

## PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA LEMBAGA PUSAT KARIR DI PERGURUAN TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI

**YENTI AFRIDA**

Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang  
E-mail: yentirifki@gmail.com

**ROMI ISKANDAR**

Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang  
Email: romiiskandar20@gmail.com

### **Abstract**

*The research theme is human resource management. The purpose of this research is to see the importance of career center institution at State Islamic University. The object of research is at the Faculty of Islamic Economics and Business IAIN Imam Bonjol Padang. The type of research is field study. The results of the study are: career center institutions have a very important role at the University.*

**Keywords:** Career Center, Human Development, Human Resources

### **PENDAHULUAN**

Salah satu indikator keberhasilan sebuah perguruan tinggi adalah terletak pada keberhasilan alumninya dalam penyerapan tenaga kerja. Ini berarti bahwa semakin tinggi kiprah alumni di industri tenaga kerja maka akan semakin menunjukkan kualitas perguruan tinggi tempat mereka memperoleh jenjang pendidikan. Hubungan yang tidak pernah putus antara alumni dengan lembaga tempat mereka menimba ilmu juga merupakan salah satu tujuan utama dibentuknya kurikulum berbasis KKNI (Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia). Hal ini terlihat jelas dalam penyusunan kurikulum berbasis KKNI ini dimana dalam penyusunan kurikulum ini harus melibatkan alumni untuk memberi masukan bagi pengembangan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan kompetensi di lapangan berdasarkan atas

pengalaman kerja para alumni di dunia kerja. Hal ini juga menjadi point penting dalam penilaian akreditasi jurusan atau prodi di lembaga perguruan tinggi.

Secara umum terdapat empat peran penting alumni bagi pengembangan perguruan tinggi, yaitu:

1. Alumni dapat berperan sebagai katalis dengan memberikan berbagai masukan kritis dan membangun kepada almamater mereka.
2. Alumni dapat membangun opini publik untuk menarik minat calon mahasiswa baru. Disadari atau tidak alumni menjadi salah satu acuan bagi calon mahasiswa dalam memnagmbil keputusan untuk masuk perguruan tinggi.
3. Keberadaan alumni dengan berbagai karir, profesi di dunia usaha akan memperluas

jejaring kerjasama prodi serta memberikan gambaran kepada mahasiswa tentang gambaran dunia kerja.

4. Untuk membangun pengembangan kurikulum di berbagai program *softskill* maupun sarana prasarana pembelajaran.

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Imam Bonjol Padang merupakan salah satu perguruan Tinggi Islam Negeri terbesar di Sumatera Barat yang telah melahirkan ribuan alumni. Berdasarkan informasi dari Pusat pangkalan data bagian *Sisfo Online* IAIN Imam Bonjol Padang, semenjak berdirinya 1966 hingga Maret 2016 telah melahirkan alumni 26.550 orang alumni. (Zulfendri: 2016). Alumni tersebut berasal dari berbagai fakultas yaitu fakultas Tarbiyah, Syariah, Adab, Dakwah dan Ushuluddin. Semenjak 2015 IAIN telah melahirkan fakultas baru bernama Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang mempunyai dua jurusan yakni Jurusan Ekonomi Islam dan Jurusan Manajemen Perbankan Syariah Program DIII yang sebelumnya berada di bawah fakultas Syariah. Mahasiswa dari dua jurusan ini juga menyumbang alumni terbesar setelah fakultas Tarbiyah. Dan keberhasilan alumni dari dua jurusan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada sektor industri tenaga kerja baik Negeri maupun swasta juga telah membuat harum nama IAIN Imam Bonjol Padang.

Keberhasilan dari sebagian besar alumni yang berkiprah di dunia tenaga kerja ini tentunya membawa pengaruh positif bagi pengembangan lembaga, bahkan semakin sukses alumni berkiprah di tengah masyarakat maka semakin tinggi penilaian dan citra

perguruan tinggi di mata masyarakat. Akan tetapi pada kenyataannya tidak semua alumni mampu menikmati kesuksesan pasca menamatkan perkuliahan. Tidak jarang terdengar kabar bahwa alumni yang masih menganggur bahkan bertahun-tahun tidak mampu memperoleh pekerjaan serta juga tidak mampu membuka peluang kerja sendiri dengan alasan kurang modal atau bahkan tidak punya skills. Di Indonesia angka pengangguran berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Februari 2016 mencapai 7,02 juta jiwa atau 5,5 persen dari total penduduk Indonesia. Ada beberapa hal yang menjadi penyebab tingginya angka pengangguran berpendidikan tinggi, diantaranya adalah ketidak sesuaian antara pemerolehan kompetensi pendidikan dengan kebutuhan atau persyaratan. Pertanyaan yang muncul tentunya adalah dimana lembaga ketika alumni kurang beruntung?. Atau dimana peran lembaga ketika banyak alumni yang tidak sukses dalam memperoleh pekerjaan. Adakah peran yang dilakukan oleh lembaga dalam rangka percepatan memperoleh pekerjaan kepada alumni? Bukankah ketika banyak alumni yang menganggur, juga membawa pengaruh negatif bagi pengembangan perguruan tinggi kedepannya. Disamping itu ikatan alumni juga belum begitu berkontribusi positif bagi pengembangan alumni dalam hal peluang tenaga kerja dan informasi lainnya.

Berangkat dari permasalahan di atas, maka lembaga dalam hal ini fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang juga telah melahirkan ribuan lulusan bahkan berdasarkan data akademik tahun 2016 peminat calon mahasiswa terbesar

berada pada fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang tentunya juga akan melahirkan alumni terbesar se IAIN Imam Bonjol Padang mestinya harus memiliki hubungan emosional dengan alumninya. Lembaga juga harus memperhatikan kebutuhan alumni sehingga peran lembaga tidak terhenti ketika serah terima wisuda/wisudawan antara rektor dengan ketua alumni semata. Akan tetapi lebih dari itu, bagaimana lembaga senantiasa hadir untuk menjadi fasilitator antara alumni dengan publik.

Hal ini sejalan dengan rencana pembangunan jangka panjang nasional tahun 2005-2025 dimana rencana tersebut adalah “Indonesia yang mandiri, maju, adil dan makmur” yang diwujudkan antara lain melalui dua misi pembangunan nasional yaitu mewujudkan bangsa yang berdaya saing dan mewujudkan pembangunan yang merata dan berkeadilan. Kedua hal tersebut dapat diimplementasikan antara lain dengan meningkatkan pembangunan daerah, mengurangi kesenjangan sosial secara menyeluruh, keberpihakan kepada masyarakat, kelompok dan wilayah yang masih lemah serta menanggulangi kemiskinan dan pengangguran secara signifikan (Kemenristek, 2016).

Untuk mengakomodir kebutuhan alumni pasca lulus perguruan tinggi, maka perlu di carikan formula yang tepat sebuah wadah atau sarana yang mampu membantu kebutuhan masa depan alumni. Wadah yang menjadi penghubung alumni dengan berbagai peluang lapangan kerja, sekaligus sebagai sarana penunjang kemampuan dan keterampilan alumni sehingga mampu sukses menghadapi

berbagai rintangan dan perjuangan hidup pasca kuliah.

Wadah yang strategis sebagai bentuk keterlibatan lembaga terhadap alumni diantaranya adalah dengan membentuk sebuah lembaga pusat karir (*Career Center*). Pusat karir ini merupakan wadah yang memberikan kemudahan bagi para alumni dalam mencari lowongan pekerjaan sekaligus menambah wawasan serta keterampilan *liftskills* maupun *soft skills* para alumninya. Lembaga ini bertujuan untuk pengembangan potensi alumni perguruan tinggi terutama untuk memperoleh lapangan pekerjaan. Lembaga pusat karir ini nanti akan menjalin kerjasama dengan perusahaan-perusahaan dalam merekrut tenaga kerja baru sehingga akan memberikan kemudahan bagi alumni dalam memperoleh lapangan pekerjaan. Contoh kongkrit dari lembaga pusat karir ini adalah diantaranya lembaga pusat karir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam mengadakan *job fair* bekerjasama dengan beberapa perusahaan. *Job fair* ini bisa dibuka di kampus sehingga memberi kemudahan kepada alumni dalam memperoleh lapangan pekerjaan. Melalui *job fair* lembaga pusat karir ini juga sekaligus menjadi pusat promosi bagi pengembangan fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam ke depan. Keberadaan lembaga pusat karir ini juga sangat mendukung bagi fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam karena tidak semua alumni terserap di lapangan pekerjaan Pegawai Negeri Sipil, bahkan alumni lebih banyak terserap di lapangan pekerjaan swasta seperti di lembaga keuangan bank maupun lembaga keuangan non bank, baik syariah maupun konvensional.

Beranjak dari argumentasi di atas, serta mengingat begitu pentingnya wadah penghubung antara alumni dengan lembaga berupa lembaga pusat Karir bagi alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Imam Bonjol, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut yang tertuang dalam judul “ *Urgensi Pembentukan Lembaga Pusat Karier (Career Center) Sebagai Sarana Penunjang Kesuksesan Alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Imam Bonjol Padang*”.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana Urgensi Pembentukan Lembaga Pusat Karier (*Career Center*) Sebagai Sarana Penunjang Kesuksesan Alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Imam Bonjol Padang?
2. Bagaimana tanggapan Alumni dan Mahasiswa terhadap Pembentukan Lembaga Pusat Karier (*Career Center*) Sebagai Sarana Penunjang Kesuksesan Alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Imam Bonjol Padang?
3. Bagaimana profil Lembaga Pusat karir yang sudah berdiri di Perguruan Tinggi di Indonesia?

### **LANDASAN TEORITIS**

#### **Pusat karir**

Surya (1988) menegaskan bahwa karir erat kaitannya dengan pekerjaan, tetapi mempunyai makna yang lebih luas dari pada

pekerjaan. Karir dapat dicapai melalui pekerjaan yang direncanakan dan dikembangkan secara optimal dan tepat, tetapi pekerjaan tidak selamanya dapat menunjang pencapaian karir. Dengan demikian pekerjaan merupakan tahapan penting dalam pengembangan karir. Sementara itu, perkembangan karir sendiri memerlukan proses panjang dan berlangsung sejak dini serta dipengaruhi oleh berbagai factor kehidupan manusia.

Milgram (1979) menegaskan bahwa perkembangan karir merupakan suatu proses kehidupan panjang dari kristalisasi indentitas vokasional. Suatu variasi luas dari kombinasi faktor keturunan, fisik, pribadi-sosial, sosiologis, pendidikan, ekonomi, dan pengaruh-pengaruh budaya. Dalam bagian lain juga disebutkan bahwa karir adalah gaya hidup. Artinya bahwa karir adalah suatu makna utama dari ekspresi kemampuan dan minat khusus yang secara intensif disadari sebagai implikasi dari pilihan pekerjaan untuk gaya hidup di masa mendatang. Dalam diskusi tentang karir sebagai gaya hidup, isu-isu yang berlawanan dengan nilai-nilai pekerjaan yang menyenangkan sering kali muncul. Atas dasar ini karir hakekatnya adalah bagaimana memadukan antara kemampuan dengan nilai kesenangan sebagai satu kesatuan. Karir sebagai gaya hidup adalah bagian dari proses pengambilan keputusan pada semua orang, dengan maksud agar tidak menimbulkan konflik antara kesenangan dalam pekerjaan dengan pemenuhan aspirasi dan dalam merealisasikan kemampuannya.

Munandir (1996) menyatakan bahwa karir erat kaitannya dengan pekerjaan dan

hal memutuskan karir bukanlah peristiwa sesaat, melainkan proses yang panjang dan merupakan bagian dari proses perkembangan individu. Hoyt (Gibson & Mitchell, 1995) menjelaskan bahwa karir adalah totalitas dari pengalaman pekerjaan/jabatan seseorang dalam sepanjang hidupnya. Dalam arti sempit karir adalah jumlah total dari pengalaman pekerjaan/jabatan seseorang dalam kategori pekerjaan umum, seperti sebagai pengajar, akunting, dokter, atau sales.

Sementara itu Gibson dan Mitchell (1995) menjelaskan bahwa karir adalah jumlah total dari pengalaman hidup dan gaya hidup seseorang. Secara konseptual, karir erat kaitannya dengan pekerjaan, perkembangan karir, pendidikan karir, bimbingan karir, konseling karir, informasi pekerjaan, jabatan, dan pendidikan jabatan. Dijelaskan lebih lanjut bahwa antara karir, pendidikan karir, perkembangan karir, dan konseling karir merupakan istilah-istilah yang saling berhubungan. Karena itu satu tanpa yang lain tidak akan efektif dan kurang bermakna. Dimaksudkan dengan pendidikan karir adalah seluruh aktivitas dan pengalaman yang direncanakan untuk menyiapkan seseorang untuk memasuki dunia kerja, perkembangan karir merupakan aspek dari totalitas perkembangan yang mendasarkan pada belajar tentang, persiapan untuk, masuk ke, dan kemajuan dalam dunia pekerjaan.

Untuk lebih memahami hakekat karir dapat ditinjau dari teori-teori perkembangan karir yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut Gibson dan Mitchell (1995) paling tidak terdapat lima teori perkembangan karir,

yaitu : (1) teori proses, (2) teori perkembangan, (3) teori kepribadian, (4) teori sosiologi, (5) teori ekonomi, dan (6) teori lain.

#### **a. Teori Proses**

Menurut teori proses, pilihan pekerjaan dan akhirnya masuk dalam suatu pekerjaan tertentu sesuai pilihan adalah proses yang berisi tahapan-tahapan tertentu yang akan dilalui oleh setiap individu. Salah satu tokoh teori proses adalah Ginzberg. Menurut Ginzberg, perkembangan karir terikat pada tiga elemen dasar, yaitu proses, *iveribilitas*, dan kompromi (Gibson & Mitchell, 1995)

#### **b. Teori Perkembangan**

Menurut teori ini memandang bahwa perencanaan karir merupakan perkembangan karir pada seseorang sebagai aspek perkembangan totalitas pribadi. Sebagaimana aspek perkembangan yang lain, perkembangan jabatan berlangsung mulai sejak awal kehidupan dan berlangsung secara terus menerus secara kontinum sampai akhir hayatnya.

#### **c. Teori Kepribadian**

Dalam teori ini memandang bahwa pilihan jabatan/pekerjaan merupakan ekspresi dari kepribadian. Dinyatakan bahwa perilaku mencari pekerjaan hakekatnya adalah upaya mencocokkan antara karakteristik individu dengan lapangan pekerjaan khusus (Gibson & Mitchell, 1995).

#### **d. Teori Sosiologi**

Teori ini secara fundamental didasarkan kepada pemikiran bahwa elemen-elemen di luar individu memiliki pengaruh kuat terhadap

individu dalam sepanjang hidupnya, termasuk pendidikan dan keputusan pekerjaan. Para pendukung teori ini juga berpandangan bahwa derajat kebebasan individu dalam pilihan pekerjaan/jabatan tidaklah bebas dari harapan masyarakatnya. Sebaliknya, masyarakat menyajikan peluang pekerjaan/jabatan dalam suatu pola-pola yang berhubungan dengan keanggotaan kelas sosial.

#### e. Teori Ekonomi

Menurut Gibson dan Mitchell (1995) teori ini menekankan pentingnya faktor-faktor ekonomi dalam pilihan karir. Hal ini terutama terkait dengan tersedianya beberapa tipe pekerjaan versus tersedianya pekerja-pekerja yang *qualified* untuk pekerjaan tersebut. Faktor utama dalam pilihan karir adalah: "Apa jenis pekerjaan yang dapat saya peroleh?". Pilihan karir terutama berdasar kepada pertimbangan apakah pekerjaan tersebut dapat memenuhi kebutuhan dasar diri sendiri dan keluarganya, keamanan pekerjaan, keuntungan (khususnya asuransi kesehatan serta rencana pensiun) atau faktor-faktor yang dianggap paling menguntungkan dan paling bernilai pada individu tersebut (tidak selalu dalam bentuk uang).

Karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status kepegawaian seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan jalur karir yang telah ditetapkan organisasi. karir adalah semua pekerjaan atau jabatan yang dipegang selama masa kerja seseorang. Karir menunjukkan perkembangan para karyawan secara individual dalam suatu jenjang atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerjanya dalam suatu organisasi.

Karier merupakan suatu arah umum yang dipilih oleh seseorang untuk mengejar keseluruhan kehidupan kerjanya (Mondy & Noe, 1996). karir mempunyai 3 (tiga) pengertian karir yang berbeda, yaitu:

1. Karir sebagai suatu rangkaian promosi jabatan atau mutasi ke jabatan yang lebih tinggi dalam jenjang hirarki yang dialami oleh seorang tenaga kerja selama masa kerjanya.
2. Karir sebagai suatu penunjuk pekerjaan yang memiliki gambaran atau pola pengembangan yang jelas dan sistematis.
3. Karir sebagai suatu sejarah kedudukan seseorang, suatu rangkaian pekerjaan atau posisi yang pernah dipegang seseorang selama masa kerjanya.

Oleh karena itu, pengertian yang terakhir ini sangat luas dan umum, karena setiap orang pasti mempunyai sejarah pekerjaan yang berarti setiap orang pasti mempunyai karir.

## METODOLOGI PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan disini yaitu penelitian lapangan (*field research*) yang menggunakan gabungan pendekatan *kuantitatif* dan *kualitatif* atau disebut juga dengan *mixing method*. *Mixing method* adalah jenis penelitian campuran yang menggunakan dua prosedur pengumpulan data (kualitatif dan kuantitatif) serta teknik analisis dalam tahap paralel (Tasakhori, 2012).

### Sumber Data

Data dalam penelitian ini berbentuk data primer dan sekunder. Data primer diperoleh

dari wawancara dengan mahasiswa dan alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam serta penyelenggara Pusat karir di berbagai Perguruan Tinggi.

### **Metode Pengumpulan Data**

Pada penelitian campuran dikenal beberapa metode, antara lain metode angket, wawancara, observasi dan dokumentasi (Bungin, 2006). Dalam penelitian ini hanya menggunakan metode kuesioner (angket), dan metode wawancara serta dokumentasi.

### **Metode Analisis Data**

Data-data yang ada, sebelum dilakukan analisis terlebih terdahulu akan diukur dengan menggunakan skala *likert*. Skala *likert* ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, penulis menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan dan pertanyaan (Sugiyono, 2006). Setelah selesai dilakukan pengukuran, Untuk analisis data penulis menggunakan metode persentase (%), dimana hasil dari penyebaran angket tentang Urgensi Pembentukan Lembaga Pusat Karir (*Carrier Center*) Sebagai Penunjang Kesuksesan Alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Imam Bonjol Padang dinyatakan dalam bentuk persentasi.

## **PEMBAHASAN**

Untuk melihat pentingnya keberadaan lembaga pusat karir di perguruan tinggi, maka peneliti melakukan penelitian kepada sejumlah alumni dan mahasiswa tentang respon mereka terhadap urgensi lembaga

pusat karir tersebut di fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Imam Bonjol Padang. Respon tersebut diperoleh melalui penyebaran angket kepada 50 orang alumni baik yang sudah bekerja maupun yang masih mencari pekerjaan serta kepada alumni sebanyak 135 orang mahasiswa atau sebesar 10 %.

Untuk analisis data penulis menggunakan metode persentase (%), dimana hasil dari penyebaran angket tentang Urgensi Pembentukan Lembaga Pusat Karir (*Carrier Centre*) Sebagai Penunjang Kesuksesan Alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Imam Bonjol Padang dinyatakan dalam bentuk persentasi. Hasil analisis datanya adalah sebagai berikut.

### **a. Alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

1. Lembaga pusat karir adalah wadah informasi lowongan pekerjaan sekaligus sarana silaturahmi antara lembaga dan alumni

Berdasarkan pengolahan data tentang tanggapan alumni mengenai lembaga pusat karir adalah wadah dan informasi lowongan pekerjaan sekaligus sarana silaturahmi antara lembaga dan alumni sebanyak 25 orang atau sebesar 50% dari total responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 25 orang atau sebesar 50% menyatakan setuju dan yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju maupun sangat tidak setuju sebanyak 0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan alumni mengenai lembaga pusat karir adalah wadah dan informasi lowongan pekerjaan

sekaligus sarana silaturahmi antara lembaga dan alumni dominan alumni menyatakan setuju yaitu sebesar 50% dan 50% lagi sangat setuju.

2. Lembaga pusat karir bermanfaat untuk menunjang karir alumni

Berdasarkan hasil pengolahan data tentang tanggapan alumni mengenai lembaga pusat karir bermanfaat untuk menunjang karir alumni sebanyak 25 orang atau sebesar 50% dari total responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 22 orang atau sebesar 44% menyatakan setuju, sebanyak 3 orang atau sebesar 6% menyatakan kurang setuju dan yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju sebanyak 0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan alumni mengenai lembaga pusat karir bermanfaat untuk menunjang karir alumni dominan alumni menyatakan sangat setuju yaitu sebesar 50%.

3. Lembaga perguruan tinggi harus memiliki lembaga pusat karir

Berdasarkan hasil pengolahan data tentang tanggapan alumni mengenai lembaga perguruan tinggi harus memiliki lembaga pusat karir sebanyak 37 orang atau sebesar 74% dari total responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 12 orang atau sebesar 24% menyatakan setuju, sebanyak 1 orang atau sebesar 2% menyatakan tidak setuju dan yang menyatakan kurang setuju maupun sangat tidak setuju sebanyak 0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan alumni mengenai lembaga perguruan

tinggi harus memiliki lembaga pusat karir dominan alumni menyatakan sangat setuju yaitu sebesar 74% .

4. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam harus memiliki lembaga pusat karir

Berdasarkan pengolahan data mengenai fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam harus memiliki lembaga pusat karir sebanyak 41 orang atau sebesar 82% dari total responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 8 orang atau sebesar 16% menyatakan setuju, sebanyak 1 orang atau 2% dari total responden menyatakan tidak setuju dan yang menyatakan kurang setuju maupun sangat tidak setuju sebanyak 0%. Dapat disimpulkan bahwa tanggapan alumni mengenai fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam harus memiliki lembaga pusat karir dominan alumni menyatakan sangat setuju yaitu sebesar 82%.

5. Lembaga semestinya memiliki peran dalam mengembangkan karir alumni

Berdasarkan hasil pengolahan data tentang tanggapan alumni mengenai lembaga semestinya memiliki peran dalam mengembangkan karir alumni sebanyak 32 orang atau sebesar 64% dari total responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 17 orang atau sebesar 34% menyatakan setuju, sebanyak 1 orang atau 2% dari total responden menyatakan kurang setuju dan yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju sebanyak 0%. Dapat disimpulkan bahwa tanggapan alumni mengenai lembaga semestinya memiliki peran dalam mengembangkan



karir alumni dominan alumni menyatakan sangat setuju yaitu sebesar 64%.

6. Lembaga pusat karir mempunyai pesan strategis sebagai upaya mematangkan kompetensi dan daya saing lulusan

Berdasarkan hasil pengolahan data tentang tanggapan alumni mengenai lembaga pusat karir mempunyai pesan strategis sebagai upaya mematangkan kompetensi dan daya saing lulusan sebanyak 28 orang atau sebesar 56% dari total responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 21 orang atau sebesar 42% menyatakan setuju, sebanyak 1 orang atau 2% menyatakan tidak setuju dan yang menyatakan kurang setuju maupun sangat tidak setuju sebanyak 0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan alumni mengenai lembaga pusat karir mempunyai pesan strategis sebagai upaya mematangkan kompetensi dan daya saing lulusan dominan alumni menyatakan sangat setuju yaitu sebesar 56%.

7. Perguruan tinggi memiliki tanggung jawab untuk memberikan layanan terbaik kepada alumni diantaranya dengan lembaga pusat karir

Berdasarkan hasil pengolahan data tentang tanggapan alumni mengenai lembaga perguruan tinggi mempunyai tanggung jawab untuk memberikan layanan terbaik kepada alumni diantaranya dengan lembaga pusat karir sebanyak 32 orang atau sebesar 64% dari total responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 17 orang atau sebesar 34% menyatakan setuju, sebanyak 1 orang atau 2% menyatakan tidak setuju

dan yang menyatakan kurang setuju maupun sangat tidak setuju sebanyak 0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan alumni mengenai lembaga perguruan tinggi mempunyai tanggung jawab untuk memberikan layanan terbaik kepada alumni diantaranya dengan lembaga pusat karir dominan alumni menyatakan sangat setuju yaitu sebesar 64%.

8. Persaingan yang ketat diantara para lulusan telah mengubah paradigma bahwa mahasiswa tidak cukup dibekali dengan kemampuan akademis, tetapi juga *soft skill* yang dapat diberikan oleh lembaga pusat karir

Berdasarkan hasil pengolahan data tentang tanggapan alumni mengenai pernyataan bahwa persaingan yang ketat diantara para lulusan telah mengubah paradigma bahwa mahasiswa tidak cukup dibekali dengan kemampuan akademis, tetapi juga *soft skill* yang dapat diberikan oleh lembaga pusat karir sebanyak 37 orang atau sebesar 74% dari total responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 12 orang atau sebesar 24% menyatakan setuju, sebanyak 1 orang atau 2% menyatakan kurang setuju dan yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju sebanyak 0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan alumni mengenai pernyataan bahwa persaingan yang ketat diantara para lulusan telah mengubah paradigma bahwa mahasiswa tidak cukup dibekali dengan kemampuan akademis, tetapi juga *soft skill* yang dapat diberikan oleh lembaga pusat karir dominan alumni menyatakan sangat setuju yaitu sebesar 74%.

9. Untuk menghadapi tantangan global ASEAN *Economic Community* yang berimplikasi pada masuknya tenaga kerja asing ke tanah air maka perguruan tinggi dituntut untuk menyiapkan lulusan yang terampil sehingga menjadi SDM yang terdidik dan berkualitas

Berdasarkan hasil pengolahan data tentang tanggapan alumni mengenai pernyataan bahwa untuk menghadapi tantangan global ASEAN *Economic Community* yang berimplikasi pada masuknya tenaga kerja asing ke tanah air maka perguruan tinggi dituntut untuk menyiapkan lulusan yang terampil sehingga menjadi SDM yang terdidik dan berkualitas sebanyak 39 orang atau sebesar 78% dari total responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 11 orang atau sebesar 22% menyatakan setuju, dan yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju maupun sangat tidak setuju sebanyak 0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan alumni mengenai Berdasarkan hasil pengolahan data tentang tanggapan alumni mengenai pernyataan bahwa untuk menghadapi tantangan global ASEAN *Economic Community* yang berimplikasi pada masuknya tenaga kerja asing ke tanah air maka perguruan tinggi dituntut untuk menyiapkan lulusan yang terampil sehingga menjadi SDM yang terdidik dan berkualitas dominan alumni menyatakan sangat setuju yaitu sebesar 78%.

b. **Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Imam Bonjol Padang**

Untuk memperoleh informasi tentang kebutuhan mahasiswa terhadap keberadaan lembaga pusat karir di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Imam Bonjol Padang, angket juga disebarakan kepada 135 orang mahasiswa yang dibagi kepada perwakilan mahasiswa dari jurusan Ekonomi Islam dan jurusan Manajemen Perbankan Syariah. Adapun hasil angket adalah sebagai berikut:

1. Lembaga pusat karir adalah wadah informasi lowongan pekerjaan sekaligus sarana silaturahmi antara lembaga dan lulusan

Berdasarkan hasil pengolahan data tentang tanggapan mahasiswa mengenai lembaga pusat karir adalah wadah dan informasi lowongan pekerjaan sekaligus sarana silaturahmi antara lembaga dan lulusan sebanyak 69 orang atau sebesar 51,11% dari total responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 66 orang atau sebesar 48,89% menyatakan setuju dan yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju maupun sangat tidak setuju sebanyak 0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan mahasiswa mengenai lembaga pusat karir adalah wadah dan informasi lowongan pekerjaan sekaligus sarana silaturahmi antara lembaga dan lulusan dominan mahasiswa menyatakan sangat setuju yaitu sebesar 51,11%.

2. Lembaga pusat karir bermanfaat untuk menambah *soft skill* mahasiswa

Berdasarkan hasil pengolahan data tentang tanggapan mahasiswa mengenai lembaga

pusat karir bermanfaat untuk menambah soft skill sebanyak 45 orang atau sebesar 33,33% dari total responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 87 orang atau sebesar 64,44% menyatakan setuju, sebanyak 3 orang atau sebesar 2,22% menyatakan kurang setuju dan yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju sebanyak 0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan mahasiswa mengenai lembaga pusat karir bermanfaat untuk menambah *soft skill* dominan mahasiswa menyatakan setuju yaitu sebesar 64,44%.

3. Lembaga perguruan tinggi harus memiliki lembaga pusat karir

Berdasarkan hasil pengolahan data tentang tanggapan mahasiswa mengenai lembaga perguruan tinggi harus memiliki lembaga pusat karir sebanyak 71 orang atau sebesar 52,59% dari total responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 64 orang atau sebesar 47,41% menyatakan setuju dan yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju maupun sangat tidak setuju sebanyak 0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan mahasiswa lembaga perguruan tinggi harus memiliki lembaga pusat karir dominan mahasiswa menyatakan sangat setuju yaitu sebesar 52,59%

4. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam harus memiliki lembaga pusat karir

Berdasarkan hasil pengolahan data tentang tanggapan mahasiswa bahwa fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam harus memiliki lembaga pusat karir sebanyak 92 orang

atau sebesar 68,15% dari total responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 43 orang atau sebesar 31,85% menyatakan setuju, dan yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju maupun sangat tidak setuju sebanyak 0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan mahasiswa bahwa fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam harus memiliki lembaga pusat karir dominan mahasiswa menyatakan sangat setuju yaitu sebesar 61,15%.

5. Lembaga semestinya memiliki peran dalam pengembangan diri mahasiswa sehingga siap memasuki dunia kerja

6. Berdasarkan pengolahan data tentang tanggapan mahasiswa mengenai lembaga semestinya memiliki peran dalam pengembangan diri mahasiswa sehingga siap memasuki dunia kerja

Sebanyak 66 orang atau sebesar 48,89% dari total responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 66 orang atau sebesar 48,89% menyatakan setuju, sebanyak 3 orang atau 2,22% dari total responden menyatakan kurang setuju dan yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju sebanyak 0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan mahasiswa mengenai lembaga semestinya memiliki peran dalam pengembangan diri mahasiswa sehingga siap memasuki dunia kerja dominan mahasiswa menyatakan sangat setuju yaitu sebesar 48,89%.

7. Lembaga pusat karir mempunyai pesan strategis sebagai upaya memantapkan kompetensi dan daya saing lulusan

Berdasarkan hasil pengolahan data tentang tanggapan mahasiswa mengenai lembaga pusat karir mempunyai pesan strategis sebagai upaya memantapkan kompetensi dan daya saing lulusan sebanyak 55 orang atau sebesar 40,74% dari total responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 78 orang atau sebesar 57,77% menyatakan setuju, sebanyak 2 orang atau 1,48% menyatakan tidak setuju dan yang menyatakan kurang setuju maupun sangat tidak setuju sebanyak 0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan mahasiswa mengenai lembaga pusat karir mempunyai pesan strategis sebagai upaya memantapkan kompetensi dan daya saing lulusan dominan mahasiswa menyatakan sangat setuju yaitu sebesar 57,77%.

8. Perguruan tinggi memiliki tanggung jawab untuk memberikan layanan terbaik kepada alumni diantaranya dengan lembaga pusat karir

Berdasarkan hasil pengolahan data tentang tanggapan mahasiswa mengenai lembaga perguruan tinggi mempunyai tanggung jawab untuk memberikan layanan terbaik kepada alumni diantaranya dengan lembaga pusat karir sebanyak 66 orang atau sebesar 48,89% dari total responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 67 orang atau sebesar 49,63% menyatakan setuju, sebanyak 2 orang atau 1,48% menyatakan tidak setuju dan yang menyatakan kurang setuju maupun sangat tidak setuju sebanyak 0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan

mahasiswa mengenai lembaga perguruan tinggi mempunyai tanggung jawab untuk memberikan layanan terbaik kepada alumni diantaranya dengan lembaga pusat karir dominan mahasiswa menyatakan setuju yaitu sebesar 49,63%.

9. Persaingan yang ketat diantara para lulusan telah mengubah paradigma bahwa mahasiswa tidak cukup dibekali dengan kemampuan akademis, tetapi juga *soft skill* yang dapat diberikan oleh lembaga pusat karir

Berdasarkan hasil pengolahan data tentang tanggapan mahasiswa mengenai persaingan yang ketat diantara para lulusan telah mengubah paradigma bahwa mahasiswa tidak cukup dibekali dengan kemampuan akademis, tetapi juga *soft skill* yang dapat diberikan oleh lembaga pusat karir sebanyak 83 orang atau sebesar 61,49% dari total responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 52 orang atau sebesar 38,51%, dan yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju maupun sangat tidak setuju sebanyak 0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan mahasiswa mengenai persaingan yang ketat diantara para lulusan telah mengubah paradigma bahwa mahasiswa tidak cukup dibekali dengan kemampuan akademis, tetapi juga *soft skill* yang dapat diberikan oleh lembaga pusat karir dominan mahasiswa menyatakan sangat setuju yaitu sebesar 74%.

10. Untuk menghadapi tantangan global ASEAN *Economic Community* yang berimplikasi pada masuknya tenaga kerja

asing ke tanah air maka perguruan tinggi dituntut untuk menyiapkan lulusan yang terampil sehingga menjadi SDM yang terdidik dan berkualitas

Berdasarkan hasil pengolahan data tentang tanggapan mahasiswa mengenai untuk menghadapi tantangan global ASEAN *Economic Community* yang berimplikasi pada masuknya tenaga kerja asing ke tanah air maka perguruan tinggi dituntut untuk menyiapkan lulusan yang terampil sehingga menjadi SDM yang terdidik dan berkualitas sebanyak 90 orang atau sebesar 66,67% dari total responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 45 orang atau sebesar 33,33% menyatakan setuju, dan yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju maupun sangat tidak setuju sebanyak 0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan mahasiswa mengenai mengenai untuk menghadapi tantangan global ASEAN *Economic Community* yang berimplikasi pada masuknya tenaga kerja asing ke tanah air maka perguruan tinggi dituntut untuk menyiapkan lulusan yang terampil sehingga menjadi SDM yang terdidik dan berkualitas dominan mahasiswa menyatakan setuju yaitu sebesar 66,67%.

Dari hasil angket yang telah disebar kepada alumni dan mahasiswa tersebut di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa pembentukan Lembaga Pusat karir di sebuah perguruan tinggi sangatlah urgen. Berdasarkan hasil pengolahan data tentang tanggapan mahasiswa bahwa fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam harus memiliki lembaga pusat karir sebanyak

92 orang atau sebesar 68,15% dari total responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 43 orang atau sebesar 31,85% menyatakan setuju, dan yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju maupun sangat tidak setuju sebanyak 0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan mahasiswa bahwa fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam harus memiliki lembaga pusat karir dominan mahasiswa menyatakan sangat setuju yaitu sebesar 61,15%.

Sedangkan untuk alumni Berdasarkan hasil pengolahan data tentang tanggapan alumni mengenai lembaga perguruan tinggi harus memiliki lembaga pusat karir sebanyak 37 orang atau sebesar 74% dari total responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 12 orang atau sebesar 24% menyatakan setuju, sebanyak 1 orang atau sebesar 2% menyatakan tidak setuju dan yang menyatakan kurang setuju maupun sangat tidak setuju sebanyak 0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan alumni mengenai lembaga perguruan tinggi harus memiliki lembaga pusat karir dominan alumni menyatakan sangat setuju yaitu sebesar 74%.

Hasil angket ini menunjukkan bahwa urgensi Pembentukan Lembaga Pusat karir di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Imam Bonjol Padang sangat penting, hal ini dapat dilihat dari hasil angket dimana hasil persentase rata-rata berkisar antara setuju dan sangat setuju untuk semua item pernyataan. Sedangkan untuk persentase kurang setuju dan tidak setuju hanya beberapa orang saja, hal ini kemungkinan disebabkan latarbelakang mereka yang cepat memperoleh pekerjaan setelah tamat atau bahkan mereka yang sudah bekerja sebelum mereka diwisuda.

Dari 50 angket yang disebarakan kepada alumni terdapat 27 orang yang sudah memperoleh pekerjaan kurang dari enam bulan, bahkan kebanyakan mereka memperoleh pekerjaan dua bulan setelah tamat, akan tetapi dari 50 orang alumni juga terdapat 19 orang yang masih mencari pekerjaan.

## KESIMPULAN

Arti penting pusat karir bagi alumni dan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Imam Bonjol Padang adalah:

1. Bagi Alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
  - a. Lembaga pusat karir adalah wadah informasi lowongan pekerjaan sekaligus sarana silaturahmi antara lembaga dan alumni.
  - b. Lembaga pusat karir bermanfaat untuk menunjang karir alumni.
  - c. Lembaga perguruan tinggi harus memiliki lembaga pusat karir.
  - d. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam harus memiliki lembaga pusat karir.
  - e. Peranan dalam mengembangkan karir alumni.
  - f. Lembaga pusat karir mempunyai pesan strategis sebagai upaya memantapkan kompetensi dan daya saing lulusan.
  - g. Perguruan tinggi memiliki tanggung jawab untuk memberikan layanan terbaik kepada alumni diantaranya dengan lembaga pusat karir.
  - h. Persaingan yang ketat diantara para lulusan telah mengubah paradigma
2. Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Imam Bonjol Padang
  - a. Lembaga pusat karir adalah wadah informasi lowongan pekerjaan sekaligus sarana silaturahmi antara lembaga dan lulusan.
  - b. Lembaga pusat karir bermanfaat untuk menambah *soft skill* mahasiswa.
  - c. Lembaga perguruan tinggi harus memiliki lembaga pusat karir.
  - d. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam harus memiliki lembaga pusat karir.
  - e. Lembaga semestinya memiliki peran dalam pengembangan diri mahasiswa sehingga siap memasuki dunia kerja.
  - f. Lembaga pusat karir harus mempunyai pesan strategis sebagai upaya memantapkan kompetensi dan daya saing lulusan.
  - g. Perguruan tinggi memiliki tanggung jawab untuk memberikan layanan terbaik kepada alumni diantaranya dengan lembaga pusat karir.

bahwa mahasiswa tidak cukup dibekali dengan kemampuan akademis, tetapi juga *soft skill* yang dapat diberikan oleh lembaga pusat karir.

- i. Untuk menghadapi tantangan global ASEAN *Economic Community* yang berimplikasi pada masuknya tenaga kerja asing ke tanah air maka perguruan tinggi dituntut untuk menyiapkan lulusan yang terampil sehingga menjadi SDM yang terdidik dan berkualitas.

- h. Persaingan yang ketat diantara para lulusan telah mengubah paradigma bahwa mahasiswa tidak cukup dibekali dengan kemampuan akademis, tetapi juga *soft skill* yang dapat diberikan oleh lembaga pusat karir.
- i. Untuk menghadapi tantangan global ASEAN *Economic Community* yang berimplikasi pada masuknya tenaga kerja asing ke tanah air maka perguruan tinggi dituntut untuk menyiapkan lulusan yang terampil sehingga menjadi SDM yang terdidik dan berkualitas.
- Buhler, Patricia. (2017). *Alpha Teach Your Self: Manajemen Skills Dalam 24 Jam*. Jakarta: Prenada.
- Bungin, M. Burhan. (2006). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan kebijakan Publik Serta Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana.
- Moleong, Lexi J. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Riduan, & Kuncoro, E. A. (2007). *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abbas, Syahrizal. (2014). *Manajemen Perguruan Tinggi*. Jakarta: Kencana.
- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Subagyo, Joko. (2006). *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.