 43 responden yang memberikan tanggapan didapatkan bahwa 34 atau 79,1% alumni telah bekerja baik secara penuh ataupun paruh waktu. Selanjutnya 2 atau 4,7% alumni melanjutkan studinya, terdapat pula 2 atau 4,7% alumni belum memungkinkan bekerja sedangkan sisanya 5 atau 11,6% alumni tidak sedang bekerja namun tengah mencari lowongan pekerjaan.

Berdasarkan hasil data profil alumni diatas, dapat diketahui bahwa sejumlah alumni telah memperoleh pekerjaan dan hanya beberapa alumni yang diketahui melanjutkan studi, ataupun sedang mencari lowongan pekerjaan. Sementara ini angkatan kerja yang jumlahnya terbanyak diorbitkan program studi yakni pada tahun 2022 walaupun dari sejumlah angkatan kerja didapati kesenjangan jumlah jenis kelamin yang condong didominasi oleh alumni perempuan dibanding laki-laki. Keterserapan alumni dalam dunia kerja terbilang baik karena mencapai angka 79,1% dari data yang masuk ke penulis. Kondisi yang positif demikian menginformasikan bahwa pembelajaran dalam perkuliahan cukup menjanjikan namun untuk mengetahui bagaimana relevansi pembelajaran yang didapat dari kampus dengan kompetensi di dunia kerja sebanding selanjutnya akan dipaparkan mengenai linieritas bidang pekerjaan alumni dengan profil lulusan sesuai dengan data yang diperoleh penulis.

3.3 Paparan Data Linieritas Bidang Pekerjaan Alumni dengan Profil Lulusan Program Studi Manajemen Haji dan Umrah

Memasuki dunia kerja setelah menyelesaikan masa studi di bangku perkuliahan tentu bukan hal yang mudah bagi kebanyakan orang terlebih kompetensi di era globalisasi terus berkembang seiring sains dan teknologi yang berkembang pula. Dari 34 responden yang merupakan alumni dengan status bekerja dapat kemudian dikelompokkan berdasarkan angkatan kerja yaitu: 1) angkatan kerja tahun 2021 berjumlah 11 alumni atau 32,35%, 2) angkatan kerja tahun 2022 berjumlah 18 alumni atau 52,94%, 3) angkatan kerja tahun 2023 berjumlah 5 alumni atau 14,71%.

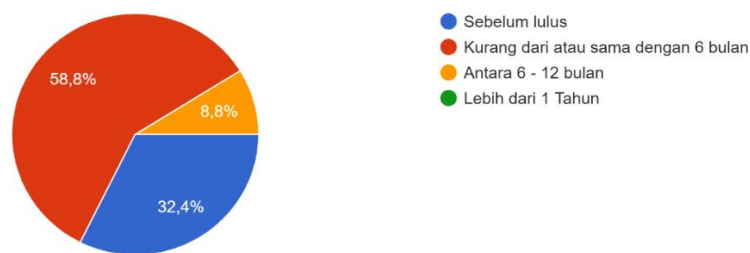
Tabel 3.2(2)
Data Angkatan Kerja Alumni

Jumlah Total Alumni MHU UIN Walisongo Semarang Per tanggal 04 Mei 2023						
No	Alumni MHU UIN Walisongo Semarang	Angkatan Kerja			Total	
		2021	2022	2023		
1	Angkatan 2017	9	5	2	16	
2	Angkatan 2018	2	11	3	15	
3	Angkatan 2019		2		2	
Jumlah		11	18	5	34	

Hasil angket berupa *google form* yang disebarakan memuat kriteria aktivitas utama saat ini yang dibagi ke dalam 5 kategori, yaitu 1) bekerja (baik penuh waktu maupun paruh waktu), 2) melanjutkan studi, 3) belum memungkinkan bekerja karena suatu hal, 4) tidak bekerja tetapi sedang mencari pekerjaan, serta 5) mengurus keluarga. Untuk alumni MHU UIN Walisongo Semarang memberikan gambaran bahwa hampir keseluruhan alumni memiliki status aktivitas utama saat ini adalah bekerja dengan persentase sebesar 79,1% atau 34 responden.

Gambar 3.3(1)
Masa Tunggu Lulusan dalam Persentase

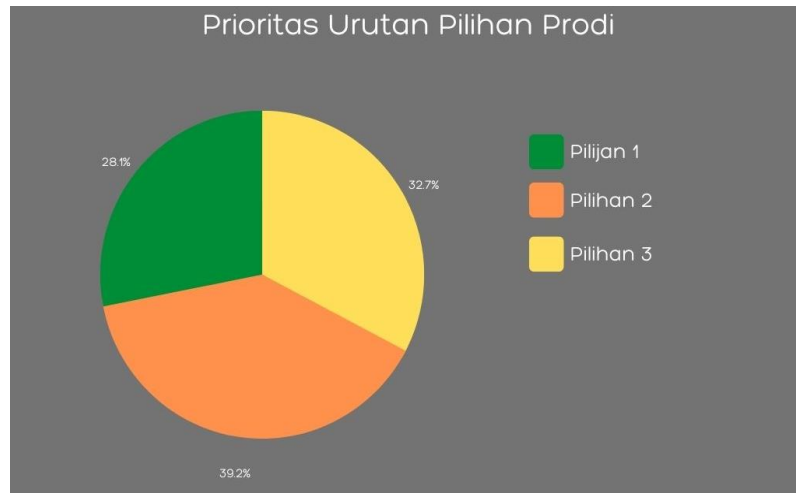
Berapa lama masa tunggu saudara untuk bekerja setelah lulus?
34 jawaban



Sumber: Hasil data isian *google form*

Ditinjau berdasarkan grafik, 34 responden menanggapi lama masa tunggu dalam memperoleh pekerjaan didominasi oleh kelompok yang membutuhkan waktu kurang dari atau sama dengan 6 bulan sebanyak 20 responden atau 58,8% kemudian disusul memperoleh pekerjaan sebelum lulus sebanyak 11 responden atau 32,4% dan sisanya 3 responden memperoleh pekerjaan dalam kurun waktu antara 6-12 bulan atau 8,8%.

Gambar 3.3(2)
Prioritas Pilihan Prodi



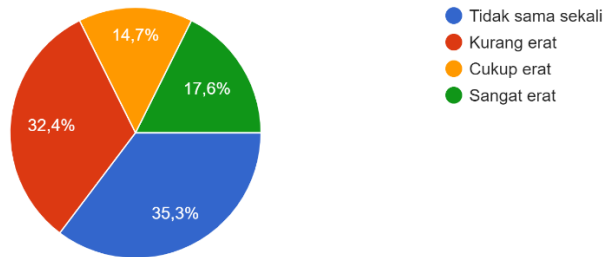
Sumber: Hasil Data Wawancara

Berdasarkan diagram diatas nampak menarik karena 34 alumni yang bekerja mempunyai preferensi prioritas urutan pilihan prodi ketika masuk ke UIN Walisongo yang berbeda. Hasilnya 28,1% responden memilih jurusan MHU sebagai pilihan pertamanya sedangkan masing-masing pilihan 2 dan pilihan 3 memiliki persentase yang sama yakni 32,7%. Hal ini nantinya akan berkaitan dengan kesungguhan alumni sejak awal belajar masuk dalam jurusan MHU. Dari 34 responden yang bekerja saat ditanya mengenai kesinambungan bidang pekerjaan yang ditekuni dengan keilmuan yang ada pada jurusan MHU diketahui 12 responden atau 35,3% menjawab tidak ada (hubungan erat) sama sekali dengan keilmuan jurusan kemudian sejumlah 11 responden atau 32,4% menjawab kurang ada (hubungan erat) selanjutnya 5 responden atau 14,7% menjawab cukup ada (hubungan erat) dan sisanya 6 responden atau 17,6% menjawab adanya hubungan yang sangat erat antara pekerjaan dengan keilmuan yang ada pada jurusan MHU. Keselarasan pekerjaan dengan keilmuan jurusan ini kemudian disebut sebagai keselarasan horizontal.

Gambar 3.3(3)
Keselarasan Horizontal dalam Persentase

Seberapa eratkah bidang pekerjaan saudara dengan keilmuan MHU?

34 jawaban



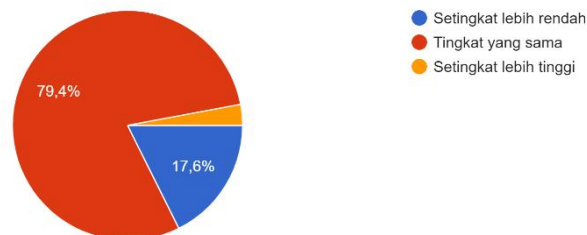
Sumber: Hasil data isian *google form*

Selain keselarasan horizontal dikenal juga istilah keselarasan vertikal yakni adanya keselarasan jenjang pendidikan dengan syarat kualifikasi minimum dalam pekerjaan. Keselarasan vertikal ini terbagi menjadi 3 kategori yakni setingkat lebih rendah, di tingkat yang sama, dan setingkat lebih tinggi. Untuk alumni MHU UIN Walisongo Semarang memberikan gambaran bahwa hampir keseluruhan alumni memiliki pekerjaan ditingkat yang sama sesuai dengan jenjang pendidikannya (sarjana) sebanyak 27 responden atau 79,4% sisanya 6 responden atau 17,6% memiliki pekerjaan setingkat lebih rendah dari jenjang pendidikan dan satu responden atau 2,9% memiliki pekerjaan setingkat lebih tinggi dari jenjang pendidikannya.

Gambar 3.3(4)
Keselarasan Vertikal dalam Persentase

apakah syarat kualifikasi pekerjaan saudara sesuai dengan jenjang pendidikan saat ini (Sarjana)?

34 jawaban

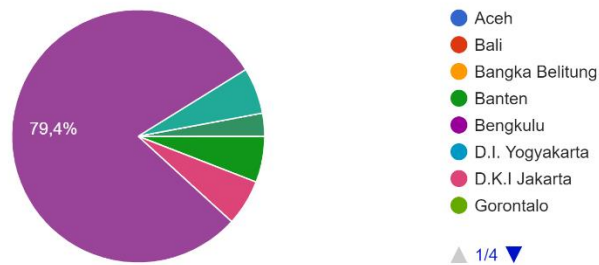


Sumber: Hasil data isian *google form*

Hasil keselarasan pekerjaan dengan pendidikan baik secara vertikal dan horizontal menunjukkan pemetaan transisi lulusan ke dalam dunia kerja. Tercatat responden yang telah bekerja tersebar di beberapa daerah sebagai berikut:

Gambar 3.3(5)
Persebaran Alumni dalam Persentase

Dimana wilayah tempat saudara bekerja?
34 jawaban



Sumber: Hasil data isian *google form*

Sebagian besar responden bekerja di wilayah Jawa Tengah dengan persentase 79,4% atau 27 responden, selebihnya 2 responden berada di masing-masing wilayah Jawa Timur, Banten, DKI. Jakarta dan 1 responden berada di wilayah Kepulauan Riau. Sedangkan jika ditinjau dari segi sektor pekerjaannya sejumlah 24 responden atau 70,5% bekerja di sektor swasta, 17,6% atau 6 responden bekerja di sektor pemerintah, sisanya 11,8% atau 4 responden bekerja sebagai wirausaha. Selanjutnya guna menelusuri profil pekerjaan alumni berikut disajikan sebuah tabel.

Tabel 3.3(1)
Data Profil Pekerjaan Alumni Per 4 Mei 2023

No	Tempat Bekerja	Wilayah Kerja	Jabatan/Posisi	Relevansi Mata Kuliah Jurusan MHU
1	Risalah Tour & Travel	DKI Jakarta	Admin Umum	<ul style="list-style-type: none"> - Administrasi Penyelenggaraan Haji dan Umrah - Manajemen Haji dan Umrah - Perilaku Organisasi - Studi Kebijakan Haji dan Umrah

2	Global Electronic Solution	Jawa Tengah	Admin Purchasing	- Perilaku Organisasi
3	PT Arminareka Perdana Tour & Travel	Jawa Tengah	Admin Operasional	- Administrasi Penyelenggaraan Haji dan Umrah - Manajemen Haji dan Umrah - Studi Kebijakan Haji dan Umrah - Keimigrasian
4	Bank Mandiri	Jawa Tengah	Teller	-
5	Bank BSI	Jawa Tengah	Teller	-
6	PT Swakarya Insan Mandiri	Jawa Tengah	Call Center Officer	-
7	Bank BCA	Jawa Tengah	Call Center	-
8	Toko Sembako	Jawa Tengah	Shopkeeper	- Service Comitment Building - Psikologi Kepribadian
9	PT Asia Pasifik Fibers Tbk	Jawa Tengah	Operator	-
10	BTPN Syariah	Jawa Tengah	Pegawai	- Human Relation
11	PT Sinar Insan Mandiri	Jawa Tengah	Call Center	-
12	PT Swakarya Insan Mandiri	Jawa Tengah	Data Entry	- Administrasi Penyelenggaraan Haji dan Umrah - Perilaku Organisasi
13	Badan Pusat Statistik Kab. Demak	Jawa Tengah	Mitra	- Human Relation
14	Kemenag Kota Semarang	Jawa Tengah	Tenaga Musiman	- Manajemen Haji dan Umrah - Antropologi Haji dan Umrah
15	BTPN Syariah	Jawa Tengah	Audit	-
16	Moon Tour & Travel	DKI Jakarta	Admin Marketing	- Administrasi Penyelenggaraan Haji dan Umrah - Manajemen Pemasaran Haji dan Umrah - Psikologi Kepribadian

				- Service Commitment Building
17	CV Nugraha Makmur	Jawa Tengah	Administrasi	- Administrasi Penyelenggaraan Haji dan Umrah - Perilaku Organisasi
18	PT Mouth Scopus Indonesia	Jawa Tengah	Store Administrator	- Perilaku Organisasi
19	Baitul Maal Wa Tamwil	Jawa Tengah	Customer Service	- Service Commitment Building - Human Relation
20	Badan Pusat Statistik Kendal	Jawa Tengah	Surveyor	- Human Relation
21	Telkomsel	Jawa Tengah	Call Center	-
22	PT Barokah Madinah Tour & Travel	Jawa Tengah	Staff Administrasi	- Administrasi Penyelenggaraan Haji dan Umrah - Manajemen Haji dan Umrah - Studi Kebijakan Haji dan Umrah - Traveling Haji dan Umrah
23	Arroudlah Tour & Travel	Jawa Tengah	Admin Umum	- Administrasi Penyelenggaraan Haji dan Umrah - Manajemen Haji dan Umrah - Studi Kebijakan Haji dan Umrah - Perilaku Organisasi
24	Batemuri Tour & Travel	Jawa Tengah	Staff Administrasi	- Administrasi Penyelenggaraan Haji dan Umrah - Manajemen Haji dan Umrah - Studi Kebijakan Haji dan Umrah
25	Tokopedia Care	Jawa Tengah	Customer Service	- Service Commitment Building
26	Epok Epok Ana	Kepulauan Riau	Team Online Order	- Service Commitment Building
27	SMP Alam Nurul Furqon	Jawa Tengah	Guru	- Human Relation
28	KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah	Jawa Tengah	Funding Officer	-

29	Laduny Computer	Jawa Tengah	Kepala Toko	- Perilaku Organisasi
30	PT Tokopedia PT Esensi Solusi Buana	Banten	Customer Service	- Service Commitment Building
31	PT Pungkook Infonedia One	Jawa Tengah	Office Production	-
32	Halo BCA	Jawa Tengah	Contact Center Officer	-
33	PT Indograha Lestary Property	Banten	Staff	-
34	Halo BCA	Jawa Tengah	Digital Relationship Officer	- Service Commitment Building

Data selanjutnya akan memaparkan tingkat dan ukuran tempat kerja daripada responden yakni mengenai skala tempatnya bekerja sebagai berikut:

Gambar 3.3(6)
Tingkat Tempat Kerja



Sumber: Hasil Data Wawancara

Berdasarkan data wawancara dan reduksi data oleh penulis maka didapatkan data alumni yang telah bekerja baik pada sektor pemerintah, swasta ataupun berwirausaha. Tercatat sejumlah 27 alumni dari 34 yang telah bekerja menyatakan ketidaksesuaian bidang pekerjaannya dengan latar belakang pendidikan. Sedangkan 7 alumni lainnya menyatakan kesesuaian bidang pekerjaannya dengan pendidikan. Selain penyebaran isian *google form* secara tertutup, penulis juga menyebarkan isian *google form* secara terbuka agar responden dapat menanggapi secara lebih bebas menurut pendapatnya masing-masing. Maka,

berdasarkan profil pekerjaan alumni diatas banyak yang mengemukakan pendapatnya terkait kendala ketika memasuki dunia kerja.

Pada alumni angkatan kerja 2021 terdapat 5 alumni yang mengakui bahwa pekerjaan yang ditekuninya tidak sesuai dengan latar pendidikan. Ketidaklinieran ini merupakan fenomena yang banyak dialami angkatan kerja saat ini, tidak hanya pada jurusan MHU bahkan dalam lingkup nasional ataupun internasional. Beberapa pendapat alumni mengatakan bahwa terdapat beberapa kendala ketika mulai mencari kesempatan bekerja apalagi mencari pekerjaan yang sesuai dengan keilmuan MHU. Salah satu alumni angkatan kerja 2021, RA mengaku bahwa sulitnya mencari informasi pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan. Meski begitu, RA mengatakan selain mencari pekerjaan yang sesuai pendidikan, dia juga menganggap pentingnya kenyamanan dalam bekerja sehingga lowongan pekerjaan yang sesuai dengan minat diri pun tetap di *apply*.

“Jadi walaupun saya tidak bekerja sesuai jurusan, tapi saya bisa bekerja dengan baik karena pekerjaan yang saya lakukan sekarang adalah sesuai minat saya”⁷⁰

Pendapat serupa oleh UZH dan INF alumni perempuan yang merupakan angkatan kerja 2021 juga berpendapat:

“Saya punya ketertarikan dengan bidang pelayanan dan pekerjaan ini cukup relevan dengan minat tersebut, jadi saya enjoy dengan pekerjaan saat ini terlebih lagi pekerjaan ini memiliki prospek karir yang cukup bagus di masa yang akan datang”⁷¹

“Nyaman dengan pekerjaan saat ini karena saya menyukai bentuk pekerjaan ini yaitu mengajar dan berkomunikasi dengan anak-anak, bahkan saya menganggap pekerjaan ini selayaknya hobi sehingga dalam menjalaninya dengan sepenuh hati”⁷²

Berbeda dengan pendapat AN merupakan alumni perempuan yang juga salah satu angkatan kerja 2021 mengatakan:

“Belajar tidak hanya berhenti ketika perkuliahan selesai mas, penerapan ketika bekerja juga menjadi ajang belajar di tingkat yang lebih tinggi. Dimanapun saya bekerja saya niatkan biar nambah ilmu di bidang lain juga apalagi yang saya perhatikan pekerjaan saat ini berkaitan erat dengan komunikasi kepada masyarakat luas sehingga ini juga yang membuat saya pengen kerja di tempat yang sekarang”

⁷⁰ Wawancara Dengan Saudari Ra, Alumni Angkatan Kerja 2021, Pada Tanggal 26 Maret 2023

⁷¹ Wawancara Dengan Saudari Uzh, Alumni Angkatan Kerja 2021, Pada Tanggal 26 Maret 2023

⁷² Wawancara Dengan Saudari Inf, Alumni Angkatan Kerja 2021, Pada Tanggal 26 Maret 2023

Berdasarkan pendapat diatas, cukup menarik karena ternyata pemilihan karir pekerjaan tidak selalu harus sesuai dengan apa yang telah dipelajari di bangku perkuliahan, kompetensi diri dan juga nilai intrinsik dari sebuah pekerjaan juga menjadi hal yang menarik bagi sebagian orang. Selanjutnya penulis mengutip pendapat HB alumni laki-laki yang juga masih dari angkatan kerja 2021 berpendapat:

“Awalnya cuma iseng coba-coba ngelamar kesana kemari dan akhirnya ada lamaran yang diterima yang sampai saat ini saya tekuni. Banyak hal baru yang saya pelajari dan tidak pernah saya temui sebelumnya bahkan di saat kuliah. Sambil menunggu lowongan yang sesuai saya coba tekuni apa yang saya dapat sekarang mas”⁷³

Mengutip pendapat diatas menurut hemat penulis beberapa alumni juga mengakui pekerjaan yang ditekuni saat ini masih bukan opsi karir terbaik sehingga masih berharap ke depannya akan ada lowongan yang sesuai dengan pendidikan. Namun, meski begitu bekerja secara profesional merupakan prinsip dan tetap harus bertanggung jawab dengan apa yang dilakukan sekarang. Selain beberapa alasan diatas, ada juga salah satu alumni angkatan kerja 2023 yakni saudara MI yang bangga dengan integritas perusahaan tempatnya bekerja sehingga memutuskan untuk bekerja di perusahaan tersebut. Berikut kutipan pendapatnya:

“Perusahaan tempat saya bekerja tercatat sebagai perusahaan terbesar kedua di Kabupaten Kendal sehingga membuat saya tertarik sekaligus dengan label demikian terdapat peluang kerja yang besar dan jenjang karir yang luas”⁷⁴

Dari pemaparan tersebut dapat menggambarkan bahwa tempat bekerja yang memiliki pasar kerja yang jelas, penghargaan finansial, nilai intrinsik pekerjaan akan menjadi suatu pertimbangan bagi seseorang dalam meniti karirnya. Hal ini diperkuat oleh pendapat SH alumni perempuan angkatan kerja 2022 yang mendukung jenjang karir yang luas menjadi salah satu taraf pertimbangan dalam mengambil suatu pekerjaan. Adapun pendapatnya sebagai berikut:

“Masih menyinggung keilmuan manajemen dan juga punya jenjang karir yang luas jadi pertimbangan ngambil pekerjaan ini”⁷⁵

⁷³ Wawancara Dengan Saudara Hb, Alumni Angkatan Kerja 2021, Pada Tanggal 02 April 2023

⁷⁴ Wawancara Dengan Saudari Mi, Alumni Angkatan Kerja 2023, Pada Tanggal 26 Maret 2023

⁷⁵ Wawancara Dengan Saudara Sh, Alumni Angkatan Kerja 2022, Pada Tanggal 26 Maret 2023

MEP yang merupakan alumni perempuan angkatan kerja 2022 memiliki pandangan yang cukup menarik karena pekerjaan yang diambilnya bukan berdasarkan kompetensi ataupun menyesuaikan profil lulusan jurusan. MEP justru mengambil peluang kerjanya dengan menyesuaikan gelar yang disandang meskipun dia mengaku bidang yang dikerjakannya berbeda.

“Awal masuk pekerjaan ini hanya coba-coba karna sambil menunggu jadwal sidang yang tak kunjung keluar, Alhamdulillah dapat panggilan dan sampai sekarang, selain itu dalam pekerjaan saya, saya bisa belajar banyak tentang karakter orang-orang, dan banyak belajar tentang sabar mengayomi, sejauh ini saya ambil hikmahnya itu menjadi salah satu point' penting untuk menjadi pembimbing nantinya kan, mungkin untuk saya memang dimulai dari pekerjaan ini”⁷⁶

Poin yang cukup menarik lainnya melihat banyak sekali alumni MHU yang kemudian memiliki pribadi yang berpikiran positif. Pada situasi dan kondisi lainnya, ada beberapa alumni yang kesulitan mencari pekerjaan sehingga apa yang ada dan bisa dikerjakan akan dilakukan selagi halal. Seperti yang dialami AL dan KK yang mengatakan:

“Sudah coba apply kemana-mana tapi belum ada yang sesuai jurusan tapi untuk masalah gaji cukup menarik jadi sambil nungguin kabar lowongan kerja yang sesuai, dijalani aja dulu apa yang ada”⁷⁷

“Sebenarnya gak tertarik, tapi adanya disitu”⁷⁸

Dan masih banyak pendapat alumni lainnya yang cukup beragam mengenai poin yang berusaha disampaikan dan menjadi bahan evaluasi bersama. Terakhir, penulis mengutip beberapa pendapat dari alumni perempuan angkatan kerja 2022 diantaranya IS dan AKN yang mengatakan:

“Merasa tertantang karena membangun usaha juga butuh modal serta beresiko jadi melalui usaha yang udah dibangun orang tua, saya jadi belajar mengelola banyak hal meski masih banyak salahnya sih dan semoga nantinya bisa lebih berkembang dan punya cabang usaha lebih banyak walaupun dilain sisi tetep membuka opsi untuk karir lain”⁷⁹

“Cari kerjaan sekarang susah, apalagi nyari yang sesuai sama yang kita mau sedangkan kita butuh biaya hidup banyak tuntutan materil dan finansial”⁸⁰

⁷⁶ Wawancara Dengan Saudari Mep, Alumni Angkatan Kerja 2022, Pada Tanggal 26 Maret 2023

⁷⁷ Wawancara Dengan Saudari Al, Alumni Angkatan Kerja 2022, Pada Tanggal 26 Maret 2023

⁷⁸ Wawancara Dengan Saudari Kk, Alumni Angkatan Kerja 2022, Pada Tanggal 26 Maret 2023

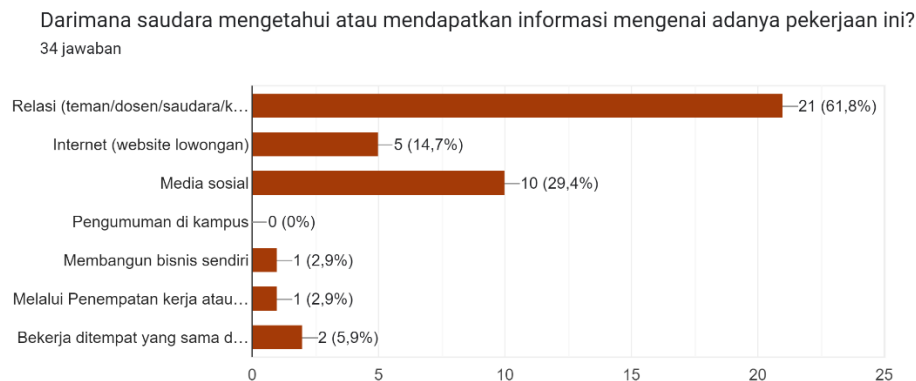
⁷⁹ Wawancara Dengan Saudari Is, Alumni Angkatan Kerja 2022, Pada Tanggal 26 Maret 2023

⁸⁰ Wawancara Dengan Saudari Akn, Alumni Angkatan Kerja 2022, Pada Tanggal 02 April 2023

Setelah meninjau data linieritas bidang pekerjaan pada alumni MHU dapat terlihat berbagai macam alasan alumni yang memilih karir berbeda dengan profil jurusan. Semua terjadi bukan hanya karena tuntutan eksternal alumni, ada juga yang berasal dari hati sehingga mengambil pekerjaan yang sesuai dengan minat diri. Jika dapat disimpulkan secara garis besar pengambilan karir diluar jurusan ini disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya 1) sedikitnya lowongan pekerjaan yang tersedia bagi jurusan MHU, 2) kurangnya menjalin kerjasama dengan instansi yang relevan, 3) tidak sesuainya gelar dengan kompetensi, 4) banyak alumni yang memiliki minat di bidang lain 5) dalam upaya pengembangan diri dengan menambah pengetahuan, pengalaman dan relasi, 6) penawaran finansial perusahaan yang menarik, 7) adanya jenjang karir yang luas.

Berkutat problematika diatas, ada hasil yang cukup menarik ketika penulis mengambil data mengenai informasi alumni dalam usaha mencari lowongan pekerjaan. Dari beberapa pilihan sumber informasi yang penulis tanyakan kepada responden ada satu opsi yang cukup mengejutkan karena sumber yang dianggap memiliki tanggungjawab informasi kepada para lulusan justru tidak berkontribusi. Berikut hasil penelusuran penulis:

Gambar 3.3(6)
Sumber Informasi Lowongan Pekerjaan Alumni



Sumber: Hasil data isian *google form*

Berdasarkan grafik diatas nampak jelas sumber informasi lowongan pekerjaan di dominasi dari opsi relasi baik teman atau dosen atau saudara atau keluarga dengan persentase sebanyak 61,8% atau 21 responden dari 34 data yang masuk, kemudian disusul media sosial dengan persentase 29,4% atau 10 responden, selanjutnya sumber internet

yakni website lowongan pekerjaan dengan persentase 14,7% atau 5 responden, membangun bisnis sendiri dengan satu responden, melalui penempatan kerja dengan satu responden dan bekerja ditempat yang sama sebelum lulus dengan 2 responden.

Menarik dan menjadi pertanyaan kenapa opsi pengumuman di kampus bahkan tidak ada yang mengisi padahal seharusnya kampus tidak lepas tanggung jawab begitu saja setelah meluluskan para sarjananya. Setidaknya, pusat informasi dapat menggaling informasi lowongan pekerjaan bagi para lulusan. Sementara itu, sebagian alumni juga berpendapat informasi lowongan juga berguna dalam memberikan kesempatan karir yang lebih baik terutama jika pertimbangan karir ini diambil berdasarkan finansial perusahaan ataupun lembaga terkait. Alasan finansial juga dikemukakan oleh YR dan FA yang merupakan alumni angkatan kerja 2021 terhadap pekerjaan yang ditekuni sekarang. Menurut YR berpendapat:

“Realistis aja, saya bekerja cari cuan selain itu nambah pengalaman biar ke depannya dapat kesempatan kerja yang lebih bagus lagi”⁸¹

Pendapat oleh YR ini didukung pula oleh pendapat alumni lainnya seperti ZLF dan RN yang merupakan alumni angkatan kerja 2023 sebagai berikut:

“Gajinya lumayan dan bisa buat nabung ke depannya selain itu aktivitasnya cukup seru”⁸²

“Gajinya lebih dari cukup untuk seorang fresh graduate”⁸³

Kutipan pendapat ini menginformasikan bahwa beberapa alumni tertarik dengan pekerjaan karena finansial yang ditawarkan cukup memikat. Berdasarkan kondisi yang demikian pula penulis mengambil data mengenai seberapa besar *Take Home Pay* dari alumni. Hasilnya cukup menarik ada dua alumni yang memiliki pendapatan dengan nominal sekitar Rp. 5.000.000 sampai dengan Rp. 7.500.000 atau 5,9% dari 34 alumni yang tercatat bekerja. Selanjutnya sejumlah 15 alumni atau 44,1% dengan pendapatan sekitar Rp. 3.000.000 sampai dengan Rp. 5.000.000 kemudian alumni dengan pendapatan sekitar Rp. 1.000.000 sampai dengan Rp. 3.000.000 sejumlah 15 alumni atau 44,1% dan

⁸¹ Wawancara Dengan Saudara Yr, Alumni Angkatan Kerja 2021, Pada Tanggal 02 April 2023

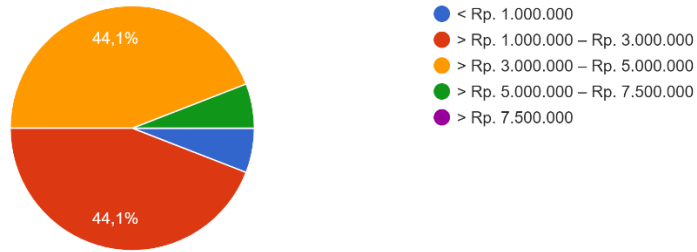
⁸² Wawancara Dengan Saudara Rn, Alumni Angkatan Kerja 2023, Pada Tanggal 02 April 2023

⁸³ Wawancara Dengan Saudara Zlf, Alumni Angkatan Kerja 2022, Pada Tanggal 26 Maret 2023

cukup mengejutkan terdapat dua alumni atau 5,9% yang memiliki pendapatan dibawah Rp. 1.000.000.

Gambar 3.3(7)
Pendapatan Alumni dalam Persentase

Berapa rata-rata pendapatan (take home pay= seluruh pendapatan perbulan termasuk insentif, bonus dsb) pada pekerjaan terakhir/sekarang
34 jawaban

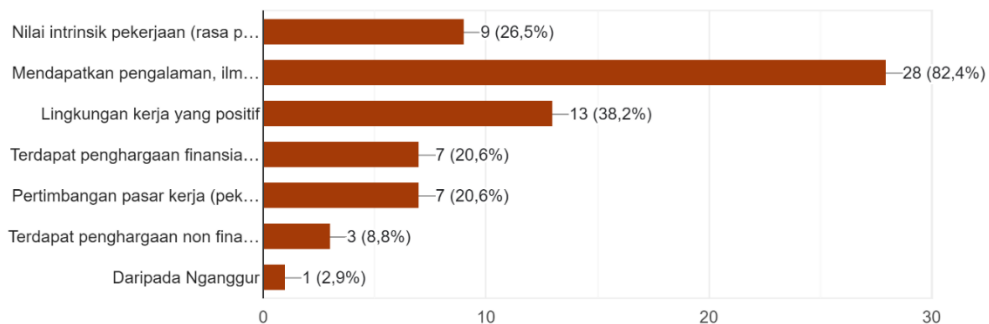


Sumber: Hasil data isian *google form*

Selain berdasarkan faktor finansial yang ditawarkan sebagai daya tarik alumni dalam mempertimbangkan pekerjaan, terdapat beberapa faktor lainnya yang mempengaruhi aspek pertimbangan alumni dalam meniti karir. Adapun beberapa aspek tersebut meliputi sebagai berikut:

Gambar 3.3(8)
Pertimbangan Alumni dalam Meniti Karir

Secara umum, apa pertimbangan utama saudara memilih pekerjaan terakhir/sekarang
34 jawaban

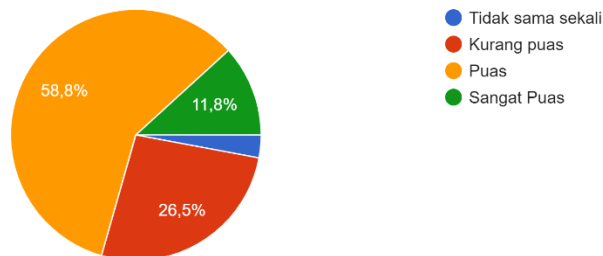


Sumber: Hasil data isian *google form*

Berdasarkan data diagram diatas pertimbangan alumni dalam meniti karir dipengaruhi beberapa faktor diantaranya sebanyak 28 responden mengaku mencari pekerjaan guna mendapatkan pengalaman, ilmu pengetahuan dan ketrampilan baru, kemudian dari aspek lingkungan kerja yang positif terdapat 13 responden. Selain itu nilai intrinsik pekerjaan dipilih oleh 9 responden dan masing-masing 7 responden pada aspek penghargaan finansial dan pertimbangan pasar kerja serta penghargaan non finansial direspon sebanyak 3 kali dan ada satu responden yang menyampaikan opsi daripada menganggur lebih baik bekerja ketika meniti karir. Selanjutnya sedikit menyimpulkan dari kondisi alumni yang sedang bekerja saat ini mengenai tingkata kepuasannya dalam bekerja sebagai berikut:

Gambar 3.3(9)
Kepuasan Alumni dengan Pekerjaannya

Apakah saudara puas dengan pekerjaan terakhir/sekarang
34 jawaban



Sumber: Hasil data isian *google form*

Dari sejumlah alumni yang bekerja baik yang berkaitan erat dengan keilmuan Prodi MHU atau sesuai dengan profil lulusan maupun tidak linier dengan Prodi MHU didapatkan tingkat kepuasan yang beragam ditunjukkan oleh alumni. Terdapat 4 alumni atau 11,8% mengakui sangat puas dengan pekerjaannya selanjutnya sebanyak 20 alumni atau 58,8% mengakui puas dengan pekerjaannya. Selain itu terdapat sejumlah 9 alumni atau 26,5% mengakui kurang puas terhadap karir pekerjaannya saat ini dan ada 1 alumni atau 2,9% yang mengaku sangat tidak puas dengan pekerjaannya.

BAB IV

ANALISIS LINIERITAS BIDANG PEKERJAAN ALUMNI DENGAN PROFIL LULUSAN PROGRAM STUDI MANAJEMEN HAJI DAN UMRAH

4.1 Analisis Linieritas Bidang Pekerjaan Alumni dengan Profil Lulusan Program Studi Manajemen Haji dan Umrah UIN Walisongo Semarang.

Analisis mendalam pada bab ini dilakukan dengan merujuk hasil temuan penelitian dan teori yang dipaparkan sebelumnya.

Pasar kerja di era globalisasi memang tidak bisa dipungkiri sangat bersaing ketat karena masing-masing individu dituntut mempunyai kompetensi yang unggul. Apalagi jika berbicara mengenai mahasiswa, seorang pelajar yang diharapkan sebagai agen perubahan dengan memberikan kontribusi positif baik bagi progresifitas diri maupun untuk orang-orang disekitarnya. Tak terkecuali pada alumni atau lulusan jurusan Manajemen Haji dan Umrah yang tercatat ada 56 alumni mulai angkatan 2017 sampai dengan 2019. Dari sekian alumni yang menjadi subjek penelitian terdata 75% diantara mereka yang berpartisipasi dengan apa yang disampaikan penulis yakni sejumlah 43 alumni. Setelah melewati *screening* lanjutan melalui kriteria responden, data direduksi dengan mencari alumni yang telah bekerja dan penulis memperoleh data alumni yang bekerja sejumlah 34 alumni atau 79.1% dari 43 alumni yang berpartisipasi.

Berdasarkan reduksi data subjek penelitian yang mengerucut pada 34 alumni yang bekerja kemudian penulis menyampaikan pertanyaan dasar mengenai aspek peminatan dalam bidang pendidikan kepada sejumlah alumni terhadap jurusan MHU. Hasilnya 87,9% atau 29 alumni menyatakan peminatannya di bidang pendidikan pada jurusan MHU sedangkan 12,1% atau 4 alumni menyatakan ketidak minatannya di bidang pendidikan pada jurusan MHU dan 1 alumni tidak menjawab. Mengutip Andi, minat merupakan salah satu aspek psikis manusia yang dapat mendorong individu tersebut untuk mencapai tujuannya. Hal ini diperkuat oleh teori Super yang menyatakan bahwa orang akan condong merasa lebih puas dan merasa berhasil dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang sesuai dengan minat dominan yang mereka miliki.

Melihat data ini cukup menarik bagi penulis untuk lebih menggali data mengenai bidang pekerjaan yang digeluti alumni. Selanjutnya penulis memberikan pertanyaan

mengenai linieritas bidang pekerjaan yakni ditinjau dari keselarasan vertikal dan keselarasan horizontal.

Keselarasan vertikal merupakan tingkat keselarasan antara jenjang pendidikan alumni dengan jenjang pendidikan minimal (kualifikasi) yang menjadi syarat dalam memasuki suatu karir pekerjaan. Hasilnya dari 34 alumni yang bekerja diperoleh 27 alumni memiliki pekerjaan dengan jenjang pendidikan ditingkat yang sama, sisanya 6 alumni bekerja ditingkat yang lebih rendah dari jenjang pendidikannya dan terdapat 1 alumni yang bekerja setingkat lebih tinggi dari kualifikasi jenjang pendidikan minimal yang di syaratkan.

Keselarasan horizontal merupakan tingkat keselarasan antara bidang pekerjaan alumni dengan bidang keilmuan lulusan atau alumni yang bersangkutan. Hasilnya alumni MHU sejumlah 12 orang menanggapi bahwa tidak adanya hubungan erat antara pekerjaan mereka dengan bidang keilmuan MHU. Selain itu, 11 alumni lainnya menanggapi kurang adanya hubungan erat dengan keilmuan MHU meskipun terdapat beberapa mata kuliah yang dulu dipelajari dan relevan dengan pekerjaannya. Selanjutnya terdapat 5 alumni yang merasa bidang pekerjaannya cukup berhubungan erat dengan keilmuan MHU dan sisanya 6 alumni menjawab adanya hubungan yang sangat erat dengan keilmuan MHU di dalam bidang pekerjaan mereka.

Berbicara mengenai keselarasan dalam pekerjaan maka hal ini dapat di analisis dengan menggunakan teori kesetaraan salah satunya dikritik melalui teori kesetaraan kesempatan dari John Rawls yang memaparkan bahwa dalam masyarakat yang adil, setiap orang harus memiliki akses yang sama pada berbagai bidang baik itu pendidikan, perumahan, layanan kesehatan, ataupun pekerjaan. Dalam paham teori ini perlu diperhatikan bahwa kesetaraan yang dimaksud tidak diartikan agar menganggap semua individu mempunyai hasil yang sama tetapi bermaksud menyampaikan kesetaraan dalam hal peluang dan akses sehingga setiap orang mendapatkan kesempatan yang adil guna mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan potensi dan usaha masing-masing.

Keselarasan-keselarasan diatas kemudian dapat penulis tinjau lebih lanjut guna menguatkan pernyataan mengenai linieritas bidang pekerjaan alumni dengan profil lulusan. Maka selanjutnya akan penulis uraikan data persebaran kerja alumni dimana sejumlah 27 alumni bekerja di wilayah Jawa Tengah, selebihnya 2 alumni masing-masing bekerja di

wilayah Jawa Timur, Banten, DKI Jakarta dan terdapat 1 alumni bekerja di wilayah Kepulauan Riau. Adapun pekerjaan alumni tersebut menempati beberapa sektor yakni 24 alumni berada di sektor swasta, 6 alumni bekerja di sektor pemerintah, dan 4 alumni bekerja di sektor wirausaha.

Meninjau sejumlah hasil penelitian diatas maka dapat ditarik kesimpulan sementara bahwasanya alumni MHU yang tercatat sebagai subjek penelitian tidak semuanya memiliki pekerjaan yang sesuai dengan profil lulusan yang dirumuskan Prodi MHU. Adapun persentasenya sebesar 79,41% atau 27 alumni tidak selaras dan sisanya 20,59% atau 7 alumni selaras dengan profil lulusan prodi. Adanya fenomena ketidakselarasan profil pekerjaan alumni dengan profil lulusan Prodi disebabkan oleh beberapa faktor. Salah satunya berasal dari kesenjangan informasi dimana kadang-kadang individu tidak cukup memiliki akses atau informasi akurat mengenai lowongan pekerjaan. Penulis juga menelusuri bagaimana alumni mengakses informasi-informasi mengenai lowongan pekerjaan. Hasilnya mayoritas alumni mendapatkan akses informasi yang berasal dari kenalan baik itu teman, saudara, keluarga dan sebagainya sedangkan yang mengejutkan akses informasi yang berasal dari kampus tidak ada sama sekali yang sampai pada alumni. Tentunya ini menjadi kritik tersendiri pada kinerja kampus sebagai lembaga pendidikan yang meluluskan para sarjananya. Selanjutnya akan penulis jabarkan analisis beberapa faktor lainnya yang dimaksud sesuai dengan hasil yang ada di lapangan dan didukung oleh data dari berbagai literatur.

Wawancara yang dilakukan kepada sejumlah alumni mengenai ketidaksesuaian profil pekerjaan dengan profil lulusan hanya dilakukan kepada sejumlah alumni yang menyatakan dirinya memiliki pekerjaan yang tidak sesuai dengan profil lulusan dan juga telah melalui proses reduksi data oleh penulis yakni sejumlah 27 alumni. Berdasarkan hasil dari reduksi data subjek penelitian yang diperoleh saat penelitian, dan dianalisis dengan pendekatan manajemen yaitu sebagaimana yang telah dijelaskan di BAB II bahwa tidak semua alumni memiliki pekerjaan yang selaras dengan profil lulusan baik ditinjau dari keselarasan horizontal maupun vertikal. Hal ini disebabkan beberapa alasan yang telah dijelaskan di BAB III yaitu sedikitnya lowongan pekerjaan yang tersedia bagi jurusan MHU, adanya penawaran finansial perusahaan yang menarik, adanya jenjang karir yang luas dan beberapa alasan lainnya.

Data temuan lapangan menunjukkan bahwa beberapa alumni merasakan sulitnya memperoleh informasi lowongan pekerjaan yang relevan dengan jurusan sehingga banyak diantaranya memilih atau menentukan karir pekerjaannya dengan berdasarkan bidang minat atau sering disebut *passion*. Hal ini ditunjukkan dari hasil wawancara terhadap subjek RA yang berpendapat bahwa ia mengalami kendala dalam memperoleh pekerjaan yang sejalan dengan peluang kerja jurusan dan akhirnya memilih karir pekerjaan berkaitan administrasi data dalam satu perusahaan. Lanjutnya pekerjaan ini merupakan zona nyaman bagi RA sendiri dan dia merasa puas bekerja pada bidang yang demikian. Rasa kepuasan yang dirasakan RA merupakan salah satu bentuk dari pertimbangan nilai intrinsik dalam menentukan karir. Kondisi yang seperti ini memang lazim terjadi dan disebutkan oleh Donald Edwin Super sebagai bentuk kecocokan dalam pekerjaan karena adanya minat dalam bekerja. Menurut Super, setiap orang mempunyai kemampuannya masing-masing sehingga mereka berhak menentukan pekerjaan yang cocok dengan diri mereka.

Minat dalam bekerja dapat memberikan kepuasan bagi mereka yang haus akan kebutuhan ekspresinya. Namun pada faktor lain ditemukan bahwa tidak hanya minat saja melainkan lingkungan dalam bekerja juga mempengaruhi seseorang dalam menentukan karir. Contohnya MI yang memilih pekerjaannya sekarang sebagai operator dalam satu perusahaan yang menurutnya terbesar kedua di Kabupaten Kendal. Dia berpendapat bahwa perusahaan dengan kapabilitas demikian dapat memberinya berbagai macam hal baik berupa materil maupun non materil sehingga menunjangnya dalam pengembangan karir. Memilih pekerjaan yang dapat memberi kebebasan dan jaminan masa depan membuat MI merasa puas, hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan John Lewis Holland bahwa lingkungan seseorang dapat membentuk karakteristik individu tersebut sehingga dalam menentukan pekerjaan seseorang akan memilih pekerjaan dengan lingkungan yang bisa memberinya dukungan sehingga dia dapat berkembang lebih baik lagi.

Mendapatkan pekerjaan dengan lingkungan yang suportif akan berpengaruh terhadap pada pengembangan potensi diri. Namun, lingkungan yang demikian ini perlu disikapi dengan mempunyai kompetensi diri yang baik. Karena mau bagaimanapun dalam persaingan dunia kerja dibutuhkan kompetensi diri yang handal sehingga tidak tertinggal. Terdapat salah satu alumni yakni MSH yang dalam hal ini memiliki kompetensi dalam mengelola data sehingga dalam awal karirnya ini dia memilih bergabung dengan badan

pusat statistik. Karena kemampuan dan kesanggupannya sekarang sesuai dengan bidang pekerjaan tersebut, responden ini merasa puas dengan pekerjaannya sekarang meskipun tetap membuka opsi karir yang lebih relevan dan lebih baik. Seperti yang diasumsikan dari teori Schein bahwa mempunyai kompetensi diri yang baik dapat memberi kepuasan dalam bekerja karena individu akan bekerja dengan nyaman karena memiliki pengetahuan dasar mengenai tugas yang menjadi tanggungjawabnya sehingga tidak akan terbebani.

Faktor pertimbangan finansial juga menjadi salah satu alasan sejumlah alumni mengambil jalur karir pekerjaannya. AL dan KK keduanya memiliki persepsi yang hampir sama yakni tergiur dengan sejumlah penawaran finansial yang diberikan dalam pekerjaan walaupun di sisi lain mereka juga telah mencoba mengirimkan lamaran ke sejumlah perusahaan yang memiliki kesinambungan dengan jurusan. Kondisi demikian sesuai dengan asumsi dalam teori Gottfredson mengenai adanya latar belakang ekonomi yang menjadi bahan pertimbangan pemilihan karir.

Luasnya pasar kerja juga nampaknya menjadi sekian alasan responden memilih karir pekerjaan seperti yang dialami oleh SRA yang menurutnya penting melihat adanya kejelasan jaminan pengembangan karir di masa yang akan datang. Tambahnya bahwa ketidaktahuan kita mengenai apa yang akan terjadi ke depannya perlu diantisipasi sedini mungkin. Dengan perspektif yang demikian nampaknya selaras dengan asumsi yang dikatakan dalam teori Roe bahwa seseorang akan bekerja dengan mempertimbangkan beberapa hal yang salah satunya berkaitan dengan kebutuhan aktualisasinya. Keinginan terjaminnya masa depan ini juga disinggung oleh McClelland bahwa seseorang justru memiliki potensi keberhasilan karir ketika dia haus akan prestasi sehingga memaksimalkan segala potensi diri.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berbagai pemaparan penelitian telah disampaikan diatas maka melalui bab ini penulis ingin mengambil kesimpulan daripada hasil penelitian yang telah dilaksanakan sebagaimana demikian. Penulis menyimpulkan bahwa apa yang menjadi masalah dalam topik penelitian ini menunjukkan tingkat keselarasan pekerjaan dengan pendidikan alumni dapat dikatakan sudah cukup bagus. Sebagian besar alumni diketahui memang memiliki pekerjaan yang tidak sesuai dengan peluang kerja yang dirumuskan pendidikan atau dalam hal ini merujuk pada ruang lingkup jurusan MHU. Namun diketahui lulusan yang telah bekerja dan bidangnya sesuai dengan pendidikan mencapai angka 20,59%. Hal ini patut diapresiasi karena program studi yang belum lama lahir dan dikembangkan, namun menghasilkan lulusan dari beberapa angkatan awal yang dapat menunjukkan progres kemajuan. Selain itu, ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan dalam mengambil karir pekerjaan dan telah penulis rangkum dalam lima poin faktor yakni meliputi nilai intrinsik, lingkungan kerja, kompetensi diri, finansial serta pasar kerja.

5.2 Saran

Penulis sebagai orang yang bertanggung jawab atas penelitian menemukan beberapa kendala di lapangan terkait apa yang dirasakan subjek penelitian. Oleh karena itu, ada beberapa saran yang bisa penulis sampaikan antaranya sebagai berikut:

- 5.2.1 Bagi alumni prodi Manajemen Haji dan Umrah, penulis berharap alumni dapat memaksimalkan ilmu-ilmu yang telah diperoleh saat kuliah.
- 5.2.2 Kesenjangan informasi lowongan masih terjadi diantara alumni dan perlu kiranya untuk lebih diperhatikan lagi sumber-sumber informasi terkait yang sesuai dengan lowongan jurusan.
- 5.2.3 Program studi lebih menguatkan kembali program kewirausahaan bagi mahasiswa sehingga nantinya orientasi lulusan tidak hanya bekerja pada sektor pemerintah maupun swasta berkaitan haji dan umrah tetapi juga mempunyai mental wirausaha.
- 5.2.4 Ikatan alumni ke depannya dapat berkoordinasi dengan jurusan guna mendapatkan legalitas untuk menyelenggarakan program bimbingan manasik guna

memberdayakan masyarakat sebagai persiapan keberangkatan haji yang daftar tunggunya dirasa cukup lama sehingga sudah disiapkan jamaahnya dari jauh hari.

5.2.5 Selesainya penelitian ini mempunyai harapan besar dapat bermanfaat sekaligus menjadi acuan riset selanjutnya yang memiliki fokus pembahasan yang relevan.

5.3 Penutup

Tidak terhitung jumlahnya rahmat serta hidayah yang Allah berikan kepada kita semua, untuk itu penulis meyampaikan rasa syukur yang begitu besar dapat diberi kesempatan, kesanggupan guna merampungkan penelitian ini.

Kritik dan saran merupakan elemen pembangun bagi siapa saja yang mau menerima, tak terkecuali penulis itu sendiri yang sangat ikhlas menerima segala kritik dan saran karena sadar bahwa tidak ada yang sempurna di dunia ini. Penulis juga sudah berupaya seoptimal mungkin agar karya tulis ilmiah ini bisa selesai dengan mencapai target yang diinginkan.

Semoga apa yang telah dituangkan dalam karya tulis ilmiah ini dapat bermanfaat bagi penulis atau pembaca lainnya. Setidaknya melalui karya ini ada hikmah-hikmah pelajaran yang bisa kita serap kebaikannya. Dan dengan ini penulis bertawakal serta meminta maaf bilamana terjadi kesalahan yang tidak penulis sadari karena itu merupakan bentuk keterbatasan dari diri penulis. Semoga Allah SWT mengampuni segala dosa-dosa kita. Amin Yaa Robbal Alamin.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku

- Anasom & Hasanah, H. (2021). Guiding Manasik Haji (*Sertifikasi Pembimbing Profesional*), 1st Ed. (Semarang: Fatawa Publishing).
- Choliq, A. (2018). “Esensi Program Bimbel Manasik Haji Upaya Pemberdayaan Masyarakat,” *Jurnal At-Taqaddum* 10, No. 1: 35.
- Djamil, A., Sulthon, M., Murtadho, A., & Sattar, A. (2018). *Pengembangan Kurikulum Program Studi Manajemen Haji Dan Umrah*. 1 Ed. Semarang: LP2M UIN Walisongo Semarang.
- Firdaus & Zamzam, F. (2018). *Aplikasi Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Gail, T., & Elmer, L. (2013). “Alumni Willingness To Give And Contribution Behaviour”.
- Gallo, M. (2018). “How Are Graduates And Alumni Featured In University Strategic Plans? Lessons From Ireland.” *Perspectives: Policy And Pactice In Higher Education* 22, No. 3 : 92–97.
- Hasanah, H. (2017). “TEKNIK-TEKNIK OBSERVASI (Sebuah Alternatif Metode Pengumpulan Data Kualitatif Ilmu-Ilmu Sosial).” *At-Taqaddum* 8, No. 1 : 21.
- Rukajat, A. (2018). *Pendekatan Penelitian Kualitatif*. 2 Ed. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Schein, E. (1982). *Psicologia De La Organizacion*.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penlitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*. 2 Ed. Bandung: Alfabeta.
- Super, D. (1957). *The Psychology Of Careers; An Introduction To Vocational Development*.

Sumber Riset Dan Penelitian

- Afifah, A. N., & Ratnawati, D. (2022). “Gender, Nilai Intrinsik Pekerjaan, Penghargaan Finansial Dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Berkarir Sebagai Akuntan Publik.” *Management And Bussines* 4 : 546–559.
- Agustin, I. S., Arthur, R., & Daryati. (2017). “Analisis Keterserapan Lulusan Program Studi Pendidikan Teknik Bangunan Fakultas Teknik Universitas Negeri Jakarta Di Lapangan Pekerjaan.” *Pendidikan Teknik Sipil* 6, No. 2.
- Ambari, Putri, I., & Ramantha, I. W. (2017). “Pertimbangan Pasar Kerja, Pengakuan Profesional, Nilai-Nilai Sosial, Lingkungan Kerja, Personalitas Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik.” *E-Jurnal Akuntansi* 18, No. 1 : 705–734.
- Ameliawati, Rizqi, & Nugraheni, R. (2015). “Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Management* 4: 1–14.
- Amin, K. (2019). “Pengaruh Penghargaan Finansial, Pengakuan Profesional Dan Nilai Intrinsik Pekerjaan Terhadap Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik.” Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Driya, P. D., Lanang, I. G., Putra, A. R., & Pradyana, I. M. A. (2022). “Teknik Pengumpulan Data Pada Audit Sistem Informasi Dengan Framework Cobit.” *INSERT : Information System And*

Emerging Technology Journal 2, No. 2 : 70.

- Gottfredson, L. (2002). "Gottfredson's Theory Of Circumscription, Compromise, And Self-Creation" *Career Choice And Development*. 4: 85-148.
- Malik, H. (2017). "Problematika Dakwah Dalam Ledakan Informasi," *Jurnal Ilmu Dakwah* 37, No. 2 : 310.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). "Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance." *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)* 5, No. 1 : 73–89.
- Holland, J. (1994). "Separate But Unequal Is Better" *Convergence In Career Development Theories*, 45-51
- Imron, A., Shobirin, M., & Farda, U. J. (2019). "Tracer Study: Keterserapan Dan Kepuasan Pengguna Alumni Pgmi Unwahas Lulusan Tahun 2015, 2016 Dan 2017." *MAGISTRA: Media Pengembangan Ilmu Pendidikan Dasar Dan Keislaman* 10, No. 1 : 71–96.
- Irianto, A., Bahauddin A., & Rusminati, S. H. (2021). "Profil Lulusan Program Studi PGSD Universitas PGRI Adi Buana Surabaya." *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran* 4, No. 1 : 49–55. <https://doi.org/10.30605/Jsgp.4.1.2021.471>.
- Jamal, S. (2012). "Merumuskan Tujuan Dan Manfaat Penelitian." *Ilmiah Dakwah Dan Komunikasi* 3 No. 5 : 148–150.
- Krumboltz, J. & Schroeder, W. (1965). "Promoting Career Planning Through Reinforcement." *The Personnel And Guidance Journal*, 44(1): 19-26.
- Kusnan. (2015). "Analisis Outcome Pendidikan Kontribusi Lulusan Program Studi PAI Pad Madrasah Dan Sekolah Menengah Di Kota Manado." *Jurnal Pendidikan Islam Iqra'* 9, No. 1 : 87–115.
- Lestari, K. E., Utami, M. R., & Yudhanegara, M. R. (2021). "Evaluasi Penyelenggaraan Pendidikan Di Perguruan Tinggi : Relevansi Bidang Pekerjaan Dengan Program Studi." *Pendidikan UNSIKA* 9, No. November : 149–162.
- Lingga, Susanti, D. D., & Nopiana, P. R. (2019). *Pengaruh Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Terhadap Karir Akuntan Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Internasional*.
- Masturina, D. (2018). "Pengaruh Kompetensi Diri Dan Kepercayaan Diri Terhadap Perencanaan Karir," *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi* 6, No. 2 : 199.
- Nilamsari, N. (2014). "Memahami Studi Dokumen Dalam Penelitian Kualitatif." *Wacana* 13, No. 2 : 177–181.
- Nugraheni, Y. (2019). "Peran Penting Tracer Study Sebagai Salah Satu Penilaian Dalam Peningkatan Klasterisasi Politeknik Negeri Bandung" : 17–18.
- Nurdiani, N. (2014). "Teknik Sampling Snowball Dalam Penelitian Lapangan." *Comtech* 5, No. 2 : 1110.
- Rawls, J. (1955). Two Concept Of Rules. *The Philosophical Review Journal*. 64(1): 3-32.

- Roe, A. (1951). "A Psychological Study Of Psysical Scientist". *Genetic Pscychology Monographs*.
- Rofikah, S., & Norsain. (2022). "Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja, Penghargaan Finansial, Dan Nilai Intrinsik Pekerjaan Terhadap Minat Pemilihan Karier Sebagai Akuntan Publik." *Journal Of Accounting And Financial Issue* 3 : 49–69.
- Sahaka, A. (2019). "Profesi, Profesional Dan Pekerjaan." *Teknologi Pendidikan Madrasah* 2 : 61–69.
- Salamiyah. (2020). "Studi Keterserapan Alumni Dalam Dunia Kerja Pada Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Eonomi Dan Bisnis Islam Di IAIN Palangka Raya." Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya.
- Saqila, I. (2022) "Persepsi Mahasiswa Tentang Kompetensi Pembimbingan Manasik Haji Bagi Perempuan." UIN Walisongo Semarang.
- Sari, L. K., & Sukanti. (2016). "Pengaruh Nilai Intrinsik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, Dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Motivasi Pemilihan Karier Sebagai Akuntan." *Profita* 8, No. 4 : 1–16.
- Setyaningsih, I. (2013). "Tingkat Kepuasan Pengguna Lulusan," No. 01 : 73–82.
- Sholikhah, A. (1970) "Statistik Deskriptif Dalam Penelitian Kualitatif." *KOMUNIKA: Jurnal Dakwah Dan Komunikasi* 10, No. 2: 342–362.
- Wardani, R. (2016) "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru." *Valid* 13 : 172–181.

Sumber Website Dan Dokumen Lainnya

- Alhamid, Thalha, & Anufia, B. (2019). "Resume : Intrumen Pengumpulan Data" : 1–20. <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>.
- Badan Pusat Statistik. (2021). *Indikator Pekerjaan Layak Di Indonesia. CV Nario Sari. Vol. 2*
- BDK Semarang Kementrian Agama RI. (2021). "Pentingnya Mengamalkan Ilmu." <https://bit.ly/dalilpengamalanilmu>
- Ebta Setiawan. (2022). "Kamus Besar Bahasa Indonesia Online." *Digital Ocean*. <https://kbbi.web.id/profil>.
- Edi, F., & Rosi S. (2016). *Teori Wawancara Psikodiagnostik*. 1 Ed. Yogyakarta: PT Leutika Nouvalitera. [Bit.Ly/3fuw4sm](https://bit.ly/3fuw4sm).
- Ginzberg, E. (1951). *Occupational Choice*. Columbia University Press.
- HMJ MHU UIN Walisongo. (2020). "Kilas Pandang Sejarah Prodi Manajemen Haji Dan Umrah | Sambutan Ketua Jurusan." *Youtube*. <https://www.youtube.com/watch?v=Ablwcy24t2w&T=205s>.
- Kemdikbud. (2023). "Makna Pekerjaan, Profesi Dan Jabatan." <https://kantorbahasabengkulu.kemdikbud.go.id/makna-kata-pekerjaan-profesi-dan-jabatan/>.

- MHU UIN Walisongo. (2017). "Identitas Prodi." *Mhu Walisongo*.
https://Mhu.Walisongo.Ac.Id/?Page_Id=27.
- Ni'matuzahroh, & Prasetyaningrum, S. (2018). *Observasi : Teori Dan Aplikasi Dalam Psikologi*.
 1 Ed. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang. Bit.Ly/3b9xxxw.
- Ramdhan, M. (2021). *Metode Penelitian*. Diedit Oleh Aidil Amin Effendy. 1 Ed. Surabaya: Cipta
 Media Nusantara. Bit.Ly/3H29NBU.
- Sarosa, S. (2021). *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: PT Kanisius. Bit.Ly/3b74uuc.
- Sidiq, U., & Choiri, M. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan*. *Journal Of
 Chemical Information And Modeling*. Vol. 53.,
[Http://Repository.Iainponorogo.Ac.Id/484/1/METODE PENELITIAN KUALITATIF DI
 BIDANG PENDIDIKAN.Pdf](http://Repository.Iainponorogo.Ac.Id/484/1/METODE_PENELITIAN_KUALITATIF_DI_BIDANG_PENDIDIKAN.Pdf).
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metode Penelitian*. Diedit Oleh Ayup. 1 Ed. Sleman: Literasi
 Media Publishing. Bit.Ly/3Vt0dwl.
- Soelistyarini, T. (2013). "Pedoman Penyusunan Tinjauan Pustaka Dalam Penelitian Dan Penulisan
 Ilmiah." *Universitas Airlangga* : 1–6.
https://Www.Academia.Edu/7304163/Pedoman_Penyusunan_Tinjauan_Pustaka_Dalam_Penelitian_Dan_Penulisan_Ilmiah.
- Sumiyati, Prabowo, A., & Anas, A. (2021). "The Role Of Competency On Employee Performance
 Achievement: A Lierature Review," *Amanu: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi* 4, No. 1 : 14.
- Universitas Gadjah Mada. (2022). "Profil Lulusan." <https://S3.Fkkmk.Ugm.Ac.Id/Profil-Lulusan/#:~:Text=Profil Lulusan Adalah Penciri Atau,Kerja Tertentu Setelah Menyelesaikan Studinya>.
- University, Telkom. (2021). "Capaian Pembelajaran Lulusan."
<https://Bee.Telkomuniversity.Ac.Id/Learning-Outcome-Capaian-Pembelajaran/>
- Wawancara Dengan Saudara HB, Alumni Prodi Manajemen Haji Dan Umrah Angkatan Kerja
 2021, Pada Tanggal 02 April 2023
- Wawancara Dengan Saudara RN, Alumni Prodi Manajemen Haji Dan Umrah Angkatan Kerja
 2023, Pada Tanggal 02 April 2023
- Wawancara Dengan Saudara SH, Alumni Prodi Manajemen Haji Dan Umrah Angkatan Kerja
 2022, Pada Tanggal 26 Maret 2023
- Wawancara Dengan Saudara YR, Alumni Prodi Manajemen Haji Dan Umrah Angkatan Kerja
 2021, Pada Tanggal 02 April 2023
- Wawancara Dengan Saudara ZLF, Alumni Prodi Manajemen Haji Dan Umrah Angkatan Kerja
 2022, Pada Tanggal 26 Maret 2023
- Wawancara Dengan Saudari AKN, Alumni Prodi Manajemen Haji Dan Umrah Angkatan Kerja
 2022, Pada Tanggal 02 April 2023
- Wawancara Dengan Saudari AL, Alumni Prodi Manajemen Haji Dan Umrah Angkatan Kerja
 2022, Pada Tanggal 26 Maret 2023

Wawancara Dengan Saudari INF, Alumni Prodi Manajemen Haji Dan Umrah Angkatan Kerja 2021, Pada Tanggal 26 Maret 2023

Wawancara Dengan Saudari IS, Alumni Prodi Manajemen Haji Dan Umrah Angkatan Kerja 2022, Pada Tanggal 26 Maret 2023

Wawancara Dengan Saudari KK, Alumni Prodi Manajemen Haji Dan Umrah Angkatan Kerja 2022, Pada Tanggal 26 Maret 2023

Wawancara Dengan Saudari MEP, Alumni Prodi Manajemen Haji Dan Umrah Angkatan Kerja 2022, Pada Tanggal 26 Maret 2023

Wawancara Dengan Saudari MI, Alumni Prodi Manajemen Haji Dan Umrah Angkatan Kerja 2023, Pada Tanggal 26 Maret 2023

Wawancara Dengan Saudari RA, Alumni Prodi Manajemen Haji Dan Umrah Angkatan Kerja 2021, Pada Tanggal 26 Maret 2023

Wawancara Dengan Saudari UZH, Alumni Prodi Manajemen Haji Dan Umrah Angkatan Kerja 2021, Pada Tanggal 26 Maret 2023

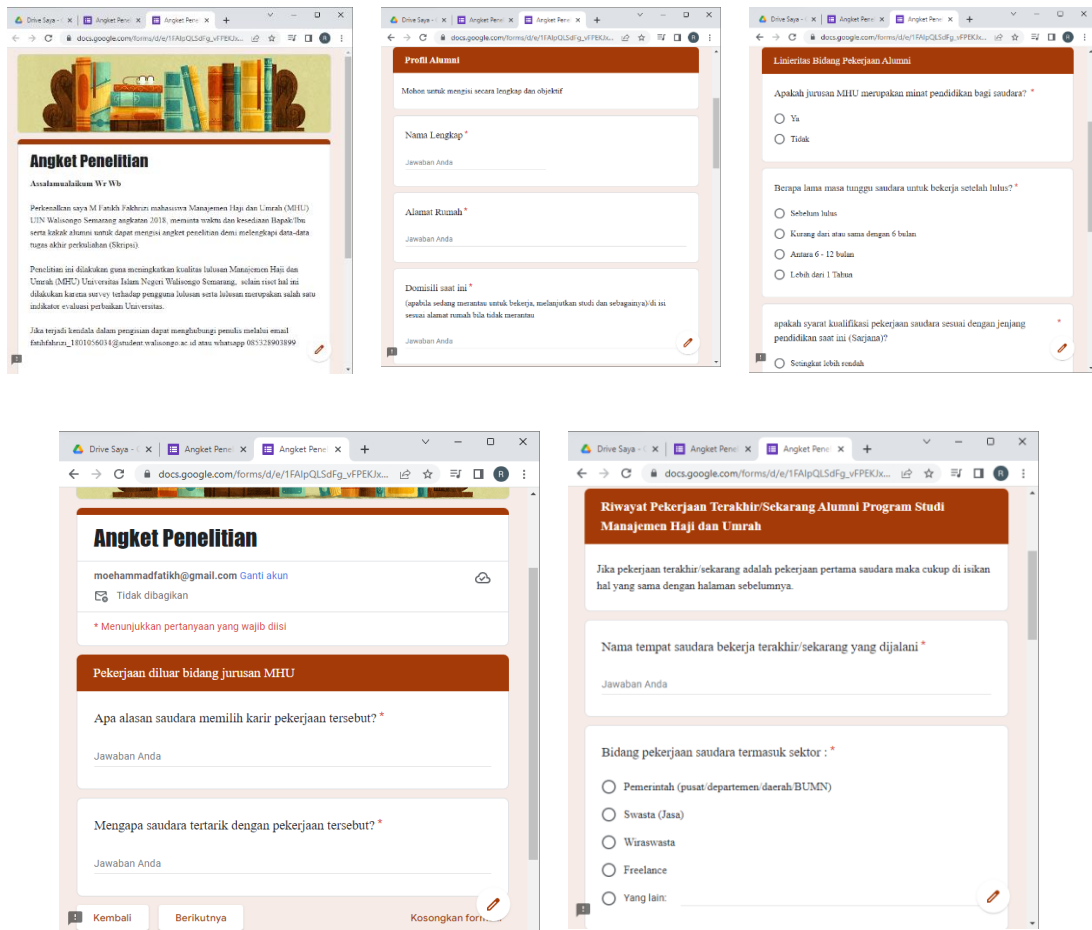
LAMPIRAN

Draf Jumlah Total Populasi Alumni

Jumlah Total Alumni MHU UIN Walisongo Semarang				
Per tanggal 04 Mei 2023				
No	UIN Walisongo Semarang	Angkatan Masuk		
		2017	2018	2019
1	Alumni Program Studi MHU	24	23	9
Jumlah Total Alumni		56		

Draft Instrumen Penelitian

a. Isian *google form* dapat diakses melalui link:
<https://forms.gle/w9T7KmdKWGKDNTWe8>



- b. Daftar dalam wawancara mengikuti pedoman 5W 1H agar proses pelaksanaan menjadi lebih fokus dan tidak keluar konteks problematika yang dibahas. Wawancara dilakukan kepada seluruh alumni dengan membagi sub bagian sesuai dengan kondisi yang dialami alumni.

Daftar Pertanyaan
Bagian Profil Alumni
<ol style="list-style-type: none"> 1. Perkenalan seperti nama, alamat, pekerjaan, dan lainnya. 2. Tahun Masuk 3. Tahun Lulus 4. Apa aktivitas utama saudara saat ini? (Bekerja/ Melanjutkan studi/ Belum memungkinkan bekerja/ Tidak kerja tetapi sedang mencari kerja/ Mengurus Anak atau keluarga)
Sub Bagian Bekerja
<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah jurusan MHU merupakan minat pendidikan bagi saudara? 2. Berapa lama masa tunggu saudara untuk bekerja setelah lulus? 3. Apakah syarat kualifikasi pekerjaan saudara sesuai dengan jenjang pendidikan saat ini (sarjana)? 4. Seberapa eratkah bidang pekerjaan saudara dengan keilmuan MHU? 5. Apa pekerjaan saudara sudah sesuai dengan profil lulusan MHU? (Ya, sesuai / Tidak sesuai)
Sub Bagian Melanjutkan studi
<ol style="list-style-type: none"> 1. Nama lembaga tempat saudara melanjutkan studi? 2. Apa program studi/ keahlian yang saudara ambil? 3. Apa alasan saudara melanjutkan studi?
Sub Bagian belum memungkinkan bekerja dan tidak kerja tetapi sedang mencari kerja
<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana kendala yang saudara alami dalam mendapatkan pekerjaan? 2. Apa harapan saudara terkait kendala tersebut yang sekiranya perlu disampaikan kepada kampus guna evaluasi kinerja?
Sub Bagian Bekerja tapi tidak sesuai
<ol style="list-style-type: none"> 1. Apa alasan saudara memilih karir pekerjaan yang tidak sesuai dengan profil lulusan MHU? 2. Mengapa saudara tertarik dengan pekerjaan tersebut?
Bagian Profil Pekerjaan Lulusan
<ol style="list-style-type: none"> 1. Nama lembaga tempat saudara bekerja terakhir/sekarang yang dijalani? 2. Bidang pekerjaan saudara termasuk sektor? 3. Jabatan/posisi saudara pada pekerjaan terakhir/sekarang? 4. Dimana wilayah tempat saudara bekerja? 5. Darimana saudara mengetahui atau mendapatkan informasi mengenai adanya pekerjaan tersebut? 6. Apakah saudara puas dengan pekerjaan terakhir/sekarang?

7. Secara umum, apa pertimbangan utama saudara memilih pekerjaan terakhir/sekarang?
8. Berapa rata-rata pendapatan (take home pay = seluruh pendapatan perbulan termasuk insentif, bonus dan sebagainya) pada pekerjaan terakhir/sekarang?

Data Hasil Isian Google Form

	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA
1	Nama Lengkap	Alamat Rumah	Domisili saat ini	Tempat, Tanggal dan Tah	Jenis Kelamin	Email	No Telepon	Tahun Masuk	Tahun Lulus
2	Aiffah Azmi	Ds. Surodadi, Kec. Grings	Jl. Rembani 2 no 39, Kel	Batang, 25 Desember 20	Perempuan	azmiaiffah98@gmail.com	085741968504		2018
3	Rizka Syahmouzi Lubis	Mulyorejo Desa Baru Pa	Fotocopy Lancar, Jalan F	Mulyorejo, 29 Desember	Perempuan	rizkasyahmouzi1bsss@gr	082284070255		2018
4	Dinda Anggita	Jl. Bringin Asri Rt/Rw 06/	Perum. Griya Lestari Blol	Tegal, 25 Mei 2000	Perempuan	@dindaanggita525@gm	088742519041		2018
5	mitahul jannah	ds. sriwulan rt 07 rw 01, l	ds. sriwulan rt 07 rw 01, l	demak, 16 juli 2000	Perempuan	mitahamita76121@gmail	088230827998		2018
6	Siti Humaira	Beltung Timur, Bangka E	Mlatinorowito, Kudus, Ja	Padang, 24 Maret 2000	Perempuan	sithumaira24@gmail.c	087735359887		2018
7	Anik Nadhifatur Niswah	Kendal	Kendal	Kendal, 3 des 2000	Perempuan	aniknadhifa@gmail.com	083836792475		2018
8	Latifah	Wonosobo	Semarang	Wonosobo, 8 Agustus 20	Perempuan	akyoonlativan20@gmail	081280438012		2018
9	Umara Zul Hamida	Jl Pandansari rt 2 rw 7 aj	Semarang	Brebes 16 11 2000	Perempuan	umarazulhamida@gmai	089691961264		2018
10	Zakia Pratiwi	Metro	Metro		Perempuan	Zakiapratwi90@gmail.c	081346093364		2018
11	Isma Saqla	Subah-Batang	Subah-Batang	Batang, 09 Nov 1999	Perempuan	ismasaqla@gmail.com	085814562183		2018
12	Muhammad Islah	Kendal	Kendal	Kendal, 29 Nov 1999	Laki-laki	Islahmuhammad700@gr	0859159872281		2018
13	Milenia Earline Prastika	Jatisari asri RT 04 RW 04	Jatisari asri RT 04 RW 04	Wonogiri, 10 Juli 2000	Perempuan	erfinmilenia@gmail.com	081529566384		2018
14	Achmad Irfan Fallah	Jl. Pedurungan Tengah V	Semarang	Semarang, 11 November	Laki-laki	lrfanfallah1999@gmail	089654446380		2018
15	Firda Aricha Silvi	Troso Pecangaan Jepara	Bringin Ngaliyan Semarang		Perempuan	arichasilvi@gmail.com	081315972246		2017
16	Sania Rihadatul Aisy	Jalan Dewi Sartika Timur	Jalan Dewi Sartika Timur	Semarang, 12 Maret 199	Perempuan	Sania.ais12@gmail.com	089630811935		2017
17	Reni Alfiani	Lamongan	Semarang Barat	Lamongan 14 juni 1999	Perempuan	renialfian99@gmail.com	085813383520		2017
18	Muhammad Iqbal Qois	Jawong Rt 02 Rw 03 Ker	Jawong Rt 02 Rw 03 Ker	Demak, 29 Juni 1998	Laki-laki	iqbalqois17@gmail.com	089619348099		2017
19	Farah	Pati	Pati		Perempuan	farah.zairina21@gmail	082314011387		2017
20	Amanatun Nisa	Jl. Jeruk RT 03 RW 05 G	Perumahan graha raya 2	Tegal, 29 Juli 1999	Perempuan	annisyayanis99@gmail	085938510371		2017

	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA
1	Nama Lengkap	Alamat Rumah	Domisili saat ini	Tempat, Tanggal dan Tah	Jenis Kelamin	Email	No Telepon	Tahun Masuk	Tahun Lulus
23	Ahmad Ubay Dillah	Desa Batang Pane I, Kec	Gang Sawo I, Rt.07/Rw.0	Batang Pane I, 12 Juli 15	Laki-laki	ahmadubaydillah3@gma	081270931621		2017
24	Aisyah Qothrun Nada	Banjarsari, Sayung, Den	Demak	Demak, 26 Mei 2000	Perempuan	qothrunaisyah@gmail	0895386184573		2018
25	Khollis khumairoh	Ngawi	Ngawi	Ngawi, 22 Mei 1999	Perempuan	kholliskhumairoh3@g	085879354746		2017
26	Mufti Syaikhul Haqi	Kendal	Jerakah, kecamatan Tug	Kendal, 13 Juni 2001	Laki-laki	metallee273@gmail	089613641525		2018
27	fitri alfiyah	Tegal	Semarang	Tegal, 26 januari 1999	Perempuan	Fitrialfiyah26@gmail	089657279891		2017
28	Khurrotul Aini	Desa Jungsemi Rt.02 Rv	Desa Jungsemi Rt.02 Rv	Semarang, 31 Maret 200	Perempuan	khurrotulaini2000@g	085603639441		2018
29	Wiwinn sulistyawati	Solokuro, lamongan, jatir	Solokuro-lamongan	Lamongan, 27 09 1999	Perempuan	wiwinnulistyawati123	@g 0877555539573		2017
30	ahmad nayyir mubarak	kota banjar jawa barat	purwoyoso, ngaliyan	ciamis, 29 juni 1998	Laki-laki	nayyirmubarak@gmail	085323246850		2017
31	Syarofatin Nabila	Kalitengah, Mranggen, D	Kalitengah, Mranggen, D	Demak, 8 Mei 2001	Perempuan	syarofatin@gmail.com	0895333206505		2018
32	Dewi savitri	Brebes	Semarang	Brebes, 7 Januari 2000	Perempuan	Devisavitri_1801056031	0895333050299		2018
33	Muhammad Najichul Um	DS. Sokaraja Lor, Kec. S	DS. Sokaraja Lor	Banyumas, 01 Novembe	Laki-laki	muhammadannajih12@	089697513010		2018
34	Fauchana Zahrotul Ainur	Karanganyar Demak	Semarang	1 September 1999	Perempuan	fauchanazahro@gmail	085872443597		2017
35	Zulfan	Bengkong, Kota Batam	Bengkong, Kota Batam	Rembang, 31 Agustus 15	Laki-laki	zulfanluth@gmail.com	0882007175006		2018
36	Indah Nur Fadillah	Ds. Menoro Kec Sedan K	Pamotan, Sedan, Rembe	Rembang, 23 Oktober 20	Perempuan	fadillahindah40@gmail	081548698969		2018
37	Habib burhanuddin fikri	Wonorejo rt 3 rw 1 Tlogo	Wonorejo rt 3 rw 1 Tlogo	Pati, 17 juni 1999	Laki-laki	habibfikri1717@gmail	085233473761		2017
38	Alfi Khayrotun Nisa'	Gegunung 01/5 Kel.Manj	Gegunung 01/5 Kel.Manj	Demak, 25 November 19	Perempuan	alfikhia02@gmail.com	089644086345		2017
39	Yusril Ramadhan	Rangkasbitung	Rangkasbitung	Lebak, 22-12- 1998	Laki-laki	yusrilramadhan22@gma	081381365248		2017
40	Siti Rahmawati	Rejosari Karangawen De	Semarang	Demak, 03 September 21	Perempuan	sitirahmawati3999@g	085877152953		2017
41	Hanik Rofikoh	Purwodadi	Purwodadi	Grobogan 7 September	Perempuan	hanikrofikoh123@gmail	081290718783		2019

Drive Saya - Google Drive x Angket Penelitian - Google Form x Angket Penelitian (Jawaban) - Google Form x

docs.google.com/spreadsheets/d/1VK0oDagyQDY12PW8PVCuodqyhPURQ6Cut4gJ53yOgc/edit?resourcekey#gid=424013961

Angket Penelitian (Jawaban)

File Edit Tampilan Sisipkan Format Data Alat Ekstensi Bantuan

100% Rp % .0 .00 123 Default... - 10 + B I A

S45

	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA
1	Nama Lengkap	Alamat Rumah	Domisili saat ini	Tempat, Tanggal dan Tah	Jenis Kelamin	Email	No Telepon	Tahun Masuk	Tahun Lulus
32	Dewi savitri	Brebes	Semarang	Brebes, 7 Januari 2000	Perempuan	Dewisavitri_1801056031	0895333050299		2018
33	Muhammad Najichul Um	DS. Sokaraja Lor, Kec. S	DS. Sokaraja Lor	Banyumas, 01 Novembe	Laki-laki	muhammadannajih12@	089697513010		2018
34	Fauchana Zahrotul Ainur	Karanganyar Demak	Semarang	1 September 1999	Perempuan	fauchanzahro@gmail.c	085872443597		2017
35	Zulfan	Bengkong, Kota Batam	Bengkong, Kota Batam	Rembang, 31 Agustus 1	Laki-laki	zulfanluth@gmail.com	0882007175006		2018
36	Indah Nur Fadillah	Ds. Menoro Kec Sedan K	Pamotan, Sedan, Rembe	Rembang, 23 Oktober 2	Perempuan	fadillahindah40@gmail.c	081548069869		2018
37	Habib burhannuddin fikri	Wonorejo rt 3 rw 1 Tlago	Wonorejo rt 3 rw 1 Tlago	Pati, 17 juni 1999	Laki-laki	habibfikri1717@gmail.c	085233473761		2017
38	Alfi Khiyarotun Nisa'	Gegunung 01/5 Kel.Manj	Gegunung 01/5 Kel.Manj	Demak, 25 November 19	Perempuan	alfikhiya02@gmail.com	089644086345		2017
39	Yusril Ramadhan	Rangkasbitung	Rangkasbitung	Lebak, 22-12- 1998	Laki-laki	yusrilramadhan22@gmai	081381365248		2017
40	Siti Rahmawati	Rejosari Karangawen De	Semarang	Demak, 03 September 2	Perempuan	sitirahmawati3999@gma	085877152953		2017
41	Hanik Rofikoh	Purwodadi	Purwodadi	Grobogan, 7 September	Perempuan	hanikrofikoh123@gmail.c	081290718783		2019
42	Masiran	Kaliwungu 02/02 Kedung	Tambakaji Ngaliyan Sem	Cilacap, 04 November 2	Laki-laki	masiransmart1@gmail.c	082137236168		2019
43	penggo andika	serang banten	serang banten	bandar aji 19 11 1999	Laki-laki	andikapenggo@gmail.c	081310920539		2018
44	Hasni Rahmani	Dk krajan rt 03 rw 02 lebi	Jl Wismasari 5	Tegal, 19 Mei 1998	Perempuan	sallamufidah45@gmail.c	085943079816		2017
45									
46									
47									
48									
49									
50									
51									

Form Responses 1 Pelajari

34°C Cerah Search 14:25 06/06/2023

Dokumentasi Pekerjaan Alumni



Barokah Madinah Tour



Ar Risalah Tour



Bank Mandiri



PT Swakarya Insan Mandiri



PT Asia Pasifik Tbk



Bank BCA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Identitas Pribadi

Nama : M. Fatikh Fakhri
Tempat, Tanggal Lahir : Tegal, 29 Juni 2000
Jenis Kelamin : Laki-laki
Nama Ayah : Fatkhudin
Nama Ibu : Emi Solkhatun
Alamat Asli : Jln. Mbah Sunan Mayakerti Ds. Bumijawa Rt 06 Rw 02 Kec.
Bumijawa Kab. Tegal, Jawa Tengah
No. Hp : 085328903899
Email : moehammadfatikh@gmail.com

Latar Belakang Pendidikan

Pendidikan Formal :

1. TK Pertiwi Bumijawa
2. SDN Bumijawa 01
3. MTs. Al-Azhar Bojong
4. MAN 01 Tegal

Pendidikan Non-Formal :

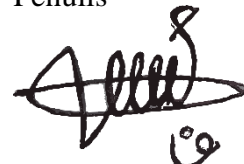
1. Pondok Pesantren Modern Darunnajat Tegalmunding
2. Pondok Pesantren Riyadhul Jannah Perum. BPI

Pengalaman Organisasi

1. Ketua HMJ MHU UIN Walisongo Periode 2021
2. Sekretaris HMJ MHU UIN Walisongo Periode 2020
3. Anggota bidang Ke-MHU an HMJ MHU UIN Walisongo Periode 2019

4. Anggota bidang Kominfo Ikatan Mahasiswa Tegal Komisariat UIN Walisongo Periode 2019-2020
5. Anggota LSM Kejora PMII Rayon Dakwah Komisariat UIN Walisongo Semarang Periode 2019-2021
6. Anggota Formasi Bang Wawan (Gerakan Anti Narkoba) tahun 2019
7. Anggota Jarkom Genbi Komisariat UIN Walisongo tahun 2020

Semarang, 10 Juni 2023
Penulis



M. Fatikh Fakhri
NIM. 1801056034