

TRACER STUDY ALUMNI PROGRAM STUDI ILMU AL-QUR'AN DAN TAFSIR, IAIN SYEKH NURJATI CIREBON SERTA RESPON STAKEHOLDER TERHADAP KOMPETENSI DAN KINERJA LULUSAN TAHUN 2018-2019



Nurkholidah

IAIN Syekh Nurjati

Email: nunuynurkholidah@gmail.com

Muhamad Zaenal Muttaqin

IAIN Syekh Nurjati

Email: mz.muttaqin1988@gmail.com

Abstract

This paper aims to traces the track record of alumni al-Qur'an science and Tafsir department, IAIN Syekh Nurjati graduates in 2018-2019 and stakeholder responses to the performance and competence of alumni in their workplaces. This research is a type of qualitative descriptive research through a survey approach. The results of this study indicate that in general, IAT alumni, graduates from 2018-2019 have high competence and competitiveness in their world of work. In addition, this study also shows that alumni IAT department stakeholders who graduated 2018-2019 gave positive responses and were satisfied with their performance in the institutions where they worked.

Kata Kunci: *Tracer Study, Al-Qur'an Science and Interpretation, Competence and Performance.*

Abstrak

Tulisan ini bertujuan untuk menelusuri rekam jejak alumni Program Studi Ilmu al-Qur'an dan Tafsir IAIN Syekh Nurjati lulusan tahun 2018-2019 serta respon stakeholder terhadap kinerja dan kompetensi alumni di tempat kerja mereka. Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif kualitatif melalui pendekatan survei. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum, alumni IAT lulusan 2018-2019 memiliki kompetensi dan daya saing tinggi dalam dunia

pekerjaan mereka. Selain itu, dari penelitian ini juga menunjukkan bahwa mayoritas stakeholder alumni IAT lulusan 2018-2019 memberikan respon positif dan merasa puas terhadap kinerja mereka di instansi tempat mereka bekerja.

Kata Kunci: *Tracer Study, Ilmu al-Qur'an dan Tafsir, Kompetensi dan Kinerja.*

PENDAHULUAN

Alumni merupakan garda terdepan bagi Program Studi (Prodi) muntuk senantiasa mendorong mereka untuk selalu melihat kedepan sekaligus menarik adik-adik angkatannya untuk turut serta merasakan keberhasilan mereka. Alumni merupakan kebanggaan sekaligus sebagai tes bagi kualitas Program Studi ketika mereka berada pada dunia kerja. Alumni merupakan basis data untuk mendapatkan umpan balik bagi perkembangan Program Studi melalui pengembangan kurikulum, pembelajaran, hingga masukan mengenai sistem pendidikan yang telah ada.

Pentingnya kontribusi alumni memunculkan keinginan untuk menelusuri keberadaan alumni, sekaligus menjaga agar tali persaudaraan, kekeluargaan tidak terputus ketika mereka selesai diwisuda. *Tracer Study* menjadi salah satu sarana untuk melacak keberadaan alumni dan mengukur keberhasilan institusi dalam menghasilkan lulusan yang dapat memenuhi tuntutan kualitas pelayanan yang tinggi.

Program Studi Ilmu al-Qur'an dan Tafsir (IAT) merupakan salah satu Program Studi yang berada di Fakultas Ushuludin Adab Dakwah, Institut Agama Islam Negeri Syekh Nurjati Cirebon. Program Studi Ilmu al-Qur'an dan Tafsir (IAT) memiliki visi untuk menjadi pusat kajian al-Qur'an dan Tafsir yang unggul dan terkemuka dengan paradigma integratif, aktif, dan transformatif sesuai dengan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi di tingkat Nasional 2025. Sedangkan Misi Program Studi al-Quran dan Tafsir di antaranya: 1) Menyelenggarakan pendidikan dalam memahami dan menerapkan kajian al-Qur'an dan tafsir. 2) Mentradisikan riset dan studi kritis-metodologis dalam kajian al-Qur'an dan Tafsir. 3) Berperan aktif dalam melakukan pengabdian dan pendampingan kepada masyarakat berdasarkan nilai-nilai Qur'an secara integratif-transformatif. 4) Membangun jaringan dan kerjasama dengan lembaga-lembaga riset, pendidikan (formal dan non formal) pengabdian dan pendampingan kepada masyarakat dalam taraf lokal dan internasional.

Prodi IAT merupakan hasil transformasi dari Prodi Tafsir Hadis, tepatnya di tahun 2015 Program Studi Tafsir Hadis mengalami pengembangan menjadi dua Prodi yaitu Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir (IAT) dan Prodi Ilmu hadis (ILHA). Salah satu hal yang menonjol dari prodi IAT ini adalah kualitas lulusan yang handal dengan indeks prestasi akademik dengan rata-rata nilai kumulatif 3.30. Selain itu, tingkat kelulusan lama studi adalah 4 tahun

menjadikan prodi ini merupakan salah satu prodi yang giat melakukan inovasi untuk mempercepat studi tanpa mengurangi kualitas lulusan, akan tetapi semua itu memerlukan pembuktian dari lulusan di mana kualitas itu nantinya tercermin dari keterserapan alumni IAT di pasar tenaga kerja. Hambatan dan tantangan di tengah masyarakat yang sesungguhnya perlu diketahui untuk menilai seberapa kompetifnya lulusan IAT selepas masa studi. *Tracer Study* diperlukan untuk mengetahui bagaimana peran alumni ketika berada di tengah masyarakat. Sedini mungkin perlu dikumpulkan informasi mengenai alumni, baik yang sudah bekerja menempuh pendidikan lanjutan maupun lulusan yang masih mencari pekerjaan. Berdasarkan hal itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana profil Prodi Ilmu al-Qur'an dan Tafsir IAIN Syekh Nurjati Cirebon. Kemudian, penelitian ini juga bertujuan mengetahui tingkat kepuasan alumni terhadap pelayanan dan penyelenggaraan akademik Program Studi IAT. Dan terakhir, mengetahui bagaimana respon stakeholder terhadap kompetensi dan kinerja alumni Prodi IAT IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif kualitatif yang berusaha mendeskripsikan profil Prodi dan alumni Ilmu al-Qur'an dan Tafsir (IAT) IAIN Syekh Nurjati Cirebon serta mengetahui bagaimana respon *Stakeholder* terhadap kompetensi dan kinerja alumni, melalui pendekatan survei. Adapun subjek penelitian ini adalah alumni Program Studi Ilmu Al-Quran dan Tafsir (IAT) yang lulus dan telah mengikuti wisuda pada tahun akademik 2018 sampai 2019. Serta *Stakeholder* yang telah menerima alumni IAT bekerja di lembaga atau perusahaannya.

Terdapat dua sumber data yang dikumpulkan dalam penelitian ini yaitu primer dan sekunder. Data primer didapatkan langsung dari kuesioner. Penyebaran kuesioner dilakukan secara *online* melalui email, facebook, *mailing list* dan juga disebar secara langsung kepada alumni yang diketahui dengan jelas alamatnya. Teknik pengisian koesioner dilakukan juga dengan cara *snow balling* dari orang yang sudah mengisi koesioner nantinya akan mendapatkan beberapa nama. Nama-nama tersebut kemudian dijadikan sasaran berikutnya, dan seterusnya. Sedangkan data sekunder didapat dari penelusuran catatan-catatan dan dokumen yang memiliki relevansi dan mendukung terhadap penelitian yang diangkat.

Semua data kuesioner yang telah dikumpulkan baik melalui email, facebook atau secara langsung dianalisis dengan menggunakan teknik analisis deskriptif prosentase. Teknik analisis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah (1) Reduksi Data. Proses ini dilaksanakan dengan memilah data dari catatan tertulis di lapangan. (2) Penyajian Data. Data yang telah direduksi, disajikan dalam laporan sistematis, mudah dibaca dan dipahami, baik secara keseluruhan maupun perbagian. (3) Pengambilan Kesimpulan. Data yang telah diproses kemudian ditarik kesimpulan dengan menggunakan metode induktif,

yaitu proses penyimpulan dari hal-hal yang sifatnya khusus ke hal-hal yang sifatnya umum agar diperoleh kesimpulan yang objektif.

PEMBAHASAN

Tinjauan Teoritis: *Tracer Study*

Tracer Study adalah sebuah kajian yang fokus utamanya adalah memperoleh keberadaan atau informasi dari lulusan yang sudah bekerja atau belum bekerja.¹ Harald Schomburg² mendefinisikan *tracer Study* merupakan suatu pendekatan yang memungkinkan institusi Pendidikan Tinggi memperoleh informasi tentang kekurangan yang mungkin terjadi dalam proses pendidikan dan proses pembelajaran dan dapat menjadi dasar untuk perencanaan aktifitas untuk penyempurnaan di masa mendatang. Informasi yang diberikan oleh lulusan yang berhasil di profesinya diperlukan misalnya informasi tentang pengetahuan dan penampilan yang relevan. Dari penjelasan tersebut, dapat dipahami bahwa *Tracer Study* dipakai sebagai sebuah metode untuk menelusuri informasi mengenai alumni. Melalui *Tracer Study* ini dapat diperoleh berbagai informasi dan data yang dapat memberi umpan balik bagi pihak perguruan tinggi untuk menyesuaikan dan menyempurnakan kurikulumnya beserta proses belajar mengajarnya. Selain itu, para lulusan dapat juga diminta menilai kondisi studi yang mereka alami selama mengikuti proses pendidikan dan pembelajaran. *Tracer Study* juga dapat digunakan sebagai kegiatan mencari informasi tentang kebutuhan *stakeholder* terhadap alumni.

Tracer study atau sering disebut juga rekam jejak atau survey alumni merupakan studi yang bertujuan untuk mendapatkan informasi hasil evaluasi kinerja lulusan. Selain itu, *Tracer Study* juga sebagai alat monitoring yang menyediakan informasi mengenai hubungan antara pendidikan tinggi dan dunia kerja profesional, menilai relevansi pendidikan tinggi, menyediakan informasi bagi para pemangku kepentingan (*stakeholders*), dan merupakan kelengkapan persyaratan bagi akreditasi pendidikan tinggi.

Menurut Mc. Sikort sebagaimana yang dikutip oleh Harto Nursono, dkk, menuturkan bahwa studi penelusuran terhadap alumni perguruan tinggi wajib dilakukan sebagai bentuk perhatian terhadap alumninya. Dengan penilaian tersebut akhirnya akan menciptakan hubungan timbal balik dan saling menguntungkan antara alumni dan perguruan tinggi, sehingga terbentuk suatu pondasi yang kuat dalam bentuk citra perguruan tinggi yang profesional.³ Dari

¹ Moh. Nazir, *Metode penelitian* (Jakarta: Ghalia Indosenia, 1999), 65-66.

² Harald Schomburg, *Handbook for Graduate Tracer Studies: Centre for Research on Higher Education and Work* (Germany: University of Kassel, 2003), 11.

³ Harto Nuroso, Nur Khoiri, Ernawati Saptaningrum, Joko Siswanto, "Studi Penelusuran Alumni Jurusan Pendidikan Fisika IKIP PGRI Semarang Untuk Menyempurnakan Kurikulum Berdasarkan Kebutuhan di Lapangan (Pasar Kerja)," *Media*

penjelasan ini terlihat bahwa penelusuran terhadap alumni memiliki peranan sangat penting bagi peningkatan kualitas pada sebuah institusi Pendidikan.

Secara spesifik, tujuan utama dari kegiatan *tracer study* adalah untuk mengetahui kualitas lulusan di dunia kerja. Adapun tujuan secara khusus dari kegiatan penelusuran ini antara lain mengidentifikasi profil kompetensi dan keterampilan lulusan; mengetahui relevansi dari pelaksana kurikulum yang telah diterapkan di perguruan tinggi dengan kebutuhan pasar tenaga kerja dan pengembangan profesional di dalam kompetensi Prodi; mengevaluasi hubungan kurikulum dan studi di Prodi sebagai pengembangan keilmuan; dan sebagai kontribusi dalam proses akreditasi Prodi.

Ada tiga manfaat yang bisa diperoleh dari pelaksanaan *tracer study*, yaitu: 1) mengetahui kepuasan *stakeholder*, dalam hal ini lulusan, terkait dengan *learning experiences* yang mereka alami, untuk dijadikan alat evaluasi kinerja institusi; 2) mendapatkan masukan yang relevan sebagai dasar pijakan pengembangan institusi, terkait dengan kemampuan bersaing, kualitas, dan *working experiences* lulusan yang bisa digunakan untuk menangkap kesempatan dan menanggulangi ancaman ke depan; 3) meningkatkan hubungan lulusan dan almamater, karena apabila dilihat dari pengalaman institusi-institusi pendidikan terkenal, ikatan lulusan dan almamater yang kuat akan banyak membawa banyak manfaat kepada almamater seiring dengan diakuinya kiprah lulusan di masyarakat.⁴

Selain itu, manfaat lain dari penelusuran alumni adalah sebagai bahan masukan untuk perbaikan proses belajar mengajar; sebagai bahan untuk mengevaluasi kurikulum yang berlaku; sebagai bahan untuk mengevaluasi materi-materi perkuliahan; sebagai bahan untuk mengevaluasi daya adaptasi lulusan di tempat kerja; sebagai bahan untuk mengevaluasi angka pengangguran alumni dan mencari solusinya dan dijadikan alat membentuk jaringan informasi.⁵

Tinjauan Teoritis: Alumni

Adapun kata Alumni menurut *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, *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.⁶ Sedangkan *alumnus* menurut kamus yang sama mempunyai pengertian orang yang telah mengikuti atau

Penelitian Pendidikan: Jurnal Penelitian dalam Bidang Pendidikan dan Pengajaran Vol 2, No. 2 (2008): 128.

⁴ Soemantri, dkk, *Kajian Relevansi Lulusan Program Studi Pendidikan Geografi Uny Tahun 2005 – 2009* (Yogyakarta: FISE UNY, 2010), 4.

⁵ Bambang Setiawan dan Ahmad Muntaha, *Metode Penelitian Komunikasi II* (Jakarta: Pusat Penerbitan UT, 2000), 68.

⁶ <https://kbbi.kemdikbud.go.id/centri/alumni>, diakses pada 25 November 2020.

tamat dari suatu sekolah atau perguruan tinggi.⁷ Dikatakan alumni, apabila sudah lulus dari lembaga pendidikan. Setelah lulus, secara formal hubungan peserta didik dengan lembaga pendidikan sudah selesai. Namun demikian, hubungan peserta didik dengan lembaga pendidikan dapat dilanjutkan melalui wadah ikatan alumni. Sekolah dapat memperoleh keuntungan dengan adanya hubungan alumni. Lembaga pendidikan atau sekolah dapat menjaring berbagai informasi dari alumni.⁸

Alumni merupakan salah satu asset penting bagi perguruan tinggi yang harus dirangkul dan dikembangkan. Pengalaman yang telah didapatkan alumni selama menjadi pelajar menjadi modal berharga untuk memberikan saran serta gagasan baru bagi pengembangan perguruan tinggi almamater. Keberadaan alumni bagi sebuah Lembaga Pendidikan juga diharapkan mampu mengembangkan jaringan ke luar instansi dan meningkatkan citra baik almamater di tengah masyarakat. Oleh karena itu ketersediaan informasi yang berkaitan dengan data-data alumni menjadi penting sebagai pertimbangan untuk mengambil keputusan kebijakan-kebijakan. Pada dataran praktis, data alumni dan pengguna alumni juga dibutuhkan untuk kepentingan penguatan akreditasi sebuah instansi pendidikan.⁹

Selain itu, alumni merupakan bagian dari sebuah sistem pendidikan yang menuntut adanya *output* dan *outcome* sebagai sub-sistemnya, yang tentunya memiliki konskuensi tugas dan tanggung jawab tersendiri, baik secara formal maupun secara moral. Alumni sebagai produk hasil sebuah lembaga pendidikan sangatlah penting untuk dikelola dengan baik, sehingga nantinya dapat diberdayakan. Hal ini tidak saja berkaitan dengan kebutuhan akreditasi semata, namun dapat memberikan manfaat yang sangat besar bagi sekolah atau lembaga pendidikan dalam berbagai bidang, baik secara langsung maupun tidak langsung.¹⁰ Dari penjelasan tersebut dapat dipahami bahwa penelusuran terhadap alumni dapat meningkatkan kualitas alumni yang dikeluarkan dari sebuah instansi. Selain itu juga dengan melakukan penelusuran kepada alumni akan mendapatkan masukan informasi penting bagi pengembangan lembaga, mendapatkan masukan bagi perbaikan kurikulum, dan sebagai bahan evaluasi untuk peningkatan akreditasi.

⁷ <https://kbbi.kemdikbud.go.id/centri/alumnus>, diakses pada 25 November 2020.

⁸ Badrudin, *Manajemen Peserta Didik* (Jakarta: PT Indeks, 2014), 69. Lihat juga Kharisul Wathoni, "Alumni Menurut Perspektif Total Quality Management (TQM)," *Ma'alim: Jurnal Pendidikan Islam* Volume 2, Nomor 1, (Juni 2021): 36.

⁹ Ani Rohaeni dan Wijiharta, "Review Penelitian tentang Alumni dan Perguruan Tinggi Almamater," *Youth & Islamic Economic Journal* Vol. 1, No 1 (Januari 2020): 21.

¹⁰ Muhammad Eko Purwanto, "Membangun Sistem Informasi Manajemen Alumni Sebagai Jalan Pintas Kemajuan Sekolah (Studi Kasus pada Sekolah-sekolah di bawah Pengelolaan YW Al-Muhajiric Jakapermai)," *Edustratacs* Vol 1, No. 1 (April 2022): 97-98.

Tinjauan Teoritis: Stakeholder

Stakeholder adalah individu, kelompok organisasi baik laki-laki atau perempuan yang memiliki kepentingan, terlibat atau dipengaruhi, baik hal positif atau negatif oleh suatu kegiatan program pembangunan.¹¹

Sedangkan Gonsalves, dkk., sebagaimana yang dikutip oleh Iqbal¹² mendefinisikan *stakeholder* sebagai siapa saja yang memberikan dampak atau yang terkena oleh dampak dari suatu program, kebijakan, atau pembangunan. Mereka ini bisa sebagai individu, komunitas, kelompok sosial, atau suatu Lembaga yang terdapat dalam setiap tingkat golongan masyarakat. Tidak jauh dengan Gonsalves, Mulyadi menjelaskan bahwa *Stakeholder* adalah orang-orang yang memiliki kepentingan terhadap entitas tertentu. Pengetahuan tentang stakeholder akan membantu case manajer dalam mengidentifikasi tren perubahan kebutuhan pemangku kepentingan. Informasi tentang tren perubahan ini, pada gilirannya akan menjadi dasar untuk melaksanakan *improvement* berkelanjutan terhadap sistem.¹³

Dari beberapa definisi di atas, dapat ditarik benang merah bahwa *stakeholder* merupakan individu, komunitas, atau lembaga yang mempunyai kepentingan, yang memberi atau terkena dampak oleh suatu program, kebijakan, atau pembangunan baik berupa dampak positif ataupun negatif.

Pada perjalanannya, dalam suatu program pembangunan, *stakeholder* memiliki peran yang berbeda-beda. Menurut Nugroho,¹⁴ *stakeholder* dapat diklasifikasikan berdasarkan perannya, yaitu: *pertama*, *policy creator*, merupakan *stakeholder* yang berperan sebagai pengambil keputusan dan penentu suatu kebijakan. *Kedua*, koordinator, yaitu *stakeholder* yang berperan mengkoordinasikan stakeholder lain yang terlibat. *Ketiga*, fasilitator, yaitu *stakeholder* yang berperan memfasilitasi dan mencukupi apa yang dibutuhkan kelompok sasaran. *Keempat*, implementer, yaitu *stakeholder* pelaksana kebijakan yang di dalamnya termasuk kelompok sasaran. *Kelima*, akselerator, yaitu *stakeholder* yang berperan mempercepat dan memberikan kontribusi agar suatu program dapat berjalan sesuai sasaran atau bahkan lebih cepat waktu pencapaiannya.

¹¹ S.J Sumarto Hetifah *Inovasi, Partisipasi dan Good Governance: 20 Prakarsa Inovatif dan Partisipatif Di Indonesia* (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2003), 29.

¹² Muhammad Iqbal, "Analisis Pemangku Kepentingan dan Implementasinya dalam Pembangunan Pertanian," *Jurnal Litbang Pertanian* Vol 26 No. 3 (2007): 90.

¹³ Mulyadi, *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen* (Jakarta: Salemba, 2007), 215.

¹⁴ Hermawan Cahyo Nugroho, Soesilo Zauhar, dan Suryadi, "Koordinasi Pelaksanaan Program Pengembangan Kawasan Agropolitan di Kabupaten Nganjuk," *Jurnal J-PAL* Vol 51, No. 1 (2014): 16-17. Lihat juga Muhammad Ali Zuhri Mahfud, Bambang Santoso Haryono, Niken Lastiti Veri Anggraeni, "Peran dan Koordinasi Stakeholder dalam Pengembangan Kawasan Minapolitan di Kecamatan Nglegok, Kabupaten Blitar," *Jurnal Administrasi Publik (JAP)* Vol. 3, No. 12 (2015): 2071-2072.

Tinjauan Teoritis: Kompetensi

Menurut Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) Sektor Jasa Bidang Jasa Administrasi Perkantoran tahun 2007, kompetensi merupakan kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.¹⁵

Menurut Sedarmayanti,¹⁶ menjelaskan bahwa kompetensi merupakan kemampuan dari seorang individu yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya. Kompetensi ini bisa berupa kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau kemampuan untuk menampilkan peran tertentu. Dari sini dapat diartikan bahwa *pertama*, kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku untuk meningkatkan kinerja. *Kedua*, indikator kuat tentang kompetensi di sini adalah peningkatan kinerja sampai pada tingkat baik atau sangat baik. *Ketiga*, kombinasi dan perilaku adalah modal untuk menghasilkan kinerja.

Kompetensi juga dapat dimaknai sebagai karakteristik dasar seseorang yang memiliki hubungan kausal dan kriteria referensi efektivitas dan atau keunggulan dalam pekerjaan atau situasi tertentu. Kompetensi merupakan karakter dasar orang yang mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir yang berlaku dalam cakupan situasi yang sangat luas dan bertahan untuk waktu yang lama.¹⁷

Dari berbagai literatur yang merupakan hasil kajian empirik maupun konseptual, definisi tentang kompetensi secara umum dapat dilihat dari dua perspektif. Perspektif yang pertama menggambarkan kompetensi dari sudut pandang organisasi, di sini kompetensi digambarkan sebagai pengetahuan, kepakaran dan kemampuan suatu organisasi yang dapat menjadikan organisasi tersebut memiliki keunggulan dibandingkan dengan para pesaingnya. Pengertian kompetensi dalam hal ini terkonsentrasi pada kompetensi suatu organisasi sebagai suatu kesatuan dan menyeluruh. Sedangkan perspektif kedua mengarah pada kompetensi yang dimiliki individu. Dalam konteks ini, kompetensi diartikan sebagai karakteristik-karakteristik yang dapat diidentifikasi dari seseorang yang melakukan pekerjaannya secara efektif.

¹⁵ Republik Indonesia, "Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) Sektor Jasa Bidang Jasa Administrasi Perkantoran", 2007.

¹⁶ Sedarmayanti, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2017), 11.

¹⁷ Lucia Nurbani Kartika, Agus Sugiarto, "Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol. XVII No. 1, (April 2014): 78.

Karakteristik tersebut dapat meliputi motif, sifat, keterampilan, citra diri, peranan sosial dan pengetahuan yang dimiliki.¹⁸

Seseorang dapat dikatakan memiliki kompetensi jika di dalam dirinya terdapat tiga unsur, di antaranya:¹⁹ *Pertama*, memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal atau dari pelatihan-pelatihan yang terkait dengan bidang pekerjaan yang digelutinya. *Kedua*, memiliki keahlian atau *skill* terhadap bidang pekerjaan yang dijalannya. *Ketiga*, menjunjung tinggi etika organisasi dan memiliki sikap positif dalam bertindak. Unsur sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar, ini merupakan elemen penting bagi usaha jasa atau pelayanan, bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan atau organisasi.

Tinjauan Teoritis: Kinerja

Menurut Prasetya Irawan, kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang konkrit, dapat diamati, dan dapat diukur. Sehingga kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam pelaksanaan tugas yang berdasarkan ukuran dan waktu yang telah ditentukan.²⁰

Malayu Hasibuan²¹ mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Tidak jauh berbeda dengan Hasibuan, Mangkunegara mengungkapkan bahwa kinerja adalah sepadan dengan prestasi kerja atau *actual performnce*, yang merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.²²

Arif Yusuf Hamali menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Senada dengan Hamali, Ambar Teguh Sulistiyani,²³ menerangkan bahwa

¹⁸ Lucia Nurbani Kartika, Agus Sugiarto, "Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran," 76.

¹⁹ Emron Edison, Yohny Anwar dan Imas Komariyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2017), 143.

²⁰ Prasetya Irawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: STIALAN Press, 2000), 588.

²¹ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2001), 34.

²² Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Day Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remja Rosda Karya, 2001), 7.

²³ Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama* (Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu, 2003), 223.

kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya yang telah dilakukan.

Untuk mencapai atau menilai kinerja seseorang, terdapat beberapa dimensi yang dapat dijadikan tolak ukur, yaitu:²⁴ *Pertama*, kualitas, faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas adalah tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan dalam bekerja. *Kedua*, kuantitas, maksud dari kuantitas di sini adalah jumlah pekerjaan yang dihasilkan. *Ketiga*, penggunaan waktu dalam bekerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam aspek ini adalah tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif atau jam kerja hilang. *Keempat*, kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Dari penjelasan di atas terkait kinerja, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan bentuk pencapaian seseorang dalam mewujudkan tujuan tertentu yang dipengaruhi oleh kualitas dari individu itu sendiri sehingga dapat menyelesaikan tugasnya seseuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kompetensi dan Daya Saing Alumni Prodi Ilmu al-Qur'an dan Tafsir IAIN Syekh Nurjati Cirebon Lulusan 2018-2019 dalam Dunia Kerja

Dalam penelusuran ini, dari total 68 alumni, terdapat 39 orang yang memberikan tanggapan, alumni perempuan sejumlah 16 orang dan alumni laki-laki sejumlah 23 orang. Salah satu aspek penelitian ini adalah menggali kompetensi dan daya saing alumni IAT lulusan 2018-2019 dalam dunia kerja. Untuk mengetahui hal tersebut, peneliti mengajukan pertanyaan 13 aspek kepada para alumni yang dijadikan indikator mengenai daya saing alumni, di antaranya; 1) Lama waktu tunggu untuk mendapatkan pekerjaan pertama, 2) Informasi pekerjaan pertama yang sudah didapat, 3) Kesesuaian pekerjaan dengan bidang studi yang diambil, 4) Mulai pencarian pekerjaan, 5) Cara mendapatkan pekerjaan pertama, 6) Gaji perbulan untuk pekerjaan pertama, 7) Lamanya menekuni pekerjaan saat ini, 8) Gaji perbulan untuk pekerjaan saat ini, 9) Harapan gaji perbulan untuk pekerjaan yang dilakukan, 10) Penguasaan bahasa sebagai syarat utama dalam pekerjaan, 11) Penguasaan software aplikasi komputer/teknologi informasi dan komunikasi sebagai syarat penting di tempat kerja, 12) Frekuensi keikut sertaan dalam kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan oleh forum ikatan alumni Program Studi IAT, dan 13) Kontibusi dalam memberikan informasi kepada pihak kampus (Fakultas dan Program Studi) tentang adanya lowongan pekerjaan atau kesempatan kepada mahasiswa untuk PPL atau penelitian di tempat bekerja.

²⁴ Emron Edison, Yohny Anwar dan Imas Komariyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 192.

Adapun tanggapan alumni terhadap 13 indikator daya saing alumni IAT (lulusan 2018-2019) dalam dunia kerja adalah sebagai berikut:²⁵

1) Lama Waktu Tunggu Untuk Mendapatkan Pekerjaan Pertama

Tanggapan terhadap lama waktu tunggu untuk mendapatkan pekerjaan pertama, terdapat 21 Orang alumni (54%) yang memberikan tanggapan sudah bekerja sebelum lulus, 9 orang (23%) memberikan tanggapan kurang dari 3 bulan, 5 orang alumni (13%) memberikan tanggapan 3-6 bulan, 2 orang (5%) memberikan tanggapan 1-2 tahun, 2 orang (5%) memberikan tanggapan lebih dari 2 tahun, dan tidak ada alumni (0%) yang memberikan tanggapan 6-12 bulan. Dari data tanggapan terhadap lama waktu tunggu untuk mendapatkan pekerjaan pertama ini dapat terlihat bahwa mayoritas alumni IAT mendapatkan pekerjaan ketika mereka masih berstatus sebagai mahasiswa. Rata-rata mereka bekerja di bidang Pendidikan, baik di sektor formal atau informal.

2) Informasi Pekerjaan Pertama yang Sudah Didapat

Tanggapan dari total 39 alumni yang sudah bekerja terhadap informasi tentang pekerjaan pertama yang sudah didapat, terdapat 8 Orang alumni (19%) yang memberikan tanggapan mencari sendiri: browsing di internet dan sebagainya, 19 orang (44%) memberikan tanggapan memperoleh informasi dari keluarga, 16 orang alumni (37%) memberikan tanggapan mendapatkan informasi teman, dan tidak ada alumni (0%) memberikan tanggapan mendapatkan informasi dari iklan. Dari data yang diperoleh dalam penelusuran ini, rata-rata alumni IAT mendapatkan informasi dari relasi terdekat mereka baik keluarga, teman atau, relasi organisasi yang pernah mereka geluti ketika berkuliah.

3) Kesesuaian Pekerjaan Dengan Bidang Studi yang Diambil

Tanggapan terhadap kesesuaian pekerjaan dengan bidang studi yang diambil, terdapat 28 Orang alumni (72%) yang memberikan tanggapan sesuai, dan sebanyak 11 orang (28%) memberikan tanggapan tidak sesuai. Rata-rata pekerjaan alumni yang tidak sesuai dengan bidang kelimuan mereka adalah bekerja di sektor UMKM, Bisnis, Industri dan Jasa.

4) Kapan Mulai Pencarian Pekerjaan

Tanggapan terhadap kapan mulai pencarian pekerjaan, terdapat 17 Orang alumni (44%) yang memberikan tanggapan lebih dari satu bulan sebelum wisuda, 7 orang (18%) memberikan tanggapan segera setelah wisuda, tidak ada alumni (0%) yang memberikan tanggapan belum memperoleh informasi lowongan pekerjaan yang relatif relevan, dan sebanyak 14 orang (36%) memberikan tanggapan lainnya.

²⁵ Data diambil dari tanggapan para Alumni IAT IAIN Syekh Nurjati Cirebon terhadap angket yang disebarkan oleh peneliti pada 18 Agustus 2020.

5) Cara Mendapatkan Pekerjaan Pertama

Tanggapan terhadap cara mendapatkan pekerjaan pertama, terdapat 8 alumni (21%) yang memberikan tanggapan berkompetisi (dengan tes), 12 orang (28%) memberikan tanggapan rekomendasi (tanpa tes), 2 orang (5%) memberikan ditempatkan (karena ada ikatan dinas dsb.), 9 orang (21%) memberikan tanggapan diminta oleh pengguna, 7 orang (18%) memberikan memanfaatkan koneksi, tidak ada alumni (0%) yang memberikan tanggapan melalui agen tenaga kerja, tidak ada alumni (0%) yang memberikan tanggapan melalui unit pengembangan karir dan penempatan kerja, 1 orang (2%) memberikan tanggapan meng-iklankan diri sendiri melalui internet, dan sebanyak 2 orang (5%) memberikan tanggapan berwirausaha.

6) Gaji Perbulan Untuk Pekerjaan Pertama

Tanggapan terhadap gaji perbulan untuk pekerjaan pertama, terdapat 31 alumni (80%) yang memberikan tanggapan kurang dari Rp. 1.000.000, 7 orang (18%) memberikan tanggapan Rp. 1.000.000 - < Rp.2.000.000, 1 orang (2%) memberikan tanggapan Rp. 2.000.000 < Rp.3.000.000, dan tidak ada alumni (0%) yang memberikan tanggapan Rp. 3.000.000 < Rp.4.000.000, Rp. 4.000.000 < Rp.5.000.000, dan \geq Rp. 5.000.000.

7) Lama Waktu Menekuni Pekerjaan Saat Ini

Tanggapan lama waktu menekuni pekerjaan saat ini, terdapat 3 alumni (8%) yang memberikan tanggapan kurang dari 6 bulan, 4 orang (10%) memberikan tanggapan 6 – 12 bulan, 18 orang (46%) memberikan tanggapan 1 -2 tahun, 8 orang (21%) memberikan tanggapan 2 – 3 tahun, dan 6 orang (15%) memberikan tanggapan lebih dari 3 tahun.

8) Gaji Perbulan Untuk Pekerjaan Saat Ini

Tanggapan terhadap gaji perbulan untuk pekerjaan saat ini, terdapat 20 alumni (51%) yang memberikan tanggapan kurang dari Rp. 1.000.000, 18 orang (46%) memberikan tanggapan Rp. 1.000.000 - < Rp.2.000.000, 1 orang (3%) memberikan tanggapan Rp. 3.000.000 < Rp.4.000.000, dan tidak ada alumni (0%) yang memberikan tanggapan \geq Rp. 4.000.000.

9) Harapan Gaji Perbulan untuk Pekerjaan yang Dilakukan

Tanggapan terhadap Harapan gaji perbulan untuk pekerjaan yang dilakukan, terdapat 4 alumni (10%) yang memberikan tanggapan kurang dari Rp. 1.000.000, 12 orang (31%) memberikan tanggapan Rp. 1.000.000 - < Rp.2.000.000, 16 orang (41%) memberikan tanggapan Rp. 3.000.000 < Rp.4.000.000, dan 7 alumni (18%) yang memberikan tanggapan \geq Rp. 4.000.000.

10) Penguasaan Bahasa Sebagai Syarat Utama Dalam Pekerjaan

Tanggapan terhadap penguasaan bahasa sebagai syarat utama dalam pekerjaan, terdapat 19 Orang alumni (49%) yang memberikan tanggapan ya, dan sebanyak 20 orang (51%) memberikan tanggapan tidak.

11) Penguasaan Software Aplikasi Komputer/Teknologi Informasi dan Komunikasi Sebagai Syarat Penting di Tempat Kerja

Tanggapan terhadap penguasaan bahasa sebagai syarat utama dalam pekerjaan, terdapat 29 Orang alumni (74%) yang memberikan tanggapan ya, dan sebanyak 10 orang (26%) memberikan tanggapan tidak.

12) Frekuensi Keikut Sertaan Dalam Kegiatan-Kegiatan yang Diselenggarakan Oleh Forum Ikatan Alumni Program Studi IAT

Tanggapan terhadap frekuensi keikut sertaan dalam kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan oleh forum ikatan alumni jurusan IAT, terdapat 11 Orang alumni (27%) yang memberikan tanggapan tidak pernah, dan sebanyak 25 orang (63%) memberikan pernah, 4 orang (10%) memberikan sering, dan tidak ada alumni (0%) yang memberikan tanggapan selalu.

13) Kontibusi Dalam Memberikan Informasi Kepada Pihak Kampus (Fakultas dan Program Studi) Tentang Adanya Lowongan Pekerjaan Atau Kesempatan Kepada Mahasiswa Untuk PPL Atau Penelitian Di Tempat Bekerja

Tanggapan terhadap Kontibusi dalam memberikan informasi kepada pihak kampus (Fakultas dan Jurusan) tentang adanya lowongan pekerjaan atau kesempatan kepada mahasiswa untuk PPL atau penelitian di tempat bekerja, terdapat 13 Orang alumni (33%) yang memberikan tanggapan ya, dan sebanyak 26 orang (67%) memberikan tidak.

Dari penjelasan di atas, secara umum, alumni IAT IAIN Syekh Nurjati Cirebon memiliki kompetensi dan daya saing sangat baik dalam dunia pekerjaan mereka. Hal ini terlihat dari 39 orang yang memberikan tanggapan, sebanyak 38 sudah bekerja dan 1 orang melanjutkan kuliah. Selain itu, sebanyak 21 orang sudah bekerja sebelum mereka lulus kuliah.

Respon Stakeholders Terhadap Kinerja Alumni Prodi al-Qur'an dan Tafsir IAIN Syekh Nurjati Lulusan 2018-2019

Dari 39 alumni lulusan 2018-2019 yang sudah bekerja, terdapat 17 *stakeholders* yang memberikan tanggapan terhadap instrumen pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Terdapat 15 aspek yang ditanyakan kepada para *stakeholders* untuk dapat menggali kinerja alumni IAT lulusan 2018-2019 dalam dunia kerja. Adapun 15 aspek tersebut adalah: 1) Integritas (etika dan

moral), 2) Keahlian berdasarkan bidang ilmu (profesionalisme), 3) Kemampuan baca tulis al-Qur'an, 4) Kemampuan bahas Arab 5) Kemampuan bahasa Inggris, 6) Kemampuan menggunakan dan memanfaatkan teknologi informasi (TI), 7) Kemampuan komunikasi, 8) Kerjasama tim, 9) Pengembangan diri, 10) Kedisiplinan saat bekerja, 11) Motivasi dalam bekerja, 12) *Leadership skills* (keterampilan kepemimpinan), 13) *Public speaking skills* (ketrampilan berbicara di depan umum), 14) *Relationship building skills* (keterampilan membangun hubungan), 15) Kemampuan beradaptasi di lingkungan kerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada uraian berikut ini:²⁶

1) Integritas (Etika dan Moral)

Dari 17 *stakeholders* yang memberikan tanggapan, 5 Orang (29%) yang memberikan tanggapan sangat baik, 12 orang (71%) memberikan baik, dan tidak ada stakeholder (0%) yang memberikan tanggapan kurang dan cukup.

2) Keahlian Berdasarkan Bidang ilmu (Profesionalisme)

Dari 17 *stakeholders* yang memberikan tanggapan, 7 Orang (41%) yang memberikan tanggapan sangat baik, 10 orang (59%) memberikan baik, dan tidak ada stakeholder (0%) yang memberikan tanggapan kurang dan cukup.

3) Kemampuan Baca Tulis Al-Qur'an

Dari 17 *stakeholders* yang memberikan tanggapan, 7 Orang (41%) yang memberikan tanggapan sangat baik, 10 orang (59%) memberikan baik, dan tidak ada stakeholder (0%) yang memberikan tanggapan kurang dan cukup.

4) Kemampuan Bahas Arab

Dari 17 *stakeholders* yang memberikan tanggapan, 9 Orang (44%) yang memberikan tanggapan sangat baik, 8 orang (50%) memberikan baik, 1 orang (6%) memberikan cukup, dan tidak ada stakeholder (0%) yang memberikan tanggapan kurang.

5) Kemampuan Bahasa Inggris

Dari 17 *stakeholders* yang memberikan tanggapan, 4 Orang (23%) yang memberikan tanggapan sangat baik, 12 orang (71%) memberikan baik, 1 orang (6%) memberikan cukup, dan tidak ada stakeholder (0%) yang memberikan tanggapan kurang.

6) Kemampuan Menggunakan dan Memanfaatkan Teknologi Informasi (TI)

Dari 17 *stakeholders* yang memberikan tanggapan, 4 Orang (23%) yang memberikan tanggapan sangat baik, 12 orang (71%) memberikan baik, 1 orang (6%) memberikan cukup, dan tidak ada stakeholder (0%) yang memberikan tanggapan kurang.

²⁶ Data diambil dari tanggapan para Alumni IAT IAIN Syekh Nurjati Cirebon terhadap angket yang disebarkan oleh peneliti pada 18 Agustus 2020.

7) Kemampuan Komunikasi

Dari 17 *stakeholders* yang memberikan tanggapan, 6 Orang (35%) yang memberikan tanggapan sangat baik, 11 orang (65%) memberikan baik, dan tidak ada stakeholder (0%) yang memberikan tanggapan kurang dan cukup.

8) Kerjasama Tim

Dari 17 *stakeholders* yang memberikan tanggapan, 5 Orang (29%) yang memberikan tanggapan sangat baik, 12 orang (71%) memberikan baik, dan tidak ada stakeholder (0%) yang memberikan tanggapan kurang dan cukup.

9) Pengembangan Diri

Dari 17 *stakeholders* yang memberikan tanggapan, 5 Orang (29%) yang memberikan tanggapan sangat baik, 12 orang (71%) memberikan baik, dan tidak ada stakeholder (0%) yang memberikan tanggapan kurang dan cukup.

10) Kemampuan Komunikasi

Dari 17 *stakeholders* yang memberikan tanggapan, 11 Orang (65%) yang memberikan tanggapan sangat baik, 6 orang (35%) memberikan baik, dan tidak ada stakeholder (0%) yang memberikan tanggapan kurang dan cukup.

11) Motivasi dalam Bekerja

Dari 17 *stakeholders* yang memberikan tanggapan, 6 Orang (35%) yang memberikan tanggapan sangat baik, 11 orang (65%) memberikan baik, dan tidak ada stakeholder (0%) yang memberikan tanggapan kurang dan cukup.

12) Leadership Skills (Keterampilan Kepemimpinan)

Dari 17 *stakeholders* yang memberikan tanggapan, 8 Orang (47%) yang memberikan tanggapan sangat baik, 9 orang (53%) memberikan baik, dan tidak ada stakeholder (0%) yang memberikan tanggapan kurang dan cukup.

13) Public Speaking Skills (Ketrampilan Berbicara di Depan Umum)

Dari 17 *stakeholders* yang memberikan tanggapan, 5 Orang (29%) yang memberikan tanggapan sangat baik, 11 orang (65%) memberikan baik, 1 orang (6%) memberikan cukup, dan tidak ada stakeholder (0%) yang memberikan tanggapan kurang.

14) Relationship building Skills (Keterampilan Membangun Hubungan)

Dari 17 *stakeholders* yang memberikan tanggapan, 9 Orang (53%) yang memberikan tanggapan sangat baik, 8 orang (47%) memberikan baik, dan tidak ada stakeholder (0%) yang memberikan tanggapan kurang dan cukup.

15) Relationship building Skills (Keterampilan Membangun Hubungan)

Dari 17 *stakeholders* yang memberikan tanggapan, 9 Orang (53%) yang memberikan tanggapan sangat baik, 8 orang (47%) memberikan baik, dan tidak ada stakeholder (0%) yang memberikan tanggapan kurang dan cukup.

Dari data-data yang dipaparkan di atas, diketahui bahwa alumni IAT IAIN Syekh Nurjati Cirebon memiliki kinerja sangat baik. Hal ini terlihat dari tanggapan positif 17 *stakeholders* terhadap alumni yang bekerja di instansi mereka. Para *stakeholders* tersebut menilai bahwa alumni IAT memiliki tingkat profesionalitas, *skill*, sikap bekerja yang sangat baik.

SIMPULAN

Dari pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa dari total 68 alumni IAT IAIN Syekh Nurjati Cirebon lulusan 2018-2019, terdapat 39 orang alumni yang memberikan respon, 16 orang perempuan dan 23 laki-laki. Dari 39 respon terhadap 13 aspek yang dijadikan indikator tingkat kompetensi dan daya saing, dapat diketahui bahwa alumni IAT memiliki kompetensi dan daya saing tinggi dalam dunia pekerjaan mereka. Hal ini terlihat dari sluruh alumni yang sudah bekerja dan mayoritas mereka mendapatkan pekerjaan sebelum lulus kuliah.

Kemudian, para alumni IAT Syekh Nurjati Cirebon lulusan 2018-2019 juga memiliki kinerja sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan yang mereka geluti. Hal ini dapat dilihat dari respon *stakeholders* terhadap kinerja alumni IAT lulusan 2018-2019 di instansi mereka. Dari 17 *stakeholders* yang memberikan tanggapan terhadap 15 aspek yang dijadikan indikator tingkat kinerja alumni, mayoritas *stakeholders* merasa puas dengan kinerja para alumni IAT lulusan 2018-2019 dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepada mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Badrudin. *Manajemen Peserta Didik*. Jakarta: PT Indeks, 2014.
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2001.
- Hetifah, S.J Sumarto. *Inovasi, Partisipasi dan Good Governance: 20 Prakarsa Inovatif dan Partisipatif Di Indonesia*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2003.
- <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/alumni>, diakses pada 25 November 2020.
- Iqbal, Muhammad. "Analisis Pemangku Kepentingan dan Implementasinya dalam Pembangunan Pertanian." *Jurnal Litbang Pertanian* Vol 26 No. 3 (2007).

- Irawan, Prasetya. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIALAN Press, 2000.
- Kartika, Lucia Nurbani, Agus Sugiarto, “Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran,” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol. XVII No. 1, (April 2014).
- Mahfud, Muhammad Ali Zuhri, Bambang Santoso Haryono, Niken Lastiti Veri Anggraeni, “Peran dan Koordinasi Stakeholder dalam Pengembangan Kawasan Minapolitan di Kecamatan Ngelegok, Kabupaten Blitar,” *Jurnal Administrasi Publik (JAP)* Vol. 3, No. 12 (2015).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Day Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2001.
- Mulyadi. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba, 2007.
- Nazir, Moh. *Metode penelitian*. Jakarta: Ghalia Indosenia, 1999.
- Nugroho, Hermawan Cahyo, Soesilo Zauhar, dan Suryadi. “Koordinasi Pelaksanaan Program Pengembangan Kawasan Agropolitan di Kabupaten Nganjuk,” *Jurnal J-PAL* Vol 51, No. 1 (2014).
- Nuroso, Harto, Nur Khoiri, Ernawati Saptaningrum, Joko Siswanto, “Studi Penelusuran Alumni Jurusan Pendidikan Fisika IKIP PGRI Semarang Untuk Menyempurnakan Kurikulum Berdasarkan Kebutuhan di Lapangan (Pasar Kerja).” *Media Penelitian Pendidikan: Jurnal Penelitian dalam Bidang Pendidikan dan Pengajaran* Vol 2, No. 2 (2008).
- Purwanto, Muhammad Eko. “Membangun Sistem Informasi Manajemen Alumni Sebagai Jalan Pintas Kemajuan Sekolah (Studi Kasus pada Sekolah-sekolah di bawah Pengelolaan YW Al-Muhajirie Jakapermai).” *Edustratacs* Vol 1, No. 1 (April 2022).
- Republik Indonesia, “Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) Sektor Jasa Bidang Jasa Administrasi Perkantoran”, 2007.
- Rohaeni, Ani, dan Wijiharta. “Review Penelitian tentang Alumni dan Perguruan Tinggi Almamater,” *Youth & Islamic Economic Journal* Vol. 1, No 1 (Januari 2020).
- Schomburg, Harald. *Handbook for Graduate Tracer Studies: Centre for Research on Higher Education and Work*. Germany: University of Kassel, 2003.
- Sedarmayanti. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2017.
- Setiawan, Bambang, dan Ahmad Muntaha. *Metode Penelitian Komunikasi II*. Jakarta: Pusat Penerbitan UT, 2000.
- Soemantri. *Kajian Relevansi Lulusan Program Studi Pendidikan Geografi Uny Tahun 2005 – 2009*. Yogyakarta: FISE UNY, 2010.

- Sulistiyani, Ambar Teguh, dan Rosidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu, 2003.
- Wathoni, Kharisul. "Alumni Menurut Perspektif Total Quality Management (TQM)." *Ma'alim: Jurnal Pendidikan Islam* Volume 2, Nomor 1 (Juni 2021).