



**ppk**  
universitas airangga



# PROSIDING

Indonesia Career Center  
Summit III 2018

The Millenials Career Development in Digital World

Editor:

Dr. Elly Munadziroh, drg., MS

Lastiko Endi Rahmantlyo, M.Hum

Yanuar Nugroho S.E., M.Sc., Ak., CA.

SUPPORTED BY:



# ICCN

**Prosiding**  
**Indonesia Career Center Network Summit 3**  
**Surabaya, 21-23 September 2018**

**Pusat Pembinaan Karir dan Kewirausahaan**  
**Universitas Airlangga Surabaya**  
Airlangga Convention Center  
Jl. Dr. Ir. Soekarno Surabaya Jawa Timur  
Kontak: [adm@ppkk.unair.ac.id](mailto:adm@ppkk.unair.ac.id), +62 31 5955580

**ISBN: 978-602-52813-0-3**

# DAFTAR ISI

<b>Sambutan Presiden ICCN .....</b>	<b>iv</b>
<b>Sambutan Ketua Panitia ICCN SUMMIT 3 .....</b>	<b>v-vi</b>
<b>1 Pengembangan Wirausaha Mahasiswa di Bidang Industri Kreatif Melalui Bisnis Fashion Dan Hijab</b>	
Agita Risma Nurhikmawati, Diah Santi Hariyani, Pujiati, Wachidatul Linda Yuhanna, Davi Apriandi, Depla Kurniawati .....	1-3
<b>2 Tracer Study: Suatu Cara Menemukan Rekam Jejak dan Respons Alumni Universitas Islam Madura</b>	
Aminullah, Evi Malia, Arin Wildani, Agus Budiyo, Ary Iswahyudi, M. Arif .....	4-7
<b>3 Trend dan Profil Melanjutkan Studi di Luar Negeri serta Pemetaan Persebarannya untuk Lulusan ITB Angkatan 2008-2010 [Studi Kasus Tracer Study ITB 2015 - 2017]</b>	
Andi Irwandi Madagaskar M, Angga Dinan A .....	8-13
<b>4 Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Komunikasi untuk Meningkatkan Jumlah Lulusan Mengikuti Bursa Kerja</b>	
Andik Setyono, Muhammad Fakhry Mahzum .....	14-18
<b>5 Model Kompetensi Utama Dunia Usaha dan Industri (DUDI) Rentang Tahun 2015-2017 [Studi Kasus Survey Pengguna ITB 2015-2017]</b>	
Angga Dinan A, Adilan Widyawan Mahdiyasa .....	19-24
<b>6 Menggali Data Keterserapan Lulusan Menggunakan Aplikasi Tracer Study Online Stikom Surabaya (TRUST)</b>	
Bambang Hariadi, Mohammad AL Hafidz .....	25-29
<b>7 Peranan Tracer Study terhadap Pengembangan Kompetensi Penguasaan Bahasa Inggris Mahasiswa STMIK Pringsewu dalam Persiapan Menghadapi Dunia Kerja</b>	
Bernadhita Herindri Samodera Utami, Miswan Gumanti, Rani Pratiwi .....	30-34
<b>8 Alumni Mentorship Programme, Upaya Penguatan Generasi Milenial dalam Meraih Karir di Masa Depan sesuai Jurusan/Konsentrasi yang Dipilih (Alumni Mentorship Programme di LSPR Jakarta)</b>	
Dewi Rachmawati .....	35-38

9	<b>Kompetensi Lulusan dan Kontribusi PT terhadap Kompetensi Lulusan Hasil Tracer Study Unisma Tahun 2015, 2016, dan 2017</b> Dyah Werdiningsih, Siti Nurul Hasana .....	39-52
10	<b>Upaya Peningkatan Tracer Study Melalui Pendekatan Website</b> Erismar Amri, Radhya Yusri .....	53-56
11	<b>Pengaruh Media Sosial Terhadap Brand Image PKMA (Pengembangan Karir Mahasiswa Dan Alumni) UMM</b> Fien Zulfikarjah, Tsabita Khwarazmita .....	57-61
12	<b>Pengembangan Aplikasi Tracer Study Online Berbasis Web (TRUST) pada Stikom Surabaya</b> Mohammad AL Hafidz, Bambang Hariadi .....	62-67
13	<b>Gambaran Psychological Contract Karyawan Generasi Millennial</b> Hotpascaman Simbolon .....	68-72
14	<b>Evaluasi Mutu Lulusan Universitas Multimedia Nusantara Dengan Menggunakan Tracer Study</b> Ika Yanuarti, Joko Santosa .....	73-88
15	<b>Pengaruh Nilai Indeks Prestasi (IP) terhadap Pekerjaan Alumni ITB [Studi Kasus Alumni ITB Angkatan 2010]</b> Ilma Intan Sari, Angga Dinan A .....	89-93
16	<b>Pengembangan Bisnis Les Privat dan Bimbingan Belajar dengan Menggunakan Aplikasi SMAPORT (SMart APplication to ORder Tutor)</b> Ima Chusnul Chotimah, Rafita Sari .....	94-97
17	<b>Identifikasi Faktor Skills yang Dibutuhkan Lulusan Perguruan Tinggi di Dunia Wirausaha Berdasarkan Rekam Jejak Alumni ITB Lulusan Tahun 2014</b> Indah Gumala Andirasdini, Angga Dinan Adrianto .....	98-103
18	<b>Top 5 Employer dari Masing-Masing Lulusan Binus</b> Ira Setyawati, Septian Priansyah, Rohimah, Teddy Budiwan .....	104-112
19	<b>Implementasi Program Pelatihan Calon Tenaga Kerja Perawat ke Luar Negeri di Provinsi Nusa Tenggara Barat (Studi Kasus Program Wanita Indonesia Hebat)</b> Irwan Hadi, Harlina Putri Rusiana, BQ Nurainun Apriani Idris .....	113-116
20	<b>Application “Halo Alumni” as A Home for Alumni of Soegijapranata Catholic University Semarang</b> Lenny Setyowati Bernadeta .....	117-121

21	<b>Membangun Pusat Karier Perguruan Tinggi</b> Lydia Fahmawati .....	122-126
22	<b>Tracer Study Universitas Cenderawasih Tahun 2007</b> Remuz Kmurawak, Supiyanto, Samuel Mandowen, Alvian Sroyer .....	127-131
23	<b>Employability Skills Mapping of Students of Polytechnic APP Jakarta: A First Step to Students Career Planning</b> Rinandita Wikansari, Tri Utami Dewi, Anastasya Cotidia .....	132-136
24	<b>Membangun Karir Wirausaha Berbasis Student Enterprise di Universitas Muhammadiyah Ponorogo</b> Sayid Abas .....	137-141
25	<b>Pulang Kampung Bangun Desa (Studi Pendapatan Alumni Akuntansi FE Universitas Tribhuwana Tunggaladewi di Kalimantan Barat)</b> Soko Wikardojo .....	142-146
26	<b>Kriteria Penerimaan Pegawai Baru Menurut Alumni ITB Lulusan Tahun 2014 dan DUDI (Dunia Usaha dan Industri) [Studi Kasus Alumni ITB Lulusan Tahun 2014]</b> Suryani Putri, Angga Dinan A, Bambang Setia Budi .....	147-153
27	<b>Profil Alumni ITB yang Lulus Lebih dari 5 Tahun [Studi Kasus Tracer Study ITB 2017]</b> Syifa Nur Awalia, Angga Dinan A .....	154-157
28	<b>Moderasi Karakteristik Lingkungan pada Pengaruh Niat Berwirausaha terhadap Tindakan Bisnis Pemula Peserta Program Wirausaha Mahasiswa</b> Tri Siwi Agustina .....	158-162
29	<b>Perkembangan Layanan Karir dan Kewirausahaan Universitas Al Azhar Medan</b> M. Umar Maya Putra, Dermawan Hutagaol .....	163-167
30	<b>Optimalisasi Pelaksanaan Tracer Study Lulusan Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya (UNUSA) Berbasis Web</b> Umdatus Soleha, Rita Zahara .....	168-171
31	<b>Peningkatan Kapasitas Jiwa Kewirausahaan Mahasiswa Melalui Pelatihan Pengolahan Jamur Tiram Putih</b> Verena Agustini, Supeni Sufaati, Bonafisia Elita Bharanti, Suharno .....	172-177
32	<b>Peningkatan Kualitas Alumni Universitas PGRI Madiun melalui UNIPMA Career Development Center (UCDC)</b> Wachidatul Linda Yuhanna, Diyah Santi Hariyani .....	178-182
33	<b>Peningkatan Peran Alumni Pengusaha dalam Pembinaan Kewirausahaan Mahasiswa di ITS</b> Widyastuti, Ach Ferdiansyah PP, Dhanny Arifianto .....	183-186

## **SAMBUTAN PRESIDEN ICCN**

Assalamu'alaikum wa rahmatullahi wabarakatuh

Puja dan puji syukur sangat penting kiranya kita panjatkan kepada Allah, Tuhan Semesta Alam, yang dengan rahmat, kekuatan dan keridhaan-Nya kita bisa menyelenggarakan pertemuan puncak atau SUMMIT ke-3 Indonesia Career Center Network (ICCN) yang diselenggarakan di Universitas Airlangga (UNAIR) pada tanggal 21-23 September 2018.

Indonesia Career Center Network atau ICCN adalah sebuah asosiasi jejaring pusat karir di perguruan tinggi di seluruh Indonesia yang telah didirikan sejak 15 Januari 2016. ICCN telah memiliki ratusan anggota tersebar dari Aceh hingga Papua dan kini telah memiliki lebih dari 550 database pusat karir di Perguruan Tinggi di Indonesia.

Dalam kurun waktu dan usianya yang menginjak tahun ke-3 ini, ICCN telah terus mematangkan diri, memenuhi kebutuhan anggota, menjadi tempat untuk bertemu, silaturahmi dan berbagi, serta telah berkarya untuk membangun sumber daya manusia Indonesia melalui pusat karir di Perguruan Tinggi.

Di awal tahun ketiga ini, asosiasi telah meluncurkan beberapa program baru diantaranya yang disebut sebagai Career Center Officer Program atau disingkat CCOP secara serial. Untuk CCOP 1.0 lebih difokuskan kepada para pengelola pusat karir yang perlu meningkatkan pengetahuan, wawasan, dan ketrampilan dalam mengelola pusat karir di perguruan tinggi. Seluruh aspek dalam pusat karir dibahas secara menyeluruh yang dikemas dalam paket 10 materi dan disampaikan dalam 2 hari. Termasuk juga di dalamnya bagaimana memulai dan mendirikan pusat karir, mengembangkannya dan menyusun agenda atau program kegiatan dan layanan-layanannya secara profesional.

CCOP 2.0 lebih difokuskan pada pemahaman, peningkatan pengetahuan, penyusunan instrumen, metode dan pendekatan serta strategi menyelenggarakan Tracer Study atau pelacakan alumni dan User Survey atau survey pengguna. Pada workshop ini juga diperkenalkan open source sistem IT untuk tracer study yang dinamakan Tracer.id, yang dapat digunakan oleh seluruh perguruan tinggi di Indonesia secara gratis.

Kedua paket program workshop tersebut telah dimulai pertama kali di ITB pada bulan dan dengan peserta yang cukup menggembirakan. Untuk CCOP 1.0 diselenggarakan pada tanggal 9-10 Juli dengan peserta 51 orang dan CCOP 2.0 pada tanggal 11-12 Juli dengan peserta 230 orang dari berbagai perguruan tinggi di seluruh Indonesia.

Selain CCOP, agenda tahunan ICCN yang disebut SUMMIT seperti saat ini diselenggarakan diharapkan lebih banyak lagi bertemunya para pengelola pusat karir, para pimpinan perguruan tinggi, para dosen dan pemerhati SDM lulusan perguruan tinggi, perwakilan perusahaan atau

pengguna lulusan, untuk bisa berdiskusi, menyampaikan pendapat/gagasan, saling belajar, saling berbagi pengalaman dan praktek terbaik serta mencari solusi-solusi pada persoalan-persoalan lulusan/sumber daya manusia dan ketenagakerjaan yang dihadapi seperti persoalan keselarasan dunia pendidikan dengan dunia kerja.

Pada SUMMIT ke-3 ini, sebagaimana SUMMIT tahun lalu, juga diadakan call for paper untuk kemudian dipresentasikan dan dicetak dalam prosiding sehingga dapat menambah bahan bacaan, tulisan, referensi atau memperkaya literasi sehingga akan lebih memudahkan untuk siapa saja bisa mengikuti atau mempelajari berbagai hal terkait pusat karir dan layanannya hingga perkembangan terbarunya. Bagaimanapun kita masih sangat kekurangan buku-buku atau tulisan-tulisan yang bisa dijadikan referensi untuk pengelolaan pusat karir dan layanan-layanannya ini di Indonesia.

Akhir kata, saya mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada Bapak Rektor Universitas Airlangga (UNAIR) beserta seluruh jajarannya dan khususnya seluruh panitia penyelenggara dari Pusat Pembinaan Karir dan Kewirausahaan Universitas Airlangga (UNAIR). Terima kasih juga saya ucapkan kepada seluruh pengurus ICCN dan para anggota serta para peserta SUMMIT ke-3 ini. Dan tak lupa para sponsor sehingga terselenggaranya kegiatan ini.

Kepada seluruh peserta SUMMIT ke-3 ICCN di Universitas Airlangga, tanggal 21-23 September 2018, saya ucapkan selamat ber-SUMMIT, dan manfaatkan sebaik-baiknya kegiatan ini untuk kemajuan pusat karir dan perguruan tinggi masing-masing. Selamat!

Wa'alaikumus salam wa rahmatullahi wabarakatuh

Surabaya, 21 September 2018

**Dr. Eng. Bambang Setia Budi**  
Presiden ICCN

# **SAMBUTAN KETUA PANITIA ICCN SUMMIT 3**

Assalamu'alaikum wa rahmatullahi wabarakatuh

Puji syukur kami sampaikan ke hadirat Allah SWT karena atas ridla-Nya dapat menyelenggarakan ICCN Summit 2018. Yang menampilkan hasil paper terbaik di bidang Bursa karir, Pemanfaatan media sosial, Tracer Study, Kewirausahaan, Konsultasi karir dan manajemen pengembangan pusat karir dari seluruh Indonesia.

Kegiatan ini adalah wadah untuk sharing manajemen pengembangan karir dari seluruh Indonesia, Pemanfaatan media sosial, Bursa karir, Tracer Study, Konsultasi karir, bidang Kewirausahaan. Alhamdulillah, berkat kerjasama semua pihak dapat terlaksanalah ICCN Summit 2018 di Universitas Airlangga. Bersamaan dengan ICCN Summit 2018 dilaksanakan juga CCOP 1.0 (Career Center Officer Program) 1.0. Diharapkan ICCN Summit 2018 menjadi lebih dikenal di kalangan pengelola pusat karir dan stakeholder.

Kami menyadari bahwa ICCN Summit 2018 ini tidak akan dapat terlaksana tanpa bantuan semua pihak. Kami mengucapkan terima kasih atas dukungan penuh serta tidak lupa kami ucapkan terima kasih kepada narasumber, reviewer dan kami juga mengucapkan terima kasih atas dedikasi dan kerjasama rekan-rekan yang telah bekerja keras sehingga kegiatan ini dapat terlaksana dengan baik.

Akhir kata, kami berharap semua paper yang dipresentasikan dalam ICCN Summit 2018 ini dapat menambah khasanah keilmuan dan meningkatkan akses, relevansi, dan mutu pendidikan tinggi untuk menghasilkan SDM yang berkualitas.

Wa'alaikumus salam wa rahmatullahi wabarakatuh

Surabaya, 21 September 2018

**Dr. Elly Munadzirah, drg., MS**  
**Ketua Panitia ICCN SUMMIT 3**



## Pengembangan Wirausaha Mahasiswa di Bidang Industri Kreatif melalui Bisnis Fashion dan Hijab

Agita Risma Nurhikmawati<sup>1,\*</sup>, Diah Santi Hariyani<sup>2</sup>, Pujiati<sup>3</sup>, Wachidatul Linda Yuhanna<sup>4</sup>, Davi Apriandi<sup>5</sup>, Depla Kurniawati<sup>6</sup>

<sup>1,2,3,4,5,6</sup>Pengembangan Kewirausahaan Kampus (PPK), Universitas PGRI Madiun

\*Penulis korespondensi: agitarnurhikmawati@unipma.ac.id

---

### Abstrak

Salah satu *grand project* Universitas PGRI Madiun dalam menyiapkan lulusan yang kompetitif adalah dengan membekali mahasiswa dengan kemampuan berwirausaha. Potensi kewirausahaan mahasiswa dikembangkan melalui berbagai cara, salah satunya adalah program pengembangan kewirausahaan kampus. Fokus pengembangan kewirausahaan di universitas PGRI Madiun adalah di bidang produksi, budidaya, industri kreatif, teknologi, kuliner dan jasa. Fashion dan hijab merupakan trend saat ini yang mempunyai peluang yang besar dalam berwirausaha. “Depstore Fashion and Hijab” adalah salah satu bisnis yang dikembangkan oleh mahasiswa dengan bimbingan dari tim PPK. Metode yang digunakan dalam pengembangan usaha ini adalah *entrepreneurship motivation*, magang, analisis pasar, produksi, strategi pemasaran dan analisis usaha. “Depstore Fashion dan Hijab” mendapatkan berbagai strategi bisnis dari pakar dan melakukan magang di Blog M Fashion di kota Madiun. Produk yang dijual adalah hijab, baju, aksesoris dan tas. Pemasaran dilakukan secara langsung dan online. Analisis usaha menunjukkan bahwa bisnis ini sangat potensial untuk dikembangkan. Pengembangan bisnis ke depan lebih diarahkan pada memperbanyak varian produk, memperluas pasar dan jaringan, serta memperbanyak reseller untuk meningkatkan penjualan produk. Adanya program ini dapat membantu mahasiswa dalam mengembangkan bisnis di bidang industri kreatif, sehingga terbentuk wirausahawan muda yang kreatif dan inovatif.

**Kata kunci:** Wirausaha, industri kreatif, fashion, hijab

---

### Pendahuluan

Pengembangan wirausaha mahasiswa merupakan salah satu upaya institusi dalam menyiapkan lulusan yang mampu bersaing di dunia industri. Program Pengembangan Kewirausahaan (PPK) adalah upaya awal dalam memberikan pendampingan *start up* bisnis mahasiswa. PPK dikelola tim dosen yang mempunyai kualifikasi khusus dibidang kewirausahaan. Fokus pengembangan kewirausahaan di universitas PGRI Madiun adalah di bidang produksi, budidaya, industri kreatif, teknologi, kuliner dan jasa. Fashion dan hijab merupakan trend saat ini yang mempunyai peluang yang besar dalam berwirausaha.

Proses inkubasi bisnis merupakan hal yang vital dalam pengembangan suatu usaha. Proses inkubasi bisnis dimulai dari perencanaan yang matang berupa *bussines plan* yang baik. PPK memberikan pendampingan secara menyeluruh melalui program magang, workshop kewirausahaan, pemberian modal usaha dan sharing dengan wirausahawan sukses.

Salah satu usaha mahasiswa yang didampingi dan diberikan modal dari PPK adalah Depstore Fashion dan Hijab. Perkembangan tren fashion dan hijab saat ini memberikan dampak bagi perkembangan dunia industri (Aslamiyah et al., 2018; Binti, 2017; Sholichah, 2014). Depstore Fashion dan Hijab adalah toko offline sekaligus online yang menjual berbagai jenis *fashion*, aksesoris dan hijab yang bervariasi dengan model-model terkini dan berkualitas sekaligus harga yang terjangkau. Produk unggulan yang dijual yaitu berbagai model *blouse* terkini tentunya dengan harga yang ekonomis, dan produk Depstore Fashion dan Hijab yang menjadi *best seller* adalah hijab instan yaitu jilbab serut, khimar dan bergo. Selain itu kami juga menjual berbagai macam aksesoris mulai dari kalung, gelang, hiasan jilbab sampai dengan tas wanita. Tujuan dari program ini adalah memberikan pendampingan kepada Depstore Fashion dan Hijab melalui kegiatan *entrepreneurship motivation*, magang, analisis pasar, produksi, strategi pemasaran dan analisis usaha.

## Metode

Metode yang digunakan dalam pengembangan usaha Depstore Fashion dan Hijab adalah *entrepreneurship motivation*, magang, analisis pasar, produksi, strategi pemasaran dan analisis usaha. Data yang diperoleh merupakan data deskriptif kualitatif tentang pelaksanaan kegiatan.

## Hasil dan Pembahasan

Pengembangan usaha di bidang industri kreatif yang didampingi PPK adalah Depstore Fashion dan Hijab. Depstore adalah toko *offline* sekaligus *online* yang menjual berbagai jenis *fashion*, aksesoris dan hijab yang bervariasi dengan model-model terkini dan berkualitas sekaligus harga yang terjangkau. Depstore telah dirintis sejak tahun 2015, awalnya penjualan hanya dilakukan secara online melalui akun instagram @depstore.hijabmurah. Konsep online bernasis e-commerce saat ini memang relevan digunakan kepada generasi milenial (Salamina et al., 2015). Tahun 2016 selain membuka toko online, juga membentuk *home store* yang beralamatkan di Jalan Dahlia Desa Mojorayung Rt.22 Rw.06 Kecamatan Wungu Kabupaten Madiun. Selain membuka toko *offline* juga membuka lapak dagang dalam event *Car Free Day* (CFD) Kota Madiun setiap hari Minggu pukul 05.00 s/d 08.00 WIB yang berlokasi di tengah jalan Pahlawan Kota Madiun. Produk unggulan yang dijual yaitu berbagai model *blouse* terkini dengan harga yang ekonomis, dan produk Depstore yang menjadi *best seller* adalah hijab instan yaitu jilbab serut, khimar dan bergo. Selain itu juga menjual berbagai macam aksesoris mulai dari kalung, gelang, hiasan jilbab dan tas wanita.



**Gambar 1.** Usaha dari Depstore Fashion dan Hijab.

Pendampingan dari tim PPK dimulai dari *entrepreneur motivation* dilakukan untuk memberikan semangat dan atmosfer kewirausahaan. Motivation *entrepreneurship* diberikan oleh Himpunan Pengusaha Muda Indonesia (HIPMI) Madiun. Materi yang diberikan adalah bagaimana memulai suatu bisnis dengan membuat bussines plan dan roadmap bisnis. *Bussines plan* sangat diperlukan karena menyangkut analisis pasar, strategi, dan taebet yang ingin dicapai.

Kegiatan selanjutnya yaitu magang industri. Mahasiswa diberikan kesempatan untuk magang di tempat yang relevan dengan bidang usahanya. Depstore fashion dan hijab melakukan proses magang di Blog M Collection yang bergerak daam bidang usaha serupa. Hasil dari kegiatan ini adalah tim Depstore Hijab dan Fashion mmeperoleh pengalaman mememanajemen suatu bisnis baik secara *online* maupun secara *offline/display*.

Kegiatan selanjutnya adalah analisis pasar, produksi, strategi pemasaran dan analisis usaha. Analisis pasar menunjukkan bahwa tren fashion dan hijab kekinian memang sedang marak di pasaran. Hal ini menjadi peluang tersendiri bagi tim PPK sehingga diperlukan strategi bisnis yang kuat (Hermuningsih et al., 2016). Namun bisnis ini mempunyai banyak kompetitor sejenis, sehingga diperlukan suatu ciri khas dan keunggulan yang mampu menarik minat pembeli. Produksi meliputi pembuatan hijab dan *repackaging* produk dari konveksi dengan menggunakan *brand* sendiri. Kegiatan penjualan dilakukan secara *online* dan *offline*. Analisis usaha menunjukkan bahwa laba bersih yang diperoleh Depstore Fashion dan Hijab rata-rata setiap bulan adalah 2- 3 juta Rupiah. Hal ini menunjukkan bahwa Depstore Fashion dan Hijab ini layak untuk dikembangkan dan potensial untuk dikembangkan menjadi bisnis yang multivariatif.

## Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan dari kegiatan ini adalah kegiatan *entrepreneurship motivation*, magang, analisis pasar, produksi, strategi pemasaran dan analisis usaha pada Depstore Fashion dan Hijab sangat potensial dan membantu untuk membentuk wirausahawan baru di bidang industri kreatif. Saran untuk pengembangan usaha selanjutnya adalah adanya manajemen usaha dan analisis usaha yang baik sehingga mengetahui kekuatan usaha.

## Daftar Pustaka

- Aslamiyah, S., Rahayu, M., Djawahir, A.H., 2018. Peranan Perubahan Budaya Berjilbab Dalam Implementasi Strategi Dan Efeknya Terhadap Kinerja Bisnis Pada Usaha Kecil Jilbab. *Jurnal Manaj. Kewirausahaan* 6, 9–25.
- Binti, R.K., 2017. PRODUKSI FEATURE “ HOW TO BE AN ENTREPRENEUR ” (Bagaimana Menjadi Entrepreneur Lokal Muda yang Kreatif dan Sukses Dibidang Fashion dan Lifestyle By Gees Handmade Bag). Universitas Kristen Satya Wacana.
- Hermuningsih, S., Sumartiah, S., Wardani, D.K., 2016. Analisis Strategi Pengembangan Industri Kreatif (Custom Distro Clothing) Untuk Meningkatkan Daya Saing Pelaku Ekonomi Lokal Di Kota Yogyakarta. *J. Peneli?an BAPPEDA Kota Yogyakarta* 12, 143–153.
- Salamina, I., Cahyo, A.D., Kurniawan, R.F., 2015. [www.ProjectEscape.co](http://www.ProjectEscape.co) – E-Commerce B2C (Business to Customer) yang Berfokus Pada Produk Fashion yang berasal dari Brand Lokal Indonesia dengan Tema dan Konsep “Vintage” Sebagai Salah Satu Sarana Pemberdayaan UKM Fashion Dalam Negeri. Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Sholichah, C.C., 2014. Fashion, Jilbab Antara Religiusitas Dan Kapitalisme : Studi Kasus Pada Hijabers Surabaya. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.

## Tracer Study: Suatu Cara Menemukan Rekam Jejak dan Respons Alumni Universitas Islam Madura

Aminullah<sup>1,\*</sup>, Evi Malia<sup>2,\*</sup>, Arin Wildani<sup>3,\*</sup>, Agus Budiyo<sup>4,\*</sup>, Ary Iswahyudi<sup>5,\*</sup>, M. Arif<sup>6,\*</sup>

<sup>1-6</sup>Career Center and Entrepreneurship, Universitas Islam Madura, Pamekasan, 69351

\*Penulis korespondensi: amin\_elza@yahoo.co.id<sup>1</sup>, malliephie@gmail.com<sup>2</sup>, arinwildani@gmail.com<sup>3</sup>, abybudiyo@gmail.com<sup>4</sup>, ary.iswahyudi@gmail.com<sup>5</sup>, ariefbillah.em@gmail.com<sup>6</sup>.

### Abstrak

Pelacakan Alumni atau yang dikenal dengan *Tracer Study* merupakan suatu sistem informasi yang digunakan untuk mencari informasi data lulusan di suatu perguruan tinggi. Data tracer dapat digunakan oleh perguruan tinggi untuk berbagai macam kepentingan yang berkaitan dengan pengembangan Perguruan tinggi. Tujuan dari pelacakan alumni untuk mengkaji profil lulusan dan respons alumni Universitas Islam Madura. Metode yang digunakan untuk pengumpulan data yaitu kuesioner tertutup dan wawancara kemudian dianalisis dengan analisis tabulasi dan analisis isi. Adapun hasil yang diperoleh yaitu sebanyak 461 lulusan tahun 2016 telah mengisi kuesioner tracer study atau sebanyak 88% dari total 522 lulusan pada tahun 2016. Sebanyak 27% lulusan telah mencari pekerjaan sebulan sebelum mereka lulus, dan rata-rata waktu tunggu lulusan untuk mendapatkan pekerjaan setelah enam bulan mereka lulus. Mayoritas dari alumni mendapatkan pekerjaan dengan cara melamar kerja atas inisiatif sendiri ditempat mereka bekerja, sedangkan kondisinya pada saat sekarang sebanyak 55% dari responden telah bekerja baik di instansi pemerintahan, swasta dan berwirausaha, akan tetapi sebanyak 46% dari yang telah bekerja tersebut juga masih berusaha mencari pekerjaan yang lebih mapan. Penghasilan yang diterima oleh responden dari pekerjaannya rata-rata berada di kisaran Rp.1.000.000,- s/d Rp. 1.500.000,- sedangkan UMR Kabupaten Pamekasan Rp. 1.588.000,-. Tingkat keeratan hubungan antara program studi dengan pekerjaan yang diperoleh memiliki hasil yang sangat erat, artinya lulusan Universitas Islam Madura memiliki linieritas yang sangat tinggi dengan pekerjaannya.

**Kata kunci:** *Tracer study*, profil, respons, alumni

### Pendahuluan

Pelacakan Alumni atau yang dikenal dengan *Tracer Study* merupakan suatu sistem informasi yang digunakan untuk mencari informasi data lulusan di suatu perguruan tinggi biasanya responden yang menjadi target tracer study adalah alumni yang dua tahun lulus. menurut kemenristek dikti Data tracer dapat digunakan oleh perguruan tinggi untuk berbagai macam kepentingan yang berkaitan dengan pengembangan Perguruan tinggi diantaranya:

- a. Dapat mengetahui penyebaran lulusan.
- b. Sebagai bahan evaluasi perguruan tinggi terhadap lulusan yang dihasilkan apakah telah memenuhi standar kompetensi yang sesuai pada dunia kerja.
- c. Sebagai informasi mengenai kompetensi yang relevan bagi dunia kerja dapat membantu upaya perbaikan kurikulum dan sistem pembelajaran.
- d. Sebagai salah satu nilai tambah dalam proses akreditasi perguruan tinggi.

Universitas Islam Madura baru mulai melaksanakan tracer pada tahun 2018 dengan target responden yaitu alumni tahun 2016.

## Metode Pelacakan

Metode pelacakan dan proses dan mekanisme pelacakan alumni menggunakan metode yang dilakukan oleh Universitas Muhammadiyah Jember. Adapun metodenya adalah sebagai berikut:

### a. Metode Penentuan Sampel

Penentuan sampel menggunakan sampel penuh yaitu semua target lulusan yang lulus pada tahun 2016 berjumlah 522 alumni

### b. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan dua metode yaitu Kuesioner tertutup menggunakan google form dan kuesioner manual. Dan metode yang kedua yaitu wawancara terstruktur, hal ini dilakukan untuk memperoleh respon alumni terhadap pekerjaan dan evaluasi pembelajaran di Universitas Islam Madura.

### c. Metode Analisis dan Pengolahan

Data yang telah diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan dua cara yaitu analisis tabulasi untuk membaca hasil yang diperoleh dengan menggunakan data kuantitatif melalui hasil yang diperoleh dari kuesioner dan analisis isi dilakukan untuk memahami dan mendeskripsikan profil lulusan. Adapun yang menjadi indikator utama dalam pelaksanaan *Tracer Study* ini adalah a. Masa pencarian pekerjaan b. Masa tunggu lulusan c. Tempat bekerja d. Linieritas antara program studi dan pekerjaan dan e. Upah yang diperoleh .

## Proses dan Mekanisme Pelacakan

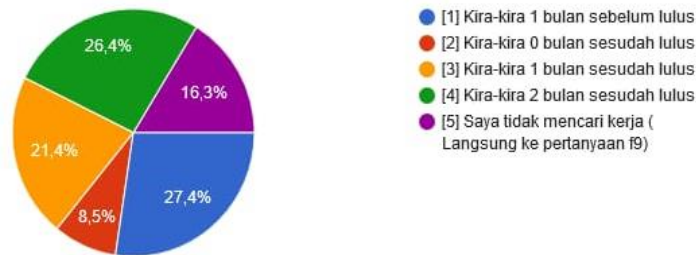
- Pertama, divisi tracer study di *career center and entrepreneurship* membuat instrumen pelacakan dan membentuk tim tracer dengan melibatkan satu orang staf dan tujuh orang koordinator dari masing-masing fakultas.
- Koordinator yang telah dibentuk kemudian menyebarkan kuesioner dalam bentuk google form ke media sosial dan group alumni.
- Satu orang staf bertugas memantau data yang telah masuk ke tanggapan google form kemudian men check list nama-nama yang telah mengisi kuesioner, nama yang belum mengisi dihubungi kembali melalui chat pribadi, telepon dan beberapa didatangi secara langsung. Setelah itu mengolah data yang telah terkumpul, menganalisisnya dan menyiapkan laporan tracer-nya.

## Hasil Tracer Study

Hasil pengupuan data sampai pada tanggal 03 Agustus 2018 terkumpul 461 responden dari 552 alumni yang lulus tahun 2016 atau sekitar 88%. Berdasarkan data yang dikumpulkan diperoleh Sebanyak 27% lulusan telah mencari pekerjaan sebulan sebelum mereka lulus, sebagaimana ditunjukkan gambar 1.

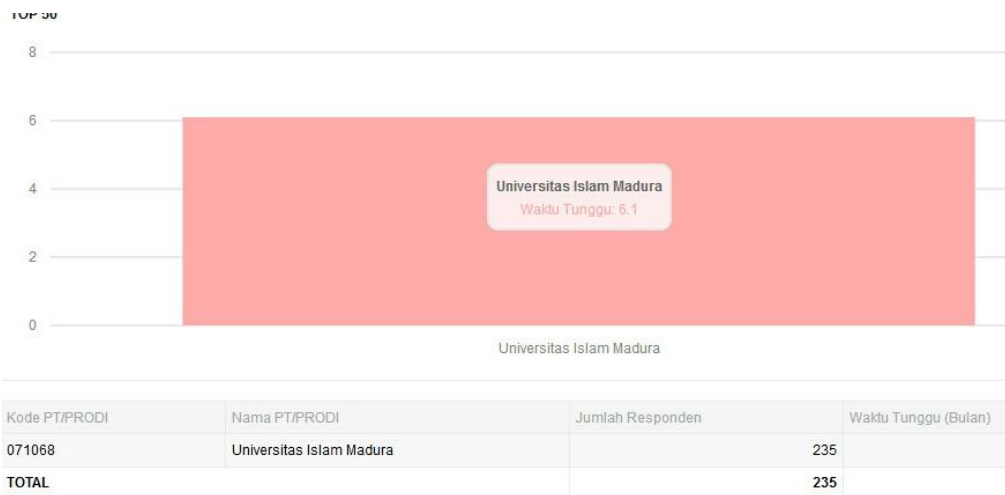
(f3) Kapan anda mulai mencari pekerjaan?&nbsp;

541 tanggapan



**Gambar 1.** Alumni Mulai Mencari Pekerjaan.

Rata-rata waktu tunggu lulusan untuk mendapatkan pekerjaan setelah 6 (enam) bulan mereka lulus, hal ini tiga bulan lebih lama dari target yang ditetapkan oleh Universitas Islam Madura yaitu 3 (tiga) bulan sejak lulus ditargetkan alumni telah mendapatkan pekerjaan.

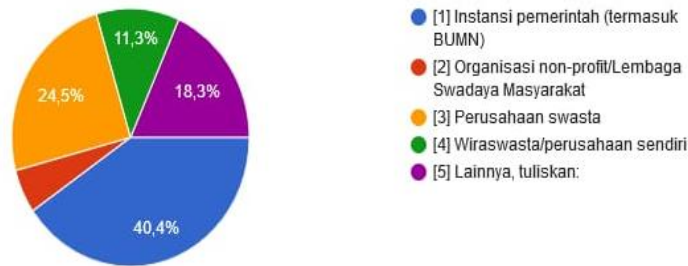


**Gambar 2.** Waktu Tunggu Lulusan.

Indikator yang ketiga yaitu Instansi tempat bekerja alumni mayoritas adalah instansi pemerintahan atau BUMN yaitu sebesar 40,4%, lapangan kerja yang tersedia di daerah memang terbatas. Perusahaan swasta sangat minim sekali, selain itu Universitas Islam Madura terdiri atas 5 program studi pendidikan, sehingga sangat mendukung terhadap tempat mereka bekerja sebagai guru di sekolah negeri, dan sebagian lainnya adalah menjadi staf di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Pamekasan, Sampang dan Sumenep.

(f12) Apa jenis perusahaan/instansi/institusi tempat anda bekerja sekarang?

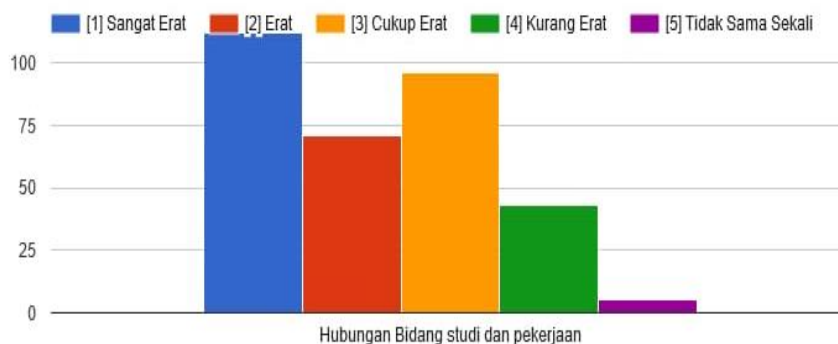
327 tanggapan



Gambar 3. Jenis Perusahaan Tempat Alumni Bekerja.

Selanjutnya yaitu tentang linieritas dan keeratan hubungan antara pekerjaan dan program studi yang ditempuh pada saat kuliah, sebesar 100 lebih responden menjawab bahwa progra studi sangat erat dengan pekerjaan yang ditekuni saat ini. Artinya Universitas Islam Madura harus memperhatikan kompetensi lulusan melalui evaluasi kurikulum agar presentase lulusan yang kompeten dibidangnya semakin banyak. Hasilnya seperti yang tercantum dalam gambar 4, yang perlu di evaluasi juga masih hampir 50 responden yanggg menjawab bahwa mereka bekerja tidak ada hubungannya sma sekali dengan prodi yang ditempuh.

(f14) Seberapa erat hubungan antara bidang studi dengan pekerjaan anda?



Gambar 4. Linieritas Antara Program Studi dan Pekerjaan.

Penghasilan yang diterima oleh responden dari pekerjaannya rata-rata berada di kisaran Rp.1.000.000,- s/d Rp. 1.500.000,- sedangkan UMR Kabupaten Pamekasan Rp. 1.588.000,- tapi masih juga ada yang memiliki penghasilan bersih dibawah satu juta sebulan. Respon dari alumni yang tidak memiliki pekerjaan atau hanya sebagai ibu rumah tangga masih keberatan mengisi kuesioner karena mereka merasa malu jika hasilnya adalah tidak bekerja.

Daftar Pustaka

2016. URL [http://ika\\_tm.unmuhjember.ac.id/images/file/Metode.pdf](http://ika_tm.unmuhjember.ac.id/images/file/Metode.pdf)  
 Ristekdikti, 2016. Pelaksanaan Tracer Study Tingkat Perguruan Tinggi [WWW Document]. URL <http://belmawa.ristekdikti.go.id/2016/08/02/pelaksanaan-tracer-study-tingkat-perguruan-tinggi/>

# Trend dan Profil Melanjutkan Studi di Luar Negeri serta Pemetaan Persebarannya untuk Lulusan ITB Angkatan 2008-2010 [Studi Kasus Tracer Study ITB 2015-2017]

**Andi Irwandi Madagaskar M<sup>1,\*</sup>, Angga Dinan A<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Asisten Riset Divisi Tracer Study, ITB Career Center, Lembaga Kemahasiswaan, Institut Teknologi Bandung

<sup>2</sup>Kepala Divisi Tracer Study, ITB Career Center, Lembaga Kemahasiswaan, Institut Teknologi Bandung

\* Penulis korespondensi: andi.madagaskar@gmail.com

---

## Abstrak

Melanjutkan studi menjadi sebuah kebutuhan melihat dari tuntutan pekerjaan dalam perkembangan dunia usaha dan industri saat ini. Tidak berbeda dengan lulusan ITB yang juga setelah lulus Strata 1 melanjutkan ke program Magister baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Penelitian pada paper ini ditujukan untuk mengetahui *trend* dan profil lulusan ITB 2008–2010 yang melanjutkan studi di luar negeri. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data tracer study ITB 2015-2017. Metode penelitian pada paper ini adalah dengan menggunakan analisis kuantitatif dengan bantuan XLSTAT. Pada akhir paper ini diperoleh hasil bahwa *trend* lulusan ITB yang melanjutkan studi dilihat dari angkatan 2008-2010 mengalami pertumbuhan fluktuatif yaitu 21.25% (126) dari 593 lulusan yang melanjutkan studi angkatan 2008, 19.68% (135) dari 686 angkatan 2009 dan 23.7% (155) dari 654 angkatan 2010. 5 negara yang paling banyak menjadi pilihan destinasi studi lulusan ITB angkatan 2008–2010 adalah Jepang, Belanda, Inggris, Australia, dan Jerman. Serta profil alumni yang paling mencolok yaitu Jurusan Teknik Elektro dengan lulusan terbanyak melanjutkan studi di luar negeri sebesar 6.49% dari total yang melanjutkan studi di luar negeri serta persebarannya di Belanda 10 orang dan Jepang 9 orang.

**Kata kunci:** *Trend*, profil lulusan, melanjutkan studi, luar negeri, analisis kuantitatif

---

## Pendahuluan

Institut Teknologi Bandung merupakan salah satu perguruan tinggi unggulan di Indonesia, selain menghasilkan lulusan yang siap bersaing di dunia usaha dan industri, sudah sewajarnya banyak dari lulusannya yang melanjutkan studi ke Program Magister baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Setelah lulus banyak yang langsung mencari kerja dan banyak juga yang langsung melanjutkan studinya, bahkan rencana untuk melanjutkan studi sudah direncanakan semenjak masih duduk di bangku kuliah. Seperti sebuah keharusan melihat dari tantangan pekerjaan yang semakin berkembang ke arah era digitalisasi yang mana membutuhkan kualifikasi yang lebih tinggi lagi.

Berdasarkan data penelitian Tracer study ITB 2015–2017, dapat dilihat bahwa dari lulusan yang melanjutkan studi, terdapat sekitar 20% yang melanjutkan studinya di luar negeri dan jika dilihat dari keseluruhan total alumni setiap angkatannya, terdapat sekitar 5% yang melanjutkan studinya di luar negeri. Dari data penelitian tersebut juga dapat dilihat bahwa ada beberapa negara yang menjadi destinasi favorit lulusan ITB untuk melanjutkan studi S2 nya yaitu Jepang, Belanda, UK, Australia, Jerman, Korea Selatan, dan USA. Serta ada beberapa jurusan yang mempunyai lulusan yang banyak melanjutkan studinya di luar negeri yaitu Teknik Elektro, Fisika dan Teknik Kimia.



Berdasarkan pada fakta yang telah disebutkan diatas maka menjadi hal yang menarik apabila profil dari alumni ITB yang melanjutkan studi di luar negeri dapat diketahui. Dalam makalah ini akan dilakukan analisis berdasarkan data penelitian Tracer Study ITB 2015–2017 untuk membantu membaca profil alumni ITB yang melanjutkan studi di luar negeri, yang mencakup jenis kelamin, IP, jurusan, negara tujuan serta persebaran lulusannya.

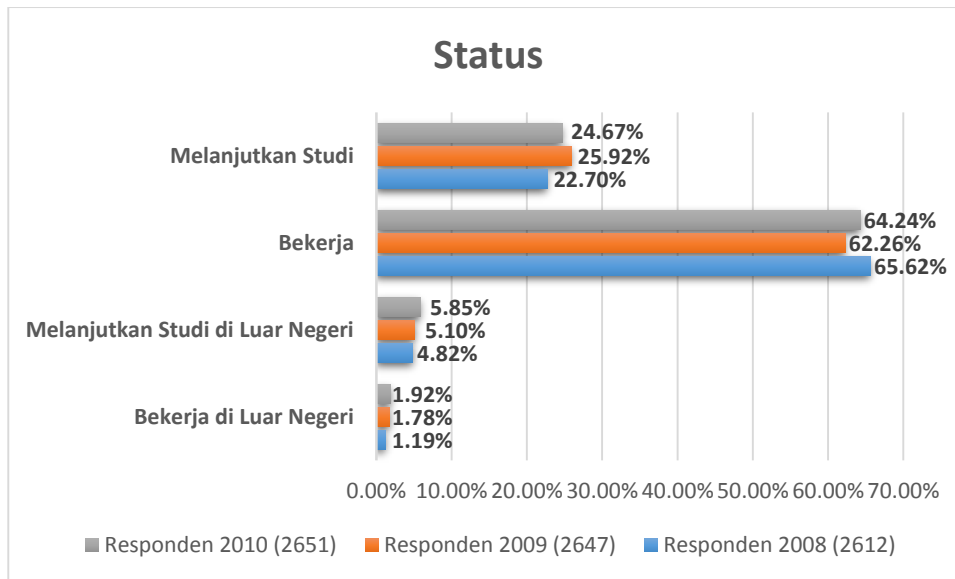
## Metode Penelitian

Pada makalah ini, analisis profil alumni ITB yang melanjutkan studi di luar negeri ditekankan pada hasil tracer study ITB 2015–2017 yaitu angkatan 2008, angkatan 2009 dan angkatan 2010. Total responden yang dilibatkan adalah lulusan yang melanjutkan studi, yaitu 593 alumni (126 alumni di luar negeri) angkatan 2008, 686 alumni (135 alumni di luar negeri) angkatan 2009, dan 654 alumni (155 alumni di luar negeri) angkatan 2010.

Analisis yang dilakukan pada penelitian ini adalah analisis kuantitatif dan analisis kualitatif. Hasil analisis akan membandingkan hasil alumni dari angkatan 2008, angkatan 2009 dan angkatan 2010 untuk dapat melihat *trend* lulusan dalam melanjutkan studi serta peta persebaran alumni dan jurusan untuk masing – masing angkatannya. Hasil analisis ditampilkan dalam bentuk grafik dan kurva yang merupakan hasil pengolahan data dengan bantuan *tools* analisis XLStat.

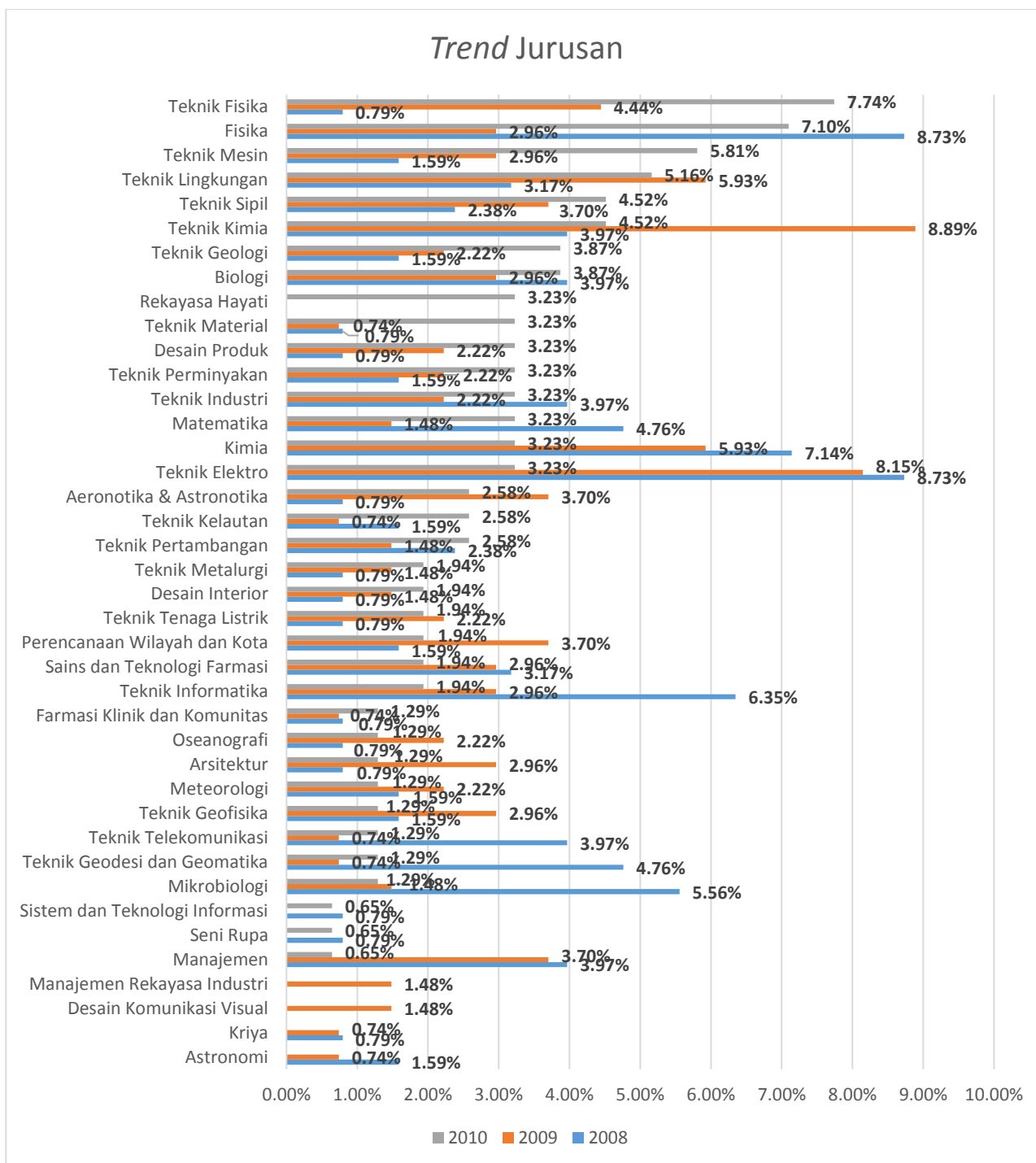
## Analisis Data

Dengan menggunakan data tracer study 2015–2017 yang mendapatkan responden diatas 90%, dapat memberikan gambaran secara keseluruhan angkatan yang bersangkutan, sehingga informasi yang ditampilkan merupakan profil ITB angkatan 2008, 2009 dan 2010. Dengan melihat persebaran lulusan dari status pekerjaannya, tanpa memasukkan status tidak bekerja dan berwirausaha, pada Gambar 1 diperlihatkan perbandingan diantara 3 angkatan yang dilibatkan dari yang bekerja dan melanjutkan studi yaitu ada pada kisaran 22-26% yang melanjutkan studi dari total responden yang didapatkan dari tiap angkatan sedangkan yang melanjutkan studi di luar negeri pada kisaran 4-6% dari total responden tiap angkatan. Untuk yang bekerja pada kisaran 62-66% dan 1-2% untuk yang bekerja di luar negeri. Melihat dari *trend* yang melanjutkan studi di luar negeri berdasarkan persentasenya cenderung meningkat setiap angkatannya, ini dapat disimpulkan bahwa semakin meningkatnya minat lulusan ITB untuk melanjutkan studi di luar negeri.



**Gambar 1.** Status alumni ITB untuk bekerja dan melanjutkan studi 3 angkatan.

Jika diperhatikan bahwa *trend* melanjutkan studi di luar negeri yang setiap tahunnya semakin meningkat berdasarkan angkataannya, maka dapat dilihat juga jurusan yang melanjutkan studi tersebut persebarannya pada Gambar 2 yang memperlihatkan *trend* setiap angkataannya berdasarkan jurusan–jurusan yang ada di ITB. Berdasarkan Gambar 2, dapat terlihat bahwa jurusan Teknik Fisika memiliki peningkatan persentase lulusan yang cukup baik yaitu sebanyak 7.74% pada angkatan 2010, 4.44% angkatan 2009 dan 0.79% angkatan 2008 dari masing–masing total lulusan yang melanjutkan studi di luar negeri, sama seperti jurusan Teknik Mesin, Teknik Sipil, Teknik Geologi, Desain Produk dan Teknik Perminyakan. Sedangkan untuk jurusan Teknik Elektro yang mempunyai total lulusan terbanyak melanjutkan studi di luar negeri pada angkatan 2010 menurun cukup drastis yaitu dari kisaran 8% turun menjadi 3.23%, hal ini mungkin disebabkan kurangnya minat angkatan 2010 jurusan Teknik Elektro untuk melanjutkan studi karena dilihat dari persentase hasil analisis tracer study 2017 didapatkan bahwa 79% dari lulusan Teknik Elektro angkatan 2010 memilih untuk Bekerja, 2% Bekerja dan Wiraswasta, 4 % Berwirausaha dan 15% yang melanjutkan studi.



Gambar 2. Trend Jurusan yang Melanjutkan Studi di Luar Negeri.

Bagaimana dengan IPK lulusan yang melanjutkan studi di luar negeri? Apakah harus memiliki IPK yang sangat tinggi untuk bisa melanjutkan studi di luar negeri? Berikut pada Tabel 1 diperlihatkan data statistik IPK lulusan dari 3 angkatan. Pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa minimum IPK lulusan pada kisaran 2.71-2.79 sehingga dari data dapat disimpulkan bahwa IPK dibawah 3.00 masih bisa melanjutkan studi di luar negeri dengan rata-rata pada kisaran 3.36-3.42.

**Tabel 1.** Statistik IPK lulusan 3 angkatan ITB

	Number	Mean	Std Dev	Minimum	Median	Maximum
Angkatan 2008	126	3.41	0.29	2.73	3.38	3.97
Angkatan 2009	135	3.42	0.27	2.79	3.41	3.95
Angkatan 2010	155	3.36	0.27	2.71	3.38	3.94

Kemudian jika membahas tentang melanjutkan studi di luar negeri, makanya penting rasanya untuk melihat negara–negara mana saja yang menjadi tujuan lulusan ITB untuk melanjutkan pendidikannya. Pada Tabel 2 diperlihatkan persebaran alumni yang melanjutkan studi di luar negeri, dalam tabel terlihat bahwa Jepang merupakan destinasi favorit lulusan pada 3 angkatan yang telah menyelesaikan pendidikannya di ITB, negara berikutnya Belanda dan United Kingdom. Hal ini menyiratkan bahwa 3 negara tersebut memiliki universitas yang bagus untuk menjadi tempat melanjutkan studi lulusan ITB disamping memang 3 negara tersebut merupakan negara yang fokus pada pendidikannya.

**Tabel 2.** Persebaran negara destinasi untuk melanjutkan studi

	2008	2009	2010
Jepang	38	28	38
Belanda	17	30	31
UK	16	25	20
Australia	13	11	13
Jerman	8	11	16
Korea Selatan	8	8	10
USA	6	12	7
China	3	1	4
New Zealand	3	1	1
Belgia	2	1	0
France	2	3	1
Singapura	2	1	0

Swedia	2	1	3
Austria	1	0	0
Italy	1	0	0
Malaysia	1	0	0
Norwegia	1	0	5
Portugal	1	0	0
Rusia	1	0	0
Finland	0	0	1
Hungaria	0	0	1
Iran	0	0	1
Kanada	0	0	1
Qatar	0	0	1
Saudi Arabia	0	2	1

Dapat dibandingkan juga dengan Tabel 3 yang berisi jurusan–jurusan yang paling banyak melanjutkan studi di luar negeri serta relasinya dengan negara – negara yang banyak menjadi tujuan lulusan ITB untuk melanjutkan studi.

**Tabel 3.** Perbandingan *trend* jurusan dengan negara pilihan

	Jepang	Belanda	Australia	Jerman	UK	Korea Selatan	USA	China	Singapura
Teknik Elektro	9	10	1	1	2	1	1	1	1
Fisika	7	1	4	5	1	6	0	0	0
Teknik Kimia	5	5	4	1	3	1	1	2	0
	Jepang	Belanda	Australia	Jerman	UK	Korea Selatan	USA	China	Singapura
Kimia	6	5	2	2	1	2	1	1	0
Teknik Lingkungan	7	3	0	5	3	0	1	0	0
Teknik Fisika	4	7	5	0	0	1	0	0	0
Biologi	6	4	1	0	1	1	1	0	0
Teknik Informatika	7	1	2	0	2	0	2	0	0
Teknik Mesin	4	2	0	4	0	0	2	0	0
Teknik Sipil	1	3	0	0	4	1	3	1	0

Seperti yang telah dibahas sebelumnya, terbukti memang negara seperti Jepang dan Belanda yang maju di bidang riset dan teknologi menjadi negara pilihan mahasiswa jurusan Teknik Elektro yang memang membutuhkan ilmu dan teknologi yang lebih maju dari negara tersebut.

## Kesimpulan dan Saran

Hal yang dapat disimpulkan dari paper ini terkait profil alumni dan *trend* melanjutkan studi di luar negeri antara lain, meningkatnya peminat lulusan ITB untuk melanjutkan studi di luar negeri dilihat berdasarkan angkatannya di ITB sesuai dengan hasil tracer study ITB 2015–2017. Untuk angkatan 2009 cenderung menurun di beberapa sektor seperti persebaran negara, peminat masing – masing jurusan, dan sektor–sektor lainnya. Kemudian negara maju seperti Jepang, Belanda, dan Jerman merupakan negara favorit yang menjadi pilihan lulusan ITB untuk melanjutkan studi karena pilihan tepat dari segi perkembangan ilmu dan teknologi yang dimiliki oleh negara – negara tersebut. Dan jurusan yang paling banyak melanjutkan studi di luar negeri Teknik Elektro berdasarkan alasan diatas, diikuti oleh Fisika, Teknik Kimia, dan Kimia.

Penelitian ini belum secara menyeluruh mengupas dan menjelaskan profil serta *trend* alumni ITB dikarenakan masih ada poin – poin yang masih bisa dibahas tetapi tidak bisa ditampilkan disebabkan oleh keterbatasan halaman dalam penulisan paper ini.

## Daftar Pustaka

- Budi, B.S., Dinan, A., 2016. Tracer Study ITB 2015 Angkatan 2008. Bandung.  
Budi, B.S., Mihradi, S., Angga, D., Saydah, N.F., Fadilah, N., Isti, M., 2017. Tracer Study ITB 2016 Angkatan 2009. Bandung.  
Divisi Riset ITB Career Center, 2018. Tracer Study ITB 2017. Bandung.

## Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi untuk Meningkatkan Jumlah Lulusan Mengikuti Bursa Kerja

**Andik Setyono<sup>1,\*</sup>, Muhammad Fakhry Mahzum<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Udinus Career Center (UCC), Universitas Dian Nuswantoro, Semarang, 50131

\*Penulis korespondensi: andik.setyono@dsn.dinus.ac.id

---

### Abstrak

Peran utama pusat karir adalah mempersiapkan dan membekali mahasiswa agar setelah mereka lulus kuliah dapat segera terserap di Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI). Salah satu kegiatan yang dilakukan oleh pusat karir untuk mewujudkan hal tersebut adalah bursa kerja (Job Fair). Bursa kerja dilaksanakan rutin 3 kali mengikuti periode wisuda di UDINUS. Tujuan utama dari kegiatan bursa kerja adalah mempercepat lulusan mendapatkan pekerjaan dengan mempertemukan mereka dengan penyedia pekerjaan. Tetapi, minat dari lulusan UDINUS menggunakan fasilitas bursa kerja ini masih jauh dari yang diharapkan yaitu hanya sekitar 10% dari total pengunjung. Untuk meningkatkan minat lulusan memanfaatkan fasilitas bursa kerja ini, pusat karir melakukan pendekatan intensif dengan melakukan email blast, instagram dan facebook secara berkelanjutan untuk menginformasikan update informasi. Pusat karir juga memanfaatkan kegiatan farewell party (pesta perpisahan) yang diadakan oleh ikatan alumni UDINUS yang dilaksanakan 2 hari sebelum pelaksanaan wisuda. Pusat karir UDINUS memanfaatkan secara penuh media online untuk calon pengunjung dan bagi perusahaan untuk mendata pelamar yang datang. Media online digunakan untuk mengurangi antrian, koherensi dan integrasi data, dimana update data akan real-time dan bisa diketahui jumlah pengunjung bursa kerja dan pelamar di setiap perusahaan setiap saat. Dari metode yang diterapkan, jumlah pengunjung dari lulusan UDINUS meningkat lebih dari 100%, dimana dari awalnya 10% di setiap bursa kerja yang dijalankan menjadi 21% dari total pengunjung pada bursa kerja terakhir. Dari kegiatan bursa kerja ini, diharapkan semakin banyak lulusan UDINUS yang menggunakan fasilitas bursa kerja dan cepat terserap oleh DUDI.

**Kata kunci:** Job fair, media online, bursa kerja, pusat karir

---

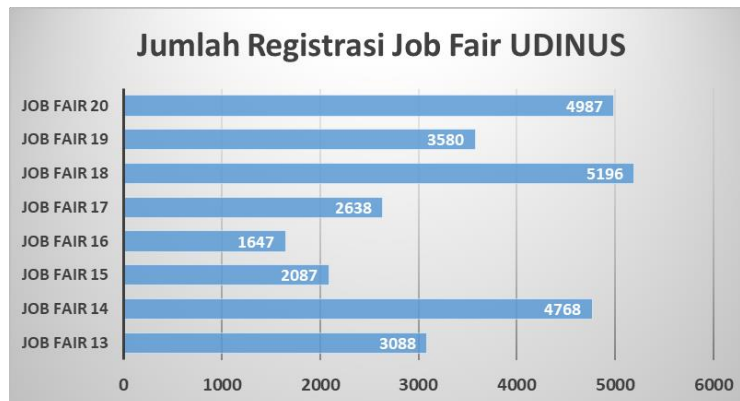
### Pendahuluan

UDINUS Career Center (UCC) atau pusat karir UDINUS merupakan sebuah UPT Layanan Karir dan Alumni yang berlokasi di Kampus UDINUS Gedung D Jalan Nakula 1 No. 5-11 Semarang. Salah satu tugas pokok UCC adalah sebagai penghubung antara alumni UDINUS yang belum memiliki pekerjaan dengan perusahaan-perusahaan penyedia pekerjaan (Sandra, 2017). Untuk memenuhi tugas pokok tersebut, dilaksanakanlah Job Fair Udinus yang dilaksanakan rutin tiga kali selama satu tahun setelah wisuda dilaksanakan. UCC mengadakan kegiatan bursa kerja baik online maupun offline. Bursa kerja online menggunakan media website, dimana perusahaan bisa memasang lowongan dan pencari kerja bisa langsung melamar secara online. Dalam paper ini, bursa kerja offline yang menjadi pokok pembahasan.

Pendaftaran peserta sudah menggunakan media online sejak awal job fair dilaksanakan. Tetapi, pendataan pengunjung dan pelamar pada job fair masih menggunakan cara konvensional dengan memanfaatkan aplikasi Microsoft Excel, cara ini masih cukup efektif apabila jumlah pengunjung tidak mencapai ribuan. Dari ribuan pendaftar online pada Gambar 1, jumlah pengunjung mencapai lebih dari setengah jumlah pendaftar. Banyaknya pengunjung job fair mengharuskan

pihak penyelenggara menangani pendataan terkait daftar hadir, daftar pelamar di setiap perusahaan secara tepat dan cepat. Penanganan registrasi peserta telah menerapkan pendaftaran secara online.

Namun penerapan aplikasi ini tidak maksimal karena pendataan jumlah pengunjung masih memanfaatkan Microsoft Excel, data pengunjung akan dicocokkan dengan data pendaftar secara manual melalui Microsoft Excel sehingga penghitungan data pengunjung memakan waktu yang lama karena harus dilakukan secara manual. Disamping itu, pendataan pelamar di setiap perusahaan masih menggunakan cara manual dengan mengisi lembar kehadiran yang disediakan pada setiap perusahaan, cara ini kurang efektif karena data pendaftaran yang telah terekam tidak dimanfaatkan secara maksimal.



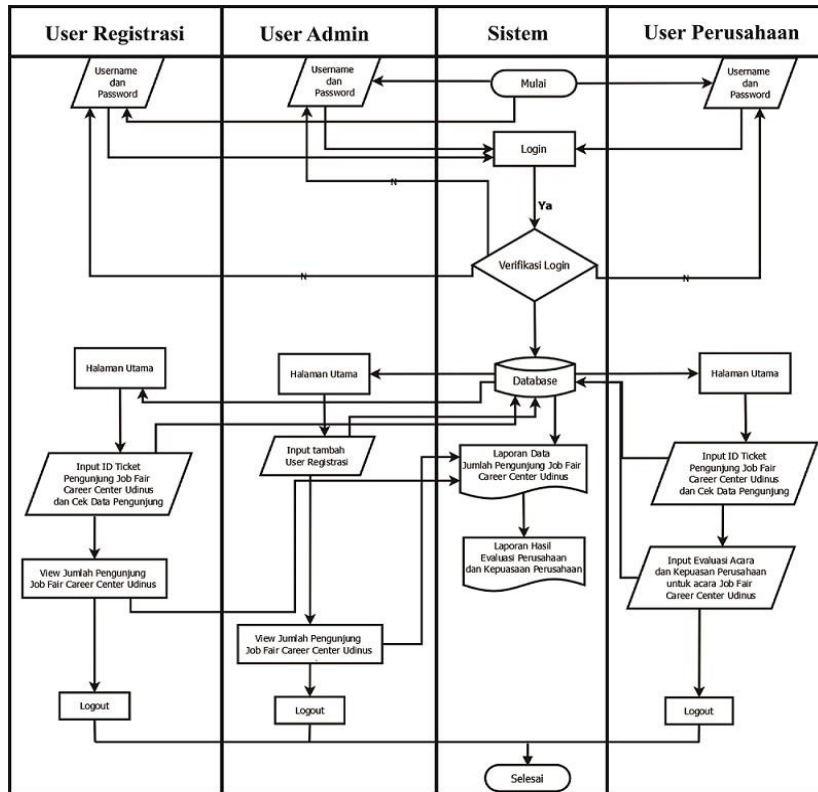
**Gambar 1.** Jumlah Pendaftar Job Fair UDINUS.

Menurut data pada 20 kali Job Fair sebelumnya (Setyono, 2017), prosentase jumlah pengunjung dari lulusan yang mengikuti Job Fair masih rendah dan ini mendapatkan sorotan kurang baik dari pihak internal UDINUS. UCC diharapkan dapat meningkatkan jumlah lulusan yang berpartisipasi pada setiap Job Fair sehingga target atau sasaran utama dari UDINUS adalah untuk dapat memfasilitasi lulusannya mendapatkan pekerjaan akan tercapai. Berdasarkan permasalahan tersebut, dibutuhkan sebuah aplikasi internal job fair yang berfungsi sebagai media penyiaran informasi job fair ke lulusan untuk memanfaatkan Job Fair. Disamping itu dibutuhkan pula aplikasi online untuk buku tamu pada pintu masuk dan pada setiap perusahaan peserta job fair sehingga perhitungan data dapat dilakukan secara cepat dan akurat. Dengan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi diharapkan sapat mengetahui laporan Job Fair lebih cepat, dapat mengetahui jumlah lulusan yang berpartisipasi di Job Fair kemudian juga dapat mengetahui perkembangan pengunjung Job Fair tiap tahunnya, dan dapat dijadikan oleh UCC sebagai bahan evaluasi apakah jumlah pengunjung dan pelamar sudah memenuhi target.

## Analisis Hasil dan Pembahasan

Dalam rangka meningkatkan jumlah lulusan mengikuti Job Fair, UCC melakukan sosialisasi dengan memaksimalkan TIK seperti email dan media sosial blast ke semua alumni yang ada. Alasan mengapa ke semua alumni adalah agar alumni dapat membantu menyebarkan informasi job fair, disamping media lainnya seperti televisi, radio, surat kabar dan poster. Sedangkan sistem yang dibangun dan digunakan pada Job Fair bertujuan untuk menyelesaikan beberapa permasalahan yang ada, antara lain sistem pendataan pengunjung dan pelamar Job Fair pada setiap perusahaan peserta. Dari data tersebut kemudian diolah untuk menghasilkan informasi partisipasi lulusan Udinus dalam mengikuti kegiatan Job Fair. Sistem internal Job Fair ini dibangun berfungsi sebagai buku tamu pada pintu masuk dan pada setiap perusahaan peserta job fair, sehingga perhitungan data dapat dilakukan secara cepat dan akurat.

Sistem yang dibangun mengikuti kebutuhan dari jumlah user yang ada. Setiap user mempunyai tampilan dan opsi yang berbeda dalam tiap aksesnya sesuai dengan fungsi dari masing-masing user. Sistem akan membaca username dan password dan mencocokkan apakah user tersebut berasal dari User Admin, User Registrasi atau User Perusahaan. Sistem ini dibentuk agar dapat berkomunikasi tiga arah antara User Admin, User Registrasi dan User Perusahaan dalam meminta jumlah pengunjung Job Fair Career Center Universitas Dian Nuswantoro. Gambar 2 menggambarkan diagram alir sistem internal Job Fair yang dikembangkan.

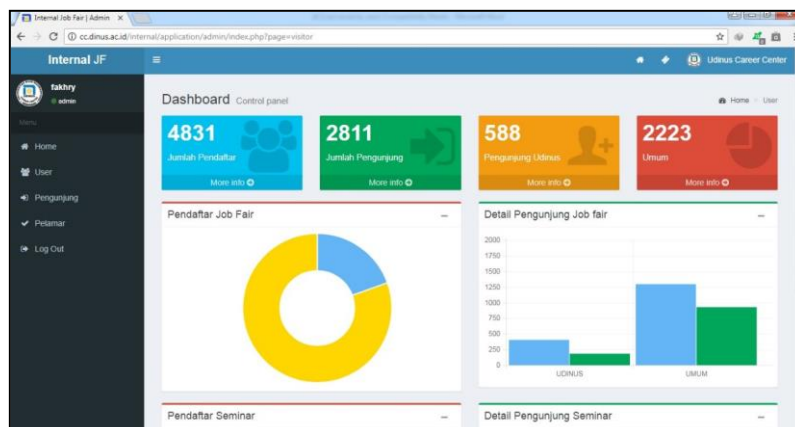


Gambar 2. Diagram alir sistem internal Job Fair UDINUS.

Dari perancangan sistem di atas, kami telah berhasil mengimplementasikan untuk Aplikasi Pendataan Pengunjung dan Pelamar Job Fair UDINUS dan menghasilkan program yang dapat di terapkan dengan baik.

### Tampilan Beranda User Admin

Pada tampilan ini user tersambung sebagai User Admin dan akan masuk ke Beranda User Admin. Beranda ini berisi kan informasi pengunjung serta pelamar di Job Fair Career Center Universitas Dian Nuswantoro seperti yang ditunjukkan pada Gambar 3 di bawah ini.

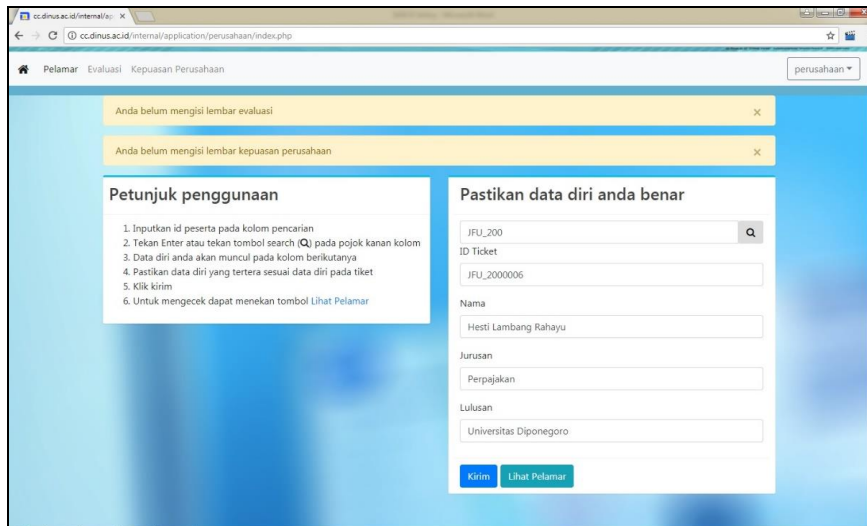


Gambar 3. Tampilan Beranda Admin.



### Tampilan Halaman User Perusahaan

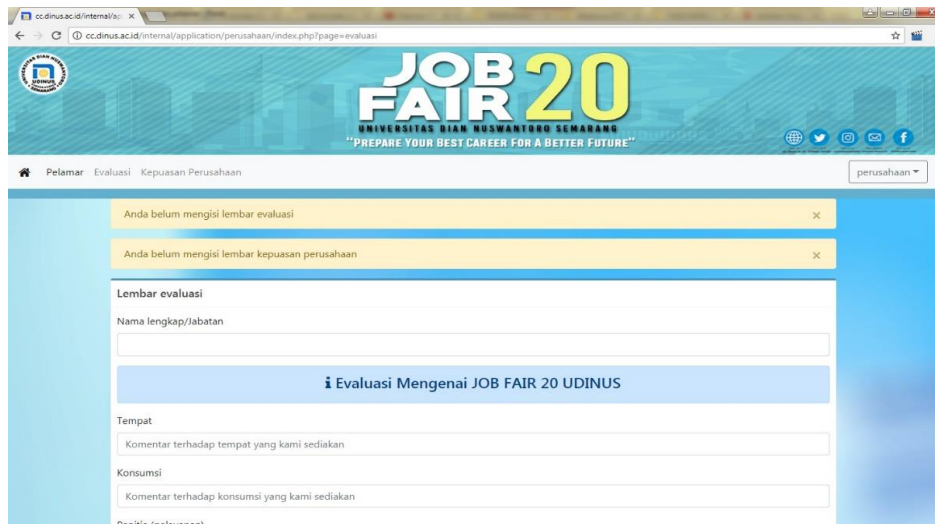
Pada tampilan ini user tersambung sebagai User Perusahaan dan akan masuk ke Beranda User Perusahaan. Beranda ini berisi informasi petunjuk penggunaan dan pengecekan pengunjung atau pelamar Job Fair sebagai data buku tamu. Halaman ini berfungsi untuk menambahkan data pengunjung ke perusahaan yang dituju. Di halaman ini ditampilkan form untuk menginputkan ID Tiket pelamar dan menampilkan data diri pelamar kemudian dikirimkan agar tersimpan dalam database seperti yang terlihat pada Gambar 4 di bawah ini.



**Gambar 4.** Tampilan Halaman User Perusahaan.

### Tampilan Halaman Evaluasi Kepuasan Peserta

Pada halaman ini, User Perusahaan dapat mengisi evaluasi dari acara Job Fair sebagai masukan untuk acara Job Fair UDINUS selanjutnya seperti pada Gambar 5 di bawah ini.



**Gambar 5.** Tampilan Halaman Evaluasi Kepuasan Peserta

Dari hasil pemanfaatan TIK untuk meningkatkan jumlah lulusan mengikuti Job Fair terbukti bahwa jumlah lulusan meningkat dari 10% menjadi lebih dari 20% pada setiap pelaksanaan Job Fair. Kemudian dengan aplikasi internal Job Fair yang dikembangkan memberikan dampak yang bagus sehingga pelaksanaan Job Fair menjadi lebih baik, tertata dan berjalan lancar.

## Daftar Pustaka

- Fikawati, S., 2017. Fungsi dan Manajemen Pusat Karir. Sosialisasi Pusat Karir Kopertis IV Jawa Tengah.
- Setyono, A., 2017. Laporan Kepuasan Pengguna Job Fair UDINUS Tahun 2017. UPT Layanan Karir dan Alumni UDINUS (Udinus Career Center).
- Setyono, A., 2017. Laporan Kegiatan Tahunan UPT Layanan Alumni dan Karir (UDINUS Career Center) Tahun 2017. UPT Layanan Karir dan Alumni UDINUS (UDINUS Career Center).

## Model Kompetensi Utama Dunia Usaha dan Industri (DUDI) Rentang Tahun 2015-2017 [Studi Kasus Survey Pengguna ITB 2015-2017]

Angga Dinan A<sup>1,\*</sup>, Adilan Widyawan Mahdiyasa<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Kepala Divisi Tracer Study, ITB Career Center, Lembaga Kemahasiswaan, Institut Teknologi Bandung.

<sup>2</sup>Dosen Statistika, Departemen Matematika, Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan, Institut Teknologi Bandung.

\*Penulis korespondensi: dfx\_foxes@yahoo.com

---

### Abstrak

Perkembangan dunia usaha dan industri saat ini menuju ekonomi digital dan revolusi industri 4.0. Salah satu bentuk penguatan terhadap kondisi ini adalah kompetensi yang handal dan sesuai dengan kebutuhan. Menteri Tenaga Kerja Indonesia dalam acara Diskusi Publik Forum Kebijakan Ketenagakerjaan (FKK) pada April 2018 menyampaikan bahwa *mismatch* (ketidaksesuaian) kompetensi yang dimiliki alumni lembaga pendidikan dengan kebutuhan dunia industri saat ini mencapai 64%. Berdasarkan fakta-fakta ini, model kompetensi yang dibutuhkan dunia usaha dan industri Indonesia menjadi sangat penting. Penelitian pada paper ini bertujuan untuk membentuk model kompetensi alumni ITB yang dibutuhkan dunia usaha dan industri Indonesia rentang tahun 2015-2017. Data yang digunakan dalam penelitian adalah data survey pengguna ITB 2015-2017. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis multivariat dan analisis faktor. Pada akhir paper diperoleh hasil bahwa model kompetensi utama yang menjadi perhatian DUDI terbentuk dalam 5 faktor baru, yaitu etika kerja, penerapan ilmu dan pengetahuan, keahlian dan pengalaman, bahasa dan adaptasi, komunikasi serta bekerja tim.

**Kata kunci:** Tracer study, survey pengguna, multivariat, softskills, hardskills

---

### Pendahuluan

Pemerintah Indonesia telah menetapkan ekonomi digital dan revolusi industri 4.0 dalam salah satu strategi kebijakannya. Tujuan yang hendak dicapai adalah terciptanya kompetensi yang handal dan sesuai kebutuhan. Namun, pemahaman terhadap strategi ini dianggap masih kurang oleh sebagian besar pelaku dunia usaha. Hal ini terlihat pada masih besarnya *mismatch* (ketidaksesuaian) kompetensi tenaga kerja dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri (DUDI). Menteri Tenaga Kerja Indonesia turut menegaskan bahwa ketidaksesuaian kompetensi yang dimiliki alumni lembaga pendidikan dengan kebutuhan DUDI saat ini mencapai 64% (Cahyu, 2018).

Kompetensi tenaga kerja yang dibutuhkan DUDI dapat mengalami perubahan seiring berjalannya waktu dan perkembangan zaman. Sebagai contoh di Indonesia hingga akhir tahun 2014 kebutuhan tenaga kerja ahli di bidang perminyakan masih sangat besar. Namun memasuki tahun 2015, kebutuhan tenaga kerja ahli di bidang perminyakan cenderung berkurang bahkan hingga tahun 2018 menunjukkan penurunan yang tajam (Divisi Riset ITB Career Center, 2018).

Berdasarkan pada beberapa fakta yang ditemukan ini maka menjadi hal yang menarik untuk mengetahui bentuk model kompetensi alumni yang dibutuhkan DUDI. Model ini diharapkan dapat menekan angka ketidaksesuaian kompetensi yang dimiliki alumni lembaga pendidikan tinggi dengan kebutuhan DUDI.

## Metode Penelitian

Pada paper ini, pembentukan model kompetensi yang dirancang adalah model kompetensi alumni ITB. Data yang digunakan adalah data survey pengguna ITB rentang tahun 2015-2017, dengan total responden 248 orang yang merupakan para pekerja di perusahaan yang mengikuti kegiatan Titian Karir ITB selang tahun 2015-2017 (Budi and Dinan, 2018, 2017, 2016).

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis multivariat dan analisis faktor. Analisis multivariat merupakan metode pengolahan variabel dalam jumlah banyak yang bertujuan untuk mencari hubungan antar variabel tersebut dengan suatu objek secara simultan. Sementara analisis faktor digunakan sebagai langkah dalam pembentukan model kompetensi alumni ITB (Pasaribu, 2016). Piranti lunak yang digunakan dalam proses pengolahan dan analisis data adalah JMP13 dan XLStat.

## Analisis Data

Salah satu fokus dalam penelitian survey pengguna ITB adalah mengetahui tingkat kepentingan Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI) terhadap kompetensi alumni ITB (Budi and Dinan, 2016). Kompetensi yang dijadikan pengukuran sebanyak 29 variabel (16 softskill, 8 hardskill dan 5 faktor internal-eksternal) dengan rincian sesuai pada Tabel 1.

**Tabel 1.** Daftar kompetensi alumni ITB dalam survey pengguna

Softskill	Hardskill	Faktor Internal-Eksternal
Kepemimpinan	Nilai	Bekerja Shift
Bekerja Individu	Keahlian-pendidikan	Tempat Tinggal
Inisiatif	Pengalaman Kerja	Kesediaan Ditempatkan
Adaptasi	Sertifikasi Keahlian	Kesehatan
Komunikasi	Wawasan	Ketersediaan Lulusan
Kerja Keras	Komputer	
Tanggung Jawab	Penerapan Ilmu	
Bekerja dlm Tekanan	Bahasa Asing	
Disiplin		
Bekerja Tim		
Keinginan Belajar		
Kejujuran		
Motivasi		
Etika		
Kecerdasan Emosional		
Kesetiaan		

Langkah pertama adalah mengelompokkan jenis kompetensi yang dilibatkan. Dari 29 kompetensi yang ada, hanya softskill dan hardskill yang digunakan pada langkah selanjutnya dalam penelitian ini mengingat fokus utama model yang dibentuk adalah kompetensi alumni dari komponen softskill dan hardskill berdasarkan tingkat kepentingan DUDI.

Langkah kedua adalah menentukan nilai eigen dari 24 variabel kompetensi menggunakan analisis multivariat. Penggunaan nilai eigen bertujuan untuk melihat jumlah ketersebaran data dari suatu variabel yang dapat dijelaskan oleh faktor yang akan terbentuk.

**Tabel 2.** Nilai Eigen

Nomor	Nilai Eigen	Persentase	Persentase Kumulatif
1	8.5119	35.466	35.466
2	2.6572	11.072	46.538
3	1.3393	5.580	52.118
4	1.2507	5.211	57.329
5	1.0200	4.250	61.580
6	0.9279	3.866	65.446
7	0.8671	3.613	69.059
8	0.7743	3.226	72.285
9	0.6982	2.909	75.194
10	0.6156	2.565	77.759
11	0.5909	2.462	80.221
12	0.5672	2.363	82.585
13	0.5020	2.092	84.677
14	0.4771	1.988	86.664
15	0.4638	1.933	88.597
16	0.4094	1.706	90.302
17	0.3742	1.559	91.862
18	0.3655	1.523	93.384
19	0.3560	1.483	94.868
20	0.3146	1.311	96.179
21	0.2675	1.115	97.293
22	0.2581	1.075	98.368
23	0.2082	0.868	99.236
24	0.1834	0.764	100.000

Berdasarkan Tabel 2 maka faktor baru yang dapat terbentuk sebanyak sembilan faktor. Penentuan sembilan faktor ini berdasar pada nilai persentase kumulatif pada Tabel 2. Nilai persentase kumulatif sebesar 75% dianggap sudah cukup menggambarkan ketersebaran data pada faktor yang akan terbentuk.

Langkah ketiga adalah menggunakan analisis faktor untuk mengetahui faktor baru yang terbentuk. Pada langkah ini hal penting yang perlu diperhatikan adalah besaran nilai *factor loading* (Tabel 3). Nilai *factor loading* merupakan besar keterikatan (korelasi) antar variabel yang dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.

**Tabel 3. Rotated Factor Loading**

	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3	Faktor 4	Faktor 5	Faktor 6	Faktor 7	Faktor 8	Faktor 9
Bahasa Asing	0.101719	0.101354	<b>0.577070</b>	0.167922	0.036375	0.028343	0.069030	0.059507	0.007417
Nilai	0.019774	0.085438	0.225893	<b>0.480022</b>	-0.067294	0.006628	0.159996	-0.058443	-0.133079
Sertifikasi Keahlian	0.059461	0.063300	0.070621	<b>0.676411</b>	0.147083	-0.105015	0.092258	0.089587	0.075349
Pengalaman Kerja	0.093126	0.045709	-0.070384	<b>0.617789</b>	0.119009	0.138768	-0.044336	0.121041	0.229597
Keahlian- pendidikan	0.027012	-0.111220	0.002547	<b>0.600582</b>	0.226028	0.003946	-0.038976	-0.078645	-0.136532
Wawasan	0.073108	0.117546	0.150471	<b>0.427893</b>	<b>0.550643</b>	0.113637	-0.054621	0.024937	-0.187594
Penerapan Ilmu	0.094591	-0.052405	0.057260	0.297081	<b>0.938164</b>	0.012728	0.001460	0.041439	0.121401
Komputer	0.313197	0.193457	<b>0.444706</b>	0.109455	0.114143	0.170362	0.065684	-0.029423	-0.146629
Adaptasi	0.193044	0.272163	<b>0.594574</b>	-0.042960	0.044664	0.156713	0.123475	0.181124	0.118614
Komunikasi	0.360389	<b>0.505600</b>	0.390362	-0.096431	0.092067	0.213989	0.056894	0.205058	<b>0.425621</b>
Kecerdasan Emosional	0.333385	0.366975	0.226006	0.124731	-0.015992	<b>0.480444</b>	0.148818	0.194001	0.290463
Etika	0.426007	0.182315	0.244779	-0.026252	0.108332	<b>0.741991</b>	0.097999	0.107327	-0.019470
Inisiatif	<b>0.440266</b>	0.436512	0.249167	0.037992	0.072176	0.321648	0.124626	0.349266	-0.039710
Bekerja Individu	0.183825	<b>0.469798</b>	0.206474	0.115179	-0.039389	0.126565	0.152932	-0.048929	0.061136
Bekerja Tim	0.432087	<b>0.631207</b>	0.260098	-0.018092	0.031206	0.029026	0.072741	0.252790	-0.095706
Bekerja dlm Tekanan	<b>0.470628</b>	0.446441	0.189775	0.008606	0.062660	0.119708	0.263312	0.138171	-0.015103
Keinginan Belajar	0.429222	0.190985	<b>0.481308</b>	-0.088023	0.143438	0.282996	0.068910	0.370049	0.094977
Motivasi	0.450712	0.178316	0.239355	0.113886	0.044083	0.145754	0.177373	<b>0.689882</b>	0.077300
Kepemimpinan	0.188621	0.299905	0.130017	0.048656	-0.058888	0.193754	<b>0.461976</b>	0.179252	0.097743
Kesetiaan	0.288866	0.092772	0.106323	0.079366	0.003108	0.013103	<b>0.746494</b>	0.036215	-0.031666
Tanggung Jawab	<b>0.754167</b>	0.246506	0.140027	0.019669	0.213849	0.117750	0.146421	0.027476	-0.007670
Kerja Keras	<b>0.650737</b>	0.309381	0.034399	0.040768	-0.001661	0.110579	0.193696	0.077608	0.075278
Kejujuran	<b>0.639713</b>	0.039146	0.277300	0.100123	-0.021801	0.164277	0.090091	0.102916	0.050433
Disiplin	<b>0.597158</b>	0.140268	0.141685	0.192440	0.011885	0.123713	0.177059	0.245075	0.044510

Pada Tabel 3 dapat dilihat bahwa dari 24 komponen kompetensi dapat terbentuk tujuh faktor baru. Faktor 1 terdiri dari tanggung jawab, kerja keras, kejujuran, disiplin, bekerja dalam tekanan motivasi dan inisiatif. Faktor 2 terdiri dari bekerja tim, komunikasi, bekerja individu dan kecerdasan emosional. Untuk faktor selanjutnya mengikuti besar nilai korelasi masing-masing variabel terhadap faktor yang terbentuk.

Pada Tabel 3 masih terdapat nilai korelasi variabel terhadap faktor di bawah 0,5, yaitu bekerja dalam tekanan, motivasi, inisiatif, bekerja individu, kecerdasan emosional, keinginan belajar, komputer nilai dan kepemimpinan. Pada langkah keempat variabel-variabel tersebut dihilangkan.

Pada langkah kelima, variabel yang memiliki nilai korelasi terhadap faktor diatas 0,5 kembali dianalisis sesuai dengan langkah kedua, ketiga dan keempat seperti pada tahap sebelumnya. Proses ini terus dilakukan hingga pada hasil akhir diperoleh besaran nilai korelasi variabel terhadap faktor masing-masing berada diatas 0,5. Pada penelitian ini proses berhenti pada iterasi ketiga.

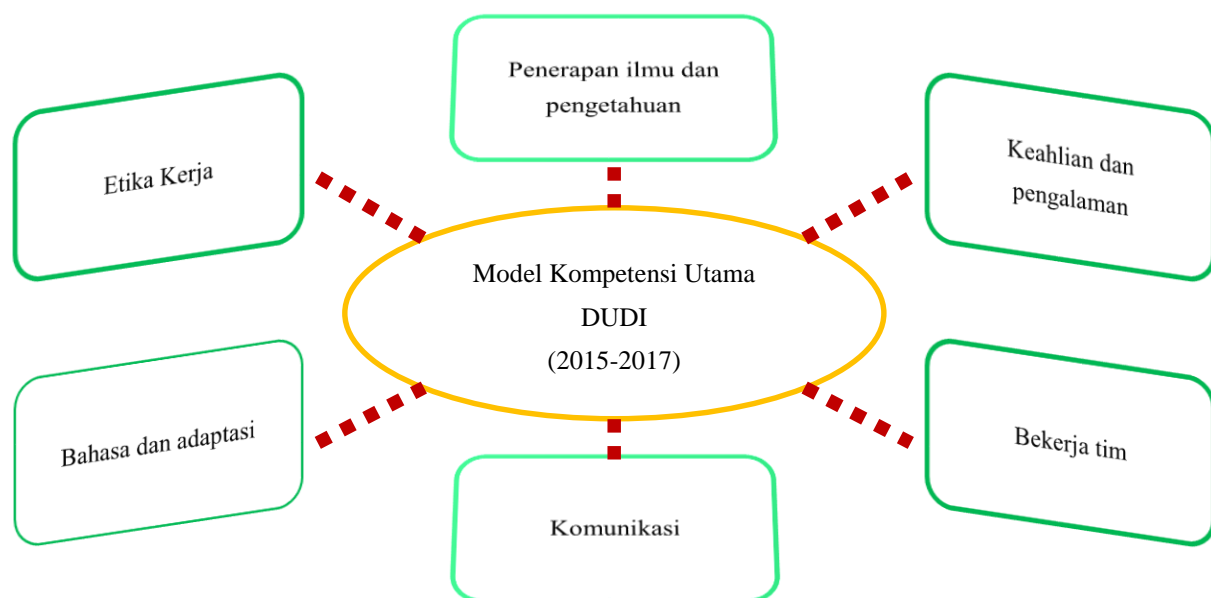
Pada iterasi ketiga diperoleh bahwa faktor baru yang terbentuk sebanyak enam (Tabel 4). Keenam faktor ini dianggap sudah optimal mengingat besar nilai korelasinya sudah diatas 0,5.

**Tabel 4.** *Rotated Factor Loading* iterasi ketiga

	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3	Faktor 4	Faktor 5	Faktor 6
Bahasa Asing	0.134534	0.075066	0.145475	<b>0.649264</b>	0.061233	0.067761
Sertifikasi Keahlian	0.052815	0.214327	<b>0.664262</b>	0.113150	-0.055821	0.059115
Pengalaman Kerja	0.105360	0.170591	<b>0.646608</b>	0.012127	0.070328	-0.043587
Wawasan	0.119126	<b>0.590411</b>	0.279969	0.130467	-0.052446	0.097590
Penerapan Ilmu	0.073243	<b>0.962744</b>	0.232697	0.010908	0.100099	-0.058934
Adaptasi	0.310845	0.053776	-0.040803	<b>0.505917</b>	0.299008	0.156638
Komunikasi	0.453687	0.036941	0.038387	0.315689	<b>0.808600</b>	0.194517
Etika	<b>0.587244</b>	0.097507	-0.028082	0.273304	0.203230	0.057898
Bekerja Tim	0.460663	0.037168	0.014136	0.234282	0.195909	<b>0.832430</b>
Tanggung Jawab	<b>0.791946</b>	0.218148	0.024975	0.099714	0.093290	0.160121
Kerja Keras	<b>0.725773</b>	-0.009997	0.084960	-0.056272	0.186015	0.159511
Kejujuran	<b>0.662009</b>	0.029716	0.069898	0.248893	0.038295	0.062278
Disiplin	<b>0.639331</b>	0.041857	0.227978	0.161556	0.073389	0.107264

Dari enam faktor baru yang terbentuk diperoleh bahwa faktor 1 terdiri dari tanggung jawab, kerja keras, kejujuran, disiplin dan etika. Faktor 2 terdiri dari penerapan ilmu dan wawasan. Faktor 3 terdiri dari sertifikasi keahlian dan pengalaman kerja. Faktor 4 terdiri dari bahasa asing dan adaptasi. Faktor 5 terdiri dari komunikasi dan faktor 6 terdiri dari bekerja tim.

Keenam faktor yang terbentuk ini selanjutnya diberi nama baru yang sesuai dengan variabel yang ada dalam kelompoknya. Faktor 1 merupakan etika kerja, faktor 2 merupakan penerapan ilmu dan pengetahuan, faktor 3 merupakan keahlian dan pengalaman, faktor 4 merupakan bahasa dan adaptasi, faktor 5 merupakan komunikasi dan faktor 6 adalah bekerja tim (Gambar 1).



**Gambar 1.** Model Kompetensi Utama DUDI (2015-2017).

## Kesimpulan dan Saran

Keenam faktor baru yang terbentuk ini pada dasarnya merupakan variabel baru yang dapat mewakili dari 24 kompetensi alumni ITB sebelumnya. Keenam faktor inilah yang menjadi hal terpenting bagi DUDI dalam penerimaan alumni ITB di dunia kerja.

Model kompetensi utama DUDI ini tentunya dapat menjadi perhatian bagi alumni ITB, institusi ITB dan masyarakat pada umumnya. Model ini diharapkan dapat menekan angka ketidaksesuaian kompetensi yang dimiliki alumni lembaga pendidikan tinggi dengan kebutuhan DUDI.

Model kompetensi yang terbentuk jika dibandingkan dengan kebutuhan dunia kerja secara global ternyata memiliki perbedaan yang signifikan. Perbedaan ini dapat dimaklumi mengingat arahan dalam penilaian terkait kompetensi alumni di Indonesia dan dunia berbeda.

Penelitian ini difokuskan pada pembentukan model kompetensi alumni ITB yang dibutuhkan oleh DUDI. Diharapkan kedepannya model ini dapat dibandingkan dengan model kompetensi alumni ITB berdasarkan data yang diperoleh dari alumni ITB.

## Daftar Pustaka

- Budi, B.S., Dinan, A., 2018. User Survey ITB 2017. Penerbit ITB, Bandung.
- Budi, B.S., Dinan, A., 2017. User Survey 2016. Penerbit ITB, Bandung.
- Budi, B.S., Dinan, A., 2016. Kepuasan Pengguna 2015. Penerbit ITB, Bandung.
- Cahyu, 2018. Menaker berharap Kompetensi SDM Indonesia di Atas Standar Dunia Kerja [WWW Document]. URL <https://www.liputan6.com/news/read/3445513/menaker-berharap-kompetensi-sdm-indonesia-di-atas-standar-dunia-kerja>
- Divisi Riset ITB Career Center, 2018. Report Tracer Study ITB 2017. Penerbit ITB, Bandung.
- Pasaribu, U.S., 2016. Riset Statistika dalam Tracer Study. Presentation in Seminar dan Workshop Tracer Study ITB 2016 at ITB on 2 May 2016, Bandung.



## Menggal Data Keterserapan Lulusan Menggunakan Aplikasi Tracer Study Online Stikom Surabaya (TRUST)

**Bambang Hariadi<sup>1,\*</sup>, Mohammad AL Hafidz<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Stikom Career Centre, Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya, Surabaya, 60298

<sup>2</sup>Stikom Career Centre, Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya, Surabaya, 60298

\*Penulis korespondensi: bambang@stikom.edu

---

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keterserapan lulusan Institut Bisnis dan informatika Stikom Surabaya menggunakan aplikasi *tracer study online* Stikom Surabaya (TRUST). Untuk mencapai tujuan tersebut, metode yang digunakan pada penelitian ini adalah penelusuran lulusan (*survey*) dengan instrumen pengumpul data berupa angket yang telah diimplementasikan pada aplikasi TRUST. Responden sebagai sampel penelitian ini adalah lulusan Institut Bisnis dan informatika Stikom Surabaya periode wisuda tahun 2015 sebanyak 93 orang yang terdiri atas 8 program studi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif. Hasil penelitian yang didapatkan dari aplikasi TRUST menunjukkan bahwa 84,9% lulusan Stikom Surabaya saat ini telah bekerja, dimana 67,1% bekerja di perusahaan swasta dan 32,9% tersebar di instansi pemerintah, usaha sendiri, dan lembaga swadaya. 30,9% lulusan telah mulai bekerja sejak sebelum lulus dengan waktu rata-rata kurang dari 3 bulan. Dari jumlah lulusan yang bekerja, 18,9% lulusan mendapatkan lowongan pekerjaan melalui internet, iklan *online*, dan milis. Sedangkan 11,5% memperoleh informasi dari pusat karir Stikom Surabaya, selebihnya 69,6% melalui iklan koran, melamar langsung, bursa kerja, membangun jejaring, membangun bisnis sendiri, dan lain-lain. Relasi bidang studi dan pekerjaan lulusan menunjukkan angka keeratan 74,7%. Pada penelitian ini, aplikasi TRUST mendapatkan hak cipta atas ciptaan aplikasi dari Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Berdasarkan hasil pengamatan, bagian Stikom Career Center merasa sangat terbantu dengan adanya aplikasi TRUST ini dalam penggalan data dan pelaporan hasil keterserapan lulusan Stikom Surabaya.

**Kata kunci:** *Tracer study*, aplikasi *tracer study*, keterserapan lulusan

---

### Pendahuluan

Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya, selanjutnya disebut Stikom Surabaya merupakan institusi pendidikan yang memiliki visi menjadi perguruan tinggi yang berkualitas, unggul, dan terkenal. Untuk menunjang ketercapaian visi dan misi tersebut, Stikom Surabaya telah menyusun rencana strategis selama lima tahun dan dijabarkan dalam program kerja pada setiap tahunnya. Bagian Stikom Career Center (SCC) merupakan salah satu unit kerja di Stikom Surabaya yang bertujuan menjadi mediator antara perusahaan/instansi pencari kerja dengan para pencari kerja (sarjana, ahli madya, dan mahasiswa tingkat akhir), khususnya yang berasal dari Stikom Surabaya. Selain itu, Bagian SCC juga menjadi wadah bagi pengembangan kualitas sumber daya manusia (SDM) mahasiswa dan lulusan, untuk menjadi tenaga kerja yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja. Program layanan Bagian SCC untuk mendukung kebutuhan lulusan, mahasiswa dan perusahaan meliputi: (1) Program pelayanan karir, (2) Program pelatihan/pengembangan karir, (3) Program kerjasama karir, termasuk di dalamnya adalah *tracer study*, dan (4) Program informasi karir bagi mahasiswa, lulusan, dan perusahaan (Stikom, 2018).

*Tracer study* adalah rekam jejak alumni/lulusan setelah selesai melakukan proses pendidikan di perguruan tinggi (Ramadiani et al., 2016). *Tracer study* memungkinkan sebuah lembaga pendidikan melacak kondisi lulusan yang dihasilkan dan dari informasi yang diperoleh dapat diambil berbagai kebijakan dan tindakan yang memberikan manfaat bagi para lulusan dan bagi pengembangan lembaga yang bersangkutan (Mariana et al., 2015; Syafila, 2005). Lebih khusus lagi, (Suharti and Laksono, 2012) menyatakan prodi perlu memanfaatkan masukan dari studi penelusuran (*tracer study*) untuk menyempurnakan kurikulum maupun sistem Proses Belajar Mengajar (PBM) beserta metode pembelajarannya.

Menurut Fikawati (Ratnaningsih et al., 2014) *tracer study* juga memberikan informasi tentang hubungan antara pendidikan tinggi dan dunia kerja profesional, menilai relevansi pendidikan tinggi, informasi bagi pemangku kepentingan (*stakeholders*), dan kelengkapan persyaratan bagi akreditasi pendidikan tinggi. Disisi lain, (Yulistini et al., 2010) menyebutkan kegiatan *tracer study* dapat menjadi sarana penghubung antara institusi dengan alumni tentang orientasi lulusan ke depan.

Hasil studi pelacakan yang dilakukan akan digunakan sebagai umpan balik (*feed back*) bagi Stikom Surabaya, yaitu untuk seluruh Prodi di lingkungan Stikom Surabaya dan Bagian SCC. Untuk Prodi dapat dimanfaatkan sebagai bahan evaluasi dan mengembangkan kurikulum, sedangkan untuk Bagian SCC dapat dimanfaatkan sebagai bahan evaluasi pengembangan pembekalan *softskills* maupun *hardskills* bagi calon lulusan.

## Metode

*Tracer Study* ini dilaksanakan pada level institusi (Institut) dengan melakukan survey pada seluruh lulusan program studi dalam satu angkatan (*Single Cohort*) yaitu lulusan tahun 2015. Hal ini dilakukan agar Stikom Surabaya dapat memperoleh gambaran aktivitas lulusannya secara menyeluruh. Sedangkan instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah angket yang telah dikemas dalam Aplikasi *Tracer Study Online* (TRUST) yang telah dibangun oleh peneliti. Item pertanyaan pada angket diadopsi dari item pertanyaan yang telah dikembangkan oleh Dikti ditambah dengan beberapa item sesuai kebutuhan Stikom Surabaya. Secara umum, angket menggali data terkait (a) penyerapan, proses, dan posisi lulusan dalam dunia kerja; (b) Kegiatan lulusan Perguruan Tinggi di dunia kerja; dan (c) Kesenjangan kompetensi lulusan dan tuntutan dunia kerja. Semua data yang terkumpul diolah dengan menggunakan statistik deskriptif yang *include* pada aplikasi TRUST sehingga perubahan hasil pelacakan online dapat dilihat secara *real-time* sesuai jumlah responden yang telah mengisi secara *online*.

## Hasil dan Pembahasan

### Responden

Salah satu upaya tim *tracer study* Stikom Surabaya untuk meningkatkan jumlah responden yang mengisi kuesioner adalah memberikan souvenir. Dari hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh tim sensus, didapatkan hasil responden yang mengisi kuesioner sebagaimana pada Tabel 1.

**Tabel 1.** Responden yang mengisi kuesioner *online*

No	Program Studi	Populasi	Sampel	Persentase
1	S1 Sistem Informasi	150	36	24,00%
2	S1 Sistem Komputer	27	12	44,44%
3	S1 Desain Komunikasi Visual	57	17	29,82%
4	D4 Komputer Multimedia	20	6	30,00%
5	D3 Manajemen Informatika	24	12	50,00%
6	D3 Komputer Grafis dan Cetak	8	3	37,50%
7	S1 SI – Komputerisasi Akuntansi	9	2	22,22%
8	DIII Kompetenisasi Perkantoran & Kesekretariatan	7	5	71,43%
<b>Total/Rata-Rata</b>		<b>302</b>	<b>93</b>	<b>30,79%</b>

\*) Data tersebut diambil dari aplikasi *tracer study online* per tanggal 18 Nopember 2017, 12.00 WIB.

## Hasil Tracer Study Stikom Surabaya

### Masa transisi

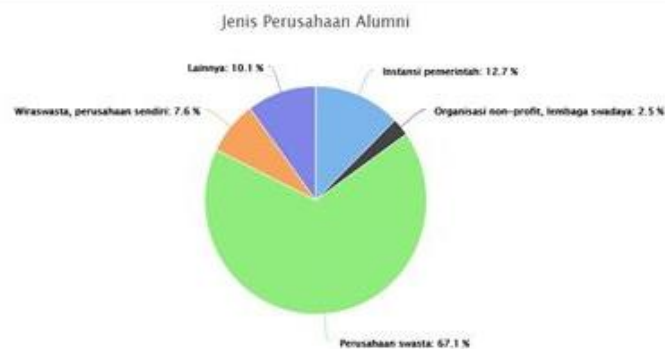


**Gambar 1.** Cara lulusan mencari pekerjaan.

Persentase tertinggi masa lulusan mulai mencari pekerjaan dapat dibedakan dalam dua kelompok yaitu: (a) sebelum lulus = 28,3% untuk 0-3 bulan sebelum lulus, dan (b) setelah lulus = 35,9% untuk 0-3 bulan setelah lulus. Cara lulusan mencari pekerjaan sebagian besar melalui internet, iklan online, dan milis (18,9%). Lebih detail data tersaji dalam bentuk *pie chart* pada Gambar 1.

Dari beberapa lamaran yang diajukan lulusan, terdapat 59,5% yang menjawab 1-5 perusahaan memberikan respon. Selebihnya ada lulusan yang direspon oleh 6-10 perusahaan, 11-20 perusahaan dan lebih dari 20 perusahaan. Dari sisi IPK yang disyaratkan bagi lulusan dalam mencari pekerjaan, sebagian besar (43%) mensyaratkan IPK 3,01–3,50 dan pada urutan kedua (24%) tidak ada syarat IPK.

### Pekerjaan saat ini



**Gambar 2.** Jenis perusahaan tempat alumni bekerja.

Terkait status kerja lulusan, hasil *tracer study* menunjukkan 84,9,3% lulusan Stikom statusnya bekerja, dari yang sudah bekerja tersebut sebagian besar (67,1%) bekerja pada perusahaan swasta. Lebih detil gambaran jenis perusahaan tempat lulusan bekerja sebagaimana pada Gambar 2.

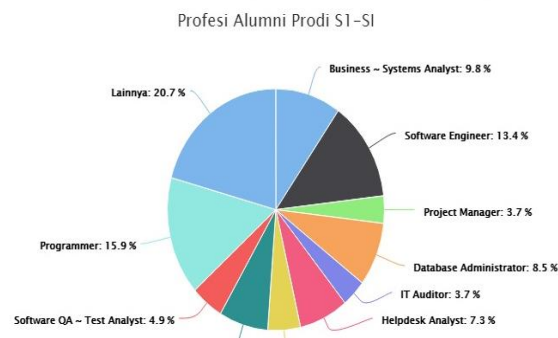


**Gambar 3.** Rata-rata pendapatan utama lulusan.

Terkait pendapatan lulusan masih tergolong rendah yaitu sebanyak 58,8% yang pendapatan utama rata-rata setiap bulannya 2 jt–4 jt, meski persentasenya kecil (5%) ada juga lulusan yang pendapatan rata-rata setiap bulannya 8 jt lebih. Detil pendapatan lulusan tiap bulannya sebagaimana pada Gambar 3.

#### *Keselarasan Vertikal dan Horizontal*

Hasil *tracer study* menunjukkan hubungan antara bidang studi dengan pekerjaan lulusan sangat erat (34,2%) dan erat (22,8%), hal ini menunjukkan kurikulum yang diterapkan sudah sesuai dengan kebutuhan skill di dunia kerja. Sedangkan profesi (bidang tugas) lulusan yang sesuai dengan Prodi Sistem Informasi menunjukkan angka tertinggi adalah sebagai programmer (15,9%), Profesi lain sebagai sitem analis dan yang lainnya sebagaimana pada Gambar 4.



**Gambar 4.** Profesi Lulusan.

Demikian juga dengan Prodi yang lain, yaitu (1) Sistem Komputer, profesi tertinggi adalah sebagai computer network engineer (30,4%). (2) Desain Komunikasi Visual, profesi tertinggi adalah sebagai creative designer (31,0%). (3) Komputer Multimedia, profesi tertinggi adalah sebagai animator (16,7%), videographer (16,7%), art director (16,7%). (4) Manajemen Informatika, profesi tertinggi adalah sebagai programmer & Software development (26,3%) dan technical support (26,3%). (5) Komputer Grafis dan Cetak, profesi tertinggi adalah sebagai computer graphic designer (27,3%) dan product design consultant (27,3%). (6) Komputerisasi Perkantoran dan Kesekretariatan, profesi tertinggi adalah sebagai banking staf (83,3%). Hal ini menunjukkan adanya kesesuaian profesi dengan kurikulum dan kompetensi setiap prodi.

## Kesimpulan

Sebagai penutup dalam artikel ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Pada masa transisi, sebagian besar alumni Stikom Surabaya sudah mendapatkan pekerjaan 0-3 bulan sebelum lulus dan setelah lulus sebagian besar mereka menunggu mendapatkan pekerjaan selama 3 bulan.
- b. Status kerja alumni Stikom Surabaya sebagian besar (84,93%) sudah bekerja dan dari yang sudah bekerja tersebut 67,1% bekerja di perusahaan swasta.
- c. Terdapat keselarasan antara Prodi dengan bidang pekerjaan alumni yang ditunjukkan dengan besarnya persentase alumni yang berprofesi sesuai dengan kompetensi Prodi.

## Daftar Pustaka

- Mariana, N., Rejeki, R.S.A., Razaq, J.A., 2015. Tracer Studi Mahasiswa Program Studi Sistem Informasi Universitas Stikubank Semarang. *Din. Inform.* 7, 75–84.
- Ramadiani, R., Widagdo, P.P., Junirianto, E., 2016. Tracer Study Menggunakan Framework Bootstrap", in: *Prosiding Seminar Ilmu Komputer Dan Teknologi Informasi*. pp. 1–7. [https://doi.org/2540 – 7902](https://doi.org/2540-7902)
- Ratnaningsih, D.J., Santoso, A., Megawarni, A., Suhardi, D.A., Supriyadi, S., Pardede, T., Sunardianto, M., 2014. Tracer Study Lulusan Prodi Statistika Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Terbuka Tahun 2014. Universitas Terbuka, Jakarta.
- Stikom, 2018. Program Kerja Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya 2018. Stikom Surabaya, Surabaya.
- Suharti, L., Laksono, F.P., 2012. Studi Penelusuran (Tracer Study) Terhadap Alumni Program Studi Pendidikan Teknik Informatika Jurusan, in: *Proceeding for Call Paper Pekan Ilmiah Dosen FEB-UKSW*. Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga, pp. 231–248.
- Syafila, M., 2005. Tracer Study. *Warta Direktorat Pendidikan ITB*, Bandung.
- Yulistini, Y., Elliyanti, A., Harminarti, N., Ashal, T., Ilmiati, 2010. Tracer Studi UNAND 2008: Persepsi Alumni Terhadap Pelaksanaan Pendidikan Kedokteran di Fakultas Kedokteran Universitas Andalas. *Maj. Kedokt. Andalas* 34, 167–183.

## Peranan *Tracer Study* terhadap Pengembangan Kompetensi Penguasaan Bahasa Inggris Mahasiswa STMIK Pringsewu dalam Persiapan Menghadapi Dunia Kerja

**Bernadhita Herindri Samodera Utami<sup>1,\*</sup>, Miswan Gumanti<sup>2</sup>, Rani Pratiwi<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Koordinator Divisi Kemitraan dan Mutu Internal, Career Development Center STMIK Pringsewu, Lampung, 35373

<sup>2</sup>Kepala CDC STMIK Pringsewu, Career Development Center STMIK Pringsewu, Lampung, 35373

<sup>3</sup>Koordinator Divisi *Tracer Study*, Career Development Center STMIK Pringsewu, Lampung, 35373

\*Penulis korespondensi: bernadhita.herindri.s@mail.ugm.ac.id

---

### Abstrak

Menghadapi era persaingan pasar bebas saat ini dimana lulusan STMIK Pringsewu tidak hanya berkompetisi dengan lulusan perguruan tinggi lokal dan nasional tetapi juga lulusan luar negeri maka kemampuan berkomunikasi khususnya kompetensi Bahasa Inggris sangatlah diperlukan. Salah satu upaya yang dilakukan STMIK Pringsewu melalui CDC (*Career Development Center*) STMIK Pringsewu dalam meningkatkan mutu pendidikan tinggi adalah dengan menyelenggarakan *Tracer Study* dimana hasil penelitiannya dapat digunakan dalam rangka upaya perbaikan kurikulum dan sistem pembelajaran guna mempersiapkan mahasiswa menghadapi dunia kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kompetensi berbahasa Inggris alumni semasa kuliah dan seberapa besar kompetensi tersebut dibutuhkan di dunia kerja. Penelitian ini melibatkan total 539 alumni yang terdiri dari 437 alumni program studi S1 Sistem Informasi dan 102 alumni D3 Manajemen Informasi yang lulus pada tahun 2015. Adapun total serapan data alumni yang memberikan *feedback* sebanyak 416 atau sebesar 77,18% dari keseluruhan populasi target. Dari hasil analisis, sebanyak 64,18% alumni setuju bahwa kompetensi berbahasa Inggris sangatlah penting dan sebanyak 63,70% alumni menyatakan bahwa pekerjaan yang ditekuninya membutuhkan kompetensi berbahasa Inggris dengan kategori “sedang”.

**Kata kunci:** *Tracer study*, lulusan, bahasa Inggris, CDC STMIK Pringsewu, dunia kerja

---

### Pendahuluan

Fenomena globalisasi telah masuk dan merambah ke berbagai sektor khususnya sektor ekonomi yang ditandai oleh kerjasama regional seperti ASEAN (*Association of South East Asia Nations*) dan MEA (Masyarakat Ekonomi ASEAN). Menurut (Stoner et al., 1996), globalisasi merupakan suatu proses yang terkait dengan tiga faktor yang saling berhubungan yaitu mengenai kedekatan, lokasi, dan sikap. Kedekatan memberikan penekanan pada ikatan dengan pelanggan, pesaing, produsen, dan pemerintah yang jauh lebih banyak dan beragam. Lokasi memberikan penekanan pada terintegrasinya organisasi melewati batas-batas wilayah teritorial suatu negara. Sedangkan sikap mengacu pada pola pikir baru dan terbuka mengenai fenomena internasional. Berkaitan dengan pola pikir baru dan terbuka, Roger dan Adler dengan Teori Humanisnya menyatakan bahwa individu merupakan proses yang terus berjalan, dan bukan semata-mata didorong untuk memuaskan dirinya sendiri, namun sebaliknya didorong oleh tanggung jawab social (Purwanto, 2008).

Menurut Pasal 1 nomor 1 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, “Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri,

kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara". Akan tetapi sayangnya akses pendidikan tinggi tidak sepenuhnya dapat dirasakan oleh seluruh lapisan penduduk Indonesia. Data Kementerian Riset, Teknologi, dan Dikti Tahun 2017 menunjukkan hanya 33,4% penduduk Indonesia berusia 19-34 tahun yang duduk di bangku kuliah.

Perguruan tinggi sebagai satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi berfungsi untuk mengembangkan sivitas akademika yang inovatif, responsif, kreatif, terampil, dan berdaya saing. Salah satu upaya yang dilakukan STMIK Pringsewu dalam meningkatkan mutu pendidikan tinggi adalah dengan menyelenggarakan *Tracer Study*. *Tracer Study* yang disebut juga survei alumni adalah studi mengenai lulusan lembaga penyelenggara pendidikan tinggi. Hasil dari *Tracer Study* dapat menjadi acuan untuk menilai kualitas dan mutu pendidikan suatu perguruan tinggi. *Tracer Study* bertujuan untuk mengetahui hasil pendidikan dalam bentuk transisi dari dunia pendidikan tinggi ke dunia usaha dan industri (Schomburg, 2010). Menghadapi era persaingan pasar bebas saat ini di mana lulusan STMIK Pringsewu tidak hanya berkompetisi dengan lulusan perguruan tinggi lokal dan nasional tetapi juga lulusan luar negeri maka kemampuan berkomunikasi khususnya kompetensi Bahasa Inggris sangatlah diperlukan. Berdasarkan fenomena tersebut di atas, CDC STMIK Pringsewu melakukan *Tracer Study* yang dalam makalah ini secara khusus ingin mengetahui seberapa besar kompetensi berbahasa Inggris alumni semasa kuliah dan seberapa besar kompetensi tersebut dibutuhkan di dunia kerja.

## Metode Penelitian

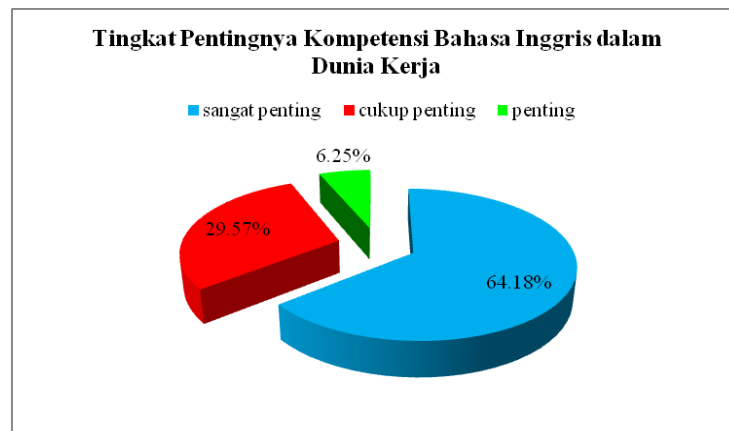
Data yang digunakan pada analisis ini berasal dari *database Tracer Study* CDC STMIK Pringsewu tahun 2017. *Tracer Study* melibatkan total 539 alumni yang terdiri dari 437 alumni program studi S1 Sistem Informasi dan 102 alumni D3 Manajemen Informasi angkatan 2010 dan 2011 yang lulus pada tahun 2015. Adapun total serapan data alumni yang memberikan *feedback* sebanyak 416 atau sebesar 77,18% dari keseluruhan populasi target. *Tracer Study* ini dilakukan dua tahun setelah kelulusan alumni yakni pada tahun 2017. Alasan dilakukannya penelusuran pada tahap ini karena alumni paling tidak sudah bekerja atau berwirausaha dan dianggap cukup pengalaman dalam memberikan penilaian terhadap bidang pekerjaannya dan terhadap hasil pembelajaran dan pelatihan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan tersebut.

Adapun tahapan pelaksanaan *Tracer Study* diawali dengan pengumpulan *database* alumni dari BAAK (Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan) STMIK Pringsewu, dilanjutkan dengan memberikan notifikasi di media sosial CDC STMIK Pringsewu (*facebook* dan *instagram*) agar para alumni mengunjungi serta mengisi kuisioner website <http://cdc.stmikpringsewu.ac.id>. Pengisian kuisioner juga dilakukan secara *offline* pada saat alumni datang ke kampus untuk melakukan legalisir dokumen-dokumen. Pemantauan tim peneliti terhadap partisipasi alumni pada tahap ini sangatlah penting, pada saat *feedback* masih jauh dari target maka tim peneliti mengingatkan alumni melalui *e-mail*, telepon, SMS (*short message service*), maupun *whatsapp*. Kira-kira empat bulan lamanya proses pengumpulan data melalui kuisioner oleh alumni, proses dilanjutkan dengan melakukan *input* ke dalam *form MS. Excel* untuk dapat dilakukan analisis kuantitatif deskriptif yang ditampilkan dengan diagram.

## Analisis Data

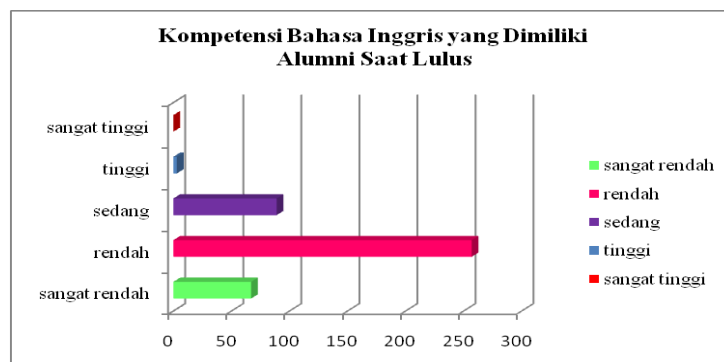
*Tracer Study* oleh CDC STMIK Pringsewu dilaksanakan sejak awal bulan Juni hingga akhir September 2017. Selama kurang lebih empat bulan, CDC STMIK Pringsewu memperoleh *response rate* sebesar 77,18% (sebanyak 416 alumni mengisi kuisioner dari total 539 alumni). Sebanyak

123 alumni tidak melakukan pengisian dikarenakan nomor telepon dan *e-mail* yang bersangkutan tidak aktif dan tidak tervalidasi. Dari hasil survei, lebih dari separuh yakni sebesar 64,18% alumni setuju bahwa kompetensi berbahasa Inggris sangat penting dalam mempermudah komunikasi dan menyelesaikan tugas-tugas pada dunia kerja sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 1.



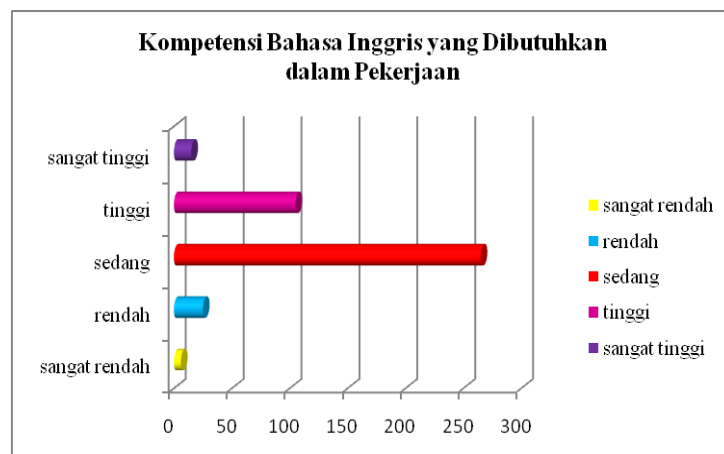
**Gambar 1.** Diagram Lingkaran Tingkat Pentingnya Kompetensi Bahasa Inggris dalam Dunia Kerja.

Dari hasil *feedback*, sebanyak 257 alumni mengakui bahwa kompetensi bahasa Inggris yang dimiliki pada saat lulus tergolong rendah yang ditampilkan pada Gambar 2.



**Gambar 2.** Diagram Kompetensi Bahasa Inggris yang Dimiliki Alumni pada Saat Lulus.

Sebanyak 265 alumni menyatakan bahwa kompetensi berbahasa Inggris di dunia kerja yang saat ini mereka tekuni dalam kategori “sedang” sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 3.



**Gambar 3.** Diagram Kompetensi Bahasa Inggris yang Dibutuhkan dalam Pekerjaan.



Kategori “sedang” dijawab oleh alumni yang bekerja antara lain sebagai pengajar dan teknisi dimana tidak begitu banyak istilah bahasa Inggris yang sulit serta membutuhkan *grammar* yang kompleks. Adapun sebanyak 15 alumni menyatakan kategori “sangat tinggi” dan sebanyak 105 alumni menyatakan kategori “tinggi” adalah alumni yang bekerja di perusahaan swasta baik nasional maupun multinasional. Adapun 25 alumni menyatakan bahwa pekerjaan yang ditekuninya menggunakan bahasa Inggris dengan kategori “rendah” dan 6 alumni menganggap “sangat rendah” adalah mereka yang bekerja di bidang wirausaha.

## Pembahasan

(Teichler, 1999) menjelaskan bahwa dalam menghadapi dunia kerja, seorang lulusan perguruan tinggi harus dilengkapi dengan kualifikasi berikut ini agar dapat bertahan dan unggul dalam kompetisi, setidaknya ada 4 kompetensi yaitu pengetahuan umum dan penguasaan bahasa Inggris; keterampilan komunikasi yang meliputi penguasaan komputer dan internet, presentasi *audiovisual*, dan alat-alat komunikasi lain; keterampilan personal meliputi kemandirian, kemampuan komunikasi dan kemampuan mendengar, keberanian, semangat dan kemampuan kerjasama dalam tim, inisiatif, dan keterbukaan; fleksibilitas dan motivasi untuk maju yaitu kemampuan beradaptasi sesuai perubahan waktu dan lingkungan serta keinginan untuk maju sebagai pimpinan. Menghadapi dunia kerja yang semakin dinamis dan kompetitif, perguruan tinggi dituntut untuk memberikan bukti empiris bahwa pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan berkembang sejalan dengan tuntutan dunia kerja. Berdasarkan hasil analisis data *Tracer Study* tahun 2017 yang menyatakan bahwa masih tingginya kompetensi bahasa Inggris alumni pada saat lulus kuliah dengan kategori “rendah” maka Koordinator Divisi Kemitraan dan Penjaminan Mutu Internal CDC STMIK Pringsewu melakukan evaluasi, menyusun rencana dan program rutin yang dimulai pada tahun 2018 untuk mengadakan kegiatan berupa bimbingan teknis *speaking* dan *writing*, mengadakan pelatihan TOEFL *preparation* dengan mendatangkan pemateri berkompeten atau *native speaker* dari institusi atau lembaga kursus bahasa Inggris.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, diperoleh kesimpulan bahwa sebagian besar alumni STMIK Pringsewu yang lulus pada tahun 2015 menganggap bahwa sebenarnya kompetensi berbahasa Inggris dibutuhkan dalam komunikasi dan menyelesaikan tugas pekerjaan. Dari hasil analisis data diperoleh persentase tertinggi mengenai kompetensi berbahasa Inggris alumni pada saat lulus yaitu pada kategori “rendah” sebesar 61,78% sedangkan persentase tertinggi mengenai kompetensi berbahasa Inggris yang dibutuhkan pada bidang pekerjaan yang ditekuni yaitu pada kategori “sedang” sebesar 63,70%. Sesuai dengan tujuan *Tracer Study* yakni untuk mengetahui hasil pendidikan dalam bentuk transisi dari dunia pendidikan tinggi ke dunia kerja dan industri maka berdasarkan hasil penelitian, CDC STMIK Pringsewu melakukan evaluasi, menyusun rencana dan program rutin yang dimulai pada tahun 2018 untuk mengadakan kegiatan berupa bimbingan teknis *speaking* dan *writing*, mengadakan pelatihan TOEFL *preparation* dengan mendatangkan pemateri berkompeten atau *native speaker* dari institusi atau lembaga kursus bahasa Inggris guna mempersiapkan alumni yang unggul dalam kompetisi di dunia kerja.

---

## Daftar Pustaka

Purwanto, I., 2008. Manajemen Strategi, Edisi ke-2. ed. Yrama Widya, Bandung.

Schomburg, H., 2010. Concept and Methodology of Tracer Studies – International Experiences, Contribution to the Workshop “Graduates on the Labour Market. Questionnaire Development at The National Level” June 2-4, 2010. International Centre of Higher Education Research. University of Kassel, Germany., Sinaia.

Stoner, J.A.F., Freeman, R.E., Gilbert, D.R., 1996. Manajemen (terj.). Gramedia, Jakarta.

Teichler, U., 1999. Research on the relationships between higher education and the world of work: Past achievements , problems and new challenges. High. Educ. 38, 169–190.

## **Alumni Mentorship Programme, Upaya Penguatan Generasi Milenial dalam Meraih Karir di Masa Depan sesuai Jurusan/Konsentrasi yang Dipilih (Alumni Mentorship Programme di LSPR Jakarta)**

**Dewi Rachmawati**

Careers & Employability Centre, London School of Public Relations - Jakarta, 10220

\*Penulis korespondensi: dewi.r@lspr.edu

---

### **Abstrak**

Pada saat memasuki perguruan tinggi, tidak jarang mahasiswa merasa labil dan merasa salah dalam memilih jurusan. Tidak terkecuali pada generasi milenial. Hal ini juga terjadi pada generasi milenial di LSPR Jakarta. Untuk itu, LSPR Jakarta berupaya agar mahasiswa yang sudah memilih jurusan/konsentrasi agar tetap merasa yakin akan pilihannya. Salah satu upaya penguatan tersebut adalah dengan mengadakan Alumni Mentorship Programme. Program ini dirancang agar mahasiswa memiliki gambaran akan karir di masa depannya. LSPR Jakarta mengundang para alumni yang sesuai dengan bidang dan latar belakang pendidikannya untuk sharing kepada adik kelasnya mengenai perjalanan karir mereka, keterkaitan antara kurikulum yang diajarkan di LSPR dengan dunia kerja dan memberikan motivasi agar para junior merasa yakin akan jurusan/konsentrasi yang dipilihnya. Program ini diadakan dua tahun sekali dengan mengundang 2 angkatan dan diselenggarakan pada semester genap (undangan ditujukan bagi mahasiswa semester 4 & 6).

Mahasiswa yang diundang pada kegiatan ini adalah yang merupakan top 15 pada jurusan dan angkatan masing-masing. Memang tidak semua mahasiswa yang diundang, namun diharapkan dari 15 orang per jurusan/konsentrasi ini dapat memberikan gambaran kepada teman-temannya mengenai karir di masa depannya. Alumni yang diundang untuk menjadi mentor pada kegiatan ini adalah alumni yang sudah sukses sesuai bidangnya (sesuai jurusan masing-masing) dan tentunya merupakan generasi milenial. Berdasarkan pre test dan post test yang dilakukan, menunjukkan peningkatan dalam keyakinan mahasiswa akan berkarir di bidang yang sesuai dengan jurusan/konsentrasi yang dipilih dan juga keyakinan akan karir di masa depan akan cemerlang.

**Kata kunci:** Alumni, mentorship, karir, milenial

---

### **Pendahuluan**

Perasaan bingung dalam memilih jurusan terkadang tidak hanya dialami oleh murid sekolah menengah atas atau kejuruan, namun juga bagi mahasiswa yang diwajibkan memilih jurusan di semester 1 atau 2 dari masa studinya, tidak terkecuali generasi milenial. Bahkan ketika memilih perguruan tinggi juga diharuskan memilih fakultas dan jurusan yang diminati dari awal masuk sekolah. Tidak jarang setelah memilih jurusan ataupun ketika sudah menjalani kuliah beberapa saat di perguruan tinggi tersebut, banyak yang merasa tidak pas dengan pilihan tersebut. Banyak hal yang melatarbelakangi kondisi tersebut. Menurut (Susilowati, 2008) beberapa masalah yang dapat muncul ketika mahasiswa merasa "salah jurusan" antara lain problem psikologis, akademis dan relasional. Salah jurusan juga berdampak pada munculnya rasa kecewa dan menyesal. Jika mahasiswa salah jurusan memutuskan untuk pindah kuliah, maka dana yang sudah dikeluarkan sebelumnya akan menjadi tidak efisien.

Menurut (Dewi, 2009), dalam pengambilan keputusan untuk memilih jurusan pada Perguruan Tinggi Negeri terdapat beberapa kesulitan yang dihadapi, diantaranya adalah terdapat berbagai jenis jurusan yang ditawarkan, terdapat faktor-faktor/kriteria yang berpengaruh terhadap pilihan yang ada seperti minat serta kemampuan yang dimiliki. Proses pemilihan jurusan pada Perguruan Tinggi Negeri diikuti dengan tersedianya lebih dari satu pilihan yang memenuhi kriteria tertentu adalah termasuk permasalahan Multiple Criteria Decision Making (MCDM) sehingga penyelesaiannya membutuhkan suatu sistem pendukung keputusan (SPK).

LSPR Jakarta berupaya agar permintaan pindah jurusan yang masuk ke departemen Student Service terus berkurang. Salah satunya dengan test minat dan bakat di semester 1. Namun terkadang walaupun sudah diadakan test minat dan bakat sebelumnya, namun tetap ada mahasiswa yang merasa jurusan yang dipilihnya tidak sesuai dan bermaksud pindah jurusan/konsentrasi. Data yang didapat dari Student Service LSPR Jakarta pada tahun ajaran 2017-2018 terdapat sekitar 2% mahasiswa yang mengajukan pindah jurusan setelah diadakannya *majoring online* (sebelum memasuki penjurusan di semester ketiga). Penyebab pindah jurusan tersebut cukup beragam, dari mulai pilihan pada saat *majoring online* bukan pilihan mahasiswa sendiri tapi pilihan orang tua, ada juga yang karena setelah dipertimbangkan lebih lanjut ternyata tidak sesuai dengan minat dan bakatnya, dan lain-lain. Ketika memasuki semester ketiga dimana mahasiswa sudah belajar sesuai dengan konsentrasi yang diminatinya, data pada tahun ini menunjukkan 0% permintaan untuk pindah jurusan. Pada tahun-tahun sebelumnya sekitar 1%-2% yang mengajukan setelah memasuki semester 3 atau 4 bahkan semester 5 (Student Service – LSPR Jakarta). Agar hal ini tidak terjadi atau berkurang pengajuannya, maka LSPR melalui Departemen Careers & Employability Centre mengadakan Alumni Mentorship Programme.

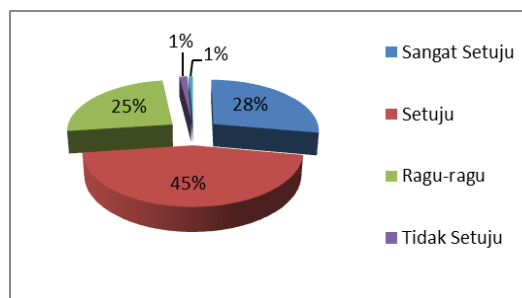
### **Alumni Mentorship Programme LSPR Jakarta**

Alumni Mentorship Programme adalah program khusus yang dirancang oleh LSPR Jakarta khususnya oleh Pusat Karir, yang bertujuan agar mahasiswa yang merupakan generasi milenial merasa yakin akan jurusan (konsentrasi) yang dipilihnya. Selain itu juga untuk memberikan gambaran karir di masa yang akan datang terkait jurusan/konsentrasi yang dipilihnya. Sehingga diharapkan mahasiswa merasa tidak salah pilih dan yakin akan karir masa depannya. Program ini diadakan dua tahun sekali yang meliputi dua angkatan pada semester 4 dan 6. Pada program ini hanya diundang kurang lebih 10 -15 mahasiswa yang menempati peringkat teratas di jurusannya. Diharapkan dari 10-15 mahasiswa yang diundang tersebut bisa memberikan gambaran kepada teman-temannya mengenai karir di masa depan. Selain itu juga menjadi *opinion leader* bagi teman-temannya dan meyakinkan mereka (teman-temannya) terhadap pilihan jurusan (konsentrasi) yang telah mereka pilih.

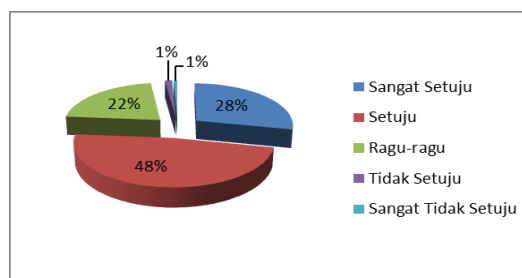
Kegiatan Alumni Mentorship Programme tahun ini dihadiri oleh kurang lebih 144 mahasiswa dari 6 jurusan/konsentrasi yang ada di LSPR Jakarta. Kegiatan yang berlangsung selama kurang lebih 2,5 jam untuk masing-masing jurusan ini dihadiri oleh dua Angkatan (Batch) yaitu Batch 19 (mahasiswa semester 6) dan Batch 20 (mahasiswa semester 4). Sehingga pada saat kegiatan dihadiri kurang lebih 20-30 mahasiswa dari dua angkatan tersebut. Kegiatan diawali dengan pemaparan oleh Mentor yang merupakan Alumni yang sesuai dengan jurusan/konsentrasi dan profesi yang sesuai. Sebagai contoh bagi mahasiswa Public Relations, maka yang menjadi mentor adalah Alumni yang sukses menjadi PR Consultant tidak hanya di dalam negeri, tetapi juga di luar negeri.

Pemaparan meliputi perjalanan karirnya mulai dari mahasiswa sampai sukses seperti saat ini, penjelasan mengenai karir sesuai jurusan/konsentrasinya dan juga motivasi yang disampaikan oleh para Alumni agar mahasiswa tertarik dan merasa yakin akan pilihan jurusannya. Diharapkan dari kegiatan ini mahasiswa merasa lebih percaya diri, yakin akan pilihan jurusan/konsentrasinya dan yakin akan masa depannya nanti. Diakhir sesi dilakukan tanya jawab antara peserta dan mentor. Para peserta cukup antusias terhadap kegiatan ini, terbukti dari interaksi yang terbangun cukup baik antara peserta dan mentor. Banyak pertanyaan yang diajukan seputar karir dan relevansi antara teori yang diajarkan di kampus dengan praktek di lapangan.

Pada kegiatan ini juga disebarakan kuesioner singkat untuk melihat apakah ada dampak yang dirasakan oleh peserta sebelum (pre test) dan setelah (post test) kegiatan. Berdasarkan hasil pre test dan post test yang disebarakan, menunjukkan bahwa terdapat peningkatan dalam pernyataan bahwa peserta (mahasiswa) yakin akan berkarir di bidang yang sesuai dengan jurusan/konsentrasi yang dipilih. Sebelumnya sebanyak 28% peserta menyatakan sangat setuju, 45% menyatakan setuju, 25% menyatakan ragu-ragu dan hanya masing-masing 1% yang menyatakan Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Setelah kegiatan dilakukan, dilakukan post test dan didapatkan peningkatan pada peserta menyatakan setuju menjadi sebesar 48%, penurunan pada peserta yang menyatakan ragu2 menjadi 22%. Hasil pre test dan post test ini bisa dilihat di Grafik 1 dan 2 berikut ini.

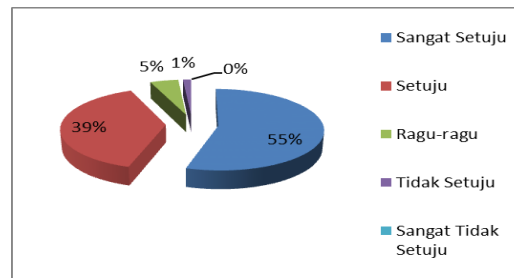


**Grafik 1.** Pre Test Pernyataan “Saya yakin akan berkarir di bidang yang sesuai dengan jurusan/konsentrasi yang saya pilih”.

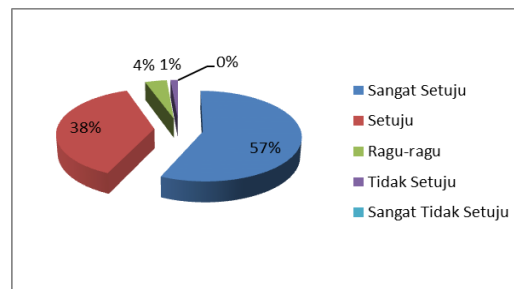


**Grafik 2.** Post Test Pernyataan “Saya yakin akan berkarir di bidang yang sesuai dengan jurusan/konsentrasi yang saya pilih”.

Pada pernyataan keyakinan peserta terhadap karir di masa depan akan cemerlang, menunjukkan bahwa 55% peserta pada pre test menyatakan sangat setuju, 39% menyatakan setuju dan sisanya 5% ragu-ragu dan 1% tidak setuju. Sedangkan pada post test menunjukkan peningkatan sebesar 2% pada peserta yang menyatakan sangat setuju, yaitu menjadi 57%. Dan penurunan pada yang menyatakan ragu-ragu menjadi 4%. Hasil tersebut bisa dilihat pada grafik 3 dan 4 di bawah ini.



**Grafik 3.** Pre Test Pernyataan “Saya yakin akan karir saya di masa depan akan cemerlang”.



**Grafik 4.** Post Test Pernyataan “Saya yakin akan karir saya di masa depan akan cemerlang”.

Dari kedua pernyataan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa dengan kegiatan Alumni Mentorship Programme, dapat meningkatkan keyakinan mahasiswa akan berkarir di bidang yang sesuai dengan jurusan/konsentrasi yang dipilih dan juga keyakinan akan karir di masa depan akan cemerlang. Diharapkan melalui kegiatan ini juga dapat menginspirasi para mahasiswa yang dari generasi milenial ini agar terinspirasi untuk meniti karir sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Dengan demikian diharapkan dapat mengurangi bahkan diharapkan tidak ada lagi mahasiswa yang meminta pindah jurusan/konsentrasi ataupun tidak yakin dengan pilihan jurusan/konsentrasinya. Selain itu juga generasi milenial ini perlu diyakinkan agar mampu mandiri dan komitmen terhadap pilihannya termasuk dalam memilih jurusan/konsentrasi sebagai jalan karirnya.

## Kesimpulan dan Saran

Kegiatan Alumni Mentorship Programme cukup efektif dalam meyakinkan mahasiswa terhadap jurusan (konsentrasi) yang telah dipilihnya. Berdasarkan pre test dan post test yang dilakukan, menunjukkan peningkatan dalam keyakinan mahasiswa akan berkarir di bidang yang sesuai dengan jurusan/konsentrasi yang dipilih dan juga keyakinan akan karir di masa depan akan cemerlang.

Kegiatan ini sangat baik diterapkan, namun mengingat waktu, tenaga & dana yang tidak sedikit maka LSPR Jakarta memutuskan untuk perwakilan dari setiap angkatan dan setiap jurusan/konsentrasilah yang diundang. Untuk itu pada kesempatan ini penulis memberikan saran akan lebih baik jika kegiatan seperti ini diberikan kepada seluruh mahasiswa. Agar seluruh mahasiswa juga bisa merasakan dampaknya. Semoga pembahasan ini dapat memberikan manfaat terutama bagi perguruan tinggi dalam menghadapi generasi milenial yang merupakan mahasiswanya saat ini.

## Daftar Pustaka

- Dewi, K.E.M., 2009. Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Jurusan Pada Perguruan Tinggi Negeri Dengan Metode Promethee Berbasis Web. STIKOM Surabaya. Diunduh dari <http://digilib.stikom.edu/detil.php?id=645>
- Susilowati, P., 2008. Memilih Jurusan di Perguruan Tinggi. J. Psikol (online).

## Kompetensi Lulusan dan Kontribusi PT terhadap Kompetensi Lulusan Hasil Tracer Study Unisma Tahun 2015, 2016, dan 2017

Dyah Werdiningsih<sup>1,\*</sup>, Siti Nurul Hasana<sup>2</sup>

<sup>1</sup> CDC Universitas Islam Malang, Malang, 65144

<sup>2</sup> CDC Universitas Islam Malang, Malang, 65144

\* Penulis korespondensi: dyahwerdi@yahoo.co.id

---

### Abstrak

Salah satu temuan menarik hasil *tracer study* Unisma adalah informasi tentang kompetensi lulusan dan kontribusi PT terhadap kompetensi lulusan. Tulisan ini bertujuan untuk mengkaji keselarasan kompetensi yang diberikan oleh Perguruan Tinggi dengan kompetensi yang dibutuhkan dunia kerja, berdasarkan hasil *tracer study* Unisma tahun 2015, 2016, dan 2017. Target responden adalah lulusan tahun 2013, 2014, dan 2015, dengan instrumen sesuai dengan pelaporan *tracer study online* Kemristekdikti dan instrumen tambahan sesuai dengan karakteristik kebutuhan Unisma. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan pengisian kuesioner secara *online* melalui *website* [cdc.unisma.ac.id](http://cdc.unisma.ac.id). Berdasarkan penerapan mekanisme kontak diperoleh responden sejumlah 52% lulusan dari populasi. Berdasarkan analisis data diperoleh temuan sebagai berikut (1) Unisma telah mampu mengakomodasi kebutuhan dunia kerja lulusan, yang ditunjukkan dengan adanya kesesuaian antara kompetensi lulusan dengan kompetensi yang dibutuhkan di dunia kerja dan (2) beberapa aspek kompetensi lulusan perlu dilakukan perbaikan baik dari segi *hard skill* maupun *soft skill*. Disarankan masing-masing prodi mengetahui kompetensi yang dituntut lulusan oleh dunia kerja sehingga pengembangan kompetensi lulusan dapat diakomodasi melalui pengembangan kurikulum, proses pembelajaran, dan penciptaan budaya kampus. Menghadapi tantangan era global, disarankan agar kompetensi lulusan diutamakan pada pengalaman, keahlian, lulus uji kompetensi, dan sertifikasi kompetensi.

**Kata kunci:** *Tracer study*, kompetensi lulusan, kontribusi PT, relevansi pendidikan

---

### Pendahuluan

Salah satu indikator keberhasilan pendidikan tinggi adalah aspek relevansi. Relevansi merupakan komponen penting karena merupakan faktor yang menentukan eksistensi dari suatu lembaga pendidikan (Sadjad, 2002). Jika seluruh atau sebagian besar lulusan suatu Perguruan Tinggi (PT) dapat dengan cepat diserap oleh lapangan pekerjaan yang sesuai dengan stratanya, maka keberadaan PT tersebut memiliki tingkat relevansi yang tinggi. Tingkat keterserapan lulusan pada lapangan kerja ditentukan oleh mutu lulusan itu sendiri. Hal tersebut terbangun dari unsur keterampilan, pendidikan, dan kemampuan yang terpadu. Menurut (Muhson et al., 2012), kualitas, relevansi, kompetensi merupakan tiga aspek pendidikan tinggi yang saling berkaitan dan mempunyai kontribusi langsung pada peningkatan daya saing bangsa dalam bidang sumber daya manusia.

Sejalan dengan Panduan *Tracer Study* (TS) Belmawa Kemristekdikti, data *TS* dibutuhkan untuk mengetahui (1) masa transisi lulusan dari dunia pendidikan tinggi ke dunia kerja (termasuk masa tunggu kerja dan proses pencarian kerja pertama), situasi kerja terakhir, dan aplikasi kompetensi di dunia kerja, (2) penilaian diri terhadap penguasaan dan pemerolehan kompetensi, (3) penilaian

terhadap proses pembelajaran, fasilitas pendidikan, dan kontribusi pendidikan tinggi terhadap pemerolehan kompetensi, dan (4) penggalian informasi sosiobiografis lulusan. Data ini dimanfaatkan untuk pengembangan kurikulum, (2) peningkatan kualitas proses pembelajaran, (3) peningkatan sarana dan prasarana pendidikan, (4) peningkatan akreditasi prodi dan institusi, dan (5) pengembangan jejaring alumni Unisma. Hasil *TS* dimanfaatkan sebagai dasar pemetaan dan penyelarasan kebutuhan dunia kerja dengan kompetensi yang harus disiapkan Unisma kepada lulusannya. Dari data tersebut, Unisma dapat memperoleh masukan-masukan sebagai bahan mempersiapkan calon lulusannya untuk bersaing di pasar kerja secara kompetitif.

Dari hasil *TS* diketahui bahwa Unisma dari tahun ke tahun telah mampu meningkatkan relevansi kualitas lulusan dengan kebutuhan dunia kerja. Hasil *TS* yang telah dilakukan selama ini merupakan informasi penting sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan kurikulum, proses pembelajaran, dan pelatihan *hard skills* dan *soft skills*. Hal tersebut merupakan upaya agar kompetensi lulusan relevan dengan kebutuhan dunia kerja. Berdasarkan Standar Nasional Pendidikan Tinggi, standar kompetensi lulusan merupakan kriteria minimal tentang kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan, keterampilan, yang dinyatakan dalam rumusan capaian pembelajaran lulusan.

Dalam Panduan Akreditasi disebutkan bahwa relevansi pendidikan adalah tingkat keterkaitan tujuan maupun hasil keluaran program ditinjau dari ukuran ideal secara normatif yang didukung oleh ketepatan unsur masukan, proses, dan keluaran. Oleh karena itu, PT hendaknya benar-benar mempersiapkan mahasiswanya agar menjadi lulusan yang mampu beradaptasi dan berpartisipasi dalam dunia kerja nantinya. Kesesuaian sifat-sifat lulusan sebagai produk dari PT dengan kebutuhan dunia kerja sebagai pelanggan yang mempergunakan produk diketahui bahwa Unisma dari tahun ke tahun telah mampu meningkatkan relevansi kualitas lulusan dengan kebutuhan dunia kerja.

Hasil *TS* akan menjadi acuan dalam mengukur tingginya mutu PT itu sendiri. Seperti yang disampaikan oleh (Tampubolon, 2001) bahwa salah satu atribut yang pokok dan utama dari suatu PT yang bermutu adalah relevansinya, yaitu kesesuaiannya dengan kebutuhan. Sebagai contoh, apakah kurikulum, silabus perkuliahan, serta satuan materi yang disusun sudah sesuai dengan kebutuhan mahasiswa, apakah keahlian yang dimiliki dosen sudah sesuai dengan kebutuhan, dan apakah kemampuan lulusannya sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Di sinilah peran relevansi pendidikan sangat menentukan nilai dan mutu di PT.

Keselarsan pendidikan salah satunya ditunjukkan dengan adanya kesesuaian antara kompetensi yang dikuasai lulusan dan kompetensi yang dibutuhkan dalam dunia kerja. Berdasarkan hasil *TS* 2015—2017 diperoleh hasil analisis kompetensi yang dikuasai lulusan dan kompetensi yang dibutuhkan dalam dunia kerja yang menjadi fokus pembahasan dalam tulisan ini. Secara khusus, pada tulisan ini dikaji tentang (1) kompetensi yang dimiliki lulusan dan kontribusi PT terhadap lulusan dan (2) perbandingan kompetensi lulusan *TS* Unisma 2015—2017.

## Metode

Target responden program *TS* yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua lulusan Sarjana (S-1) Unisma tahun 2013—2015 dengan rincian jumlah sebagai berikut. Jumlah lulusan Sarjana



(S-1) tahun 2013, 2014, dan 2015 berturut-turut adalah 1063 orang, 1035 orang dan 890 orang. Secara rinci, sebaran lulusan Unisma tahun 2013—2015 dipaparkan sesuai daftar mahasiswa yudisium semester gasal dan genap tahun 2013—2015.

Metode pelacakan didasarkan pada langkah-langkah pelaksanaan *TS* unisma sebagai berikut: pengembangan kuesioner, persiapan teknis *online* dan mekanisme kontak, mengunggah kuesioner, koleksi data, interpretasi data dan presentasi, dan penyusunan laporan. Pengembangan instrumen didasarkan pada data pelaporan *TS Online* DIKTI dengan data tambahan sesuai dengan kebutuhan Unisma, serta kemungkinan mengoptimalkan perolehan informasi dengan cara mengadaptasi secara utuh kuesioner dalam program *TS* Ditjen Belmawa Kemristekdikti. Selanjutnya, dilakukan persiapan teknis *online*, mengunggah kuesioner, menguji sistem (*software testing*), uji coba, implementasi, *update*, dan analisis data.

Koleksi data yang merupakan tahap utama dalam kegiatan *TS*. Tahap ini dipantau setiap saat untuk mengetahui berapa banyak alumni yang sudah merespon kuesioner. Secara berkala (seminggu sekali) dikirimkan pengingat (*reminder*) baik berupa pesan singkat (sms atau wa), telepon, maupun email seperti telah ditetapkan dalam mekanisme kontak. Data yang sudah dikoleksi dan dibersihkan kemudian dianalisis secara bivariat dan multivariat. Interpretasi yang dilakukan tim *TS* perlu dibandingkan dengan referensi mengenai *TS* baik di level lokal, regional, dan nasional. Hasil *TS* dipresentasikan pada tingkat universitas agar hasil *TS* tersosialisasi dengan baik dan diperoleh masukan untuk interpretasi ulang terhadap hasil. Laporan disusun untuk kepentingan manajemen Unisma dan Kemristekdikti. Laporan dilengkapi dengan tabel data dasar dan grafik-grafik penunjang yang mungkin diperlukan untuk kepentingan yang berbeda-beda (misalnya akreditasi, publikasi, dan sebagainya).

Kuesioner *TS* yang digunakan diupayakan menggunakan kuesioner *TS* standar yang disusun dan dikembangkan oleh Ditjen Belmawa Kemristekdikti yang diadaptasi sepenuhnya ditambah dengan pertanyaan tambahan sesuai kebutuhan Unisma. Minimal mencakup pertanyaan yang tercantum pada pelaporan *Tracer Study Online* Kemristekdikti dan pertanyaan tambahan sesuai dengan kebutuhan Unisma. Penggunaan kuesioner tersebut dimaksudkan agar komparabilitas *TS* dapat dijamin. Di samping itu, pertanyaan spesifik sesuai kebutuhan Unisma (tingkat universitas, fakultas, atau program studi) ditambahkan dalam kuesioner inti. Instrumen tambahan sesuai dengan kebutuhan dan tujuan pelacakan yang ingin dicapai dalam rangka pengembangan pendidikan di Unisma disusun berdasarkan hasil seminar dan pembahasan hasil *TS* setiap tahun.

## Hasil

*Response rate* kegiatan *TS* untuk lulusan tahun 2013—2015 dapat disajikan sebagai berikut.

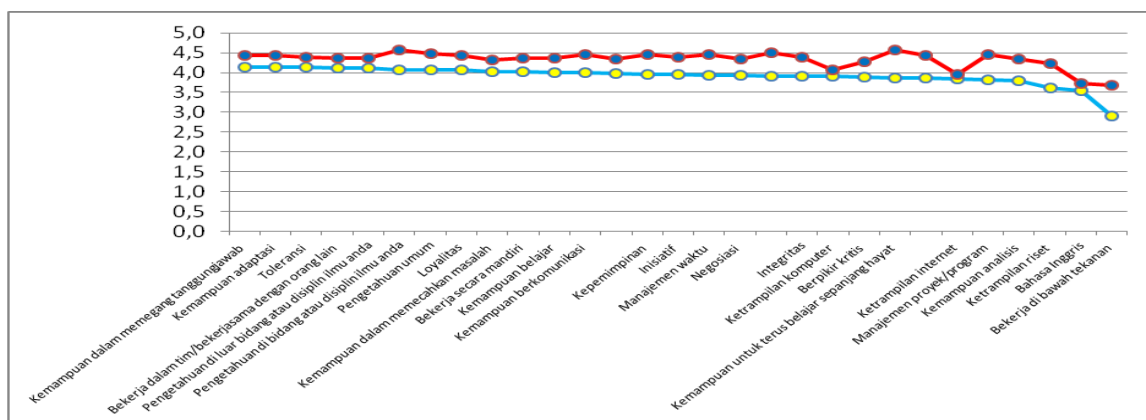
**Tabel 1.** Response Rate TS Tahun 2015, 2016, dan 2017

URAIAN	TS TAHUN					
	2015		2016		2017	
	JUMLAH	%	JUMLAH	%	JUMLAH	%
Jumlah Populasi	1063	100%	1035	100%	890	100%
Target						
Undelivired	564	53%	280	27%	256	29%
Subyek	499	47%	958	92%	634	71%
Responden	323	30%	618	60%	371	42%
Gross Response Rate	$323/1063*100$	30%	$618/1035*100$	60%	$371/890*100$	42%
Net Response Rate	$323/499*100$	65%	$618/958*100$	65%	$371/634*100$	59%
Completion	$312/499*100$	63%	$436/618*100$	75%	$222/634*100$	60%

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa jumlah populasi target dalam TS Unisma 2015-2017 ini secara berturut-turut sebanyak 1063, 1035, dan 890 responden, dengan jumlah subjek yang dapat dihubungi secara berturut-turut sebanyak 499, 958, dan 634 responden. Dari responden yang dapat dihubungi, sebanyak 323 responden yang mengisi kuesioner pada tahun 2015, 618 responden yang mengisi kuesioner pada tahun 2016, dan 371 responden yang mengisi kuesioner pada tahun 2017. Jadi *Gross Response Rate* dalam TS 3 tahun tersebut sebesar 30%, 60%, dan 42%. Untuk *Net Response Rate* selama 3 tahun tersebut sebesar 65%, 65%, dan 59%, dengan *Completion Rate* secara berturut-turut sebesar 63%, 75%, dan 60%. Bila dilihat dari *gross response rate* yang dicapai, hasil TS ini dapat dikatakan baik, demikian pula bila dilihat dari *net response rate* dan *completion rate*-nya tampak hasil yang dicapai berada di atas ambang batas psikologis (>30%).

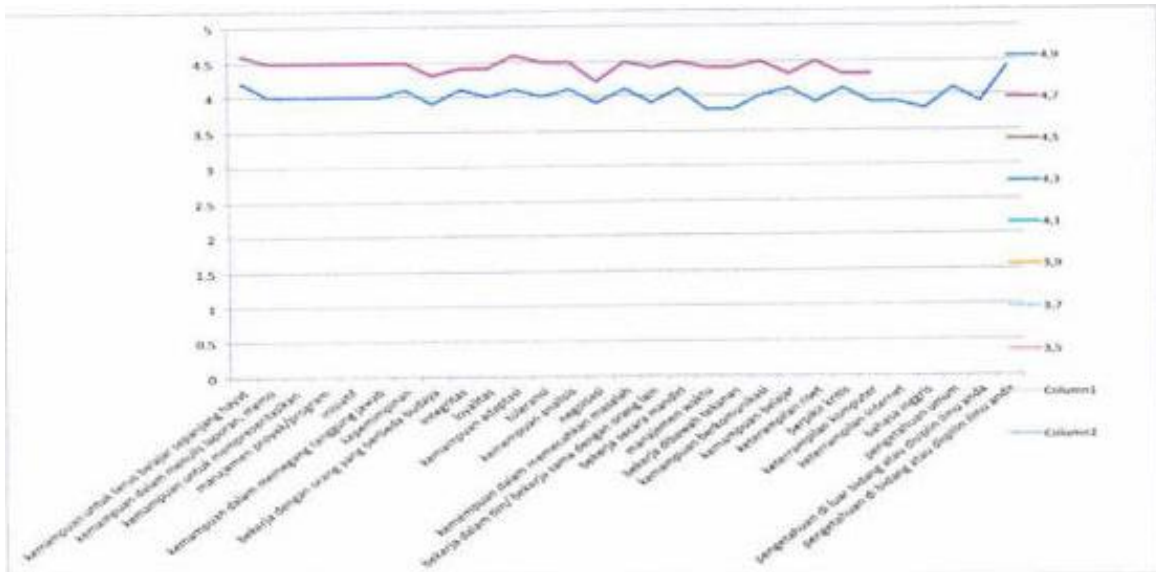
### Kompetensi yang Dimiliki Lulusan dan Kontribusi PT terhadap Lulusan

Tingkat kompetensi responden saat lulus dijang dengan dua puluh tujuh pertanyaan yang masing-masing pertanyaan terdapat lima skala penilaian. Hasil jawaban responden tersebut disajikan dalam grafik-grafik berikut.



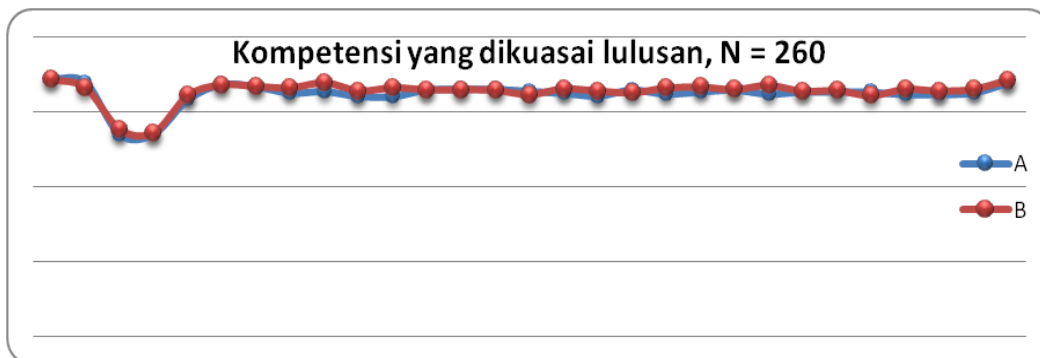
**Gambar 1.** Kompetensi Lulusan saat Lulus dan Kontribusi PT terhadap Lulusan pada TS 2015.

Berdasarkan gambar 1, kompetensi yang dikuasai responden sudah cukup selaras dengan kompetensi yang diperoleh selama masih kuliah. Akan tetapi, kemampuan untuk terus belajar sepanjang hayat dan kemampuan dalam menulis laporan, memo dan dokumen masih menjadi kompetensi paling rendah yang dikuasai lulusan, sehingga masih perlu menjadi perhatian bagi PT.



**Gambar 2.** Kompetensi Lulusan saat Lulus dan Kontribusi PT terhadap Lulusan pada TS 2016.

Pada gambar 2 diketahui kompetensi yang dikuasai responden sudah selaras dengan kompetensi yang diperoleh selama masih kuliah. Akan tetapi, kompetensi Bahasa Inggris dan kompetensi tentang pengetahuan di luar bidang atau disiplin ilmu masih menjadi kompetensi paling rendah yang dikuasai lulusan, sehingga masih perlu menjadi perhatian bagi PT.



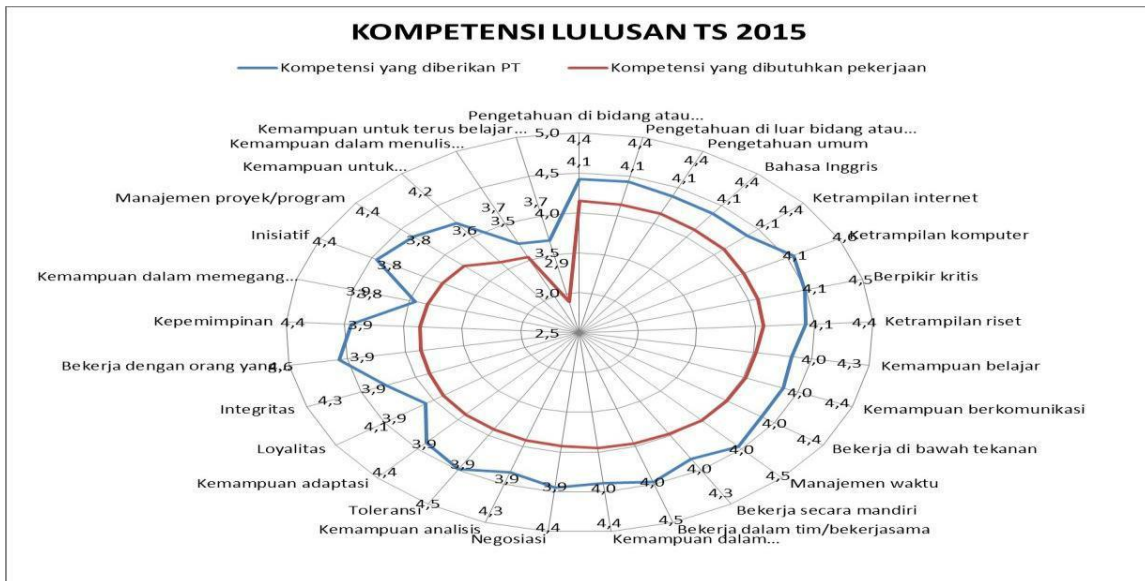
**Gambar 3.** Kompetensi Lulusan saat Lulus dan Kontribusi PT terhadap Lulusan pada TS 2017.

Pada gambar 3 diketahui pada lulusan tahun 2017 kompetensi yang dikuasai responden sudah selaras dengan kompetensi yang diperoleh selama masih kuliah. Hasil TS menunjukkan bahwa kompetensi Bahasa Inggris dan kompetensi tentang pengetahuan umum menjadi kompetensi paling rendah yang dikuasai lulusan, sehingga masih perlu menjadi perhatian bagi PT.

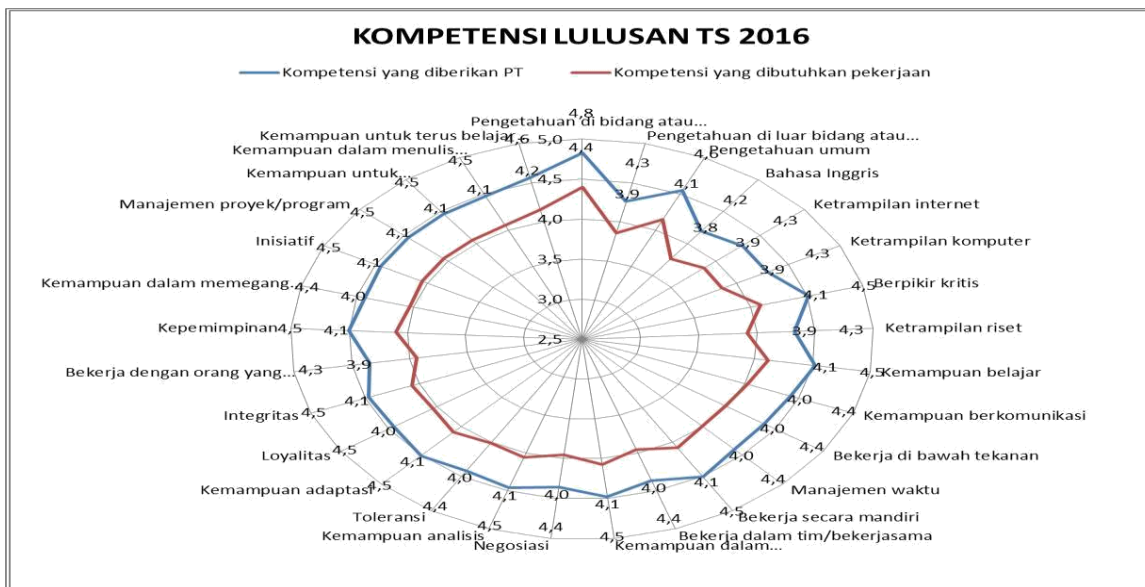
Berdasarkan grafik-grafik tersebut tampak bahwa kompetensi yang dikuasai responden mulai dari tahun 2015 sampai dengan 2017 sudah cukup selaras dengan kompetensi yang diperoleh selama masih kuliah.

### Perbandingan Kompetensi Lulusan TS 2015-2017

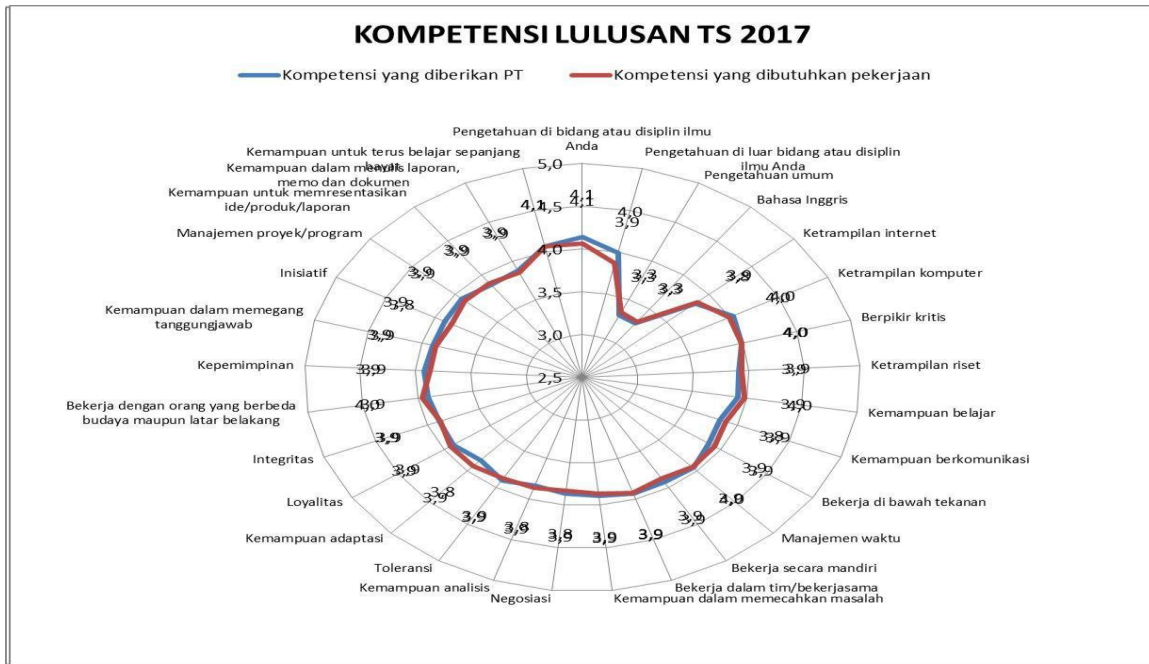
Perkembangan relevansi pendidikan di Unisma berdasarkan hasil TS 2015—2017 yang menunjukkan adanya kesesuaian kompetensi yang diberikan Unisma kepada lulusannya dengan kebutuhan dunia kerja disajikan dalam ketiga gambar berikut.



Gambar 4. Kompetensi Lulusan Tahun 2015.



Gambar 5. Kompetensi Lulusan Tahun 2016.



Gambar 6. Kompetensi Lulusan Tahun 2017.

Apabila diamati dari gambar 4—6 tentang kompetensi yang diberikan di Unisma dibandingkan dengan kompetensi yang dibutuhkan dunia kerja, diketahui bahwa sejak tahun 2015 Unisma telah berusaha untuk memenuhi segala kompetensi yang dibutuhkan mahasiswanya sebelum memasuki dunia kerja. Hal ini dapat dilihat dari bentuk grafik yang semakin tahun semakin mendekati bentuk grafik kompetensi yang dibutuhkan dunia kerja. Bahkan, pada tahun 2015 dan 2016, tingkat kompetensi yang diberikan oleh Unisma kepada mahasiswanya jauh lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat kompetensi yang dibutuhkan di dunia kerja, meskipun proporsinya masih belum sesuai dengan proporsi secara keseluruhan yang dibutuhkan dunia kerja. Akan tetapi, Unisma telah melakukan upaya-upaya sehingga pada grafik tahun 2017 dapat dilihat bahwa proporsinya semakin sesuai dengan proporsi yang dibutuhkan oleh dunia kerja.

*a. Kompetensi Lulusan Tahun 2015*

Dari gambar 4 dapat diketahui kompetensi-kompetensi yang dikembangkan oleh Unisma. Urutan kompetensi mulai terendah sampai tertinggi dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 2. Urutan Kompetensi pada Hasil TS Tahun 2015**

No.	Kompetensi	Nilai		
		2015	2016	2017
1	Kemampuan untuk terus belajar sepanjang hayat	3,7	4,2	3,3
2	Kemampuan dalam menulis laporan, memo dan dokumen	3,7	4,3	3,3
3	Kemampuan dalam memegang tanggungjawab	3,9	4,3	3,8
4	Loyalitas	4,1	4,3	3,8
5	Kemampuan untuk mempresentasikan ide/produk/laporan	4,2	4,3	3,8
6	Integritas	4,3	4,3	3,8
7	Kemampuan belajar	4,3	4,4	3,9
8	Bekerja secara mandiri	4,3	4,4	3,9
9	Kemampuan analisis	4,3	4,4	3,9
10	Manajemen proyek/program	4,4	4,4	3,9
11	Kemampuan berkomunikasi	4,4	4,4	3,9
12	Bekerja di bawah tekanan	4,4	4,4	3,9
13	Bahasa Inggris	4,4	4,4	3,9
14	Ketrampilan internet	4,4	4,5	3,9
15	Pengetahuan umum	4,4	4,5	3,9
16	Kemampuan dalam memecahkan masalah	4,4	4,5	3,9
17	Kemampuan adaptasi	4,4	4,5	3,9
18	Pengetahuan di bidang atau disiplin ilmu Anda	4,4	4,5	3,9
19	Ketrampilan riset	4,4	4,5	3,9
20	Pengetahuan di luar bidang atau disiplin ilmu Anda	4,4	4,5	3,9
21	Kepemimpinan	4,4	4,5	3,9
22	Negosiasi	4,4	4,5	3,9
23	Inisiatif	4,4	4,5	3,9
24	Manajemen waktu	4,5	4,5	4,0
25	Bekerja dalam tim/bekerjasama	4,5	4,5	4,0
26	Berpikir kritis	4,5	4,5	4,0
27	Toleransi	4,5	4,6	4,0
28	Keterampilan komputer	4,6	4,6	4,1
29	Bekerja dengan orang yang berbeda budaya maupun latar belakang	4,6	4,8	4,1

Pada hasil TS 2015 diketahui bahwa kompetensi yang diberikan PT sudah lebih dari yang dibutuhkan pekerjaan (Gambar 4). Dengan demikian, Unisma telah mampu mengakomodasi kebutuhan dunia kerja lulusan. Berdasarkan tabel 2, pada tahun 2015 kemampuan untuk terus belajar sepanjang hayat dan kemampuan dalam menulis laporan, memo, dan dokumen merupakan kompetensi terendah yang diberikan PT kepada lulusan. Hasil TS tersebut menunjukkan bahwa kedua kompetensi tersebut tidak begitu menonjol dibandingkan kompetensi lain yang dibutuhkan oleh dunia kerja. Di sisi lain, aspek kompetensi keterampilan komputer dan bekerja dengan orang yang berbeda budaya maupun latar belakang merupakan kompetensi tertinggi di antara kompetensi lainnya. Hasil ini menunjukkan bahwa Unisma sangat tepat dalam memberikan kompetensi untuk bekerja-sama dan kemampuan menyesuaikan diri

dengan dengan baik. Hasil TS 2015, beberapa kompetensi yang diberikan PT yang masih kurang sesuai proporsi yang dibutuhkan dunia kerja adalah kompetensi kemampuan dalam memegang tanggung jawab dan loyalitas. Untuk memenuhi proporsi yang diharapkan, kedua kompetensi itu hendaknya memiliki tingkatan yang setara dengan kompetensi-kompetensi lainnya. Hal ini merupakan catatan penting yang perlu diperhatikan pada pengembangan kompetensi lulusan di masa mendatang.

#### *b. Kompetensi Lulusan Tahun 2016*

Dari gambar 5 diketahui kompetensi yang diberikan Unisma mulai urutan terendah sampai tertinggi. Hasil TS 2016 menunjukkan bahwa Unisma dapat mengakomodasi kebutuhan dunia kerja lulusan. Unisma sudah menyesuaikan proporsi tingkat kompetensi yang diberikan kepada lulusan dengan yang dibutuhkan dunia kerja. Berdasarkan tabel 2 tampak bahwa kompetensi Bahasa Inggris, pengetahuan di luar bidang atau disiplin ilmu, keterampilan komputer, keterampilan internet, dan keterampilan riset merupakan kompetensi terendah yang diberikan PT kepada lulusan. Akan tetapi, proporsinya sudah sesuai dengan proporsi tingkat kompetensi yang dibutuhkan oleh dunia kerja yang menyerap lulusan Unisma. Berdasarkan tabel 2 ada beberapa kompetensi yang mengalami penurunan seperti keterampilan komputer dan bekerja dengan orang yang berbeda budaya maupun latar belakang, yang pada tahun 2015 menjadi kompetensi tertinggi, pada tahun 2016 justru menjadi kompetensi terendah. Di sisi lain, kemampuan untuk terus belajar sepanjang hayat, yang pada tahun 2015 menjadi kompetensi terendah yang diberikan Unisma, pada TS 2016 naik drastis menjadi kompetensi tertinggi yang diberikan PT. Seiring meningkatnya kemampuan untuk belajar sepanjang hayat, kompetensi pengetahuan umum, dan pengetahuan di bidang atau disiplin ilmu juga mengalami peningkatan dan menempati kompetensi tertinggi di antara kompetensi lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa Unisma sangat tepat dalam memberikan kompetensi-kompetensi tersebut.

#### *c. Kompetensi Lulusan Tahun 2017*

Berdasarkan gambar 6 diketahui perbandingan kompetensi yang dibutuhkan lulusan di dunia kerja dan kontribusi Unisma dalam pengembangan kompetensi lulusan. Adapun gambaran tentang kompetensi dengan tingkatan terendah sampai tertinggi dapat dilihat pada Tabel 2.

Pada hasil TS 2017 terlihat antara garis kompetensi yang diberikan Unisma dengan kompetensi yang dibutuhkan dunia kerja sudah terkorelasi. Hal ini menunjukkan Unisma sudah memberikan tingkat kompetensi kepada lulusan sesuai dengan yang dibutuhkan pihak pengguna lulusan. Meskipun secara nilai tingkat kompetensi lulusan tidak setinggi 2 tahun sebelumnya, tetapi upaya pembekalan kompetensi lulusan telah dilakukan sehingga proporsinya sesuai dengan proporsi tingkat kompetensi yang dibutuhkan di dunia kerja. Keseimbangan dan kesetaraan tingkat kompetensi yang diberikan sudah sesuai dengan yang dibutuhkan dunia pekerjaan yang menyerap lulusannya.

Berdasarkan tabel 2, tampak bahwa kompetensi bahasa Inggris dan pengetahuan umum merupakan kompetensi terendah yang diberikan PT kepada lulusan, tetapi hal ini sudah cukup memadai untuk memenuhi tingkatan kedua kompetensi tersebut di dunia kerja. Dari temuan ini Unisma perlu memperhatikan kedua kompetensi terendah tersebut, terutama kompetensi bahasa Inggris pada hasil TS 2016 dan 2017. Oleh karena, di era penerapan MEA, kemampuan berbahasa Inggris sangat diperlukan sebagai bahasa internasional.

Pada hasil TS 2017 ini kompetensi aspek kemampuan untuk terus belajar sepanjang hayat dan pengetahuan di bidang atau disiplin ilmu merupakan kompetensi tertinggi di antara kompetensi lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa Unisma sangat tepat dalam memberikan kompetensi sesuai dengan disiplin ilmunya. Adapun beberapa kompetensi yang tingkatannya masih berada di bawah tingkat kompetensi yang dibutuhkan dunia kerja antara lain adalah kemampuan adaptasi, kemampuan bekerja di bawah tekanan, kemampuan berkomunikasi serta kemampuan belajar. Temuan ini harus menjadi bahan evaluasi untuk Unisma, khususnya untuk masing-masing prodi agar dapat meningkatkan kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan nilai kompetensi ini sesuai dengan disiplin ilmu masing-masing.

Berdasarkan tabel 2 pada tingkat kompetensi hasil TS 2015 dan 2016 dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang mengalami penurunan dari tahun 2015 ke tahun 2016 antara lain kemampuan berbahasa Inggris, bekerja dalam tim/bekerjasama, bekerja dengan orang yang berbeda budaya maupun latar belakang, keterampilan internet, keterampilan komputer, keterampilan riset, manajemen waktu, dan pengetahuan di bidang atau disiplin ilmu mahasiswa itu sendiri. Adapun kemampuan-kemampuan yang lain cenderung meningkat.

Berdasarkan tabel 2 tingkat kompetensi hasil TS 2016 dan 2017 dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang mengalami penurunan dari tahun 2016 ke tahun 2017 antara lain adalah kemampuan bekerja di bawah tekanan, berpikir kritis, kemampuan berkomunikasi, serta kemampuan negosiasi. Adapun kompetensi yang lain cenderung meningkat.

Dari hasil TS yang disajikan pada ketiga grafik pada gambar 4, 5, dan 6 diketahui bahwa Unisma dari tahun ke tahun telah memperhatikan kompetensi yang dibekalkan kepada lulusan agar kompetensi yang relevan dengan kompetensi yang dibutuhkan dunia pekerjaan. Hal ini berarti, keberlanjutan pelaksanaan TS menjadi aspek penting dalam membantu PT untuk memaksimalkan layanan dalam memberikan bekal kompetensi lulusan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh dunia kerja. Hasil TS dapat menjadi dasar yang akurat agar segala kegiatan pemenuhan kompetensi bisa berjalan efisien dan efektif sehingga penguatan beberapa kompetensi bisa dilakukan untuk bisa tepat sesuai dengan yang dibutuhkan dunia kerja yang banyak menyerap lulusan Unisma.

Untuk tahun berikutnya, beberapa kegiatan-kegiatan dan pelatihan *softskills* perlu diperkuat lagi, khususnya untuk 4 kompetensi yang pada tahun 2017 masih berada di bawah tingkat kompetensi yang dibutuhkan dunia kerja, yaitu kemampuan beradaptasi, kemampuan bekerja di bawah tekanan, kemampuan berkomunikasi, dan kemampuan belajar sepanjang hayat. Dari grafik tahun 2017 juga dapat dilihat bahwa fokus Unisma hendaknya tidak hanya pada kompetensi yang berhubungan dengan disiplin ilmu dan pengetahuan umum saja. Namun, harus terus meningkatkan *softskills* lulusannya sesuai dengan perkembangan kebutuhan pengguna lulusan. Hal ini tampak pada tingkat kompetensi pengetahuan di bidang disiplin ilmu, pengetahuan di luar bidang disiplin ilmu, dan pengetahuan umum yang sudah tinggi, akan tetapi ada beberapa kompetensi yang menyangkut *softskills* yang masih perlu ditingkatkan lagi agar semua aspek kompetensi lulusan sesuai dengan yang dibutuhkan dunia kerja.

Aspek kepribadian dan *softskills* seperti komunikasi, toleransi, etika budi pekerti, dan kualitas personal lain seperti keaktifan dan inisiatif terlihat merupakan kompetensi unggulan yang diberikan Unisma. Temuan ini semakin menegaskan bahwa Unisma telah memperhatikan

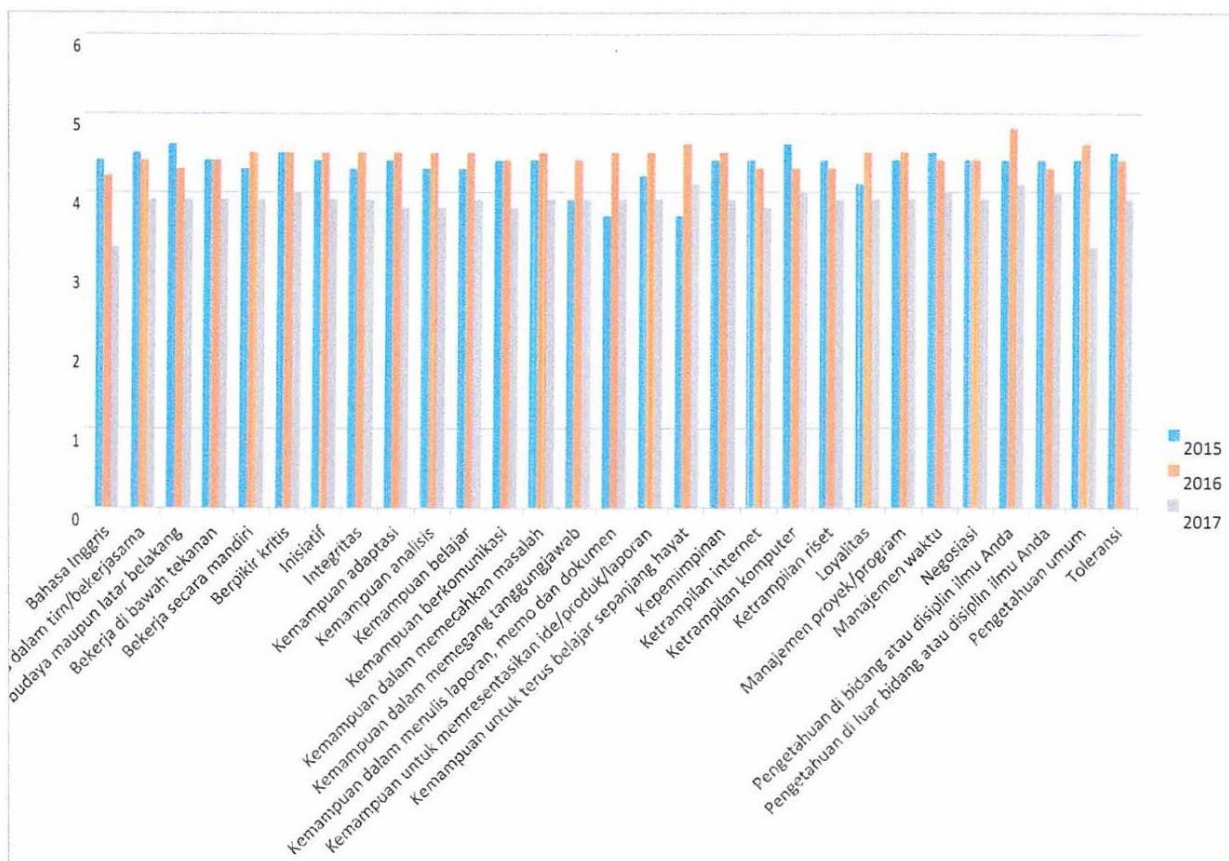


pentingnya kemampuan yang bersifat multidisiplin serta pentingnya *softskills* sebagai bekal lulusan memasuki dunia kerja.

Terlepas dari spesialisasi pendidikannya, lulusan PT di harapkan dapat fleksibel, mampu, dan mau memberikan kontribusi terhadap inovasi, mampu mengatasi ketidakpastian, siap untuk belajar sepanjang hidup, memiliki sensitifitas sosial dan keterampilan komunikasi, mampu bekerja dalam kelompok, bertanggung jawab, menyiapkan diri untuk menghadapi kompetensi internasional, memiliki pengetahuan di luar wilayah spesifik keahliannya, mengerti bagaimana cara mengkombinasikan berbagai disiplin ilmu dan kreatif.

Menurut penelitian, 80% individu yang gagal dalam pekerjaannya bukannya dikarenakan keterbatasan dan kemampuan tekniknya. Akan tetapi, dikarenakan keterbatasannya menjalin hubungan baik dengan lingkungan dan individu-individu lain di sekitarnya. Kompetensi yang dibutuhkan sehingga seseorang dapat sukses meniti karir dan kehidupannya adalah kompetensi personal, komunikasi, organisasi.

Berdasarkan uraian hasil TS kompetensi lulusan Unisma 2015—2017, dapat dirangkum dalam diagram berikut.



Berdasarkan temuan tersebut, terdapat beberapa kompetensi yang memerlukan perbaikan baik dari segi *hard skill* maupun *soft skill*. Perbaikan dapat dilakukan melalui perbaikan kurikulum, proses pembelajaran, dan mengembangkan *soft skill*. Perbaikan kurikulum dapat dilakukan dengan cara mengembangkannya selaras KKNI (Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia) dan asosiasi keilmuan masing-masing prodi dengan tidak melupakan visi dan misi PT sebagai ciri khas.

Berdasarkan hasil TS, masing-masing prodi diharapkan dapat mengetahui kemampuan apa yang dituntut oleh dunia kerja sehingga pembekalannya dapat diakomodasi melalui mata kuliah maupun implementasinya dalam proses pembelajaran sehari-hari. Kurikulum hendaknya dievaluasi secara berkala guna memenuhi tuntutan jaman. Karena semakin bertambah tahun, tuntutan kerja akan meningkat sehingga perlu adanya antisipasi supaya lulusan mampu memenuhi tuntutan tersebut.

Ada beberapa hal yang perlu disorot dari kompetensi lulusan yang diberikan Unisma, di antaranya adalah kemampuan belajar, kemampuan komunikasi, bekerja di bawah tekanan, negosiasi, adaptasi, dan bekerja dengan orang yang berbeda budaya maupun latar belakang yang masih belum memenuhi tuntutan pekerjaan di tahun 2017. Hal ini mungkin bisa disiasati dengan adanya praktik kerja langsung di lapangan dalam jangka waktu tertentu, atau juga membekali mahasiswa melalui program diklat pembentukan karakter supaya mahasiswa dapat memiliki kemampuan yang diharapkan tersebut. Diklat ini bisa diprogramkan bersama baik dalam kegiatan orientasi mahasiswa baru, maupun ketika akan lulus sebagai persiapan memasuki dunia kerja. Hal lain yang perlu disorot adalah kemampuan bahasa Inggris lulusan. Hal ini mungkin bisa disiasati dengan adanya program *English Day* untuk seluruh mahasiswa dengan meminta bantuan dari program studi Pendidikan Bahasa Inggris. Dalam program ini nantinya 1 mahasiswa prodi Pendidikan Bahasa Inggris dapat berbagi ilmu dengan sekitar 20 orang mahasiswa dari prodi lain di bawah pantauan dosen pembimbing dari Prodi Pendidikan Bahasa Inggris pula. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kemampuan bahasa Inggris lulusan.

Hal penting yang perlu diperhatikan adalah sebuah pemahaman bahwa yang dibutuhkan oleh perusahaan bukanlah kompetensi teknis yang utama tetapi lebih menitikberatkan pada kompetensi sosial (*soft competency*). Bagi lulusan tidak sulit untuk meraih kompetensi teknis (*hard competency*), tetapi apakah hanya *hard competency* (IP tinggi) yang diperlukan lulusan agar sukses dalam berkarier di dunia kerja? Di perusahaan, kompetensi yang paling dibutuhkan adalah mampu bekerjasama dengan baik, dapat mengelola diri, serta memiliki semangat motivasi tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Kompetensi tersebut dapat dibina atau dikembangkan melalui aktivitas dan interaksi mahasiswa dengan lingkungan misalnya dalam keorganisasian di badan eksekutif, aktif dalam kegiatan kemahasiswaan dan serta program-program lain seperti praktik magang atau KKN. Peranserta aktif mahasiswa dalam aktivitas tersebut sangat mendorong berkembangnya kompetensi sosial mahasiswa yang akan dapat membantu dalam dunia kerja nantinya setelah lulus.

Pada masa sekarang ini, kompetensi akan lebih diutamakan untuk bersaing di dunia kerja. Saat ini yang paling dibutuhkan adalah orang-orang yang berpengalaman, punya keahlian, lulus uji kompetensi dan memiliki sertifikat kompetensi. Kemampuan bekerja meliputi keterampilan, pemahaman dan atribut personal yang lebih memungkinkan lulusan untuk memperoleh pekerjaan dan sukses dalam pilihan kerjanya serta memberi keuntungan bagi mereka sendiri, tenaga kerja, masyarakat, ekonomi, dan lain-lain.

Kemampuan bekerja berkaitan dengan kapabilitas. Lulusan yang kapabel memiliki kompetensi untuk (1) mengambil tindakan efektif dan tepat, (2) menjelaskan apa yang ingin mereka capai, (3) hidup dan bekerja dengan yang lain, dan (4) dapat terus belajar baik secara individual, maupun

dengan yang lain dalam masyarakat yang beragam dan terus berubah. Dari beberapa kemampuan tersebut, calon lulusan Unisma harus mendapat lebih banyak praktik di lapangan melalui magang, praktik belajar di lapangan, dan lain-lain sehingga akan dapat lebih mengenal kenyataan di lapangan kerja. Unisma disarankan agar dapat meningkatkan kerjasama dengan pihak pengguna lulusan untuk menggali informasi mengenai kecakapan lulusan dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya dan memberikan masukan-masukan untuk peningkatan mutu lulusan di masa mendatang.

## Simpulan dan Saran-saran

Dari hasil pembahasan dalam tulisan ini, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut. Pertama, kompetensi yang dimiliki lulusan dan kontribusi PT terhadap lulusan yang dikuasai responden sudah selaras dengan kompetensi yang diperoleh setelah lulus. Bahkan, dapat dikatakan bahwa dari tahun ke tahun, mulai tahun 2015 sampai tahun 2017, keselarasan antara kompetensi yang dimiliki lulusan dengan kompetensi yang diberikan pada masa kuliah semakin membaik.

Kedua, dari hasil perbandingan kompetensi lulusan hasil TS 2015—2017 diketahui bahwa kompetensi lulusan mengalami penurunan dari TS 2015 ke 2016, antara lain kompetensi berbahasa Inggris, bekerja dalam tim/bekerjasama, bekerja dengan orang yang berbeda budaya maupun latar belakang, keterampilan internet, keterampilan komputer, keterampilan riset, manajemen waktu, dan pengetahuan di bidang atau disiplin ilmu mahasiswa itu sendiri. Adapun kemampuan-kemampuan yang lain cenderung meningkat. Dari hasil TS 2016 ke 2017, kompetensi yang mengalami penurunan adalah kemampuan bekerja di bawah tekanan, berpikir kritis, kemampuan berkomunikasi, dan kemampuan negosiasi. Adapun kemampuan-kemampuan yang lain cenderung meningkat.

Berdasarkan paparan hasil TS 2015-2017 pada aspek kompetensi lulusan Unisma, disarankan beberapa hal sebagai berikut (1) terdapat beberapa kompetensi yang memerlukan perbaikan baik dari segi *hard skill* maupun *soft skill*, (2) perbaikan dapat dilakukan melalui perbaikan kurikulum, proses pembelajaran, dan mengembangkan *soft skill*, masing-masing prodi diharapkan dapat mengetahui kemampuan apa yang dituntut oleh dunia kerja sehingga dapat diakomodasi melalui mata kuliah maupun implementasi dalam proses pembelajarannya. Sejalan dengan perkembangan sekarang disarankan agar kompetensi lulusan diutamakan pada pengalaman, keahlian, lulus uji kompetensi dan memperoleh sertifikat kompetensi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Muhson, A., Wahyuni, D., Supriyanto, S., Mulyani, E., 2012. Analisis Relevansi Lulusan Perguruan Tinggi dengan Dunia Kerja. *J. Econ.* 8, 42–52.
- Sadjad, R.S., 2002. Paradigma Baru PT untuk Menciptakan Sumberdaya Manusia Unggulan. Makassar.
- Syafiq, A., Fikawati, S., 2007. Tracer Study : Melacak Jejak Lulusan FKM UI (Hasil Study Kualitatif Tracer Sarjana Kesehatan Masyarakat FKM UI 2006). *Kesmas, J. Kesehat. Masy. Nas.* 1, 252–258. <https://doi.org/10.21109/kesmas.v1i6.285>
- Tampubolon, D.P., 2001. *PT Bermutu*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

- 
- Werdiningsih, D., Hasana, S.N., 2018. Implementasi Program Tracer Study Unisma 2017, in: Workshop Pembahasan Hasil Tracer Study Universitas Islam Malang 2017 Dan Pembahasan Program Tracer Study Unisma 2018. Malang, 09 Februari 2018. Workshop Pembahasan Hasil Tracer Study Universitas Islam Malang 2017 dan Pembahasan Program Tracer Study Unisma 2018, Malang.
- Werdiningsih, D., Mardani, R.M., 2017. Implementasi Program Tracer Study Unisma 2016, in: Workshop Pembahasan Hasil Tracer Study Universitas Islam Malang 2015 Dan Pembahasan Program Tracer Study Unisma 2017. Malang, 19 Januari 2017. Workshop Pembahasan Hasil Tracer Study Universitas Islam Malang 2015 dan Pembahasan Program Tracer Study Unisma 2017, Malang.
- Werdiningsih, D., Mardani, R.M., 2016. Implementasi Program Tracer Study Unisma 2015, in: Seminar Hasil Tracer Study Universitas Islam Malang 2015. Malang, 22 Januari 2016. Seminar Hasil Tracer Study Universitas Islam Malang 2015, Malang.

## Upaya Peningkatan Tracer Study melalui Pendekatan Website

Erismar Amri<sup>1,\*</sup>, Radhya Yusri<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Unit Ketenagakerjaan dan Humas, STKIP PGRI Sumatera Barat, Padang,

\*Penulis korespondensi: erismar82@gmail.com

---

### Abstrak

Tujuan Penelitian ini adalah untuk meningkatkan persentase responden atau lulusan STKIP PGRI Sumatera Barat yang merespon/mengisi angket tracer study. Metode penelitian tracer study dilakukan secara deskriptif dengan menggunakan pendekatan website. Subjek penelitian adalah lulusan STKIP PGRI Sumatera Barat dengan jumlah lulusan sebanyak 1.836 orang. Pengumpulan data dengan teknik angket online dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dengan persentase. Hasil deskripsi digunakan sebagai gambaran profil dari lulusan. Tracer Study dilakukan terhadap lulusan STKIP PGRI Sumatera Barat. Profil lulusan yang diungkap melalui penelitian ini meliputi masa transisi lulusan, persentase lulusan yang sudah bekerja, penghasilan pertama yang diperoleh, kompetensi lulusan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persentase lulusan yang merespon atau mengisi angket tracer study cenderung meningkat setiap tahunnya. Peningkatan tersebut dapat dibuktikan dengan meningkatnya respon rate alumni. Tahun 2015 respon rate alumniya sebesar 32%, tahun 2016 sebesar 50%, dan tahun 2017 sebesar 56,25%.

**Kata kunci:** *Tracer study, Website, STKIP PGRI Sumatera Barat*

---

### Pendahuluan

Perkembangan Teknologi informasi merupakan bukti keunggulan kompetitif sebuah organisasi untuk dapat terus maju dan berkembang dalam meningkatkan kualitas layanan kepada seluruh pemangku kepentingan di lingkungan organisasi. Saat ini banyak perguruan tinggi berupaya untuk menggali informasi mengenai lulusan atau alumni yang berkaitan dengan transisi dari kegiatan perkuliahan ke pekerjaan yaitu dengan melaksanakan sebuah studi yang disebut *tracer study* (Pipim and Nana, 2009). Kebutuhan akan data dan informasi mengenai lulusan/ alumni bagi perguruan tinggi sangatlah penting, selain sebagai upaya peningkatan nilai akreditasi perguruan tinggi dapat juga digunakan untuk mengetahui informasi mengenai serapan pekerjaan, perkembangan alumni, masa tunggu alumni, jenis pekerjaan, kesulitan-kesulitan alumni di dunia pekerjaan dan masih banyak lagi. Sebagai bagian dari institusi, keberadaan alumni merupakan hal yang sangat penting untuk melihat dan menilai tingkat keberhasilan pola pendidikan dan kurikulum yang telah dijalankan. Melalui profil alumni (lulusan), masyarakat menilai dan membuktikan kualitas sebuah institusi pendidikan. Melalui kiprah dan kontribusi alumni pula, nama baik dan kredibilitas perguruan tinggi dipertaruhkan. Seberapa besar lulusan perguruan tinggi mampu berkiprah dalam pembangunan sesuai relevansi pendidikannya dapat dilakukan upaya penelusuran terhadap lulusannya (*tracer study*) (Seng, 2009). *Tracer study* adalah studi mengenai lulusan lembaga penyelenggara pendidikan tinggi (Schomburg, 2003). Istilah lain yang juga sering digunakan adalah "*Graduate Surveys*", "*Responden Researches*", dan "*Follow-up Study*". *Tracer study* dapat menyediakan informasi untuk kepentingan evaluasi hasil pendidikan tinggi dan selanjutnya dapat digunakan untuk penyempurnaan dan penjaminan kualitas lembaga

pendidikan tinggi bersangkutan. *Tracer study* juga menyediakan informasi berharga mengenai hubungan antara pendidikan tinggi dan dunia kerja profesional, menilai relevansi pendidikan tinggi, informasi bagi pemangku kepentingan (*stakeholders*), dan kelengkapan persyaratan bagi akreditasi pendidikan tinggi. *Tracer Study* merupakan pendekatan yang memungkinkan institusi pendidikan tinggi memperoleh informasi tentang kekurangan yang mungkin terjadi dalam proses pendidikan. *Tracer study* dilaksanakan dengan cara melakukan survey terhadap lulusan atau alumni yang memungkinkan adanya evaluasi dari hasil kegiatan pendidikan yang dilaksanakan oleh perguruan tinggi dengan kebutuhan pekerjaan saat ini dan perencanaan strategis dalam meningkatkan kualitas lulusannya di masa mendatang.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) dinyatakan bahwa alumni adalah orang-orang yang telah mengikuti atau tamat dari suatu sekolah atau perguruan tinggi. Sedangkan alumnus adalah orang yang telah mengikuti atau tamat dari suatu sekolah atau perguruan tinggi. Alumni adalah bentuk jamak dari alumnus. Alumni menunjukkan banyak orang sedangkan alumnus adalah bentuk tunggal yang menunjukkan satu orang saja. Dengan kata lain alumni adalah para alumnus atau kumpulan alumnus.

Dalam upaya meningkatkan kualitas mutu sumber daya manusia lulusan perguruan tinggi, maka keberadaan *tracer study* di perguruan tinggi tentu sangat penting. Oleh karena itu, perguruan tinggi harus berupaya untuk melakukan berbagai pendekatan untuk meningkatkan sistem *tracer study* dalam rangka memperbaiki kualitas dan kompetensi lulusan. Sehingga kedepannya lulusan STKIP PGRI Sumatera Barat diharapkan mampu bersaing dalam dunia kerja dan mudah dalam memperoleh pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan.

## Metodologi

Kajian *tracer study* ini merupakan penelitian deskriptif evaluatif yang penyelenggaraan menggunakan *Cohort*, dan sebagai target responden menggunakan kontak telephone, sms blast, dan email blast. Populasi dalam penelitian ini adalah alumni STKIP PGRI Sumatera Barat yang lulus pada tahun 2013 (Tabel 1), tahun 2014 (Tabel 2) dan tahun 2015 (Tabel 3).

**Tabel 1.** Lulusan STKIP PGRI Sumatera Barat Tahun 2013 Berdasarkan Program Studi

Program Studi	Populasi	Subjek	Responden
Pendidikan Biologi	286	167	90
Pendidikan Sejarah	117	70	47
Pendidikan Geografi	231	118	69
Pendidikan Bahasa Inggris	505	416	106
Pendidikan Matematika	309	148	82
Pendidikan Bimbingan dan Konseling	139	63	58
Pendidikan Sosiologi	56	47	44
Pendidikan Bahasa Indonesia	110	51	50
Pendidikan Ekonomi	59	47	38
Pendidikan Teknologi Informasi Komputer*	0		
Pendidikan Fisika*	0		
<b>Total</b>	<b>1812</b>	<b>1127</b>	<b>584</b>
<b>Respon Rate</b>			<b>32%</b>

**Tabel 2.** Lulusan STKIP PGRI Sumatera Barat Tahun 2014 Berdasarkan Program Studi

Program Studi	Populasi	Subjek	Responden
Pendidikan Biologi	237	120	119
Pendidikan Sejarah	130	70	65
Pendidikan Geografi	253	132	130
Pendidikan Bahasa Inggris	293	151	150
Pendidikan Matematika	326	168	163
Pendidikan Bimbingan dan Konseling	199	105	100
Pendidikan Sosiologi	244	125	122
Pendidikan Bahasa Indonesia	257	133	128
Pendidikan Ekonomi	218	188	108
Pendidikan Teknologi Informasi Komputer*			
Pendidikan Fisika*			
<b>Total</b>	2157	1122	1085
<b>Respon Rate</b>			<b>50%</b>

**Tabel 3.** Lulusan STKIP PGRI Sumatera Barat Tahun 2015 Berdasarkan Program Studi

Program Studi	Populasi	Subjek	Responden
Pendidikan Biologi	238	167	165
Pendidikan Sejarah	155	109	110
Pendidikan Geografi	251	176	176
Pendidikan Bahasa Inggris	354	248	235
Pendidikan Matematika	312	218	141
Pendidikan Bimbingan dan Konseling	263	184	135
Pendidikan Sosiologi	240	168	170
Pendidikan Bahasa Indonesia	306	214	100
Pendidikan Ekonomi	249	174	100
Pendidikan Teknologi Informasi Komputer*			
Pendidikan Fisika*			
<b>Total</b>	2368	1658	1332
<b>Respon Rate</b>			<b>56,25 %</b>

Pengumpulan data dilakukan dengan cara menghubungi alumni yang memiliki nomor Hp/Telepon dan diminta untuk mengakses website alumni agar mengisi kuisisioner secara *online*. Data yang terkumpul selanjutnya ditabulasi dan dianalisis dengan menggunakan metode analisis kuantitatif dan deskriptif. Hasil analisis dituangkan dalam bentuk laporan yang memuat informasi statistik dan rekomendasi. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Kuisisioner tersebut telah ada didalam web yang terdiri dari kuesioner dari dikti dan kuesioner institusi. Mahasiswa mengisi kuisisioner tersebut secara *online*.

## Hasil dan Pembahasan

Mahasiswa STKIP PGRI Sumbar merupakan salah satu mahasiswa yang aktif untuk mencari pekerjaan untuk memperkaya dan mempraktik ilmu yang didapatkan selama proses perkuliahan. Hal tersebut bertujuan untuk menyeimbangkan antara teori dan praktik dari Ilmu yang didapatkan serta mewujudkan visi dan misi STKIP PGRI Sumatera Barat yang tidak hanya berada di kampus melainkan dapat beradaptasi dilingkungan dimana berada terutama pada dunia pekerjaan. Hasil survei tim *Tracer Study* menunjukkan bahwa terjadi peningkatan besarnya persentase respon rate tracer study alumni STKIP PGRI Sumatera Barat setiap tahunnya (Tabel 4).

**Tabel 4.** Persentase Respon Rate alumni STKIP PGRI Sumatera Barat

No	Tahun Tracer	Lulusan Tahun	Populasi	Responden	Respon Rate
1.	2015	2013	1812	584	32 %
2.	2016	2014	2157	1085	50%
3.	2017	2015	2368	1332	56,25 %

Hasil survei menunjukkan bahwa penerapan pendekatan website untuk tracer study dapat memudahkan institusi dalam mengumpulkan informasi melalui alumni/pengguna. Karena alumni dapat mengakses website tracer study secara online. Alumni diharuskan untuk mengisi kuesioner tracer study yang tersedia di dalam sistem. Pendekatan website merupakan salah satu teknologi yang bermanfaat bagi STKIP PGRI Sumatera Barat karena membantu STKIP PGRI Sumatera Barat dalam melakukan tracer study yang berdampak terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia bagi seluruh stakeholder pengguna lulusan/alumni.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan maka disimpulkan bahwa:

1. Pendekatan website dapat digunakan untuk melakukan tracer study alumni STKIP PGRI Sumatera Barat karena dilakukan secara online.
2. Hasil tracer study sewaktu-waktu dapat dicari dengan mudah karena data terpusat pada website.

## Daftar Pustaka

- Jogiyanto, H., 2005. Analisis dan Desain. Andi, Yogyakarta.
- Pipim, B., Nana, A., 2009. Tracer Study As A Paradigm For The Enhancement of Quality Course Programmes Development in Higher Education Institutions in South Africa. URL [www.docstoc.com/docs/20394050](http://www.docstoc.com/docs/20394050)
- Schomburg, H., 2003. Handbook for Graduate Tracer Study. Wissenschaftliches Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung, Universität Kassel, Moenchbergstrasse Kassel, Germany.
- Seng, A., 2009. Relevansi Pendidikan Tinggi dengan Kebutuhan Dunia Kerja Harapan dan Tantangan. URL <http://malutpost.com>
- Sugiyono, S., 2005. Statistik untuk Penelitian. CV Alfabeta, Bandung.
- Tim Penyusun., 2000. Kamus Besar Bahasa Indonesia (edisi ke-3). Pusat Pengembangan Bahasa, Jakarta.



## Pengaruh Media Sosial terhadap Brand Image PKMA (Pengembangan Karir Mahasiswa dan Alumni) UMM

Fien Zulfikarijah<sup>1,\*</sup>, Tsabita Khwarazmita<sup>2,\*</sup>

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Malang  
Jl. Raya Tlogomas No.246 Malang

\*Korespondensi penulis: zulfikarijah@gmail.com<sup>1</sup>, tsabitaraz230@gmail.com<sup>2</sup>

---

### Abstrak

Sosial media berupa *facebook*, *whatsapp*, *instagram* dan *line* merupakan sarana yang sangat efektif dan efisien dalam menjalin *networking* antara PKMA dengan mahasiswa dan alumni UMM. Penggunaan sosial media melalui pembentukan komunitas-komunitas telah ini meningkatkan peran serta mahasiswa dan alumni dalam kegiatan-kegiatan PKMA UMM. Tujuan penelitian adalah pertama untuk mengetahui persepsi sosial media dan *brand image* PKMA UMM, kedua mengetahui dan menguji pengaruh sosial media terhadap *brand image* PKMA UMM.

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 100 responden melalui *google form* dengan tujuan untuk memudahkan interaksi dan komunikasi. Metode analisis data menggunakan rentang skala dan *multiple regression*. Analisis rentang skala digunakan untuk mengetahui persepsi sosial media dan *brand image* PKMA, sedangkan analisis *multiple regression* digunakan untuk mengetahui pengaruh sosial media terhadap *brand image* PKMA UMM.

Hasil penelitian menunjukkan pertama persepsi responden terhadap sosial media dan *brand image* PKMA UMM sangat baik artinya penggunaan sosial media dan *brand image* PKMA dapat diterima dengan sangat baik oleh responden, kedua sosial media berpengaruh secara parsial dan kumulatif terhadap *brand image* PKMA UMM artinya penggunaan sosial media dapat meningkatkan *brand image* PKMA UMM.

**Kata kunci:** Media sosial, *brand image*

---

### Pendahuluan

Perkembangan teknologi informasi melalui penggunaan internet memberikan keuntungan yaitu dapat meningkatkan produktivitas dan menghemat biaya (Heineke, 2016), berbagai Kegiatan dapat dilakukan lebih cepat, mudah, efektif dan efisien. Teknologi informasi telah menjadi bagian dari kehidupan masyarakat di seluruh dunia termasuk Indonesia dimana perkembangan penggunaan teknologi informasi sangat fantastis yaitu dari 2000 pada tahun 2000 menjadi 143 juta pada tahun 2018 (Kompas, 22/02/2018). Adapun faktor pendorongnya adalah pemahaman masyarakat yang dan kebutuhan yang meningkat serta meningkatnya infrastruktur teknologi informasi yang menyediakan berbagai aplikasi dan konten digital dengan kecepatan tinggi dan kemampuan data yang besar.

Seiring dengan perkembangan teknologi adalah Teknologi komunikasi, teknologi komunikasi lebih menekankan pada penggunaan perangkat teknologi eletronika dan menkankan ketercapaian tujuan proses komunikasi. Dengan demikian data dan informasi dalam teknologi harus memenuhi kriteria komunikasi yang fektif. Teknologi komunikasi mengatur mekanisme komunikasi antara kedua belah pihak dengan desain komunikasi yang sesuai. teknologi komunikasi dalam era digital dekenal dengan social media. Teknologi komunikasi telah menjadikan komunikasi tidak lagi

dibatasi oleh ruang dan waktu, setiap orang dapat berinteraksi dan memperoleh respon secara cepat dan langsung dimana dan kapanpun. Jalinan komunikasi ini menjadikan hubungan antar individu dan kelompok baik pertemanan maupun kekeluargaan menjadi lebih erat.

Media sosial merupakan media yang digunakan oleh individu agar menjadi sosial secara daring dengan cara berbagai isi, berita, foto dan lain-lain dengan orang lain (Taprial dan Kanwar, 2012), setiap orang dapat berinteraksi melalui, tulisan, foto, suara dan video. Berbagai jenis media sosial seperti *Facebook*, *Line*, *Whats up*, *Twitter*, dll telah banyak digunakan oleh masyarakat dari berbagai kalangan dan usia. Penggunaan media sosial dalam komunikasi berdampak *multiplier effect* dimana komunikasi yang semula *one to many* menjadi *many to many*. Pada komunikasi tradisional satu sumber secara searah diterima oleh satu atau banyak orang, sedangkan pada komunikasi modern satu sumber dapat berkembang ke sumber secara timbal balik dan berantai.

Media social terbukti efektif dan efisien dalam berkomunikasi karena memungkinkan orang untuk saling berkomunikasi dan berbagi informasi secara mudah, cepat dan sederhana dengan indikator atraktivitas, kejelasan informasi, kelengkapan informasi dan kemudahan akses (Bruhn, et. Al., 2012). Penggunaan media sosial dapat meningkatkan brand image yang positif dari lembaga artinya semakin sering menggunakan media sosial akan mengingatkan keberadaan lembaga.

*Brand image* merupakan seperangkat keyakinan konsumen mengenai merk tertentu yaitu asosiasi yang tertanam di memori konsumen (Kotler dan Armstrong, 2008). Lembaga yang memiliki *brand image* yang kuat akan lebih mudah diingat dan akan menimbulkan kesan yang mendalam. Hal ini akan berdampak pada lembaga dalam mencari dukungan dan berinteraksi dengan pihak lain. Dengan demikian brand image sangat penting untuk membangun keberadaan lembaga karena *brand image* merupakan identitas dari lembaga.

Pengembangan Karir Mahasiswa dan Alumni (PKMA) UMM merupakan pusat karir Universitas Muhammadiyah Malang memiliki peran dan tugas mengembangkan karir dan kewirausahaan mahasiswa UMM memiliki beberapa kegiatan seperti bazar wisuda, pameran wirausaha, melaksanakan *tracer study*, *jobfair*, membina komunitas wirausaha, pemagangan, pendampingan kompetisi mahasiswa dan menjalin hubungan dan kerjasama dengan alumni dan pihak lain. Dalam menjalankan aktivitas tersebut dengan keterbatasan jangkauan jarak, waktu, informasi dan data, maka diperlukan mediator yang dapat menjembatani PKMA dan pihak-pihak lain yang terkait. Adapun mediatornya adalah media sosial yang meliputi *Facebook*, *Line*, *Instagram*, dan *whatsapp* dengan pertimbangan media tersebut sangat akrab dan mudah digunakan baik oleh PKMA maupun pihak lain.

## Pembahasan

Keberadaan Pengembangan Karir Mahasiswa dan Alumni (PKMA) UMM tidak terlepas dari peran media sosial dalam menyampaikan segala macam informasi dan mencari umpan baliknya. Peran media sosial sangat penting dalam mengenalkan dan membesarkan PKMA baik bagi mahasiswa, dosen, staf, alumni maupun pihak lain. Berikut hasil penelitian pengaruh media sosial terhadap *brand image* PKMA dengan menggunakan 100 responden yang mewakili dari berbagai jurusan yang ada di UMM. Alat analisis yang digunakan adalah rentang skala dan regresi, berikut hasil penelitian:

### 1. Media sosial dan *brand image* PKMA

- a. Media sosial merupakan sarana yang digunakan oleh PKMA dalam berinteraksi dengan pihak lain yaitu akun PKMA UMM pada facebook, Instagram, Line dan Whatsapp.

*Conversation* merupakan penggambaran pengaturan pengguna telekomunikasi dengan pengguna lainnya di media sosial, responden sangat puas dengan percakapan yang terdapat dalam sosial media dimana responden dapat berinteraksi dengan anggota di grup PKMA baik yang sudah kenal maupun belum kenal. Anggota junior dapat menggali pengalaman dari anggota senior dan anggota senior menjadikan anggota junior sebagai bagian kenangan di masa lalu.

*Sharing* merupakan upload informasi berupa teks, gambar dan video yang disebarluaskan PKMA di media sosial, responden sangat terbantu dengan berbagai informasi yang telah dibagikan oleh PKMA kepada seluruh anggota. Adapun informasi-informasi tersebut dapat berupa undangan, berbagai kegiatan, lowongan kerja, kuesioner, maupun ucapan-ucapan selamat yang dapat diakses oleh seluruh anggota, sehingga seluruh anggota dapat mengetahui kegiatan dan perkembangan PKMA.

*Realionship* merupakan kemudahan anggota mengakses dan berhubungan dengan anggota lain di media sosial, responden sangat senang sekali dapat menemukan teman-teman yang sudah lama tidak diketahui keberadaannya, sehingga mereka dapat bertemu dan berkomunikasi kembali.

*Groups* menggambarkan para anggota dapat membentuk grup dan sub grup, responden sangat senang dapat bertemu yang sudah dan belum dikenal yang kemudian membentuk grup berdasarkan kesamaan daerah, minat, hobi dan pekerjaan, sehingga mereka dapat membuat komunitas-komunitas baru.

*Reputation* merupakan nama baik dari diri dan anggota lain, responden sangat percaya dengan anggota-anggota grup karena dalam PKMA saling mengingatkan dan mengawasi satu sama lainnya, sehingga kemungkinan penyimpangan sangat rendah dan bahkan para anggota saling menguatkan, saling membantu dan saling melengkapi dengan profesi dan keahlian berbeda-beda.

*Quality* merupakan distribusi konten melalui media sosial dari sangat rendah sampai tinggi, responden menganggap konten yang ditayangkan di media sosial sangat berkualitas dan dapat dipertanggungjawabkan. Konten berisi realita yang terjadi dan selalu *update*, sangat profesional dan tanpa ada unsur sara.

*Networking* yaitu sifat media sosial yang tersentral, responden sangat menghargai pengelolaan media sosial yang tersentral karena pengelola akan bersikap netral dan menjadi penengah jika terdapat perbedaan pendapat atau komentar-komentar yang tidak sesuai dengan tema yang *diupload*.

*Frequency* yaitu jumlah waktu yang digunakan oleh pengguna dalam mengakses media sosial, responden sangat sering membuka dan menggunakan media sosial, walaupun sering juga bersifat pasif. Hal ini dimaksudkan responden tetap terkoneksi dengan media sosial dan selalu mengikuti perkembangan yang terjadi, tetapi tidak aktif berkomentar.

*Acces* yaitu menggambarkan kemudahan penggunaan media sosial bagi pengguna, responden sangat senang dengan media sosial yang digunakan karena sangat mudah mendaftar, menggunakan dan tersedia fitur-fitur yang sangat dibutuhkan.

*Quickly* yaitu waktu yang dibutuhkan pengguna media sosial dalam berkomunikasi dengan pihak lain secara instan, responden sangat senang dapat berkomunikasi langsung dan memperoleh tanggapan secara langsung dan cepat.

b. *Brand image* merupakan nama yang digunakan yaitu PKMA

*Friendly* yaitu kemudahan mengenali nama, responden sangat akrab sekali dengan nama PKMA. Responden sangat mudah mengingat dan mengucapkan nama PKMA dibandingkan nama kepanjangannya, bagi alumni ketika mendengar nama PKMA merasa

berada di UMM dengan berbagai kenangan yang pernah dilalui, sedangkan bagi mahasiswa mengingatkan akan kegiatan-kegiatan yang sering dilakukan oleh PKMA.

Modern yaitu tidak ketinggalan jaman, responden menganggap nama PKMA cukup modern artinya nama PKMA tidak identik tradisional dan modern karena modern lebih mengarah kepada istilah-istilah bahasa asing. Bagi responden nama tidak harus modern yang penting walaupun sederhana tetapi masih mempertahankan keindonesiaan.

Usefull yaitu dapat digunakan dengan baik, responden sangat merasakan kemanfaatan nama PKMA karena PKMA telah mampu mawadahi keberadaan mahasiswa dan alumni dan menyatukan mereka dalam kegiatan-kegiatan tertentu seperti melibatkan alumni dalam pembinaan mahasiswa baik secara finansial maupun non finansial yang kesemuanya itu sangat dirasakan baik oleh mahasiswa, mahasiswa dan institusi UMM.

Popular yaitu terkenal yaitu terkenal di kalangan anggota, responden menganggap nama PKMA cukup populer dikalangan anggota dan non anggota artinya tidak semua orang mengenali nama PKMA dibandingkan dengan nama MAWA. Bagi mahasiswa atau alumni yang belum mengenal PKMA akan sulit mengasosiasikan nama PKMA dibandingkan pusta karir atau MAWA, sehingga masih perlu memberikan penjelasan tentang nama PKMA.

Gentle yaitu memiliki kesan yang sangat tangguh, responden menganggap nama PKMA sangat gagah dan tangguh karena dianggap maskulin yang memiliki kekuatan. Artinya nama PKMA sudah mewakili seluruh aktivitas, visi dan misinya yang diperuntukkan seluruh anggota PKMA.

Artificial yaitu tidak ada yang menyamai, responden menganggap nama PKMA kurang asli artinya responden kurang meyakini keaslian nama PKMA karena seringkali bagi yang baru mengenal atau belum kenal sama sekali terjadi kesalahpahaman dengan BKMA (Badan Kendali Mutu Akademik) UMM yang telah ada lebih dahulu.

## 2. Pengaruh media sosial terhadap brand image PKMA

Hasil analisis dengan menggunakan regresi berganda pada variable media sosial dengan sub variable fungsi dan karakteristik media sosial serta variable brand image dapat dijelaskan sebagai berikut:

### a. Pengaruh media sosial terhadap brand image secara kumulatif

Media sosial merupakan sarana yang digunakan oleh PKMA UMM dalam menjalin hubungan dengan pihak lain dengan sub variable fungsi dan karakteristik menunjukkan secara kumulatif berpengaruh positif terhadap *brand image* PKMA UMM. Hasil ini dapat dimaknai semakin baik fungsi dan karakteristik media sosial yang digunakan oleh PKMA UMM, maka semakin kuat brand image UMM, begitu juga sebaliknya semakin jelek fungsi dan karakteristik media sosial yang digunakan oleh PKMA UMM akan memperlemah *brand image* PKMA UMM.

Hasil penelitian tersebut mendukung penelitian Hartanto dan Silalahi (2012), Lesmana (2012), Mardalis dan Hastuti (2017), Zulfikar (2017), Dwianto (2018), Christy (2013) media sosial berpengaruh terhadap *brand image*, sedangkan Rizal dan Lubis (2016) sosial media membentuk *brand image*.

### b. Pengaruh media sosial terhadap brand image secara parsial

Baik fungsi media sosial maupun karakteristik media sosial masing-masing berpengaruh positif terhadap *brand image* PKMA UMM, hal ini mengindikasikan bahwa pertama jika fungsi media sosial semakin baik, maka *brand image* PKMA UMM semakin kuat atau baik dan sebaliknya. Kedua, jika karakteristik media sosial semakin baik, maka *brand image* PKMA UMM semakin kuat semakin baik.

## Kesimpulan

Media sosial merupakan salah satu sarana yang digunakan berinteraksi satu pihak dengan pihak lainnya dan telah memberikan kontribusi dalam menjalin networking dengan sangat cepat, mudah, efektif dan efisien yang dapat menguatkan *brand image*. Begitu juga penggunaan media sosial oleh PKMA UMM telah memberikan dampak yang luar biasa terhadap keberadaan PKMA UMM.

Berdasarkan tanggapan responden dapat disimpulkan pertama: fungsi dan karakteristik media sosial dinilai sangat baik artinya responden sangat puas dengan keberadaan media sosial PKMA UMM, kedua *brand image* PKMA sangat kuat artinya nama PKMA UMM sangat sederhana dan mudah diingat, ketiga media sosial berpengaruh secara kumulatif terhadap brand image PKMA UMM dan ke empat media sosial berpengaruh secara parsial terhadap brand image PKMA UMM artinya semakin baik fungsi dan karakteristik media sosial baik akan memperkuat brand image baik secara kumulatif maupun parsial.

## Daftar Pustaka

- Bruhn, M., Mayer-Vorfelder, M dan Maier, A, 2012, Examining the recent developments in services marketing research, *International Journal of Marketing*:37-48
- Christy Kirana R, 2013, Pengaruh sikap ke media sosial terhadap brand image serta dampaknya pada minat baca pembaca media online DetikCom,
- Dwianto Gani Ahmad, Iqbal M, Alfisyahr R, 2018, Analisis dampak pemasaran di media online terhadap citra merk, minat beli konsumen dan net promoter score, Skripsi, FIA Universitas Brawijaya
- Hartanto Hndry, Silalahi Bertha E., 2012, Efektivitas Penggunaan media sosial untuk meningkatkan brand awareness, functional brand image, dan hedonic brand image dari produk-produk Samsung Galaxy, Universitas Atmajaya, 187- 203
- Heineke, David, 2016, Operation Management: competitive advantage, Prentice Hill
- Kompas, 22/02/2018
- Kottler Philip, Armstrong Gary, 2008, Prinsip-prinsip Pemasaran, Edisi 12, Jilid 2, Jakarta, Erlangga
- Lesmana Aditya, 2012, Analisis pengaruh media sosial terhadap pembentukan brand attachment, Tesis, Universitas Indonesia
- Mardalis Ahmad, Putri A. Hastuti, 2017, Pemanfaatan media sosial untuk membangun kepercayaan merk, proceeding Seminar Nasional Riset Manajemen & Bisnis, ISBN:978-602361-067-9, 51-62
- Rizal Zilvany dan Lubis Evawany, 2016, Pengaruh Sosial Media marketing twitter terhadap terbentuknya brand image pada restoran burger Gabuh Pekanbaru, Skripsi, Universitas Pekanbaru Riau
- Taprial, Varinder & Priya Kanwar, 2012, Understanding Social Media, London, Ventus Publishing Aps.
- Zulfikar Alif R, 2017, Pengaruh Sosial Media pemasaran terhadap brand trust pada follower instagram dompeet dhuafa cabang Jogjakarta, skripsi, UIN Sunan Kalijogo

## Pengembangan Aplikasi Tracer Study Online Berbasis Web (TRUST) pada Stikom Surabaya

**Mohammad AL Hafidz<sup>1,\*</sup>, Bambang Hariadi<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Stikom Career Centre, Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya, Surabaya, 60298

<sup>2</sup>Stikom Career Centre, Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya, Surabaya, 60298

\* Penulis korespondensi: hafidz@stikom.edu

---

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk merancang dan membangun aplikasi *tracer study* berbasis *web* sebagai media penelusuran lulusan stikom Surabaya. Untuk mencapai tujuan tersebut, metode penelitian yang digunakan adalah *waterfall* dengan beberapa tahapan yang berurutan, yaitu: tahapan *requirement* (analisis kebutuhan), *design* (desain sistem), *implementation* (pengkodean) & *verification* (pengujian), dan pemeliharaan (*maintenance*). Kelebihan metode *waterfall* ini adalah memungkinkan untuk mengontrol proses setiap tahapan, sehingga meminimalisir kesalahan yang mungkin akan terjadi. Kuesioner yang digunakan pada aplikasi ini mengacu pada kuesioner yang telah dibuat oleh Direktorat Kemahasiswaan, Direktorat Jenderal Pembelajaran dan Kemahasiswaan, Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi. Selain itu, terdapat beberapa pertanyaan tambahan yang disesuaikan sesuai dengan kebutuhan Stikom Surabaya. Pengujian aplikasi *tracer study* ditinjau berdasarkan beberapa hal yaitu dari. Hasil dari penelitian ini adalah program aplikasi *tracer study* berbasis *web* yang berguna untuk lulusan Stikom Surabaya dalam memberikan jawaban pertanyaan pada kuesioner *tracer study* dimana saja dan kapan saja. Kegunaan lain dari aplikasi ini adalah Bagian Stikom Career Center dapat melakukan pengolahan data *tracer study* secara terkomputerisasi. Berdasarkan hasil pengujian program aplikasi yang dibuat, aplikasi sudah memenuhi tujuan pembuatan aplikasi dan sesuai dalam memenuhi kebutuhan pengguna, diantaranya: pengisian data *tracer study*, pemantauan data responden secara *up to date*, pengolahan data dalam bentuk grafik, pengunduhan data untuk diunggah di laman *tracer study* Dikti, hingga pembuatan laporan *tracer study* Stikom Surabaya

**Kata kunci:** *Tracer study*, aplikasi *tracer study*, lulusan, stikom surabaya

---

### Pendahuluan

Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya, selanjutnya disebut Stikom Surabaya merupakan institusi pendidikan tinggi swasta di Indonesia yang telah meluluskan lebih dari 7.500 lebih mahasiswa hingga saat ini. Dalam visi misinya, Stikom Surabaya senantiasa melakukan upaya perbaikan kualitas proses pendidikannya disertai dengan relevansinya di dalam persaingan global. Upaya yang dilakukan dimaksudkan untuk memperbaiki mutu lulusan yang mampu menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman.

Guna mencapai lulusan dengan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan pasar, maka diperlukan *tracer study*. *Tracer study* merupakan suatu metode untuk menelusuri informasi suatu sampel yang telah diberikan intervensi tertentu yang pada waktunya akan mendatangkan dampak sesuai yang diinginkan (International Labour Organization (ILO), 2011). *Tracer study* memungkinkan sebuah lembaga pendidikan melacak kondisi lulusan yang dihasilkan dan dari informasi yang diperoleh dapat diambil berbagai kebijakan dan tindakan yang memberikan manfaat bagi para

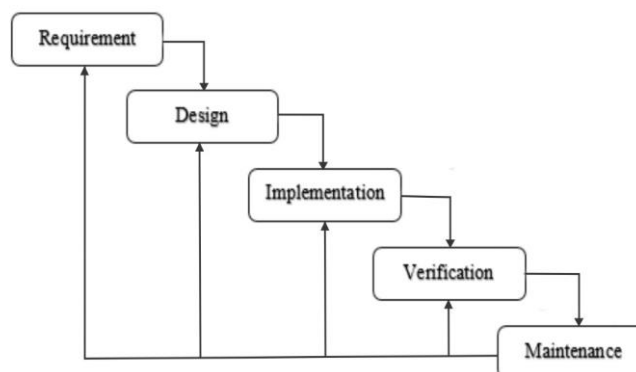
lulusan dan bagi pengembangan lembaga yang bersangkutan (Mariana et al., 2015; Syafila, 2005).

*Tracer study* di Stikom Surabaya telah dilaksanakan sejak tahun 2012 kepada lulusan yang lulus setelah 2 tahun. Instrumen yang digunakan pada *tracer study* adalah kuesioner. Kuesioner yang digunakan mengacu pada kuesioner yang telah dibuat oleh Direktorat Kemahasiswaan, Direktorat Jenderal Pembelajaran dan Kemahasiswaan, Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi dengan alamat <http://tracerstudyonline.dikti.go.id/> (Tracer Study Dikti, 2016). Selain itu, terdapat beberapa pertanyaan tambahan yang disesuaikan sesuai dengan kebutuhan Stikom Surabaya. Hasil *tracer study* digunakan sebagai umpan balik (*feedback*) berupa pengembangan kurikulum dan bahan evaluasi pengembangan pembekalan *softskills* maupun *hardskills* di Stikom Surabaya.

Berdasarkan hasil pelaksanaan kegiatan *tracer study*, tim *tracer study* Stikom Surabaya menghasilkan beberapa evaluasi perbaikan dalam melaksanakan kegiatan *tracer study*. Seiring dengan perkembangan teknologi, maka dibutuhkan sebuah aplikasi yang mampu memberikan kemudahan pengguna dalam membuat isian dan menjaring data *tracer study* secara *online*. Selain itu, dibutuhkan juga sebuah aplikasi yang dapat membantu pengguna dalam melakukan pengolahan data dan pelaporan hasil *tracer study* kepada aplikasi dikti, melalui upload file data *microsoft excel*. Berdasarkan kebutuhan tersebut maka, tujuan dari penelitian ini adalah merancang dan membangun aplikasi *tracer study* berbasis *website* sebagai media penulisan lulusan stikom Surabaya

## Metode

Pengembangan aplikasi *tracer study* di Stikom Surabaya dilakukan dengan menggunakan metode *waterfall*. Dalam pengembangannya metode *waterfall* memiliki beberapa tahapan yang berurutan, diantaranya (Pressman, 2012):



**Gambar 1.** Metode *Waterfall*.

### a. *System Requirement* (Kebutuhan Sistem)

Pada tahapan ini pengembang sistem melakukan penggalan informasi terhadap pengguna dengan tujuan memahami kebutuhan dan batasan perangkat lunak. Informasi tersebut dapat diperoleh melalui wawancara, diskusi, dan survey langsung.

b. *System Design* (Desain Sistem)

Pada tahapan ini, pengembang merancang sebuah solusi dari tahap *system requirement* dengan menggunakan perangkat pemodelan sistem seperti diagram alir data (*data flow diagram*), diagram hubungan entitas (*entity relationship diagram*) serta struktur dan bahasan data.

c. *Implementation* (Pengkodean)

Pada tahapan ini, pengembang mulai mengimplementasikan hasil *system design* berupa pengkodean program atau *coding* dalam bahasa yang bisa dikenali oleh komputer.

d. *Verification* (Pengujaan)

Setelah pengkodean selesai, selanjutnya dilakukan *verification*. Tahap ini merupakan pengujian (*testing*) terhadap sistem yang telah dibuat. Tujuannya adalah menemukan kesalahan maupun kekurangan sistem dan kemudian bisa diperbaiki maupun ditambah.

e. *Maintenance* (Pemeliharaan)

Pada tahap ini pengembang menjaga *performance* dari aplikasi yang dibangun dapat berjalan dengan baik. Tahapan ini dilakukan setelah aplikasi digunakan oleh penggunanya.

## Hasil dan Pembahasan

Aplikasi *Tracer Study Online* berbasis Web (TRUST) merupakan salah satu langkah perbaikan yang dilakukan pada program kegiatan *tracer study* di Stikom Surabaya. Langkah ini merupakan salah satu solusi dari beberapa kendala yang selama ini terjadi pada kegiatan *tracer study* sebelumnya.

### Kebutuhan Sistem

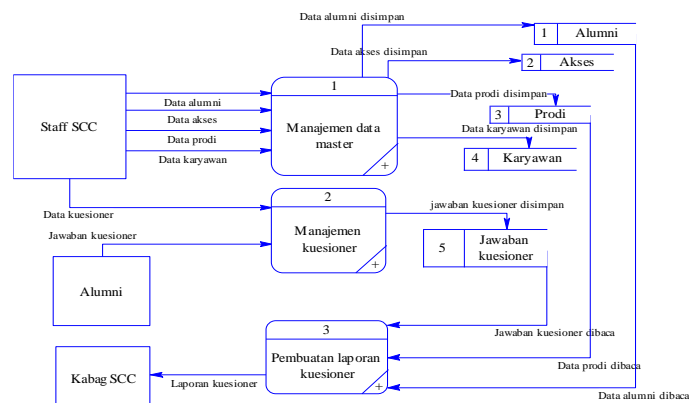
Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, Stikom Surabaya membutuhkan aplikasi berbasis *web* yang diharapkan dapat memberikan kemudahan pengguna dalam membuat data isian secara *online*. Data isian tersebut berisikan kuesioner *tracer study* yang merupakan instrumen untuk menjangkau data lulusan. Manfaat lain yang diharapkan adalah: (1) memberikan kemudahan bagi tim *tracer study* Stikom Surabaya dalam melihat *update* jumlah responden secara *realtime* yang sudah mengisi, (2) proses pengolahan, analisis, dan (3) proses pelaporan, baik kepada Rektor Stikom Surabaya maupun Dikti.

Pengguna dari aplikasi ini adalah lulusan (sebagai responden), Bagian SCC (sebagai pengelola kegiatan *tracer study*), dan Pimpinan (Rektorat, Dekanat, maupun Prodi sebagai penerima hasil laporan kegiatan *tracer study*).

### Desain Sistem

Pada tahap desain, peneliti menentukan ruang lingkup aplikasi yang dibangun diperlukan perencanaan basis data dan perencanaan logika sistem yang selanjutnya dijabarkan dalam bentuk Entity Relationship Diagram (ERD). Desain ERD sistem informasi TSA Universitas Negeri Semarang dapat dilihat pada Gambar 1. Berikut ini adalah bentuk DFD Level 0 dari aplikasi kuesioner online yang digambarkan pada Gambar 4.5. Dalam DFD Level 0, terdapat tiga proses yaitu, manajemen data master, manajemen kuesioner, dan pembuatan laporan kuesioner.





Gambar 2. Desain Sistem.

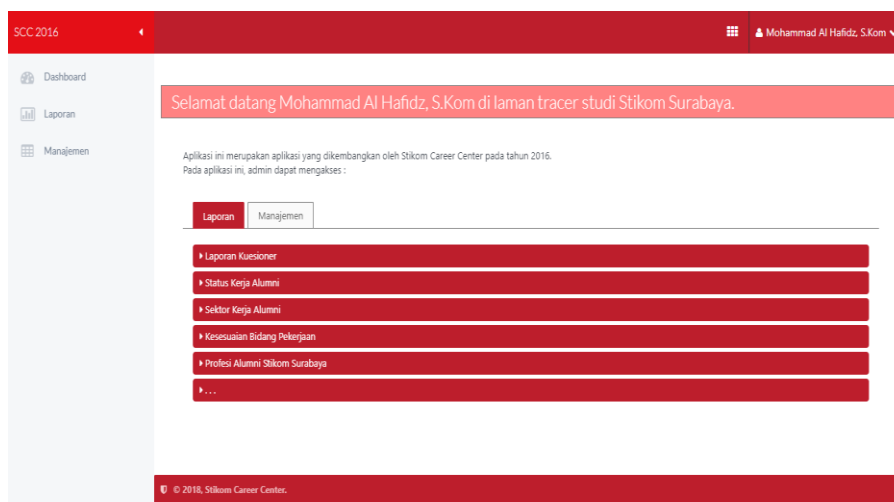
### Pengkodean

Pada tahap Pengkodean, dilakukan pembangunan aplikasi *tracer study* menggunakan bahasa pemrograman PHP dan database server MySQL. Beberapa aktivitas yang dilaksanakan dalam tahap ini adalah: 1) Penyajian algoritma 2) Penerjemahan algoritma ke dalam bahasa pemrograman.

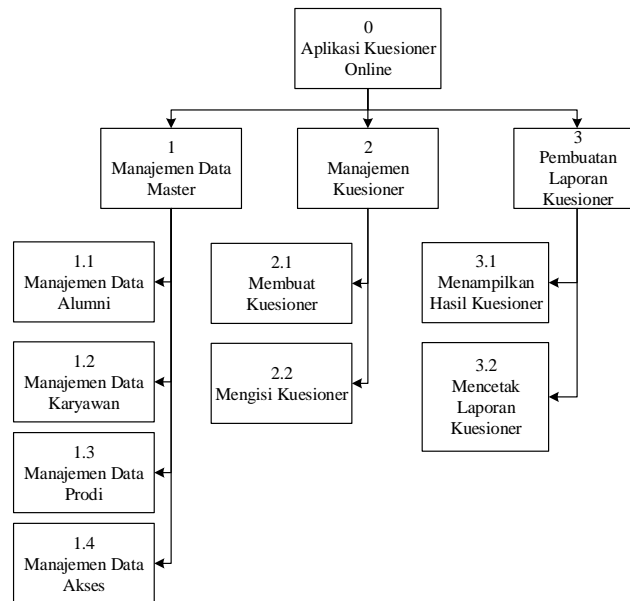
### Pengujian Aplikasi

Pengujian dilakukan dengan cara menjalankan aplikasi. Aplikasi dianggap berhasil apabila tampilan aplikasi, kebutuhan fungsional aplikasi, dan manfaat aplikasi sesuai oleh pengguna.

Berdasarkan hasil pengujian terhadap tampilan telah dinyakan bahwa semua tampilan dapat keluar dengan baik. Pada gambar 3 merupakan tampilan fungsi beranda pada aplikasi *tracer study online* berbasis *website* yang telah dibangun Stikom Surabaya. Pada hasil pengujian terhadap kebutuhan fungsional, menghasilkan berupa aplikasi sudah sesuai. Sehingga, aplikasi *tracer study online* sudah dapat diakses oleh *user* pengguna di alamat <https://tracerstudystikom.com/>. Pada gambar 4 merupakan kebutuhan fungsional yang terdapat pada aplikasi *tracer study online*.

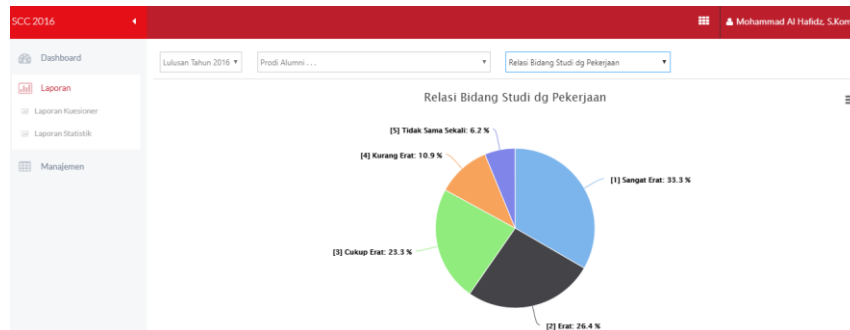


Gambar 3. Tampilan Beranda.



**Gambar 4.** Kebutuhan Fungsional pada aplikasi *tracer study*.

Manfaat dari aplikasi telah dirasakan oleh pengguna adalah pengguna mudah membuat isian dan menjangkau data *tracer study* secara *online*. Selain itu, pengguna dapat melakukan pengolahan data dan pelaporan hasil *tracer study* kepada aplikasi dikti, melalui upload file data *microsoft excel*. Pada gambar 5 merupakan salah satu manfaat yang dapat diterima oleh pengguna dalam menggunakan aplikasi *tracer study*.



**Gambar 5.** Pengolahan Data *Tracer Study* Stikom Surabaya.

## Kesimpulan

Sebagai penutup dalam artikel ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Pada penelitian ini menghasilkan rancangan dan aplikasi *tracer study* stikom *online* (TRUST) berbasis Web
- Aplikasi dapat digunakan untuk pengisian data *tracer study*, pemantauan data responden secara *up to date*, pengolahan data dalam bentuk grafik, pengunduhan data untuk diunggah di laman *tracer study* Dikti, hingga pembuatan laporan *tracer study* Stikom Surabaya
- Pengujian aplikasi *tracer study* berdasarkan tampilan aplikasi, kebutuhan fungsional aplikasi, dan manfaat aplikasi telah sesuai dengan kebutuhan pengguna.

---

## Daftar Pustaka

- International Labour Organization (ILO), 2011. Tracer study - Book 1 Methodology Manual. International Programme on The Elimination of Child Labour (IPEC).
- Mariana, N., Rejeki, R.S.A., Razaq, J.A., 2015. Tracer Studi Mahasiswa Program Studi Sistem Informasi Universitas Stikubank Semarang. *Din. Inform.* 7 (2), 75–84.
- Pressman, R.S., 2012. *Rekayasa Perangkat Lunak, Pendekatan Praktisi*, Edisi 7. Andi, Yogyakarta.
- Stikom, 2018. *Program Kerja Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya 2018*. Stikom Surabaya, Surabaya.
- Syafila, M., 2005. *Tracer Study*. Warta Direktorat Pendidikan ITB, Bandung.
- Tracer Study Dikti, 2016. <http://tracerstudyonline.dikti.go.id/> (accessed 21-3-2016).

## Gambaran Psychological Contract Karyawan Generasi Millennial

Hotpascaman Simbolon<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Pusat Karir Universitas HKBP Nommensen, Medan, Hotpascaman

---

### Abstrak

Generasi millennial adalah generasi dengan karakter cenderung ingin merubah dunia dan terkesan cepat bosan. Hal ini menjadi fenomena global dimana saat ini usia produktif adalah usia generasi millennial dalam rentang usia kelahiran 1980–2000 Mangkoebroto (2017). Generasi millennial dipersepsi memiliki komitmen rendah dan salah satu faktor yang mempengaruhi adalah aspek ikatan psikologis. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui ikatan secara psikologis dalam perusahaan (dalam hal ini psychological contract). Studi ini melibatkan 200 orang. Psychological contract, namun belum memiliki pengaruh kuat, sehingga kurang mampu memprediksi komitmen karakter komitmen generasi millennial.

**Kata kunci:** Psychological contract, generasi millennial

---

### Pendahuluan

Dunia global diperhadapkan dengan serbuan pekerja karyawan produktif yang dimulai dengan usia 20 Tahun sampai usia 55 Tahun. Pada perkembangannya, Menurut De Meuse *et al.* (2010), terdapat empat generasi angkatan kerja dalam perusahaan, yakni (1) *matures*, lahir antara tahun 1920 hingga 1939; (2) *Boomers*, lahir tahun 1940 hingga 1959; (3) *Xers*, lahir tahun 1960 hingga 1979; dan (4) *Generation Y* atau *mellenials* yang lahir tahun 1980 hingga akhir tahun 2000. Adapun komposisi karyawan di perusahaan ini di dominasi oleh generasi X sebanyak 60%, Sedangkan menurut Gargiulo (2012), generasi baby boomers akan digantikan oleh kehadiran generasi Y dalam kurun waktu 10 tahun kedepan.

Generasi Y (atau yang akan selanjutnya disebut sebagai generasi millennial) adalah generasi menurut (Meier, Austin & Crocker, 2010) merupakan generasi dengan banyak dipengaruhi oleh perkembangan teknologi informasi. Selanjutnya Meier dkk (2010) mengatakan generasi ini merupakan generasi yang memiliki cirri-ciri cenderung kritis, dan terkesan membutuhkan sesuatu yang lebih dari sekedar bekerja untuk menerima upah.

Berbagai studi terhadap komitmen dalam bekerja pada generasi Millennial, salah satunya adalah riset dari Oktariani, Hubeis dan Sukandar (2017), yang mengungkapkan bahwa Generasi millennial memiliki kecenderungan rendah terhadap komitmen dan loyalitas mereka pada pekerjaan dan terkesan kurang serius dan menyepelekan pekerjaan. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa kecerdasan mereka tetap akan dibutuhkan oleh perusahaan. Adapun Faktor yang mempengaruhi komitmen menurut Meyer, Allen & Smith adalah personal, organisasi dan pengalaman selama berorganisasi di perusahaan. Cropanzano dan Mitchel (2005), mengatakan bahwa ketika seorang karyawan mengalami pertukaran personal (dalam hal ini karyawan) dengan organisasi selaras dengan teori SET (*Social Exchange Theory*), di mana hubungan yang terjadi antara karyawan dan perusahaannya terjadi dari serangkaian interaksi yang berevolusi dengan waktu dengan adanya rasa saling menguntungkan dan saling setia selama rentang kondisi tertentu.

Kondisi ini merupakan hal yang sama pada konsep *Psychological Contract* dimana terdapat pertukaran hal hal yang menjadi harapan individu pada perusahaan. Kontrak psikologis awal yang diyakini oleh karyawan bersumber dari perjanjian-perjanjian yang dijanjikan oleh perusahaan (dalam bentuk kesempatan berkarir, penghargaan financial, serta pekerjaan yang menarik) maupun komitmen kerja yang telah dijanjikan oleh karyawan bagi perusahaan seperti loyalitas, fleksibilitas, kinerja yang baik, dan penuntasan tugas di luar tanggung jawab utamanya (Vos, Buyens & Schalk, 2003).

Adapun aspek-aspek *Psychological Contract* menurut Rousseau (2001), diantaranya Relasi (*relational*). Adapun bentuk perjanjian yang dikemukakan dalam penelitian ini bisa berupa karyawan memenuhi tanggungjawab dan perusahaan memenuhi secara stabilitas hubungan antar karyawan dan upah, yang kedua adalah transaksional (*transactional*) yaitu berupa batasan pekerjaan, dan orientasi mempertahankan karyawan agar tetap bekerja di perusahaan cenderung rendah, yang ketiga keseimbangan (*balance*) kondisi yang terbuka dan dinamis dalam menunjang keberhasilan perusahaan sehingga mampu memberikan kesempatan berkarir bagi karyawan, transisional (*transisional*), perjanjian disini termasuk dalam keterbukaan informasi pada semua karyawan dari perusahaan. Stone (1998) menemukan bahwa seringkali seseorang mendapati bahwa janji-janji yang diberikan perusahaan ternyata tidak realistis karena perusahaan tidak memiliki cukup uang dan sumber daya. Karyawan pun kerap kali merasa terkecoh oleh perusahaan. Misalnya dalam hal pemberian gaji, yang mana perusahaan menjanjikan gaji yang memuaskan, padahal dalam kenyataannya gaji yang diterima jauh dari kata memuaskan dan karyawan tak bisa melakukan apa pun terkait hal ini. Dengan melihat latar belakang dan tinjauan teoritis serta penelitian yang sebelumnya, maka penyusun ingin menganalisis dampak pengaruh *psychological contract* terhadap komitmen kerja generasi milenial.

## Metode

Alat ukur dalam penelitian ini menggunakan teori menggunakan teori dari Rousseau (2001). Aspek dalam *Psychological contract* adalah Relasi (*relational*), Transaksional (*transactional*), dan Keseimbangan (*Balance*) dan Perubahan (*Transitional*). Alat ukur digunakan dengan menggunakan media online.

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil

Adapun hasil studi ini, deskripsi dari data penelitian menunjukkan sebaran data masa kerja seperti dibawah ini:

**Tabel 1.** Sebaran Lama usia kerja sampel

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
< 1 tahun	89	44.5
1 – 2 tahun	31	15.5
3 – 5 tahun	42	21
6 – 10 tahun	38	19
Total	200	100

Data yang ditampilkan tabel 1 menunjukkan bahwa paling banyak sampel penelitian memiliki masa kerja dibawah 1 tahun. Dan terbanyak kedua dengan frekuensi 21 % berada pada rentang masa kerja 3-5 Tahun, sedangkan masa kerja 1-2 Tahun adalah masa kerja paling sedikit frekuensi yang tersebar dalam penelitian ini.

**Tabel 2.** Sebaran data berdasarkan usia saat bekerja

Usia saat bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
24.00	65	32.5
25.00	15	7.5
26.00	12	6.0
30.00	10	5.0
31.00	37	18.5
32.00	18	9.0
36.00	4	2.0
37.00	26	13.0
38.00	13	6.5
Total	200	100.0

Tabel 2 menjelaskan bahwamayoritas usia saat bekerja lebih banyak tersebar pada usia 24 Tahun, sedangkan usia terbanyak kedua adalah usia 31 Tahun dan jumlah sampel paling sedikit adalah pada rentang usia 36 Tahun yaitu sebanyak 4 orang.

Variabel Psychological Contract

**Tabel 3.** Sebaran data kategorisasi psychological contract

Kategori	Frequency	Percent
Tinggi	162	81
sedang	34	17
Rendah	4	2
Total	200	100.0

Data pada tabel 3 menjelaskan bahwa Psychological contract pada karyawan dalam kategori tinggi Sebanyak 81 persen. Sedangkan, kategorisasi sedang dengan frekuensi sejumlh 17 persen dari total. Sehingga, hal ini memiliki interpretasi bahwa ikatan psikologis karyawan millennial pada perusahaan sangat tinggi. Adapun pembagian kategori ini lebih lanjut pada tabel 4 berikut.

**Tabel 4.** Sebaran data psychological contract berdasarkan aspek psychological contract

No.	Aspek	Psychological contract Tinggi	Psychological contract Sedang	Psychological contract Rendah
1.	Relational	42	9	-
2.	Transactional	51	15	-
3.	Balance	45	10	-
4.	Transitional	24	-	4
TOTAL		162	34	4

## Pembahasan

Sebaran data usia saat bekerja dalam penelitian ini memenuhi kriteria dari *De meuse et al.* (2010) dimana rentang usia untuk kriteria millennial adalah mereka yang lahir pada tahun 1980–2000 sehingga dengan sebaran usia saat bekerja pada hasil penelitian ini Tabel 2 pada bab IV menunjukkan sebaran usia rentang 24 Tahun (kelahiran 1994) sampai 38 Tahun (1980).

Penelitian lain oleh Moore (2014) mengatakan psychological contract berdampak pada tingkatan lebih tinggi dari motivasi untuk sekedar bekerja, ia melanjutkan bahwa psychological contract berdampak ketika karyawan sudah merasa menyatu dengan perusahaan atau yang dikenal dengan istilah *Employee engagement*. Penelitian ini masih melihat dampak komitmen sehingga diperlukan lebih dari sekedar kemauan untuk bekerja dan menetap di perusahaan namun juga merasa terikat.

Hasil studi ini memperlihatkan bahwa aspek tertinggi pada kontrak psikologis antar karyawan dengan perusahaan adalah aspek **transaksional** dimana karyawan generasi millennial memiliki pertukaran secara psikologis bahwa kenyamanan bekerja ditentukan kejelasan batasan pekerjaan dan wilayah tanggung jawab profesi mereka, sedangkan yang terendah dari aspek tersebut adalah **transistional** dimana kontrak psikologis seorang karyawan dengan perusahaan tidak terlalu terikat dengan keterbukaan informasi.

## Daftar Pustaka

- Cropanzano, R. & Mitchell, M.S. 2005. Social exchange theory: an interdisciplinary review”, *Journal of Management*, 31: 874-900
- De Meuse, Kenneth P, Mlodzik, Kevin J. 2010. A second look at generational differences in the workforce: implication for HR and talent management. *Korn/Ferry Leadership and Talent Consulting* 33(2): 51–58.
- Harris poll (2017). *Global generations : A Global Study on work life challenge across generations – Detailed Findings* . Ernst & Young Global Generation Research. Online Access : [http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY-global-generations-a-global-study-on-work-life-challenges-across-generations/\\$FILE/EY-global-generations-a-global-study-on-work-life-challenges-across-generations.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY-global-generations-a-global-study-on-work-life-challenges-across-generations/$FILE/EY-global-generations-a-global-study-on-work-life-challenges-across-generations.pdf)
- Mangkoebroto, R. 2017. Invasi generasi milenial di dunia kerja, *Siapakah Kita?*. Koran Sindo. 24 Januari 2017.
- Rousseau, D. M. 2001. Schema, promise and mutuality: The building blocks of the psychological contracts. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74: 511-541.

- Stone, R. J. 1998. *Human Resources Management* (3<sup>rd</sup> ed.). Australia: John Wiley & Sons Australia, Ltd.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Tania, A. & Sutanto, EM. 2013. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen Organisasional Karyawan Agora.
- Taylor, M.S., & Tekleab, A.G. 2004. Taking stock of psychological contract research: assessing progress, addressing troublesome issues, and setting research priorities. In J. A-M. Coyle-Shapiro, L.M. Shore, M. S. Taylor, and L.E. Tetrick, (eds.) *The Employment Relationship: Examining Contextual and Psychological Perspectives*. Oxford: Oxford University Press. p. 253-283.
- Zimmerman, K. 2016. What To do with a millennial employee that's bored at work. Online Accsses: <https://www.forbes.com/sites/kaytiezimmerman/2016/11/13/what-to-do-with-a-millennial-employee-that-is-bored-at-work/#7a9f55ed3014>



## Evaluasi Mutu Lulusan Universitas Multimedia Nusantara dengan Menggunakan Tracer Study

Ika Yanuarti\*, Joko Santosa\*

Universitas Multimedia Nusantara

\*Korespondensi penulis: Ika\_y@umn.ac.id, joko.santosa@lecturer.umn.ac.id

---

### Abstract

One method that can be used to assist universities in improving education systems and management is by implementing Tracer Study. Since 2016, the Center for Career Development at Multimedia Nusantara University (UMN) has conducted tracer studies to track the careers and education of alumni after they graduated from UMN. Tracer study is a graduate/alumni trace tracking study conducted 2 (two) years after graduation and aims to find out the educational outcomes in the form of transition from higher education to the work, the latest work situation, alignment and application of competencies in the work. Tracer studies can also provide information on education output which comprises self-assessment of mastery and competency acquisition, education process in the form of evaluation of learning processes and contribution of higher education to competency acquisition and educational input in the form of further exploration of sociobiographical information on graduates. The tracer study results are very important for UMN as one of efforts to improve quality in terms of education curriculum, hard skills and soft skills of graduates, as well as supporting campus facilities.

**Key words:** Tracer, study, graduate, alumni, university

### Abstrak

Salah satu metode yang dapat digunakan untuk membantu perguruan tinggi dalam perbaikan sistem dan pengelolaan pendidikan adalah dengan melaksanakan Tracer Study. Sejak tahun 2016, Pusat Pengembangan karir Universitas Multimedia Nusantara (UMN) telah melakukan tracer study (studi pelacakan lulusan) untuk menelusuri karier dan pendidikan para alumni setelah mereka lulus dari UMN. Tracer study adalah studi pelacakan jejak lulusan/alumni yang dilakukan 2 (dua) tahun setelah lulus dan bertujuan untuk mengetahui outcome pendidikan dalam bentuk transisi dari dunia pendidikan tinggi ke dunia kerja, situasi kerja terakhir, keselarasan dan aplikasi kompetensi di dunia kerja. Tracer study juga dapat memberikan informasi mengenai output pendidikan yaitu penilaian diri terhadap penguasaan dan pemerolehan kompetensi, proses pendidikan berupa evaluasi proses pembelajaran dan kontribusi pendidikan tinggi terhadap pemerolehan kompetensi serta input pendidikan berupa penggalan lebih lanjut terhadap informasi sosiobiografis lulusan. Hasil tracer study tersebut sangat diperlukan bagi UMN sebagai salah satu upaya perbaikan dan peningkatan mutu dalam hal kurikulum pendidikan, kompetensi hard skill dan soft skill lulusan, serta fasilitas kampus yang mendukung.

**Kata kunci:** Tracer, study, lulusan, alumni, universitas

---

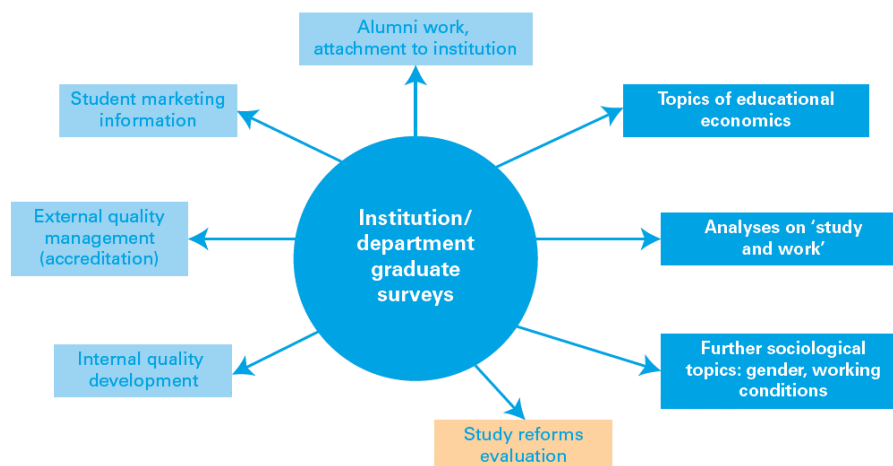
### Pendahuluan

Tracer study adalah survei baku (dalam bentuk tertulis atau oral) terhadap lulusan dari lembaga pendidikan, yang dilaksanakan beberapa waktu setelah lulus atau akhir pelatihan. Subjek dari sebuah tracer study bisa bermacam-macam, tapi topik yang umum termasuk pertanyaan tentang kemajuan studi, transisi ke pekerjaan, cara masuk dunia kerja, karir bekerja, penggunaan

kompetensi yang sudah dipelajari, pekerjaan saat ini dan ikatan dengan lembaga pendidikan asal (sekolah, pusat pelatihan, universitas).

Tracer study merupakan jenis survei tunggal yang paling berharga untuk mengumpulkan informasi yang sistematis dan terpercaya mengenai hubungan antara studi dan pekerjaan. Tracer study memberikan informasi tentang keberadaannya lulusan setelah wisuda, dan tracer study bisa menghubungkan hal tersebut dengan sosiobiografi dan deskripsi studi (jenis kelamin, usia, bidang studi, institusi pemberi gelar) (Schomburg, 2003).

Selama 15 tahun terakhir, jenis Tracer Study baru muncul: lebih banyak lembaga pendidikan individu melakukan Tracer Study, terkadang bekerjasama dengan institusi pendidikan lainnya (pendekatan jaringan). Studi pelacak institusional seperti itu dapat memiliki banyak tujuan (Gambar 1) terkait dengan umpan balik untuk kesimpulan praktis dan untuk meningkatkan program studi/pelatihan atau untuk penelitian tentang hubungan antara pendidikan dan pekerjaan. Pada gambar berikut untuk tujuan yang lebih praktis ditunjukkan dengan warna kuning dan untuk tujuan yang lebih teoritis dengan warna biru.



**Gambar 1.** Tujuan Tracer Study (Schomburg, 2008).

Universitas Multimedia Nusantara (UMN) sebagai salah satu institusi PT yang mempunyai semboyan “Excellent Career Begins with Excellent Education” selalu berupaya untuk terus meningkatkan mutu pendidikan. Dengan terus meningkatkan mutu pendidikan diharapkan lulusan UMN akan dapat memenuhi kualifikasi yang ditetapkan oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Salah satu indikator keberhasilan system pendidikan di UMN adalah terserapnya lulusan UMN dalam dunia kerja sesuai dengan bidang keahlian mereka masing-masing.

Sejak tahun 2016, Pusat Pengembangan karir UMN telah melakukan tracer study (studi pelacakan lulusan) untuk menelusuri karier dan pendidikan para alumni setelah mereka lulus dari UMN.

Secara umum, tujuan tracer study menurut Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi yang dikutip dari situs <http://tracerstudy.dikti.go.id> adalah untuk mengetahui (i) outcome pendidikan dalam bentuk transisi dari dunia pendidikan tinggi ke dunia kerja (termasuk masa tunggu kerja dan proses pencarian kerja pertama), situasi kerja terakhir, dan aplikasi kompetensi di dunia kerja, (ii) output pendidikan yaitu penilaian diri terhadap penguasaan dan pemerolehan kompetensi, (iii) proses pendidikan berupa evaluasi proses pembelajaran dan kontribusi pendidikan tinggi terhadap pemerolehan kompetensi.

Secara khusus, tujuan UMN melakukan tracer study adalah untuk (i) pembaharuan data alumni, termasuk data pribadi, riwayat kerja, dan riwayat studi, (ii) mengetahui lama tunggu lulusan dari saat lulus sampai mendapatkan pekerjaan pertama, (iii) mengetahui kesesuaian pekerjaan lulusan dengan bidang studi, (iv) mendapatkan umpan balik berupa evaluasi dari alumni terhadap proses pengajaran UMN, meliputi kurikulum, layanan dan fasilitas, (v) sebagai sumber data bagi UMN untuk menjalin relasi dengan perusahaan-perusahaan tempat alumni bekerja dan (vi) kelengkapan akreditasi oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) dan juga kelengkapan dokumen evaluasi diri yang diperlukan dalam pengajuan proposal melalui Kemristekdikti

Pelaksanaan tracer study tidak hanya bermanfaat bagi UMN tapi juga perusahaan pengguna lulusan UMN. Manfaat bagi UMN adalah (i) mengetahui seberapa cepat lulusan UMN terserap dalam dunia kerja, (ii) link and match antara dunia pendidikan dan dunia kerja, (iii) mengetahui posisi dan bidang kerja yang terkini dari alumni UMN, (iv) sebagai database alumni bagi fakultas dan prodi untuk menjalin relasi dengan alumni, dan (v) memperbanyak jalinan kerjasama dengan perusahaan pengguna lulusan UMN.

Manfaat bagi perusahaan pengguna lulusan UMN adalah (i) mengetahui data terkini dari alumni UMN berupa riwayat kerja dan riwayat studi, (ii) kompetensi akademik dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh alumni UMN.

Dalam makalah ini kita akan menampilkan hasil Tracer Study UMN tahun 2017 yang telah dilakukan oleh Bagian Career Centre & Alumni UMN untuk mengetahui mutu lulusan UMN saat ini.

## Metodologi

Metodologi Tracer Study mencakup dua tahapan utama dimulai dengan tahapan pengembangan konsep, instrument dan pelaksanaan survei, lalu diikuti dengan tahapan berikutnya, proses pengolahan data dan output.

Pengembangan konsep, instrument dan pelaksanaan survei meliputi:

- Desain riset: Tracer Study ini menggunakan survei deskriptif yang mencakup karakteristik pekerjaan dan transisi menuju pekerjaan dari lulusan UMN. Hasil yang diperoleh bisa menjadi dokumentasi terkait efektivitas, relevansi dan kecukupan dari kurikulum berdasarkan tingkat capaian para lulusan UMN sesuai bidang ilmu masing-masing.
- Pengembangan format kuisisioner: Kuisisioner yang dikembangkan mempunyai enam bagian; Bagian 1 – Identitas pribadi mencakup data personal dan latarbelakang pendidikan; Bagian 2 – Status saat ini mencakup status alumni saat ini apakah sudah bekerja atau belum atau melanjutkan ke jenjang berikutnya; Bagian – 3 Informasi detil pekerjaan mencakup jenis pekerjaan, proses dalam mendapatkan pekerjaan tersebut dan capaian dari pekerjaan tersebut seperti renumerasi dan posisi/jabatan; Bagian 4 - Penekanan metode pembelajaran mencakup kualitas metode pembelajaran yang diterapkan di UMN; Bagian 5 - Kompetensi yang diperlukan dalam pekerjaan mencakup kemampuan hardskill dan softskill; Bagian 6 Kontribusi perguruan tinggi juga mencakup kualitas hardskill dan softskill alumni.
- Teknik pelaksanaan survei: Pelaksanaan Tracer Study yang dilakukan saat ini menggunakan sistem kuisisioner online. Kuisisioner online digunakan karena dianggap memiliki kelebihan, yaitu lebih menghemat biaya (tidak perlu mencetak dan mengirimkan lewat pos), tidak membutuhkan banyak staf dalam penyebarannya (data dimasukan sendiri oleh responden ke dalam sistem), keluaran hasil yang lebih cepat (data terkoleksi di sistem sehingga pengolahan lebih cepat dilakukan), dan tingginya jumlah responden yang mungkin didapat.

- **Target Populasi:** Target populasi dalam Tracer Study yang umum digunakan adalah berdasarkan kohort (lulusan pada tahun yang akan diteliti). Dalam prosesnya, perolehan responden melalui beberapa tahapan reduksi data mulai dari total lulusan pada kohort yang diteliti, total lulusan yang dilibatkan pada penelitian berdasarkan data yang diperoleh dari lembaga pendidikan, total lulusan yang memiliki alamat/kontak untuk dihubungi, kontak/alamat lulusan yang tervalidasi hingga hasil akhir adalah berupa total responden yang berperan serta pada penelitian. Populasi dari Tracer Study UMN mencakup lulusan dari tahun 2015 dari tujuh prodi yang terdiri dari Design Komunikasi Visual (DKV), Ilmu Komunikasi (Ilkom), Sistem Informasi (SI), Teknik Informatika (TI), Sistem Komputer (SK), Manajemen dan Akuntansi.

Proses pengolahan data dan output meliputi data entry, analisis data dan pengolahan hasil output. Paket program SPSS, versi terbaru digunakan untuk memasukkan dan menganalisis data. Sebelum merambah ke dalam analisis data, pembaruan data dan validasi dilakukan. Sesuai persyaratan, beberapa variabel intervening dikembangkan untuk tabulasi silang. Kedua metode statistik parametrik dan non-parametrik digunakan untuk analisis data. Metode parametrik (seperti Means, Standard Deviation, Standard Error, Uji Beda dengan t-Test dan ANOVA) digunakan ketika data memiliki karakteristik probabilitas dan karakteristik distribusi normal. Alat non-parametrik (seperti koefisien korelasi peringkat Spearman, uji Chi-square, analisis Korespondensi dan uji sampel terkait Wilcoxon) digunakan ketika data memiliki peringkat tetapi tidak ada interpretasi numerik yang jelas. Data yang dianalisis disajikan dalam bentuk tabel dan grafik saat menulis laporan.

## Hasil dan Pembahasan

### Karakteristik responden

Sejak mulai dibuka pada tahun 2007 sampai September 2016, Universitas Multimedia Nusantara telah memiliki 2889 lulusan dari seluruh program studi yang terdiri dari 7 (tujuh) prodi, Design Komunikasi Visual (DKV), Ilmu Komunikasi (Ilkom), Sistem Informasi (SI), Teknik Informatika (TI), Sistem Komputer (SK), Manajemen dan Akuntansi. Kelulusan pertama yaitu pada tahun 2011 dan terus meningkat dari tahun ke tahun.

Pada tahun 2017, target responden Tracer Study adalah alumni UMN yang lulus pada tahun 2015. Hal ini dilakukan mengingat Tracer Study UMN menggunakan sistem kohort dalam penentuan responden. Selain itu, alumni kelulusan 2015 dianggap tepat dijadikan responden mengingat saat ini jarak dari waktu tahun kelulusan mereka sudah sekitar 2 tahun. Total alumni UMN yang lulus tahun 2015 adalah 911 orang (lihat Tabel 1).

**Tabel 1.** Jumlah alumni UMN

NO	ANGKATAN	TAHUN LULUS						TOTAL JUMLAH LULUSAN
	TAHUN	2011	2012	2013	2014	2015	2016	
1	2007	76	13	4	13	1		107
2	2008		179	51	31	15	1	277
3	2009			530	147	55	24	756
4	2010				600	167	34	801
5	2011					670	114	784
6	2012					3	161	164
	<b>TOTAL LULUSAN PER TAHUN</b>	76	192	585	791	911	334	2889

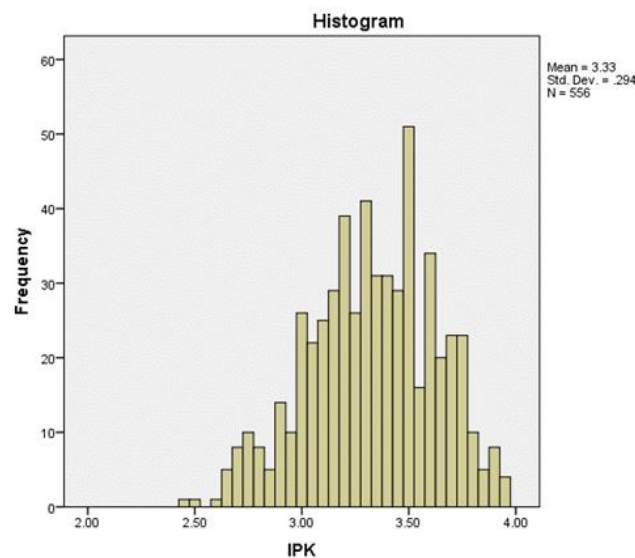
Dari jumlah tersebut, alumni yang telah mengisi kuesioner adalah 608 orang atau sekitar 66,7% dari populasi. Dari yang mengisi, hanya 557 orang yang mengisi hingga selesai/tuntas atau sekitar 61,1% dari populasi (lihat Tabel 2). Kedua rasio tersebut di atas 50%, maka dapat disimpulkan tracer study UMN memenuhi standar yang dihimbau oleh Kementerian Riset dan Pendidikan Tinggi.

**Tabel 2.** Rekapitulasi responden

	Jumlah
Jumlah target populasi	911
Tidak mengisi	303
Mengisi	608
- Tuntas (sampel)	557
- Dalam proses	51
Tingkat respon bruto	608/911=66,7%
Tingkat respon bersih	557/911=61,1%

Responden menurut jenis kelamin, perempuan 269 (48,3%) dan laki-laki 288 (51,7%). Jika menurut angkatan kelulusan, angkatan 2011 merupakan mayoritas responden. Hal ini mengingat bahwa jangka waktu studi normal sekitar 4 tahun.

Indeks Prestasi Kumulatif atau IPK alumni atau responden bisa digunakan sebagai dasar keterkaitan antara IPK dengan kesuksesan alumni mencari kerja dan dengan karir awal. Dari 557 alumni yang mengisi kuisisioner dengan sempurna, sebanyak 556 alumni yang nilai IPK nya tercatat. Grafik 1 menunjukkan bahwa rata-rata IPK dari alumni lulus tahun 2015 yang melakukan pengisian kuisisioner adalah sebesar 3,33. IPK paling besar adalah 3,97, tercatat hanya dari 1 (satu) orang dan IPK paling rendah adalah 2,45 terdistribusi di 1 orang. Rata-rata IPK ini menggambarkan bahwa alumni UMN yang lulus tahun 2015 memiliki pencapaian nilai akademik yang cukup baik (> 3,0). Pencapaian nilai akademik yang baik ini juga menunjukkan bahwa selama menjalani perkuliahan, alumni lulus tahun 2015 mampu menjalani perkuliahannya dengan lancar sekalipun mereka memiliki beragam aktivitas.

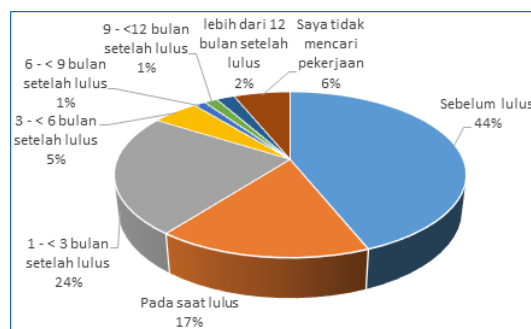


**Gambar 1.** IPK Responden.

### Waktu mulai mencari pekerjaan

Proses mencari pekerjaan biasanya sudah dimulai sebelum kelulusan hingga beberapa bulan setelah kelulusan. Kapan mahasiswa atau alumni mulai mencari pekerjaan merupakan indikasi bahwa mahasiswa atau alumni tersebut sudah merasa siap baik mental maupun bekal pengetahuan dari perguruan tinggi dan percaya diri untuk bersaing di pasar kerja. Dan ketika mereka lulus sudah bisa langsung bekerja tanpa ada proses menunggu lagi. Hal ini yang menjadi pilihan sebagian besar responden seperti terlihat pada grafik di bawah ini.

Total sekitar 61% responden sudah mencari pekerjaan hingga pada saat kelulusan, 84% responden sudah mencari pekerjaan hingga 3 bulan setelah kelulusan dan 6% responden tidak mencari pekerjaan. Yang menarik adalah sekitar 41% atau hampir separuh memilih untuk mencari pekerjaan sebelum kelulusan dan ada 2% alumni yang baru mencari pekerjaan setelah 12 bulan lulus.



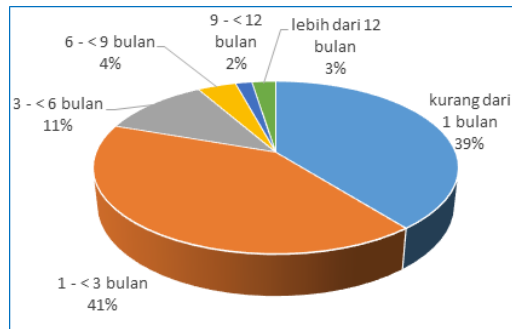
**Gambar 2.** Kapan responden mulai mencari pekerjaan.

Jika dilihat dari prosentase yang tidak mencari kerja, prodi SK, DKV dan TI mempunyai prosentase cukup tinggi berturut-turut sekitar 11%, 10% dan 8%. Salah satu alasannya adalah responden pada ketiga bidang ilmu tersebut mempunyai kecenderungan untuk berwirausaha atau mempunyai semangat entrepreneurship yang lebih tinggi dibanding prodi lainnya

### Masa tunggu mendapatkan pekerjaan pertama

Masa tunggu mendapatkan pekerjaan pertama merupakan indikator yang cukup penting karena menunjukkan keberhasilan alumni dalam bersaing di pasar kerja sekaligus juga menjadi salah satu tolok ukur keberhasilan perguruan tinggi, khususnya UMN dalam memberikan bekal pengetahuan dan ketrampilan kepada mahasiswanya. Selain itu, masa tunggu mendapatkan pekerjaan juga merupakan indikasi sejauh mana perguruan tinggi mampu memenuhi tuntutan pasar kerja yang semakin kompetitif dan selektif terutama terkait hard dan soft skill yang dibutuhkan.

Dari Gambar 3, dari responden yang menjawab sekitar 39% responden telah mendapat pekerjaan hanya dalam waktu kurang dari 1 bulan. Jika masa tunggu diperpanjang hingga 3 bulan, ada sekitar 80% responden sudah mendapatkan pekerjaan. Ada sekitar 20% responden yang baru mendapatkan pekerjaan setelah 3 bulan. Bahkan ada 3% responden yang mendapatkan pekerjaan pertamanya setelah 12 bulan. Dari hasil tersebut, diperoleh median masa tunggu untuk mendapatkan pekerjaan pertama sekitar 1,5 bulan. Nilai median masa tunggu yang relative cukup singkat menunjukkan bahwa secara umum kualitas lulusan UMN cukup baik. Kualitas lulusan UMN telah mendapat pengakuan dari sector public dan swasta khususnya dunia usaha.



**Gambar 3.** Masa tunggu responden mendapatkan pekerjaan pertama.

### Cara mendapatkan pekerjaan

Saat melakukan pencarian kerja, alumni UMN memiliki berbagai macam akses yang dapat digunakan sebagai sumber pencarian informasi mengenai pekerjaan yang menjadi tujuan mereka. Akses informasi mengenai lowongan pekerjaan ini dapat dijangkau baik melalui lingkungan internal, yaitu Pusat Pengembangan Karir (Career Development Center) UMN, Prodi, dosen, teman satu Prodi, dan lainnya ataupun lingkungan eksternal, yaitu internet, bursa pameran kerja, relasi, surat kabar, tempat magang dan sebagainya.



**Gambar 4.** Cara mendapatkan pekerjaan.

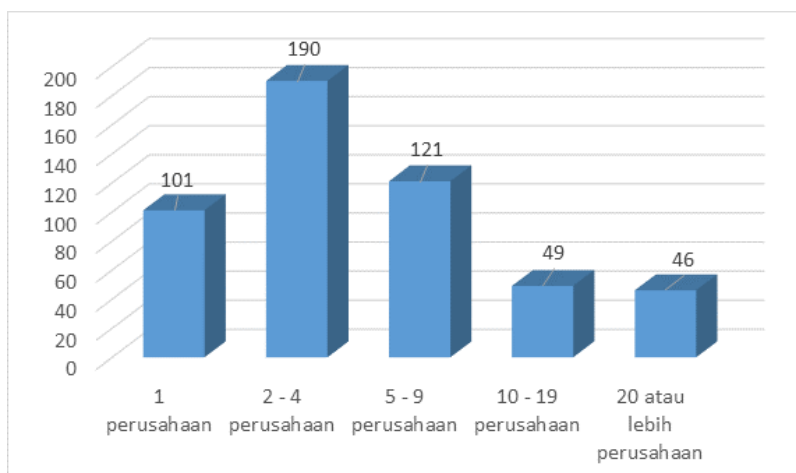
Dari semua responden yang mengisi pertanyaan cara mendapatkan pekerjaan, mayoritas memilih internet dan relasi menjadi cara yang paling efektif untuk mendapatkan pekerjaan. Relasi disini bisa berarti dari perguruan tinggi atau keluarga alumni sendiri. Yang menarik adalah pilihan internal seperti Pusat Pengembangan Karir dan Bagian Kemahasiswaan UMN tidak begitu diminati (Gambar 4). Hal ini bisa menjadi perhatian bagi UMN untuk lebih mengembangkan Pusat Pengembangan Karir menjadi pusat rujukan bagi mahasiswa dan alumni dalam mencari pekerjaan.

### Proses mendapatkan pekerjaan

Pada sub bab sebelumnya yang ditekankan adalah cara mendapatkan pekerjaan. Pada sub bab ini sebaliknya yang ditekankan adalah bagaimana proses dalam mendapatkan pekerjaan pertama tersebut. Indikator proses mendapatkan pekerjaan ditunjukkan oleh seberapa banyak perusahaan yang dilamar dan seberapa banyak perusahaan yang merespon.

Sudah menjadi hal yang umum bahwa untuk mendapatkan pekerjaan, lulusan perguruan tinggi mengirim surat lamaran ke lebih dari satu perusahaan, bahkan ada yang hingga puluhan perusahaan. Hal ini berlaku juga untuk lulusan UMN. Selain itu banyak responden yang hanya melamar 1 (satu) perusahaan karena sudah memantapkan hanya ingin berkarir pada jenis perusahaan tersebut atau sudah mendapat jaminan akan diterima.

Dari Gambar 5, kita melihat bahwa sebagian besar responden mengirimkan lamaran ke 2 – 4 perusahaan. Kemudian diikuti oleh 5 – 9 perusahaan, 1 perusahaan, 10 -19 perusahaan dan terakhir lebih dari 20 perusahaan. Hal yang menarik adalah responden yang hanya melamar 1 perusahaan cukup banyak. Dari hasil responden tersebut, diperoleh nilai median jumlah perusahaan yang dilamar oleh lulusan UMN sebesar 3,6 perusahaan atau jika dibulatkan sekitar 4 perusahaan. Nilai median tersebut suatu nilai yang sangat ideal, artinya lulusan UMN tidak perlu melamar terlalu banyak perusahaan untuk mendapatkan pekerjaan pertama kalinya.



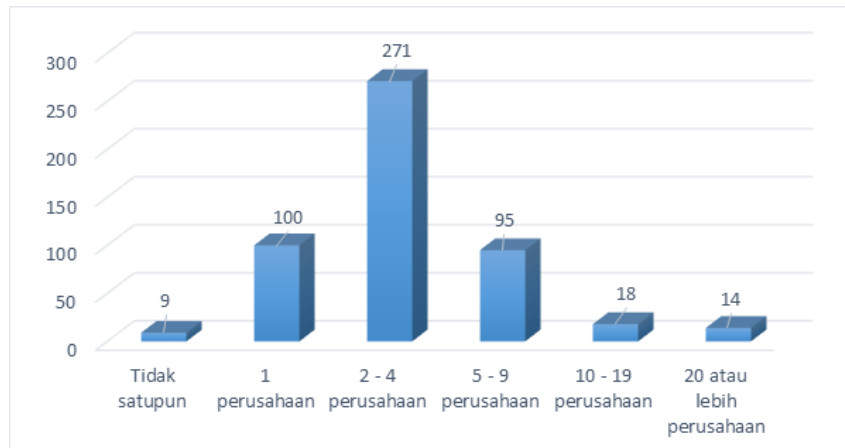
**Gambar 5.** Jumlah perusahaan yang dilamar.

Bagaimana dengan respon dari perusahaan-perusahaan yang dilamar tersebut? Pada Gambar 6 kita bisa melihat bahwa kategori dari jumlah perusahaan yang merespon tidak berbeda dengan jumlah perusahaan yang dilamar hanya saja ada tambahan 0 (nol) perusahaan yang merespon. Artinya, dari semua lamaran yang dikirim, tidak satupun perusahaan yang merespon.

Hasilnya tidak jauh berbeda dengan jumlah perusahaan yang dilamar. Lebih detilnya sebagai berikut, jumlah responden yang jumlah perusahaan yang merespon 2–4 perusahaan adalah yang paling tinggi, diikuti oleh 1 perusahaan, 5–9 perusahaan, 10-19 perusahaan, lebih dari 20 perusahaan dan terakhir tidak satupun perusahaan (0 perusahaan). Dari hasil tersebut, bisa diperoleh bahwa nilai median jumlah perusahaan yang merespon adalah 3,1 perusahaan atau jika dibulatkan menjadi 3 perusahaan.

Selisih antara jumlah perusahaan yang dilamar dengan jumlah perusahaan yang merespon adalah 0,5 perusahaan atau jika dibulatkan adalah 1 perusahaan. Bisa dikatakan bahwa lulusan UMN sudah mulai dikenal oleh dunia usaha atau pasar kerja. Selain itu, kualitas surat lamaran dari lulusan UMN telah dinilai cukup baik serta kualitas akademik lulusan UMN juga sudah diakui.



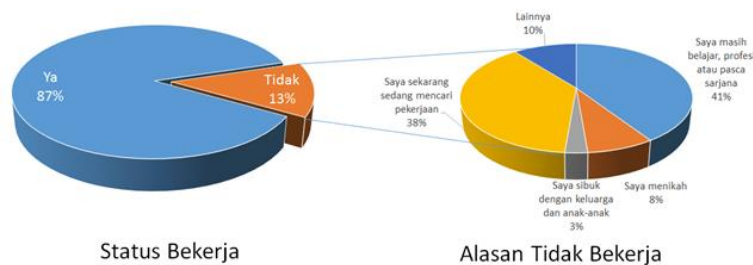


**Gambar 6.** Jumlah perusahaan yang merespon.

### Status bekerja

Salah satu indikator yang paling penting dalam Tracer Study ini terkait dengan status bekerja dari alumni atau responden. Dari responden yang menjawab, sekitar 87% menyatakan bekerja, sisanya 13% menyatakan statusnya tidak bekerja. Dari yang tidak bekerja, prosentase terbesar sedang melanjutkan studi ke jenjang berikutnya (41%), kemudian diikuti sedang dalam proses mencari pekerjaan (38%), menikah (8%), sibuk dengan keluarga (3%) dan alasan lainnya (10%).

Besarnya persentase alumni yang bekerja memberikan gambaran bahwa kualitas lulusan UMN sudah cukup baik dan ketika mereka mencari pekerjaan pengetahuan dan keahlian mereka sudah cukup tepat digunakan untuk bekerja.

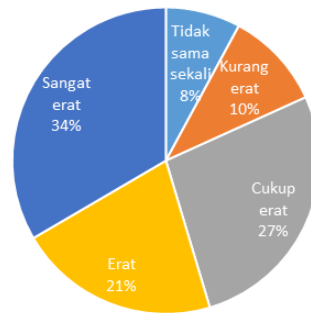


**Gambar 7.** Status bekerja.

Status bekerja pada Tracer Study ini mencakup bekerja pada suatu perusahaan atau institusi baik profit maupun non profit atau berwirausaha menjalankan bisnis sendiri.

### Keselarasan horisontal (kesesuaian antara bidang studi dan pekerjaan)

Kesesuaian kuliah dengan pekerjaan atau keselarasan horisontal memang menjadi dasar yang cukup berarti bagi alumni dalam menjalani kehidupan kerja. Dengan terciptanya kesesuaian, dari sisi alumni hal tersebut akan sangat membantu terkait berkembang tidaknya ilmu yang mereka miliki. Di sisi lain, bagi perguruan tinggi kesesuaian kuliah akan berdampak pada ketepatan program studi yang mereka jalankan dalam setiap kurikulumnya.



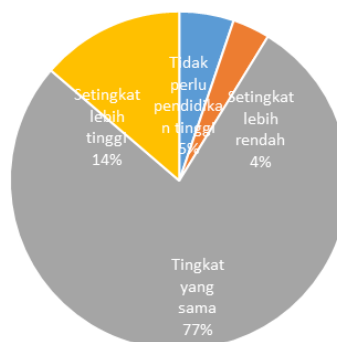
**Gambar 8.** Kesesuaian antara bidang studi dan pekerjaan.

Kesesuaian kuliah dengan pekerjaan bagi alumni UMN yang lulus tahun 2015 dinyatakan dalam lima tingkatan yang berbeda, dari Sangat Erat, Erat, Cukup Erat, Kurang Erat dan Tidak Erat Sama Sekali. Dari Gambar 4.20, jika tingkat sangat erat, erat dan cukup erat digabung maka keselarasan horisontal mencapai 82% dari total responden. Sisanya adalah 18% adalah kurang erat dan tidak erat sama sekali. Hal ini menggambarkan bahwa mayoritas alumni UMN yang lulus tahun 2015 yang bekerja dan berusaha menjalani pekerjaan mereka sesuai dengan kapabilitas dan latar belakang bidang studi mereka yang sebenarnya.

**Keselarasan vertikal (kesesuaian antara tingkat pendidikan dan pekerjaan)**

Keselarasan Vertikal merupakan indicator yang menunjukkan kesesuaian antara tingkat pendidikan dan pekerjaan. Sekitar 77% responden menjawab bahwa pekerjaan mereka sudah sesuai dengan tingkat pendidikan S1, bahkan ada sekitar 14% responden yang menjawab bahwa pekerjaan mereka saat ini membutuhkan kompetensi pendidikan yang lebih tinggi atau bisa dikatakan tingkat S2. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas lulusan atau alumni UMN cukup baik karena hanya dengan bekal S1 ternyata mereka mampu melakukan pekerjaan yang menuntut keahlian yang lebih tinggi (lihat Gambar 9).

Terdapat sekitar 9% dari responden yang mendapatkan pekerjaan yang membutuhkan keahlian setingkat lebih rendah dan bahkan tidak perlu pendidikan tinggi atau S1 sama sekali. Hal ini perlu ditindaklanjuti untuk mencari tahu apakah pekerjaan tersebut memberikan prospek karir atau renumerasi yang lebih baik atau alasan lainnya atau karena mereka tidak mempunyai pilihan lain sehingga mereka terpaksa menerima pekerjaan tersebut.

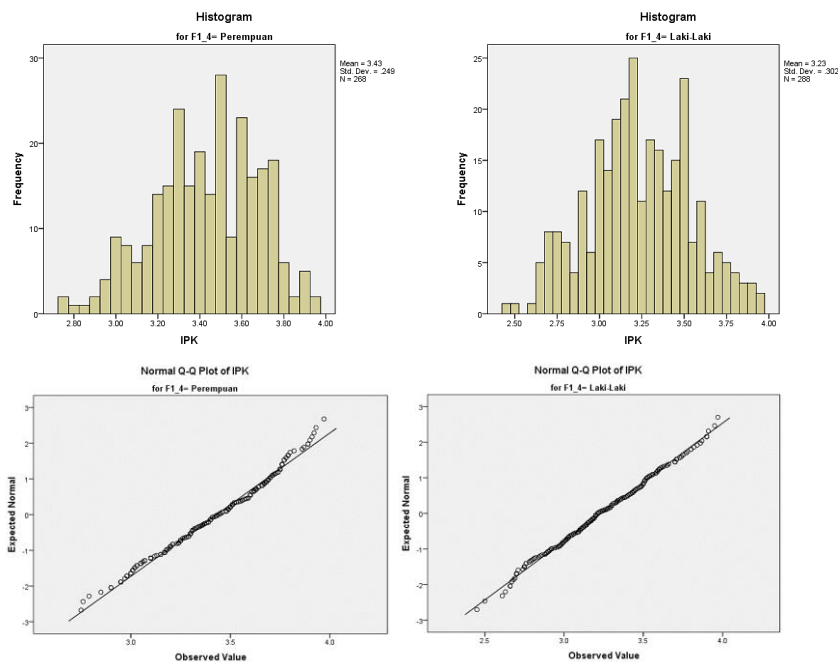


**Gambar 9.** Kesesuaian antara tingkat pendidikan dan pekerjaan.

**Analisis nilai IPK dan jenis kelamin**

Hubungan antara IPK dan jenis kelamin adalah hal menarik untuk dieksplorasi. Gambar 10 bagian atas menunjukkan distribusi nilai IPK responden alumni yang lulus tahun 2015 menurut jenis

kelamin. Terlihat bahwa distribusi keduanya mendekati normal. Hal tersebut dikuatkan dengan Gambar 10 bagian bawah yang menunjukkan Normal Q-Q plot. Grafik tersebut merupakan scatter diagram antara nilai IPK yang teramati dan nilai normal baku dari IPK baik untuk perempuan maupun laki-laki berada pada garis lurus.



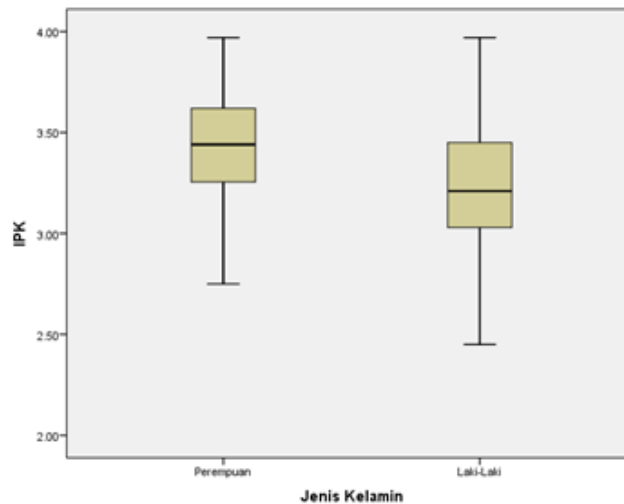
**Gambar 10.** Histogram dan grafik normal Q-Q plot nilai IPK menurut jenis kelamin.

**Tabel 3.** Statistik nilai IPK menurut jenis kelamin

Descriptives		Perempuan	Laki-laki
Mean		3,43	3,23
95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3,40	3,20
	Upper Bound	3,46	3,27
5% Trimmed Mean		3,44	3,23
Median		3,44	3,21
Std. Deviation		0,249	0,302
Minimum		2,75	2,45
Maximum		3,97	3,97
Skewness		-0,281	0,015
Kurtosis		-0,415	-0,357

Besar kecilnya nilai IPK seringkali dianggap sebagai alat ukur mengenai tingkat kepandaian dan ketekunan dari alumni. Tabel 3 menunjukkan bahwa secara rata-rata, nilai IPK responden alumni UMN yang lulus tahun 2015 berjenis kelamin perempuan lebih besar (3,43) dibandingkan laki-laki (3,23). Sementara nilai minimum IPK dari responden laki-laki adalah 2,45 dan responden perempuan adalah 2,75. Nilai maksimum IPK responden laki-laki dan perempuan sama-sama 3,97. Variasi nilai IPK responden laki-laki lebih lebar dibandingkan perempuan seperti yang ditunjukkan oleh nilai standard deviation yang lebih besar (lihat Tabel 5.2). Hal tersebut dikuatkan oleh Gambar 11 (Box and Whisker Plot). Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata nilai IPK responden alumni UMN yang lulus tahun 2015 yang berjenis kelamin perempuan lebih tinggi dibandingkan laki-laki.

Meskipun demikian hasil tersebut harus diuji dulu apakah memang benar cukup signifikan perbedaannya.



**Gambar 11.** Box and Whisker Plot nilai IPK menurut jenis kelamin.

Dengan menggunakan software statistic SPSS, uji hipotesis terhadap perbedaan nilai IPK rata-rata antara alumni UMN perempuan dan laki-laki dilakukan. Jenis uji yang dipilih adalah uji t dengan dua sampel independen. Sebenarnya jika dilihat uji normalitas Kolmogorov Smirnov, hanya distribusi populasi IPK alumni UMN laki-laki yang berbentuk normal, sedangkan yang alumni perempuan tidak normal seperti yang terlihat pada nilai Sig. (Tabel 4). Jika tingkat signifikan yang digunakan 5% maka nilai Sig. perempuan lebih kecil dari 5% yang berarti pernyataan hipotesis nol ditolak. Hal tersebut disebabkan oleh nilai skewness yang agak tinggi dari responden perempuan. Nilai Sig. laki-laki 20%, yang berarti bahwa hipotesis nol tidak ditolak. Meskipun demikian, untuk

Tracer Study ini distribusi populasi keduanya diasumsikan normal dan tetap dipilih uji t sebagai metode analisis.

**Tabel 4.** Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov nilai IPK vs jenis kelamin

	Jenis Kelamin	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
IPK	Perempuan	0,069	268	0,004	0,987	268	0,015
	Laki-Laki	0,038	288	0,200*	0,994	288	0,327

\*. This is a lower bound of the true significance.  
a. Lilliefors Significance Correction

Hasil uji t diberikan oleh Tabel 5. Selain hasil uji t, tabel tersebut juga menampilkan uji Levene yang merupakan uji F terhadap perbedaan varians antara sampel IPK rata-rata perempuan dan wanita. Dengan pemilihan tingkat signifikan 5%, hasil uji Levene menunjukkan bahwa terdapat perbedaan varians yang signifikan antara IPK rata-rata perempuan dan laki-laki sehingga untuk uji t menggunakan asumsi bahwa kedua varians IPK rata-rata perempuan dan laki-laki tidak sama.

**Tabel 5.** Uji t perbedaan nilai IPK rata-rata antara alumni UMN perempuan dan laki-laki

Independent Samples Test							
	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means				
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
Equal variances assumed	8,299	0,004	8,334	554	0,000	0,1965	0,0236
Equal variances not assumed			8,392	546,132	0,000	0,1965	0,0234

Dengan menggunakan tingkat signifikan yang sama, yaitu 5%, hasil uji t menunjukkan bahwa perbedaan IPK rata-rata antara alumni UMN perempuan dan laki-laki yang lulus tahun 2015 cukup signifikan. Artinya, IPK rata-rata alumni perempuan memang lebih tinggi dari alumni laki-laki.

#### Analisis nilai IPK dan status

Telah dijelaskan sebelumnya bahwa nilai IPK seringkali dijadikan alat ukur dalam menentukan tingkat kepandaian seseorang. Berdasarkan kondisi ini, seringkali muncul beberapa pendapat atau sentimen berikut seperti apakah kepandaian mahasiswa juga menentukan keberhasilan ketika mereka mulai berkarya? Apakah mereka mengalami kesulitan dalam mencari pekerjaan? Apakah mereka mencari profesi yang lebih tidak membutuhkan kemampuan intelektual yang tinggi mengingat ketika kuliah mereka mengalami kesulitan yang berimbas pada nilai IPK yang rendah? Pertanyaan-pertanyaan tersebut akan kita jawab dengan mengeksplorasi hubungan antara IPK dengan status yang dimiliki oleh responden atau alumni UMN yang lulus pada tahun 2015.

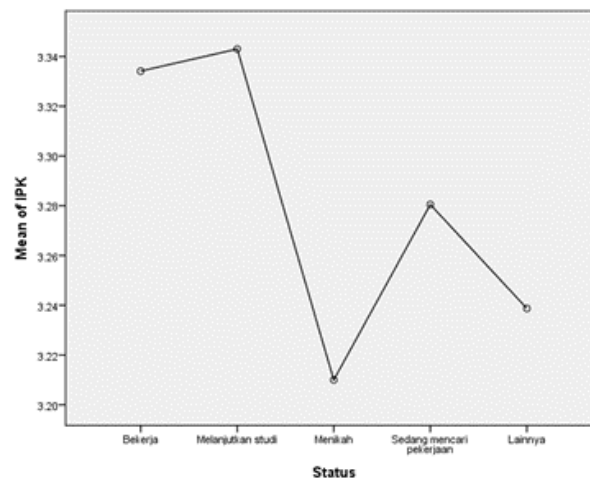
Tabel 6 menampilkan perbandingan nilai IPK dengan status responden saat ini. Terlihat bahwa responden yang mempunyai status bekerja dan melanjutkan studi mempunyai nilai IPK rata-rata yang lebih tinggi daripada responden yang mempunyai status menikah, sedang mencari pekerjaan atau lainnya. Perbedaan ini harus diuji apakah memang cukup signifikan atau hanya karena perbedaan variasi saja.

**Tabel 6.** Statistik nilai IPK responden menurut status

Status	N	Mean	Std. Deviation	Kurtosis
Bekerja	478	3,33	0,3016	-0,414
Melanjutkan studi	30	3,34	0,2496	0,304
Menikah	4	3,21	0,2586	-0,497
Sedang mencari pekerjaan	20	3,28	0,2670	-0,316
Lainnya	8	3,24	0,2020	-0,265
Total	540	3,33	0,2960	

Gambar 12 menunjukkan bahwa responden yang lulus tahun 2015, yang bekerja memiliki rata-rata nilai IPK 3,33. Rata-rata nilai IPK yang melanjutkan studi sedikit lebih tinggi, yaitu 3,34. Nilai

IPK untuk responden yang menikah, sedang mencari pekerjaan atau lainnya berturut-turut adalah 3,21, 3,28 dan 3,24.



**Gambar 12.** Nilai IPK rata-rata responden menurut status.

Untuk menguji perbedaan IPK menurut status, kita menggunakan pengujian One Way ANOVA. One Way ANOVA merupakan uji hipotesis yang berdasarkan distribusi F. Salah satu kondisi yang perlu dipenuhi adalah varians semua kelompok status harus sama. Dengan uji Levene kita bisa menguji homogenitas dari varians. Tabel 7 menunjukkan hasil uji Levene. Nilai Sig (significant value) menunjukkan 0,145 atau 14,5%. Nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikan yang dipilih, yaitu 5%. Artinya, hipotesis nol tidak ditolak. Pernyataan hipotesis nol adalah tidak ada perbedaan varians. Dari hasil tersebut bisa disimpulkan bahwa asumsi varians populasi sama tidak dilanggar.

**Tabel 7.** Homogenitas varians (uji Levene) nilai IPK vs. status

IPK			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,717	4	535	0,145

Hasil dari uji F pada One Way ANOVA menunjukkan bahwa nilai Sig. adalah 0,714 atau 71,4%. Nilai Sig. ini lebih besar dari pilihan tingkat signifikan sebesar 5%. Hal tersebut berarti pernyataan hipotesis nol tidak ditolak. Artinya, perbedaan IPK menurut status tidak cukup signifikan (lihat Tabel 8). Hal tersebut juga dikuatkan dengan hasil uji Tukey HSD (Honest Significant Difference) yang hanya menunjukkan satu subset (Tabel 9). Artinya bahwa tinggi rendahnya nilai IPK tidak menentukan pilihan status alumni UMN ketika mereka terjun ke masyarakat dan memilih profesi yang mereka inginkan sesudah lulus. Jadi perbedaan IPK pada responden atau hasil kuisioner terkait status atau profesi alumni hanya karena perbedaan variasi saja.

**Tabel 8.** One Way ANOVA nilai IPK vs. status

IPK					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	0,186	4	0,047	0,530	0,714
Within Groups	47,028	535	0,088		
Total	47,214	539			

Uji One Way ANOVA sebenarnya merupakan suatu uji yang kuat dan tahan dari pelanggaran terhadap distribusi yang tidak normal. Tetap jika nilai kurtosis dari masing-masing kelompok status responden adalah negative (platykurtosis) dan ukuran sampelnya (ukuran responden) kecil seperti

terlihat pada Tabel 6 maka hal tersebut akan memberikan dampak pada hasil uji. Oleh sebab itu perlu dilakukan uji non parametric sebagai pembandingan. Uji non parametric yang bisa digunakan adalah Uji Kruskal Wallis

**Tabel 9.** Uji Tukey HSD nilai IPK vs. status

IPK			
	Status	N	Subset for alpha = 0,05
			1
Tukey HSD <sup>a,b</sup>	Menikah	4	3,21
	Lainnya	8	3,24
	Sedang mencari pekerjaan	20	3,28
	Bekerja	478	3,33
	Melanjutkan studi	30	3,34
	Sig.		
Means for groups in homogeneous subsets are displayed.			
a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 10,860.			
b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.			

Dengan menggunakan software SPSS, hasil uji Kruskal Wallis diberikan pada Tabel 10. Tingkat signifikan yang dipilih adalah 5%. Ternyata hasilnya tidak berbeda dengan hasil uji One Way ANOVA. Kesimpulan yang diberikan oleh table tersebut adalah bahwa hipotesis null tidak ditolak. Artinya, tidak ada perbedaan IPK terkait dengan status atau profesi yang dipilih oleh alumni UMN setelah mereka lulus.

**Tabel 10.** Uji Kruskal Wallis nilai IPK vs status  
**Hypothesis Test Summary**

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The distribution of IPK is the same across categories of Status.	Independent Samples Kruskal-Wallis Test	.548	Retain the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is .05.

## Kesimpulan

Laporan akhir Tracer Study UMN tahun 2017 menitikberatkan pada penelitian tentang kondisi alumni UMN yang lulus tahun 2015. Dari beberapa hasil pembahasan dan analisis dari data yang diperoleh dalam Tracer Study UMN 2017 ini, kita bisa membuat kesimpulan terkait karakteristik responden/alumni, kondisi responden/alumni ketika menjalani perkuliahan, hubungan perguruan tinggi dengan pekerjaan, status dan kondisi pekerjaan/profesi alumni saat ini.

Berdasarkan karakteristik responden, dari jumlah data yang masuk sebesar 557 orang atau sekitar 61,1% dari seluruh alumni UMN yang lulus tahun 2105 yang berjumlah 911. Responden yang masuk atau mengisi terdiri dari 288 laki-laki (51,7%) dan 269 orang perempuan (48,3%). Responden alumni UMN yang lulus tahun 2015 secara keseluruhan memiliki rata-rata nilai IPK sebesar 3,33.

Total sekitar 61% responden sudah mencari pekerjaan hingga pada saat kelulusan. Sisanya mencari pekerjaan setelah kelulusan dengan nilai median sekitar 1,3 bulan. Dari semua responden,

mayoritas memilih internet dan relasi menjadi cara yang paling efektif untuk mendapatkan pekerjaan. Median masa tunggu untuk mendapatkan pekerjaan pertama sekitar 1,5 bulan. Nilai median jumlah perusahaan yang dilamar oleh lulusan UMN sebesar 3,6 perusahaan atau jika dibulatkan sekitar 4 perusahaan dan nilai median jumlah perusahaan yang merespon adalah 3,1 perusahaan atau jika dibulatkan menjadi 3 perusahaan. Selisih antara jumlah perusahaan yang dilamar dengan jumlah perusahaan yang merespon adalah 0,5 perusahaan atau jika dibulatkan adalah 1 perusahaan.

Jika tingkat sangat erat, erat dan cukup erat digabung maka tingkat kesesuaian antara kuliah dan pekerjaan (keselarasan horizontal) mencapai 82% dari total responden. Responden yang menjawab tidak sesuai sama sekali memberikan alasan yang cukup beragam. Dua alasan terbanyak dari responden adalah mereka memperoleh penghasilan yang lebih tinggi dan karir yang lebih baik.

Sekitar 77% responden menjawab bahwa pekerjaan mereka sudah sesuai dengan tingkat pendidikan S1 (keselarasan vertikal), bahkan ada sekitar 14% responden yang menjawab bahwa pekerjaan mereka saat ini membutuhkan kompetensi pendidikan yang lebih tinggi atau bisa dikatakan tingkat S2.

Hasil Tracer Study juga dianalisis lebih lanjut dengan menggunakan metode statistic untuk mencari tahu apakah ada hubungan antara beberapa variable seperti jenis kelamin, IPK, penghasilan, jenis institusi tempat bekerja dan status atau profesi saat ini. Hasilnya sebagai berikut:

- Terdapat perbedaan nilai IPK antara alumni laki-laki dan perempuan dimana IPK rata-rata alumni perempuan lebih tinggi.
- Tidak ada perbedaan nilai IPK antara alumni
- yang bekerja, melanjutkan studi, menikah atau yang masih mencari pekerjaan atau profesi lainnya yang dipilih alumni.

## Daftar Pustaka

- Schomburg, H., 2008. Description of the research project: study conditions and professional success impact analysis of higher education study programmes and conditions in Germany. Kassel.
- Schomburg, H., 2003. Handbook for Graduate Tracer Study. Wissenschaftliches Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung, Universität Kassel, Moenchebergstrasse Kassel, Germany.
- <http://tracerstudy.dikti.go.id>
- <http://www.unikassel.de/wz1/proj/edwork/handbook.ghk>



## Pengaruh Nilai Indeks Prestasi (IP) terhadap Pekerjaan Alumni ITB [Studi Kasus Alumni ITB Angkatan 2010]

Ilma Intan Sari<sup>1,\*</sup>, Angga Dinan A<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Asisten Divisi Riset Tracer Study, ITB Career Center, Lembaga Kemahasiswaan, Institut Teknologi Bandung

<sup>2</sup>Ketua Divisi Riset Tracer Study, ITB Career Center, Lembaga Kemahasiswaan, Institut Teknologi Bandung

\* Penulis korespondensi: intansariilma@gmail.com

---

### Abstrak

Indeks Prestasi (IP) menjadi syarat utama bagi alumni untuk bisa mendapatkan pekerjaan di perusahaan. IP bagi alumni merupakan tolak ukur kecerdasan seseorang dalam menempuh pendidikan di perguruan tinggi dan faktor penting dalam mendapatkan pekerjaan. Penelitian ini akan membahas perbandingan IP dengan empat faktor yang berkaitan dengan dunia kerja, yaitu pekerjaan, jenis perusahaan, jabatan dan penghasilan. Makalah ini juga turut menganalisis pengaruh nilai IP terhadap kehidupan kerja alumni ITB angkatan 2010. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan *tools* XLStat. Hasil penelitian akan ditampilkan dalam bentuk boxplot yang merupakan hasil dari pengolahan data dari XLStat. Dari analisis diperoleh rata-rata IP alumni yang bekerja dan yang tidak bekerja tidak memiliki perbedaan yang signifikan, sedangkan berdasarkan jenis jabatan diperoleh hasil alumni yang bekerja sebagai direktur memiliki rata-rata IP yang lebih kecil dibandingkan jabatan lainnya. Demikian juga dengan faktor lainnya, yaitu berdasarkan jenis perusahaan dan besarnya penghasilan, hasil analisis menunjukkan besaran IP tidak memberikan pengaruh besar dalam kehidupan kerja alumni ITB angkatan 2010.

**Kata kunci:** IP, alumni, ITB, analisis kuantitatif

---

### Pendahuluan

IP seringkali menjadi tolak ukur kecerdasan seseorang dalam menempuh pendidikan di perguruan tinggi dan menjadi prasyarat dalam mendapatkan pekerjaan di perusahaan. Stigma ini telah menjadi keresahan bagi mahasiswa yang akan lulus dari perguruan tinggi.

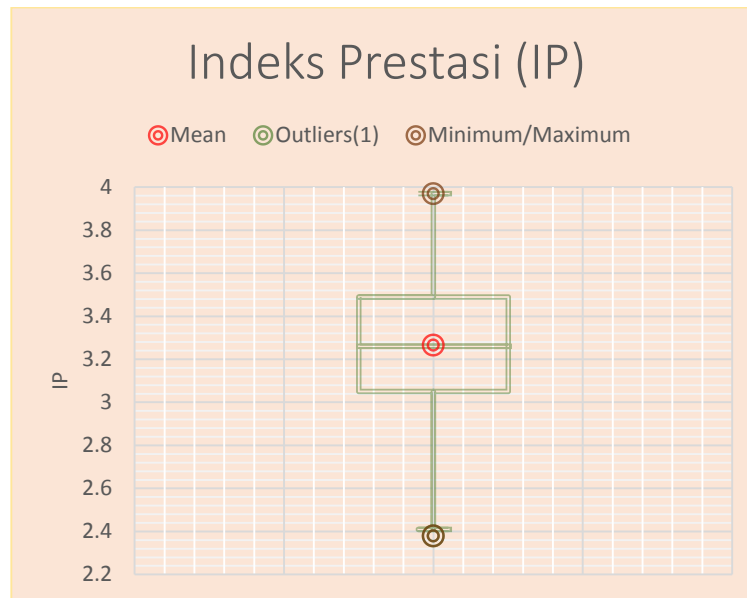
Institut Teknologi Bandung (ITB) melalui Divisi Riset ITB Career Center–Lembaga Kemahasiswaan telah melakukan riset terhadap almuninya mengenai pengaruh IP terhadap kehidupan kerja mereka. Dalam penelitian tersebut diperoleh hasil berupa perbandingan IP dengan empat faktor yang berkaitan dengan dunia kerja, yakni perbandingan IP dengan pekerjaan, perbandingan IP dengan jenis perusahaan, perbandingan IP dengan jabatan dan perbandingan IP dengan penghasilan. Pada makalah ini akan dilakukan analisa tentang pengaruh nilai IP terhadap kehidupan kerja alumni ITB angkatan 2010.

### Metode Penelitian

Pada makalah ini, analisis pengaruh nilai IP ditekankan pada alumni ITB angkatan 2010. Data alumni ITB angkatan 2010 diperoleh dari data penelitian Tracer Study ITB 2017, dengan total responden 2647 orang alumni ITB angkatan 2010. Pada makalah ini akan dianalisis pula mengenai seberapa penting pengaruh IP terhadap kehidupan kerja alumni ITB angkatan 2010. [Budi et al., 2018].

Metode yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan *tools* XLStat. Hasil analisa akan ditampilkan dalam bentuk boxplot.

## Analisis Data



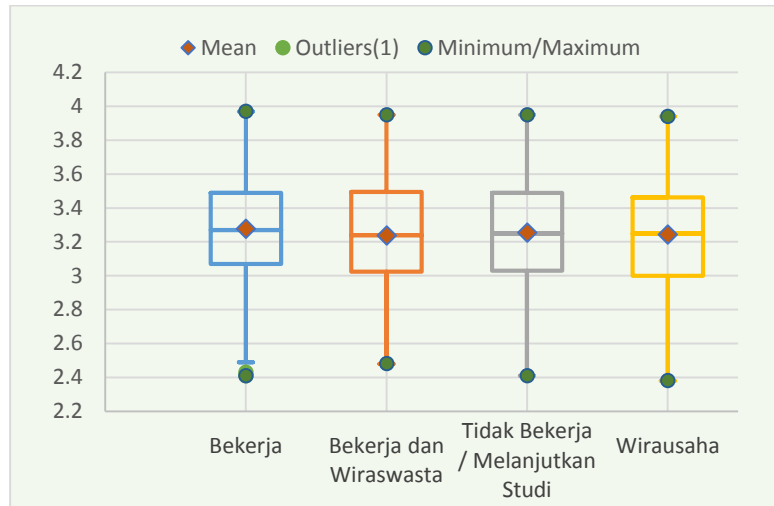
**Gambar 1.** IP Alumni ITB Angkatan 2010.

Alumni ITB angkatan 2010 yang mengisi kuesioner Tracer Study ITB 2017 ada sebanyak 2647 orang. Berdasarkan Gambar 1 dan Tabel 1 dapat dilihat bahwa rata-rata IP alumni ITB angkatan 2010 adalah sebesar 3,27, nilai IP terbesar pada alumni ITB angkatan 2010 adalah 3,97 dan nilai IP terkecil adalah 2,38. Sementara itu jika dilihat berdasarkan nilai mediannya nilai IP alumni ITB angkatan 2010 sebesar 3,26. Besaran nilai IP tersebut memberikan gambaran mengenai pencapaian nilai akademik yang diraih oleh alumni ITB angkatan 2010 selama mereka mengikuti perkuliahan di ITB.

**Tabel 1.** IP Alumni ITB Angkatan 2010

Number	Mean	Std Dev	Median	Min	Max
2647	3.27	0.295	3.26	2.38	3.97

Berdasarkan analisis perbandingan nilai IP dengan pekerjaan, pada Gambar 2 terlihat bahwa rata-rata IP alumni yang bekerja, bekerja dan wiraswasta, wirausaha dan yang tidak bekerja ternyata tidak memiliki perbedaan yang signifikan. Hal tersebut dapat dilihat dari Tabel 2, rata-rata IP untuk alumni yang bekerja sebesar 3,28, untuk alumni yang bekerja dan wiraswasta sebesar 3,24, untuk alumni yang tidak bekerja sebesar 3,25 dan untuk yang wirausaha sebesar 3,24. Masing- masing hanya berbeda pada dua digit terakhir. Demikian juga dengan nilai minimum, median dan maksimum yang didapatkan tidak terlalu memiliki perbedaan yang berarti. Sehingga dapat dikatakan bahwa besarnya IP tidak mempengaruhi alumni ITB angkatan 2010 dalam pekerjaannya saat ini.

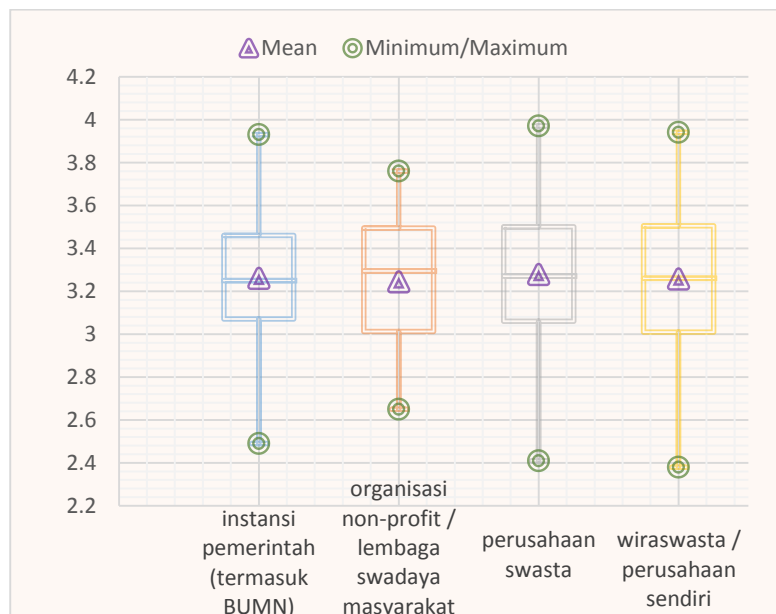


Gambar 2. IP vs Pekerjaan.

Tabel 2. IP vs Pekerjaan

Pekerjaan	Number	Mean	Std Dev	Min	Median	Max
Bekerja	1703	3,28	0,28	2,41	3,27	3,97
Bekerja dan wiraswasta	131	3,24	0,31	2,48	3,24	3,95
Tidak bekerja/melanjutkan studi	653	3,25	0,32	2,41	3,25	3,95
Wirausaha	160	3,24	0,31	2,38	3,25	3,94

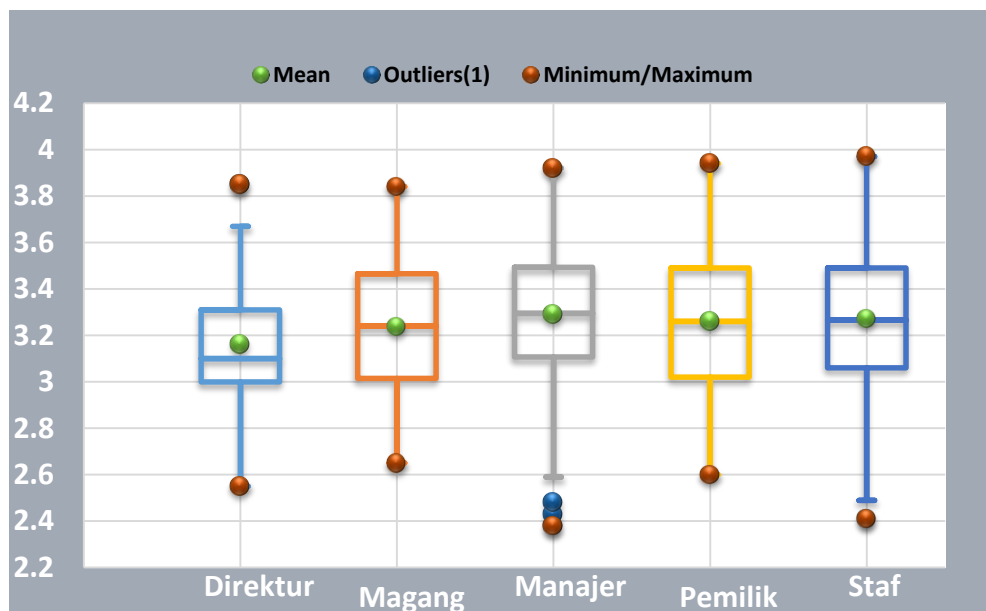
Berdasarkan analisis perbandingan nilai IP dengan jenis perusahaan, terlihat pada Gambar 3 bahwa rata-rata IP alumni yang bekerja di Instansi Pemerintah, perusahaan swasta, LSM, dan wiraswasta tidak memiliki perbedaan yang signifikan. Pada Tabel 3 dijelaskan bahwa rata-rata alumni untuk masing-masing hanya berbeda pada dua digit terakhir saja. Sementara itu alumni yang bekerja di organisasi non-profit/LSM memiliki nilai IP minimum terbesar (2,65) dibandingkan alumni yang bekerja di jenis perusahaan lain. Dapat dikatakan bahwa besarnya IP tidak mempengaruhi jenis perusahaan tempat alumni ITB angkatan 2010 bekerja.



Gambar 3. IP vs Jenis Perusahaan.

**Tabel 3. IP vs Jenis Perusahaan**

Jenis Perusahaan	Number	Mean	Std Dev	Min	Median	Max
Instansi pemerintah (termasuk BUMN)	509	3.26	0,27	2.49	3,25	3.93
Organisasi non-profit / LSM	36	3.24	0,32	2.65	3,29	3.76
Perusahaan swasta	1271	3.28	0,29	2.41	3,27	3.97
Wiraswasta/perusahaan sendiri	178	3.26	0,32	2.38	3,26	3.94

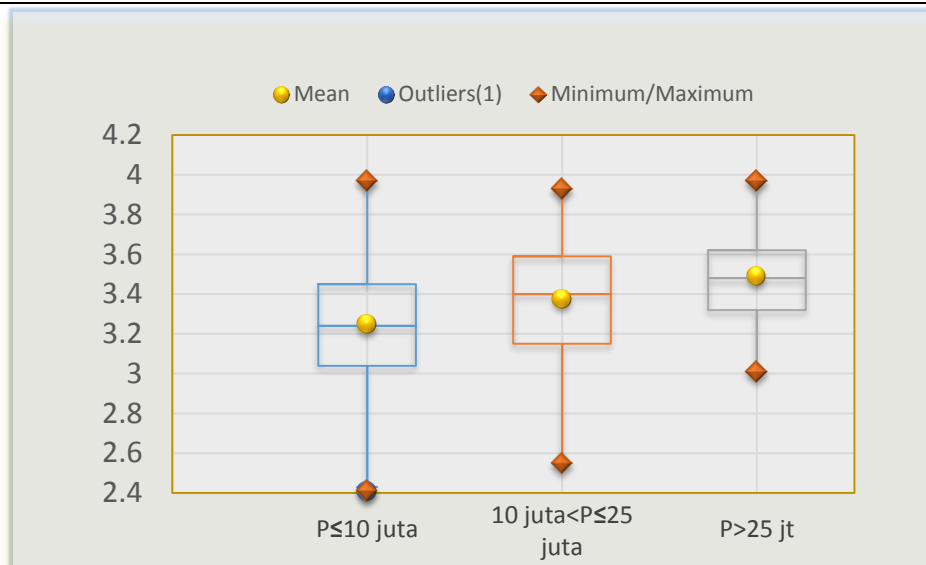


**Gambar 4. IP vs Jabatan.**

Berdasarkan posisi/jabatan, biasanya kebanyakan orang berpendapat bahwa IP yang dimiliki seorang direktur lebih besar dibandingkan orang yang menduduki jabatan staf karena direktur memiliki peran penting dalam mengelola perusahaan. Namun berdasarkan analisis perbandingan IP dengan jabatan, pada Gambar 3 dan Tabel 3 terlihat bahwa alumni ITB angkatan 2010 yang bekerja sebagai direktur memiliki rata-rata nilai IP terkecil dibandingkan rata-rata IP yang dimiliki oleh alumni yang menduduki jabatan staf maupun manajer. Sementara itu alumni yang memiliki IP tertinggi hanya menduduki jabatan sebagai staf. Sehingga dapat dikatakan bahwa tinggi rendahnya IP tidak mempengaruhi jabatan alumni ITB angkatan 2010.

**Tabel 4. IP vs Jabatan**

Jabatan	Number	Mean	Std Dev	Min	Median	Max
Direktur	21	3.16	0.32	2.55	3.10	3.85
Magang	51	3.24	0.31	2.65	3.24	3.84
Manajer	144	3.29	0.29	2.38	3.30	3.92
Pemilik	119	3.26	0.31	2.60	3.26	3.94
Staf	1658	3.27	0.29	2.41	3.27	3.97



**Gambar 5.** IP vs Penghasilan.

Alumni ITB angkatan 2010 yang bekerja dengan besar penghasilan lebih dari 25 juta memiliki nilai IP yang lebih tinggi dibanding alumni yang berpenghasilan rendah. Namun perbedaan diantara alumni yang berpenghasilan lebih dari 10 juta sampai 25 juta dan alumni yang berpenghasilan lebih dari 25 juta tidaklah terlalu besar, bahkan ada alumni ITB yang memiliki nilai IP tertinggi yaitu sebesar 3.97 memiliki penghasilan kurang dari 10 juta. Kondisi ini tentunya mampu memberikan suatu penjelasan bahwa penghasilan alumni dalam bekerja tidak ditentukan oleh nilai IP saja.

**Tabel 5.** IP vs Penghasilan

Penghasilan	Number	Mean	Std Dev	Min	Median	Max
Gaji≤10 juta	1614	3.25	0.282	2.41	3.24	3.97
10<Gaji≤25 juta	313	3.38	0.283	2.55	3.4	3.93
Gaji >25 juta	32	3.49	0.221	3.01	3.48	3.97

## Kesimpulan dan Saran

Dari analisis diperoleh rata-rata IP alumni yang bekerja dan yang tidak bekerja tidak memiliki perbedaan yang signifikan, sedangkan berdasarkan jenis jabatan diperoleh hasil alumni yang bekerja sebagai direktur memiliki rata-rata IP yang lebih kecil dibandingkan rata-rata IP yang dimiliki alumni dengan jabatan lainnya. Demikian juga dengan faktor lainnya yaitu berdasarkan jenis perusahaan dan besarnya penghasilan, hasil analisis menunjukkan besaran IP tidak memberikan pengaruh besar dalam perkembangan karir alumni ITB angkatan 2010 saat ini.

## Daftar Pustaka

- Budi, Bambang Setia, Angga Dinan A. 2017. Tracer Study ITB 2016. Penerbit ITB, Bandung.  
 Budi, Bambang Setia, Angga Dinan A. 2018. Tracer Study ITB 2017. Penerbit ITB, Bandung.

## Pengembangan Bisnis Les Privat dan Bimbingan Belajar dengan Menggunakan Aplikasi SMAPORT (SMart APplication to ORder Tutor)

Ima Chusnul Chotimah<sup>1,\*</sup>, Rafita Sari<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Layanan Pusat Karir dan Alumni, STKIP PGRI Jombang, Jombang, 61418

\*Penulis korespondensi: imachus.stkipjb@gmail.com

---

### Abstrak

Di era globalisasi ini, teknologi sudah berkembang dengan sangat pesat sehingga keadaan ini mampu membuat manusia menjadikan teknologi sebagai teman yang menemani perjalanan hidup mereka sehari-hari. Canggihnya teknologi memang membawa dampak positif bagi manusia, dengan adanya teknologi yang canggih, manusia bisa mengakses kebutuhan dengan cepat dan cermat. Pengguna teknologi tidak hanya berpusat pada kalangan muda saja, tetapi orang tua juga ikut berpartisipasi menjadi pengguna teknologi masa kini. Dengan demikian, pelajar Indonesia bisa memesan tutor dengan mudah, cepat dan murah melalui aplikasi SMAPORT (SMart APplication to ORder Tutor).

SMAPORT merupakan suatu inovasi bimbingan belajar modern berbasis teknologi. Keunggulan SMAPORT yaitu sangat mudah untuk diakses dan fleksibel. Pengguna aplikasi ini bisa memanfaatkan teknologi smartphone untuk mengakses program agar mereka bisa belajar dengan mudah dan efisien tanpa perlu menghabiskan banyak waktu untuk mencari tutor atau pengajar profesional untuk membantu mereka dalam proses pembelajaran. Tidak hanya itu, aplikasi ini juga menyediakan kemudahan bagi para pengguna jasa *order* tutor untuk dapat memilih tutor sesuai dengan kebutuhan siswa.

**Kata kunci:** Les privat, bimbingan belajar, aplikasi SMAPORT

---

### Pendahuluan

Pendidikan merupakan suatu aspek penting untuk menunjang mutu dan kualitas sumber daya manusia. Dengan adanya pendidikan yang berkualitas dan mudah di dapat, maka akan mudah pula untuk mengasah mutu dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Secara leksikal, *Oxford Advanced Learner's Dictionary* mendefinisikan bahwa pendidikan adalah proses suatu pelatihan dan pengajaran, terutama diperuntukkan kepada anak-anak dan remaja, baik di sekolah-sekolah maupun di perguruan tinggi, dengan tujuan memberikan pengetahuan dan mengembangkan keterampilan-keterampilan. Mayoritas pendidikan di Indonesia merupakan pendidikan formal yang didapat melalui lembaga pendidikan selama dua belas tahun, dan pendidikan akan selalu berkembang seiring dengan berkembangnya waktu. Hal ini menunjukkan bahwa tingkatan ilmu akan semakin meningkat apabila dibandingkan dengan jenjang yang sama pada pengetahuan yang telah dialami sebelumnya. Pendidikan tak lepas dari peran pendidik dan tenaga kependidikan juga dukungan dari orang tua sebagai wali peserta didik, kedudukan orang tua sebagai pendidik merupakan pendidik yang kodrati dalam lingkungan keluarga, artinya orang tua sebagai pendidik utama dan yang pertama yang berlandaskan pada hubungan cinta kasih bagi keluarga atau anak yang lahir di lingkungan keluarga mereka, karena pendidikan dalam

keluarga juga berfungsi sebagai pengalaman pertama yang menjamin kehidupan anak menanamkan dasar pendidikan moral-sosial, serta pendidikan dasar agama (Hasbulloh, 2015), namun dalam proses pendidikan, tidaklah semua orang tua mampu mendampingi anak dalam proses pembelajaran di rumah, ketika anak mengerjakan pekerjaan rumah ataupun tugas dari guru. Kebanyakan orang tua memakai jasa tutor les privat atau mengikuti bimbingan belajar sebagai pendamping siswa dalam proses pembelajaran di rumah. Selama ini bimbingan belajar atau les privat mengikuti cara konvensional atau tradisional, hal tersebut haruslah dikembangkan seiring dengan perkembangan jaman yang mengikuti perkembangan teknologi. Untuk mengembangkan cara dalam proses pembelajaran konvensional, maka terbentuklah gagasan untuk mengembangkan sebuah aplikasi yang berbasis informasi dan teknologi dalam mempermudah orang tua untuk mencari tutor sebagai proses pendampingan belajar anak di rumah.

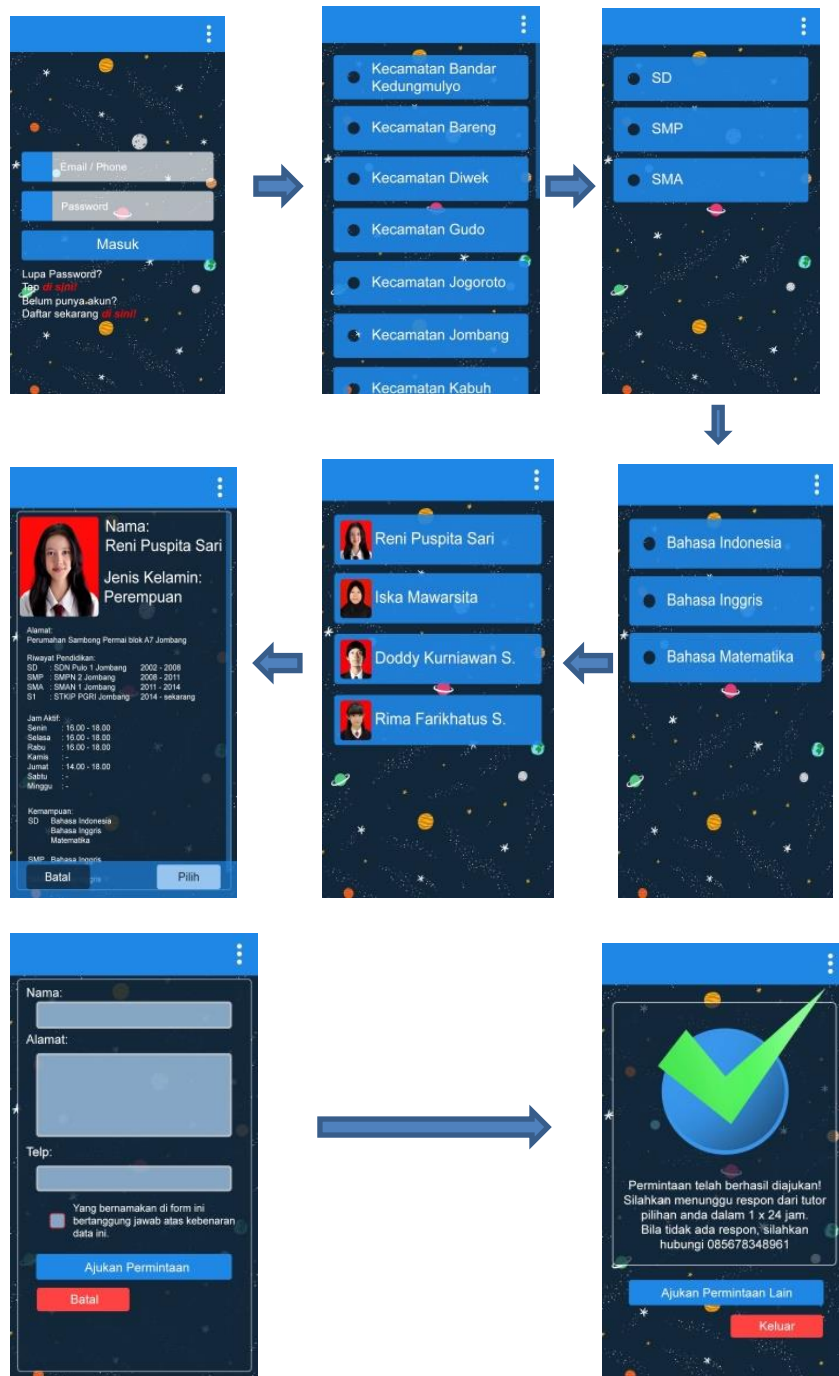
## Metode

Permasalahan orang tua yang sangat kompleks dalam mendampingi anak dalam proses pembelajaran di rumah seperti mengerjakan pekerjaan rumah atau tugas dari guru adalah kurangnya pemaksimalan bimbingan kepada anak dalam menyelesaikan tiap-tiap butir soal maupun menjawab apa yang tidak dimengerti oleh anak, dengan adanya pengembangan aplikasi SMAPORT maka diharapkan orang tua dapat mengatasi masalah tersebut, mayoritas orang tua memiliki *smartphone* yang dapat diakses dengan mudah. SMAPORT (*SMart APplication to ORder Tutor*) merupakan suatu inovasi bimbingan belajar modern berbasis teknologi. Keunggulan SMAPORT (*SMart APplication to ORder Tutor*) yaitu sangat mudah untuk diakses dan fleksibel. Pengguna SMAPORT (*SMart APplication to ORder Tutor*) bisa memanfaatkan teknologi *smartphone* untuk mengakses program ini agar mereka bisa belajar dengan mudah dan efisien tanpa perlu menghabiskan banyak waktu mereka untuk mencari tutor atau pengajar profesional untuk membantu mereka dalam proses pembelajaran. Tidak hanya itu, aplikasi SMAPORT (*SMart APplication to ORder Tutor*) juga menyediakan kemudahan bagi para pengguna jasa *order* tutor untuk dapat memilih tutor sesuai dengan kebutuhan (*need analysis*) siswa. Adapun langkah-langkah yang akan dilakukan adalah: (1) Tahap persiapan program, pada tahap ini yang akan dilakukan adalah perencanaan konsep dan keuangan, survei pasar terkait bimbingan belajar, mendesain aplikasi, dan mencari tim yang bergerak dalam bidang IT (Informasi dan Teknologi), (2) tahap pembuatan sampel aplikasi, pada tahap ini akan dilakukan kegiatan *post-design* dengan mengisi fitur-fitur yang akan dioperasikan pada aplikasi SMAPORT, (3) Tahap pemasaran, pada tahap ini akan dilaksanakan pemasaran kepada konsumen yang sasarannya adalah orang tua serta peserta didik dari SD sampai dengan SMA sederajat.

## Hasil dan Pembahasan

Sasaran utama dari pengembangan aplikasi SMAPORT (*SMart APplication to ORder Tutor*) ini adalah orang tua dan siswa khususnya di Kabupaten Jombang. Konsep pengembangan aplikasi SMAPORT (*SMart APplication to ORder Tutor*) memiliki luaran yang dapat digunakan untuk mengukur keberhasilan usaha dalam mencapai usaha secara umum adalah: (1) menghasilkan aplikasi sebagai media pengembangan dan perluasan usaha les privat dan bimbingan belajar

yang berbasis informasi dan teknologi, dan (2) menghasilkan aplikasi berbasis IT yang memudahkan wali siswa untuk mencari tutor yang sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan oleh anak. Aplikasi SMAPORT (*SMart APplication to ORder Tutor*) yang berbasis teknologi juga memiliki manfaat yang secara langsung dapat dirasakan oleh pengguna seperti; (1) memudahkan pengguna baik orang tua maupun siswa dalam mencari tutor berdasarkan wilayah terdekat, dan (2) memudahkan pengguna baik orang tua maupun siswa dalam memilih tutor yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan siswa. Berikut deskripsi pengembangan pemesanan tutor bimbingan belajar yang dilakukan secara konvensional menjadi berbasis teknologi:



Gambar 3.1 Proses pemesanan tutor berbasis aplikasi.



Gambar diatas menggambarkan konsep pemesanan tutor melalui aplikasi SMAPORT (*SMart APplication to ORder Tutor*), adapun penjelasan pada tiap-tiap gambar adalah; (1) *user* atau pengguna aplikasi bisa mendaftarkan diri atau membuat akun di aplikasi tersebut, (2) *user* atau pengguna memilih kecamatan berdasarkan tempat tinggal, memilih kecamatan pada tahap ini memberikan keterangan yang lebih spesifik untuk melacak keberadaan tutor, (3) *user* atau pengguna pada tahap ini memilih jenjang pendidikan dari SD hingga SMA sederajat, pada tahap ini akan memberikan informasi yang lebih rinci berdasarkan kemampuan tutor yang memiliki kualifikasi berdasar jenjang dan mata pelajaran yang akan diambil, (4) *user* atau pengguna pada tahap ini memilih mata pelajaran yang akan diambil, pada tahap ini pengguna memilih satu mata pelajaran yang akan dibimbing oleh tutor, (5) *user* atau pengguna memilih tutor, (6) pada tahap ini pengguna bisa melihat curriculum vitae tutor agar pengguna bisa memilah dan memilih tutor berdasarkan kebutuhan pengguna, (7) pada tahap ini *user* atau pengguna memasukkan data diri, data diri tersebut akan terkirim kepada tutor apabila sudah terisi dengan benar, (8) pemesanan tutor sudah disetujui, dan pengguna hanya perlu menunggu sampai tutor sampai ditempat tujuan. Dalam hal ini, pengguna akan merasakan langsung manfaat aplikasi dan bisa memberikan *feedback* sebagai bahan evaluasi dan pengembangan aplikasi SMAPORT (*SMart APplication to ORder Tutor*) agar lebih baik.

## Kesimpulan

Aplikasi SMAPORT (*SMart APplication to ORder Tutor*) adalah salah satu langkah yang dapat dimanfaatkan masyarakat dan dapat meningkatkan kebutuhan pendidikan diluar sekolah. Selain itu, seiring dengan perkembangan jaman di era globalisasi yang menggunakan media teknologi maka diharapkan aplikasi SMAPORT (*SMart APplication to ORder Tutor*) dapat membantu masyarakat khususnya orang tua dan pelajar untuk memesan tutor yang memiliki kualifikasi yang bagus serta mengetahui *need analysis* siswa.

## Daftar Pustaka

Hasbulloh, 2015. Dasar-dasar Ilmu Pendidikan, Cetakan ke 12. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

\_\_\_\_\_, 1995. Education, in: Crowther, J., Kavanagh K, Ashby M (Eds.), Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English. Oxford University Press, New York.

## Identifikasi Faktor Skills yang Dibutuhkan Lulusan Perguruan Tinggi di Dunia Wirausaha Berdasarkan Rekam Jejak Alumni ITB Lulusan Tahun 2014

Indah Gumala Andirasdini<sup>1,\*</sup>, Angga Dinan Adrianto<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Asisten Peneliti Divisi Riset ITB Career Center, ITB Career Center, Lembaga Kemahasiswaan, Institut Teknologi Bandung, 40132

<sup>2</sup>Kepala Divisi Riset ITB Career Center, ITB Career Center, Lembaga Kemahasiswaan, Institut Teknologi Bandung, 40132

\*Penulis korespondensi: indahgumala@students.itb.ac.id

---

### Abstrak

Dalam menghadapi masa transisi antara dunia pendidikan dan dunia kerja, seorang lulusan perguruan tinggi memiliki pilihan untuk menentukan masa depan antara bekerja sebagai karyawan dan bekerja sebagai *entrepreneur*. Untuk menjadi seorang *entrepreneur* yang mampu bersaing maka dibutuhkan *skills* yang tepat dalam perkembangan teknologi saat ini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor *skills* atau kompetensi paling dominan yang dimiliki oleh *entrepreneur* sehingga diharapkan mampu memberikan gambaran bagi lulusan perguruan tinggi untuk mengembangkan *skills* yang dimiliki dalam dunia wirausaha. Tidak hanya bagi lulusan perguruan tinggi, namun juga diharapkan mampu memberikan masukan bagi perguruan tinggi yang sedang berusaha untuk menanamkan jiwa dan semangat kewirausahaan di dalam kurikulum perkuliahan. Penelitian ini menggunakan metode pengolahan *principal component analysis* dengan data yang bersifat kontinu. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data lulusan perguruan tinggi ITB pada tahun 2014 yang terdiri dari alumni ITB angkatan 2007-2010 dengan persentase lulusan yang berwirausaha adalah sebesar 6%. Dari hasil analisis ditemukan bahwa terdapat lima faktor *skills* dominan yang dimiliki oleh lulusan ITB dalam berwirausaha, diantaranya adalah *leadership*, berpikir kreatif, analitik, komunikasi, dan kemampuan IT.

**Kata kunci:** *Tracer study*, ITB, *skills*, *entrepreneur*

---

### Pendahuluan

Perguruan tinggi sebagai salah satu wadah dalam membangun generasi muda mempunyai kewajiban dalam mendidik, melatih, dan membentuk mahasiswa sehingga mampu bersaing dalam dunia kerja. Dalam menghadapi masa transisi antara dunia pendidikan dan dunia kerja, seorang lulusan perguruan tinggi memiliki pilihan untuk menentukan masa depan antara bekerja sebagai karyawan dan bekerja sebagai *entrepreneur*.

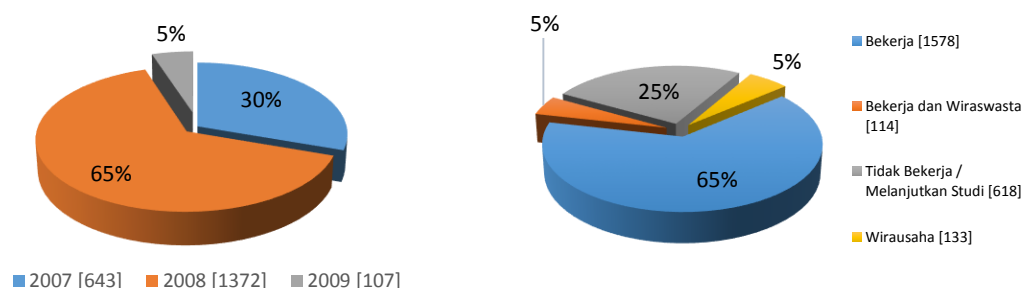
Studi pelacakan alumni atau yang dikenal dengan istilah *tracer study* memiliki rekam jejak terkait beberapa alasan dari seorang lulusan perguruan tinggi dalam memilih wirausaha sebagai pekerjaan utama. Beberapa alasan yang mendorong alumni untuk berwirausaha diharapkan mampu menjadi landasan kuat dalam mencapai tujuan untuk berwirausaha. Berdasarkan kuesioner yang diadopsi dari *International Core Questionnaire (UNITRACE)* dan *Indonesia Core Questionnaire (INDOTRACE)* terdapat sepuluh variabel yang mengukur alasan alumni dalam berwirausaha yaitu *passion/keinginan pribadi*, waktu yang fleksibel, bebas/tidak bergantung, tantangan, buka lapangan pekerjaan baru, cita-cita, peluang pasar, penghasilan lebih besar, melanjutkan usaha keluarga, serta malas melamar kerja. Dalam report *Tracer Study ITB*, alasan wirausaha didominasi oleh *passion/keinginan pribadi*, waktu yang fleksibel dan tantangan.

Seiring dengan perkembangan teknologi, dibutuhkan seorang *entrepreneur* dengan *skills* yang tepat sehingga mampu bersaing dengan *entrepreneur* lain. Pada paper ini, peneliti akan membahas mengenai faktor *skills* dominan yang dimiliki seorang *entrepreneur* sehingga bisa menjadi acuan bagi lulusan perguruan tinggi yang ingin bekerja dalam bidang wirausaha. Faktor *skills* dominan yang diperoleh didapatkan dari hasil analisis lulusan perguruan tinggi berdasarkan rekam jejak alumni.

## Metode Penelitian

Pada paper ini digunakan metode penelitian yang bersifat kuantitatif dengan metode pengolahan *principal component analysis* (PCA). Analisis komponen utama (PCA) adalah salah satu analisis multivariat yang digunakan untuk mentransformasi variabel-variabel asal yang saling berkorelasi menjadi variabel-variabel baru yang tidak saling berkorelasi dengan mereduksi dimensi variabel tanpa menghilangkan informasi dari data. Pada penelitian ini *tools* yang digunakan adalah software statistik JMP pro 13 dan XL STAT 2016.

Data lulusan perguruan tinggi ITB pada tahun 2014 yang terdiri dari alumni ITB angkatan 2007-2010 menjadi sampel dalam penelitian ini. Analisis data lulusan memberikan informasi bahwa terdapat 67% lulusan bekerja, 4% bekerja dan wiraswasta, 23% tidak bekerja dan melanjutkan studi serta 6% lulusan yang memilih untuk berwirausaha (Gambar 1). Data kompetensi alumni yang terdiri dari 27 variabel kompetensi menjadi variabel terukur dalam penelitian ini. Variabel kompetensi tersebut terdiri dari kompetensi dalam pengetahuan di bidang atau disiplin ilmu, pengetahuan di luar atau disiplin ilmu, pengetahuan umum, tanggung jawab, manajemen proyek atau program, loyalitas dan integritas, manajemen waktu, adaptasi, bekerja dengan orang yang berbeda budaya, bekerja dalam tim/orang lain, bekerja dibawah tekanan, komunikasi, mandiri, negosiasi, berpikir kritis, memecahkan masalah, kepemimpinan, analisis, riset, menuliskan laporan, memo, dan dokumen, kemampuan belajar, keterampilan komputer, mempresentasikan ide / produk / laporan, inisiatif, keterampilan internet dan toleransi. Adapun bentuk pertanyaan terkait variabel kompetensi yang ditanyakan kepada alumni tersebut dapat dilihat pada Gambar 2.



**Gambar 1.** Profil Data Lulusan Perguruan Tinggi ITB 2014 (kiri); Profil Pekerjaan Utama Lulusan Perguruan Tinggi ITB 2014 (kanan).

**27a. Pada tingkat mana kompetensi di bawah ini Anda kuasai? \***

	Sangat Kecil		Sedang / Cukup		Sangat Besar
	1	2	3	4	5
pengetahuan di bidang atau disiplin ilmu Anda	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
pengetahuan di luar bidang atau disiplin ilmu Anda	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
pengetahuan umum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
keterampilan internet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
keterampilan komputer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Gambar 2.** Bentuk Pertanyaan Kuesioner Penilaian Kompetensi Alumni yang Bekerja di Dunia Wirausaha (Sumber: Kuesioner Tracer Study ITB).

### Analisis dan Interpretasi

Analisis komponen utama (PCA) digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk menemukan komponen utama yang menjadi variabel-variabel pengganti dan dapat mewakili variabel-variabel terukur. Pada Tabel 1 diperlihatkan *eigenvalue* dari 27 komponen utama hasil dari 27 variabel terukur. Dapat dilihat bahwa enam komponen utama pertama memiliki *eigenvalue* lebih dari 1, ini berarti bahwa ke enam komponen utama tersebut memiliki porsi varians/variabilitas melebihi variabel terukur, karena itu dapat digunakan untuk mewakili variabel terukur. Disisi lain, sembilan komponen utama pertama memiliki *cumulative percent* sebesar 73.45%. Hal ini menyatakan bahwa sembilan komponen utama tersebut dapat merepresentasikan 73.45% porsi kemampuan untuk menjelaskan informasi dari 27 variabel terukur.

**Tabel 1.** *Eigenvalues* analisis komponen utama

Number	Eigenvalue	Percent	Cum Percent
1	9.7796	36.221	36.221
2	2.1749	8.055	44.276
3	1.4865	5.506	49.781
4	1.3428	4.973	54.755
5	1.2792	4.738	59.492
6	1.0628	3.936	63.429
7	0.9479	3.511	66.94
8	0.9006	3.336	70.276
9	0.8579	3.177	73.453
10	0.76	2.815	76.267
11	0.6528	2.418	78.685
12	0.6127	2.269	80.955
13	0.5891	2.182	83.136
14	0.5376	1.991	85.127
15	0.506	1.874	87.001
16	0.4694	1.739	88.74
17	0.4237	1.569	90.309
18	0.4031	1.493	91.802
19	0.3649	1.352	93.154
20	0.3195	1.183	94.337
21	0.2999	1.111	95.448
22	0.269	0.996	96.444
23	0.2415	0.894	97.338
24	0.2158	0.799	98.138
25	0.2053	0.76	98.898
26	0.1614	0.598	99.496
27	0.1362	0.504	100

Prinsip pendekatan *eigenvalue* dengan nilai lebih dari 1 digunakan dalam paper ini untuk mengambil 6 komponen utama sebagai variabel laten yang dianggap sudah mampu merepresentasikan 63.43% porsi kemampuan menjelaskan informasi yang ada tanpa kehilangan informasi dari 27 variabel terukur. Pada Tabel 2 dapat dilihat bahwa hampir semua variabel terukur

memberikan kontribusi besar terhadap komponen utama yang diambil. Dalam interpretasi analisis dibutuhkan analisis faktor dengan cara merotasi komponen utama secara orthogonal sehingga didapatkan hubungan yang tidak berkorelasi antar komponen nilai faktor *loading* dari setiap variabel terukur ke setiap komponen utama dibuat mendekati 0 (*varimax rotation*) (Tabel 2).

**Tabel 2.** Nilai faktor *loading*

	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3	Faktor 4	Faktor 5	Faktor 6
tanggung jawab	0,75605	0,39688	0,124296	0,046274	0,01206	0,14983
manajemen proyek / program	0,65620	0,20062	0,187196	0,182706	0,21507	0,082681
loyalitas dan integritas	0,62477	0,10412	0,145856	-0,06392	0,14383	0,086149
manajemen waktu	0,60186	0,09643	0,077815	0,097579	0,07937	0,06899
adaptasi	0,58139	0,06063	0,166918	0,260762	0,23458	-0,05162
bekerja dengan orang yang berbeda budaya maupun	0,54461	0,24726	-0,10254	0,174913	0,08528	0,019435
bekerja dalam tim / orang lain	0,48809	0,25133	0,233651	0,096445	0,21111	-0,1167
bekerja di bawah tekanan	0,47466	0,32288	0,294242	0,229271	0,06663	0,010915
komunikasi	0,45013	0,22173	-0,02279	0,292928	0,38295	-0,03874
mandiri	0,40702	0,33209	0,10031	0,093485	-0,08897	0,079892
negosiasi	0,29133	0,68776	0,098701	0,113377	0,29434	0,034229
berpikir kritis	0,26166	0,59106	0,383528	0,308426	0,07145	0,082179
memecahkan masalah	0,31739	0,58146	0,194366	0,201498	0,14422	0,208115
kepemimpinan	0,52449	0,54297	0,114888	0,164572	0,20263	0,061333
analisis	0,36076	0,46114	0,376379	0,307604	0,16299	0,078839
riset	0,1091	0,23081	0,740502	0,227553	0,14744	0,218211
pengetahuan di bidang atau disiplin ilmu Anda	0,11127	0,04570	0,5816	-0,02976	-0,06708	0,111965
menuliskan laporan, memo dan dokumen	0,14537	0,13476	0,408173	0,378646	0,15656	0,079443
kemampuan belajar	0,26138	0,33918	0,325723	0,358454	0,11062	0,139846
keterampilan komputer	-	0,10391	0,321477	0,010862	0,23773	0,71135
mempresentasikan ide / produk / laporan	0,09139	0,36999	0,178636	0,670449	0,23204	0,145918
inisiatif	0,44559	0,32137	0,102853	0,481256	0,10121	0,101745
pengetahuan umum	0,10612	0,28664	0,139878	-0,00721	0,67305	0,213331
pengetahuan di luar bidang atau disiplin ilmu Anda	0,26929	-0,00985	-0,02168	0,258064	0,65239	0,117329
keterampilan internet	0,15356	0,12535	0,104513	0,153801	0,02999	0,836236
<b>toleransi</b>	<b>0,22616</b>	<b>0,11296</b>	<b>0,021662</b>	<b>0,189466</b>	<b>0,21906</b>	<b>-0,04662</b>

Bobot nilai variabel toleransi pada masing-masing faktor pada Tabel 2 tergolong bobot yang tidak besar, oleh karena itu peneliti mengeluarkan variabel tersebut dan melakukan proses pengolahan data dari awal. Langkah yang sama dimulai dari proses *principal component analysis* yang terdiri dari 26 variabel terukur kemudian analisis faktor sehingga diperoleh *eigenvalue* pada iterasi kedua (Tabel 3). Pada Tabel 3 diambil lima komponen utama yang memiliki *eigenvalue* dengan nilai lebih dari 1 sebagai variabel laten. Pada Tabel 4 dapat dilihat bahwa hampir semua variabel terukur memberikan kontribusi besar terhadap komponen utama yang diambil.

**Tabel 3. Eigenvalues analisis komponen utama**

Number	Eigenvalue	Percent	Cum Percent	Number	Eigenvalue	Percent	Cum Percent
1	9,661	37,158	37,158	14	0,5118	1,969	86,223
2	2,1563	8,293	45,451	15	0,4741	1,823	88,047
3	1,4634	5,629	51,08	16	0,4569	1,757	89,804
4	1,3428	5,165	56,244	17	0,404	1,554	91,358
5	1,2552	4,828	61,072	18	0,3711	1,427	92,786
6	0,9618	3,699	64,771	19	0,3284	1,263	94,049
7	0,9392	3,612	68,384	20	0,303	1,165	95,214
8	0,8579	3,3	71,683	21	0,2692	1,035	96,249
9	0,798	3,069	74,752	22	0,2423	0,932	97,181
10	0,704	2,708	77,46	23	0,2163	0,832	98,013
11	0,6387	2,456	79,916	24	0,2127	0,818	98,831
12	0,5891	2,266	82,182	25	0,1676	0,644	99,475
13	0,5389	2,073	84,255	26	0,1364	0,525	100

**Tabel 4. Nilai faktor loading**

	Leadership	Berfikir	Analitik	Komunikasi	IT
tanggung jawab	0,767902	0,431606	0,08579	-0,03746	0,13435
loyalitas dan integritas	0,640605	0,083413	0,08954	0,104258	0,13488
manajemen proyek / program	0,635366	0,263333	0,19431	0,26213	0,10704
manajemen waktu	0,572655	0,142117	0,12380	0,149293	0,00979
adaptasi	0,550062	0,142627	0,21857	0,331534	-0,01458
kepemimpinan	0,524635	0,549216	0,08564	0,194463	0,14169
bekerja dengan orang yang berbeda budaya maupun latar	0,498918	0,320579	-0,07132	0,165502	-0,02153
bekerja dalam tim / orang lain	0,48085	0,243553	0,21706	0,246426	-0,03998
bekerja di bawah tekanan	0,46617	0,377261	0,34852	0,105164	0,00347
berpikir kritis	0,233489	0,668922	0,39858	0,094087	0,10767
memecahkan masalah	0,308114	0,598608	0,18116	0,157278	0,21624
negosiasi	0,320459	0,58991	0,10615	0,247903	0,10155
mempresentasikan ide / produk / laporan	0,035008	0,556511	0,28632	0,437414	0,11911
analisis	0,338483	0,536804	0,39547	0,206114	0,11723
belajar sepanjang hayat	0,17387	0,534359	-0,00156	0,103751	0,06560
inisiatif	0,378075	0,514241	0,15703	0,261895	0,04586
kemampuan belajar	0,208354	0,512783	0,31472	0,164786	0,12374
mandiri	0,379225	0,394282	0,06372	-0,07943	0,07999
riset	0,103608	0,324118	0,65707	0,130233	0,29624
pengetahuan di bidang atau disiplin ilmu Anda	0,143575	0,012868	0,59113	-0,15492	0,15835
menuliskan laporan, memo dan dokumen	0,109511	0,224067	0,53094	0,283323	0,03304
pengetahuan di luar bidang atau disiplin ilmu Anda	0,245087	0,107735	0,00175	0,619023	0,14033
komunikasi	0,41618	0,286111	0,01435	0,526852	-0,03496
pengetahuan umum	0,154679	0,241804	0,09502	0,433763	0,28761
keterampilan komputer	-0,035384	0,068067	0,22178	0,146201	0,93221
keterampilan internet	0,128073	0,209273	0,12234	0,070056	0,64131

Berdasarkan hasil Tabel 4, didapatkan lima variabel laten yang merupakan faktor *skills* yang menggambarkan *skills* dari lulusan perguruan tinggi. Kelima variabel laten tersebut terdiri dari kemampuan *leadership*, kemampuan berfikir kreatif, kemampuan analitik, kemampuan komunikasi dan IT. Kemampuan *leadership* terdiri dari variabel tanggung jawab, loyalitas dan integritas, manajemen proyek/program, manajemen waktu, adaptasi, kepemimpinan, bekerja dengan orang yang berbeda budaya atau latar belakang, bekerja dalam tim/orang lain, serta

bekerja dibawah tekanan. Kemampuan berfikir kreatif terdiri dari variabel ukur berpikir kritis, memecahkan masalah, negoisiasi, mempresentasikan ide/produk/laporan, analisis, belajar sepanjang hayat, inisiatif, kemampuan belajar, dan mandiri. Disisi lain, kemampuan analitik terdiri dari variabel riset, pengetahuan dibidang atau disiplin ilmu Anda, dan menuliskan laporan, memo dan dokumen, Adapun kemampuan komunikasi dapat diwakilkan dari variabel ukur pengetahuan diluar bidang atau disiplin ilmu, pengetahuan umum serta komunikasi.

## Kesimpulan

Faktor *skills* dominan yang menggambarkan skills lulusan perguruan tinggi dalam dunia wirausaha diperoleh dengan menggunakan analisis komponen utama. Analisis komponen utama dalam penelitian ini dilakukan dengan cara dua kali proses iterasi dengan hasil bahwa terdapat lima variabel laten yang menjadi pengganti 27 variabel terukur yang ditanyakan kepada alumni. Lima variabel laten yang diperoleh terdiri dari kemampuan *leadership*, kemampuan berfikir kreatif, kemampuan analitik, kemampuan komunikasi dan IT.

Lima faktor *skills* yang terbentuk diharapkan mampu menjadi gambaran bagi lulusan perguruan tinggi dalam mempersiapkan *softskills* dan *hardskills* yang perlu digali dalam dunia wirausaha sehingga mampu menjadi *entrepreneur* yang mampu bersaing dari masa ke masa. Disisi lain, faktor *skills* tersebut juga dapat menjadi salah satu usaha dalam memberikan gambaran atau *feedback* bagi perguruan tinggi dalam menanamkan jiwa dan semangat kewirausahaan di dalam kurikulum perkuliahan.

## Daftar Pustaka

- Budi, Bambang Setia, Angga Dinan A., Nur Faidzatus Saydah, Nissa Fadilah, Mila Isti. 2017. Tracer Study ITB 2016 Angkatan 2009. Penerbit ITB, Bandung.
- Divisi Riset ITB Career Center. 2018. Report Tracer Study ITB Angkatan 2010. Penerbit ITB. Bandung-Indonesia.
- Kusuma, Hanson E. 2016. Tujuan dan Metode Tracer Study. Presentation in Seminar dan Workshop Tracer Study ITB 2016 at ITB on 2 May 2016. Bandung-Indonesia.
- Pasaribu, Udjianna S. 2016. Riset Statistika dalam Tracer Study. Presentation in Seminar dan Workshop Tracer Study ITB 2016 at ITB on 2 May 2016. Bandung-Indonesia
- Rencher A.C.2002. Methods of Multivariate Analysis. 3<sup>th</sup> ed. John Wiley & Sons, United States

## Top 5 Employer dari Masing-Masing Lulusan Binus

**Ira Setyawati<sup>1,\*</sup>, Septian Priansyah<sup>2,\*</sup>, Rohimah<sup>3,\*</sup>, Teddy Budiwan<sup>4,\*</sup>**

Binus Career, Bina Nusantara University, Jakarta Barat, 11530

\*Penulis korespondensi: isetyawati@binus.edu<sup>1</sup>, septian.priansyah@binus.edu<sup>2</sup>, rohimah@binus.edu<sup>3</sup>, tbudiwan@binus.edu<sup>4</sup>

---

### Abstrak

Satu dari dua lulusan bekerja di perusahaan global atau menjadi entrepreneur pada tahun 2018, ini merupakan target utama dari Binus University untuk mencapai visi tahun 2020 yaitu *World Class University*. Berbagai macam program yang dijalankan untuk mencapai target tersebut diantaranya *Internship, Campus Hiring, Premium Networking Day* dan *Job Expo*. Hasil dari studi ini adalah perusahaan yang memiliki penyerapan alumni Binus terbanyak dan jurusan yang paling banyak terserap ke industri. Data yang digunakan adalah data alumni Binus University periode tahun 2015-2017, dengan metode survey dan analisis statistik deskriptif. Hasil analisis statistik deskriptif yang telah dilakukan menunjukkan Bank Central Asia, Tbk. (BCA) sebagai *employer* terbanyak yang menyerap lulusan Binus University sebanyak 234 orang, dan jurusan yang paling banyak terserap ke industri adalah *Computer Science*.

**Kata kunci:** Perusahaan Global, *Top Employer*, Penyerapan Lulusan, BCA, *Computer Science*

---

### Latar Belakang

Jumlah mahasiswa yang terdaftar di Perguruan Tinggi setiap tahunnya bertambah. Statistik Pendidikan Tinggi (Na'im, dkk., 2017) menyebutkan bahwa jumlah Mahasiswa terdaftar di Indonesia hingga 20 Desember 2017 sebanyak 6.924.511. Sedangkan jumlah lulusan Perguruan Tinggi saat ini sebanyak 1.046.141 (Na'im, dkk., 2017). Lulusan Perguruan Tinggi tidak selalu menjadi jaminan mudah dalam mendapatkan pekerjaan. Sulitnya lulusan memperoleh pekerjaan dapat terlihat dari angka pengangguran di Indonesia yaitu 6,87 juta orang dan 11,4% berasal dari Perguruan Tinggi (Badan Pusat Statistik, 2018).

Boston Consulting Group menyebutkan bahwa pada tahun 2020, industri di Indonesia diprediksi akan mengalami pertumbuhan sebesar 55%, khususnya di sektor jasa, dan kekurangan tenaga kerja pada level manager sebanyak 56% (Mikael, 2017). Riset dari Towers Watson mengenai Talent Management and Rewards memotret ketimpangan antara proyeksi permintaan dan ketersediaan tenaga kerja di Indonesia (Mikael, 2017). Data tersebut menunjukkan bahwa yang terserap ke Industri cukup sedikit. Ketersediaan lapangan kerja yang relatif terbatas, tidak mampu menyerap para pencari kerja yang bertambah setiap tahunnya. Maka dapat dikatakan bahwa ada ratusan ribu dari lulusan Perguruan Tinggi yang menjadi pengangguran (Yunelia, 2018). Perbedaan gap ini juga menjadi pendorong bagi pemerintah dalam menciptakan wiraswasta-wiraswasta muda dari lulusan-lulusan Perguruan Tinggi dan SMA/SMK sebagai salah satu langkah mengurangi pengangguran (Fatimah, 2018).

Perguruan Tinggi juga memiliki andil dalam menyediakan tenaga kerja profesional dan kompeten (Mikael, 2017). Hal serupa juga ditambahkan oleh Karoly (2010) bahwa pendidikan juga berperan dalam mempersiapkan calon tenaga kerja baru dan memberikan peningkatan ketrampilan kerja.



Tak hanya bekal secara akademis saja, tapi juga meningkatkan soft skill yang dibutuhkan dalam dunia kerja seperti kerja sama dalam tim, komunikasi, kepemimpinan, berpikir kritis, pemecahan masalah dan kemampuan manajerial (Lowden, dkk., 2011). Thompson (2014) juga menyebutkan bahwa pengalaman di luar akademis meliputi magang, atau pekerjaan sukarelawan juga menjadi pertimbangan bagi perusahaan untuk merekrut calon tenaga kerja. Kemampuan untuk adaptasi dan belajar lintas budaya serta terbiasa dengan perkembangan teknologi juga menjadi pertimbangan bagi perusahaan (Strack, dkk., 2011). Selain itu Perguruan Tinggi juga perlu menambahkan pemahaman untuk menjadi wiraswasta sehingga lulusan tidak pasif dan hanya sebagai pencari kerja tetapi juga menjadi seorang pencipta lapangan pekerjaan yang mampu menampung banyak pekerja (Hidayat, 2014).

Bina Nusantara University (Binus University) sebagai salah satu Universitas Swasta di Indonesia memiliki perhatian khusus untuk mempersiapkan calon lulusannya. Salah satu langkahnya adalah dengan menentukan visi tahun 2020 sebagai World Class University yaitu satu dari dua lulusan Binus University bekerja di Perusahaan Global atau menjadi Entrepreneur di tahun 2018 ([www.binus.ac.id](http://www.binus.ac.id)). Tak hanya itu, Binus University juga mengembangkan program pengembangan karir dan program penempatan melalui Binus Career. Program pengembangan karir ini dimulai sejak mahasiswa diterima Binus University hingga lulus. Program ini meliputi pengenalan diri, mencari tahu minat dan bakat, melihat pilihan-pilihan karir yang tersedia, mendapatkan pengalaman melalui kegiatan di luar kampus seperti *internship*, *entrepreneur*, *community development*, *study abroad*, dan *research*, serta persiapan pencarian kerja. Persiapan pencarian kerja meliputi latihan interview, review mengenai CV, konseling karir, *assessment test* (Garver, dkk., 2008). Tak hanya itu, persiapan pencarian kerja juga workshop/seminar mengenai persiapan karir, ketrampilan yang dibutuhkan di dunia kerja (Elliott & Manning, 2009).

Sedangkan untuk program penempatan yang dimiliki oleh Binus Career adalah *Job Postings*, *Campus Hiring*, *Premium Networking Day*, *Career Attack* dan *Job Expo*. *Jobs Postings* merupakan salah satu langkah paling cepat menginfokan open recruitment kepada mahasiswa (Elliott & Manning, 2009) baik melalui website [binuscareer.com](http://binuscareer.com) ataupun *email blast*, dan sosial media Binus Career. Sedangkan *Campus Hiring* adalah program *open recruitment* langsung di lingkungan Kampus Binus University. *Premium Networking Day* dan *Career Attack* merupakan event *networking*. Event ini bertujuan untuk mempertemukan mahasiswa dengan beberapa perusahaan sekaligus sebagai langkah menjalin *networking* dalam melihat kandidat yang berkualitas sebelum proses *recruitment* berlangsung (Elliott & Manning, 2009). Binus *Job Expo* merupakan event yang rutin dilaksanakan setiap tahunnya. *Job Expo* adalah event terbuka bagi umum dan Binusian untuk membantu pencari kerja dalam menemukan kesempatan kerja (Elliott & Manning, 2009). Kegiatan-kegiatan tersebut rutin dilaksanakan agar visi Binus University tercapai.

Berdasarkan hal tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai informasi mengenai Lima Top Perusahaan yang paling banyak merekrut lulusan Binus University pada tahun 2015–2017, dan jurusan yang paling banyak diterima oleh perusahaan tersebut di tahun 2015–2017.

## Metode Penelitian

Pengambilan data menggunakan metode survey, dengan sumber data alumni Binus University periode tahun 2015–2017 sebanyak **16.954** orang lulusan, dengan jurusan sebagai berikut:

**Tabel 1.** Fakultas dan Jurusan yang ada di Universitas Bina Nusantara

Fakultas	Jurusan	Jumlah Lulusan Binus University (2015-2017)
BINUS Business School Undergraduate Program	Management	1845
	International Business Management	488
	International Marketing	251
	Information Systems & Management	216
	Management and Industrial Engineering	25
Binus Online Learning (S1)	Information Systems BOL	828
	Management BOL	248
	Marketing BOL	108
	Accounting and Finance BOL	62
	Accounting BOL	42
	Marketing Management BOL	33
	Computer Science BOL	29
	Computer Science BOL (S2)	9
	Computerized Accounting BOL	9
Binus Online Learning (S2)	Computer Science BOL (S2)	99
	Management of Information Systems BOL (S2)	77
	Information Systems BOL (S2)	29
	Information Systems Management BOL (S2)	25
	MCSC IBBI BOL (S2)	4
	Industrial Engineering BOL (S2)	2
	Master of Information System Management (MISM Qatar) BOL S2	1
Faculty of Economics and Communication	Marketing Communication	1215
	Accounting and Finance	643
	Accounting	529
	Hotel Management	329
	Finance	56

Faculty of Engineering	Industrial Engineering	263
	Architecture	227
	Civil Engineering	94
	Computer Engineering	90
	Information Systems and Industrial Engineering	15
	Industrial Engineering & Information Systems	10
	Management and Industrial Engineering	8
	Industrial Engineering & Management	4
Faculty of Humanities	Psychology	346
	English Literature	236
	Chinese Literature	171
	International Relations	153
	Japanese Literature	136
	Business Law	93
S2	Computer Science (S2)	182
	Magister Manajemen Sistem Informasi	125
	Information Systems Management (S2)	119
	Magister Teknik Informatika	44
	Management of Information System (S2)	35
	Magister Teknik Industri	5
S3	Doctor of Research in Management	33
	Management (Strategy & Growth) (S3)	1
School of Computer Science	Computer Science	2988
	Computer Science & Mathematics	79
	Game Application and Technology	77
	Mobile Application and Technology	57
	Computer Science & Statistics	28
School of Design	New Media	641
	Animation	379
	Interior Design	288
	Creative Advertising	177
	Visual Communication Design	8

School of Information Systems	Information Systems	2030
	Accounting Information Systems	256
	Information Systems & Accounting	198
	Information System and Management	59
	Information Systems Audit	58
	Information Systems & Management	29
	Computerized Accounting	10
<b>Grand Total</b>		<b>16954</b>

Sedangkan analisis yang digunakan adalah statistik deskriptif dengan Program Microsoft Excel, dan hanya memperhatikan angka penyerapan lulusan bekerja di tahun 2015 – 2017.

### Hasil dan Analisa Data

Data yang dimiliki oleh Binus Career menunjukkan total lulusan Binus University periode tahun 2015 - 2017 sebanyak **16.954** orang. Lima Top Perusahaan periode tahun 2015 – 2017 adalah Bank Central Asia, Tbk., Astra International, Tbk., Shopee Indonesia, Deloitte, dan Tokopedia. Hasil survey menyebutkan Lima Top Perusahaan pada masing-masing tahun yaitu:

**Tabel 2.** Lima (5) Top Perusahaan dari masing-masing tahun

Tahun	Nama Perusahaan	Jumlah Lulusan Binus University
2015	Bank Central Asia, Tbk	73
	Astra International, Tbk	31
	Deloitte	25
	Kompas Gramedia	23
	PricewaterhouseCoopers (PWC)	22
2016	Bank Central Asia, Tbk	60
	Astra International, Tbk	30
	Deloitte	27
	Shopee Indonesia	24
	Tokopedia	23
2017	Bank Central Asia, Tbk	101
	Shopee Indonesia	39
	Accenture Indonesia	27
	Tokopedia	24
	Global Digital Niaga (Blibli.com)	24

Sedangkan untuk Lima Top Perusahaan pada periode tahun 2015 – 2017 yaitu:

**Tabel 3.** Lima (5) Top Perusahaan periode tahun 2015-2017

Nama Perusahaan	Total Jumlah Lulusan Binus University (2015 – 2017)
Bank Central Asia, Tbk	234
Astra International, Tbk	70
Shopee Indonesia	63
Deloitte	63
Tokopedia	57

Berdasarkan hasil survey menyebutkan bahwa *the best employer* berada pada **Bank Central Asia, Tbk.** karena telah menerima lulusan Binus University yang paling banyak yaitu 234 orang. Selain itu jurusan yang paling banyak diterima oleh Bank Central Asia, Tbk yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.** Lima (5) Jurusan terbanyak yang diterima oleh Bank Central Asia, Tbk

Jurusan yang diterima oleh Bank Central Asia, Tbk	Total Jumlah Lulusan Binus University (2015 – 2017)
Computer Science	77
Information Systems	42
Computer Science BOL	25
Management	16
International Business Management	9

Untuk peringkat kedua yaitu oleh **Astra International, Tbk.** dengan menerima lulusan Binus University sebanyak 70 orang. Selain itu jurusan yang paling banyak diterima oleh Astra International, Tbk yaitu sebagai berikut:

**Tabel 5.** Lima (5) Jurusan terbanyak yang diterima oleh Astra International, Tbk

Jurusan yang diterima oleh Astra International, Tbk	Total Jumlah Lulusan Binus University (2015 – 2017)
Information Systems BOL	22
Management	7
Computer Science	7
Marketing Communication	5
Information Systems	5

Untuk peringkat ketiga dipegang oleh **Shopee Indonesia** dengan menerima lulusan Binus University sebanyak 63 orang. Selain itu jurusan yang paling banyak diterima oleh Shopee Indonesia yaitu sebagai berikut:

**Tabel 6.** Lima (5) Jurusan terbanyak yang diterima oleh Shopee Indonesia

Jurusan yang diterima oleh Shopee Indonesia	Total Jumlah Lulusan Binus University (2015 – 2017)
Management	23
International Relations	7
Computer Science	6
Information Systems	6
Marketing Communication	4

Untuk peringkat keempat yaitu oleh **Deloitte** dengan menerima lulusan Binus University sebanyak 63 orang. Selain itu jurusan yang paling banyak diterima oleh Deloitte yaitu sebagai berikut:

**Tabel 7.** Lima (5) Jurusan terbanyak yang diterima oleh Deloitte

Jurusan yang diterima oleh Deloitte	Total Jumlah Lulusan Binus University (2015 – 2017)
Accounting and Finance	27
Accounting	9
Information Systems & Accounting	5
Management	4
Computer Science	3

Sedangkan untuk peringkat kelima, dipegang oleh perusahaan dengan menerima lulusan Binus University sebanyak 57 orang yaitu **Tokopedia**. Jurusan yang paling banyak diterima yaitu:

**Tabel 8.** Lima (5) Jurusan terbanyak yang diterima oleh Tokopedia

Jurusan yang diterima oleh Tokopedia	Total Jumlah Lulusan Binus University (2015 – 2017)
Computer Science	21
Management	6
International Business Management	5
Marketing Communication	5
Industrial Engineering	3

Selain itu, dapat disimpulkan bahwa jurusan yang paling banyak terserap adalah Jurusan Computer Science, sebagai berikut:

**Tabel 9.** Jurusan yang terserap di Perusahaan

Jurusan yang diterima oleh Lima Top Perusahaan	Total Jumlah Lulusan Binus University (2015 – 2017)
Computer Science	114
Management	56
Information Systems	53
Accounting and Finance	27
Computer Science BOL	25
Information Systems BOL	22
International Business Management	14
Marketing Communication	14
Accounting	9
International Relations	7
Information Systems & Accounting	5
Industrial Engineering	3

Jika ditinjau dari jenis atau tipe perusahaan, Bank Central Asia, Tbk. sebagai perbankan menjadi pilihan awal bagi lulusan Binus University untuk memulai karir. Hal ini seperti dengan penelitian yang dilakukan oleh Universum (2017) menyebutkan bahwa Perbankan menjadi salah satu industri yang dipilih oleh mahasiswa Binus University sebesar 22%. Selain itu, Shopee Indonesia dan Tokopedia sebagai e-commerce menjadi industri pendatang baru yang menjanjikan dalam memulai karir. Walaupun tidak menjadi industri yang paling menyerap Lulusan Binus University, tapi e-commerce menjadi industri yang paling dicari oleh mahasiswa Binus University sebesar 25% (Universum, 2017). Sedangkan Deloitte sebagai salah satu *Big Four Consulting Firm* juga menyerap lulusan Binus University di industri *Consulting* sebesar 16% (Universum, 2017). Lain halnya dengan Astra International, Tbk termasuk *holding company* dan salah satu grup bisnis perusahaan yang terkemuka di Indonesia (Sato, 1996). Banyaknya anak perusahaan membuka kesempatan bagi lulusan Binus University untuk memulai karir di perusahaan tersebut, hal tersebut terbukti dengan penyerapan lulusan Binus University sebanyak 70 orang. Program seperti *Management Trainee (MT)* menjadi salah satu proses career path yang cepat untuk mencapai level manajer bagi lulusan.

Selain itu, jurusan yang paling banyak terserap di Industri adalah jurusan Computer Science. Hal ini sejalan dengan perkembangan teknologi yang terjadi membuat lulusan Computer Science banyak dicari perusahaan. Csorny (2013) juga menguatkan bahwa pertumbuhan teknologi komputer meningkat 57% di tahun 2020 dan kebutuhan SDM juga ikut meningkat seperti Computer Programmer meningkat 8%, Computer Systems Analysts meningkat 9%.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil survey yang telah dilakukan kepada lulusan Binus University periode tahun 2015 – 2017 menemukan bahwa ada lima (5) Top Perusahaan yang menyerap lulusan Binus University terbanyak adalah Bank Central Asia, Tbk., Astra International, Tbk., Shopee Indonesia, Deloitte, dan Tokopedia. Sedangkan jurusan yang paling banyak terserap ke Industri adalah Computer Science. Hasil survey ini diharapkan memberikan gambaran mengenai industri yang

yang paling banyak menyerap lulusan Binus University, sehingga Binus University dapat menjalin hubungan baik dengan perusahaan tersebut dan membuka kerja sama di bidang lain seperti pemberian beasiswa kepada mahasiswa aktif Binus University, kegiatan CSR, atau program Branding agar lebih dekat dan dikenal mahasiswa Binus University.

## Daftar Pustaka

- Badan Pusat Statistik. 2018. Diambil dari <https://www.bps.go.id/statistictable/2009/04/16/972/pengangguran-terbuka-menurut-pendidikan-tertinggi-yang-ditamatkan-1986---2018.html> tanggal 6 September 2018
- Csorny, Lauren. 2013. *Careers in the growing field of information technology services. Beyond The Numbers*. U.S. Bureau of Labor Statistics, Vol 2(9). <https://www.bls.gov/opub/btn/volume-2/pdf/careers-in-growing-field-of-information-technology-services.pdf> tanggal 17 September 2018
- Elliott, C. Dan Manning, L. 2009. *Effective Career Services Practices: The Case of Canadian Business Schools*. Canadian Journal of Career Development. Vol 8 (1). <http://cjcdonline.ca/wp-content/uploads/2014/11/Effective-Career-Services-Practices.pdf> tanggal 17 September 2018
- Fatimah, Susi. 2018. Perguruan Tinggi Jangan Hanya Cetak Lulusan untuk Pengangguran. Diambil dari <https://news.okezone.com/read/2018/03/19/65/1874897/peguruan-tinggi-jangan-hanya-cetak-lulusan-untuk-pengangguran> tanggal 6 September 2018
- Garver, M. S., Spralls, S., dan Divine, R. L. 2008. *Need-Based Segmentation Analysis of University Career Services: Implications for Increasing Student Participation*. Research In Higher Education Journal. [https://www.researchgate.net/publication/237524489\\_Need-Based\\_Segmentation\\_Analysis\\_of\\_University\\_Career\\_Services\\_Implications\\_for\\_Increasing\\_Student\\_Participation](https://www.researchgate.net/publication/237524489_Need-Based_Segmentation_Analysis_of_University_Career_Services_Implications_for_Increasing_Student_Participation) tanggal 17 September 2018
- Gewati, Mikhael. 2017. Gawat... Indonesia Kekurangan Tenaga Kerja Level Manajerial. Diambil dari <https://edukasi.kompas.com/read/2017/02/13/07150061/gawat.indonesia.kekurangan.tenaga.kerja.level.manajerial> tanggal 14 September 2018
- Hidayat, M. R. 2014. Tingginya Tingkat Pengangguran Sarjana Di Indonesia. Diambil dari <http://jurnalilmiahtp2013.blogspot.com/2014/01/tingginya-tingkat-pengangguran-sarjana.html> Tanggal 15 September 2018
- lonela, M. 2012. *Links Between Education, Employment and Quality of Life. The Case of Romania*. Management & Marketing Challenges for the Knowledge Society, Vol 7 (4). Pp 717-730. <http://www.managementmarketing.ro/pdf/articole/293.pdf> tanggal 15 September 2018
- Karoly, L. A. 2010. *The Role of Education in Preparing Graduates for the Labor Market in the GCC Countries*. The 15<sup>th</sup> annual conference of the Emirates Center for Strategic Studies and Research on "Education and the Requirements of the GCC Labor Market". <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.912.7297&rep=rep1&type=pdf> tanggal 15 September 2018
- Lowden, K., Hall, S., Elliot, D. and Lewin, J. 2011. *Employers' perceptions of the employability skills of new graduates*. Edge/SCRE Center. ISBN 978-0-9565604-3-8. [https://www.educationandemployers.org/wp-content/uploads/2014/06/employability\\_skills\\_as\\_pdf\\_-\\_final\\_online\\_version.pdf](https://www.educationandemployers.org/wp-content/uploads/2014/06/employability_skills_as_pdf_-_final_online_version.pdf) tanggal 14 September 2018
- Na'im, Ainun. dkk. 2017. *Statistik Pendidikan Tinggi Tahun 2017*. Jakarta: Pusat Data dan Informasi Iptek Dikti
- Sato, Yuri. 1996. *The Astra Group: a Pioneer of Management Modernization in Indonesia*. The Developing Economies, XXXIV (3). [http://www.ide.go.jp/library/English/Publish/Periodicals/De/pdf/96\\_03\\_02.pdf](http://www.ide.go.jp/library/English/Publish/Periodicals/De/pdf/96_03_02.pdf) tanggal 16 September 2018
- Strack, Rainer. dkk. 2011. *Global Talent Risk: Seven Responses*. Diambil dari <https://www.bcg.com/publications/2011/people-organization-human-resources-global-talent-risk-seven-responses.aspx> tanggal 14 September 2018
- Thompson, Derek. 2014. *The Thing Employers Look For When Hiring Recent Graduates:... isn't something that can be done on campus. It's an internship*. Diambil dari <https://www.theatlantic.com/business/archive/2014/08/the-thing-employers-look-for-when-hiring-recent-graduates/378693/> tanggal 14 September 2018
- Varghese, N.V. 1988. *Education-Employment Relations: a Case Study of Organised Sectors in India*. HEP Occasional Paper No. 76 – Unesco: International Institute for Educational Planning. <http://unesdoc.unesco.org/images/0008/000804/080445eo.pdf> tanggal 13 September 2018
- Yunelia, Intan. 2018. Perguruan Tinggi Cetak Ratusan Ribu Pengangguran Tiap Tahun. Diambil dari <http://news.metrotvnews.com/peristiwa/zNPORXPN-peguruan-tinggi-cetak-ratusan-ribu-pengangguran-tiap-tahun> tanggal 5 September 2018 tanggal 6 September 2018



## Implementasi Program Pelatihan Calon Tenaga Kerja Perawat ke Luar Negeri di Provinsi Nusa Tenggara Barat (Studi Kasus Program Wanita Indonesia Hebat)

Irwan Hadi\*, Harlina Putri Rusiana<sup>1</sup>, BQ Nurainun Apriani Idris<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Pusat Karir Alumni (Yarsi Career Center) STIKES YARSI Mataram

\*Penulis korespondensi: irwanhadi711@gmail.com

### Abstrak

Latar Belakang: Peningkatan Jumlah Lulusan perawat di Indonesia tidak sebanding dengan pembukaan lowongan kerja di instansi kesehatan rumah sakit dan puskesmas. Hal ini berbanding terbalik dengan permintaan pasar tenaga kerja perawat di beberapa negara tujuan seperti Jepang, Saudi Arabia, Taiwan, Qatar dan Kuwait. Hal tersebut disebabkan karena belum standarnya kompetensi yang diharapkan dengan kompetensi yang dihasilkan oleh institusi pendidikan yang meluluskan tenaga perawat. Belum adanya relevansi institusi pendidikan dengan dunia kerja menjadi salah satu faktor kurangnya penerapan tenaga perawat bekerja di luar negeri. Salah satu bentuk program kegiatan yang telah dilakukan adalah dengan melakukan pelatihan calon tenaga kerja bidang keperawatan ke luar negeri yang terstandart dan menjadi acuan dalam pengelolaan program pelatihan lainnya. Metode yang digunakan adalah Diskripsi analitik untuk mengetahui gambaran pelaksanaan pelatihan calon tenaga kerja bidang keperawatan dan melakukan analisis pelaksanaannya dengan jumlah 100 peserta yang dilakukan selama 3 bulan. Hasil yang didapatkan bahwa telah tersusunnya kurikulum, modul, panduan dan metode pembelajaran yang efektif/efisien dan terlaksananya program pelatihan calon tenaga kerja perawat keluar negeri dan penyerapan peserta sebanyak 25 peserta yang tersebar di negara Taiwan dan Saudi Arabia. Rekomendasi diharapkan Institusi pendidikan keperawatan menyiapkan lulusan melalui pelatihan yang terstandart dan tersertifikasi agar mampu diserap langsung dipasar kerja luar negeri.

**Kata kunci:** Pelatihan calon tenaga kerja, keperawatan, program wanita Indonesia hebat

### Latar Belakang

Untuk menyiapkan sumberdaya manusia (SDM) yang bermutu sesuai dengan tuntutan kebutuhan pasar kerja atau dunia usaha dan industri di era globalisasi ini, perlu adanya hubungan timbal balik antara dunia usaha/industri dengan lembaga pendidikan dan pelatihan baik pendidikan formal, informal maupun yang dikelola oleh industri itu sendiri

Salah satu bentuk hubungan timbal balik tersebut adalah pihak dunia usaha/industri harus dapat merumuskan standar kebutuhan kualifikasi SDM yang diinginkan, untuk menjamin kesinambungan usaha atau industri tersebut diharapkan lembaga pendidikan dan pelatihan dapat menggunakan standar yang didasarkan pada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia yang dijadikan sebagai bahan acuan dalam pelatihan yang telah dilakukan (AIPNI, 2010).

Standar kebutuhan kualifikasi SDM tersebut diwujudkan ke dalam standar kompetensi bidang keahlian yang merupakan refleksi atas kompetensi yang diharapkan dimiliki orang-orang atau seseorang yang akan bekerja di bidang tersebut. salah satu di antaranya adalah Standar Kompetensi

Sektor Jasa Kesehatan adalah Bidang Keahlian Keperawatan yang didasarkan dengan kesetaraan standar-standar relevan yang berlaku pada sektor industri di negara lain bahkan berlaku secara internasional (Sandra de Young, 1990).

Sejalan dengan pemikiran di atas maka perlu adanya sinergi yang baik antara Pendidikan tinggi keperawatan sebagai penyedia jasa perawat dengan badan penempatan tenaga kerja luar negeri dan stake holde lainnya sehingga standart dan penyerapan tenga perawat lebih cepat dan terstandart.

Pelaksanaan pelatihan calon tenaga kerja perawat melalui program wanita indonesia hebat merupakan salah stau program pelatihan yang bertujuan agar Tersedianya Sumber Daya Manusia bidang keahlian Keperawatan yang siap bekerja didalam negeri dan luar negeri.

## Tujuan

Untuk mengetahui dan mengidentifikasi pelaksanaan program pelatihan calon tenaga kerpa perawat studi kasus pada program wanita indonesia hebat provinsi nusa tenggara barat.

## Metode

Metode yang digunakan adalah Diskriptif Analitik untuk mengetahui pelaksanaan pelaksanaan program pelatihan calon tenaga kerpa perawat studi kasus pada program wanita indonesia hebat provinsi nusa tenggara barat sebanyak 100 Peserta yang berasal dari seluruh kabupaten di provinsi NTB selama 3 bulan.

## Implementasi

### A. Perencanaan Kegiatan

Rencana kegiatan Pelatihan Calon Tenaga Kerja Perempuan Program Wanita Indonesia Hebat dibuat dalam Kalender Pelaksanaan selama 3 bulan yang terdiri dari penyusunan Kurikulum dan Standart pembelajaran, penyusunan Modul Pembelajaran, Menyusun Metode pembelajaran dan Evaluasi Kompetensi yang dicapai.

#### 1. Penyusunan Kurikulum

Penyusunan Kurikulum Progrma Pelatihan Calon tenaga kerja perawat keluar negeri didasarkan pada panduan Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) yang sudah ditetapkan melalui Standart Kualifikasi Kompetensi Nasional Indonesia (SKKNI) Bidang Keperawatan dan melalalui Kualifikasi Kompetensi Nasional Indonesia (KKNI) yang berorientasi kompetensi kepada peningkatan/*Upgrading knowledge & Skill, Bahasa dan Character Buiding* (PPNI, 2003).

Pelaksanaan penyusunan ini dilakukan masing-masing selama 3 (tiga) hari sesuai kelender pelaksanaan dan didapatkan Hasil yang telah dicapai dalam penyusunan kurikulum adalah tersusunnya Kurikulum pelaksanaan pelatihan calon tenaga kerja perempuan program wanita Indonesia hebat.

#### 2. Penyusunan Modul dan Panduan

Penyusunan Modul, panduan dan materi pembelajaran disesuaikan dengan Kurikulum dan silabus yang telah dibuat yang berorientasi kompetensi kepada peningkatan *upgrading Knowledge & Skill, Bahasa dan Character Buiding*. Pelaksanaan penyusunan ini dilakukan masing-masing selama 3 (tiga) hari sesuai kelender pelaksanaan dan Hasil yang telah dicapai dalam kegiatan tersebut adalah tersusunnya Modul pelaksanaan pelatihan calon tenaga kerja perempuan program wanita Indonesia hebat.

## B. Pelaksanaan Pembelajaran

### A. Pembelajaran dikelas

Pelaksanaan pembelajaran dilakukan selama 540 JPL/@45 Menit. Pelaksanaan pembelajaran dikelas dilakukan oleh narasumber yang sesuai dengan kompetensi dan bidang keahlian, narasumber yang dipilih sebelumnya mengikuti *Training of Trainer* Instruktur Pelatihan Calon Tenaga Kerja Perempuan berkerjasama dengan *International Nursing Training Center* (INTC) selama 5 hari Jumlah peserta dalam pembelajaran dikelas pada pelatihan calon tenaga kerja perempuan sebanyak 100 peserta. Pelaksanaan Pembelajaran dikelas dilakukan melalui beberapa tahapan :

#### a. Pelaksanaan Penyampain Materi

Pembahasan Materi dikelas dilaksanakan bertujuan untuk memudahkan dalam pelaksanaan peningkatan keterampilan. Dalam setiap pembahasan materi, peserta dilibatkan secara aktif sepenuhnya dalam kegiatan pembelajaran.

#### b. Ujian Tulis

Pelaksanaan Ujian Tulis dilaksanakan selama 5 hari sesuai kalender pelaksanaan dan dibagi menjadi 4 ruang. Proses ujian tulis dilakukan dengan menggunakan *Paper Base Test* dimana peserta diminta untuk menjawab pertanyaan yang telah dibuat dalam lembar jawaban atau tempat yang telah disediakan.

#### c. Pendampingan Persentasi Pembelajaran dikelas

Pelaksanaan Pendampingan persentasi pembelajaran dikelas dilaksanakan dengan mendampingi peserta untuk mempresentasikan hasil pembelajaran atau kompetensi yang dimana dengan menggunakan Bahasa Inggris Narasumber berperan dalam mendampingi peserta melakukan persentasi dan mengarahkan peserta dalam setiap pelaksanaan kegiatan tersebut. Pelaksanaan pendamping pembelajaran dikelas dilakukan selama 5 hari sesuai kalender pelaksanaan.

### B. Pembelajaran dilaboratorium/ Keterampilan Klinis

Pelaksanaan pembelajaran dilaboratorium/Keterampilan Klinis dilakukan selama 7 hari dengan jumlah Skill keterampilan klinis sebanyak 20 Keterampilan. Pelaksanaan pembelajaran dilaboratorium Keterampilan Klinis dilakukan oleh instruktur yang sesuai dengan kompetensi dan bidang keahlian Pelaksanaan Pembelajaran dilaboratorium/ Keterampilan Klinis dilakukan melalui beberapa tahapan :

#### a. Pelaksanaan Penyampain Keterampilan Klinis

Penyampain Keterampilan Klinis dilaksanakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan peserta dalam melakukan tindakan dan prosedur kerja. Dalam setiap Penyampain Keterampilan Klinis, peserta diminta untuk melakukan tindakan/kompetensi sesuai dengan standar prosedur operasional atau prosedur kerja yang telah ditentukan.

#### b. Ujian Pembelajaran dilaboratorium/Keterampilan klinis

Pelaksanaan Ujian Pembelajaran dilaboratorium/keterampilan klinis dilaksanakan selama 5 hari dan dibagi menjadi 4 ruangan Laboratorium sesuai dengan ujian kompetensi yang akan diujikan. Proses ujian keterampilan klinis dilakukan dengan menggunakan metode *Objective Skill Competence Examination* (OSCE) dimana peserta diminta untuk melakukan tindakan sesuai dengan prosedur kerja dengan waktu yang telah ditentukan (Hadi Irwan dkk, 2016).

### C. Pembelajaran dilapangan/Magang

Pelaksanaan pembelajaran dilapangan dilakukan untuk mencapai kompetensi dan perilaku dalam bekerja. Pelaksanaan pembelajaran dilapangan/magang dilakukan melalui beberapa tahapan antara lain :

#### a. Pembelajaran dilapangan

Pembelajaran praktik dilapangan dilakukan selama 20 hari. Peserta melakukan praktik sesuai dengan kondisi pasien yang dirawat. Peserta akan melakukan beberapa tindakan keperawatan untuk memenuhi kompetensi pembelajaran yang dicapai. Praktik dilapangan dilakukan di Rumah Sakit yaitu diruangan rawat inap, ruang Unit Gawat Darurat dan Rawa Jalan sedangkan beberapa peserta praktik di Panti Sosial Lanjut usia untuk mencapai kompetensi kerja pada panti lansia sesuai dengan peminatan tempat bekerja.

#### b. Ujian praktik kerja/magang

Ujian praktik kerja dilakukan selama 10 hari. Pelaksanaan ujian ini dilakukan dengan melakukan Assesment kompetensi langsung kepada para peserta. Ujian ini dilakukan untuk mengetahui pembelajaran yang telah dicapai, kompetensi yang telah dilakukan, perubahan perilaku kerja dan kesiapan dalam memasuki dunia kerja.

### C. Evaluasi

Evaluasi kompetensi dan sertifikasi dilakukan oleh lembaga sertifikasi profesi (LSP) yang telah terdaftar di Badan Nasional Sertifikasi Profesi. Lembaga sertifikasi profesi tersebut akan melakukan evaluasi dan Assesment kompetensi untuk mendapatkan Sertifikat Kompetensi berdasarkan Kompetensi kerja yang telah ditentukan. Evaluasi dilakukan pada beberapa aspek penilaian kerja (Nursalam and Efendi, 2008). Dalam pelaksanaan tersebut diikuti oleh 100 peserta dan didapatkan 96 peserta lulus dan mendapatkan sertifikat kompetensi dan 4 peserta dinyatakan tidak lulus.

### D. Hasil Pelatihan dan Pembahasan

Berdasarkan pelaksanaan kegiatan tersebut didapatkan bahwa pelaksanaan program telah berjalan dengan baik dengan hasil kelulusan 100 % dengan pencapaian peserta yang terserap bekerja sebanyak 25 peserta yang tersebar di beberapa negara yaitu Taiwan dan Arab Saudi. Pelaksanaan program tersebut bisa menjadi salah satu hasil yang cukup baik mengingat program tersebut pertama dan masih baru untuk diterapkan sehingga dibutuhkan pengembangan dan kreativitas pengelolaan seperti melakukan Assesment sebelum dilakukan pelatihan, sosialisasi dan bimbingan karir peserta dan melakukan pelatihan dengan baik untuk mencapai kompetensi kerja yang diinginkan.

## Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa program tersebut telah berjalan dengan baik dan perlu melakukan beberapa perbaikan terutama di pencapaian peserta yang bekerja. Program tersebut sangat perlu untuk dilakukan kembali bagi pemerintah pusat dan daerah untuk meningkatkan pendapatan negara melalui tenaga kerja indonesia bidang jasa kesehatan.

## Daftar Pustaka

- AIPNI, 2010. Kurikulum Pendidikan Ners Indonesia. Tidak di publikasikan.  
Hadi Irwan dkk, 2016. Panduan Praktik Klinik Mahasiswa. Tidak dipublikasikan.  
Nursalam, N., Efendi, F., 2008. Pendidikan Dalam Keperawatan. Salemba Medika, Jakarta.  
PPNI, 2003. Pendidikan Keperawatan berkelanjutan. Tidak dipublikasikan.  
Sandra de Young, 1990. Teaching Nursing. Cumming Publishing, California.

---

## Application “Halo Alumni” as A Home for Alumni of Soegijapranata Catholic University Semarang

**Lenny Setyowati Bernadeta\***

Soegijapranata Student Career Center, Universitas Katolik Soegijapranata,  
Semarang, 50234

\*Penulis korespondensi: setyowati@unika.ac.id

---

### Abstract

Educational institutions such as universities also got the impact of changes from the development of information technology, where universities are required to use the integrated information systems since the prospective student to register until the student graduated and became an alumni at a university. Integrated digital-based information systems implemented because of the consideration of effectiveness and efficiency, also related to the generation that we serve today is a generation that is very close to the gadgets as their daily communication tools.

Convenience for alumni to get the job vacancy informations, the need for some university services in the form of documents which they still need after graduation, and the opportunity to connect with “a home” in this campus where they studied.

Mobile apps as new media that can be downloaded (West and Turner, 2013) via smartphone are used as a tool that makes it easy for alumni and university to connect together by providing job vacancy information and other university services. Smartphone makes its users can continue to interact and maintain relationships with the community. The developed mobile application aims are to make the application a way for both parties, alumni and university, to get information and services from each other. Applications developed based on Android.

From the results of interviews and questionnaires can be concluded that this application facilitates helped alumni to get job the vacancy informations and to get the university services.

**Keywords:** Alumni, mobile application, university service, new media, Soegijapranata Catholic University

---

### Pendahuluan

Kemajuan teknologi telah membawa perubahan yang sangat besar karena teknologi seringkali memiliki pengaruh yang cukup signifikan dalam masyarakat (West and Turner, 2013). Intitusi pendidikan dalam hal ini universitas juga mengalami dampak perubahan dari perkembangan teknologi informasi, dimana universitas dituntut untuk menggunakan sistem informasi yang terintegrasi sejak calon mahasiswa melakukan pendaftaran sampai mahasiswa tersebut lulus dan menjadi alumni di sebuah universitas. Sistem informasi yang terintegrasi secara digital diterapkan karena pertimbangan efektifitas dan efisiensi, serta terkait dengan generasi yang dilayani saat ini yaitu generasi yang sangat dekat dengan *gadget* sebagai alat komunikasi mereka sehari - hari.

Semangat untuk melakukan perbaikan terus - menerus harus selalu diusahakan oleh institusi perguruan tinggi dalam memecahkan masalah yang dihadapi dan memberikan pelayanan yang terbaik. Soegijapranata Student Career Center (SSCC) sebagai pusat karir bagi mahasiswa dan alumni Universitas Katolik Soegijapranata (Unika Soegijapranata) merupakan wadah untuk menyampaikan informasi lowongan pekerjaan kepada mereka. Alumni seringkali merasakan

kesulitan untuk mendapatkan informasi lowongan pekerjaan baik jenjang awal (*entry level*) dan terutama jenjang menengah (*mid level*). Di sisi lain, kesulitan yang dialami universitas untuk mendapatkan *feedback* dari alumni perihal data alumni untuk kegiatan *tracer study*.

Dari survey yang dilaksanakan terhadap 100 orang alumni didapatkan data sebagai berikut:

1. Layanan informasi alumni/lowongan pekerjaan yang ada masih dianggap tidak baik sebesar 17%, dan sangat tidak baik sebesar 8%.
2. Layanan informasi alumni/lowongan pekerjaan yang ada perlu untuk ditingkatkan sebesar 35% dan sangat perlu ditingkatkan sebesar 16%.

Dari para responden tersebut didapatkan masukan: mereka ingin mendapatkan informasi lowongan pekerjaan tanpa harus datang ke SSCC, informasi lowongan pekerjaan dapat diakses melalui *smartphone* mereka, proses melamar pekerjaan pada saat *campus hiring* dan Unika Job Fair dapat dilakukan secara online.

Generasi Y adalah generasi yang dilahirkan antara tahun 1981-2000. Generasi Y memiliki beberapa profil positif seperti yang disampaikan oleh (Tulgan, B., & Martin, 2001), (Bannon S et al., 2011), (Beekman, 2011) dan (Cekada TL, 2012), profil positifnya antara lain: kepercayaan diri tinggi, *self-esteem* yang kuat, berpendidikan, generasi yang terdidik, terbuka dan toleran kuat dalam *social network*; fleksibel, kreatif; *multi tasking* dan ber dunia *wireless*. Mahasiswa dan alumni yang saat ini dilayani rata-rata adalah yang termasuk dalam kategori generasi Y dimana mereka termasuk kategori generasi yang sangat dekat terhubung dengan *gadget*, sehingga layanan konvensional yang sudah diberikan oleh SSCC mereka rasakan masih kurang. *Smartphone* sebagai media bagi generasi tersebut dalam mendapatkan informasi, mereka menginginkan suatu layanan yang dapat terhubung dan mendapatkan notifikasi informasi - informasi secara otomatis yang memudahkan mahasiswa, alumni mendapatkan informasi mengenai lowongan pekerjaan.

## Pembahasan

Mencermati latar belakang di atas, masukan dari alumni dan keinginan memberi nilai tambah bagi perusahaan dijadikan sebagai ide untuk menyiapkan aplikasi Halo Alumni yang merupakan pembaharuan sistem informasi bagi layanan pusat karir Soegijapranata Student Career Center dengan menggunakan *smartphone* sebagai media dan menggabungkan sistem informasi yang ada.

Ide aplikasi Halo Alumni muncul untuk menyapa para alumni dengan informasi lowongan pekerjaan, informasi kegiatan di kampus, informasi berita kampus, forum diskusi masing-masing program studi. Melalui aplikasi Halo Alumni, informasi lowongan pekerjaan dari perusahaan bisa didapatkan oleh mahasiswa dan alumni secara lebih cepat. Manfaat bagi perusahaan di aplikasi Halo Alumni bahwa informasi lowongan pekerjaan yang mereka kirimkan kepada SSCC terinfokan secara lebih cepat dan luas kepada para alumni.

Saat ini, dengan adanya perkembangan teknologi dan komunikasi, mengakibatkan munculnya media baru (*new media*). Media baru dipahami sebagai komunikasi dan informasi yang terhubung dengan internet. Istilah media baru merujuk pada *digital devices* yaitu alat komunikasi elektronik yg hanya butuh sentuhan jari. Menurut (Bailey Socha and Eber-Schmid, 2012), mengartikan media baru sebagai segala macam barang yang terkait dengan internet, teknologi, gambar dan suara, adapun contoh dari media yang sangat merepresentasikan dunia baru adalah internet.

Ciri utama media baru adalah adanya saling keterhubungan aksesnya terhadap khalayak individu sebagai penerima maupun pengirim pesan, interaktivitasnya, kegunaan yang beragam sebagai karakter yang terbuka, dan sifatnya yang ada di mana-mana. Contohnya alat komunikasi jarak jauh, media online (McQuail D, 2011).

Bagi para alumni dengan adanya aplikasi Halo Alumni diharapkan dapat lebih mendekatkan kampus dengan mereka. Ada anggapan bahwa bagi para alumni, kampus hanya menjadi bagian dari sejarah perjalanan belajarnya. Hubungan yang terbangun antara keduanya seakan - akan selesai saat upacara wisuda telah usai. Hal seperti legalisir ijazah menjadi sulit apalagi ketika alumni sudah bekerja di luar kota bahkan di luar negeri. Keinginan alumni untuk berbagi pengalaman atau kesempatan bekerja juga hanya menjadi keinginan saja, karena tidak ada jalan yang mengkoneksikan alumni dengan kampus, maka pemikiran tersebut tidak dapat tersampaikan dengan baik. Adanya aplikasi Halo Alumni memungkinkan para alumni untuk saling berbagi informasi dengan para alumni lainnya.

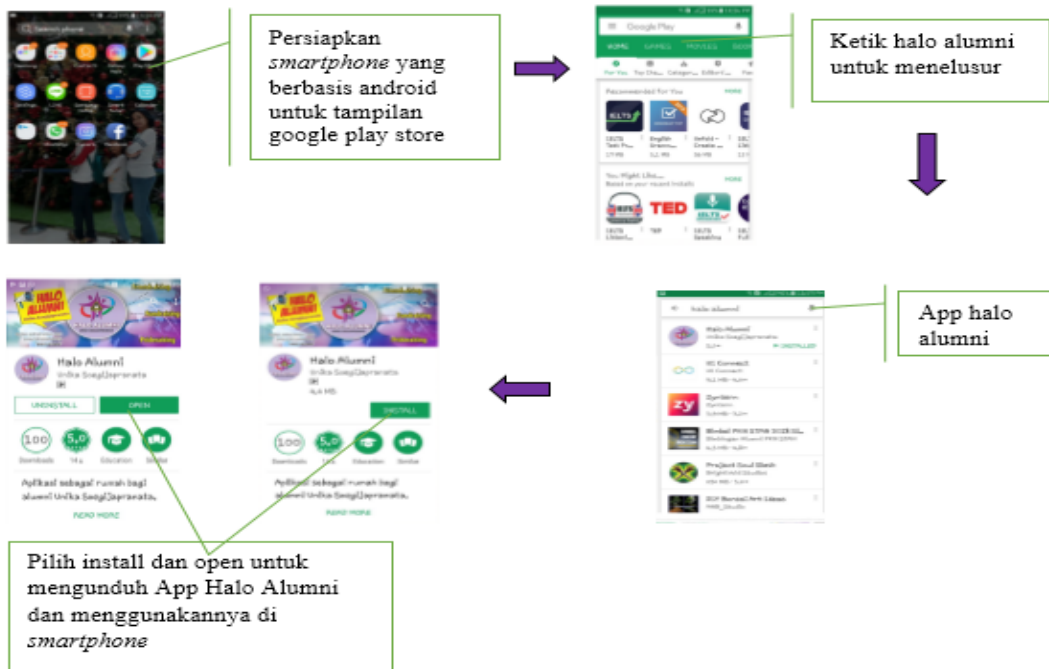
Konsep penggunaan pendekatan digital melalui surat elektronik, aplikasi *mobile* dan campuran tangan aktif dari pengelola SSCC. Keberadaan aplikasi *mobile* ini menyesuaikan kondisi alumni yang tergolong dalam *digital native*, dengan ponsel yang selalu dalam genggaman, fitur informasi yang bisa datang dengan sendirinya (*push information*).

Di dalam aplikasi Halo Alumni, universitas melalui SSCC akan secara rutin menginformasikan informasi karir ke dalam sistem yang tersedia. Alumni untuk dapat menggunakan aplikasi *mobile* didorong untuk mengisi profil alumni yang terbaru. Profil alumni tersebut dibutuhkan untuk mengirimkan lamaran melalui aplikasi *mobile* ke peluang kerja yang disediakan oleh universitas maupun sesama alumni. Profil itu pula yang menjadi syarat untuk dapat bergabung ke forum diskusi dan mengirimkan informasi karir ke teman alumni yang lain melalui sistem yang ada.

SSCC juga akan mengembangkan dan memantau forum diskusi sesuai dengan kebutuhan alumni, selain juga merapikan informasi karir yang dikirimkan oleh alumni. Dengan usaha dari universitas secara intensif, diharapkan menjadi sistem yang akan berjalan secara mandiri dalam memperbarui informasi profil alumni secara *real time*. Sewaktu - waktu dibutuhkan, data alumni dapat diperoleh secara cepat dan aktual.

Aplikasi Halo Alumni telah dimanfaatkan mulai bulan Desember 2017. Aplikasi Halo Alumni mendekatkan alumni untuk kembali ke universitas sebagai rumah belajarnya, rumah bersama. Dalam aplikasi Halo Alumni, para alumni bisa saling berkomunikasi dan bertukar informasi melalui komunitas yang telah dibuat dalam aplikasi ini, sehingga akan muncul *mutual benefit* bagi universitas dan alumni, seperti: saling berbagi informasi lowongan pekerjaan, digitalisasi legalisir ijazah.

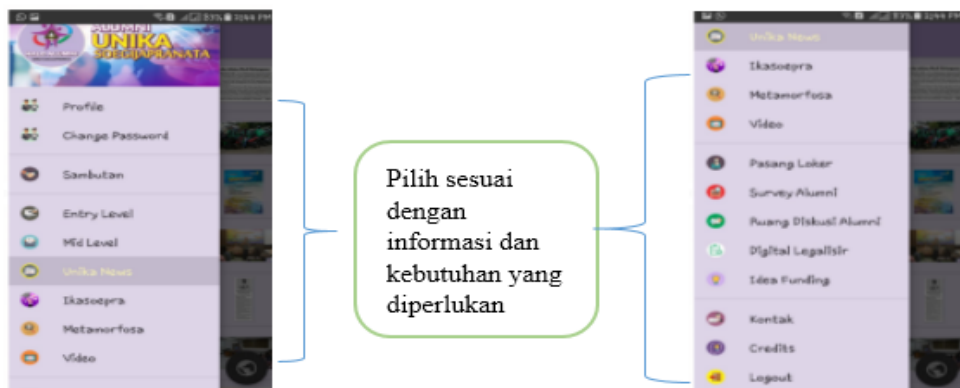
Universitas melihat adanya kebutuhan dari alumni untuk sarana komunikasi antar mereka dalam hal kebutuhan mencari kerja pada saat lulus, rekomendasi tempat kerja yang lebih baik, dan jenjang karier yang lebih tinggi. Seringkali sesama alumni mempunyai informasi pekerjaan yang lebih baik untuk dibagikan. Di dalam prakteknya, universitas sebetulnya banyak melakukan kerjasama dengan para alumni yang sudah mapan posisinya di institusi/perusahaan dalam melakukan perekrutan karyawan baru di kampus dengan sasaran para lulusan terbaru. Para alumni juga membantu memfasilitasi magang kerja atau praktek lapangan bagi mahasiswa yang memerlukan dengan menyesuaikan bidang ilmunya. Sebetulnya para alumni juga bisa membantu sesama alumni namun dibutuhkan *platform* yang dikembangkan oleh universitas.



Gambar 2.1. Pedoman Teknis untuk Memanfaatkan App Halo Alumni.

Pengguna dapat mengakses informasi yang ada pada aplikasi Halo Alumni meliputi:

- Unika News: Berisi berita-berita umum terbaru seputar Unika Soegijapranata.
- Entry Level: Berisi informasi lowongan pekerjaan untuk *fresh-graduate*.
- Mid Level: Berisi informasi lowongan pekerjaan untuk level menengah.
- Metamorfosa: Berisi cerita - cerita beberapa alumni Unika Soegijapranata yang berhasil dalam dunia kerja.
- Ikasoepa: Berisi berita mengenai Ikasoepa (Ikatan Alumni Unika Soegijapranata).
- Video: Berisi berita Unika yang berbentuk video.
- Survey Alumni: Berisi himbuan kepada alumni untuk ikut berpartisipasi dalam mengisi kuesioner yang disediakan dalam bentuk Google Form.
- Ruang Diskusi Alumni: Tempat forum diskusi antar alumni yang dikategorikan berdasarkan jurusan.
- Digital Legalsir: Menampilkan website yang disediakan Unika Soegijapranata untuk alumni agar bisa melegalisir ijazah secara online.



Gambar 2.2. Pilihan Menu dalam Aplikasi Halo Alumni.



## Kesimpulan

Aplikasi Halo Alumni lebih mendekatkan alumni untuk kembali ke universitas sebagai rumah belajarnya, rumah bersama. *Win - win solution*, oleh Unika Soegijapranata disebut Konsep *Mutual Benefit* - pendekatan yang saling menguntungkan dua pihak - Kampus dan Alumni.

Sebagai wadah yang mempertemukan para alumni Unika Soegijapranata, aplikasi Halo Alumni diharapkan mampu menjadi wadah untuk menambah jejaring pertemanan (*Friendraising*). Harapannya dengan meluasnya jaringan pertemanan membantu para alumni dalam melakukan komunikasi baik dalam pekerjaan atau bisnis. Keluarga besar alumni merupakan wadah untuk berbagi peluang oleh alumni dalam saling membantu satu sama lainnya, terutama bagi para adik angkatan yang masih kuliah di Unika Soegijapranata (*Fundraising*). Alumni tidak bisa dilepaskan dari kampus yang telah melahirkannya, dalam proses metamorfosa alumni. Prestasi yang diukir oleh para alumni di luar kampus merupakan sebuah kebanggaan bagi kampus, dan diharapkan alumni juga bangga kuliah di kampus Unika Soegijapranata (*Prideraising*).

## Daftar Pustaka

- Bailey Socha, Eber-Schmid, B., 2012. Defining new media isn't easy. <http://www.newmedia.org/what-is-new-media.html>
- Bannon S, Ford K, Meltzer L, 2011. Understanding millennials in the workplace. CPA J. 81(11), 61–65.
- Cekada TL, 2012. Training a Multigenerational Workforce. Prof. Saf. 57(3), 40–44.
- McQuail D, 2011. Teori Komunikasi Massa, Edisi 6 Bu. ed. Salemba Humanika, Jakarta, p. 43.
- Tulgan, B., & Martin, C., 2001. Managing Generation Y: Global citizens born in the late seventies and early eighties. HRD Press, Inc., Amherst, Massachusetts.
- West, R., Turner, L.H., 2013. Pengantar Teori Komunikasi: Analisis dan Aplikasi, Edisi 3. B. ed. Salemba Humanika, Jakarta, p. 138

## Membangun Pusat Karier Perguruan Tinggi

**Lydia Fahmawati\***

Kalbis Career Center, Kalbis Institute, Jakarta, 13210

\*Penulis korespondensi: lydia.fahmawati@gmail.com

---

### Abstrak

Keberadaan Pusat Karier di perguruan tinggi sangat penting untuk menjembatani antara kebutuhan perguruan tinggi dalam kewajibannya menyalurkan lulusan dan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri (DUDI) akan sumber daya manusia. Namun, kebutuhan akan sumber daya manusia yang seperti apa? Tentunya sumber daya manusia yang siap terap. Selain kompetensi akan bidang ilmu masing-masing, terdapat banyak kompetensi lain yang dibutuhkan dalam DUDI seperti, kemampuan berkomunikasi, kemampuan bersikap, kemampuan bekerja sama, profesionalitas, dan lainnya. Sesuai dengan salah satu visinya yaitu menghasilkan lulusan yang siap terap, Kalbis Institute mempersiapkan calon lulusan sejak awal perkuliahan untuk diedukasi berbagai pelatihan *softskills* yang diadakan oleh Pusat Karier Kalbis Institute (Kalbis Career Center). Selain pelatihan *softskills*, Kalbis Career Center memiliki berbagai kegiatan yang bertujuan untuk mendukung pengembangan karier mahasiswa dan lulusan. Kegiatan Kalbis Career Center di antaranya: Pelatihan *softskills*, Publikasi lowongan kerja/magang, Penyaluran kerja/magang, Pameran bursa kerja, Rekrutmen kampus, Kerja sama dengan DUDI, dan Pelacakan studi alumni. Dengan kegiatan yang ada tersebut, lulusan Kalbis Institute diharapkan dapat menjawab tantangan DUDI.

**Kata kunci:** Kalbis Institute, Kalbis Career Center, Pusat Karier Perguruan Tinggi, Kegiatan Pusat Karier Perguruan Tinggi, Manajemen Pusat Karier Perguruan Tinggi

---

### Pendahuluan

Pentingnya keberadaan Pusat Karier telah disadari oleh beberapa perguruan tinggi yang telah mendirikan Pusat Karier. Namun, perguruan tinggi yang telah mendirikan Pusat Karier jumlahnya hanya 5% dari sekitar 4800 perguruan tinggi yang ada (Panduan Hibah Pusat Karier, 2016). Hal ini menjadi alasan Kemenristekdikti memberikan himbauan kepada perguruan tinggi untuk mendirikan Pusat Karier di tingkat perguruan tinggi melalui Surat Edaran Dirjen Belmawa Kemenristekdikti No. 313/B/SE/2016 mengenai Pelaksanaan Tracer Study Tingkat Perguruan Tinggi. Tidak hanya sampai di situ, untuk mendorong perguruan tinggi membangun Pusat Karier, Kemenristekdikti sejak tahun 2015 telah memberikan bantuan hibah dalam bentuk dana kepada perguruan tinggi.

### Pembahasan

#### Urgensi Pusat Karier

Perguruan tinggi merupakan sebuah institusi yang diharapkan mampu menghasilkan sumber daya manusia kompeten yang dapat mengisi kebutuhan DUDI. Sumber daya manusia yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan DUDI menjadi persoalan penting. Rendahnya kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penyebab banyaknya lulusan terdidik yang menganggur.

Menurut Badan Pusat Statistik, jumlah pengangguran di Indonesia pada Agustus 2017 berjumlah 7.005.262 dan 12% di antaranya merupakan pengangguran terdidik lulusan D3 dan S1. Jumlah ini meningkat dari tahun sebelumnya yaitu sebesar 11%. Tingginya angka pengangguran terdidik disebabkan oleh ketidaksesuaian antara kebutuhan DUDI dengan sumber daya manusia yang dihasilkan oleh perguruan tinggi. Berdasarkan persoalan tersebut, diperlukan adanya persiapan untuk menjembatani antara perguruan tinggi dan DUDI. Dengan adanya Pusat Karier yang berfungsi sebagai wadah untuk mengembangkan kualitas lulusan yang siap terap di DUDI, diharapkan dapat menjawab persoalan di atas. Pusat Karier akan menjadi mediator antara lulusan atau pencari kerja dengan perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja. Selain itu, Pusat Karier akan memberikan edukasi kepada mahasiswa untuk mempersiapkan diri menghadapi DUDI melalui kegiatan seminar, pelatihan, program magang, bursa kerja, dan *tracer study*.

### **Manfaat Pusat Karier**

Sesuai dengan Surat Edaran Dirjen Belmawa Kemenristekdikti No. 313/B/SE/2016 mengenai Pelaksanaan Tracer Study Tingkat Perguruan Tinggi, yang di dalamnya dikatakan bahwa pelaksanaan pusat karier dilaksanakan di tingkat perguruan tinggi sehingga memungkinkan kompilasi dan komparasi data di tingkat nasional, menjadi salah satu manfaat adanya pusat karier. Pelaksanaan program Pusat Karier bertujuan untuk membekali mahasiswa agar siap terap memasuki DUDI. Berikut di bawah ini merupakan manfaat membangun Pusat Karier (Kemenristekdikti, 2016):

- (1) Menyiapkan lulusan sesuai dengan kompetensi yang diperlukan di dunia usaha dan dunia industri;
- (2) Mengetahui penyerapan, proses dan posisi lulusan dalam dunia kerja;
- (3) Membantu program pemerintah dalam rangka memetakan dan menyelaraskan kebutuhan DUDI dengan pendidikan tinggi di Indonesia

### **Kegiatan Pusat Karier**

#### *(1) Seminar pengembangan karier*

Menteri Ketenagakerjaan, Hanif Dhakiri menyampaikan bahwa, menghadapi tantangan era revolusi industri 4.0 yang terjadi saat ini, penguasaan *softskills* memiliki peran yang sangat penting dalam upaya memenangkan persaingan global (Merdeka.com, 2018). Pelaksanaan seminar-seminar pelatihan *softskills* menjadi solusi yang dapat diberikan oleh perguruan tinggi. Berikut di bawah ini merupakan tema-tema seminar yang dapat diberikan mulai dari awal masuk kuliah sampai dengan akhir semester.

**Tabel 1.** Tema Pelatihan *Softskills*

SEMESTER	SEMINAR	PELAKSANAAN
Semester 1	Time Management	September
Semester 2	Pengenalan Softskills Pengembangan Komunikasi	Februari Mei
Semester 3	Penampilan Profesional Membuat CV	Oktober Desember
Semester 4	Bekerja dalam tim	Juni
Semester 5	Mengembangkan Jiwa Kepemimpinan	Januari
Semester 6	Mengenal Dunia Kerja Internship Preparation Workshop	Maret April
Semester 7	Menyelesaikan Masalah Menghadapi Wawancara Kerja	November Agustus
Semester 8	Sukses di Dunia Kerja	Juli

(2) *Informasi lowongan pekerjaan*

Informasi lowongan pekerjaan menjadi salah satu kegiatan yang wajib ada dalam Pusat Karier. Informasi lowongan pekerjaan dapat diperoleh dari perusahaan yang bekerja sama dengan Pusat Karier. Media publikasi yang digunakan di antaranya yaitu, majalah dinding di lingkungan kampus, media sosial; Instagram, @Line, Facebook, dan website resmi Pusat Karier.

(3) *Kerja sama dengan perusahaan*

Membangun kerjasama dengan DUDI baik dalam tingkat nasional maupun internasional sangatlah penting. Dengan menjalin kerjasama ini, banyak manfaat yang didapatkan oleh Pusat Karier di antaranya yaitu terbantu dalam hal penyaluran kerja dan atau magang, mendapatkan informasi lowongan pekerjaan serta mendapatkan pembicara untuk *sharing knowledge* bagi mahasiswa, langsung dari praktisi. Kerjasama dapat terjalin, diawali dengan mengirimkan proposal kerjasama kepada *Human Resource Department* masing-masing perusahaan, dapat melalui e-mail ataupun mengirimkan proposal tercetak langsung ke alamat perusahaan. Proposal berisikan informasi lengkap perguruan tinggi, Pusat Karier dan bentuk kerjasama yang akan dijalin seperti apa.

(4) *Penyaluran Kerja*

Penyaluran kerja dan atau magang dapat dilakukan melalui kegiatan *Job Fair* dan *Campus Hiring*. Meskipun fungsinya sama untuk menyalurkan lulusan, namun keduanya memiliki perbedaan kegiatan yang sangat mendasar. *Job Fair* merupakan suatu pameran bagi para pemberi kerja dan pencari kerja, sedangkan *Campus Hiring* merupakan suatu aktivitas perekrutan di perguruan tinggi yang bekerja sama dengan perusahaan. Kalbis Institute melaksanakan *Job Fair* satu tahun sekali di periode masa tunggu lulusan, antara setelah lulus

sidang tugas akhir dan pelaksanaan wisuda. Untuk pelaksanaan *Campus Hiring* disesuaikan dengan permintaan perusahaan yang sedang membutuhkan tenaga kerja dalam jumlah banyak. Pada praktiknya, pelaksanaan *Campus Hiring* selalu diiringi dengan seminar pembekalan karier. Tema yang biasa diadakan yaitu mengenai bagaimana CV atau *resume* yang menarik perhatian rekruter, bagaimana menghadapi wawancara kerja, bagaimana kehidupan di dunia kerja, dan lain sebagainya. Selain *Job Fair* dan *Campus Hiring*, penyaluran kerja dan atau magang juga dilakukan secara konvensional sesuai dengan permintaan perusahaan, baik dalam segi jumlah maupun kualifikasi, dengan cara menghubungi lulusan yang masuk kualifikasi ataupun atas rekomendasi dari Ketua Program Studi. Lulusan yang dihubungi diminta untuk mengirimkan CV atau *resume* kepada Kalbis Career Center untuk selanjutnya diberikan kepada perusahaan yang membutuhkan. Pemberian *database* alumni kepada perusahaan sangat diminimalisasi untuk menghindari penyalahgunaan data oleh pihak yang tidak bertanggung jawab.

#### (5) *Studi Pelacakan Alumni*

Studi pelacakan alumni atau *tracer study* secara sederhana didefinisikan sebagai survei kepada alumni yang bertujuan untuk mengetahui transisi lulusan dari dunia pendidikan ke DUDI. Selain data yang didapatkan sangat bermanfaat bagi perguruan tinggi, data yang diperoleh ini menjadi isian dalam Borang Akreditasi. Pertanyaan dalam kuesioner telah distandarkan oleh Kemenristekdikti dan perguruan tinggi diperkenankan menambahkan poin-poin pertanyaan jika dibutuhkan namun tanpa mengurangnya. Kalbis Institute melaksanakan studi pelacakan alumni selama tiga kali yaitu pada saat (a) **sebelum wisuda** untuk memperoleh data kontak lulusan dan mengetahui apakah lulusan telah bekerja sebelum lulus, (b) **enam bulan setelah wisuda** untuk mengetahui berapa lama masa tunggu lulusan mendapatkan pekerjaan setelah lulus dan bagaimana memperoleh pekerjaan pertama, dan (c) **dua tahun setelah wisuda** untuk mengetahui perkembangan karier alumni.

## Kesimpulan

Dalam membangun Pusat Karier Perguruan Tinggi berikut merupakan beberapa tahapannya yaitu, (1) membekali mahasiswa untuk siap terap di DUDI dengan melaksanakan pelatihan softskills, (2) membangun kerjasama dengan DUDI untuk menyalurkan lulusan, dan (3) menjalin silaturahmi dengan lulusan untuk mendapatkan data serapan, proses dan posisi lulusan di DUDI. Kerjasama serta koordinasi dengan pihak internal institusi seperti misalnya Program Studi dan Kemahasiswaan dapat membantu tercapainya tujuan Pusat Karier. Selain itu, sosialisasi dan publikasi kegiatan yang akan dan telah dilakukan Pusat Karier tidak kalah pentingnya dari pelaksanaan kegiatan di atas. Dengan sosialisasi dan publikasi yang baik tujuan-tujuan pelaksanaan program akan tercapai.

## Daftar Pustaka

- Badan Pusat Statistik. Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan 1986–2018.  
[https://www.bps.go.id/statictable/2009/04/16%2000:00:00/972/pengangguran-terbuka-menurut-  
-pendidikan-tertinggi-yang-ditamatkan-1986---2017.html](https://www.bps.go.id/statictable/2009/04/16%2000:00:00/972/pengangguran-terbuka-menurut-pendidikan-tertinggi-yang-ditamatkan-1986---2017.html). Diunduh tanggal 13 Juli 2018 15:58 WIB
- Dirjen Belmawa Kemenristekdikti. 2016. Panduan Hibah Pusat Karier. Kemenristekdikti, Jakarta.
- Merdeka.com. Menaker: Softskill penting hadapi era revolusi industri 4.0.  
<https://www.merdeka.com/peristiwa/menaker-softskill-penting-hadapi-era-revolusi-industri-40.html>.  
Diunduh tanggal 6 Agustus 2018 14.44 WIB
- Wahidin, Didin. 2016. Buku Panduan Pusat Karier. Kemenristekdikti, Jakarta.

## Tracer Study Universitas Cenderawasih Tahun 2007

**Remuz Kmurawak<sup>\*</sup>, Supiyanto, Samuel Mandowen, Alvian Sroyer<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Pusat Pengembangan Karir (CDC), Universitas Cenderawasih, Jayapura, 99351

<sup>\*</sup> Penulis korespondensi: remuz.kmurawak@fmipa.uncen.ac.id

---

### Abstrak

Universitas Cenderawasih telah melaksanakan Tracer Study sejak Tahun 2012. Tracer study dilaksanakan untuk mengetahui kompetensi lulusan, serta kontribusi perguruan tinggi terhadap alumni Universitas Cenderawasih, berdasarkan kuisioner yang disampaikan kepada responden. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode sensus, mencakup lulusan S1 reguler lulusan tahun 2015. Kriteria pertanyaan mengacu ke standard dikti, khususnya mencakup masa tunggu, link and match, kontribusi perguruan tinggi, serta kompetensi lulusan. Total alumni pada tahun 2015 adalah sebanyak 1053 lulusan. Jumlah alumni yang berhasil dikontak adalah sebanyak 575, dan yang memberikan respon sekitar 547 responden. Gross response rate 61.9% dan net response rate 95.1%. 87% alumni mencari pekerjaan dengan rata-rata 2 perusahaan yang dihubungi. Sedangkan link and match, 36% responden mengatakan bahwa pekerjaan saat ini berhubungan erat dengan pekerjaan saat ini, dan 76% responden sepakat bahwa pekerjaan saat ini berada pada level pendidikan yang sana.

**Kata kunci:** Universitas cenderawasih, alumni, tracer study, pusat karir

---

### Pendahuluan

*Tracer study* merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui kondisi lulusan atau alumni setelah melalui masa perkuliahan. Kajian utama *tracer study* umumnya terkait dengan dunia kerja dan keselarasan atau relevansi antara hal-hal yang diperoleh saat menempuh kuliah dengan yang dihadapi di dunia kerja (Schomburg, 1995). *Tracer study* juga untuk mengetahui apakah kurikulum yang dirancang telah sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan persepsi para alumni atas pelayanan pendidikan tinggi yang telah diberikan.

Secara khusus, hasil yang diperoleh dari pengumpulan informasi melalui *tracer study* sangatlah penting untuk digunakan sebagai landasan perbaikan mutu pendidikan, perbaikan manajemen pengelolaan perguruan tinggi dan pengembangan institusi Universitas Cenderawasih secara keseluruhan (Patria, 2012). Dengan informasi dari para alumni, pihak perguruan tinggi bisa merancang kurikulum yang didukung oleh mata kuliah-mata kuliah yang relevan dan sesuai dengan kebutuhan kerja. Selain itu, pihak perguruan tinggi dapat pula merancang dan memberikan program-program keterampilan (baik *hardskill* maupun *softskill*) yang dapat menaikkan kompetensi alumni sehingga mampu bersaing di dunia kerja.

### Metodologi

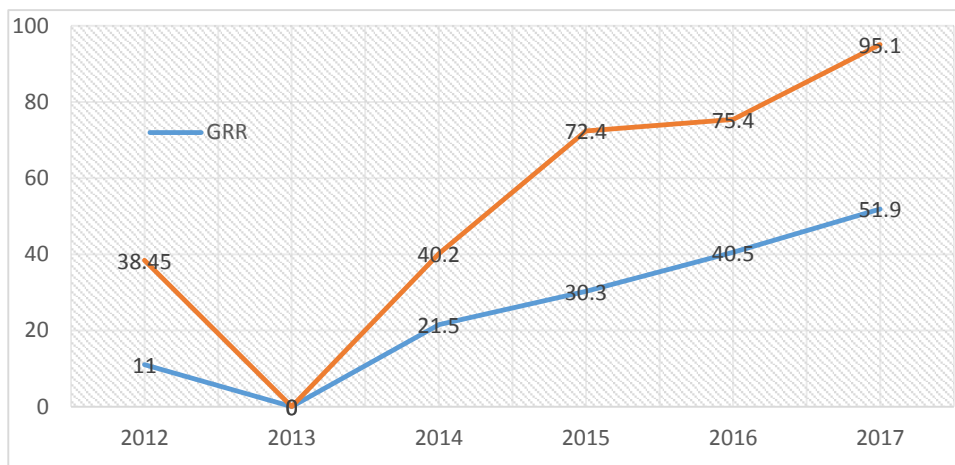
Target populasi dari penelitian ini adalah Lulusan tahun 2015, sesuai arahan Direktorat Pembelajaran dan Alumni Ristekdikti. Adapun yang menjadi target populasi adalah lulusan strata 1 reguler. Target populasi harus dibuat dengan spesifik untuk memastikan informasi yang akan diambil tidak akan bias. Proses pengambilan data dilakukan secara sensus, yaitu melibatkan seluruh alumni pada tahun

2015. Adapun kuisisioner yang digunakan, merupakan kuisisioner yang dikeluarkan oleh Dikti, dengan beberapa pertanyaan tambahan yang berhubungan dengan proses akreditasi.

Publikasi *online* dilakukan melalui *Facebook, whatsapp, telegram*, juga *website*. Sedangkan secara *offline*, menggunakan telepon, jaringan alumni, program studi, serta menghubungi langsung ke alumni. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan untuk kegiatan *tracer study* ini adalah: (1) Metode *online* melalui email untuk alumni yang mencantumkan alamat email pada biodata. Pengisian dilakukan melalui menu *tracer study*, pada *website CDC*. (2) Metode *offline* dengan cara menelepon para alumni yang dibiodata tidak mencantumkan alamat email maupun alamat rumah dan mengirim kuisisioner kepada para alumni yang hanya mencantumkan alamat rumah. Dari kedua metode yang paling efektif dan banyak direspon oleh alumni adalah metode *offline* dengan menelepon langsung kepada alumni dengan memberi pertanyaan kepada alumni

**Response Rate**

Dibandingkan dengan tahun sebelumnya, terdapat peningkatan yang signifikan dalam mengontak alumni lulusan 2015, dari 1053 lulusan jenjang Strata 1 Reguler yang diwisuda pada tahun 2015, sebanyak 478 (45,4%) yang tidak berhasil dikontak. Sebagian besar alumni tidak dapat dikontak, dikarenakan, nomor telepon/*handphone* yang berubah, lokasi kerja alumni pada tempat dengan infrastruktur listrik dan IT yang minim, hingga kesalahan dalam pengisian alamat email atau nomor telp. Dari 575 (54,6%) alumni yang berhasil dikontak, sebanyak 547 alumni yang memberikan respon dalam pengisian kuisisioner. *Gross Response rate* dalam penelitian ini adalah sebesar 51.9 sedangkan *net response rate* adalah sebesar 95.1, dengan *completion rate* sebesar 92%. Jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya, terdapat peningkatan *response rate* secara konsisten. Salah satu faktor yang menyebabkan tingginya *Net Response rate* adalah peran enumerator dan tim reminder untuk selalu aktif mencari data responden, serta mengingatkan responden terkait dengan pengisian data.



Gambar 1. Response rate TS 2012 -2017.

Dari 547 responden yang mengisi kuisisioner. 447 responden langsung mengisi kuisisioner secara *online*, 19 responden menggunakan telepon untuk melakukan wawancara dan 109 orang diwawancarai secara langsung.



## Hasil

Berdasarkan asal daerah, jumlah responden sebagian besar berasal dari Papua dan Papua Barat, sedangkan sisanya berasal dari daerah lain di Indonesia, diantaranya, Jawa, Sulawesi dan Sumatera.

### Proses Pencarian Pekerjaan:

Para alumni mempunyai kecenderungan untuk mencari pekerjaan setelah lulus (69,3%). Hanya (13,9%) dari alumni yang memutuskan untuk mencari pekerjaan sebelum lulus. Bahkan ada juga yang tidak mencari pekerjaan (16,8%). Dari total responden yang tidak mencari pekerjaan, dikarenakan menikah, wiraswasta hingga ingin melanjutkan studi. Jumlah waktu mencari kerja sebelum lulus mempunyai nilai tengah (median) 1,5 bulan, sedangkan setelah lulus mempunyai nilai tengah (median) 2 bulan.

Cara terbanyak yang dilakukan oleh responden untuk mencari pekerjaan adalah melalui iklan di koran/majalah brosur 28,7%. Melalui internet/iklan online/milis 18,0% dan melalui relasi, misalnya melalui dosen, orang tua, saudara, teman, dll sebesar 17,4%. Disamping hal tersebut ada juga alumni yang memperoleh pekerjaan melalui pusat pengembangan karir, yaitu sebesar 2,4%.

94% responden mencari pekerjaan menghabiskan waktu (median) 2 bulan setelah kelulusan. Sedangkan 5% responden mencari pekerjaan sebelum kelulusan, dengan median 2 bulan sebelum kelulusan.

### Pekerjaan saat ini

Pada saat mengisi kuisioner, 60,51% responden sudah bekerja. Sementara 39,49% belum bekerja. Alasan responden belum bekerja adalah; menikah, sibuk dengan keluarga, masih dalam proses mencari pekerjaan, serta, melanjutkan studi. Kontribusi terbesar untuk melanjutkan studi berasal dari program pendidikan dokter (FK), kemudian dari program studi ilmu hukum (FH) serta kimia (FMIPA). Jenis instansi tempat responden yang telah bekerja terbagi ke dalam beberapa kategori, diantaranya responden yang bekerja pada instansi pemerintahan (Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sebesar 54,7%, yang bekerja pada bidang swasta sebesar 29,5%. 7,9% bekerja pada lembaga Swadaya Masyarakat (LSM)/Organisasi Non Profit NGO, Adapula responden yang lebih memilih untuk berwiraswasta atau membuat usaha sendiri 16,13%.

Nilai median untuk pendapatan secara keseluruhan untuk level universitas, berdasarkan keseluruhan dari responden adalah sebesar Rp. 3.000.000, dengan median penghasilan sampingan/uang lembur sebesar Rp.750.000, dan pendapatan dari pekerjaan lain setiap bulan memperoleh median Rp. 1.300.000. Berdasarkan data dari responden, ternyata 22,57% dari responden yang bekerja, bekerja pada bidang pendidikan, 13,83% pada bidang Jasa Keuangan dan Asuransi, 13,83% pada bidang kesehatan. Pada bagian keempat adalah administrasi pemerintahan sebesar 10,19%.

### Relevansi Pekerjaan

84,1% responden konsisten bahwa relevansi pekerjaan berhubungan erat dengan tingkat pendidikan (kualifikasi vertikal). Sedangkan 12,3% berpendapat bahwa pekerjaan yang mereka peroleh saat ini seharusnya mempunyai kualifikasi pendidikan yang setingkat lebih tinggi. 9,1% responden beranggapan bahwa kualifikasi pendidikan seharusnya lebih rendah, sedangkan 2,2% responden berpendapat bahwa kualifikasi pekerjaan mereka saat ini tidak memerlukan kualifikasi pendidikan tinggi.

Jika melihat kepada relevansi pekerjaan dengan kualifikasi horizontal 29% responden berpendapat bahwa pekerjaan dengan program studi mempunyai hubungan yang cukup erat, 36% merasa pekerjaan mereka erat dan 20% responden berpendapat bahwa pekerjaan saat ini mempunyai hubungan yang sangat erat dengan program studinya. 6% responden Berpendapat bahwa tidak ada korelasi antara program studi dengan pekerjaan yang digeluti pada saat ini.

Meskipun ada catatan dari responden terkait kecilnya korelasi antara kualifikasi horizontal, serta kualifikas vertikal, namun responden masih tetap menggeluti pekerjaan tersebut karena beberapa hal. Adapun beberapa hal yang menyebabkan responden masih menggeluti pekerjaan tersebut adalah: Awal meniti karir, harus menerima pekerjaan yang tidak berhubungan dengan pendidikan yang digeluti (36, 3%), Belum mendapatkan pekerjaan yang lebih sesuai (24, 2), prospek karir yang baik. (12,1), serta Pekerjaan saat ini lebih menarik (6,6) dan beberapa aspek lainnya. Berdasarkan catatan dari responden, seharusnya setiap unit dari Universitas Cenderawasih dapat melihat permasalahan yang terjadi di dunia kerja, dan dapat membuat kebijakan strategis guna peningkatan pelayanan kepada mahasiswa.

### **Kompetensi Responden & Kontribusi Perguruan Tinggi**

Responden melihat bahwa kompetensi responden cukup baik untuk beberapa hal berikut: 1.) bekerja dalam tim 2) kemampuan internet 3)kemampuan beradaptasi 4)kemampuan untuk terus belajar sepanjang hayat 5)bekerja dengan orang beda budaya dan latarbelakang, 6)kemampuan berkomunikasi, 7)loyalitas dan integritas. Sementara kompetensi terendah berdasarkan data responden adalah 1)pengetahuan umum, 2)kemampuan analisis, 3)keterampilan riset, 4) pengetahuan di luar bidang atau disiplin ilmu anda, 5) bekerja di bawah tekanan, 6) kemampuan untuk mempresentasikan ide.

Disamping menilai kompetensi responden, terdapat pula aspek penilaian terkait dengan Kontribusi Perguruan Tinggi terhadap kompetensi responden. Berdasarkan data responden, kontribusi perguruan tinggi yang mempunyai bobot paling baik adalah menyangkut aspek, 1) kemampuan untuk terus belajar sepanjang hayat 2) keterampilan komputer 3) bekerja secara mandiri 4) bekerja dalam tim 5) kemampuan berkomunikasi. Sedangkan aspek lainnya yang dianggap kurang berkontribusi adalah berkaitan dengan 1) negosiasi 2) keterampilan riset 3) pengetahuan umum, 4) bekerja di bawah tekanan 5) kemampuan diluar bidang ilmu

Berdasarkan analisa yang ada, kemudian ditentukan gap yang paling besar antara Kompetensi yang dimiliki serta kontribusi perguruan tinggi. Adapun gap yang terbesar yang menjadi permasalahan yang dihadapi oleh responden di tempat kerja yang tidak diperoleh di Perguruan Tinggi adalah 1) Kemampuan menggunakan internet, 2)Adaptasi, 3)Kesetiaan dan Integritas, 4)kemampuan untuk memecahkan masalah, 5)serta kemampuan untuk bekerja pada orang yang berbeda latarbelakang.

Beberapa parameter terkait dengan kepuasan layanan di perguruan tinggi adalah; pada metode belajar, bobot terbesar adalah pada perkuliahan dan PKL, sedangkan yang perlu ditingkatkan adalah pada bagian demonstrasi dan partisipasi mahasiswa dalam proyek riset dosen. Sedangkan persepsi responden terhadap pelayanan kemahasiswaan selama ini yang harus ditingkatkan adalah layanan dalam bidang kesehatan serta beasiswa serta pembinaan *soft skill*.

## Kesimpulan dan Saran

Dari hasil Penelitian *Tracer study* yang dilakukan oleh Tim Tracer Study, *Career Development Center* (CDC) Universitas Cenderawasih, dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Proses pembagian kuisioner sudah berjalan dengan cukup baik. Hal tersebut dapat dilihat dari *Response rate* yang diperoleh. Meskipun demikian, perlu ditingkatkan lagi dikemudian waktu. (2) Dari proses penganalisa data, diperoleh kesimpulan (a)Sebagian besar responden baru mencari pekerjaan setelah lulus,(b)PNS merupakan pekerjaan yang masih menjadi Primadona di Papua (c) Sebagian besar responden yang ada, bekerja pada bidang pendidikan,keuangan dan kesehatan.(d)Ada keterkaitan antara bidang pekerjaan yang ada saat ini dengan bidang studi, serta level pendidikan yang diambilnya

## DAFTAR PUSTAKA

Patria, Bhina. inparametric. 05 14, 2012. <http://inparametric.com> (accessed 05 06, 2017).

Schomburg, Harald. *Careers After Graduation - An European Research Study (CHEERS)*. n.d. [http://www.uni-kassel.de/incher/cheers/metho\\_e.ghk](http://www.uni-kassel.de/incher/cheers/metho_e.ghk) (accessed 04 06, 2017).

---

## Employability Skills Mapping of Students of Polytechnic APP Jakarta: A First Step to Students Career Planning

Rinandita Wikansari, Tri Utami Dewi, & Anastasya Cotidia

Pusat Karir Politeknik APP Jakarta

\*Penulis korespondensi: [partnership@poltekapp.ac.id](mailto:partnership@poltekapp.ac.id), [partnership.politeknikapp@gmail.com](mailto:partnership.politeknikapp@gmail.com)

---

### Abstrak

*Employability skills* atau kecakapan kerja merupakan suatu keterampilan dan kualitas yang dimiliki oleh seseorang yang akan bekerja ataupun untuk dapat tetap bekerja. *Employability skills* merupakan elemen yang sangat penting karena karakteristik pekerjaan membutuhkan kualifikasi pekerja yang jujur, bertanggungjawab, memiliki komunikasi yang baik, cepat beradaptasi, dapat bekerja dalam tim ataupun individu, serta mampu bekerja dibawah tekanan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode analisis deskriptif. Penelitian melibatkan 100 orang mahasiswa. pengumpulan data dilakukan melalui *self-reported-questionnaire* yang diisi secara *online*. Aspek yang diukur meliputi keterampilan komunikasi, keterampilan berpikir, keterampilan belajar, sikap dan perilaku, serta kemampuan bekerja dengan sejawat. Hasil dari penelitian ini digunakan sebagai dasar pengembangan karir mahasiswa di masa yang akan datang dan ditindaklanjuti dengan konseling karir. Data digunakan untuk melihat kelemahan keterampilan mahasiswa dan menentukan *skill* apa saja yang perlu dikembangkan sehingga terbentuk individu yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.

**Kata kunci:** *Employability*, konsultasi karir, perencanaan karir, pusat karir, vokasi

---

### Pendahuluan

Salah satu kunci sukses berkarir adalah melakukan perencanaan karir yang matang dan mengembangkan diri dengan beragam *skill*. Di era serba digital ini, perusahaan membutuhkan pekerja profesional yang mampu berinteraksi dengan data. Keberhasilan karir masa depan akan sangat bergantung dengan kemampuan pekerja berkolaborasi dengan kecanggihan teknologi. Disinilah pentingnya peran pusat karir, sebagai jembatan antara mahasiswa dengan dunia kerja, Politeknik APP sebagai salah satu perguruan tinggi advokasi milik Kementerian Perindustrian selalu berusaha meningkatkan kualitas lulusan yang mampu bersaing dan sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.

Sebagai pendidikan vokasi di bawah Kementerian Perindustrian Perencanaan Karir yang baik sangat dibutuhkan untuk membangun sumber daya manusia yang berkualitas sejalan dengan pemerintah yang sedang memprioritaskan pembangunan SDM dan dengan menekankan perhatian kepada setiap Kementerian yang ada seperti; pendidikan dan pelatihan vokasi, politeknik, kemitraan dengan industri, peningkatan keterampilan tenaga kerja dan sebagainya. Pusat Karir Politeknik APP Jakarta telah melakukan penelitian *Employability Skills* kepada mahasiswa Politeknik APP Jakarta. Aspek yang diukur meliputi keterampilan komunikasi, keterampilan berpikir, keterampilan belajar, sikap dan perilaku, serta kemampuan bekerja dengan sejawat. Penelitian ini dilakukan untuk mempermudah pusat karir Politeknik APP memetakan kemampuan para mahasiswa dan melakukan perencanaan karir.

Pengumpulan data dari 100 peserta dilakukan dengan *self-reported-questionnaire* yang diisi secara *online*. Penilaian diri sendiri (*self-assessment*) menjadi visi baru dalam evaluasi pembelajaran untuk kemajuan studi peserta didik. Model penilaian ini menghendaki peserta didik menilai kemampuan mereka sendiri, bertujuan untuk memperbaiki kemampuan di masa depan (McMillan & Hearn, 2008). Menurut Rolheiser & Ross (2014) asesmen diri adalah suatu cara untuk melihat ke dalam diri sendiri. Melalui asesmen diri peserta didik dapat melihat kelebihan maupun kekurangannya, untuk selanjutnya kekurangan ini menjadi tujuan perbaikan (*improvement goal*). Dengan demikian, peserta didik lebih bertanggung jawab terhadap proses dan pencapaian tujuan belajarnya. Responden yang mengisi kuisisioner jika dilihat berasal dari Program studi Perdagangan Internasional Wilayah Asean & RRT, Manajemen Pemasaran Industri Elektronika dan Manajemen Logistik Industri Elektronika secara acak dari tahun pertama, kedua dan ketiga yang mewakili keseluruhan mahasiswa di Politeknik APP.

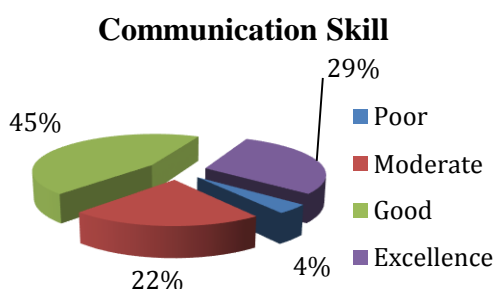
## Metode

Pengumpulan data pada riset ini menggunakan kuisisioner yang diisi sendiri oleh responden. Responden adalah mahasiswa aktif di Politeknik APP Jakarta dari tahun pertama, kedua, hingga ketiga di tahun 2018, berjumlah 100 orang. Pada riset ini alat ukur yang digunakan adalah *Employability Skills Questionnaire* yang dikeluarkan oleh The Conference Board of Canada berjumlah 23 aitem dengan 4 pilihan jawaban yang menunjukkan intensitas. Intensitas paling rendah diwakili oleh angka satu (1) dan intensitas paling tinggi diwakili oleh angka empat (4). Data dianalisis secara kuantitatif melalui statistik deskriptif.

Evaluasi hasil belajar mahasiswa dilakukan dengan metode *authentic self-assessment*. Pada metode ini mahasiswa menilai dirinya sendiri secara jujur, objektif, serta penuh tanggung jawab atas capaian kemampuan *employability skills* dan capaian pembelajaran praktik dalam setiap subjek yang sudah dipelajari.

## Pembahasan

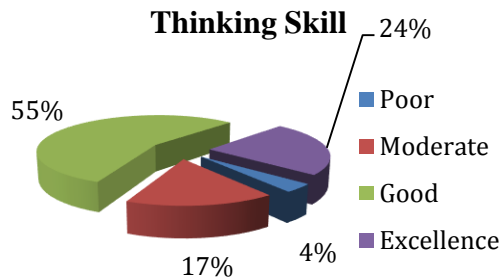
Adapun aspek yang dilihat dari *Mapping Employability Skills* Mahasiswa APP dalam penelitian ini adalah *communication skill, thinking skills, learning skills, attitude & behaviours and working with others*. Hasilnya dapat dilihat dari diagram dibawah ini :



Secara ringkas bahwa komunikasi sebagai instrumen interaksi sosial berguna untuk mengetahui dan memprediksi sikap orang lain, juga untuk mengetahui keberadaan diri sendiri dalam menciptakan keseimbangan dengan masyarakat. Jadi komunikasi jelas tidak dapat dipisahkan dengan kehidupan umat manusia, baik sebagai individu maupun sebagai anggota masyarakat. Komunikasi diperlukan untuk mengatur tata krama pergaulan antar manusia. Sebab berkomunikasi dengan baik akan memberikan pengaruh langsung pada struktur keseimbangan seseorang dalam bermasyarakat. Komunikasi seseorang dalam perusahaan dibutuhkan dalam

setiap penyampaian ide atau gagasan, presentasi, negosiasi bisnis, serta berinteraksi dengan rekan kerja. Sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan berkomunikasi yang baik lebih diminati oleh perusahaan.

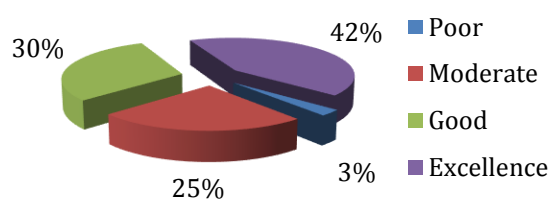
Berdasarkan Diagram diatas menunjukkan bahwa dari 100 sampel yang diambil dapat dilihat bahwa sebagian besar mahasiswa berada pada kategori *Good* yaitu sebesar 45%. Kemudian *Excellent* sebesar 29% ,*Moderate* sebesar 22% dan *Poor* sebesar 4% .Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan berkomunikasi mahasiswa Politeknik APP Jakarta termasuk dalam kategori baik (skala 3).



Berpikir adalah memproses informasi secara mental atau secara kognitif. Secara lebih formal, berpikir adalah penyusunan ulang atau manipulasi kognitif baik informasi dari lingkungan maupun simbol-simbol yang disimpan dalam *long term memory*. Jadi, berpikir adalah sebuah representasi simbol dari beberapa peristiwa atau item (Khodijah, 2006:117). Sedangkan menurut Drever (dalam Walgito, 1997 dikutip Khodijah, 2006:117) berpikir adalah melatih ide-ide dengan cara yang tepat dan seksama yang dimulai dengan adanya masalah. Menurut The Conference Board of Canada yang dimaksud dengan kemampuan berpikir adalah: menilai situasi dan mengidentifikasi masalah, mencari sudut pandang yang berbeda dan mengevaluasinya berdasarkan fakta, mengenali manusia, interpersonal, teknis, ilmiah, dan dimensi matematis dari masalah, mengidentifikasi akar penyebab masalah, kreatif dan inovatif dalam mengeksplorasi solusi yang memungkinkan, siap menggunakan sains, teknologi, dan matematika sebagai cara untuk berpikir, memperoleh, dan berbagi pengetahuan, memecahkan masalah, dan membuat keputusan, mengevaluasi solusi untuk membuat rekomendasi atau keputusan, menerapkan solusi, periksa untuk melihat apakah solusi berhasil, dan bertindaklah peluang untuk perbaikan

Pada gambar diatas menunjukkan kemampuan berpikir mahasiswa dalam berpikir, menalar dan memecahkan sebuah masalah termasuk dalam kategori baik. Lebih dari 50% responden yang memiliki *thinking skill* yang baik.

### Learning Skill



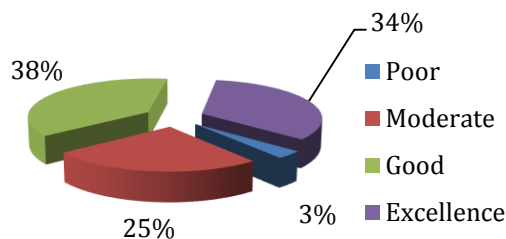
Keterampilan belajar sangat diperlukan di dalam kehidupan sehari-hari khususnya dunia profesionalitas kerja, selain kreatif dibutuhkan insan yang mudah beradaptasi dan cepat belajar

sesuatu yang baru terutama dalam memecahkan berbagai masalah (*problem solving*). Keterampilan belajar dapat diartikan sebagai seperangkat sistem, metode, dan teknik yang baik dalam usaha menguasai materi pengetahuan yang disampaikan guru secara tangkas, efektif dan efisien (Gie, 1995).

Ditambah pada era digital ini dorongan kemajuan teknologi yang terus-menerus berinovasi mengharuskan setiap individu untuk dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman termasuk mahasiswa. Manusia saat ini dituntut untuk memiliki keterampilan belajar yang baik guna menjadi Sumber Daya Manusia yang berkualitas.

Dapat dilihat pada diagram di atas mahasiswa APP sebesar 43% sudah memiliki *Learning Skill* yang *Excellence*, 30% *Good*, 25% *Moderate*, dan 3% *Poor*. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa kecakapan kemampuan mahasiswa APP dari sisi *learning skill* menunjukkan hasil yang sangat memuaskan, yang berarti mahasiswa APP sebagian besar sudah memiliki kemampuan belajar hal baru dan cepat beradaptasi dengan sesuatu.

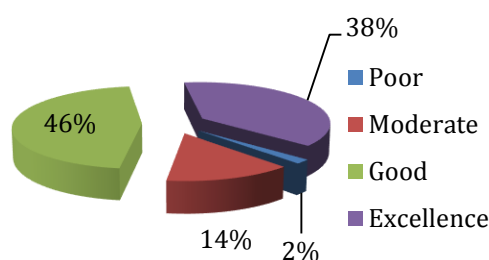
**Attitudes and Behaviours**



Salah satu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk memasuki dunia kerja bukan hanya kemampuan dan keahlian saja namun juga *attitude*. Sikap seseorang mencerminkan kepribadian dirinya, sikap dapat menentukan bagaimana orang lain atau atasan dapat menerima dirinya. Pendekatan yang digunakan untuk mengukur sikap dan perilaku di atas adalah laporan diri (*self report*) yaitu semua prosedur yang memungkinkan seseorang dapat diminta melaporkan sikapnya sendiri. Informasi tersebut dapat diperoleh secara lisan dengan menggunakan wawancara, survei, atau pol, dapat pula secara tertulis dengan kuesioner, skala, sikap, log, jurnal, atau catatan harian (Henerson, Morris, Dan Fitz-Gibson, 1987:20-21)

*Attitude* juga dinilai memiliki peran penting bagi kemajuan suatu perusahaan. Karena *attitude* seorang karyawan dapat mencerminkan produk maupun *brand image* perusahaan tersebut. Apabila *attitude* karyawan tersebut buruk maka akan mempengaruhi buruknya pandangan masyarakat terhadap perusahaan tersebut. Dan apabila *attitude* yang ditunjukkan karyawan tersebut baik maka akan meningkatkan citra baik perusahaan tersebut. Berdasarkan hasil data kuisisioner, *attitudes and behaviours* mahasiswa Politeknik APP Jakarta termasuk dalam kategori (3) good dengan persentase 38% *Good*, 34% *Excellence*, 25% *Moderate* dan 3% *Poor*. Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa Mahasiswa politeknik APP sudah memiliki *Attitudes and Behaviour* yang baik.

## Working with Others



Manusia hakikatnya adalah makhluk sosial dan tidak mungkin lepas dari interaksi dengan orang lain, pun dalam dunia profesionalitas dibutuhkan keterampilan untuk dapat bekerja sama atau kemampuan bekerja dengan teman sejawat. Menurut Abdulsyani, kerjasama adalah suatu bentuk proses sosial, dimana didalamnya terdapat aktivitas tertentu yang ditunjukkan untuk mencapai tujuan bersama dengan saling membantu dan saling memahami aktivitas masing-masing

Perusahaan diibaratkan adalah sebuah Tim. Tim ini akan berjalan dengan baik jika semua anggotanya dapat bekerja dengan baik dan saling terkoordinasi. Perusahaan akan lebih cepat berkembang jika seluruh karyawannya memiliki kerjasama yang baik untuk memajukan perusahaan tersebut, karena hal tersebut kemampuan kerjasama pun semakin penting. Seperti diagram tersebut tampak bahwa kemampuan mahasiswa Politeknik APP sebesar 46% *Good*, 38% *Excellence*, 14% *Moderate* dan 2% *Poor*. Hal ini menunjukkan bahwa dari sampel tersebut sebagian besar sudah mampu bekerja sama dengan teman sejawat dengan baik.

## Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan data yang diperoleh dalam survei employability skills 2018 ini, dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa hanya  $\pm 30\%$  responden yang memiliki kemampuan berskala 4 (*excellence*) yaitu *learning skill*, *attitudes and behaviours* serta *working with others* dan  $\leq 30\%$  responden yang mempunyai kemampuan berskala 4 (*excellence*) yaitu *communication skill* dan *thinking skill*. Hasil survei yang telah diperoleh ini akan digunakan oleh Pusat Karir Politeknik APP Jakarta sebagai dasar dalam membangun *soft skill* mahasiswa sesuai yang dibutuhkan oleh *user*. Lebih lanjut mengenai hasil yang diperoleh ini memberikan gambaran efikasi diri mahasiswa. Seberapa baik tiap mahasiswa melihat kemampuan/skill yang telah dimilikinya.

## Daftar Pustaka

- Kamaruzzaman. 2016. Analisis Keterampilan Komunikasi Interpersonal Siswa
- I Made Suarta, Nyoman Sentosa Hardika, I Gusti Ngurah Sanjaya, I Wayan Basi Arjana. 2015. Model Aurhentic Self-Assessment Dalam Pengembangan Employability Skills Mahasiswa Pendidikan Tinggi.
- Zuchdi, Darmiyati. 1995. Pembentukan Sikap. Retrieved from <https://media.neliti.com/media/publications/83690-ID-pembentukan-sikap.pdf>
- Abdulsyani, Sosiologi Skematika, Teori, dan Terapan, Jakarta: Bumi Aksara, 1994 h.156



---

## Membangun Karir Wirausaha Berbasis Student Enterprise di Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Sayid Abas<sup>1,\*</sup>

<sup>1</sup>Universitas Muhammadiyah Ponorogo

\*Penulis korespondensi: abas.ump@gmail.com

---

### Abstrak

Problem pengangguran terutama pada diri seorang sarjana (berpendidikan tinggi), adalah masalah yang sangat menakutkan. Jumlah tenaga kerja yang tinggi masih belum diimbangi dengan ketersediaan lapangan kerja yang mencukupi. Kondisi seperti ini memerlukan solusi agar angka pengangguran tidak semakin bertambah. Oleh karena itu, proses implementasi pendidikan kewirausahaan dan program yang mengarah pada wirausaha perlu ada langkah-langkah kongrit untuk menjadikan mahasiswa miliki mindset wirausaha, sehingga mahasiswa berani untuk membuka lapangan kerja sendiri atau menjadi wirausaha baru.

Hasil yang dicapai dari kajian ini adalah terbentuknya wirausaha baru dari mahasiswa yang ada di Universitas Muhammadiyah Ponorogo. Oleh karena itu untuk mendapatkan efektivitas pendidikan dan program kewirausahaan di Universitas Muhammadiyah Ponorogo perlu adanya rumusan implementasi pendidikan kewirausahaan, salah satunya dengan pembelajaran kewirausahaan, berbasis Student Enterprise.

Student Enterprise adalah metode pembelajaran wirausaha dimana mahasiswa di bentuk dalam kelompok pendirian usaha, dengan peran dan fungsi masing-masing sebagaimana lazimnya sebuah perusahaan, satu Student Enterprise maksimal 5 orang mahasiswa, dan dalam prosesnya ini dibentuk 5 Student Enterprise. Hasil yang di capai dari kegiatan ini adalah : 1). Terbentuk wirausaha baru dari kelompok mahasiswa minimal 5 orang dari Student Enterprise yang didampingi. 2). Wirausaha baru yang terbentuk dapat menghasilkan produk barang dan atau jasa, serta mampu mendirikan lembaga yang memiliki legalitas dan keunggulan ipteks.

Untuk mendukung dan mewujudkan penciptaan wirausaha baru, di gunakan panduan dalam bentuk modul teknis implementasi pembelajaran wirausaha, dari mindset, magang, praktek usaha, legalitas usaha dan event expo bursa pameran produk hasil usaha.

Dalam kegiatan ini metode yang digunakan adalah dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan intensif, yaitu, tenant mendapatkan pembelajaran dan pendampingan kewirausahaan secara intensif dari mentor pendamping yang berasal dari praktisi bisnis dan semua pihak yang terkait. Kegiatan ini dilaksanakan secara sistematis, faktual dan akurat sesuai fakta-fakta dan sifat-sifat pada obyek.

**Kata Kunci:** Efektifitas, implementasi pembelajaran, kewirausahaan

---

### Pendahuluan

Program pendidikan kewirausahaan yang diselenggarakan, menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari proses pembentukan kompetensi diri mahasiswa dalam bidang kemandirian kewirausahaan,

yang di kemas dalam program Sertifikasi wirausaha mahasiswa, dalam program ini mahasiswa mendapatkan materi mindset wirausaha, praktek dan membuat usaha atau perusahaan. Dalam pelaksanaannya program ini merekrut para praktisi wirausaha untuk ikut membantu mendidik dan mendampingi mahasiswa mulai dari menemukan ide bisnis sampai menjalankan bisnis.

Mahasiswa yang telah menempuh dan mendapatkan program khususnya PKMK, PMW, dari sejak 2012 yang menjadi sasaran utama, adapun beberapa produk dari mahasiswa dan *tenant* yang sudah berjalan, antara lain: Ice Cream Kake Goe (es krim berbahan cangkang telur), miniatur alat transportasi berbahan dasar koran bekas, OREGAN Health Souce (saos sehat berkarakter Ponorogo-an), BISKULIDEI (biskuit berbahan kulit ari kedelai), Kopi Dorang, Cacing Genong Madiun, Bolupa, Tesla Art, Black Kuro, Resoles, dll. Produk-produk *tenant* tersebut memiliki keunggulan masing-masing, baik dari segi kualitas produk maupun tampilan. Ide produk mahasiswa mayoritas memanfaatkan dan mengolah barang yang kurang bernilai menjadi suatu produk yang memiliki nilai ekonomi tinggi.

Dengan bervariasinya ide dan produk *tenant*, maka ada keyakinan apabila *tenant* tersebut didampingi dengan model pembelajaran kewirausahaan yang baik akan menghasilkan para wirausaha mahasiswa baru yang berkualitas dan memiliki keunggulan ipteks. Produk yang telah di hasilkan cukup memiliki ke unikan dan kreatifitas tersendiri, hal ini di buktikan bahwa mahasiswa dalam menghasilkan produk, tidak hanya berdasarkan aspek ekonomis saja tetapi juga aspek keamanan dan kenyamanan produk.

Hasil luaran dari kegiatan ini adalah tercapainya wirausaha baru, melalui implementasi pembelajaran kewirausahaan berbasis Student Enterprise. Rumusan ini tersusun secara sistematis sehingga menghasilkan model pembelajaran yang efektif dan efisien mampu memberikan hasil yang signifikan dalam membentuk wirausaha mahasiswa baru, dari kelompok mahasiswa minimal 5 orang dari Student Enterprise yang didampingi. Wirausaha baru yang terbentuk dapat menghasilkan produk barang atau jasa, serta mampu mendirikan lembaga usaha yang memiliki legalitas dengan miliki keunggulan ipteks.

Untuk menjaga keberlangsungan usaha program ini, dengan model implementasi student enterprise di harapkan mampu dan memiliki lembaga yang resmi, yang merupakan semacam perusahaan berbadan hukum, bisa dalam bentuk UD, CV, Koperasi atau lainnya, hal ini untuk menampung produk yang di hasilkan dengan legalitas usaha yang formal.

## Metode Pelaksanaan

### A. Pola Rekrutmen

Peserta student Enterprise adalah 25 mahasiswa yang telah mengikuti program PKMK, PMW, Program Sertifikasi Wirausaha, dan alumni. Dari 25 peserta tersebut proses selanjutnya di harapkan minimal terdapat 5 mahasiswa yang berhasil dan bisa menjadi wirausaha baru. Pola rekrutmen yang dilakukan adalah; 1) Menginformasikan dan mensosialisasikan program pendampingan wirausaha baru, melalui organisasi kemahasiswaa, UKM, HMJ, dan ke Fakultas program studi, dan alumni. 2) Pendaftaran dan seleksi peserta dengan mapping dan potensi kesungguhan minat wirausaha, untuk di ambil 25 peserta mahasiswa wirausaha. 3) Pendidikan

dan pelatihan, motivasi mindset dan pembentukan kelompok usaha untuk 25 peserta mahasiswa wirausaha. Dari 25 peserta inilah yang nanti akan di ambil dan dijadikan minimal 5 wirausaha baru.

## **B. Metode Pendekatan dan Pelaksanaan**

Dalam pelaksanaan menumbuhkan wirausaha baru, maka dilakukan kegiatan yang *sustainable* (berkesinambungan) agar hasilnya dapat diharapkan secara maksimal. Metode pendekatan kepada tenant yang dilakukan antar lain :

1. *Screening*,
  - Untuk mengetahui besarnya minat dari peserta
  - Mengenali potensi kecenderungan bidang usaha yang akan dijalankan
2. *Quistionering*, mengukur minat usaha yang akan dijalankan.
3. Diklat wirausaha memberikan pemantapan petingnya wirausaha
4. *Outbond*, membentuk teamwork dan superteam yang handal.
5. Magang bisnis, tempat berdasarkan minat usaha yang akan dijalankan.
6. Bisnis plan, membuat perencanaan bisnis akan dijalankan sesuai minat
7. Menguji bisnis plan, dengan membuat produk yang diharapkan.
8. Pembiayaan usaha, berdasarkan rencana yang dibuat.
9. Pengawasan, *control* dan evaluasi dilakukan pada saat usaha berjalan.

Selanjutnya untuk mendapatkan peserta yang siap untuk berwirausaha, dilakukan mapping potensi terhadap mahasiswa yang telah memulai usaha. Mereka yang memiliki *passion* (keinginan kuat) untuk menjadi pengusaha akan menjadi prioritas program. Selanjutnya metode rekrutmen calon peserta dilakukan dengan tahapan berjenjang, hal ini untuk mendukung proses pembelajaran program kewirausahaan berbasis *Student Enterprise* dapat berhasil dengan baik, tahap tersebut sebagai berikut:

### **Tahap Pertama**

Tahap ini adalah metode pendekatan untuk menumbuhkan semangat dan mengetahui kecenderungan mahasiswa dalam berwirausaha, sehingga hasil yang didapat:

1. Mahasiswa memiliki *mindset* wirausaha;
2. Mahasiswa dapat menentukan usaha sesuai minat atau kecenderungannya (*mapping diri*);
3. Mahasiswa dapat menentukan usaha sesuai dengan *inner voice*.

### **Tahap Kedua**

Yaitu tahapan yang merupakan tindaklanjut dari pendekatan *mindset*, *mapping diri* dan potensi dengan melakukan beberapa hal, antara lain:

1. Pelatihan, Magang, Bootcamp (Bangkrut Game) dan bisnis camp;
2. Melakukan pendampingan usaha yang sesuai dengan *inner voice* mahasiswa;
3. Kunjungan Bisnis, belajar langsung di tempat usaha dengan ownernya.

### **Tahap Ketiga**

Yaitu tahapan pendekatan dimana seluruh mahasiswa melakukan *action* nyata terhadap kecenderungan minat usahanya yang harus diwujudkan dalam bentuk membuka wirausaha baru, sehingga tahap ini:

1. Mahasiswa memiliki produksi usaha;
2. Mahasiswa mampu menguji coba produk ke publik;
3. Mahasiswa mampu membuka wirausaha baru;
4. Mahasiswa mengevaluasi produk di lapangan;
5. Mahasiswa melakukan marketing produk.

### **Tahap Keempat**

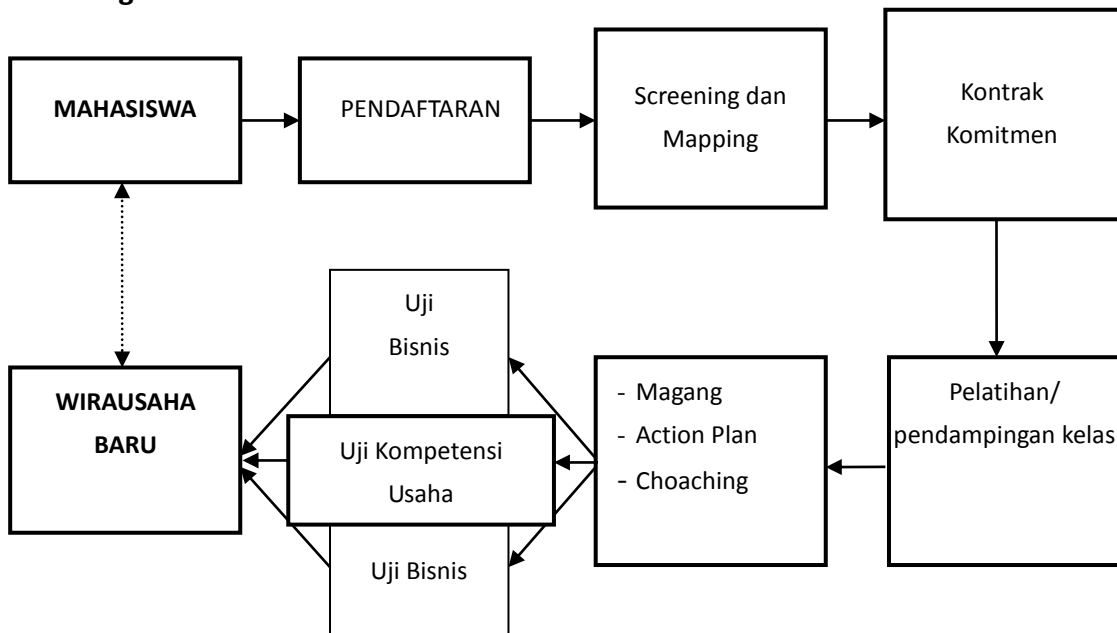
Pada tahap ini pendekatannya adalah tahap kompetisi, dimana wirausaha mahasiswa yang berbasis *student enterprise* melakukan *action* dilapangan yang langsung diselenggarakan event bersama dengan berkolaborasi dengan pelaku usaha yang lainnya dan masyarakat umum, dimana tahap ini mahasiswa benar-benar menjadi pengusaha, dan ditargetkan mahasiswa memiliki legalitas usaha, tahap ini meliputi :

1. EXPO Bursa Wirausaha;
2. Wisuda wirausaha dengan telah memiliki legalitas usaha, baik dalam bentuk CV, UD, Koperasi atau yang lainnya.

Dari pendekatan dengan tahap tahap tersebut, teknik pembiayaan usaha dan pola pemberian bantuan teknologi akan disesuaikan dengan, prosedur dan tahapan yang telah di susun sebagaimana di atas, sehingga evaluasi dan proses pengawasan serta penyelesaian jika ada masalah akan dapat di lakukan dengan lebih mudah efisien dan efektif.

Oleh karena itu program ini, tidak cukup berjalan hanya sesaat tetapi butuh waktu berjenjang dan berkelanjutan, sehingga usaha yang telah berjalan dan telah memiliki target usaha sebagai tempat memperoleh sumber penghasilan, sehingga peserta dari waktu ke waktu bertambah jumlah dan targetnya. Sebagai lanjutan di targetkan peserta telah memiliki positioning sebagai usaha yang berkembang dan memiliki legalitas sebagai badan usaha yang formal. Untuk itu program ini menjadi salah satu solusi untuk mewujudkan sukses karir sebagai wirausaha. Sebagai gambaran alur program pelaksanaan ini sebagai berikut:

## Alur Program Pelaksanaan



## Daftar Pustaka

- Baso Swastha DII, Dr SE, MBA, Ibnu Sukotjo W, SE. 1993, Pengantar Bisnis Modern, Liberty Yogyakarta.
- Ciputra, 2008, Quantum Leap: Bagaimana Entrepreneurship Dapat Mengubah Masa Depan Anda dan Masa Depan Bangsa, Cetakan Pertama, Penerbit PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Dewanti, Retno, 2008, Kewirausahaan, Edisi Pertama, Penerbit Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Djoko Purwanto, Drs, M.B.A. 2003, Komunikasi Bisnis Edisi Kedua Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Fredy Rangkuti, 1997, Riset Pemasaran,; PT Gramedia Pustaka Utama Jakarta.
- Hisrich, Robert D., Michael P.Peters dan Dean A. Shepherd, 2008, Kewirausahaan, Edisi 7, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Kasmir, 2007, Kewirausahaan, Edisi 1, Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Lupiyoadi, Rambat, 2007, Entrepreneurship From Mindset To Strategy, Cetakan Ketiga, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Mas'ud Machfoedz & Mahmud Machfoedz, 2004, Kewirausahaan Suatu Pendekatan Kontemporer, UPP AMP YKPN Yogyakarta.
- Manurung, Adler Haymans, 2008, Modal untuk Bisnis UKM, Cetakan Kedua, Penerbit PT Kompas Media Nusantara, Jakarta.
- Meredith, Geoffrey G, 2002, Kewirausahaan: Teori dan Praktek, PPM, Jakarta.
- Mudjiarto dan Aliaras Wahid, 2006, Membangun Karakter dan Kepribadian Kewirausahaan, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit Graha Ilmu dan UIEU University Press, Yogyakarta dan Jakarta.
- Tarmudji, Tarsis, 1996, Prinsip-prinsip Kewirausahaan, Liberti, Yogyakarta.
- Tunggal, Amin Wijaya, 2008, Pengantar Kewirausahaan, Edisi Revisi, Penerbit Harvarindo, Jakarta.
- Winardi, Prof. Dr. SE, 1998, Kamus Ekonomi, Mandar Maju, Bandung,
- Zimmerer, Thomas W. dan Norman Scarborough, 2004, Pengantar Kewirausahaan dan Manajemen Bisnis Kecil, Gramedia, Jakarta.

---

## **Pulang Kampung Bangun Desa (Studi Pendapatan Alumni Akuntansi FE Universitas Tribhuwana Tunggadewi di Kalimantan Barat)**

**Soko Wikardojo\***

Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang 65144

\*Penulis korespondensi: sokowikardojo@yahoo.co.id

---

### **Abstrak**

Desa merupakan komponen penting kedua dalam kehidupan bernegara di Indonesia setelah keluarga. Desa menjadi hal terkecil dalam pembangunan infrastruktur dan kemajuan. Pemerintahan banyak membantu untuk pembangunan desa menjadi lebih maju dan modern, tetapi realita berkata lain. Masih banyak desa yang pembangunannya sangat minim, seperti desa terpencil di pinggiran kota dan daerah perbatasan yang masih jarang tersentuh oleh pembangunan pemerintah. Masalah yang paling memprihatinkan yaitu kurangnya sumberdaya manusia berpendidikan di daerah terpencil dan tingkat kesejahteraan yang masih rendah. Dalam permasalahan seperti ini, seharusnya alumni pendidikan tinggi dapat berperan aktif untuk membangun desa mereka. Khususnya bagi alumni yang telah menyelesaikan studi lanjut di kota untuk meningkatkan pendapatan masyarakat di desa asal mereka. Tetapi keadaan sekarang tidak seperti yang diharapkan, kurangnya kesadaran alumni untuk mau membangun desa menjadi permasalahan di kalangan alumni yang telah menyelesaikan studinya.

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif interpretatif yang mengambil kelompok informan dari alumni Program Studi Akuntansi FE Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang yang berada di kabupaten Sanggau, Melawi dan Sintang propinsi Kalimantan Barat. Informan diambil acak sampai terjawabnya fenomena yang terjadi, untuk mengetahui bagaimana pemikiran mereka setelah lulus studinya tentang pulang kampung membangun desa. Fenomena kurangnya minat alumni dalam membangun desa setelah menyelesaikan studinya disebabkan faktor ekonomi. Sulitnya lapangan kerja yang sesuai harapan mereka untuk meningkatkan kesejahteraan keluarga, sehingga kecenderungan untuk kembali ke kota besar mencari pekerjaan yang tersedia guna memperoleh pendapatan untuk menutup biaya operasional kehidupan. Pendapatan adalah arus masuk bruto dari manfaat ekonomi yang timbul dari kegiatan normal entitas selama suatu periode (Kieso, Warfield dan Weygantd, 2011;955). Pendapatan merupakan kenaikan kotor dalam modal pemilik yang dihasilkan dari pelaksanaan jasa kepada konsumen, dan semua kegiatan usaha profesi yang bertujuan untuk memperoleh penghasilan (Niswonger, 2006;56).

**Kata kunci:** Pendapatan, biaya hidup, lapangan kerja, desa, alumni

---

### **Pendahuluan**

Menurut Sutardjo Kartohadikusumo (1953), desa adalah suatu kesatuan hukum di mana bertempat tinggal suatu masyarakat yang berkuasa mengadakan pemerintahan sendiri. Merujuk pada pengertian diatas dapat dipahami bahwa desa sangat berperan penting dalam sistem pemerintahan Indonesia. Pemerintahan banyak membantu untuk pembangunan desa menjadi lebih maju dan modern, tetapi realita berkata lain. Masih banyak desa yang pembangunannya sangat minim, seperti desa terpencil di pinggiran kota dan daerah perbatasan yang masih jarang tersentuh oleh pembangunan pemerintah. Salah satu cara untuk mengatasi hal tersebut yaitu

peran mahasiswa yang telah menyelesaikan studi lanjutnya atau alumni untuk membantu warga masyarakat mengatasi masalah tersebut.

"Saya tantang mahasiswa membuat gerakan membangun desa. Desa merupakan satu barometer kesejahteraan Indonesia," ujar Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi, Marwan Jafar dalam rilisnya, Sabtu (6/12/2014). "Sehingga mahasiswa tidak hanya duduk manis di kampus tapi langsung terjun ke masyarakat mempelajari persoalan sekaligus mencari solusi". Pembicaraan ini diambil dalam harian [tribunnews.com](http://tribunnews.com) pada Desember 2014 untuk mendapatkan gambaran pendapat dari pengamat tentang partisipasi mahasiswa untuk desa.

Survei ini juga menunjukkan kurangnya minat membangun desa terutama 3T (Terdepan, Terluar, dan Tertinggal) mahasiswa khususnya alumni dipengaruhi kebiasaan mereka selalu berada dalam zona nyaman. Apalagi mahasiswa yang tidak berpikiran ke depan dan kecenderungan hanya untuk mencari pangkat sarjana demi rasa gengsi mereka. Dalam paparan [tribunpontianak.co.id](http://tribunpontianak.co.id) pada April 2018 "Kita di Kalbar masih teridentifikasi 8,61 persen sarjana yang menganggur," ujar Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalbar Sri Jumiadatin. Jika saja banyak minat sarjana lebih tinggi, pasti angka sarjana yang menganggur berkurang. Dengan demikian, maka masalah pokok pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pendapatan, biaya hidup, lapangan kerja, desa dari titik pandang alumni Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang?
2. Mengapa para alumni Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang tidak berkeinginan untuk pulang ke kampung halamannya masing – masing membangun desa?
3. Bagaimana cara mendorong minat alumni dengan sukarela membangun desa untuk meningkatkan penghasilan masyarakat khususnya pada daerah 3T sekaligus mengurangi tingkat pengangguran sarjana?

## **Kajian Pustaka**

### **Alumni**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia alumni merupakan "orang-orang yang telah mengikuti atau tamat dari suatu sekolah atau perguruan tinggi".

### **Desa**

Menurut Sutardjo Kartohadikusumo (1953), desa adalah suatu kesatuan hukum di mana bertempat tinggal suatu masyarakat yang berkuasa mengadakan pemerintahan sendiri (dalam Bintarto, 1983).

### **Pendapatan**

Pendapatan adalah arus masuk bruto dari manfaat ekonomi yang timbul dari kegiatan normal entitas selama suatu periode (Kieso, Warfield dan Weygandt, 2011;955). Pendapatan merupakan kenaikan kotor dalam modal pemilik yang dihasilkan dari pelaksanaan jasa kepada konsumen, dan semua kegiatan usaha profesi yang bertujuan untuk memperoleh penghasilan (Niswonger, 2006;56).

### **Biaya Hidup**

Biaya adalah pengorbanan sumber ekonomi untuk memperoleh barang atau jasa yang diharapkan memberi manfaat sekarang atau masa yang akan datang (Baldrick, et.al, 2013: 23).

## Lapangan Kerja

Sebagai akuntan publik, akuntan pribadi, analis keuangan, auditor internal, konsultan pajak, perencana keuangan, akuntan utang piutang, analis kredit, ahli keuangan pemerintah, akuntan pendidik.

## Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian kualitatif interpretif. Kehadiran peneliti dalam penelitian kualitatif interpretif sebagai instrumen dan pengumpul data. Peneliti hadir pada saat pengumpulan data karena harus melakukan pengamatan dan mendengarkan langsung hal-hal yang sekecil-kecilnya apa yang disampaikan informan.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer, berupa wawancara dengan informan serta pengamatan peristiwa di sekitar kawasan subyek penelitian. Informan adalah alumni Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tunggaladewi Malang angkatan masuk tahun 2012, 2013 dan 2014. Peneliti menanyakan pendapat informan lainnya untuk menguji derajat kepercayaan penelitian melalui sopir travel, resepsionis hotel, kasir warung makan dan indomart, orang tua alumni dan penumpang pesawat.

Metode analisa data adalah deskriptif interpretif.

## Temuan Penelitian

Penelitian dilakukan di Kabupaten Sanggau, Sintang dan Melawi Propinsi Kalimantan Barat, pada bulan Juli 2018. Adapun kisaran pendapatan alumni akuntansi yang bekerja pertama kalinya masih bisa memperoleh gaji di atas upah minimum regional bila bekerja sesuai kompetensinya dalam bidang pelaporan keuangan. Informan dalam kelompok ini bisa diterima kerja melalui proses seleksi tertutup ataupun terbuka.

“Saya memperoleh pekerjaan setelah mendapat informasi dari paman saya yang kebetulan mendengar dari temannya yang bekerja di perusahaan perdagangan, bahwa perusahaan sedang mencari karyawan lulusan akuntansi. Walaupun sudah mendapatkan informasi dari orang dalam perusahaan ternyata tetap diuji kemampuan membuat laporan keuangan dengan menggunakan program komputer excel. Saya diterima dengan gaji Rp. 3.500.000,-.” (Sumber data, inf/ID).

“Saya bisa bekerja di lembaga keuangan melalui seleksi terbuka. Ada pengumuman terbuka di dunia maya dimulai dengan pengiriman berkas administrasi, dilanjutkan ujian tertulis tentang laporan keuangan dan kemampuan operasional program komputer excel, ujian kesehatan dan magang di beberapa cabang kantor, barulah diterima dan ditempatkan di salah satu cabang kantor. Gaji pertama saya Rp 2.700.000,-. Per bulan” ” (Sumber data, inf/FES)

Kisaran gaji dapat dilihat pada tabel 1.

**Tabel 1.** Daftar kisaran gaji jenis pekerjaan yang dominan di wilayah Kalimantan Barat

Tempat Bekerja	Kisaran Gaji (Rp per bulan)
Pabrik dan konstruksi	4.500.000
Perdagangan	3.500.000
Lembaga keuangan	2.700.000
Perkebunan sawit atau karet	2.200.000,-
Lembaga pemerintah	900.000 - 1.400.000
Guru SMA/SMK	900.000,- 1.500.000,-

Sumber: Wawancara, 2018



“Jika mendapatkan gaji di atas upah minimum regional, cukuplah untuk biaya hidup sendiri bahkan bisa menabung atau membantu ekonomi orang tua” (Sumber data, inf/YM).

“Kerja di perusahaan banyak tekanan target walaupun gaji cukup untuk hidup. Saya merasa tidak nyaman, akhirnya keluar dan bekerja di lembaga pemerintah walaupun gaji di bawah upah minimum regional. Untuk menutup biaya hidup saya berjualan online” (Sumber data, inf/S).

“Alumni yang baru lulus harus aktif mencari informasi lowongan kerja, melalui teman dan saudara, serta mempersiapkan diri ikut ujian dengan materi laporan keuangan dan program komputer excel” (Sumber data, inf/ID).

Kehadiran alumni Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang di tempat asal masing – masing juga dapat memberikan peluang posisi baru, karena lulusan S1 Akuntansi di kawasan Kalimantan Barat bagian pedalaman belum ada.

Program peningkatan skill atau kemampuan mahasiswa yang melibatkan pihak profesional luar dianggap lebih obyektif. Uji kompetensi yang dikoordinasikan oleh pihak organisasi di dalam Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang yang obyektif sangat bermanfaat untuk penilaian rekrutmen perusahaan.

“Febrian adalah seorang alumni Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang dianggap sebagai tokoh sukses yang membantu melaksanakan pembekalan mahasiswa sebelum uji kompetensi yang tergabung dalam organisasi Himpunan Mahasiswa Akuntansi Universitas Tribhuwana Tunggadewi” (Sumber data, inf/ID).

## Pembahasan

“Saya menangis pada saat yudisium menjadi sarjana akuntansi, mengingat kesulitan keuangan selama menjalani perkuliahan. Merasa sedih ketika orangtua tidak bisa hadir di wisuda. Setelah lulus pulang kampung di desa yang terpencil melalui sungai karena jalan darat masih berupa tanah yang sulit dilalui kendaraan. Kondisi mamak yang sakit dan bapak yang tidak jelas sumber pendapatannya sebagai buruh serabutan di desa. Seringkali tidak makan nasi karena tidak mampu beli. Ingin bekerja ke kota tidak mempunyai biaya perjalanan ke kota. Saudara orang tua juga sama-sama miskin. Di awal kepulangan yang dilakukan aktif di kegiatan gereja dan desa. Karena kenal dengan anak kepala desa maka minta tolong dicarikan kerja. Bak gayung bersambut, kepala desa mau menerima sebagai karyawan tidak tetap dengan gaji Rp. 900.000,-. Ternyata saya memang dibutuhkan pemerintahan desa, dengan tugas pembuatan laporan keuangan yang selama ini dikerjakan oleh tamatan SMA, bahkan baru kerja dua minggu sudah dikirim mewakili desa untuk ikut pelatihan keuangan desa bersama kepala desa ke Jakarta” (Sumber data, inf/NKK).

Informan NKK membuktikan bahwa alumni akuntansi yang pulang ke desa mempunyai peluang yang besar mengisi posisi pembuatan laporan keuangan karena jarang ada alumni akuntansi mau hidup di desa terpencil, hal ini didukung kebijakan pemerintahan Presiden Jokowi yang memberikan bantuan desa dengan nilai bermilyar rupiah yang harus dipertanggungjawabkan desa. Walaupun gaji rendah masih bisa untuk membiayai kebutuhan hidup sederhana dengan melakukan *re budgeting* diantaranya adalah menghilangkan biaya kost dan transportasi.

Pendapatan adalah arus masuk bruto dari manfaat ekonomi yang timbul dari kegiatan normal entitas selama suatu periode (Kieso, Warfield dan Weygandt, 2011;955). Pendapatan merupakan kenaikan kotor dalam modal pemilik yang dihasilkan dari pelaksanaan jasa kepada konsumen, dan semua kegiatan usaha profesi yang bertujuan untuk memperoleh penghasilan (Niswonger, 2006;56)

Maka informan NKK dapat menaikkan modal dengan kegiatan profesi melalui modal asset keahlian kompetensi akuntansi.

## Kesimpulan

### Pendapatan

Pendapatan yang diterima oleh alumni berdasarkan kemampuan alumni masuk ke pasar kerja, bagi alumni yang mempunyai kemampuan akademik tinggi dengan bekal kompetensi ilmu akuntansi yang memenuhi persyaratan pemberi kerja maka akan mendapatkan imbalan yang di atas UMR. Persyaratan yang diminta pada umumnya adalah kemampuan membuat laporan keuangan dengan program komputer excel.

### Biaya Hidup

Bagi alumni yang mempunyai pendapatan di atas UMR dimungkinkan bisa menabung dan mengirim sebagian pendapatan ke pada orang tuanya, dikarenakan orang tua alumni Universitas Tribhuwana Tunggaladewi kebanyakan kurang mampu, hal ini sesuai persyaratan beasiswa yaitu surat keterangan tidak mampu dari kepala desa. Sedangkan alumni yang mempunyai pendapatan di bawah UMR maka melakukan *re budgeting* untuk membiayai kehidupannya serta menambah sumber pendapatan sampingan.

### Lapangan Kerja

Lapangan kerja alumni akuntansi masih cukup besar dan luas di Kalimantan Barat terutama di pedalaman atau desa. Posisi pengelola laporan keuangan di perusahaan atau lembaga pemerintah banyak ditempati oleh sumber daya manusia yang berasal dari luar ilmu akuntansi. Kemampuan alumni untuk mendapatkan informasi adanya lapangan kerja akuntansi perlu ditingkatkan, karena banyak perusahaan dan lembaga pemerintah melakukan penerimaan karyawan secara tertutup dan terbatas, hanya beberapa lembaga keuangan yang melakukan penerimaan karyawan secara terbuka.

### Saran

Peningkatan kompetensi alumni akuntansi di bidang praktek laporan keuangan perlu ditingkatkan karena yang mampu memperoleh pendapatan di atas UMR masih di bawah 10%. Kemampuan bukan hanya pemberian nilai oleh dosen, tetapi keterampilan sesungguhnya untuk bekerja. Keterampilan sesungguhnya diperoleh bila telah diuji oleh pihak luar yang memang bekerja di bidang laporan keuangan atau praktek kerja lapangan.

## Daftar Pustaka

- Baldric, et.al. 2013. The Baldrige Framework. New Zealand Business Excellenc Foundation. Takapuna.
- Gustaman, Y. (6 Desember 2014). Mahasiswa Harus Bangun Desa Tak Sekadar Duduk Manis di Kampus. Diambil dari <https://www.google.co.id/amp/m.tribunnews.com/amp/nasional/2014/12/06/mahasiswa-harus-bangun-desa-tak-sekadar-duduk-manis-di-kampusjou>
- Kartohadikusumo, Sutardjo. 1953
- Kieso, Warfield dan Weygantd. 2011. Intermediate Accounting.
- Niswonger. 2006. Accounting Principles. South Western. Ohio.

---

## Kriteria Penerimaan Pegawai Baru Menurut Alumni ITB Lulusan Tahun 2014 dan DUDI (Dunia Usaha dan Industri) [Studi Kasus Alumni ITB Lulusan Tahun 2014]

**Suryani Putri<sup>1,\*</sup>, Angga Dinan A<sup>2</sup>, Bambang Setia Budi<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Asisten Peneliti, Divisi Riset ITB Career Center, ITB Career Center, Institut Teknologi Bandung

<sup>2</sup>Kepala Divisi Riset ITB Career Center, ITB Career Center, Institut Teknologi Bandung

<sup>3</sup>Kepala ITB Career Center, Institut Teknologi Bandung

\*Penulis korespondensi: suryani.putri17@gmail.com

---

### Abstrak

Dalam proses untuk mendapatkan calon pekerja yang efektif dan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan, perusahaan atau instansi akan menetapkan kriteria. Kriteria ini menjadi penentu calon pegawai untuk lolos dalam proses seleksi penerimaan pegawai baru. Berdasarkan riset Tracer Study ITB 2015-2017, ada beberapa hal yang menarik terkait kriteria penerimaan pegawai baru menurut alumni ITB, diantaranya yang paling menonjol adalah kepribadian dan keterampilan interpersonal, kemampuan bahasa inggris serta reputasi perguruan tinggi. Berdasarkan kriteria menurut alumni tersebut akan dianalisis bagaimana sesungguhnya kriteria pegawai baru berdasarkan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri. Diharapkan makalah ini dapat menjadi salah satu acuan alumni untuk memudahkan dalam hal memperoleh pekerjaan.

**Kata kunci:** Pegawai baru, softskill, hardskill, dunia industri

---

### Pendahuluan

Sebagai salah satu perguruan tinggi terbaik di Indonesia, alumni ITB cukup menjadi perhatian oleh dunia usaha dan dunia industri. Hasil riset Tracer Study ITB 2015-2017 menunjukkan bahwa rata-rata waktu tunggu alumni mendapatkan pekerjaan utama adalah 2 bulan sebelum lulus dan 3 bulan setelah lulus. Namun, ternyata masih ada alumni yang baru mendapatkan pekerjaan 38 bulan (3 tahun) setelah lulus. Disamping itu, hasil riset User Survey ITB 2010-2013 menunjukkan bahwa masih ada beberapa perbedaan yang cukup signifikan antara kepuasan perusahaan terhadap kompetensi alumni ITB, seperti kemampuan bekerja dalam tim masih dirasa kurang dibandingkan dengan kemampuan alumni bekerja secara individu. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbandingan kriteria pegawai baru yang ada dalam pandangan alumni ITB dengan kriteria yang sebenarnya dibutuhkan oleh Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI).

### Metode Penelitian

Dalam makalah ini akan dilakukan analisis perbandingan kriteria pegawai baru menurut alumni lulusan tahun 2014 dengan kriteria menurut DUDI. Penilaian yang diberikan oleh perusahaan bersifat umum untuk seluruh alumni ITB yang bekerja pada perusahaan tersebut. Analisis yang dilakukan adalah analisis komponen utama, yaitu analisis multivariat yang mentransformasi variabel-variabel asal yang saling berkorelasi. Variabel-variabel yang dimaksud adalah beberapa kriteria kepentingan serta kepuasan dari perusahaan yang sudah ditetapkan menjadi variabel-variabel baru yang tidak saling berkorelasi dengan mereduksi sejumlah variabel tersebut sehingga mempunyai dimensi yang lebih kecil namun dapat menerangkan seluruh variabel asal. Selanjutnya akan dilihat perbandingan dari dua penilaian tersebut mana yang lebih penting menurut perusahaan yang ternyata kurang diperhatikan oleh alumni.

## Analisis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data User Survey ITB 2010-2013 dan Tracer Study ITB 2015-2017. Terdapat 13 pernyataan pada data *tracer study* yang terdiri dari 8 kompetensi hardskill, 2 kompetensi softskill, dan 3 kompetensi faktor internal eksternal. Sedangkan dalam *user survey* terdapat 29 pertanyaan yang menjadi parameter untuk menilai kepentingan serta kompetensi alumni ITB. Terdiri dari 8 kompetensi hardskills, 16 kompetensi softskills, dan 5 kompetensi faktor internal eksternal. Alumni dan perusahaan memberikan penilaian secara kualitatif dengan memilih nilai dari 1 sampai 5, dimana nilai 5 menunjukkan sangat penting atau sangat puas hingga nilai 1 menunjukkan sangat tidak penting atau sangat tidak puas.

Analisis data yang digunakan adalah dengan mereduksi variabel asal sehingga menghasilkan variabel yang dianggap bisa mewakili seluruh variabel asli. Analisis komponen utama diawali dengan menghitung nilai korelasi antar variabel karena pada dasarnya analisis komponen utama dapat dilakukan jika variabel yang ada memiliki korelasi. Pada analisis ini dilakukan perhitungan korelasi dari setiap variabel dan dibentuk dalam sebuah matriks korelasi. Dari matriks korelasi tersebut akan dilakukan analisis komponen utama dengan melihat nilai eigen yang ada pada masing-masing variabel. Variabel baru (komponen utama) yang terbentuk didasarkan pada nilai eigen lebih dari satu. Hasil perhitungan nilai eigen dan varian dari data kriteria yang harus dimiliki oleh pegawai baru menurut perusahaan dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1.** Nilai Eigen Hasil Analisis Komponen Utama (AKU) pada Data Kriteria yang Harus Dimiliki oleh Pegawai Baru Menurut Perusahaan

Component	Initial Eigen		
	Total	% of variance	Cumulative %
1	4.056	20.654	20.654
2	1.964	12.76	33.414
3	1.958	10.76	44.174
4	1.879	9.56	53.734
5	1.6	8.621	62.355
6	1.599	8.37	70.725
7	1.432	8.015	78.74
8	1.322	7.8191	86.5591
9	0.932	5.151	91.7101
10	0.911	3.1	94.8101
11	0.879	2.05	96.8601
12	0.855	2.01	98.8701
13	0.832	1.03	99.9001
14	0.744	0.04	99.9401
15	0.72	0.03	99.9701
16	0.593	0.009	99.9791
17	0.567	0.006	99.9851
18	0.441	0.0051	99.9902
19	0.32	0.0031	99.9933
20	0.235	0.0023	99.9956
21	0,21	0.0012	99.9968
22	0,19	0.0009	99.9977
23	0,133	0.00095	99.99865
24	0,11	0.00076	99.99941
25	0,095	0.00034	99.99975
26	0,066	0.00012	99.99987
27	0,032	0.00011	99.99998
28	0,021	0.00001	99.99999
29	0,11	0.000008	100

Tabel 1 menjelaskan nilai eigen dari masing-masing variabel beserta variannya. Pada tabel 1 diperoleh delapan variabel baru (komponen utama) yang memiliki nilai eigen lebih dari satu. Kedelapan variabel ini memiliki nilai eigen sebesar 3,012 (varian sebesar 20,654%), komponen utama kedua memiliki nilai eigen 1,705 (varian sebesar 12,76%), komponen utama ketiga memiliki nilai eigen 1,958 (varian sebesar 10,76%) dst. Kedelapan variabel ini sudah mampu menjelaskan keragaman data sebesar 86,55% (dilihat dari % cumulative/total varian). Untuk menentukan variabel apa saja yang termasuk dalam delapan variabel baru ini dan variabel yang benar-benar mempengaruhi kepetingan penerimaan pegawai baru maka dilakukan rotasi faktor (transformasi) dengan menggunakan metodologi rotasi faktor varimax.

**Tabel 2.** Rotasi Faktor dengan Menggunakan Metodologi Varimax pada Data kriteria yang harus Dimiliki oleh Pegawai Baru Menurut Perusahaan

	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5	Factor 6	Factor 7	Factor 8
Bahasa Asing	0.4955	0.14471	-0.07895	0.20592	0.04233	0.04166	0.11818	-0.19977
Nilai	-0.23816	0.57981	-0.08666	-0.06843	0.12104	-0.09826	0.01451	-0.02831
Sertifikasi Keahlian	-0.14017	0.61778	-0.15432	0.05449	0.09587	0.14063	0.25772	0.12354
Pengalaman Kerja	0.38732	0.40569	0.12936	0.06657	0.20296	0.5139	0.15419	-0.02364
Keahlian pendidikan	-0.34973	0.75906	0.01864	0.19442	0.08981	0.09842	0.22077	0.00559
Wawasan	0.10402	0.26844	0.02258	0.52646	0.14268	-0.02465	0.05592	0.03893
Penerapan Ilmu	0.91316	-0.07358	0.1994	0.90186	-0.1388	0.21239	-0.04881	-0.17897
Komputer	0.96114	0.0337	0.06838	0.28189	0.21715	0.01114	0.02742	-0.30032
Adaptasi	1.50355	-0.25358	-0.0392	0.14229	-0.26985	0.0742	0.10724	-0.12328
Komunikasi	2.33956	-0.79433	0.39452	0.15743	-0.3333	0.60887	0.03677	-0.30347
Kecerdasan Emosional	1.78103	-0.46819	0.6434	0.08472	0.02468	0.47325	-0.01116	0.20279
Etika	1.23659	-0.36356	0.25957	0.02257	0.78196	0.14316	-0.0522	-0.09515
Inisiatif	1.10631	-0.07822	-0.05794	0.01791	0.42399	0.07339	-0.06477	0.20839
Bekerja Individu	1.17123	-0.29964	0.43285	-0.00639	-0.00213	0.21058	0.03584	0.07079
Bekerja Tim	1.44106	-0.23551	-0.03495	0.1734	-0.08903	-0.0081	0.0399	0.19947
Bekerja dalam Tekanan	1.31623	-0.2529	0.09145	0.25359	0.10112	-0.19911	-0.0061	0.14315
Keinginan Belajar	1.6462	-0.20919	0.11598	0.23656	0.03097	0.20857	0.08118	-0.04895
Motivasi	1.31739	0.04607	0.01032	0.07576	0.08111	-0.07074	-0.0575	0.06724
Kepemimpinan	1.42877	-0.39322	0.464	-0.01953	-0.12607	-0.00293	0.06406	-0.09035
Kesetiaan	0.63719	0.15495	0.35058	0.01232	-0.09255	-0.47142	-0.05633	-0.00553
Tanggung Jawab	1.48758	-0.176	0.05272	0.21402	0.02876	-0.08514	-0.15827	0.03746
Kerja Keras	1.50753	-0.26198	0.4633	0.13201	0.10916	0.11004	0.05852	0.06628
Kejujuran	1.14746	0.05963	0.28493	0.03749	0.15789	-0.1961	-0.14446	-0.22882
Disiplin	0.82235	0.18055	-0.02616	0.04106	0.23038	-0.03842	-0.19145	0.46967
Tempat Tinggal	-0.02862	0.36608	0.12811	0.04213	-0.16115	0.06772	0.94019	-0.03976
Kesediaan Ditempatkan	0.32756	0.08039	0.40878	0.09552	-0.04009	0.01142	0.24818	-0.00173
Ketersediaan Lulusan	-0.02454	0.69072	0.29187	0.21032	-0.10609	-0.03631	0.00527	-0.07746
Kesehatan	0.52538	0.40055	0.03433	-0.04726	0.15113	-0.0047	-0.23751	0.02123
Bekerja Shift	0.01627	0.07105	-0.01904	0.03496	0.27558	0.02094	-0.04022	0.007

Tabel 2 menjelaskan hubungan (korelasi) antara variabel asli dengan variabel baru (komponen utama) yang dibentuk dengan analisis komponen utama yang disebut dengan nilai *loading*. Nilai *loading* yang dipilih adalah nilai *loading* diatas 0,6 yang dianggap mampu menjelaskan variabel yang mempengaruhi kriteria penerimaan pegawai baru. Variabel lain yang memiliki nilai *loading* dibawah 0,6 dianggap tidak atau kurang berpengaruh dalam hal kepentingan kompetensi karena sudah terwakili oleh variabel baru tersebut. Untuk pemberian nama variabel baru yang terbentuk berdasarkan karakteristik dari variabel yang membentuknya. Misal pada faktor dua, variabel yang membentuknya adalah keahlian pendidikan, komunikasi serta ketersediaan lulusan sehingga diberikan nama sebagai kualitas individu. Dari kedelapan faktor tersebut ternyata hanya ada enam yang memenuhi. Sehingga kriteria yang dinilai perusahaan dalam hal perekrutan pegawai baru ada enam faktor yang mempengaruhinya. Berikutnya akan dilihat bagaimana kriteria penerimaan pegawai baru menurut alumni ITB. Hasil perhitungan nilai eigen dan varian dari data kriteria penerimaan pegawai baru menurut alumni ITB dapat dilihat pada Tabel 3.

**Tabel 3.** Nilai Eigen Hasil Analisis Komponen Utama (AKU) pada Data Kriteria Penerimaan Pegawai Baru Menurut Alumni ITB

Component	Initial Eigen		
	Total	% of variance	Cumulative %
1	3.681	25.79	25.79
2	1.650	15.076	40.866
3	1.409	13.598	54.464
4	1.337	10.671	65.135
5	1.168	9.056	74.191
6	1.056	7.123	81.314
7	1.021	6.034	87.348
8	0.873	4.043	91.391
9	0.751	3.042	94.433
10	0.632	2.081	96.514
11	0.447	1.981	98.495
12	0.239	0.756	99.251
13	0.128	0.749	100

Tabel 3 menjelaskan nilai eigen dari masing-masing variabel beserta variannya. Pada Tabel 3 diperoleh delapan variabel baru (komponen utama) yang memiliki nilai eigen lebih dari satu. Kedelapan variabel ini memiliki nilai eigen sebesar 3,681 (varian sebesar 25,79%), komponen utama kedua memiliki nilai eigen 1,650 (varian sebesar 15,076%), komponen utama ketiga memiliki nilai eigen 1,409 (varian sebesar 13,598%) dst. Kedelapan variabel ini sudah mampu menjelaskan keragaman data sebesar 91,391% (dilihat dari % cumulative/total varian). Untuk menentukan variabel apa saja yang termasuk dalam delapan variabel baru ini dan variabel yang benar-benar mempengaruhi kriteria penerimaan pegawai baru menurut alumni ITB maka dilakukan rotasi faktor (transformasi) dengan menggunakan metodologi rotasi faktor varimax.

**Tabel 4.** Rotasi Faktor dengan Menggunakan Metodologi Varimax pada Data Kriteria Penerimaan Pegawai Baru Menurut Alumni ITB

	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5	Factor 6	Factor 7	Factor 8
program diskusi	0.98682	0.0473	-0	0.0683	-0.07789	0.097239	0.061	0
pengalaman ke luar negeri (untuk bekerja atau magang)	0.04309	0.9576	0.004	0.1176	0.071664	0.247718	-0.027	0
sertifikasi profesi	-0.0057	0.0185	0.973	0.0736	0.102484	0.183211	0.052	0
kemampuan bahasa Inggris	0.03755	0.0857	0.044	0.8859	0.080768	0.136531	0.053	0
reputasi dari perguruan tinggi	0.03351	0.0825	-0.03	0.0549	0.678143	0.122899	-0.021	0
IP	-0.0797	-0.0184	0.087	0.0209	0.492476	-0.0162	0.005	0
pengoperasian komputer	0.0624	0.0157	0.04	0.1489	0.014546	0.41805	0.097	0
rekomendasi dari pihak ketiga	-0.0486	0.0165	5E-04	-0.022	0.130777	0.30903	-0.032	0
spesialisasi	0.06691	0.0411	0.049	0.016	-0.10751	0.307127	0.066	0
pengalaman kerja selama kuliah	0.00101	0.1201	0.04	0.0462	0.079344	0.285826	-0.056	0
kemampuan bahasa asing lainnya	0.07562	0.1659	0.099	0.2085	-0.04379	0.262662	0.083	0
pengalaman berorganisasi	0.04762	0.0472	0.024	0.2213	0.184836	0.230699	0.228	0
kepribadian dan keterampilan interpersonal	0.03994	-0.0281	0.037	0.0564	-0.03973	0.035635	0.787	0
other	0	0	0	0	0	0	0	0.53

Tabel 4 menjelaskan hubungan (korelasi) antara variabel asli dengan variabel baru (komponen utama) yang dibentuk dengan AKU yang disebut dengan nilai *loading*. Nilai *loading* yang dipilih adalah nilai *loading* diatas 0,6 yang dianggap mampu menjelaskan variabel yang mempengaruhi kriteria penerimaan pegawai baru menurut alumni ITB. Variabel lain yang memiliki nilai *loading* dibawah 0,6 dianggap tidak atau kurang berpengaruh dalam hal kepentingan kompetensi karena sudah terwakili oleh variabel baru tersebut. Dari analisis komponen utama tersebut, ada enam kriteria penerimaan pegawai baru menurut alumni yakni program diskusi, magang atau pengalaman keluar negeri, sertifikasi profesi, kemampuan bahasa inggris, reputasi dari perguruan tinggi, kepribadian dan keterampilan interpersonal.

Selanjutnya, dalam penelitian ini juga akan dilihat bagaimana kepuasan perusahaan terhadap alumni ITB yang bekerja di perusahaan tersebut. Berdasarkan analisis komponen utama diperoleh nilai *loading*-nya dalam Tabel 5.

**Tabel 5.** Rotasi Faktor dengan Menggunakan Metodologi Varimax pada Data Kepuasan Perusahaan Terhadap Alumni ITB yang Bekerja di Perusahaan tersebut

	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5	Factor 6	Factor 7	Factor 8
Bahasa Asing	0.192719	0.114492	0.161184	0.123224	0.143077	0.463393	0.07167	-0.00288
Nilai	0.342147	0.114325	-0.02372	-0.03444	0.04804	0.895164	0.168299	0.032696
Sertifikasi Keahlian	0.68702	-0.07063	0.116752	0.036335	0.147901	0.349533	-0.22806	0.008938
Pengalaman Kerja	0.530135	0.158026	0.349728	0.335219	0.148331	0.126107	-0.32149	0.079265
Keahlian-pendidikan	0.87344	0.006647	0.021588	-0.00893	-0.09159	0.125783	0.096639	0.086566
Wawasan	0.805715	0.104975	0.105651	0.120962	0.118062	0.067144	0.255033	-0.00968
Penerapan Ilmu	0.785955	0.041468	-0.12811	0.164063	0.099581	0.130013	0.144308	0.113956
Komputer	0.316282	0.033073	0.038701	0.089426	0.052309	0.192874	0.394546	0.073283
Adaptasi	0.067838	0.209704	0.088309	0.147612	0.476726	0.097937	0.154365	0.255864
Komunikasi	0.09134	0.1047	0.434003	0.116593	0.579851	0.031694	0.325995	0.122439
Kecerdasan Emosional	0.19196	0.211282	0.267233	0.202203	0.718224	0.132578	-0.15131	0.032871
Etika	0.299017	0.24896	0.256666	0.243251	0.275626	0.074211	0.072864	0.10583
Inisiatif	0.053514	0.390649	0.569808	0.195651	0.22025	-0.04522	0.27386	0.030826
Bekerja Individu	0.085682	0.403084	0.116594	0.052684	0.100739	0.136234	0.375601	0.086768
Bekerja Tim	-0.02414	0.561384	0.279111	0.122883	0.637045	0.125987	0.08336	-0.21965
Bekerja dlm Tekanan	-0.03273	0.648605	0.15805	0.111485	0.264232	-0.04776	-0.10544	0.053145
Keinginan Belajar	0.248836	0.317511	0.309427	0.106603	0.031863	-0.08698	0.292421	0.178606
Motivasi	-0.02801	0.749831	0.153857	0.027355	0.06437	0.161929	0.137664	0.072185
Kepemimpinan	-0.03923	0.26534	0.653717	0.092147	0.319896	0.166437	-0.02849	0.019442
Kesetiaan	-0.09559	0.240835	0.160867	0.466299	0.164883	-0.04873	-0.24623	-0.00341
Tanggung Jawab	0.168704	0.447421	0.25395	0.211668	0.239622	0.111119	0.058775	0.151439
Kerja Keras	0.184187	0.464153	0.1863	0.174263	0.073745	0.322682	0.063186	0.311799
Kejujuran	0.231231	0.385707	0.164757	0.044316	0.186062	0.00691	0.098041	0.56004
Disiplin	0.174148	0.30211	0.633855	0.092072	0.208238	0.078046	0.047373	0.126483
Tempat Tinggal	0.274425	-0.02398	-0.05573	0.850542	0.056322	0.002786	0.1078	0.06844
Kesediaan Ditempatkan	0.033062	0.065264	0.241065	0.485399	0.22	0.055585	0.242836	0.079116
Ketersediaan Lulusan	-0.06531	0.045232	0.531305	0.468392	0.086394	0.06491	0.055992	0.047244
Kesehatan	0.045399	0.163389	0.354614	0.167069	0.107296	0.286352	0.4237	-0.02043
Bekerja Shift	0.206856	0.198584	0.20304	0.597072	0.081162	0.149859	0.077192	-0.03964



Dari analisis komponen utama tersebut, ada enam kompetensi alumni ITB yang dinilai sudah puas menurut perusahaan tempat alumni bekerja yakni dari kualitas individu terkait hardskill, kemampuan untuk lebih baik, sifat kepemimpinan, tempat tinggal, kerjasama tim serta kecerdasan emosional, dan nilai/IP.

## **Kesimpulan**

Secara keseluruhan kriteria pegawai baru yang diharapkan oleh perusahaan dengan tingkat kepuasan dari alumni ITB yang bekerja diperusahaan tersebut sudah cukup baik. Sehingga bisa dikatakan bahwa alumni yang bekerja di perusahaan tersebut sudah memenuhi kriteria yang diinginkan perusahaan dan menunjukkan kemampuannya disana. Namun, ada beberapa kriteria yang perlu diperhatikan oleh alumni yakni kemampuan berkomunikasi, kemampuan dalam bidang IT, disamping itu alumni juga perlu memperhatikan dalam hal pemilihan tempat bekerja yakni ada atau tidaknya alumni yang bekerja disana karena hal itu menjadi nilai tambah bagi alumni yang ingin bekerja di perusahaan tersebut.

## **Saran**

Sebaiknya kriteria penerimaan pegawai baru berasal dari perusahaan masing-masing bukan yang sudah ditetapkan oleh tim Tracer Study yang kemudian dinilai tingkat kepentingan dan kepuasannya oleh perusahaan. Karena jika semakin banyak variabel yang bisa diolah dan dianalisis maka semakin baik kualitas penetapan kriteria yang harus dipenuhi oleh pegawai baru nantinya.

## **Daftar Pustaka**

Budi, B.S., Dinan, A., 2017. Report Tracer Study ITB 2017. Penerbit ITB, Bandung.

Budi, B.S., Dinan, A., 2018. User Survey ITB 2017. Penerbit ITB, Bandung.

## Profil Alumni ITB yang Lulus Lebih dari 5 Tahun [Studi Kasus Tracer Study ITB 2017]

Syifa Nur Awalia<sup>1,\*</sup>, Angga Dinan A<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Asisten Divisi Riset Tracer Study, ITB Career Center, Lembaga Kemahasiswaan, Institut Teknologi Bandung

<sup>2</sup>Ketua Divisi Riset Tracer Study, ITB Career Center, Lembaga Kemahasiswaan, Institut Teknologi Bandung

\* Penulis korespondensi: nurawaliasyifa@gmail.com

---

### Abstrak

Masa studi perguruan tinggi yang pada umumnya ditempuh dalam 4-5 tahun ternyata tidak cukup untuk sebagian mahasiswa. Data Tracer Study ITB 2017 menunjukkan bahwa hampir 14% responden atau sekitar 368 alumni ITB angkatan 2010 menempuh masa studi lebih dari 5 tahun. Mahasiswa yang lulus dengan masa studi lebih panjang sering kali mendapatkan perhatian tersendiri bahkan mendapatkan perlakuan khusus dari tenaga pendidik ataupun lembaga. Masa studi yang lebih panjang juga dianggap akan menghambat karir mahasiswa setelah lulus. Makalah ini bertujuan untuk melihat dan menganalisis profil alumni yang lulus dengan masa studi lebih dari 5 tahun. Data yang digunakan adalah data Tracer Study ITB 2017. Parameter yang digunakan untuk melihat profil alumni adalah indeks prestasi akademik, penghasilan, perusahaan tempat bekerja, kompetensi, hingga waktu tunggu untuk memperoleh pekerjaan pertama. Metode yang digunakan adalah metode perbandingan antara alumni dengan masa studi lebih dari 5 tahun dan yang kurang dari 5 tahun. Hasil analisis menunjukkan bahwa mahasiswa yang lulus lebih dari 5 tahun memiliki capaian lebih baik dalam beberapa parameter seperti waktu tunggu kerja yang lebih pendek.

**Kata kunci:** ITB, masa studi, terlambat lulus, alumni, akademik

---

### Pendahuluan

Terdapat anggapan bahwa lama masa studi akan mempengaruhi karir alumni perguruan tinggi setelah lulus. Mahasiswa dengan masa studi yang lebih lama kehilangan kesempatan untuk memulai karir lebih awal karena masih terikat dengan perkuliahan atau tugas-tugas. Hal ini tentu saja tidak menguntungkan bagi mahasiswa tersebut dan menjadi perhatian tersendiri dari institusi pendidikannya.

Strata satu berdasarkan KBBI daring adalah tingkat pendidikan yang memberikan gelar sarjana setelah empat sampai lima tahun masa pendidikan. Definisi tersebut sejalan dengan sistem perkuliahan strata satu yang dibagi dalam delapan semester dan didesain supaya selesai dalam empat sampai lima tahun. Dalam keberjalanannya terdapat faktor-faktor yang mengharuskan mahasiswa untuk menunda gelar sarjana. Beberapa faktor yang menghambat mahasiswa untuk lulus tepat waktu adalah sibuk dengan aktivitas kemahasiswaan, sibuk bekerja, manajemen diri yang kurang baik, dan masalah akademik. Oleh karena itu, perguruan tinggi memberikan toleransi kepada mahasiswanya agar dapat menyelesaikan studi sampai tuntas. Toleransi yang diberikan beragam di setiap perguruan tinggi, ITB sendiri memberikan waktu dua sampai tiga tahun tambahan dari masa studi reguler.

Berdasarkan permasalahan diatas, menjadi hal menarik apabila dilakukan analisis untuk mahasiswa yang 'terlambat lulus'. Analisis dilakukan untuk melihat profil alumni dari parameter-parameter *tracer study* yang relevan dengan permasalahan ini.

## Metode Penelitian

Data yang digunakan pada analisis ini adalah data Tracer Study ITB 2017 dengan sasaran alumni ITB angkatan 2010. Terdapat sebanyak 2651 alumni yang menjadi responden, jumlah tersebut mencapai 91% dari total alumni ITB angkatan 2010. Dari 2651 responden, sebanyak 368 alumni menyatakan lulus dengan masa studi lebih dari 5 tahun. Data dari 368 alumni tersebut akan menjadi fokus pembahasan pada analisis ini.

Analisis yang dilakukan pada penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Hasil analisis menampilkan beberapa Gambar yang menggambarkan profil alumni. Beberapa tools yang digunakan adalah JMP7 dan XLstat.

## Analisis Data

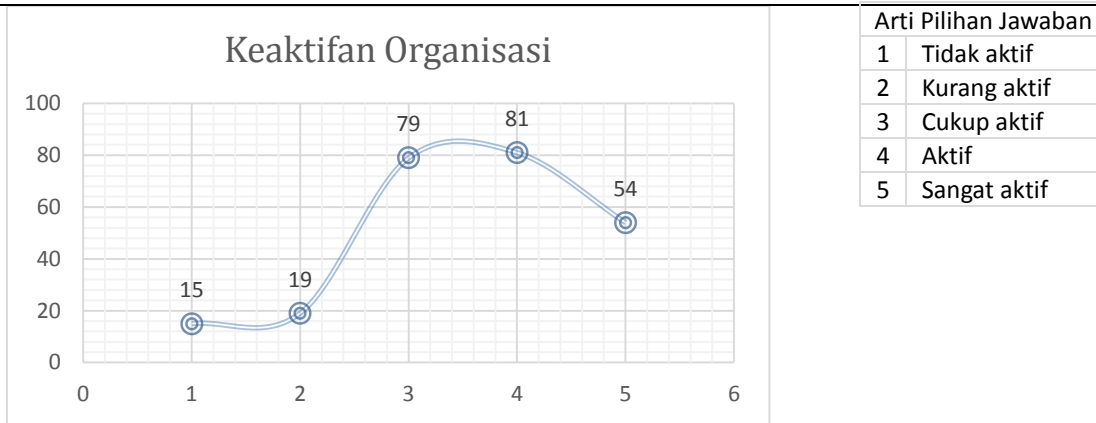
Analisis kuantitatif dilakukan pada parameter-parameter *tracer study* yang relevan dengan permasalahan yang telah dikemukakan diatas. Parameter-parameter tersebut adalah indeks prestasi, keaktifan organisasi, pekerjaan utama, dan waktu memperoleh pekerjaan pertama.

Berdasarkan definisi strata satu dari KBBI daring, dapat kita definisikan bahwa jika lulus S1 lebih dari lima tahun mahasiswa yang bersangkutan dapat dikatakan 'lulus tidak tepat waktu' atau 'terlambat lulus' untuk menyederhanakan penyebutan. Sedangkan, mahasiswa yang lulus S1 dengan masa studi lima tahun atau kurang dikatakan 'lulus tepat waktu'.



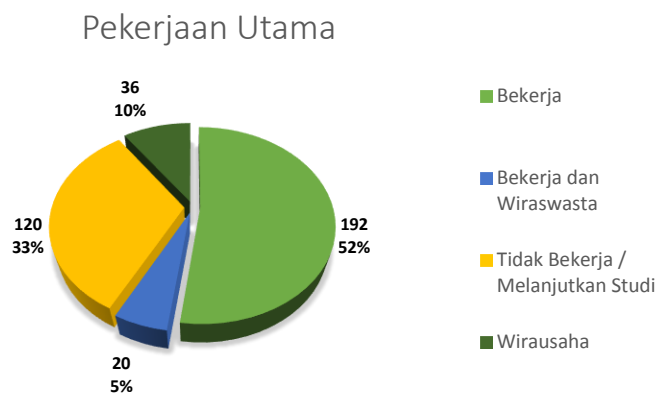
**Gambar 1.** Indeks Prestasi.

Gambar 1 menunjukkan bahwa mahasiswa yang lulus dengan masa studi lebih dari lima tahun memiliki rata-rata indeks prestasi 3.06 selisih 0.2 poin dengan rata-rata indeks prestasi alumni ITB keseluruhan (Budi 33). Nilai rata-rata tersebut cukup baik mengingat bahwa kesulitan akademik memang menjadi salah satu pemicu utama keterlambatan lulus bagi mahasiswa. Indeks prestasi akademik terkecil yaitu 2.38 dimiliki mahasiswa dari program studi Teknik Geodesi dan Geomatika yang juga memiliki rata-rata indeks prestasi terkecil dibandingkan program studi lain untuk alumni ITB angkatan 2010. Indeks prestasi tertinggi dimiliki oleh mahasiswa dari program studi Aeronotika & Astronotika yaitu 3.86. Tidak hanya itu, sebanyak 39 mahasiswa lulus dengan indeks prestasi 3.5 atau lebih. Hal ini memberikan pandangan lain bahwa keterlambatan lulus tidak menghambat alumni untuk berprestasi secara akademik.



**Gambar 2.** Keaktifan Organisasi.

Pada Gambar 2 terlihat bahwa sebagian besar mahasiswa memiliki tingkat keaktifan organisasi cukup aktif hingga aktif. Meski demikian, tidak sedikit yang memiliki tingkat keaktifan organisasi sangat aktif, yaitu mencapai 54 alumni. Dari hasil ini, dapat kita lihat bahwa mahasiswa yang lulus dengan masa studi lebih dari lima tahun sebagian besar adalah aktivis kemahasiswaan.



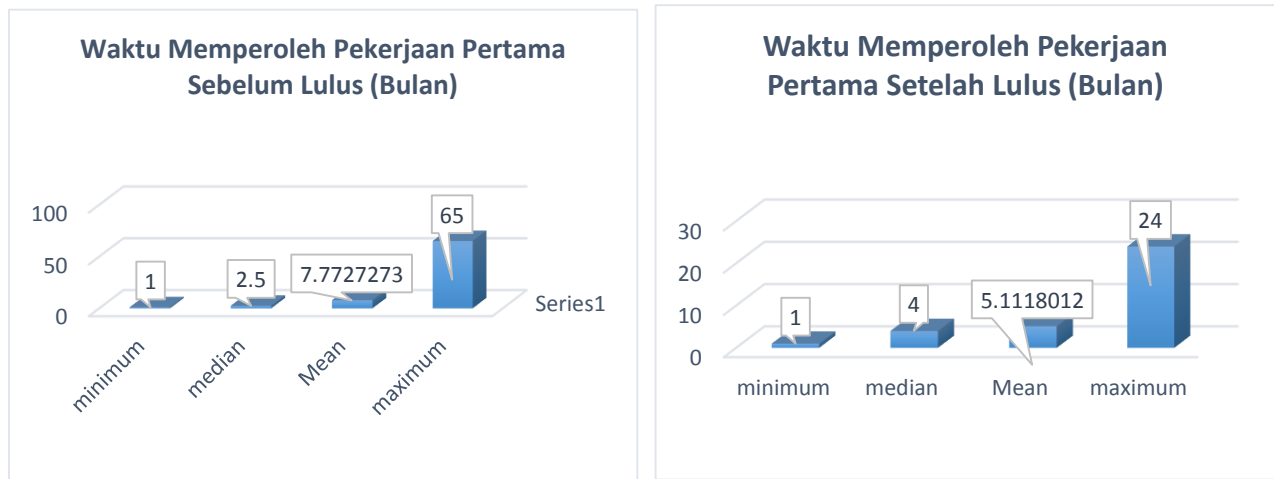
**Gambar 3.** Pekerjaan Utama.

Sebanyak 192 (52%) alumni, dengan masa studi lebih dari 5 tahun, bekerja setelah lulus. Persentase ini lebih kecil jika dibandingkan seluruh alumni ITB yang bekerja dengan persentase 64% (Budi dkk, 2017). Persentase alumni yang berprofesi sebagai wirausaha mencapai 10%, lebih besar dibandingkan seluruh alumni ITB yaitu 5% (160 alumni). Sedangkan untuk yang bekerja dan berwiraswasta persentasenya sama dengan keseluruhan alumni ITB, yaitu mencapai 5%. Hal menarik adalah persentase alumni yang melanjutkan studi, yaitu 14% atau sebanyak 51 alumni.



**Gambar 4.** Memperoleh Pekerjaan Pertama.

Sebanyak 174 alumni atau 70% alumni yang lulus lebih dari lima tahun memperoleh pekerjaan pertama mereka setelah lulus. Berdasarkan Gambar 5, waktu yang diperlukan sebagian besar alumni untuk memperoleh pekerjaan pertama sesudah lulus adalah 4 bulan, relatif lebih singkat dibandingkan alumni ITB keseluruhan yang mencapai 5.5 bulan (Budi 61). Sedangkan waktu yang diperlukan untuk memperoleh pekerjaan alumni sebelum lulus adalah 2.5 bulan, lebih cepat setengah bulan dibandingkan alumni ITB keseluruhan. Hal cukup menarik adalah terdapat alumni yang memperoleh pekerjaan pertama jauh sebelum lulus.



**Gambar 5.** Waktu Memperoleh Pekerjaan Pertama Sebelum dan Setelah Lulus.

## Kesimpulan

Pada analisis ini dapat kita simpulkan bahwa terdapat kaitan antara keterlambatan lulus dengan akademik mahasiswa, ditunjukkan dengan nilai rata-rata indeks prestasi yang lebih kecil dibandingkan alumni ITB keseluruhan. Dilihat dari tingkat keaktifan nonakademik, alumni yang lulus tidak tepat waktu sebagian besar merupakan mahasiswa yang aktif dalam kegiatan kemahasiswaan. Hal menarik terlihat dalam profil alumni dalam mendapatkan pekerjaan pertama yang cenderung lebih cepat secara umum.

## Daftar Pustaka

- Budi, B.S., Dinan, A., 2017. Report User Survey Tracer Study ITB 2016. Penerbit ITB, Bandung.
- Dinan, A., Amalia, N.A., Setia Budi, B., 2017. Profil Alumni ITB yang Berwirausaha Studi Kasus Alumni ITB Lulusan Tahun 2013. Paper Tracer Study, Bandung.
- Dinan, A., Andirasdini, I.G., Setia Budi, B., 2017. Profil Alumni ITB yang Berwirausaha Rentang 1-3 Tahun Setelah Lulus. Paper Tracer Study, Bandung.

## Moderasi Karakteristik Lingkungan pada Pengaruh Niat Berwirausaha terhadap Tindakan Bisnis Pemula Peserta Program Wirausaha Mahasiswa

Tri Siwi Agustina\*

Pusat Pengembangan Karir dan Kewirausahaan Universitas Airlangga

\*Penulis korespondensi: agustina2772@gmail.com

### Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh niat berwirausaha yang dimiliki mahasiswa peserta Program Mahasiswa Wirausaha (PMW) Universitas Airlangga 2017 terhadap tindakan awal dalam berwirausaha. Untuk dapat membentuk niat berwirausaha pada diri mahasiswa menjadi suatu tindakan awal dalam berwirausaha terdapat karakteristik yang memperkuat, yaitu karakteristik lingkungan yang terdiri dari lingkungan kewirausahaan universitas dan penghindaran ketidakpastian. Populasi sekaligus sampel pada penelitian ini adalah 56 mahasiswa yang lolos seleksi Program Mahasiswa Wirausaha pada tahun 2017 yang diselenggarakan oleh Pusat Pengembangan Karir Kewirausahaan (PPKK) di Universitas Airlangga. Setelah diseleksi, terdapat 30 kuesioner yang layak untuk diolah. Data diolah menggunakan teknik analisis *Partial Least Square*. Hasil menunjukkan bahwa niat berwirausaha memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tindakan awal dalam berwirausaha. sementara lingkungan kewirausahaan universitas (*University Entrepreneurial Environment*), memperkuat pengaruh niat berwirausaha terhadap tindakan awal dalam berwirausaha. Akan tetapi penghindaran ketidakpastian (*Uncertainty Avoidance*) memperlambat pengaruh niat berwirausaha terhadap tindakan awal dalam berwirausaha.

**Kata kunci:** Niat berwirausaha, tindakan awal dalam berwirausaha, karakteristik lingkungan, moderasi

### Latar Belakang

Program Mahasiswa Wirausaha Universitas Airlangga (PMW Unair) diselenggarakan dengan tujuan, untuk menanamkan *mindset* wirausaha kepada mahasiswa, membentuk karakter wirausaha yang tangguh kepada para mahasiswa, memberikan *softskill* berwirausaha kepada mahasiswa, dan menyediakan sarana dan prasarana pembelajaran berwirausaha pada para mahasiswa. Hasil yang diharapkan dari pelaksanaan program mahasiswa wirausaha, terciptanya wirausaha baru dikalangan mahasiswa. Jika semakin banyak lulusan Unair yang menjadi wirausaha, maka bisa menciptakan lapangan pekerjaan baru dan dapat menyerap tenaga kerja.

Tujuan PMW Unair tersebut sejalan dengan pendapat Leon *et al.* (2007) yang mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor sosial yang dapat mempengaruhi keputusan seseorang untuk menempuh karir sebagai wirausahawan diantaranya adalah pendidikan yang diterima, termasuk infrastruktur fisik, layanan dukungan wirausaha, dan mekanisme dukungan universitas yang spesifik seperti memberikan fasilitas dan tempat bagi mahasiswa untuk mengembangkan kemampuan berwirausaha.

Pada Tahun 2017, PPKK Unair mulai menerapkan persyaratan bahwa proposal yang lolos (didanai dan mendapatkan pendampingan usaha) 1) haruslah usaha yang sudah berjalan minimal 6 bulan, 2) pengusul proposal aktif mengikuti kegiatan pra-PMW berupa seminar-seminar, pelatihan-pelatihan dan minimal 2x mengikuti bazaar atau pameran; 4) mengirimkan laporan kemajuan

usahanya dalam 3 bulan pertama. Penerapan persyaratan tersebut menimbulkan satu fenomena, yakni ditemukan terjadinya penurunan minat mahasiswa untuk mengirimkan proposal PMW serta terjadinya penurunan jumlah proposal yang lolos didanai dibandingkan satu tahun sebelumnya. Hal tersebut dapat dirinci sebagai berikut, pada tahun 2016 terdapat sebanyak 222 proposal dan lolos didanai sebanyak 55 proposal; Pada tahun 2017 terdaftar 197 proposal dan lolos didanai sebanyak 49 proposal. Pada tahun 2018 terdaftar sebanyak 104 proposal dan lolos didanai sebanyak 47 proposal.

Fenomena penurunan jumlah mahasiswa untuk mengikuti PMW tersebut menarik untuk diamati apabila dikaitkan dengan pendapat Dey (1997) dan Noordehaven (2007) yang menyatakan bahwa terdapat dua karakteristik lingkungan yang dapat mempengaruhi niat berwirausaha dan aktivitas bisnis pemula, yaitu lingkungan wirausaha universitas (*university entrepreneurial environment*) dan penghindaran ketidakpastian (*uncertainty avoidance*). Penghindaran ketidakpastian merupakan kekhawatiran yang kuat akan kegagalan terutama dalam menghadapi persaingan (Baughn dan Neupert, 2003).

Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan permasalahan pada penelitian ini adalah : (1) Apakah niat berwirausaha berpengaruh terhadap tindakan bisnis pemula; (2) Apakah lingkungan kewirausahaan universitas (*university entrepreneurial environment*) memoderasi pada pengaruh niat berwirausaha terhadap tindakan bisnis pemula (3) Apakah penghindaran ketidakpastian (*uncertainty avoidance*) memoderasi pengaruh niat wirausaha terhadap tindakan bisnis pemula.

## Kajian Teoritis

Aktivitas bisnis pemula (*start-up*) adalah individu yang melaksanakan atau melakukan proses untuk memulai usaha baru Carter *et al.*, (2004) dan Gartner *et al.*, (2004). Tindakan awal merupakan fondasi dasar dari tindakan kewirausahaan dan tindakan ini dianggap penting karena kebanyakan wirausaha gagal dalam melakukan kegiatan start-up akibat tidak adanya formasi atau struktur yang tepat dalam pembentukan bisnis baru. Individu yang telah terlibat lebih jauh kedalam proses awal bisnis baru cenderung tidak langsung menjadi seorang wirausaha baru, individu tersebut cenderung menunggu, mengamati, dan mempelajari semua hal mengenai proses pembentukan dari bisnis baru dan barulah individu tersebut menjadi wirausaha baru ketika semua hal yang diperlukan untuk membuat bisnis baru diperoleh (Parker dan Belghitar, 2006). Berdasarkan uraian tersebut, maka dinyatakan:

*Hipotesis 1: Minat berwirausaha berpengaruh positif terhadap aktivitas bisnis pemula*

Memiliki niat berwirausaha tidak semudah yang dibayangkan, banyak faktor-faktor yang mempengaruhi niatan dalam diri seseorang untuk memulai tindakan awal dalam wirausaha. Dey (1997) dan Noordehaven (2007) yang menyatakan bahwa terdapat dua karakteristik lingkungan yang dapat mempengaruhi niat berwirausaha dan aktivitas bisnis pemula, yaitu lingkungan wirausaha universitas (*university entrepreneurial environment*) dan penghindaran ketidakpastian (*uncertainty avoidance*). Berdasarkan uraian tersebut, maka dinyatakan:

*Hipotesis 2: Lingkungan Kewirausahaan Universitas (university entrepreneurial environment) sebagai bagian dari karakteristik lingkungan memberikan efek menguatkan terhadap pengaruh minat berwirausaha dengan aktivitas bisnis pemula.*

*H3: Penghindaran ketidakpastian (uncertainty avoidance) memberikan efek menguatkan pengaruh niat berwirausaha terhadap tindakan bisnis pemula.*

Berdasarkan hipotesis penelitian diatas disusun kerangka penelitian (*theoretical framework*) sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir.

## Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif. Skala penilaian dalam pengukuran tiga variabel dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert yang memiliki 5 (lima) poin yang terdiri dari Sangat Tidak Setuju (poin = 1) hingga Sangat Setuju (poin =5). Populasi pada penelitian ini adalah mahasiswa Universitas Airlangga Surabaya yang terpilih pada seleksi Program Mahasiswa Wirausaha Tahun 2017 yang diselenggarakan oleh Pusat Pengembangan Karir Kewirausahaan (PPKK) UNAIR, yang berjumlah 48 kelompok atau terdiri dari 56 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Dari 56 kuesioner yang disebar terdapat 30 kuesioner yang layak diolah. Metode pengambilan sampel adalah sampel jenuh atau (sensus). Penelitian ini menggunakan pendekatan metode berbasis *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan program SmartPLS 3.

## Hasil Olah Data Penelitian

Karakteristik 30 orang responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Usia antara 19 hingga 22 tahun, mayoritas pada usia 21 – 22 tahun sebanyak 18 orang (60%); Didominasi perempuan (66,7%).

Tabel 1. Path Koefisien

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics ( O/STERR )
$EI \rightarrow SA$	0,695	0,660	0,149	4,669
$EI * UEE \rightarrow SA$	0,269	0,296	0,120	2,232
$EI * UA \rightarrow SA$	0,055	-0,055	0,221	0,249

Pengujian hipotesis 1 yang menyatakan bahwa: *Entrepreneurial Intention* berpengaruh positif signifikan terhadap *Starts-up Activities* sehingga dapat dimaknai bahwa *entrepreneurial intention berpengaruh positif dan signifikan terhadap starts-up activities* dan besarnya pengaruh *Entrepreneurial Intention* terhadap *Start-up Activities* adalah sebesar 0,695, sehingga hipotesis 1 diterima.

Hal tersebut diperkuat dengan nilai rata-rata variabel penelitian dengan menggunakan skala interval dengan rentang 0.8 didapatkan hasil sebagai berikut : a) Nilai rata-rata jawaban responden pada variabel *Entrepreneurial Intention* adalah 4,95 (terkategori Sangat Tinggi), berarti bahwa minat peserta PMW Unair 2017 untuk menjadi seorang wirausaha adalah Sangat



Tinggi dan Nilai rata-rata jawaban responden pada variabel *Starts-up Activities* adalah 3,9 terkategori Tinggi,

Dapat dimaknai bahwa minat peserta PMW UNAIR 2017 sebagai wirausaha merupakan hal penting yang mendorong mereka untuk aktif pada aktivitas – aktivitas dalam memulai usaha seperti kegiatan diskusi kewirausahaan, menyusun rencana usaha (*business plan*) dengan matang hingga aktif mencari pendanaan eksternal untuk membiayai usahanya.

Pengujian hipotesis 2 dinyatakan bahwa *University Entrepreneurial Environment* memperkuat pengaruh *Entrepreneurial Intention* terhadap *Start-up Activities* sehingga dapat dimaknai bahwa *University Entrepreneurial Environment* mampu memberikan efek memperkuat pengaruh *entrepreneurial intention* terhadap *starts-up activities* dengan besarnya efek *University Entrepreneurial Environment* adalah sebesar 0,269 atau dengan kata lain hipotesis 2 diterima.

Kategorisasi dengan menggunakan skala interval dengan rentang 0.8 didapatkan hasil bahwa nilai rata-rata jawaban responden pada variabel *University Entrepreneurial Environment* adalah 3,63 (kategori Tinggi), artinya peserta PMW Unair 2017 menilai bahwa dukungan Universitas Airlangga dalam menciptakan atmosfer kewirausahaan di lingkungan Universitas adalah Tinggi. Hal tersebut dapat dimaknai bahwa dukungan Universitas Airlangga dalam menciptakan atmosfer kewirausahaan di lingkungan Universitas Airlangga dinilai mampu memperkuat minat peserta PMW Unair 2017 untuk menjalankan aktivitas–aktivitas mereka sebagai pemula dalam menjalankan usaha bisnis.

Pengujian hipotesis 3 dinyatakan bahwa *Uncertainty Avoidance* memperkuat pengaruh *Entrepreneurial Intention* terhadap *Start-up Activities*. Hasil pengujian pada hipotesis ketiga, menunjukkan bahwa nilai *t-statistic* dibawah nilai *t-tabel* 1,96 yaitu sebesar 0,249 dan nilai *original sample estimate* berada pada angka -0,055 sehingga pengaruh *entrepreneurial intention* terhadap *starts-up activities* dapat menjadi lemah dengan adanya efek moderasi *Uncertainty Avoidance*, dengan kata lain hipotesis 3 ditolak. c) Nilai rata-rata jawaban responden pada variabel *Uncertainty Avoidance* adalah 3,82 (Kategori Tinggi), artinya peserta program PMW 2017 dikarakteristikan lekat dengan budaya penghindaran ketidakpastian yang tinggi.

Mengacu pada nilai rata-rata jawaban responden pada variabel *Uncertainty Avoidance* yang terkategori tinggi, serta pendapat Hofstede (2001), dapat dikatakan bahwa peserta program PMW 2017 dikarakteristikan bahwa dengan ketakutan (kekhawatiran) yang tinggi terhadap sesuatu yang tidak pasti. Mereka akan sulit menerima resiko yang tidak dikenalnya. Orang yang demikian jarang melakukan inovasi karena bagi mereka sesuatu yang baru merupakan hal yang ditakuti. Kekhawatiran yang tinggi akan resiko berwirausaha memperlemah pengaruh minat wirausaha pada tindakan awal berwirausaha (*start-up activities*).

## Kesimpulan dan Saran

Simpulan yang didapat dari hasil penelitian yang sudah dilakukan adalah sebagai berikut :

- 1) Niat berwirausaha (*Entrepreneurial Intention*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap tindakan awal dalam berwirausaha (*Start-Up Activities*) pada mahasiswa peserta PMW Unair 2017.
- 2) Lingkungan Kewirausahaan Universitas (*University Entrepreneurial Environment*) memperkuat pengaruh niat berwirausaha (*Entrepreneurial Intention*) pada tindakan awal dalam berwirausaha (*Start-Up Activities*) pada mahasiswa peserta PMW Unair 2017.

- 3) Penghindaran ketidakpastian (*Uncertainty Avoidance*) memperlemah pengaruh niat mahasiswa (*Entrepreneurial Intention*) pada tindakan awal dalam berwirausaha (*Start-Up Activities*) pada mahasiswa peserta PMW Unair 2017.

Saran - saran yang diberikan pada penelitian ini adalah :

- 1) **Bagi Pengelola PMW**, untuk dapat mengubah penghindaran kepastian dari memperlemah menjadi memperkuat pengaruh niat mahasiswa (*Entrepreneurial Intention*) pada tindakan awal dalam berwirausaha (*Start-Up Activities*) pada peserta PMW maka diperlukan edukasi tentang ketidakpastian dan resiko di masa *start-up* hingga lanjutan. Edukasi bertujuan memberikan gambaran bahwa ketika terjun ke dunia usaha, mereka harus siap menghadapi segala bentuk perubahan, kejadian, dan hal-hal yang penuh ketidakpastian. Inilah perbedaan yang mendasar antara belajar di perkuliahan, yang penuh teori dan kepastian, dengan berwirausaha, yang penuh dengan hal-hal yang tidak pasti dan berisiko.
- 2) **Bagi Mahasiswa Peserta PMW :**
  - a) Apabila niat awal mengikuti PMW adalah sebagai salah satu upaya untuk menghindari kegagalan di masa *start-up*, maka sebaiknya disertai dengan komitmen penuh untuk mengikuti dan menjalankan program – program PMW sebagai representasi lingkungan kewirausahaan Universitas Airlangga
  - b) Pada era disruptif yang dicirikan dengan perubahan yang sangat cepat dan bervariasi, maka niat berwirausaha saja tidak akan pernah cukup untuk dijadikan bekal dalam mengembangkan bisnis di masa *start-up*. Diperlukan upaya lebih untuk dapat mengenal Ketidakpastian dan Resiko dalam berwirausaha. Teori dan praktika yang di dapatkan di perkuliahan yang serba pasti perlu diimbangi dengan kesadaran dan kesiapan baik mental, fisik dan materi bahwa memasuki dunia usaha tidak terlepas dari ketidakpastian. Bergabung dengan komunitas kewirausahaan, berguru pada mentor, Aktif meng *up-date* info usaha dan tidak pernah berhenti mencoba adalah upaya yang dapat dilakukan untuk mengurangi ketakutan dalam menghadapi kegagalan dan persaingan.
- 3) **Bagi Peneliti Selanjutnya**, adalah perlu menggunakan jumlah sampel yang lebih banyak, demi memperoleh konsistensi dan keakuratan. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan menambah variabel dummy yang digunakan, misalnya latar belakang keluarga bisnis/non-bisnis, pernah/belum pernah melakukan kegiatan wirausaha sebelumnya,

## Daftar Pustaka

- Carter, N. M., Gartner, W. B., & Reynolds, P. D. 1996. Exploring start-up event sequences. *Journal of Business Venturing*, 11(3), 151e166.
- Dey, E. L. 1997. Undergraduate political attitudes: peer influence in changing social context. *Journal of Higher Education*, 68(4), 398-413.
- Gerry, C, Susana. C. & Nogueira. F. 2008. Tracking Student Entrepreneurial Potential: Personal Attributes and the Propensity for Business Start-Ups after Graduation in a Portuguese University. *International Research Journal Problems and Perspectives in Management*, 6(4): 45-53.
- Hofstede, G. H. 2001. *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations*. Beverly Hills, CA: Sage
- Leon J.A, Descals, F.J, Dominguez, J.F. 2007. The Psychosocial Profile of The University Entrepreneur. *Journal of Psychology in Spain*, 11(1), 72-84.
- Parker, S. C., & Belghitar, Y. 2006. What happens to nascent entrepreneurs? An econometric analysis of the PSED. *Small Business Economics*, 27(1), 81-101.

## Perkembangan Layanan Karir dan Kewirausahaan Universitas Al Azhar Medan

**M. Umar Maya Putra<sup>1,\*</sup>, Dermawan Hutagaol<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Layanan Karir Dan Kewirausahaan, Universitas Al-azhar, Medan, 20142

\*Penulis korespondensi: UMAR\_YAZLI@yahoo.com

---

### Abstrak

Tulisan ini menjelaskan konsep pengembangan karir dan kewirausahaan di Universitas Al Azhar yang dilakukan oleh unit pelayanan teknis (UPT) Layanan Karir dan Kewirausahaan. Peran yang diharapkan kepada mahasiswa yang lulus akan memberikan alternatif terbaik ketika memasuki dunia kerja. Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Hal yang dianalisis melalui dua tahap yaitu implementasi *tracer study* dan konsep kewirausahaan. Peneliti dapat menyimpulkan bahwa dua tahap analisis ini dapat berperan untuk mengubah proses pembelajaran dan memberi alternatif perjalanan karir mahasiswa. Rekomendasi yang dihasilkan adalah dilakukan kegiatan *job fair* dan melakukan *Memorandum of Understanding* (MOU) berkualitas dengan perusahaan secara berkala.

**Kata kunci:** Karir, kewirausahaan, *tracer, study*

---

### Pendahuluan

Universitas Al-Azhar Medan adalah salah satu bentuk perguruan tinggi yang mengemban tugas dan fungsi perguruan tinggi dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa yang bertujuan menyelenggarakan pendidikan bagi mahasiswa yang mampu bersaing di tingkat nasional dan internasional dengan tercapainya lulusan yang mampu bersaing di tingkat nasional dan internasional sesuai kebutuhan pasar tenaga kerja (<https://alazhar-university.ac.id>, 2018).

Untuk menyelaraskan antara kebutuhan pasar kerja dengan kompetensi mahasiswa, mulai 25 September 2017, Universitas Al Azhar membentuk lembaga bernama layanan karir dan kewirausahaan. Lembaga ini bertujuan untuk mempersiapkan keselerasan dari dunia kerja berdasarkan perkembangan sosial ekonomi sehingga memiliki *skill* yang mampu bersaing dengan lulusan universitas lainnya.

Wilayah ini dicirikan oleh sejumlah faktor ekonomi, politik, sosial-budaya dan pendidikan yang tampaknya telah membatasi pengembangan layanan bimbingan karir, dan telah mempengaruhi bentuk-bentuk yang telah diambil oleh layanan yang ada (Sultana & Watts, 2007).

Dengan keberadaan dari layanan karir ini, dapat menjadikan mahasiswa dapat merencanakan perkembangan karir dikemudian hari dan perkembangannya perlu disesuaikan dengan permintaan dari setiap perusahaan. Inspirasi inilah yang dapat melihat bagaimana perkembangan perusahaan sejalan dengan keilmuan yang dimiliki lulusan dan perlu dilakukan pembinaan secara rutin.

Kebutuhan karyawan dan organisasi merupakan faktor dalam pengembangan karir. Oleh karena itu, konsep pengembangan karir dapat dianggap sebagai platform yang membantu karyawan melihat melampaui pekerjaan mereka saat ini dan mempersiapkan diri untuk posisi masa depan yang lebih cerah dalam organisasi dan terkadang di luar organisasi (Omotayo *et al*, 2014).

Meskipun hubungan kontroversial antara globalisme dan lokalisme, gelombang kuat pembelajaran internasional telah menjadi semakin populer, terutama ketika orang tua dan siswa menyadari betapa pentingnya pengalaman belajar internasional untuk mencari pekerjaan di masa depan dan pengembangan karir (Mok, Han *et al*, 2017).

Peran teknologi menjadi sangat penting dikuasai untuk lulusan dan harus menjadi pilihan utama bagi lulusan untuk bisa bersaing. Persaingan dari sisi teknologi yang sangat berkembang ini, perlu dipelajari perkembangannya dan menjadi media untuk melamar pekerjaan dengan konsep *paperless*.

ICT sekarang memiliki kapasitas untuk memberikan layanan kepada individu yang merasa sulit untuk mengunjungi pusat-pusat tersebut - karena mereka tinggal di daerah terpencil secara geografis, misalnya, atau karena mereka memiliki cacat atau berbasis di rumah karena alasan lain (Watts, 2001).

Dalam mengantisipasi minat mahasiswa, perlu diperhatikan sikap mandiri yang berwirausaha. Wadah kewirausahaan perlu dibuat dengan berbagai cara sesuai dengan mental pebisnis dan dapat bersaing dengan alumni lainnya.

Untuk lebih memahami dampak mentalitas pasar ini, diperlukan pendekatan yang lebih kritis terhadap Kewirausahaan Sosial. Dalam hal memperkuat basis mentalitas pengusaha, perlu diperkenalkan pasar sebagai penguat basis kewirausahaan (Wahyuni & Putra, 2017).

Komunikasi yang baik dalam menyajikan sesuatu, harus memiliki konsep berdasarkan pendekatan konsumen. Berdasarkan pelanggan (pendekatan pelanggan) pasti harus melihat kemauan psikologi oleh konsumen seperti kemasan (Syarifah & Putra, 2017).

Masalah sosial yang ada termasuk keberadaan kelompok rentan, potensi yang tersedia dari sumber daya alam dan sumber daya manusia, keuangan, infrastruktur, modal sosial (Putra & Ami, 2017).

Dari beberapa pemaparan mengenai layanan karir dan kewirausahaan, maka dirumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu sejauh mana peran serta rekomendasi terbaik untuk perkembangan layanan karir dan kewirausahaan di Universitas Al Azhar Medan.

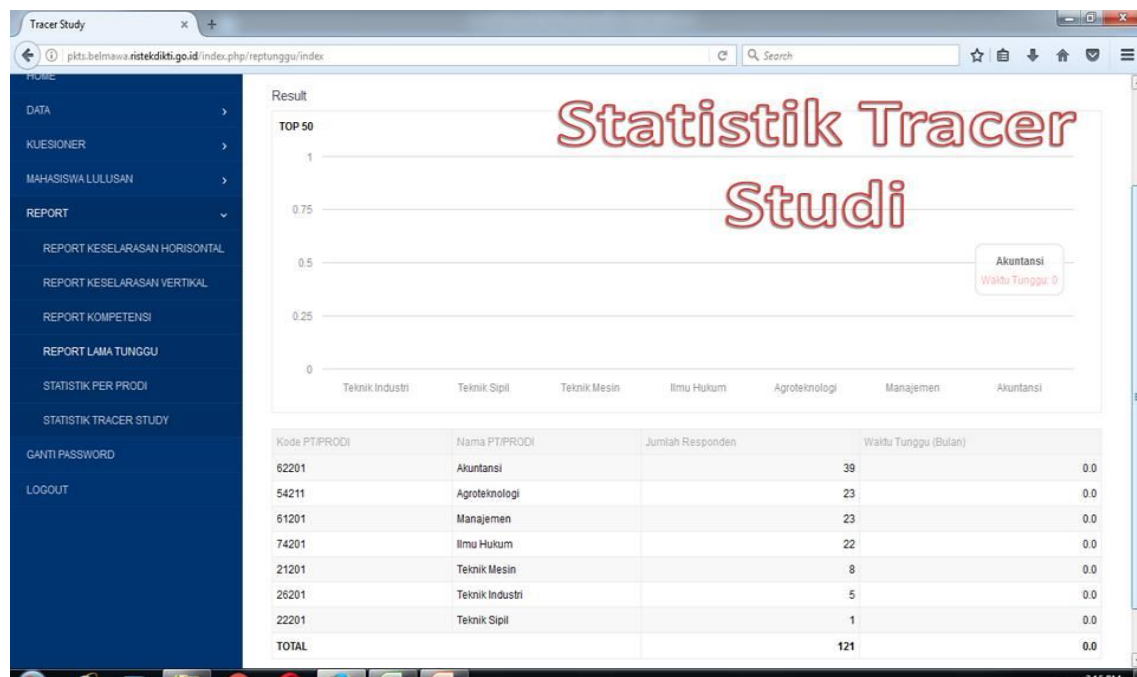
## **Metodologi Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Hal yang dianalisis melalui dua tahap yaitu implementasi *tracer study* dan konsep kewirausahaan. menggunakan konsep studi kepustakaan. Untuk *tracer study* dilakukan mulai tahun 2017 dan konsep kewirausahaan dilakukan melalui Program Kreativitas Mahasiswa (PKM)

mahasiswa dan Kompetisi Bisnis Mahasiswa Indonesia (KBMI) untuk meningkatkan kreatifitas mahasiswa. Sumber data dalam penelitian ini adalah dari jurnal internasional, buku, *website*.

## Hasil dan Pembahasan

Kegiatan *tracer study* sudah dilakukan di Universitas Al Azhar sejak tahun 2017 semenjak telah dibentuk UPT Layanan Karir dan Kewirausahaan. Tracer Study dilakukan kepada 2 tahun mahasiswa yang sudah tamat sebelumnya yaitu 2015. Terdapat 121 mahasiswa yang dapat dilakukan *tracer study* dengan masa tunggu dibawah 3 bulan sudah mendapat pekerjaan. Hal ini berlaku kepada 7 Fakultas yang berhasil dilakukan tracer study. Rincian yang dapat diambil seperti pada statistic di Tabel 1 yaitu:



**Gambar 1.** Statistik Tracer Study Per Prodi Universitas Al-Azhar.

Layanan Karir Universitas Al-azhar yang telah berperan terhadap kebutuhan karyawan dan organisasi dengan mengedepankan pengalaman belajar internasional untuk mencari pekerjaan di masa depan dengan secara rutin melakukan FGD dan akan dilakukan *recruitment internal*. Konsep ICT dalam memberikan layanan kepada mahasiswa untuk menyelesaikan permasalahan termasuk koordinasi magang kepada setiap program studi, informasi lowongan kerja rutin dilaksanakan. Hal ini sejalan dengan pemikiran Sultana & Watts (2007), Omotayo *et al.* (2014), Mok, Han *et al.* (2017), Watts (2001).

Untuk Kewirausahaan terdapat pembinaan yang sudah dilakukan sejak oktober 2017 dimana dari Program Kreatifitas Mahasiswa (PKM) terdapat 7 mahasiswa yang telah melakukan inovasi produk dan 16 Grup Bisnis melalui Program Kompetisi Bisnis Mahasiswa Indonesia (KBMI). Program ini sudah berlangsung sangat baik dan terciptanya kemampuan mahasiswa untuk mengembangkan kewirausahaan sejak dini dan selalu diikutkan kepada program Fokus Grup Discussion (FGD) bertema kewirausahaan untuk meningkatkan kemampuan belajar mahasiswa dalam konsep mengaktualisasikan minat dan bakat khususnya di bidang kewirausahaan.

Dalam hal memperkuat basis mentalitas pengusaha muda Universitas Al-azhar, perlu diperkenalkan pasar dengan konsep pembelajaran sejalan dengan kegiatan PKM dan KBMI. Selain itu, Komunikasi yang baik dalam menyajikan sesuatu, harus memiliki konsep berdasarkan pendekatan konsumen dilatih dengan FGD yang rutin. Dinamika masalah sosial dari mahasiswa yang ingin berbisnis, dilakukan sisi potensial yang tersedia yang disesuaikan dengan minat kewirausahaan mahasiswa Universitas Al-azhar sejalan dengan pemikiran Wahyuni & Putra (2017), Syarifah & Putra (2017) dan Putra & Ami (2017).

## Kesimpulan dan Saran

Peneliti dapat menyimpulkan bahwa :

- Dua tahap analisis baik *Tracer Study* dan kewirausahaan dapat berperan untuk mengubah proses pembelajaran dan memberi alternatif perjalanan karir mahasiswa.
- Terdapat 121 mahasiswa yang dapat dilakukan *tracer study* dengan masa tunggu dibawah 3 bulan sudah mendapat pekerjaan bagi 7 Fakultas.
- Layanan Karir Universitas Al-azhar yang telah berperan terhadap kebutuhan karyawan dan organisasi dengan mengedepankan pengalaman belajar melalui kegiatan FGD dan mengedepankan ICT dan rekrutmen internal.
- Untuk Kewirausahaan terdapat pembinaan yang sudah dilakukan sejak oktober 2017 dimana dari PKM terdapat 7 mahasiswa yang telah melakukan inovasi produk dan 16 Grup Bisnis melalui Program KBMI dengan menguatkan komunikasi bisnis melalui FGD

Rekomendasi yang diperlukan adalah dilakukan adalah :

- Kegiatan *job fair* dan melakukan *Memorandum of Understanding (MOU)* berkualitas dengan perusahaan secara berkala
- Seringnya dilakukan *feed back* dari konsep *tracer study* dan kewirausahaan untuk melihat respon dari mahasiswa Universitas Al-azhar.

## Daftar Pustaka

- <https://alazhar-university.ac.id>. 2018, 02 08. <https://alazhar-university.ac.id/sejarah/>. Retrieved 08 05, 2018, from <https://alazhar-university.ac.id/>: <https://alazhar-university.ac.id/>
- Matherly, C. 2007. *Effective Marketing of International Experiences to Employers*. USA: American Institute For Foreign Study.
- Mok, K. H., Han, X., Jiang, J., & Zhan, X. 2017. *International and transnational learning in higher education: a study of students' career development in China*. Centre for Global Higher Education working paper series no. 21 June 2017 .
- Omotayo, O. A., Esther, O. A., & Ibiyinka, O. S. 2014. *Career Development as a Determinant of Organizational Growth: Modelling the Relationship between these Constructs in the Nigerian Banking Industry*. American International Journal of Social Science Vol. 3, No. 7; December 2014 , 67-76.
- Syarifah, T., Putra, M.Umar Maya. 2017. *Motivation And Entrepreneurs Training For Tinggi Raja Society Of Asahan Regency*. 2nd Annual International Seminar On Transformative Education And Educational Leadership (AISTEEL 2017) (pp.1-5). Medan: Atlantis Press.
- Sultana, R. G., & Watts, A. G. 2007. *Career guidance in the Middle East and North Africa*. Int J Educ Vocat Guidance DOI 10.1007/s10775-007-9133-5 , 1-16.

- Putra, M. Umar Maya., & Ami, D. 2017. An Effectiveness Analysis Of Corporate Social Responsibility Of Empowerment Program In Terminal BBM Pertamina Siantar. Proceedings Of The 7th Annual International Conference (AIC) Syiah Kuala University And The 6th International Conference On Multidisciplinary Research (ICMR) In Conjunction With The International Conference On Electrical Engineering And Informatics (ICELT (pp.457-463). Aceh: Unsyiah.
- Wahyuni, D., & Putra, M. Umar Maya. (2017). Entrepreneurship And Business Ethics In Civil Society Of Tinggi Raja District Asahan Regency. International Seminar And Annual Meeting BKS PTN Wilayah Barat Fields Of Linguistic, Literature, Arts And Culture (pp.255-260). Medan: Research Institute State University Of Medan.
- Watts, A. G. (2001). The Role Of Information And Communication Technologies In An Integrated Career Information And Guidance System. United Kingdom.

## Optimalisasi Pelaksanaan Tracer Study Lulusan Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya (UNUSA) Berbasis Web

Umdatus Soleha\*, Rita Zahara

<sup>1</sup>Unusa Career Center, Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya, Kota Surabaya

<sup>2</sup>Unusa Career Center, Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya, Kota Surabaya

\*Korespondensi penulis: umdatus@unusa.ac.id

---

### Abstrak

Pelacakan lulusan (*tracer study*) penting untuk dilakukan di Unusa. Hasil *tracer study* yang diselenggarakan secara kontinu serta sesuai dengan sistem dan standar, sangat bermanfaat bagi Unusa dalam meningkatkan relevansi serta efisiensi internal dan eksternal pendidikan. Melakukan *tracer study* bukanlah hal yang mudah, membutuhkan perencanaan dan strategi khusus untuk menghasilkan hasil yang optimal. Unusa terus mengembangkan sistem *tracer study* berbasis web yang dapat diakses oleh beberapa pihak terkait dan para responden. Disain penelitian *tracer study* di Unusa dilakukan secara sensal, yaitu melibatkan seluruh alumni pada satu kohort tertentu. *Tracer study* tahun 2016, dilakukan pada seluruh alumni Unusa tahun 2014. Jumlah lulusan tahun 2014 adalah 507 orang yang merupakan lulusan dari program studi S1 Keperawatan, Profesi Ners, DIII Kebidanan, DIII Keperawatan. Total alumni yang menjadi target pengisian *tracer study* sejumlah 456 lulusan, karena 51 lulusan S1 Keperawatan melanjutkan tahap Profesi Ners. Jumlah responden target yang dapat dihubungi kembali sejumlah 432 lulusan dan jumlah yang mengisi kuesioner sejumlah 261 lulusan. Pelaksanaan *tracer study* dilakukan secara online menggunakan aplikasi Lime Survey, yang dapat diakses melalui laman <http://survey.unusa.ac.id>. Dari hasil pelacakan menunjukkan *nett response rate* pada lulusan prodi DIII Kebidanan adalah 65.30%, DIII Keperawatan 41.67%, S1 Keperawatan 66.67%, Profesi Ners 75.76% dan *nett response rate* total adalah 60.42%. Kemudahan dalam pengisian kuesioner *tracer study* sangatlah penting, Alumni merasa bahwa pelaksanaan *tracer study* merupakan kebutuhan sepihak kampus. Akses yang mudah akan lebih memotivasi alumni dalam melakukan pengisian kuesioner. Unusa akan terus mengembangkan sistem dan metode pelaksanaan *tracer study* sehingga mendapatkan hasil maksimal dalam menjangkau respon lulusan.

**Kata kunci:** *Tracer study*, online, respon

---

### Pendahuluan

*Tracer study* memiliki multi tujuan, antara lain mengetahui seberapa jauh lulusan mampu berkarir dalam dunia kerja, berapa lama lulusan dapat terserap dalam dunia kerja atau mengkaji seberapa besar kompetensi yang mereka miliki berkontribusi terhadap pekerjaan yang ditekuni serta banyak hal lain yang penting dikaji oleh perguruan tinggi. Pada tahun 2016, Unusa melakukan *tracer study* terhadap lulusan 2014 yang terdiri dari lulusan Prodi DIII Keperawatan sejumlah 125 orang, Prodi DIII Kebidanan sejumlah 229 orang, Prodi S1 Keperawatan sejumlah 29 orang, dan prodi Profesi Ners sejumlah 73 orang. Langkah ini merupakan jawaban dari pernyataan (Fikawati and Syafiq, 2008) bahwa informasi dan publikasi *tracer study* di perguruan tinggi masih rendah. Harald Schomburg (2003: 11) mendefinisikan *tracer study* sebagai pendekatan yang memungkinkan



institusi pendidikan tinggi memperoleh informasi tentang kekurangan yang mungkin terjadi dalam proses pendidikan dan proses pembelajaran dan dapat merupakan dasar untuk perencanaan aktivitas untuk penyempurnaan di masa mendatang. *Tracer study* terhadap alumni merupakan salah satu studi empiris yang diharapkan menyediakan informasi untuk mengevaluasi hasil pendidikan di Unusa. Informasi ini digunakan untuk pengembangan lebih lanjut dalam menjamin kualitas pendidikan.

Hasil *tracer study* ini juga diharapkan dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan kualitas proses pembelajaran dan evaluasi pembelajaran serta pengembangan manajemen pendidikan. Sejalan dengan itu Schomburg (2003) mengungkapkan bahwa tujuan dari *tracer study* adalah mengetahui/mengidentifikasi kualitas lulusan di dunia kerja. Bahkan menurut Kemenristekdikti, 2016 *Tracer study* merupakan menjadi syarat kelengkapan akreditasi.

## Metode Tracer Study

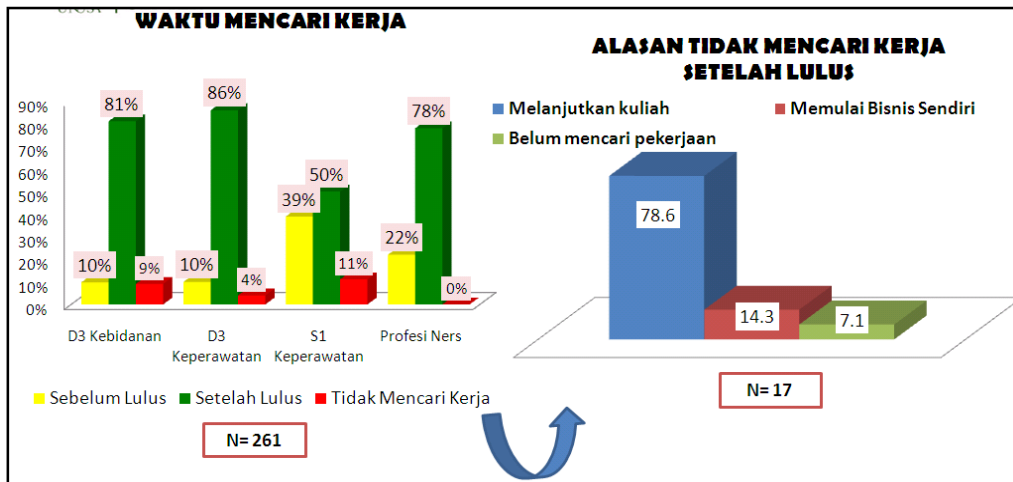
Desain yang digunakan dalam pelaksanaan *tracer study* adalah *cross sectional*, yaitu setiap alumni tahun 2014 dilakukan pelacakan dengan mengisi kuesioner dan dilakukan analisis data dari semua hasil pengisian kuesioner. Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu tertentu dan satu kali pengamatan. *Tracer study* tahun 2016 mencakup seluruh lulusan Unusa dua tahun terakhir yakni tahun 2014 sebanyak 456 lulusan yang berasal dari program studi S1 Keperawatan (29); Profesi Ners (73); D-III Keperawatan (125); D-III Kebidanan (229). Responden yang mengisi kuesioner adalah hasil dari sampling alami, bukan ditarik dari suatu kerangka sampel (*sampling frame*).

Pelaksanaan *tracer study* tahun 2016 dilaksanakan secara *online* dengan aplikasi Lime Survey. Instrumen utama *tracer study* yang akan digunakan mengacu kepada rambu-rambu Dikti dan hasil adaptasi dari Universitas Indonesia yaitu kuesioner indotrace. Kuesioner yang dikembangkan mengungkap: 1) Karakteristik sosio biografi, pendidikan dan pekerjaan sebelum kuliah. 2) Kegiatan pendidikan dan pengalaman pembelajaran. 3) Pencarian kerja dan transisi ke dunia kerja. 4) Pekerjaan. 5) Pekerjaan dan kompetensi. 6) Hubungan antara studi dengan pekerjaan

Sistem *tracer study* Unusa berbasis web dengan memanfaatkan teknologi informasi. Kuesioner yang telah dibuat diunggah ke halaman <http://survey.unusa.ac.id> dan di web alumni di laman <http://alumni.unusa.ac.id>. Dari database yang diperoleh, petugas mengirimkan informasi pengisian *tracer study* melalui email, *broadcast sms* ke seluruh kontak alumni yang menjadi target responden. Alumni yang belum merespon, diingatkan kembali melalui grup *whatsapp* yang dibentuk. Data hasil isian kuesioner online yang diperoleh dari Lime Survey, diunduh untuk dilakukan proses *cleaning* data. Selanjutnya dilakukan *coding* data untuk mempermudah proses analisa. Data dianalisis berdasarkan variabel-variabel yang ada di dalam kuesioner *tracer study* dengan *statistic deskriptif* menggunakan program SPSS.

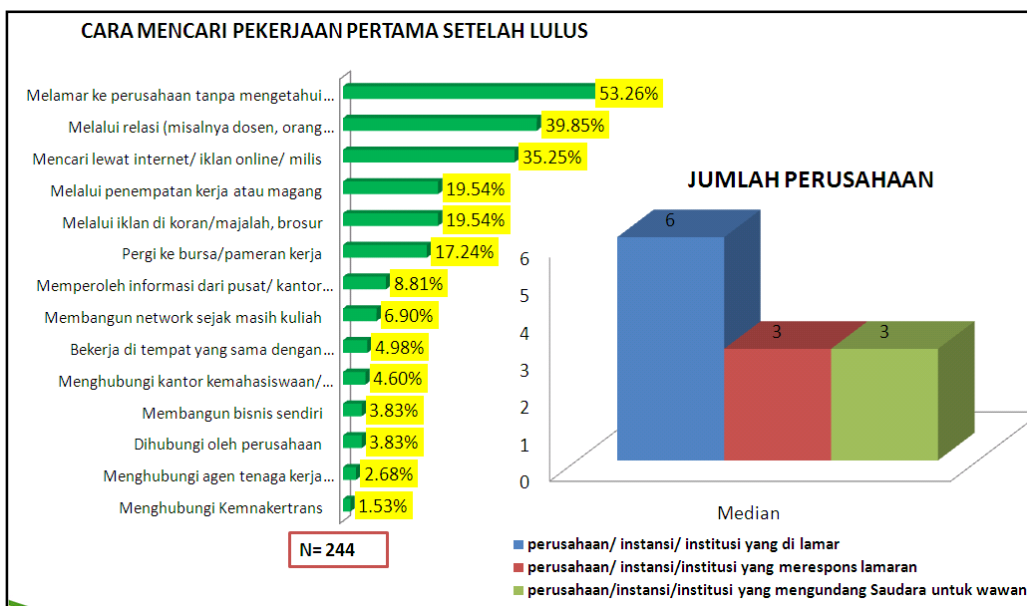
## Hasil Penelitian

Pada hasil *tracer study* tahun 2016 ini, terlihat bahwa sebagian besar mahasiswa dari semua program studi, lebih dari 50% mencari pekerjaan setelah lulus.



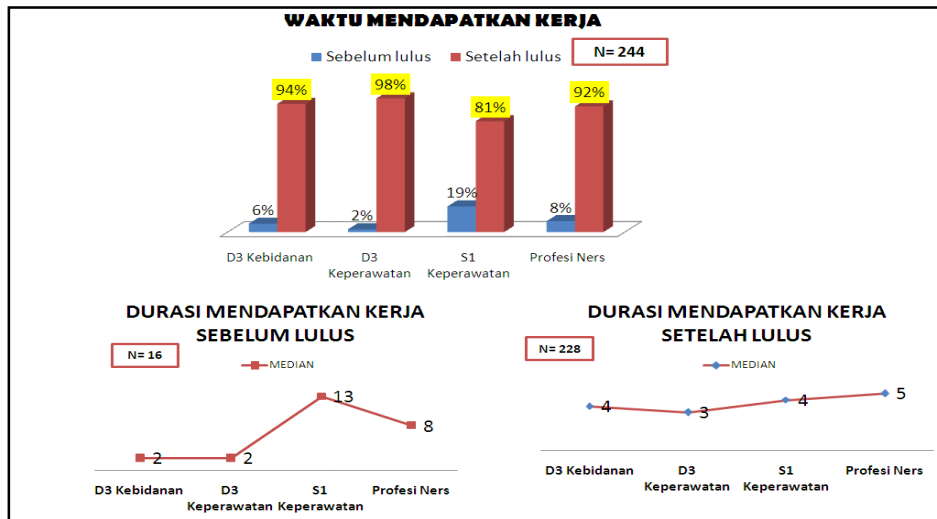
Gambar 1. Waktu Pencarian Kerja.

Pada hasil *tracer study* tahun 2016 ini, diketahui sebesar 53,26% lulusan mencari kerja dengan cara melamar ke perusahaan tanpa mengetahui lowongan yang ada. Dan jumlah perusahaan merespon dari yang dilamar sekitar 50% (1:2).



Gambar 2. Waktu Pencarian Kerja dan Jumlah Perusahaan yang Dilamar.

Waktu lulusan untuk memperoleh pekerjaan pertamanya lebih dari 80% menjawab setelah lulus. Pada hasil *tracer study* tahun 2016 ini, tampak relevansi antara keaktifan mengikuti organisasi dengan lama mendapatkan pekerjaan pertama. Sebesar 19,6% lulusan yang sangat aktif mengikuti organisasi, mendapatkan pekerjaan pertama dalam kurun waktu 0-3 bulan.



Gambar 3. Lama Waktu Mendapatkan Pekerjaan.

## Pembahasan

Pelaksanaan *tracer study* tahun 2014 dilakukan secara online, *nett response rate* yang didapat adalah 60.42%. Dari hasil analisis data diperoleh bahwa alumni Prodi DIII Kebidanan sejumlah 229 orang, ada 4.37% yang tidak dapat dihubungi, yang menjadi responden adalah 143 orang. Program Studi DIII Keperawatan sejumlah 125 orang, 4.00% yang tidak dapat dihubungi dan yang menjadi responden adalah 50 orang. Program studi S1 Keperawatan memiliki lulusan sejumlah 29 orang, 2 orang yang tidak dapat dihubungi dan 18 orang yang menjadi responden. Program studi Profesi Ners sejumlah 73 orang, 9.59% tidak dapat dihubungi dan yang menjadi responden sejumlah 50 orang. Dalam menjalin komunikasi dengan alumni, tim *tracer study* Unusa menggunakan media komunikasi antara lain menghubungi via telepon, sms, email dan mengundang di *whatsapp* (WA) grup. Pemakaian telepon dimanfaatkan untuk menghubungi dan memastikan keberadaan alumni dan kontak yang bisa dihubungi. SMS dan email digunakan untuk mengingatkan pengisian *tracer study*. Pemakaian grup WA sangatlah komunikatif dan responsive, alumni dapat membantu mendapatkan kontak teman seangkatan dan melalui WA para alumni berespon terhadap pengisian kuesioner *tracer study*.

Sebagian besar alumni melamar kerja dengan cara coba-coba memasukkan lamaran tanpa tau apakah ada informasi lowongan pekerjaan atau tidak. Melalui media *online* yang diikuti oleh alumni, dapat menjadi sarana sharing informasi mengenai lowongan pekerjaan. Unusa *Career Center* memfasilitasi informasi tentang lamaran kerja melalui website [career.unusa.ac.id](http://career.unusa.ac.id). melalui pemanfaatan media online, media social alumni akan mendapatkan informasi mengenai lowongan kerja. Hal ini menjadi prioritas kinerja Unusa *Career Center* (UCC). Selain melamar secara coba-coba, alumni mendapatkan informasi melalui teman dan relasi, sehingga meluasnya pemanfaatan media online akan meningkatkan pula respon alumni dan sharing informasi lebih mudah dicapai.

## Daftar Pustaka

- Belitz, H.D., Grosch, W., Schieberle, P., 2009. Food Chemistry, 4th ed. Springer, Berlin.
- Fikawati, S., Syafiq, A., 2008. Tracer Study University Indonesia 2008. Career Development Center Directorate Alumni Relations Universitas Indonesia, Depok.
- Kemenristekdikti, 2016. Buku Panduan Pusat Karir. Ristekdikti, Jakarta.

## Peningkatan Kapasitas Jiwa Kewirausahaan Mahasiswa melalui Pelatihan Pengolahan Jamur Tiram Putih

Verena Agustini<sup>1,\*</sup>, Supeni Sufaati<sup>1</sup>, Bonafisia Elita Bharanti<sup>2</sup> dan Suharno<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Biologi, Jurusan Biologi FMIPA, Universitas Cenderawasih, Jayapura.

<sup>2</sup>Program Studi Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Cenderawasih, Jayapura

\*Penulis korespondensi: verena\_agustini@gmail.com

### Abstrak

Untuk menghadapi peluang dan tantangan penuh kompetisi pada era Revolusi Industri 4.0, mahasiswa yang merupakan generasi milenial perlu mempersiapkan diri dengan berbagai kompetensi baik *hard skill* maupun *soft skill*. Oleh karena itu, Unit Usaha Budidaya Jamur (UUBJ) yang merupakan implementasi program PPUPIK Jurusan Biologi FMIPA Universitas Cenderawasih (Uncen) melaksanakan pelatihan pengolahan jamur tiram putih dengan tujuan untuk meningkatkan minat dan kapasitas jiwa kewirausahaan bagi mahasiswa Uncen. Metode yang digunakan adalah *Entrepreneurship Capacity Building (ECB)* dan *Participatory Action Learning System (PALS)*, serta evaluasi dengan menggunakan kuisioner. Hasil kegiatan ini menunjukkan bahwa pengetahuan peserta tentang jamur tiram putih meningkat dari 41,7 % menjadi 100,0 % (n= 14). Sebelum kegiatan ini dilakukan, hanya 8,3 % peserta yang mengetahui tentang nilai gizi dan manfaatnya. Sebagian besar (58,3 %) belum mengetahui cara budidaya dan lebih dari itu (72,7 %) belum pernah belajar budidaya jamur tiram putih. Kegiatan ini meningkatkan wawasan mahasiswa tentang manfaat jamur tiram putih dengan tingkat kepuasan hampir mencapai 100,0 %. Selain itu, pelatihan ini telah meningkatkan jiwa kewirausahaan dan pengetahuan serta keterampilan mahasiswa dalam mengolah jamur tiram putih menjadi berbagai makanan yang berpotensi untuk dikembangkan menjadi bisnis kuliner baru di Papua.

**Kata kunci:** kewirausahaan, jamur tiram, kuliner, Papua

### Pendahuluan

Era Revolusi Industri 4.0 menunjukkan perkembangan masa yang harus kita lalui dengan penyesuaian teknologi yang sejalan dengan tuntutan zaman. Di pihak lain sebagai tanggungjawab moral, perguruan tinggi mempunyai kewajiban dalam memproduksi dan memenuhi kebutuhan masyarakat untuk menghadapi era tersebut. Mahasiswa sebagai calon pemimpin dan intelektual muda menjadi faktor penting untuk mempersiapkan diri dalam menyesuaikan perkembangan zaman, termasuk di dalamnya jiwa kewirausahaan yang dititikberatkan dalam prospek membuka lahan pekerjaan.

Upaya pemerintah dalam program percepatan pembangunan di wilayah Papua melalui kebijakan otonomi khusus (otsus) memberi dampak yang sangat signifikan terhadap dinamika kehidupan masyarakat baik, ekonomi, sosial, politik maupun budaya. Salah satu aspek yang sangat menonjol adalah meningkatnya kesejahteraan masyarakat (Badan Pusat Statistik, 2013) dan salah satu indikatornya adalah perubahan pola konsumsi masyarakat dalam pemenuhan gizi dan pangan. Seperti kehidupan masyarakat yang sudah maju di daerah lain (Pulau Jawa dan Sumatera) pada umumnya, masyarakat di Papua mulai memperhatikan variasi dan mutu jenis makanan, maka permintaan terhadap jamur terus meningkat. Jamur menjadi salah satu pilihan yang banyak

diminati selain berbagai jenis ikan laut. Jamur menjadi salah satu pilihan yang banyak diminati selain berbagai jenis ikan laut (Agustini *et al.*, 2018). Ada berbagai jenis jamur liar yang dapat dikonsumsi oleh masyarakat di Papua Nugini dan Papua (Schiefenhövel, 2013; Sufaati, *et al.*, 2013; Tanjung dan Erowati, 2013; Suharno *et al.*, 2014; Sufaati *et al.*, 2017). Menurut Chang & Miles (1989) jamur merupakan bahan pangan yang aman untuk dikonsumsi.

Budidaya jamur bukan merupakan hal yang baru bagi masyarakat kita pada umumnya. (Agustini *et al.*, 2018). Iklim negara kita yang panas dengan kelembaban yang cukup tinggi, merupakan kondisi yang ideal bagi tumbuhnya berbagai jenis jamur (Kartikasari *et al.*, 2012; Suharno *et al.*, 2014). Herliyana (2014) menyatakan bahwa beberapa jenis jamur yang telah dikenal dan dibudidayakan secara luas di Indonesia antara lain jamur merang (*Volvariella volvaceae*), jamur kuping (*Auricularia aricula*), jamur shitake (*Lentinula edodes*) dan jamur tiram putih (*Pleurotus ostreatus*)

Ketersediaan jamur hasil budidaya di Papua sangat terbatas yaitu hanya dijual di swalayan. Umumnya jenis jamur tersebut didatangkan dari luar Papua, yaitu dari Makassar atau Surabaya. Hal ini menyebabkan harga jamur misalnya jamur tiram putih di Papua khususnya di Jayapura relatif lebih mahal, jika dibandingkan dengan harga jamur di daerah lain, seperti di pulau Jawa. Keterbatasan keterampilan dalam membudidayakan jamur menjadi salah satu penyebab terbatasnya persediaan stok jamur di pasar.

Potensi budidaya jamur di Jayapura sangat perlu dikembangkan karena relatif mudah dan murah, sebagai contoh budidaya jamur tiram putih (*Pleurotus ostreatus*). Selain bahan baku utama media serbuk gergaji yang berlimpah, jamur termasuk organisme yang tahan terhadap hama dan mudah beradaptasi dengan lingkungan. Di samping itu, budidaya jamur digolongkan organik karena bebas pestisida. Oleh karena itu, pelatihan budidaya dan pengolahan jamur tiram putih perlu dilakukan untuk lebih mengenalkan jamur ini kepada masyarakat, sekaligus membuka wawasan tentang kewirausahaan, khususnya mahasiswa.

## Metode Pemecahan Masalah

Untuk menyelesaikan masalah yang sering dihadapi oleh masyarakat, salah satunya adalah dengan membekali mahasiswa agar mempunyai kemampuan lebih secara terdidik. Terlebih, untuk pembelajaran jangka panjang dengan membekali jiwa kewirausahaan yang sangat diperlukan apabila mereka telah menyelesaikan studinya di jenjang perguruan tinggi. Untuk itu, kegiatan ini difokuskan kepada mahasiswa Universitas Cenderawasih yang diwakili oleh masing-masing fakultas. Peserta yang mengikuti kegiatan dibatasi hanya 14 peserta dan minimal telah menyelesaikan 4 semester selama studi di Uncen. Pertimbangannya adalah mahasiswa yang berasal dari berbagai wilayah pelosok Papua tersebut telah menyesuaikan diri hidup wilayah Kota Jayapura. Selain itu, mereka telah terbiasa dengan makanan jajanan dan makanan siap saji.

Kegiatan ini berlangsung pada bulan Juni-Juli 2018. Kegiatan pelatihan budidaya dan pengolahan jamur tiram putih dilaksanakan di laboratorium Mikologi dan UUBJ Jurusan Biologi FMIPA Uncen. UUBJ ini memiliki perlengkapan alat dan bahan yang memadai untuk penyelenggaraan pelatihan budidaya mulai dari persiapan hingga inokulasi dan tempat budidaya berupa kumbung berkapasitas 5.000 baglog. Para peserta diberi pelatihan mulai dari cara membuat baglog media, menginokulasi bibit, merawat dan memanen jamur, hingga cara mengolah berbagai jenis makanan berbahan baku jamur tiram putih.

Metode yang digunakan adalah *Entrepreneurship Capacity Building* (ECB) dan *Participatory Action Learning System* (PALS). Di awal dan akhir kegiatan, peserta diberi kuisioner untuk melihat kemampuan dan pengetahuan mereka tentang jamur tiram putih.

## Hasil dan Pembahasan

### Kegiatan pelatihan budidaya dan pengolahan jamur tiram putih (*P. ostreatus*).

Pelaksanaan kegiatan pelatihan pengenalan budidaya dan pengolahan jamur tiram putih di Unit Usaha Budidaya Jamur (UUBJ) Jurusan Biologi FMIPA Universitas Cenderawasih berlangsung dengan baik. Peserta mengikuti kegiatan dengan seksama dimulai dengan diskusi cara budidaya, cara memasak dan memasarkan produk jamur tiram putih.

Kegiatan ini diawali dengan *pre-test* yang digunakan untuk mengetahui motivasi dan pengetahuan tentang jamur tiram putih (*P. ostreatus*). Setelah itu peserta diberikan gambaran mengenai bagaimana pentingnya jamur sebagai bahan baku makanan bergizi yang baik untuk diet karena kandungan proteinnya tinggi tapi rendah lemak (Khan *et al.*, 2008). Selanjutnya disampaikan materi mengenai pengenalan jamur *P. ostreatus* dan cara budidayanya. Praktik bagi peserta dilakukan di UUBJ Jurusan Biologi Uncen yang telah memiliki unit usaha budidaya jamur tiram putih (Gambar 1).

Peserta diajarkan cara membuat baglog untuk media tanam jamur tiram, menginokulasi bibit, merawat hingga memanen jamur dengan teknologi sederhana dan tepat guna. (Gambar 2). Tujuannya adalah agar mahasiswa memahami bahwa untuk melakukan usaha dapat memanfaatkan bahan dan alat yang tersedia, dan tidak perlu menggunakan teknologi terlalu canggih. Bahan baku utama yang digunakan dalam pelatihan ini adalah bahan lokal yang mudah diperoleh dari sekitar Kota Jayapura, seperti serbuk gergaji. Di samping itu bahan baku lain seperti tandan kosong dari kelapa sawit juga merupakan salah satu media tanam jamur yang cukup baik untuk dapat dimanfaatkan (Tanjung dan Erowati, 2013 dan Hidayati *et al.*, 2015). Alat pengaduk untuk pembuatan media dapat dibuat dengan sederhana, demikian pula alat sterilisasi yang hanya memanfaatkan drum bekas. Walaupun demikian, peserta juga diingatkan bahwa dalam pembuatan baglog dan inokulasi bibit harus dilakukan melalui proses yang diusahakan steril agar tidak terkontaminasi oleh organisme pengganggu.



**Gambar 1.** Peserta dan instruktur pelatihan budidaya dan pengolahan jamur tiram putih.



**Gambar 2.** Peserta belajar praktek budidaya jamur tiram putih.



**Gambar 3.** Kegiatan memasak berbagai macam makanan berbahan baku jamur tiram putih.

Pada bagian terakhir dari pelatihan ini dilakukan aktivitas memasak berbagai olahan berbahan baku jamur tiram putih. Semua peserta, baik perempuan maupun laki-laki sangat bersemangat mengolah jamur dimulai dari penyiapan bahan, proses memasak hingga penyajian masakan (*plating*). Beberapa menu berhasil disajikan seperti bakso, nugget, bakwan, tumis, capcay, jamur krispi dan sate jamur tiram (Gambar 3). Dari kegiatan ini mahasiswa menjadi terinspirasi untuk mencoba berbisnis kuliner melalui online maupun offline serta melaksanakan bazar untuk mengumpulkan dana kegiatan kemahasiswaan.

### **Pengetahuan tentang budidaya dan pengolahan jamur tiram putih**

Hasil pengamatan menunjukkan bahwa pada awal kegiatan, mahasiswa Universitas Cenderawasih banyak yang belum mengenal jamur tiram, kandungan gizi, manfaat, cara budidaya dan pengolahan serta pemasarannya. Separuh peserta (50%) yang merupakan perwakilan mahasiswa dari berbagai fakultas tidak mengetahui tentang jamur tiram putih,

sebanyak 40,7% peserta kegiatan mengetahui tentang jamur tiram putih, sedangkan sisanya (8,3%) menyampaikan ragu-ragu. Bahkan hampir seluruh peserta (83,3 %) tidak mengetahui kandungan gizi dan manfaat jamur tiram putih. Sebagian besar peserta belum mengetahui cara budidaya (58,3 %) dan belum pernah belajar budidaya jamur tiram putih (72,7 %). Meskipun hampir separuh dari peserta pernah makan olahan jamur tiram putih (45,5 %), namun hanya sedikit yang pernah memasaknya (27,3 %). Beberapa mahasiswa mengaku tidak suka mengkonsumsi olahan jamur tiram putih (27,3 %), dan antara yang suka dan ragu jumlahnya sama (36,4 %). Pada umumnya mahasiswa Uncen pernah melihat jamur tiram dijual di swalayan (63,6 %), tapi hanya sedikit yang pernah membeli (27,3 %) dan mengetahui harganya (18,2 %) (tabel 1).

**Tabel 1.** Pengetahuan peserta kegiatan pelatihan budidaya dan pengolahan jamur tiram putih di UUBJ Jurusan Biologi, Universitas Cenderawasih, Jayapura

Komponen	Pengetahuan peserta	Tingkat pengetahuan (%)					
		Sebelum kegiatan			Setelah kegiatan		
		Tidak	Ragu-ragu	Ya	Tidak	Ragu-ragu	Ya
<b>Pengetahuan jamur tiram putih</b>							
1.	Pengetahuan tentang jamur tiram putih	50,0	8,3	41,7	0,0	0,0	100,0
2.	Pengetahuan tentang kandungan gizi jamur tiram putih	83,3	8,3	8,3	7,14	0,0	92,86
3.	Pengetahuan tentang manfaat jamur tiram putih	83,3	8,3	8,3	0,0	7,14	92,86
<b>Budidaya jamur tiram putih</b>							
4.	Pengetahuan tentang cara budidaya jamur tiram putih	58,3	8,3	33,3	0,0	14,29	85,71
5.	Pernah belajar budidaya jamur tiram	72,7	0,0	27,3	0,0	14,29	85,71
<b>Olahan jamur tiram putih</b>							
6.	Pernah makan jamur tiram putih	36,4	18,2	45,5	0,0	0,0	100,0
7.	Pernah masak berbahan baku jamur tiram putih	63,6	9,1	27,3	0,0	0,0	100,0
8.	Suka makan jamur tiram putih	27,3	36,4	36,4	0,0	7,14	92,86
<b>Pemasaran jamur tiram putih</b>							
9.	Pernah melihat jamur tiram putih dijual di pasar/supermarket	27,3	9,1	63,6	14,29	21,43	64,29
10.	Pernah membeli jamur tiram putih	54,5	18,2	27,3	64,29	7,14	28,57
11.	Mengetahui tentang harga jamur tiram putih	72,7	9,1	18,2	7,14	7,14	85,71
<b>Motivasi peserta (sebelum kegiatan)</b>							
12.	Apakah berminat mempelajari budidaya jamur tiram putih	0,0	0,0	100,0			
13.	Apakah berminat mempelajari cara memasak	0,0	0,0	100,0			
14.	Berminat mempelajari cara pemasaran	0,0	0,0	100,0			

Ket.: n=14 responden



Walaupun sebelum pelatihan tingkat pengetahuan peserta tentang jamur tiram ini rendah, tapi antusiasme untuk mengikuti kegiatan ini sangat tinggi. Semua peserta ingin mempelajari seluk beluk budidaya jamur tiram dan pengolahan hingga pemasarannya.

Dari hasil *post-test* diketahui bahwa setelah mengikuti pelatihan ini, wawasan peserta tentang jamur tiram putih baik kandungan gizi maupun manfaatnya meningkat tajam dari 8,3% hingga hampir mencapai 100,0%. Jika sebelum pelatihan, hanya sepertiga dari peserta yang mengetahui cara budidaya jamur tiram putih, maka setelah mempelajarinya dalam pelatihan ini, hampir semuanya memahami cara budidaya jamur tiram. Para peserta yang tadinya belum pernah mencoba memakan ataupun memasak makanan berbahan dasar jamur tiram putih menjadi tahu rasanya dan cara memasaknya. Bahkan mahasiswa yang tadinya tidak suka (27,3%) ataupun ragu-ragu (36,4 %) untuk mengkonsumsi olahan jamur tiram menjadi suka (92,86%) setelah merasakan kelezatannya (Tabel 1). Selain itu, peserta juga menjadi tahu tingginya nilai ekonomi dari jamur tiram putih baik yang masih segar maupun berbagai macam olahannya yang berpotensi untuk dikembangkan menjadi bisnis kuliner baru di Papua.

## Kesimpulan

Pada awalnya mahasiswa Universitas Cenderawasih banyak yang belum mengenal jamur tiram, kandungan gizi, manfaat, cara budidaya dan pengolahan serta pemasarannya, tapi antusiasme untuk mengikuti kegiatan ini sangat tinggi. Kegiatan ini meningkatkan wawasan tentang jamur tiram putih dengan tingkat kepuasan hampir mencapai 100,0 %. Selain itu pelatihan ini meningkatkan minat mahasiswa dalam berwirausaha khususnya dalam mengolah jamur tiram putih menjadi berbagai makanan yang berpotensi untuk dikembangkan menjadi bisnis kuliner baru di Papua.

## Daftar pustaka

- Chang, Shu-Ting and Miles. 1989. Edible mushrooms and their cultivation. CRC Press. Boca Raton, Florida.
- Herliyana, E. 2014. Biodiversitas dan Potensi Cendawan di Indonesia. IPB Press. Bogor
- Hidayati, M.R. Hidayat dan Asmawit. 2015. Pemanfaatan serat tandan kosong kelapa sawit sebagai media pertumbuhan jamur tiram putih. *Biopropal Industri*. 6(2): 73-80.
- Kartikasari, S.N., A.J. Marshall, dan B.M. Beehler (Eds). 2012. Ekologi Papua. Seri Ekologi Papua. Jilid VI. Yayasan Pustaka Obor Indonesia - Conservation Indonesia (CI), Indonesia.
- Khan, Md.A., Ruhul S.M., Amin, Md., N. Uddin, M. Tania and N. Alam. 2008. Comparative study of the nutritional composition of oyster mushrooms cultivated in Bangladesh. *Bangladesh J. Mushroom*. 2(1): 9-14.
- Schiefenhövel, W. 2013. Biodiversity through Domestication Examples from New Guinea. *Revue d'ethnoécologie*. 3: 1 - 16.
- Sufaati, S., V. Agustini and Suharno. 2013. Wild edible mushroom from Papua. *International Symposium on Tropical Fungi (ISTF)*. Bogor [Indonesia], September 10-11, 2013.
- Sufaati, S., V. Purnamasari, V. Agustini, dan Suharno. 2017. Tambir: Jamur alam Papua yang berpotensi sebagai jamur konsumsi. *J. Biol Papua*. 9(1): 20 - 24.
- Suharno, C. Irawan, E.N. Qomariah, I.A. Putri dan S. Sufaati. 2014. Keragaman makrofungi di Distrik Warmare Kabupaten Manokwari, Papua Barat. *J. Biol. Papua*. 6(1): 136-144.
- Tanjung, R.H.R., dan D. Erowati. 2013. Nilai gizi dan ekologi jamur yang tumbuh pada tandan kosong kelapa sawit di Jayapura, Papua. *Simposium Internasional Biodiversitas Indonesia, PBI. Purwokerto [Indonesia]*, 31 Agustus-1 September 2013.

## Peningkatan Kualitas Alumni Universitas PGRI Madiun melalui UNIPMA Career Development Center (UCDC)

Wachidatul Linda Yuhanna<sup>1,\*</sup>, Diah Santi Hariyani<sup>2,\*</sup>

<sup>1,2</sup>UCDC Universitas PGRI Madiun, Madiun, 63118

\*Penulis korespondensi: linda.yuhanna@unipma.ac.id<sup>1</sup>, diyah.santi@unipma.ac.id<sup>2</sup>

---

### Abstrak

Universitas PGRI Madiun (UNIPMA) adalah penggabungan dari IKIP PGRI Madiun, STIE Dharma Iswara dan STT Dharma Iswara sesuai dengan SK Menristek DIKTI No. 1/KPT/I/2017 Tanggal 3 Januari 2017 yang setiap tahunnya menghasilkan lulusan dengan jumlah kurang lebih seribuan mahasiswa. Sebagai wujud tanggungjawab moral untuk menjamin lulusannya untuk cepat memperoleh pekerjaan, Universitas PGRI Madiun berkomitmen untuk membekali lulusan dengan berbagai kemampuan *softskill* dalam menghadapi dunia kerja. Selain itu juga perlu adanya informasi lowongan pekerjaan dan *link* yang menghubungkan lulusan dengan stakeholder agar memperpendek masa tunggu lulusan dalam memperoleh pekerjaan. Universitas PGRI Madiun membentuk UNIPMA *Career Development Center* (UCDC) yang berada di tingkat institusi di bawah koordinasi dan tanggungjawab Wakil Rektor III.

Visi UCDC yaitu “Menjadi Pusat layanan karir dan pengembangannya dalam menghasilkan lulusan yang kompeten, inovatif, yang mampu bersaing di dunia kerja dan memiliki kemampuan berwirausaha dalam menciptakan peluang kerja”. Seluruh rangkaian kegiatan UNIPMA *Career Development Center* yang telah dilakukan selama Tahun 2017 adalah sebagai berikut 1) Studi Banding ke *Career Assistance Center* Universitas Surabaya, 2) Seminar *Quality Career* dan *Entrepreneurship*. 3) Pengembangan *networking* dan kerjasama untuk kegiatan magang dan program rekrutmen, 4) Program konseling karir, 5) Musyawarah Ikatan Alumni UNIPMA (IKA UNIPMA). 6) *Supporting PIMNAS* di Makassar. Secara umum kegiatan yang diprogramkan dalam hibah ini telah dilaksanakan dengan baik, kondusif dan terarah. Namun perlu adanya perbaikan dan upata peningkatan untuk kegiatan selanjutnya.

**Kata kunci:** *Career career development center, softskill, entrepreneurship*

---

### Pendahuluan

Pusat karir merupakan komponen vital dalam pengembangan alumni dan institusi (Fitriani, 2016; Wulandari, 2010). Pengembangan alumni dan pelacakannya dimulai dari adanya biro/lembaga khusus yang fokus yang mengakomodir berbagai kegiatan pengembangan alumni (Nugroho, 2018). Universitas PGRI Madiun (UNIPMA) adalah penggabungan dari IKIP PGRI Madiun, STIE Dharma Iswara dan STT Dharma Iswara sesuai dengan SK Menristekdikti No. 1/KPT/I/2017 Tanggal 3 Januari 2017 yang setiap tahunnya menghasilkan lulusan dengan jumlah kurang lebih seribu mahasiswa. Sebagai wujud tanggungjawab moral untuk menjamin lulusannya untuk cepat memperoleh pekerjaan, Universitas PGRI Madiun berkomitmen untuk membekali lulusan dengan berbagai kemampuan *softskill* dalam menghadapi dunia kerja. Selain itu juga perlu adanya

informasi lowongan pekerjaan dan *link* yang menghubungkan lulusan dengan *stakeholder* agar memperpendek masa tunggu lulusan dalam memperoleh pekerjaan.

Universitas PGRI Madiun membentuk UNIPMA *Career Development Center* (UCDC) yang berada di tingkat institusi di bawah koordinasi dan tanggungjawab Wakil Rektor III. Visi UCDC yaitu “Menjadi Pusat layanan karir dan pengembangannya dalam menghasilkan lulusan yang kompeten, inovatif, yang mampu bersaing di dunia kerja dan memiliki kemampuan berwirausaha dalam menciptakan peluang kerja”. UCDC dalam melakukan tugasnya juga bersinergi dengan Ikatan Alumni Universitas PGRI Madiun (IKA UNIPMA). UCDC juga merupakan jembatan antara alumni dan civitas akademika dari Universitas PGRI Madiun.

Tujuan dan fungsi UNIPMA *Career Development Center* (UCDC) Universitas PGRI Madiun adalah 1) Menjadi unit layanan karir yang mampu memberikan informasi, pelatihan dan pendampingan bagi mahasiswa, lulusan dan alumni dalam memperoleh pekerjaan, melalui kegiatan konsultasi karir dan *quality career guidance*. 2) Meningkatkan kualitas mahasiswa, lulusan, dan alumni dalam hal *hardskill* dan *softskill* dalam menghadapi tantangan dunia kerja, melalui berbagai kegiatan seperti pembekalan alumni, training, pelatihan *softskill*, dan workshop dunia kerja. 3) Membentuk dan mengembangkan jiwa *entrepreneurship* mahasiswa, lulusan, dan alumni melalui berbagai kegiatan pelatihan kewirausahaan, sehingga mampu membuka peluang usaha secara mandiri. 4) Meningkatkan kualitas kemitraan dan jejaring *stakeholder* melalui berbagai bentuk kerjasama, *gathering*, *career days* and *job fair* dan rekrutmen kolektif. 5) Meningkatkan partisipasi ikatan alumni dalam upaya pendampingan dan partisipasi melalui keterlibatan di kegiatan akademik maupun non akademik. 4) Menyelenggarakan *tracer study* dan analisis kualitas alumni di dunia kerja dengan melibatkan *stakeholder*.

## Metode

Metode pada kegiatan ini adalah studi lapangan dan observasi. Data yg diperoleh adalah data kualitatif yang dianalisis secara deskriptif. Seluruh rangkaian kegiatan UNIPMA *Career Development Center* yang telah dilakukan selama Tahun 2017 adalah sebagai berikut 1) Studi Banding ke *Career Assistance Center* Universitas Surabaya, 2) Seminar *Quality Career* dan *Entrepreneurship*. 3) Pengembangan *networking* dan kerjasama untuk kegiatan magang dan program rekrutmen, 4) Program konseling karir, 5) Musyawarah Ikatan Alumni UNIPMA (IKA UNIPMA). 6) *Supporting PIMNAS* di Makassar.

## Hasil dan Pembahasan

UCDC secara struktural berada di bawah koordinasi Wakil Rektor III bidang kemahasiswaan. Divisi dari UCDC adalah divisi pelatihan dan pengembangan, divisi kerjasama dan informasi karir dan divisi *tracer study*.



**Gambar 1.** Rangkaian kegiatan UNIPMA *Career Development Center* (UCDC).

### **Studi Banding**

Studi Banding ke Pusat *Career Assistance Center* (CAC) Universitas Surabaya, dilaksanakan pada hari Rabu tanggal 4 Oktober 2017. Tim yang berangkat Studi banding ke CAC UBAYA terdiri dari Kepala dan sekretaris UCDC. Pemilihan tempat studi banding ke CAC UBAYA karena perguruan tinggi tersebut dikenal memiliki ikatan alumni dan *Career Assistance Center* yang bagus. Banyak hal yang dipelajari oleh tim saat melakukan *benchmarking* atau studi banding ke *Career Assistance Center* UBAYA. Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk mengetahui pola pengembangan pusat karir dan alumni di UBAYA yang mungkin dapat digunakan sebagai referensi di Universitas PGRI Madiun.

### **Seminar *Quality Career dan Entrepreneurship***

Seminar *Quality Career dan Entrepreneurship* dilaksanakan pada tanggal 12 Oktober 2017. Tujuan kegiatan Seminar *Quality Career & Entrepreneurship* adalah untuk memberikan pembekalan lulusan dalam menghadapi dunia kerja dan pembekalan kemampuan *entrepreneurship* lulusan dalam menciptakan peluang usaha secara mandiri. Seminar *Quality Career & Entrepreneurship* ini memberikan pemahaman dan bekal bagi lulusan untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi dunia kerja dan berwirausaha. Seminar *Quality Career & Entrepreneurship* selanjutnya akan dijadikan kegiatan tahunan dengan berbagai pengembangan oleh UCDC.

### **Pengembangan *Networking***

Pengembangan *networking*, kerjasama untuk kegiatan magang dan program rekrutmen dilakukan secara kontinyu mulai bulan Mei sampai Agustus, Magang dilakukan di Instansi rekanan Universitas PGRI Madiun. Magang dilaksanakan di BRI, Bank Muamalat, BNI, BTN dan Penerbit Erlangga. Kegiatan ini dilakukan dengan terlebih dahulu menyeleksi mahasiswa yang sesuai dengan kriteria dari instansi tempat magang. Setelah itu tim UCDC membuat MoU pelaksanaan magang mahasiswa. Kegiatan monitoring dan evaluasi magang dilakukan setiap satu bulan sekali untuk mengetahui perkembangan dari mahasiswa. Setelah magang selesai, antara instansi dan UCDC berkoordinasi untuk kegiatan *campus hiring* dan *job fair* untuk kegiatan selanjutnya. Hal ini untuk meningkatkan jaringan dan pola pengembangan alumni. Secara umum kegiatan pengembangan *networking* dan kerjasama untuk kegiatan magang serta program rekrutmen berjalan lancar dan kondusif.

## **Pengembangan Konseling Karir**

Pengembangan konseling karir dilakukan secara kontinyu mulai bulan Juli sampai September. Tutor dari konseling karir adalah dari tim UCDC dan dosen Bimbingan Konseling. Jumlah kunjungan dan konsultasi semakin meningkat menjelang akan wisuda, karena calon alumni meminta rekomendasi dan informasi karir di UCDC. Konsultasi dan konseling karir dilayani oleh tim UCDC dibantu oleh dosen Bimbingan Konseling. Purnomo, 2015; Winolo, 2009 menyampaikan bahwa informasi layanan karir dan bursa kerja dapat dilakukan secara tatap muka dan *online*. Tema yang paling banyak dikonsultasikan adalah terkait info lowongan pekerjaan, info studi lanjut dan info program SM3T. Selain itu juga ada pendampingan pembuatan surat lamaran, CV dan membangun kepercayaan diri dalam wawancara. Untuk informasi *entrepreneurship* maka tim akan menghubungkan dengan alumni yang sudah sukses berwirausaha.

## **Musyawarah Ikatan Alumni UNIPMA (IKA UNIPMA)**

Tujuan dari kegiatan ini adalah membahas perubahan nama dan organisasi ikatan alumni yang sebelumnya adalah ikatan alumni dari IKIP PGRI Madiun, STT Dharma Iswara Madiun, STIE Dharma Iswara Madiun menjadi ikatan alumni Universitas PGRI Madiun. Hasil dari kegiatan musyawarah IKA-UNIPMA adalah perubahan nama IKAPRIMA menjadi IKA UNIPMA, pembahasan program kerja, diskusi kontribusi alumni bagi pengembangan kampus.

## **Supporting PIMNAS di Makassar**

Salah satu bentuk dukungan IKA UNIPMA adalah dukungan pendanaan dan pendampingan PIMNAS di Makassar. Dukungan ini diberikan oleh alumni yang pernah PIMNAS kepada kontingen Universitas PGRI Madiun.

## **Kesimpulan dan Saran**

Terbentuknya UNIPMA *Career Development Center* melalui usulan Proposal Program Bantuan Pengembangan Layanan Pusat Karir (BPLPK) mampu memenuhi kepentingan dan kebutuhan bagi mahasiswa dan lulusan/alumni dengan pengembangan pelatihan-pelatihan *softskill* dan informasi lowongan pekerjaan, serta dapat memediasi antara lulusan dengan *stakeholder* sebagai kesiapan mengantisipasi tantangan pasar kerja dan dunia kerja saat ini. Seluruh rangkaian kegiatan UNIPMA *Career Development Center* yang telah dilakukan selama Tahun 2017 adalah 1) studi Banding ke *Career Assistance Center* Universitas Surabaya, 2) Seminar *Quality Career* dan *Entrepreneurship*, 3) Pengembangan *networking* dan kerjasama untuk kegiatan magang dan program rekrutmen, 4) Program konseling karir, 5) Musyawarah IKA UNIPMA, 6) *Supporting PIMNAS di Makassar*. Saran untuk pusat karir di Universitas PGRI Madiun adalah adanya pengembangan yang lebih intensif, sistematis dan banyak kegiatan untuk pengembangan alumni.

## **Daftar Pustaka**

- Fitriani, L., 2016. Perencanaan pengembangan pusat karir sebagai penunjang sumber daya manusia di sekolah tinggi teknologi garut. *J. Algoritm.* 13(1), 12–18.
- Nugroho, E.C., 2018. Sistem Pusat Karir Dan Tracer Study Perguruan Tinggi. *Indones. J. Netw. Secur.* 7(1), 1–5.
- Purnomo, B.A., 2015. Sistem Informasi Bursa Kerja Di Pusat Karir Dan Pelacakan Alumni Universitas Muria Kudus Berbasis Web. *Doctoral Dissertation, Universitas Muria Kudus.*

- 
- Winolo, Y., 2009. Perancangan dan pembuatan sistem informasi job career dengan kemampuan kolaborasi pertukaran data antar situs berbasis web di pusat karir Universitas Kristen Petra. Doctoral Dissertation, Petra Christian University.
- Wulandari, M.S., 2010. Upaya Meningkatkan Layanan Alumni STMIK Jakarta dengan Fasilitas Career Center (E-Career). Semin. Nas. Apl. Inf. (SNATI 2010) 135–140.

## Peningkatan Peran Alumni Pengusaha dalam Pembinaan Kewirausahaan Mahasiswa di ITS

Widyastuti<sup>1,\*</sup>, Ach Ferdiansyah PP<sup>1</sup>, Dhanny Arifianto<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Subdit Pengembangan Karir dan Kewirausahaan, ITS, Surabaya, 60111

\*Penulis korespondensi: wiwid@mat-eng.its.ac.id

---

### Abstrak

Dalam pembinaan kewirausahaan mahasiswa, salah satu yang sangat dibutuhkan adalah adanya pembimbing (*coach*) yang memiliki pengalaman berwirausaha. Pembimbing yang berasal dari praktisi wirausaha dapat memberikan pendampingan dan pengarahan yang sesuai dengan kondisi riil wirausaha. Materi pendampingan bukan hanya berdasarkan konsep namun juga berupa materi yang siap diaplikasikan karena berasal dari pengalaman pribadi. Di ITS, selain ada mata kuliah khusus kewirausahaan yaitu Technopreneurship dan mata kuliah kewirausahaan yang terintegrasi dalam matakuliah, ada 4 media pembinaan kewirausahaan berupa kegiatan kemahasiswaan. Media pembinaana ini berupa, Latihan Ketrampilan dan Managemen Wirausaha(LKMW), ITS Entrepreneurship Coaching (IEC), pembinaan program wirausaha (KWU himpunan mahasiswa, PKO, PKMK, KBMI dan kompetisi bisnis), dan pembinaan kewirausahaan melalui Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) TDC atau melalui Koperasi Mahasiswa (Kopma). Melalui program-program ini disinergikan peran alumni pengusaha sebagai pembina kewirausahaan.

**Kata kunci:** Kewirausahaan, ABA, Alumni, ITS

---

### Pendahuluan

Salah satu proses Total Quality Management (TQM) institusi di ITS adalah melakukan pendataan prosentase mahasiswa dan alumni yang berwirausaha. Hal ini dilakukan untuk dapat mengetahui apakah ITS juga telah memberikan bekal yang cukup bagi mahasiswanya yang selanjutnya akan mengambil pilihan karir menjadi wirausaha. Untuk tahun 2017, jumlah mahasiswa wirausaha yang dibina melalui Subdit Pengembangan Karir dan Kewirausahaan Mahasiswa (PK2M) adalah 74 orang (*tenant*) yang telah menjalankan bisnis dan sekitar 2100 mahasiswa yang mendapatkan pelatihan bisnis melalui LKMW (Widyastuti, 2018). Berdasarkan hasil Tracer Study (TS) 2017 dan 2018, jumlah alumni wirausaha ITS adalah 5.17 dan 4.05 % (Widyastuti et al., 2017; Widyastuti and Tiara, 2018).

Alumni ITS yang berwirausaha secara umum bergabung dalam beberapa grup-grup wirausaha seperti di Himpunan Pengusaha Alumni (HIPA) ITS, Start Up Surabaya termasuk Asosiasi Bisnis Alumni (ABA). Rata-rata alumni wirausaha ITS sangat berkeinginan untuk dapat berbagi tentang pengetahuan, ketrampilan dan pengalaman wirausaha kepada adek-adik kelas (mahasiswa). Mereka membagi keilmuan ini melalui grup-grup kewirausahaan maupun secara personal melalui himpunan mahasiswa departemen. Keinginan ini merupakan potensi yang cukup baik untuk dapat disinergikan dengan pembinaan kewirausahaan yang telah dilaksanakan di kampus ITS. Sejak dilaksanakannya LKMW tahun 2015 dan IEC tahun 2017, alumni wirausaha sudah berperan aktif secara individual sebagai pembina kegiatan ini, seperti Ega Hiquitta pemilik bisnis Segor Njamur, Arif Susanto pengelola bisnis Dus Duk Duk dan Arif Budiwan pemilik bisnis mainan

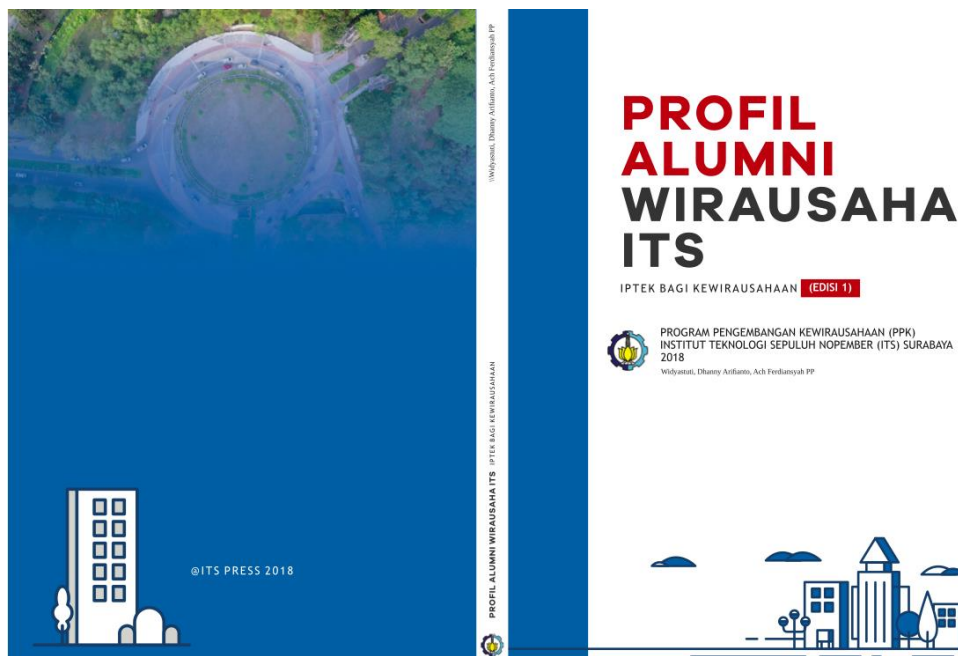
edukatif kalila serta sebagai ketua ABA. Dalam pengembangan selanjutnya, beberapa alumni yang bergabung dalam ABA menjadi pembina di berbagai kegiatan pembinaan kewirausahaan di ITS. Peran alumni wirausaha dalam kegiatan pembinaan kewirausahaan IEC selain berbagi pengalaman juga memberikan pendampingan/asistensi dalam pelaksanaan proses bisnis *tenant* yang berasal dari mahasiswa binaan.

Saat ini pemanfaat jaringan kerjasama dengan alumni ITS Wirausaha secara umum ada 3 peran utama yaitu

1. Pembinaan langsung terhadap mahasiswa wirausaha melalui kegiatan isidental seperti seminar, workshop, magang dan kuliah tamu
2. Pembinaan rutin sebagai pembina (*coach*) kegiatan IEC dan LKMW
3. Memberi masukan untuk TQM institusi, perbaikan kurikulum, pembuatan kebijakan melalui forum diskusi dengan *stakeholder* di ITS

### Pembina Kewirausahaan dari Asosiasi Bisnis Alumni (ABA) ITS

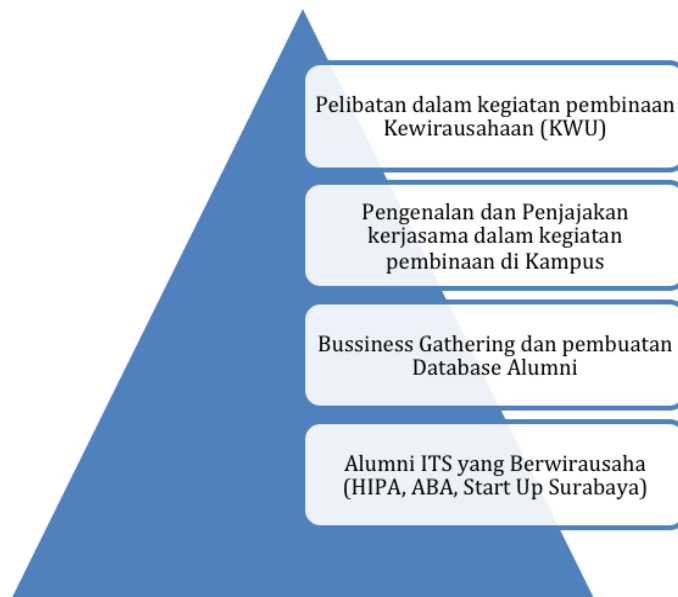
ABA memiliki media komunikasi dan berbagai program. Bidang wirausaha alumni bermacam-macam dan alumni wirausahanya berasal dari berbagai departemen dan angkatan. Database alumni wirausaha ini salah satunya ditulis dalam buku “Profil Alumni Wirausaha ITS, *Iptek Bagi Kewirausahaan* (Widyastuti et al., 2018). Data alumni wirausaha ITS belum seluruhnya tercantum dalam buku edisi pertama ini sebagaimana Gambar 1. Namun buku ini sudah cukup baik sebagai awalan agar selanjutnya dapat dibuat edisi-edisi berikutnya melalui kerjasama dengan grup-grup wirausaha yang lain.



**Gambar 1.** Cover buku database Alumni ITS wirausaha.



Adapun mekanisme proses membangun kerjasama dan pemanfaatan jaringan ini untuk pembinaan kewirausahaan dinyatakan pada Gambar 2.



**Gambar 2.** Mekanisme membangun kerjasama dan pemanfaat jaringan.



**Gambar 3.** Suasana Cangkruan Bisnis.

Salah satu kegiatan kewirausahaan yang dilaksanakan dengan menyertakan alumni dalam kegiatannya adalah Cangkruan Bisnis sebagaimana dapat dilihat pada Gambar 3. Pada acara ini, alumni ITS Wirausaha memberikan motivasi bisnis bagi mahasiswa yang belum memiliki dan menjalankan bisnis maupun bagi mahasiswa yang telah menjalankan bisnis.

## Kesimpulan

Dari beberapa pembahasan diatas ada beberapa hal yang dapat disimpulkan yaitu :

1. Alumni wirausaha secara umum berkeinginan untuk berbagi keilmuan dan pengalaman kepada adik-adik kelas mahasiswa
2. Sarana dan cara berbagi keilmuan dari alumni umumnya dilakukan melalui jaringan jurusan/departemen secara resmi maupun melalui himpunan mahasiswa
3. Jaringan alumni wirausaha memiliki potensi yang besar untuk dapat dimanfaatkan secara sistemik dalam pembinaan KWU.
4. Ruang lingkup pemanfaatan hubungan kerjasama dengan alumni wirausaha adalah melalui 3 kegiatan utama berupa pembinaan insidental, rutin maupun berkaitan dengan kebijakan institusi yang lebih luas.

## Daftar Pustaka

- Widyastuti, W., 2018. Pusat Karir & Kewirausahaan Mahasiswa ITS PTNBH (Menuju Career Center World Class University). ITS Press, Surabaya.
- Widyastuti, W., Arifianto, D., Ferdiansyah, Achmad, 2018. Profil Alumni Wirausaha ITS. ITS Press, Surabaya.
- Widyastuti, W., Ghulam, I.K., Marsha, A.A., 2017. Analisis Hasil Tracer Study ITS 2017: Lingkup Institut dan Fakultas Institut dan Fakultas Program D3 & S1. ITS Press, Surabaya.
- Widyastuti, W., Tiara, A.Y., 2018. Analisis Hasil TS 2018 Lingkup Institut dan Fakultas. ITS Press, Surabaya.

# INDONESIA CAREER CENTER SUMMIT 2018

ISBN 978-602-52813-0-3



9 786025 281303