

**PELUANG DAN TANTANGAN KERJA ALUMNI MANAJEMEN
DAKWAH DALAM IMPLEMENTASI PROFESI DI
UNIVERSITAS ISLAM NEGARI AR-RANIRY
Skripsi**

Diajukan Oleh:

Dandi Wahyudi

NIM. 170403017

Prodi Manajemen Dakwah



**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY**

BANDA ACEH

1443 H/2022 M

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Ar-Raniry
Darussalam Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana S-1 Dalam Ilmu Dakwah
Jurusan Manajemen Dakwah**

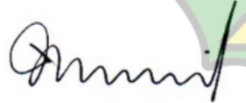
OLEH

DANDI WAHYUDI
NIM 170403017

Disetujui oleh:

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Jauhari Hasan, M.Si
NIP: 196612311994021006

Fakhruddin SE, MM
NIP: 196406162014111002

SKRIPSI

Telah Dinilai Oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi Fakultas
Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry
dan Dinyatakan Lulus Serta Disahkan Sebagai Tugas Akhir untuk Memperoleh Gelar
Sarjana S-1 Ilmu Dakwah

Prodi: Manajemen Dakwah

Diajukan Oleh:
Dandi Wahyudi
NIM. 170403017
Pada Hari/Tanggal

Senin, 23 Desember 2022

Di
Darussalam-Banda Aceh
Panitia Sidang Munaqasyah

Ketua



Dr. Juhari, M.Si.
NIP. 196612311994021006

Sekretaris,



Fakhruddin, SE, MM
NIP. 196406162014111002

Anggota I



Dr. Abizal Muhammad Yati, Lc., M.A.
NUPK.201608200119821030

Anggota II




Khairul Habibi, S.Sos.I., M.Ag
NUPK.201806251119911066

Mengetahui

~~Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry~~




Dr. Kusmawati Hatta, M.Pd
NIP.196412201984122001

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dandi Wahyudi
Tempat/Tgl. Lahir : Ujung Kampung, 19 September 1998
NIM : 170403017
Jenjang : Sarjana
Program Studi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Dengan ini menyatakan bahwa karya tulis dengan judul "*Peluang dan Tantangan Kerja Alumni Manajemen Dakwah Dalam Implementasi Profesi di UIN Ar-Raniry*" ini bersama seluruh isinya adalah benar-benar karya saya sendiri, kecuali lampiran yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, sepenuhnya tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 16 Desember 2022

Yang membuat pernyataan,



A R - R A N I R Y
METERAL TEMPEL
E9BAKX148200553

Dandi Wahyudi

NIM.170403017

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “ PELUANG DAN TANTANGAN KERJA ALUMNI MANAJEMEN DAKWAH DALAM IMPLEMENTASI PROFESI DI UIN AR-RANIRY”. Manajemen Dakwah (MD) merupakan salah satu jurusan yang ingin menjadikan program studinya unggul sebagai lembaga pengembangan ilmu manajemen modern berbasis Islam. Lebih dari itu, sarjana yang lulus dari prodi ini diharapkan memiliki integritas keislaman dan kompetensi di bidang manajemen dakwah. Terutama dalam bidang haji dan umrah, mampu berkarya, dan memberi peran positif bagi masyarakat luas dan instansi baik itu Lembaga pemerintah maupun swasta. penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana gambaran kesempatan kerja bagi alumni manajemen dakwah di Universitas Islam Negeri Ar-raniry dan apa saja tantangan kerja di Universitas Islam Negeri Ar-raniry Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan analisis deskriptif. Metode penelitian deskriptif digunakan untuk menyelidiki sekelompok orang, suatu objek, suatu keadaan, suatu sistem pemikiran, atau suatu peristiwa yang sedang terjadi. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat suatu gambaran yang sistematis, faktual, dan akurat tentang fakta, sifat, dan hubungan antara fenomena yang diteliti. Peluang kerja alumni manajemen dakwah di UIN Ar-Raniry sangat lah minim, meski terdapat peluang untuk mengisi formasi di UIN Ar-Raniry namun ada standar yang harus dipenuhi alumni manajemen dakwah untuk dapat mengisi formasi di UIN Ar-Raniry. Tidak terdapat formasi khusus untuk alumni manajemen dakwah di UIN Ar-Raniry. Untuk mengisi formasi lain, masi ada peluang untuk alumni manajemen dakwah mengisi formasi tersebut jika permintaan formasi tersebut tidak dikhususkan atau terbuka untuk semua jurusan. Kebijakan yang dibuat dalam proses rekrutmen juga menjadi sebuah kendala dalam mengisi formasi di UIN Ar-Raniry. Mobilitas yang tinggi dan harus selalu update merupakan sebuah tantangan yang dihadapi saat berkerja di UIN Ar-Raniry untuk dapat menyelesaikan tanggung jawab kerja yang telah diberikan. Memiliki pengetahuan diluar kompetensi juga harus dimiliki, hal ini dikarenakan dunia kerja tidaklah sama dengan teori yang didapatkan saat di perkuliahan. Banyak hal takterduga yang mungkin terjadi dalam berkerja begitu juga di UIN Ar-Raniry. Pentingnya update tentang teknologi dan keilmuan agar mempermudah dalam bekerja di UIN Ar-Raniry, karna tuntunan perkerjaan akan selalu berubah seiring berjalannya waktu. Maka diharapkan untuk selalu siap untuk menghadapi tuntutan-tuntutan tersebut.

Kata Kunci: Peluang, Tantangan, Kerja, UIN Ar-Raniry

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah memberikan nikmat iman, nikmat islam, kesehatan serta umur panjang sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul penelitian **“Peluang dan Tantangan Kerja Alumni Manajemen Dakwah Dalam Implementasi Profesi di UIN Ar-Raniry”**.

Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Aceh. Komunikasi pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Pada kesempatan kali ini peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya atas bantuan yang diberikan kepada peneliti baik secara langsung maupun tidak langsung dalam menyusun skripsi ini, terutama kepada yang terhormat:

1. Ibu Dr. Kusmawati Hatta M.Pd. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Ar-Raniry.
2. Bapak Dr. Abizal Muhammad Yati, Lc.MA. selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi.
3. Bapak Khairul Habibi, S.Sos.I, M.Ag. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Dakwah.
4. Bapak Kamaruddin, S.AG., MA. selaku Penasihat Akademik yang dari awal kuliah sampai sekarang menjadi sosok penting dalam perkuliahan saya.
5. Dr. Jauhari Hasan, M,Si selaku dosen pembimbing I dan Fakhruddin SE, MM selaku dosen pembimbing II serta dosen penasehat akademik.

6. Dosen dan seluruh staf pengajar dan karyawan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Islam UIN Ar-Raniry.
7. Segenap pelaku dan pengurus Biro Kepegawaian UIN Ar-Raniry yang telah memberikan bantuan, dukungan dan penyediaan data statistik yang penulis butuhkan selama ini.
8. Terima kasih yang tidak terhingga kepada Ibunda Rosita dan Ayahanda Tarmizi serta kakak tercinta lusi elfitasari keluarga tercinta yang selalu memberikan kasih sayang, semangat, waktu dan do'a serta dorongan moril maupun materil yang tak terhingga.
9. Terima kasih juga penulis ucapkan kepada sahabat-sahabat, Teuku Marza Tillah yang telah memberikan dukungan serta semangat yang tiada hentinya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.
10. Terima kasih kepada seluruh teman-teman seperjuangan Letting 17 Manajemen Dakwah yang telah mendukung dan memberikan semangat selama perkuliahan berlangsung di Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Peneliti menyadari akan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki masih terbatas dalam menyusun skripsi ini, sehingga dalam menyusun skripsi ini tentunya memiliki kekurangan dan masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca terkait dengan skripsi yang telah peneliti susun untuk bisa menjadi lebih baik kedepannya. Demikian peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti dan para pembaca.

Banda Aceh, 16 Desember 2022



Dandi Wahyudi

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Mamfaat Penelitian.....	6
E. Penjelasan Istilah.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	7
A. Penelitian Terdahulu.....	7
B. Alumni.....	13
C. Konsep Peluang Dan Tantangan.....	17
D. Konsep Implementasi.....	20
E. Dunia Kerja.....	22
BAB III METODE PENELITIAN.....	33
A. Pendekatan Penelitian.....	33
B. Jenis Penelitian.....	33
C. Sumber Data.....	34
D. Lokasi penelitian.....	35
E. Teknik Pengumpulan Data.....	35
F. Teknik Analisis Data.....	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	43
B. Formasi Kerja Alumni Manajemen Dakwah di UIN Ar-Raniry.....	52
C. Peluang Dan Tantangan Kerja Di UIN Ar-Raniry.....	57
D. Pembahasan Dan Analisis.....	66
BAB V PENUTUP.....	70
A. Kesimpulan.....	70
B. Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA.....	
RIWAYAT HIDUP.....	
LAMPIRAN.....	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 jumlah informen yang diwawancara.....34

Tabel 4.1 jumlah alumni manajemen dakwah yang berkerja di UIN Ar-Raniry...48



DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Lokasi UIN Ar-Raniry.....	38
Gambar 4.2 Struktur Organisasi UIN Ar-Raniry Tahun 2022.....	42



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Keputusan Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Dari Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry

Lampiran 2 : Surat Keterangan Izin Penelitian

Lampiran 3 : Lampiran Pertanyaan Wawancara

Lampiran 4 : Dokumen Foto Penelitian

Lampiran 6 : Daftar Riwayat Hidup



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry, merupakan satu unit pelaksana pendidikan tinggi agama Islam di bawah jajaran Kementerian Agama Republik Indonesia. Sejak berdiri sebagai sebuah lembaga pendidikan tinggi Islam, UIN Ar-Raniry telah menunjukkan peran yang strategis dalam pembangunan dan perkembangan masyarakat. Seiring dengan tingginya tuntutan terhadap ilmu-ilmu alam dan sosial keagamaan untuk menyikapi problem kemasyarakatan.¹salah satu nya Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang memiliki tujuan melahirkan sarjana dakwah dan publistik yang berpengetahuan dan mempunyai keahlian untuk menyampaikan dakwah dengan berbagai cara kepada umat. Fakultas Dakwah dan Komunikasi terdiri dari 4 prodi, yaitu Prodi Komunikasi dan Penyiaran Islam, Prodi Bimbingan dan Konseling Islam, Prodi Manajemen Dakwah, dan Prodi Pengembangan Masyarakat Islam.²

Manajemen Dakwah (MD) merupakan salah satu prodi yang ingin menjadikan program studinya unggul sebagai lembaga pengembangan ilmu manajemen modern berbasis Islam. Alumni Prodi Manajemen Dakwah adalah dari prodi yang bergerak pada bidang praktisi pengelolaan

¹ Panduan S- 1 & D- 3 IAIN Ar- Raniry Tahun Akademik 2012 / 2013, hal 4

² Panduan Akademik UIN Ar-Raniry Banda Aceh Tahun 2016/ 2017, hal 16

Dakwah, asisten penelitian sosial agama, pengembangan lembaga dakwah, manajer perusahaan dan lain-lain

Dalam era globalisasi saat ini, di mana ditandai dengan adanya perubahan yang begitu cepat, suatu organisasi atau lembaga institusi dituntut untuk mengadakan penyesuaian-penyesuaian dalam semua segi yang ada pada organisasi tersebut. Organisasi diharapkan dapat mengoptimalkannya sehingga tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan meski terbatasnya sumber daya manusia yang ada. Teknologi dan peradaban sudah sangat maju menuntut sumber daya manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasional, karena kemajuan suatu negara tergantung dari kemampuan sumber daya manusianya.³

Latar belakang pendidikan menjadi salah satu penentu penting dalam dunia kerja. Latar belakang pendidikan yang baik harus disusun dengan sejelas mungkin dan disertai dengan data atau fakta yang mendukung. Suatu model kinerja individu dipengaruhi oleh faktor manusia dan non-manusia yang meliputi: kompetensi individu (berupa kemampuan dan keterampilan), disiplin kerja, motivasi, sikap dan etos kerja, dukungan manajemen (berupa hubungan industrial, kepemimpinan)

³ Agus Prihantoro, *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen*, Jurnal.unimus.ac.id , Vol 8 No 2, Agustus 2012

dan dukungan organisasi (berupa budaya kerja, struktur organisasi, teknologi dan peralatan, kondisi kerja).⁴

Masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia merupakan satu hal yang dianggap penting dalam instansi baik pemerintahan maupun swasta. Salah satu yang menjadi permasalahan yaitu penempatan kerja. Penempatan kerja merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan tepat atau tidaknya seorang pegawai ditempatkan pada posisi tertentu didalam sebuah instansi.

Menurut Gomes, penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat tidaknya seseorang ditempatkan pada satu posisi tertentu tergantung pada penempatan, jika fungsi penempatan tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Ketidak sesuaian antara penempatan kerja dengan kemampuan pegawai yang ditempatkan pada bidang pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahliannya tentu akan berdampak pada kenyamanan bekerja yang turut mempengaruhi prestasi kerja.

⁴ Boy Aulia Sastra, *Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Danamon Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru*, Fakultas Ekonomi Universitas Riau, Pekanbaru Vol 4 No 1. Februari 2017, h. 2

Mengingat bahwa hal yang dikerjakan tidak sesuai dengan keahlian dan latar belakang pendidikan maka hasilnya tidak akan maksimal.⁵

Selain kesiapan seseorang dalam memasuki dunia kerja sangat dibutuhkan keterampilan terutama bagi mahasiswa yang akan memasuki dunia kerja setelah menyelesaikan perkuliahan. Sebagai calon tenaga kerja profesional dalam bidangnya maka seseorang harus bertanggung jawab terhadap apa yang telah ditugaskan kepadanya, sehingga akan membawa seseorang memiliki pribadi yang mandiri dan kreatif. termasuk didalamnya alumni Prodi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.

Jika melihat pada profil alumni Manajemen Dakwah, tentunya lulusan Manajemen Dakwah sangatlah multitalenta di berbagai bidang seperti administrasi, keuangan, operator, menjadi tim riset dan lainnya yang juga di perlukan di UIN Ar-Raniry terkecuali untuk formasi pengajar. hal ini dapat menguntungkan bagi lulusan Manajemen Dakwah, dikarenakan dunia kerja saat ini sangat membutuhkan pekerja yang handal dalam berbagai bidang, dan dapat menyelesaikan berbagai tuntutan perkerjajaan.

Dengan kemampuan alumni Manajemen Dakwah yang multitalenta tersebut, seharusnya nya alumni Manajemen Dakwah dapat lebih mudah mengisi formasi kerja di UIN Ar-Raniry. Namun kenyataan nya, dalam

⁵ Irene Ch Sumanti. dkk, *Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Ffigroup Cab. Manado*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. No 6. 1 Maret 2018,

kurang lima tahun terakhir tidak adanya formasi khusus bagi alumni Manajemen Dakwah di UIN Ar-Raniry. Hal ini membuat kesempatan kerja alumni Manajemen Dakwah di UIN Ar-Raniry sangat minim, ini menjadi pertanyaan besar apa kendala yang membuat minimnya peluang alumni Manajemen Dakwah untuk bekerja di UIN Ar-Raniry, dengan kemampuan yang multitalenta seharusnya alumni Manajemen Dakwah Manajemen Dakwah sangat dibutuhkan UIN Ar-Raniry.

Berdasarkan dari uraian di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Peluang Dan Tantangan Kerja Alumni Manajemen Dakwah Dalam Implementasi Profesi Di Universitas Islam Negeri Ar-raniry”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah diatas, maka dapat ditulis rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana formasi kerja alumni Manajemen Dakwah dunia kerja di Universitas Islam Negeri Ar-raniry?
2. Apa aja peluang dan tantangan kerja alumni Manajemen Dakwah di Universitas Islam Negeri Ar-raniry ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui mengenai gambaran peluang alumni prodi Manajemen Dakwah dan tantangan dalam berkerja di Universitas Islam Negeri Ar-raniry.

D. Mamfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai bahan referensi bagi prodi dalam rangka perbaikan mutu ditinjau dari aspek kurikulum, aspek keterampilan serta aspek pendukung lainnya.

E. Penjelasan Istilah

Berdasarkan judul penelitian ini “Peluang dan Tantangan Kerja Alumni Manajemen Dakwah Dalam Impmentasi Profesi di UIN Ar-Raniry” makna dari pada judul ini adalah:

1. Peluang adalah kesempatan yang menunjukkan seberapa besar kemungkinan suatu peristiwa atau kejadian yang akan terjadi.
2. Tantangan adalah hal atau objek yang menggugah tekad untuk meningkatkan kemampuan mengatasi masalah.
3. Kerja adalah sesuatu yang dikeluarkan oleh seseorang sebagai profesi, sengaja dilakukan untuk mendapatkan penghasilan
4. Alumni adalah orang-orang yang telah mengikuti atau tamat dari suatu sekolah atau perguruan tinggi.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang Peluang Dan Tantangan Kerja Alumni Manajemen Dakwah Dalam Implementasi Profesi Di UIN Ar-Raniry, sepengetahuan penulis belum ada yang meneliti dalam bentuk skripsi terutama bagi mahasiswa Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Namun dalam penelitian ini, peneliti membubuhkan penelitian yang dilakukan oleh pihak lain yang relevan dengan penelitian ini sebagai bahan rujukan pendukung. Pelengkap dan pembanding dalam penyusunan skripsi serta mengembangkan materi yang ada dalam penelitian yang akan diteliti. Berikut merupakan penelitian sebelumnya berupa skripsi terkait:

Penelitian pertama dilakukan oleh Guntur Pratama Mandala Putra yang berjudul “ *Persepsi Alumni Program Ilmu Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang Tahun 2017-2019 Menuju Dunia Kerja Di Era Industri 4.0.*” Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persepsi Alumni Program Studi Ilmu Perpustakaan tahun 2017-2019 menuju dunia kerja di era industri 4.0. dan untuk mengetahui kendala yang dihadapi Alumni Program Studi Ilmu Perpustakaan tahun 2019 menuju dunia kerja di era industri 4.0. Metode penelitian pemandu peneliti sesuai urutan kerja peneliti dari awal penelitian sampai akhir penelitian. Teknik pengumpulan data dengan cara

kuesioner dan dekomentasi. Adapun hasil penelitian adalah Tingkat persepsi Alumni Program Studi Ilmu Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang tahun 2017-2019 menuju dunia kerja di era industri 4.0 berdasarkan nilai dari keseluruhan indikator yang dihitung dengan menggunakan rumus grandmean yaitu sebesar 4,24 termasuk dalam kategori sangat tinggi atau sangat baik karena berada di antara interval 4,2-5,0. Berdasarkan nilai rata-rata indikator yang rendah diketahui bahwa kendala yang dihadapi Alumni Program Studi Ilmu Perpustakaan tahun 2017-2019 dalam menuju dunia kerja di era industri 4.0 yaitu alumni masih belum mampu memahami repository perpustakaan, melihat persoalan atau menganalisa masalah yang dihadapi pemustaka dalam perkembangan manajemen perpustakaan serta perpustakaan digital, memberikan solusi terhadap permasalahan yang dihadapi pemustaka dalam perkembangan perpustakaan serta perpustakaan digital, dan menganalisa kebutuhan infrastruktur apa saja yang dibutuhkan untuk menyesuaikan kebutuhan dalam mengembangkan perpustakaan menuju era industri 4.0. Sehingga perlu adanya peningkatan kemampuan bagi alumni dalam menghadapi kendala tersebut untuk menuju dunia kerja di era industri 4.0.⁶

Penelitian kedua dilakukan oleh Maharani Harahap dengan judul “*Analisis Relevansi Lulusan Perguruan Tinggi Dengan Dunia Kerja (Study Kasus Prodi Ekonomi Islam FEBI UINSU Medan).*” Jenis penelitian ini

⁶ Pratama Mandala Putra Guntur, *Persepsi Alumni Program Ilmu Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang Tahun 2017-2019 Menuju Dunia Kerja Di Era Industri 4.0.* prodi ilmu perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang.

adalah jenis penelitian kualitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana relevansi lulusan perguruan tinggi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Prodi Ekonomi Islam apakah sesuai dengan dunia kerja. Metode pengumpulan data yang digunakan yakni dengan observasi, wawancara, dekomendasi. Adapun hasil penelitian Studi penelusuran terhadap suatu alumni perlu dilakukan karena untuk mengetahui kondisi alumni berkaitan dengan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, penelusuran terhadap alumni perguruan tinggi wajib dilakukan oleh perguruan tinggi tersebut sebagai bentuk perhatian terhadap alumninya. Dengan perhatian 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. FEBI UINSU Medan harus juga dapat memastikan lulusannya dapat bersaing dipentas global. Tidak saja memiliki kemampuan teoritik yang mumpuni, keterampilan (skill) yang handal, tetapi juga memiliki integritas moral yang tinggi. Justru pada sisi yang disebut terakhir inilah menjadi pembeda dengan lulusan konvensional. Dan itu semua didasarkan pada nilai-nilai tauhid. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Prodi Ekonomi Islam UINSU Medan telah menghasilkan ratusan lulusan setiap tahunnya.⁷

Penelitian ketiga dilakukan oleh Tyas Prayesti dengan judul

“Kesiapan Menghadapi Dunia Kerja Di Era Vuca Pada Mahasiswa Akhir

⁷ Harahap maharani, *Analisis Relevansi Lulusan Perguruan Tinggi Dengan Dunia Kerja (Study Kasus Prodi Ekonomi Islam FEBI UINSU Medan)*. Fakultas ekonomi dan bisnis islam UIN Sumatera utara medan.

Pendidikan Agama Islam Universitas Islam Indonesia.” Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif. Penelitian ini bertujuan untuk Mendiskripsikan kesiapan mahasiswa akhir program studi Pendidikan Agama Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia dalam menghadapi dunia kerja di era VUCA. Menganalisis alasan indikator-indikator tertentu dapat mempengaruhi kesiapan diri mahasiswa akhir akhir prodi PAI FIAI UII dalam menghadapi dunia kerja di era VUCA. Metode pengumpulan data yang digunakan yakni observasi, wawancara, dekomendasi. Adapun hasil penelitian yakni mahasiswa akhir prodi PAI UII sudah memiliki kesiapan yang matang dalam menghadapi dunia kerja di era VUCA, hal ini dapat dibuktikan dari banyaknya mahasiswa yang sudah adaptif dengan berbagai perubahan di masa pandemi. Banyak mahasiswa akhir yang memiliki kompetensi diri baik secara mental dan fisik yang bagus dalam bersaing di dunia kerja. Tidak sedikit juga mahasiswa yang sudah memiliki pengalaman bekerja. Hal tersebut membuktikan bahwa sebagian besar mahasiswa akhir PAI siap untuk survive di segala kondisi khususnya pada era VUCA. Beberapa mahasiswa juga memiliki kecemasan setelah lulus nanti yaitu kesulitan dalam memilih karir.⁸

1. Perbedaan Penelitian Terdahulu Dan Penelitian Sekarang

Penelitian Guntur Pratama Mandala Putra yang berjudul “ *Persepsi*

Alumni Program Ilmu Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang

⁸ Prayesti tyas, *Kesiapan Menghadapi Dunia Kerja Di Era Vuca Pada Mahasiswa Akhir Pendidikan Agama Islam Universitas Islam Indonesia*. Program magister jurusan studi islam Universitas Islam Indonesia.

Tahun 2017-2019 Menuju Dunia Kerja Di Era Industri 4.0.” dengan penelitian yang sekarang memiliki perbedaan dari masalah penelitian, tujuan penelitian, objek penelitian, metode penelitian dan lokasi penelitiannya.

Penelitian oleh Maharani Harahap dengan judul “ *Analisis Relevansi Lulusan Perguruan Tinggi Dengan Dunia Kerja (Study Kasus Prodi Ekonomi Islam FEBI UINSU Medan).*” dengan penelitian yang sekarang memiliki perbedaan dari segi dari masalah penelitian, tujuan penelitian, objek penelitian, dan lokasi penelitiannya.

Penelitian oleh Tyas Prayesti dengan judul “*Kesiapan Menghadapi Dunia Kerja Di Era Vuca Pada Mahasiswa Akhir Pendidikan Agama Islam Universitas Islam Indonesia.*” dengan penelitian yang sekarang memiliki perbedaan dari segi dari masalah penelitian, tujuan penelitian, objek penelitian, lokasi penelitiannya.

2. Persamaan Penelitian Terdahulu Dan Penelitian Yang Sekarang

Penelitian oleh Guntur Pratama Mandala Putra yang berjudul “ *Persepsi Alumni Program Ilmu Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang Tahun 2017-2019 Menuju Dunia Kerja Di Era Industri 4.0.*” memiliki persamaan tentang permasalahan kajiannya yaitu kendala alumni dalam memasuki dunia kerja dan persepsi alumni dalam memasuki dunia kerja.

Penelitian oleh Maharani Harahap dengan judul “ *Analisis Relevansi Lulusan Perguruan Tinggi Dengan Dunia Kerja (Study*

Kasus Prodi Ekonomi Islam FEBI UINSU Medan).”persamaan dari penelitian terdahulu dan penelitian sekarang adalah sama sama membahas kesesuaian pekerjaan alumni dengan kompetensi. Adapun metode yang digunakan oleh kedua penelitian ini adalah Metode penelitian yang digunakan yaitu kualitatif dengan jenis penelitian lapangan (Field Research). Teknik pengumpulan data menggunakan observasi wawancara dan dokumentasi. Analisis data dengan penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Penelitian oleh Tyas Prayesti dengan judul *“Kesiapan Menghadapi Dunia Kerja Di Era Vuca Pada Mahasiswa Akhir Pendidikan Agama Islam Universitas Islam Indonesia.”*, memiliki persamaan yaitu kesiapan alumni dalam menghadapi dunia kerja. Adapun metode yang digunakan oleh kedua penelitian ini adalah Metode penelitian yang digunakan yaitu kualitatif dengan jenis penelitian lapangan (Field Research). Teknik pengumpulan data menggunakan observasi wawancara dan dokumentasi.

B. Alumni

1. Pengertian Alumni

Alumni merupakan produk dari suatu institusi pendidikan. Kualitas alumni menunjukkan kualitas dari institusi pendidikan tersebut. Untuk mengetahui kualitas lulusan yang dihasilkan tidak cukup hanya melihat outputnya saja, misalnya dari kemampuan penguasaan pengetahuan, keterampilan dan sikap formal yang diwujudkan dalam indeks prestasi. Tetapi harus pula dideteksi dari outcome-ya (kesesuaian) pendidikan lulusan ini ditunjukkan melalui profil pekerjaan (macam dan tempat pekerjaan), relevansi pekerjaan dengan latar belakang pendidikan, manfaat mata kuliah yang diprogram dalam pekerjaan, saran lulusan untuk perbaikan kompetensi lulusan.⁹

Menurut Ridley & Boone Alumni adalah sebuah aset dari universitas yang sangat potensial untuk membantu kelangsungan dari lembaga tersebut. Peran alumni mempunyai kontribusi terhadap tetap eksisnya sebuah perguruan tinggi.

Bagaimana kita bisa mengelola alumni itu menjadi sebuah motor penggerak yang mampu berperan aktif terhadap perguruan tinggi atau lembaga pendidikan lainnya. Untuk itu alumni perlu dibuatkan wadah sebagai tempat berkumpul dan membantu pemikiran terhadap lembaganya sehingga akan berpotensi besar untuk mengembangkan tempat mencetak alumni menjadi sebuah tenaga kerja yang andal.

⁹ Rasiman, Suwarno Widodo dan Rina Dwi Setyawati, Penelusuran Alumni(Tracer Studi) Program Studi Pendidikan Matematika IKIP Semarang Sebagai Upaya Kajian Relevansi. IKIP PGRI Semarang

Para penganut teori human capital berpendapat bahwa pendidikan adalah sebagai investasi sumber daya manusia yang memberi manfaat moneter ataupun non- moneter. Manfaat non-meneter dari pendidikan adalah diperolehnya kondisi kerja yang lebih baik, kepuasan kerja, efisiensi konsumsi, kepuasan menikmati masa pensiun dan manfaat hidup yang lebih lama karena peningkatan gizi dan kesehatan. Manfaat moneter adalah manfaat ekonomis, yaitu berupa tambahan pendapatan seseorang yang telah menyelesaikan tingkat pendidikan tertentu dibandingkan dengan pendapatan lulusan pendidikan di bawahnya.

Dengan demikian, berdasarkan teori ini dapat dikatakan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) yang berpendidikan akan menjadi modal utama bagi pembangunan nasional, terutama untuk perkembangan ekonomi. Semakin banyak orang yang berpendidikan, semakin mudah bagi suatu negara untuk membangun bangsanya. Semakin besar suatu bangsa memiliki tenaga-tenaga yang terdidik, semakin baik terwujudnya nilai-nilai demokrasi. Hal Ini karena sumber daya manusianya memiliki keterampilan, ilmu pengetahuan dan teknologi, serta pandangan hidup yang benar, sehingga pemerintah akan lebih mudah dalam menggerakkannya untuk pencapaian pembangunan nasional. Inilah hakikatsebenarnya dari paradigma pendidikan yang “membebaskan”.

Oleh karena itu, lulusan atau alumni yang dihasilkan oleh lembaga pendidikan, termasuk perguruan tinggi, idealnya dapat memberikan

nilai tambah (manfaat), tidak hanya bagi masa depan diri sendiri, tetapi juga bagi warga masyarakat. Apa yang sudah didapatkan melalui proses pendidikan tidak hanya membuat alumni perguruan tinggi semakin cerdas dan memiliki daya saing tinggi dalam kehidupan masyarakat, melainkan juga dapat memberi kontribusi positif bagi pembangunan bangsa.¹⁰

Studi penelusuran terhadap suatu alumni perlu dilakukan karena untuk mengetahui kondisi alumni berkaitan dengan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, penelusuran terhadap alumni perguruan tinggi wajib dilakukan oleh perguruan tinggi tersebut sebagai bentuk perhatian terhadap alumninya. Dengan perhatian 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.¹¹

Alumni adalah katalisator sekaligus aset berharga jurusan yang dapat memberi masukan pemikiran, usulan dan ide-ide kreatif bagi pemerdayaan, bagi promosi jurusan, dan peningkatan mutu layanan akademik dan kemahasiswaan., terutama dari segi profil sosial intelektual, dapat dijadikan sebagai model penelusuran “Jejak Rekam dan Mobilitas Sosial intelektual” alumni setelah memperoleh layanan

¹⁰ Fahriany, Jejen Musfah, Azkia Muharom Albantani. *Profil Sosial Intelektual Alumni Program Magister FITK UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.*(30 November 2014)

¹¹ Harto Nuroso, dkk., “*Studi Penelusuran Alumni Jurusan Pendidikan Fisika Ikip Pgri Semarang Untuk Menyempurnakan Kurikulum Berdasarkan Kebutuhan Di Lapangan (Pasar Kerja)*”, (12 April 2016)

pendidikan di kampus dan saat mengabdikan diri di tengah-tengah masyarakat.

Oleh karena itu, profil sosial intelektual alumni harus dilihat sebagai “obyek yang dinamis”, bukan statis. Data yang diperoleh melalui Tracer Study saat ini boleh jadi mengalami perubahan dan perkembangan seiring dengan perubahan waktu. Jadi, hasil penelitian dan analisis data Tracer Study ini idealnya tidak dilihat dan dipahami sebagai sesuatu yang final. Karena dinamika alumni sebuah keniscayaan, sehingga tidak tertutup kemungkinan, hasil penelitian ini perlu disempurnakan kembali pada masa mendatang.

Perkumpulan atau organisasi alumni diharapkan tidak hanya menarik iuran untuk kemudian disumbangkan kepada pihak ini dan itu, atau membantu korban bencana, membiayai dan menggelar seminar. Sebuah perkumpulan atau organisasi alumni diharapkan dapat mengumpulkan secara rutin news berita atau artikel yang terkait dengan kondisi, pekerjaan, atau informasi terkini tentang diri anggotanya. Tentu hal ini akan sangat bermanfaat bagi organisasi. Selain akan memberikan efek pembelajaran yang mendalam bagi para anggota alumni itu sendiri, dengan mengetahui kemajuan dari para anggota lainnya, mau tidak mau alumni yang lainpun akan tertarik untuk mengikuti dan berperan di dalam organisasi tersebut.¹²

¹² Heni Safitri, *Studi Penelusuran Alumni Lulusan Program Studi S1 Pendidikan Fisika Universitas Terbuka*, (Universitas Terbuka: Tangerang Selatan, 2014) , h. 3

1. Konsep Keterserapan Lulusan

Keterserapan merupakan terpenuhinya harapan dan tercapainya tujuan yang sesuai dengan yang dicita-citakan. Sedangkan lulusan adalah individu yang telah memenuhi kualifikasi pendidikan, dibuktikan adanya kepemilikan dokumen sah dari lembaga yang terlegitimasi dengan peraturan perundang-undangan negara. Keterserapan lulusan merupakan representasi hasil dari proses pendidikan yang mampu mengembangkan dan memanfaatkan ilmu pengetahuan, serta memiliki kesempatan memasuki lapangan kerja yang sesuai bidang keahliannya.

C. Konsep Peluang Dan Tantangan

1. Konsep Peluang

a. Pengertian Peluang

Peluang adalah suatu cara untuk menyatakan kesempatan terjadinya suatu peristiwa. Secara kualitatif peluang dapat dinyatakan dalam bentuk kata sifat untuk menunjukkan kemungkinan terjadinya suatu keadaan seperti “baik”, “lemah”, “kuat”, “miskin”, “sedikit” dan lain sebagainya. Secara kuantitatif, peluang dinyatakan sebagai nilai-nilai numeris baik dalam bentuk pecahan maupun desimal antara **0 dan 1**. Peluang sama dengan 0 berarti sebuah peristiwa tidak bisa terjadi sedangkan peluang sama dengan 1 berarti peristiwa tersebut pasti terjadi.

b. Pengertian Peluang Menurut Para Ahli

Menurut Sri Ayu Ramadhani, pengertian peluang usaha adalah sebuah kesempatan yang ada dan bisa dimanfaatkan untuk memperoleh sebuah keuntungan.

Arif F. Hadipranata juga berpendapat bahwa peluang adalah risiko yang harus diambil dan dihadapi dengan mengelola dan mengatur berbagai urusan yang berhubungan dengan dunia keuangan (financial).

Thomas W. Zimmerer, menurutnya peluang merupakan sebuah terapan yang terdiri dari kreativitas dan inovasi, khususnya dalam memecahkan sebuah masalah dengan melihat kesempatan yang dihadapi setiap hari.

1. Tantangan

Tantangan adalah hal atau objek yang menggugah tekad untuk meningkatkan kemampuan mengatasi masalah. Dicontohkan sebagai rangsangan untuk bekerja lebih giat dan sebagainya. Tantangan adalah hal atau objek yang perlu ditanggulangi.

cara menghadapi tantangan :

a. Menyambut Kesulitan Sebagai Tantangan

sukses tidak mengatasi kesulitan, tapi menerimanya.

b. Berani Melakukan Gebrakan

Cara menghadapi tantangan adalah bisa dengan mulai berani melakukan gebrakan. Setelah belajar untuk mengubah pola pikir, inilah saatnya untuk mulai membuat jenis gebrakan yang berani.

c. Percaya Hasil Positif

memanfaatkan kesulitan menjadi peluang akan membuat melangkah berani, memiliki keterampilan, dukungan, dan sumber daya untuk mencapai keberhasilan.

d. Terus Belajar dan Mengembangkan Keterampilan

memiliki mindset berkembang, akan menikmati tantangan, berusaha untuk belajar, dan secara konsisten melihat potensi untuk mengembangkan keterampilan baru.

e. Terus Belajar dan Beradaptasi

Cara menghadapi tantangan adalah bisa dilakukan dengan terus belajar dan beradaptasi. Yang berprestasi tinggi bisa membuat kesalahan, tetapi mereka selalu belajar, beradaptasi, dan akhirnya berhasil.

D. Konsep Implementasi

1. Pengertian Implementasi

Implementasi adalah tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu atau pejabat-pejabat, kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada terciptanya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan.

Pengertian Implementasi Menurut Widodo implementasi adalah menyediakan sarana untuk melaksanakan suatu kebijakan dan dapat menimbulkan dampak atau akibat terhadap sesuatu.

Implementasi Menurut Sudarsono implementasi adalah suatu aktivitas yang berkaitan dengan penyelesaian suatu pekerjaan dengan penggunaan sarana (alat) untuk memperoleh hasil dari tujuan yang diinginkan.

Menurut Nurdin Usman implementasi adalah bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan atau adanya mekanisme suatu sistem, implementasi bukan sekedar aktivitas, tapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan.

Menurut Purwanto dan Sulistyastuti implementasi adalah kegiatan untuk mendistribusikan keluaran kebijakan (to deliver policy output) yang dilakukan oleh para implementor kepada kelompok sasaran (target group) sebagai upaya untuk mewujudkan kebijakan.

Menurut Cambridge Dictionary implementasi adalah tindakan yang dimulai dengan menggunakan rencana atau sistem. Implementasi adalah tindakan menerapkan rencana atau mulai menggunakan sesuatu.

Menurut Merriam Webster Pengertian implementasi adalah proses yang mengubah strategi dan rencana menjadi tindakan untuk mencapai tujuan dan sasaran strategis. Pengertian implementasi adalah tindakan yang harus mengikuti setiap pemikiran awal agar tujuannya benar-benar tercapai.

2. Tujuan Implementasi

Tujuan dari implementasi adalah untuk memastikan bahwa rencana yang sudah disepakati bisa diterapkan dan membawa dampak yang positif. Tim yang berkaitan dengan perencanaan implementasi harus dapat menjawab hal-hal detail tentang suatu rencana yang akan diterapkan, sebelum akhirnya masuk ke fase eksekusi. Rencana implementasi akan menjadi kunci untuk menguraikan langkah-langkah yang harus diambil tim untuk mencapai tujuan atau inisiatif bersama. Cara yang baik untuk mengetahui apakah rencana implementasi sudah efektif atau belum adalah dengan menyerahkannya kepada seseorang di luar tim untuk menilai apakah mereka dapat memahami proyek secara keseluruhan. Rencana

implementasi seharusnya tidak meninggalkan pertanyaan yang tidak terjawab.¹³

E. Dunia Kerja

1. Pengertian Kerja

Kerja adalah sejumlah aktifitas fisik dan mental seseorang untuk mengerjakan semua pekerjaan. Kerja adalah suatu aktifitas, namun tidak semua aktifitas manusia sebagai pekerjaan. Karena di dalam makna pekerjaan terkadang ada dua aspek yang harus dipenuhi secara nalar yaitu sebagai berikut:

a. Aktifitas dilakukan karena ada dorongan untuk mewujudkan sesuatu sehingga rasa tanggung jawab yang besar untuk menghasilkan kerja, atau produk yang berkualitas.

b. Apa yang dilakukan tersebut, dilakukan karena kesenjangan, sesuatu yang direncanakan, karena itu terkadang di dalamnya suatu semangat mengerahkan segala potensi yang dimiliki sehingga apa yang dikerjakan benar-benar memberikan kepuasan dan manfaat kerja diartikan sebagai kegiatan yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup.¹⁴

¹³ Puwerto, *analisis kebijakan dari formulasi ke implementasi kebijakan*.1991.

¹⁴ Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm. 41.

Kerja adalah aktifitas yang ditunjukkan oleh individu yang memperoleh pendapatan, pengertian lain tentang kerja dikemukakan oleh Panji Anoraga dalam bukunya mengatakan bahwa kerja merupakan kegiatan esensial kehidupan manusia yang mungkin bersifat sosial, yang mampu memberikan status dari masyarakat sekitar.¹⁵

Pekerjaan merupakan komponen dasar struktur organisasi dan merupakan alat untuk mencapai tujuan organisasi. Analisis pekerjaan merupakan suatu proses untuk menentukan isi suatu pekerjaan sehingga dapat dijelaskan kepada orang lain untuk tujuan manajemen. Isi pekerjaan hasil dari analisis pekerjaan dalam bentuk tertulis inilah yang sering disebut dengan deskripsi pekerjaan. Selanjutnya, agar suatu pekerjaan dapat dikerjakan oleh orang yang tepat.¹⁶

Berdasarkan definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kerja adalah aktifitas manusia baik bersifat sosial maupun mengarah kepada pendapatan yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Pada saat ini, dunia kerja menuntut agar para karyawannya memiliki keterampilan yang lebih tinggi agar mampu menghadapi

¹⁵ Panji Anoraga. *Psikologi Kerja*. (Jakarta : Rineka Cipt, 2001), h. 14

¹⁶ Husein Umar, *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1998), hlm. 6.

tuntutan global. Persaingan dalam dunia kerja pun sangat ketat. Oleh karena itu, setiap para lulusan agar mampu memasuki dunia kerja.

Kellermann dan Sagmeister (2000) menyatakan bahwa di dunia kerja ini pengangguran terus bertambah setiap tahun, khususnya pengangguran dari lulusan perguruan tinggi. Oleh karena itu, para calon sarjana dituntut untuk lebih kreatif, inovatif, memiliki kompetensi, keterampilan kerja, dan kepribadian yang baik. Hal ini karena, lowongan yang tersedia sebenarnya yang menjadi kendala utama bagi seorang sarjana untuk mendapatkan pekerjaan adalah kesiapan mereka untuk bekerja.¹⁷ Kesiapan kerja dapat didefinisikan sebagai kemampuan dengan sedikit atau tanpa bantuan menemukan dan menyesuaikan pekerjaan yang dibutuhkan juga dikehendaki. Selanjutnya kesiapan kerja menurut Brady (2009), berfokus pada sifat-sifat pribadi, seperti sifat pekerja dan mekanisme pertahanan yang dibutuhkan, bukan hanya untuk mendapatkan pekerjaan, tetapi juga lebih dari itu yaitu untuk mempertahankan suatu pekerjaan.

Karna suatu organisasi akan tetap bertahan dan berkembang serta menyesuaikan diri dengan lingkungan, manakala didukung oleh ketangguhan manusianya. Untuk mewujudkan ketangguhan manusia dalam organisasi, analisis pekerjaan yang disebut analisis jabatan. Melalui analisis pekerjaan akan dapat perkiraan pekerjaan atau jabatan.

¹⁷ Kellermann, P dan Sagmeister, G. *Higher Education And Graduate Employment In Austria. European Journal Of Education* Vol 35 No 2 Juni 2000

Analisis pekerjaan merupakan sesuatu proses secara mendalam dan sistematis terhadap suatu pekerjaan, untuk memperoleh manfaat dari hasil kerja. Analisis pekerjaan harus dapat memberikan keterangan tentang tugas, tanggung jawab, sifat pekerjaan serta syarat jabatannya untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.¹⁸

2. Lapangan Kerja

Menurut Jusuf Enoch, “ Lapangan Kerja adalah Kegiatan Pekerjaan yang dilakukan dengan maksud memperoleh penghasilan atau keuntungan dalam jangka waktu tertentu”. Penyediaan lapangan pekerjaan biasanya mengikuti perkembangan ekonomi yang terjadi. Kalau pada masa awal perkembangan ekonomi, lebih banyak penduduk yang bekerja di sektor pertanian maka sejalan dengan perkembangan ekonomi, terjadi transformasi lapangan pekerjaan menuju lapangan pekerjaan yang semakin kompleks yaitu industri dan akhirnya menuju tahap jasa.¹⁹

Usaha untuk menciptakan kesempatan kerja guna mengurangi pengangguran dan sekaligus menampung pertambahan tenaga kerja merupakan bagian kesatuan dari seluruh kebijakan dan program-program pembangunan. Bahkan seluruh kebijakan dan program pembangunan ekonomi dan sosial, mempertimbangkan sepenuhnya

¹⁸ Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009), hlm. 133-134.

¹⁹ Novi Mela Yuliani. *Analisi Profil Lulusan Pendidikan Nonformal Dalam Pemenuhan Faktor Tenaga Kerja*, (Jakarta:September 2014)

tujuan-tujuan perluasan kesempatan kerja serta kegiatan usaha yang banyak menyerap tenaga kerja.

Persoalan ketenagakerjaan di Indonesia bisa dipelajari berdasarkan kekuasaan politik yang melatarbelakanginya. Setidaknya ada tiga era waktu yang dapat dipakai untuk meninjau pengelolaan tenaga kerja di Indonesia. Selain itu, meski terjadi pergantian kekuasaan politik, secara sederhana persoalan ketenagakerjaan di Indonesia berputar pada persoalan lapangan kerja formal dan informal. Sebanyak hampir 70 persen penduduk usia produktif di Indonesia bekerja di ekonomi informal dan lapangan kerja terbesar berada di sektor pertanian, yakni sekitar 40 persen.²⁰

3. Kesempatan Kerja

1. Pengertian Kesempatan Kerja

Kesempatan kerja secara umum diartikan sebagai suatu keadaan yang mencerminkan jumlah dari total angkatan kerja yang dapat diserap atau ikut serta aktif dalam kegiatan perekonomian. Kesempatan kerja adalah penduduk usia 15 tahun keatas yang bekerja atau disebut pekerja.

Menurut Esmara, kesempatan kerja dapat diartikan sebagai jumlah penduduk yang bekerja atau orang yang sudah memperoleh

²⁰ Muhaimin Iskandar. *Perkembangan Ketenagakerjaan Di Indonesia*. (Jakarta: Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, 2011), h 13-14.

pekerjaan, semakin banyak orang yang bekerja semakin luas kesempatan kerja.²¹

Sagir berpendapat bahwa kesempatan kerja sebagai lapangan usaha atau kesempatan kerja yang sudah tersedia untuk bekerja akibat dari suatu kegiatan ekonomi, dengan demikian kesempatan kerja mencakup lapangan pekerjaan yang sudah diisi dan kesempatan kerja juga dapat diartikan sebagai partisipasi dalam pembangunan.²²

Menurut Sukirno memberikan pengertian kesempatan kerja sebagai suatu keadaan dimana semua pekerja yang ingin bekerja pada suatu tingkat upah tertentu akan dengan mudah mendapat pekerjaan. Berdasarkan definisi di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa kesempatan kerja adalah penduduk yang berusia produktif yang sedang memiliki pekerjaan atau tidak memiliki pekerjaan atau sedang mencari pekerjaan.²³

Jadi dapat disimpulkan bahwa kesempatan kerja adalah banyaknya orang yang bekerja pada suatu lapangan kerja atau dengan kata lain sama dengan jumlah orang terserap pada berbagai sektor ekonomi.

²¹ Esmara, *Sumber Daya Manusia, Kesempatan Kerja dan Perkembangan Ekonomi*, (Jakarta: UI Press, 1986), h. 134

²² Soeharsono Sagir, *Kesempatan Kerja, Ketahanan Nasional Dan Pembangunan Manusia Seutuhnya*, (Alumni Bandung, 1994), h.52

²³ Sadono Sukirno, *Transformasi Pertanian, Industrialisasi, dan Kesempatan Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2000), h.68

Persoalan kesempatan kerja berawal dari tingkat pertumbuhan penduduk. tingkat pertumbuhan penduduk akan mempengaruhi jumlah usia kerja (tenaga kerja) dan angkatan kerja. Tenaga Kerja merupakan faktor yang penting dalam proses produksi yang lain seperti tanah, Modal dan lain-lain. Maka manusia merupakan penggerak bagi seluruh faktor produksi tersebut.

Secara istilah kesempatan kerja di ambil dari kata employment, oleh kementrian perburuhan tahun 1975 yang memiliki pengertian dua unsur yaitu employment dan employment opportunity. Kata Employment yang berarti yaitu lapangan kerja yang sudah diduduki atau orang-orang yang sedang mempunyai pekerjaan. Sedangkan employment opportunity yaitu lapangan kerja yang sudah diduduki (penggunaan tenaga kerja) dan yang masih lowongan kerja yang belum diduduki.²⁴

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Kesempatan Kerja

Menurut Simanjuntak faktor yang mempengaruhi kesempatan kerja , yaitu:²⁵

a) Kondisi Perekonomian

²⁴ Muhammad Ghazali Abbas, *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja Sektor Industry Manufaktur di Indonesia Periode 1995-2007*, Universitas Hasanudin Makasar: Skripsi, Jurusan Ilmu Ekonomi, 2011

²⁵ Payaman Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: LPFE-UI, 2001), h. 40

Pesatnya roda perekonomian suatu daerah mencerminkan aktivitas produksi yang tinggi, kapasitas produksi yang tinggi membutuhkan tingginya faktor produksi diantaranya adalah tenaga kerja. Jadi banyak perusahaan yang menambah tenaga kerja baru.

b) Pertumbuhan Penduduk

Kualitas pertumbuhan ekonomi akan dipengaruhi oleh tingginya angka pertumbuhan penduduk. Oleh sebab itu semakin tinggi jumlah penduduk akan mengurangi kesempatan orang untuk bekerja.

c) Produktivitas/ Kualitas Sumber Daya Manusia

Tingginya produktivitas dan kualitas sumber daya seseorang akan mendorong tingginya tingkat kesempatan kerja, dan sebaliknya kualitas sumber daya manusia yang rendah akan kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkannya.

d) Tingkat Upah

Kenaikan upah yang tidak dibarengi dengan kenaikan kapasitas produksi akan menyebabkan pihak perusahaan akan mengurangi jumlah karyawannya, hal tersebut akan menurunkan tingkat kesempatan kerja.

Menurut Sagir faktor yang mempengaruhi kesempatan kerja, yaitu :²⁶

a) Pendidikan, Pengetahuan, dan Kemampuan

Semakin tinggi pendidikan, pengetahuan, dan Kemampuan maka kesempatan atau peluang kerja yang diterima akan lebih besar.

b) Struktur Umur Penduduk

Semakin besar struktur umur penduduk yang digolongkan mudah, maka kesempatan kerja akan menurun dan sebaliknya.

c) Permintaan Tenaga Kerja (Lapangan Kerja yang Tersedia)

Besarnya lapangan kerja yang tersedia akan membuat kesempatan kerja semakin luas.

3. Indikator Kesempatan Kerja

Adapun indikator dari kesempatan kerja adalah sebagai berikut:

a) Pertumbuhan Investasi

merupakan suatu faktor krusial bagi kelangsungan proses pembangunan ekonomi (Sustainable development), atau pertumbuhan ekonomi jangka panjang. Terciptanya kegiatan

²⁶ Soeharsono Sagir, *Kesempatan Kerja, Ketahanan Nasional Dan Pembangunan Manusia Seutuhnya*, h. 60

produksi maka tercipta juga kesempatan kerja dan pendapatan masyarakat meningkat yang selanjutnya dapat menciptakan serta meningkatkan permintaan pasar. Pendapat tersebut menjelaskan tentang pengaruh yang ditimbulkan oleh investasi, dimana munculnya investasi akan mendorong kesempatan kerja dan peningkatan terhadap pendapatan.

b) Pertumbuhan Penduduk

Banyaknya peluang atau kesempatan kerja yang terisi dapat tercermin dari besarnya jumlah penduduk yang bekerja, sehingga dengan demikian laju pertumbuhan jumlah penduduk Indonesia yang cukup besar dikatakan dapat menentukan percepatan laju pertumbuhan ekonomi

4. Kinerja

“Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja, atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung” (Wibowo, 2007: 55).

Kinerja menurut Hubeis (2007: 32) adalah “hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan, serta organisasi bersangkutan, ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu, sesuai dengan standar perusahaan atau organisasi”.

Menurut Sujadi (2010: 22) “kinerja, atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang, atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.”

“Kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memegang jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi. Penilaian kinerja secara reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel” (Ilyas, 2005:44).

Bernardin dan Russel (dalam Ruky, 2002: 33) memberikan pengertian kinerja sebagai berikut: “Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu”.

Dessler (2009: 13) berpendapat bahwa “kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan

posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat”. kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan analisis deskriptif. Metode penelitian deskriptif digunakan untuk menyelidiki sekelompok orang, suatu objek, suatu keadaan, suatu sistem pemikiran, atau suatu peristiwa yang sedang terjadi. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat suatu gambaran yang sistematis, faktual, dan akurat tentang fakta, sifat, dan hubungan antara fenomena yang diteliti.²⁷

Penelitian kualitatif adalah salah satu metode penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan, serta perilaku orang-orang yang diamati. Secara umum, penelitian kualitatif berusaha untuk memahami (*understanding*) dunia makna yang disimpulkan dalam perilaku masyarakat dari perspektif masyarakat secara keseluruhan.²⁸

B. Jenis Penelitian

Untuk Memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini maka digunakan dengan cara penelitian lapangan (*Field Research*) yaitu penelitian yang dilakukan untuk memperoleh data langsung dari lapangan yang menyangkut dengan persoalan-persoalan atau kenyataan kenyataan

²⁷ Rumoh Nazir, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1998), hal. 63.

²⁸ Imam Suprayogo, Tobroni, *Metode Penelitian Agama*, Cet. 1, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008), hal. 34.

dalam kehidupan nyata, bukan pemikiran abstrak yang terdapat dalam teks - teks atau dokumen - dokumen tertulis atau terekam. Dalam studi lapangan ini, data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi.²⁹

C. Sumber Data

Sumber data dari penelitian ini adalah informan penelitian. Informan penelitian adalah subjek yang memahami informasi objek penelitian sebagai pelaku dan orang lain yang memahami objek penelitian.³⁰ Dalam penelitian ini, informan penelitian utama (key informan) adalah orang-orang yang paling banyak tahu tentang objek yang diteliti atau data yang dikumpulkan langsung dari sumber utama oleh penulis.³¹

Dalam penelitian ini yang menjadi informan utama adalah semua alumni manajemen dakwah yang berkerja di UIN Ar-raniry Banda Aceh. Selain informan penelitian primer (key informan), sumber data sekunder juga digunakan dalam penelitian ini. Data sekunder dalam penelitian ini mengacu pada informasi yang dikumpulkan oleh penulis dari pihak yang terlibat sebagai suplemen terhadap dari data utama.³² Untuk memperoleh data yang sesuai dan mendukung penelitian ini, maka diperlukan sumber

²⁹ Nasir Budiman dkk, *Penelitian penulisan Karya Ilmiah*, Cet. 1, (Banda Aceh: UIN Ar-Raniry, 2004), hal. 23.

³⁰ Burhan Bungin, "*Penelitian Kualitatif*", (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2007), hal. 76.

³¹ Burhan Bungin, "*Penelitian Kualitatif*", ..., hal. 77.

³² Hermawan Wasito, "*Pengantar Metodologi Penelitian*", (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 1995), hal. 88.

data, diantaranya adalah sumber data mengenai hal-hal berupa dokumen, catatan dan sebagainya yang berfungsi untuk memperkuat penelitian ini.

D. Lokasi penelitian

Berdasarkan judul penelitian mengenai Peluang Dan Tantangan Kerja Alumni Manajemen Dakwah Dalam Implementasi Profesi Di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, maka penelitian dilakukan di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. melakukan wawancara secara inklusif dengan alumni yang berkerja di UIN Ar-raniry, dengan data kepegawaian sebagai bahan rujukan dalam memperkuat hasil penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk untuk mengungkap dan menemukan data, informasi dari kondisi di lapangan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan sebagai berikut.

1. Observasi

Menurut Indriantoro teknik observasi (pengamatan) yaitu proses pencatatan pola perilaku subjek (orang), objek (benda- benda) atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pernyataan atau komunikasi dengan individu yang diteliti.³³ Untuk menyempurnakan kegiatan pengamatan partisipatif ini, peneliti harus mengikuti kegiatan keseharian yang dilakukan informan dalam waktu tertentu,

³³ Rosadi Ruslan, *Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi*, (jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), hal. 34

memperhatikan apa yang terjadi, mendengarkan apa yang dikatakannya, mempertanyakan informasi yang menarik, dan mempelajari dokumen yang dimiliki.³⁴

Menurut Sanafiah Faisal, observasi dapat dibedakan menjadi beberapa bagian diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Observasi Partisipatif

Penulis terlibat dalam kegiatan sehari-hari orang yang diamati atau orang yang dijadikan sumber data penelitian dalam observasi ini. Saat melakukan observasi, penulis berpartisipasi dalam apa yang dilakukan sumber data dan berbagi suka dan duka. Data yang diperoleh dari observasi partisipan ini akan lebih lengkap, tajam, dan sampai pada taraf mengetahui tingkat makna dari setiap perilaku yang muncul.

Observasi ini dapat diklasifikasikan menjadi empat macam yaitu:

- 1) Partisipasi pasif (*passive participation*): Dalam hal ini, penulis pergi ke lokasi kegiatan orang yang diamati tetapi tidak berpartisipasi dalam kegiatan tersebut.
- 2) Partisipasi moderat (*moderate participation*): Dalam pengamatan ini, penulis menemukan keseimbangan antara menjadi orang dalam dan orang luar. Untuk mengumpulkan data, penulis melakukan observasi partisipatif dalam beberapa kegiatan, tetapi tidak semuanya.

³⁴ Muhammad Idrus, *Metode Penelitian Ilmu Sosial*, (Yogyakarta: Erlangga, 2009), hal.

3) Partisipasi aktif (*active participation*): Penulis ikut melakukan apa yang dilakukan sumber data dalam observasi ini, tetapi tidak sepenuhnya lengkap.

4) Partisipasi lengkap (*complete participation*): Penulis terlibat penuh dalam apa yang dilakukan sumber data saat mengumpulkan data. Akhirnya suasana menjadi natural, dan penulis tidak tampak sedang melakukan penelitian. Hal ini merupakan partisipasi paling tinggi dalam kegiatan kehidupan yang diteliti.

b. Observasi Terus Terang atau Tersamar

Dalam hal ini, penulis menyatakan secara terbuka kepada sumber data bahwa ia sedang melakukan penelitian sambil mengumpulkan data, agar yang diteliti mengetahui kegiatan penulis dari awal sampai akhir. Namun, ada saatnya penulis tidak secara terbuka atau tersamar dalam pengamatan, untuk menghindari jika data yang dicari masih dirahasiakan. Jika dilakukan secara terus terang, maka penulis tidak mendapatkan izin untuk melakukan pengamatan.

Peneliti mengadakan pengamatan langsung terhadap objek penelitian yaitu Universitas Islam Negeri Ar-Raniry. Adapun pengamatan yang dilakukan adalah terkait dengan peluang kerja yang ada di Instansi atau Lembaga tersebut, serta kriteria calon

pegawai untuk berkerja di Intansi atau Lembaga pemerintahan tersebut.

2. Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab serta bertatap muka antara pewawancara dengan orang yang diwawancarai. Pewawancara adalah orang yang menggunakan metode wawancara sekaligus bertindak dalam proses wawancara tersebut. Informan adalah orang yang diwawancarai. Materi wawancara adalah tema yang ditanyakan kepada informan, berkisar antara masalah atau tujuan penelitian.³⁵

Adapun tujuan melakukan wawancara ini yaitu untuk mengembangkan tema-tema wawancara baru dilokasi, sehingga penulis megetahui peluang Alumni Manajemen Dakwah untuk dapat berkerja di salah satu instansi pemerintah.

Jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara semi-terstruktur dimana pewawancara sudah menyiapkan topik dan daftar pertanyaan sebelum aktivitas wawancara dilaksanakan (Sarosa, 2017). Panduan wawancara yang telah disusun pun masih bisa terjadi pengembangan seiring dengan berjalannya proses wawancara.

Dalam penelitian ini akan diwawancarai 3 orang informen yaitu sebagai berikut:

³⁵ Burhan Bungin, (*Penelitian Kualitatif, Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial* (Jakarta: Kencana, 2007), hal. 111

Tabel 3.1 Jumlah Informen Yang Diwawancarai

NO	NAMA	JABATAN
1.	Saifuddin, S.sos.I., M.Pd.	Sub Bagian Pendataan, Pengembangan dan Mutasi Pegawai
2.	Maimun Fuadi, S.Ag., M.Ag.	Dosen Prodi Manajemen Dakwah
3.	Raihan,S.Sos.I., M.A.	Dosen Prodi Manajemen Dakwah
4	Drs. H Ibnu Sa'dan ,M.Pd	Kepala BIRO AUPK UIN Ar – Raniry
5	Marzuki, S.Ag.	Kepala BIRO Kepegawaian

3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu suatu teknik yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data tertulis mengenai hal-hal atau yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, dan agenda yang berkaitan dengan data-data menyangkut tentang Peluang Dan Tantangan Kerja Alumni Manajemen Dakwah Dalam Implementasi Profesi DI UIN Ar-Raniry.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data proses pencarian dan pengaturan secara sistematis hasil wawancara, catatan-catatan, dan bahan-bahan, yang dikumpulkan untuk meningkatkan pemahaman terhadap semua dan memungkinkan menyajikan apa yang ditemukan.³⁶ Kegiatan analisis merupakan langkah awal untuk mencari dan menemukan solusi terbaik mengatasi yang akan dihadapi. Sedangkan konsep analisis sebagai dari tahapan pendidikan menguraikan. Menguraikan segala sesuatu tidak jelas menjadi jelas.

Teknis analisis secara umum dibedakan dalam dua bentuk. Analisis induktif dan analisis deduktif. Analisis induktif adalah penguraian data dan informasi ke dalam satu penelitian yang bersifat umum. Sedangkan Teknik analisis deduktif merupakan kebalikannya menguraikan data dan informasi yang bersifat umum ke dalam data dan informasi yang bersifat khusus. Didalam penelitian ini semua faktor baik secara lisan.

Alur analisis dalam penelitian ini, yang dilakukan bersamaan dengan proses pengumpulan data, mengikuti model analisis interaktif, yaitu teknik yang dilakukan secara interaktif dan berlangsung terus menerus sampai selesai, sehingga datanya lengkap. Untuk mengumpulkan seluruh data kualitatif yang berhubungan dengan Peluang Dan Tantangan Kerja Alumni Manajemen Dakwah Dalam Implementasi Profesi Di

³⁶ Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011), hal. 27.

Universitas Islam Negeri Ar-Raniry. Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan tiga tahap:³⁷

1. Pengumpulan Data

Data hasil wawancara dan dokumentasi dicatat dalam catatan lapangan, yang dibagi menjadi dua bagian yaitu deskriptif dan reflektif. Catatan deskriptif adalah catatan alami tentang apa yang penulis lihat, dengar, saksikan, dan alami tanpa pendapat atau interpretasi penulis terhadap fenomena yang dihadapi. Catatan refleksi adalah catatan yang berisi kesan, komentar, pendapat, dan interpretasi penulis terhadap temuan yang ditemukan, dan menjadi bahan untuk rencana pengumpulan data untuk tahap selanjutnya.

2. Penyajian Data

Penyajian data berupa tulisan, grafik, dan tabel. Tujuan penyajian data adalah untuk menggabungkan informasi guna menggambarkan keadaan yang terjadi. Untuk menguasai informasi, baik secara keseluruhan atau bagian tertentu dari hasil penelitian, penulis harus membuat narasi, matriks, atau grafik.

Dengan cara ini, penulis dapat mempertahankan kontrol data dan menghindari kesimpulan dari informasi yang dapat membosankan. Hal ini dapat dilaksanakan dengan mempengaruhi penulis untuk tidak bertindak sembarangan dan menarik kesimpulan yang bias, terisolasi,

³⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hal. 244.

dan tidak berdasar. Untuk menampilkan data, bagian dalam analisis data harus digunakan.

4. Penarikan Kesimpulan

Kesimpulan diambil selama proses penelitian, setelah mengumpulkan makna yang cukup, kesimpulan sementara ditarik, dan terakhir kesimpulan dapat diambil ketika data benar-benar lengkap.³⁸



³⁸ Said Hudri, *Model Analisis Data*, diakses dari <http://ekspresisastra.com>, pada tanggal 30 Juli 2021.

BAB IV

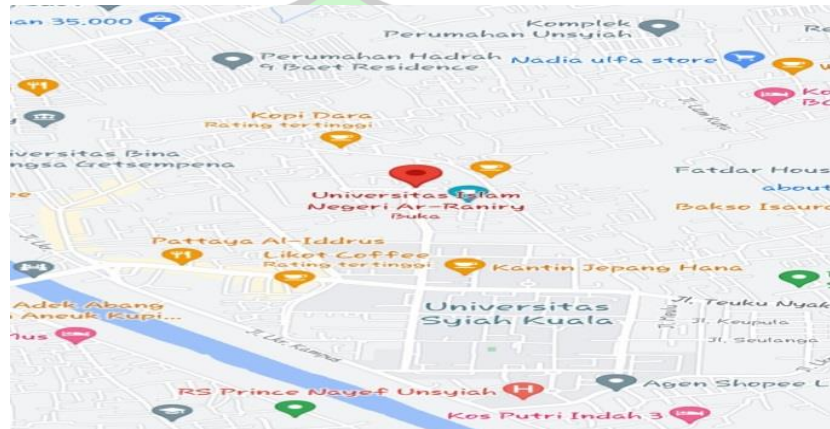
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Profil UIN Ar-Raniry

a. Dasar Pembentukan

Gambar 4.1 Lokasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh



Sumber: Maps.com

Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry secara resmi berdiri berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2013 Tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry (IAIN) Banda Aceh menjadi Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh dan Peraturan Menteri Agama Republik

Indonesia Nomor 12 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.³⁹

Sebelum berubah bentuk menjadi UIN, lembaga pendidikan tinggi ini bernama Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ar-Raniry yang didirikan pada tanggal 5 oktober 1963 merupakan IAIN ketiga, setelah IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dan IAIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Keberadaannya dimulai dengan berdirinya Fakultas Syari'ah pada tahun 1960 dan Fakultas Tarbiyah pada Tahun 1962, sebagai cabang dari IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Kemudian, pada tahun 1962 didirikan Fakultas Ushuluddin, sebagai Fakultas ketiga IAIN Ar-Raniry Banda Aceh dengan status swasta.

Setelah beberapa tahun menjadi cabang dari IAIN Yogyakarta, pada tahun 1963 fakultas-fakultas tersebut berafiliasi dengan IAIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Kondisi ini berjalan sekitar enam bulan, dan akhirnya IAIN Ar-Raniry resmi berdiri sendiri, tepatnya pada tanggal 5 oktober 1963. Ketika diresmikan, lembaga ini telah memiliki tiga fakultas, yaitu Fakultas Syari'ah, Fakultas Tarbiyah Dan Fakultas Ushuluddin. Kemudian, dalam perkembangannya, IAIN Ar-Raniry

³⁹ Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 12 tahun 2014 tentang organisasi dan tata kerja universitas islam negeri Ar-Raniry Banda Aceh

dilengkapi dengan dua Fakultas baru, yaitu Fakultas Dakwah (1968) dan Fakultas Adab (1983).⁴⁰

Dari segi administrasi, UIN Ar-Raniry berada di bawah jajaran Kementerian Agama RI, yang pengawasan dan pelaksanaannya diserahkan kepada Direktorat Jenderal Pendidikan Islam melalui Direktorat Perguruan Tinggi Agama Islam.

Sebutan Ar-Raniry dinisbahkan kepada nama belakang seorang ulama besar dan mufti kerajaan Aceh Darussalam yang sangat berpengaruh pada masa Sultan Iskandar Tsani (1637-1641), yaitu Syeikh Nuruddin Ar-Raniry, yang berasal dari Ranir (sekarang Rander) di India. Ulama ini telah memberikan sumbangan besar terhadap pemikiran Islam di Nusantara pada umumnya dan Aceh pada khususnya.

b. Visi dan Misi UIN Ar-Raniry

1. Visi

Menjadi Universitas yang unggul dalam pengembangan dan pengintegrasian ilmu keislaman, sains, teknologi dan seni

2. Misi

⁴⁰ Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 12 tahun 2014 tentang organisasi dan tata kerja universitas islam negeri Ar-Raniry Banda Aceh

- a. Melahirkan lulusan yang memiliki kemampuan akademik, profesi dan atau vakasi yang kompetitif, berorientasi pada masa dan berakhlak mulia;
- b. Mengembangkan tradisi riset yang multidisipliner dan intergratif berbasis syariat Islam; dan
- c. Mengimplementasikan ilmu untuk membangun masyarakat madani, yang beriman, berilmu, dan beramal.

3. Struktur Organisasi UIN Ar-Raniry⁴¹

UIN Ar-Raniry mempunyai Sembilan Fakultas yang terdiri dari lima Fakultas di bawah koordinasi Kementerian Agama dan empat Fakultas di bawah Kementerian Riset Teknologi dan DIKTI. Disamping itu UINAr-Raniry juga memiliki Pascasarjana, Program Diploma, Lembaga-lembaga, unsur pelaksana administrasi (Biro), unit penunjang dan beberapa unit organisasi non-struktural serta fasilitas lainnya.

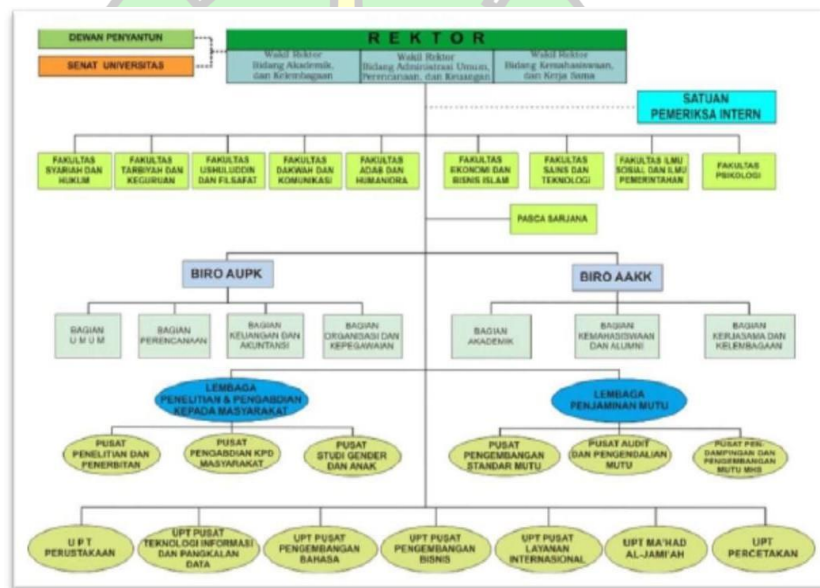
UIN Ar-Raniry merupakan suatu unit pelaksana pendidikan Tinggi Agama Islam dibawah jajaran Kementerian Agama dan Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia yang terdiri dari berbagai Fakultas dan Prodi. Disamping itu, lembaga ini juga dilengkapi dengan berbagai sarana dan unit-unit pelaksana teknis, seperti UPT

⁴¹ Panduan akademik UIN Ar-Raniry 2018

Perpustakaan dan UPT Pusat Komputer, Pusat Jamninan Mutu, Lembaga-lembaga, pusat-pusat strategis dan organisasi-organisasi Kemahasiswaan.

Organisasi yang sedang diterapkan pada UIN Ar-Raniry sekarang didasarkan pada Peraturan Menteri Agama RI No. 12 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.⁴²

Gambar 4.2 Struktur Organisasi UIN Ar-Raniry Tahun 2022



Uraian Tugas :

⁴² Panduan akademik UIN Ar-Raniry Tahun 2018

1. Rektor mempunyai tugas memimpin dan mengelola penyelenggaraan pendidikan tinggi berdasarkan kebijakan yang ditetapkan oleh Menteri Agama.
2. Wakil Rektor Bidang Akademik dan Kelembagaan mempunyai tugas membantu Rektor dalam bidang akademik dan kelembagaan.
3. Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, dan Keuangan mempunyai tugas membantu Rektor dalam bidang administrasi umum, perencanaan, kepegawaian, dan keuangan.
4. Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama mempunyai tugas membantu Rektor dalam bidang pembinaan kemahasiswaan, alumni, dan kerjasama.
5. Dekan mempunyai tugas memimpin dan mengelola penyelenggaraan pendidikan sesuai dengan kebijakan Rektor.
6. Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan mempunyai tugas membantu Dekan dalam bidang akademik dan kelembagaan.
7. Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, Keuangan mempunyai tugas membantu Dekan dalam bidang administrasi umum, perencanaan, kepegawaian dan keuangan.
8. Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama mempunyai tugas membantu Dekan dalam bidang kemahasiswaan, alumni dan kerjasama.

9. Ketua Jurusan mempunyai tugas memimpin dan melaksanakan penyelenggaraan program studi berdasarkan kebijakan Dekan.
10. Sekretaris Jurusan mempunyai tugas membantu Ketua Jurusan dalam bidang penyelenggaraan jurusan dan pelaporan.
11. Direktur Pascasarjana mempunyai tugas memimpin dan melaksanakan penyelenggaraan pendidikan berdasarkan kebijakan Rektor.
12. Wakil Direktur Pascasarjana mempunyai tugas membantu Direktur dalam bidang akademik dan kelembagaan, administrasi umum, perencanaan dan keuangan, pembinaan kemahasiswaan dan alumni, serta kerjasama.
13. Ketua Program Studi Pascasarjana mempunyai tugas membantu Direktur dalam penyelenggaraan dan penjaminan mutu program studi berdasarkan kebijakan Direktur.
14. Sekretaris Program Studi Pascasarjana mempunyai tugas membantu Ketua Program Studi dalam bidang penyelenggaraan program studi dan pelaporan.
15. Biro Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan atau disebut biro AUPK mempunyai tugas melaksanakan penataan organisasi, administrasi keuangan, kepegawaian, peraturan perundang-undangan, ketatausahaan, dan kerumahtanggaan.
16. Bagian Umum mempunyai tugas melaksanakan ketatausahaan, kearsipan, pengelolaan barang milik negara, dan kerumahtanggaan.

17. Bagian Perencanaan mempunyai tugas melaksanakan penyusunan rencana program dan anggaran, evaluasi, serta pelaporan.
18. Bagian Keuangan dan Akuntansi mempunyai tugas melaksanakan anggaran, perbendaharaan, akuntansi instansi, sistem informasi manajemen dan akuntansi barang milik negara (SIMAK BMN), akuntansi badan layanan umum (BLU), dan pelaporan keuangan.
19. Bagian Organisasi dan Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan penataan organisasi, tata laksana, hukum, peraturan perundang-undangan dan pengembangan pegawai.
20. Biro Administrasi Akademik, Kemahasiswaan dan Kerjasama disebut biro AAKK mempunyai tugas melaksanakan administrasi akademik, kemahasiswaan, pemberdayaan alumni, dan kerjasama.
21. Bagian Akademik mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan informasi akademik, pelayanan administrasi akademik, dan layanan akademik.
22. Bagian Kemahasiswaan dan Alumni mempunyai tugas melaksanakan administrasi kemahasiswaan, pembinaan bakat dan minat mahasiswa, dan pemberdayaan alumni.
23. Bagian Kerjasama, Kelembagaan, dan Hubungan Masyarakat mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan administrasi kerjasama, pengembangan kelembagaan, dan kehumasan.

24. Ketua Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) mempunyai tugas memimpin dan mengelola kegiatan penjaminan dan pengendalian mutu akademik serta pendampingan dan pengembangan mutu mahasiswa.
25. Sekretaris LPM mempunyai tugas memberikan dukungan administrasi, keuangan, dan pelaporan sesuai dengan kebijakan Ketua Lembaga.
26. Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat disebut LP2M mempunyai tugas melaksanakan, mengkoordinasikan, memantau, dan menilai kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
27. Sekretaris LP2M mempunyai tugas melaksanakan koordinasi pelayanan administrasi di lingkungan LP2M sesuai dengan kebijakan Ketua Lembaga.
28. UPT Perpustakaan mempunyai tugas melaksanakan pelayanan, pembinaan, dan pengembangan kepastakaan, kerjasama, pengendalian, evaluasi, dan penyusunan laporan
29. UPT Pusat Teknologi Informasi dan Pangkalan Data mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan dan pengembangan sistem informasi manajemen, pengembangan dan pemeliharaan jaringan dan aplikasi, pengelolaan basis data dan kerjasama.

30. Pusat Pengembangan Bahasa mempunyai tugas melaksanakan pelatihan dan pengembangan Bahasa bagi sivitas akademika Universitas.
31. UPT Pusat Pengembangan Bisnis mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan, pemasaran, pengembangan dan kerjasama bisnis Universitas.
32. Pusat Layanan Internasional mempunyai tugas melaksanakan layanan kerjasama internasional.
33. UPT Ma'had Al- Jami'ah dan Asrama mempunyai tugas melaksanakan pelayanan, pembinaan, pengembangan akademik dan karakter mahasiswa, serta pengelolaan asrama yang berbasis pesantren.
34. UPT Percetakan mempunyai tugas melaksanakan penerbitan dan pengelolaan di bidang percetakan.
35. Dewan Penyantun mempunyai tugas memberikan saran dan pertimbangan di bidang non akademik kepada Rektor.
36. Senat Universitas mempunyai tugas memberikan saran dan pertimbangan di bidang akademik kepada Rektor.

37. Satuan Pemeriksa Intern mempunyai tugas melaksanakan pengawasan, pengendalian, evaluasi, dan audit di bidang keuangan dan kinerja Universitas.⁴³

B. Formasi Kerja Alumni Manajemen Dakwah Di UIN Ar-Raniry

Manajemen Dakwah merupakan salah satu prodi dari sekian banyak prodi yang ada di UIN Ar-Raniry, tepatnya prodi ini terletak di Fakultas Dakwah dan Komunikasi. Prodi ini lahir pada Tahun 1995 di UIN Ar-Raniry dan sudah memiliki banyak lulusan (alumni) yang memiliki gelar S.Ag., S.sos.I, S.sos. Dari data yang prodi Manajemen Dakwah terdata bahwa ada 837 orang lulusan Manajemen Dakwah terhitung dari Tahun 2000-2022.

Berdasarkan data dari Biro Kepegawaian UIN Ar-Raniry terdapat beberapa alumni Manajemen Dakwah yang berkerja di UIN Ar-Raniry. Baik itu sebagai tenaga ahli maupun sebagai dosen. Berikut data alumni Manajemen Dakwah yang berkerja di UIN Ar-Raniry berdasarkan data dari Biro Kepegawaian UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Tabel Alumni 4.2 Manajemen Dakwah Berkerja Di UIN Ar-Raniry

⁴³ Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 12 tahun 2014 tentang organisasi dan tata kerja universitas islam negeri Ar-Raniry Banda Aceh

NO	NAMA	JABATAN	TAHUN LULUS
1.	Saifuddin, S.sos.I., M.Pd.	Sub Bagian Pendataan, Pengembangan dan Mutasi Pegawai	2006
2.	Maimun Fuadi, S.Ag., M.Ag.	Dosen Prodi Manajemen Dakwah	2000
3.	Raihan,S.Sos.I., M.A.	Dosen Prodi Manajemen Dakwah	2005

“Dalam perekrutmen tenaga pegawai pihak panitia biasa melihat formasi apa saja yang dibutuhkan dan mengirim surat ke unit unit kerja yang ada di lingkungan UIN Ar-Raniry. Selanjutnya panitia meminta kepada unit kerja untuk mengirim formasi apa saja yang dibutuhkan. Seterusnya usulan untuk masing-masing unit kerja akan di musyawarahkan dengan pihak pimpinan.”⁴⁴

Berdasarkan hasil wawancara di atas dengan Bapak Saifuddin, bahwasanya dalam mengisi formasi di UIN Ar-Raniry sangatlah bergantung pada unit-unit kerja yang ada di lingkungan UIN Ar-Raniry. Setiap unit kerja yang ada di UIN Ar-Raniry akan meminta kepada pihak panitia penerimaan pegawai baru untuk mengisi formasi yang dibutuhkan unit kerja tersebut.

⁴⁴ Hasil wawancara dengan Bapak Saifuddin, S.sos.I., M.Pd. pada tanggal 6 Desember 2022

Dapat dilihat bahwasanya dalam perekrutmen di UIN Ar-Raniry, formasi yang diminta bukanlah ditentukan oleh pimpinan. Melainkan formasi tersebut bergantung kepada unit kerja yang membutuhkan tenaga baru di unit tersebut.

Dalam hal ini dapat dilihat masi ada kesempatan bagi alumni Manajemen Dakwah dalam mengisi formasi di UIN Ar-Raniry. Jika dalam perekrutmen, unit kerja yang ada di UIN Ar-Raniry tidak membuat buat formasi khusus atau terbuka untuk umum. maka ini menjadi kesempatan alumni Manajemen Dakwah untuk bisa mengisi formasi di UIN Ar-Raniry. Tapi sebaliknya, jika setiap unit kerja di UIN Ar-Raniry membuat persyaratan khusus dalam permintaan calon pegawai Atau membuka formasi khusus sesuai kebutuhan unit tersebut. Maka minim kesempatan untuk alumni Manajemen Dakwah untuk mengisi formasi di UIN Ar-Raniry.

“Jika dilihat dari permintaan calon pegawai di UIN Ar-Raniry sejauh ini belum ada terbuka formasi khusus untuk alumni Manajemen Dakwah hanya ada permintaan formasi ilmu dakwah.”⁴⁵

Dari hasil wawancara tersebut dapat diketahui untuk formasi khusus alumni Manajemen Dakwah sejauh ini belum ada sama sekali di UIN Ar-Raniry. Se jauh ini alumni Manajemen Dakwah masi di kategorikan kedalam ilmu dakwah, maka kesempatan untuk mengisi formasi di UIN Ar-Raniry dapat melalui perekrutan dengan formasi ilmu dakwah.

⁴⁵ Hasil wawancara dengan Bapak Saifuddin, S.sos.I., M.Pd. pada tanggal 6 Desember 2022

Masi ada kesempatan untuk alumni Manajemen Dakwah untuk mengisi formasi di UIN Ar-raniry. Tanpa formasi khusus, alumni Manajemen Dakwah bisa mengisi formasi untuk ilmu dakwah dan formasi lainnya jika terbuka untuk umum.

“Untuk inforamasi memang beberapa tahun belakangan ini sesuai kebijakan belum ada formasi tidak hanya untuk alumni Manajemen Dakwah tapi semua prodi tidak ada penerimaan di UIN Ar-Raniry. Formasi untuk Manajemen Dakwah beberapa tahun belakangan ini belum ada formasi dikarenakan kebijakan dari KEMENPAN tidak boleh menerima pegawai baik itu PNS maupun kontrak. Artinya belum ada fornasi saat ini bukan cuma untuk alumni Manajemen Dakwah tapi juga semua lulusan, terkecuali untuk tenaga pengajar.”⁴⁶

Dari hasil wawancara dengan bapak Drs. H Ibnu Sa’dan, M.Pd dalam kurun waktu beberapa tahun ini memang belum ada informasi untuk alumni Manajemen Dakwah hal ini. Ini tidak Cuma berlaku untuk alumni Manajemen Dakwah tapi juga berlaku untuk semua lulusan. Hal ini di akibatkan dengan Keputusan KEMENPAN yang melarang untuk penerimaan pegawai baik itu PNS maupun kontrak, ini juga berlaku diluar bukan Cuma di UIN Ar-Raniry.

Bukan hanya alumni Manajemen Dakwah saja yang belum memiliki kesempatan untuk mengisi formasi di UIN Ar-Raniry tapi juga untuk semua

⁴⁶ Hasil wawancara dengan Bapak Drs. H Ibnu Sa’dan, M.Pd. pada tanggal 26 Desember 2022

lulusan. Formasi akan tersedia tergantung dengan kebijakan dan keperluan unit kerja di UIN Ar - Raniry. Tidak menutup kemungkinan kesempatan masi ada jika suatu saat dibutuhkan formasi untuk alumni Manajemen Dakwah.

Arti nya kendala alumni Manajemen Dakwah dalam mengisi formasi di UIN Ar – Raniry, bukan dikarenakan kredibilitas alumni Manajemen Dakwah tapi sebabkan pada permintaan formasi yang tidak menentu dan tergantung kepada kebutuhan unit kerja yang ada di UIN Ar -Raniry. Serta kebijakan-kebijakan yang dating dari pemerintah yang mengatur tentang penerimaan pengisian formasi baru.

Permintaan formasi kerja di UIN Ar-Raniry sangat dipengaruhi dengan kebutuhan unit kerja dalam mengisi formasi yang kosong. Jika dilihat faktor tersebut maka kesempatan tersebut masi terbuka bagi alumni Manajemen Dakwah untuk mengisi formasi di UIN Ar-Raniry tapi juga malah sebaliknya. Ada beberapa formasi yang dapat di isi oleh alumni Manajemen Dakwah di UIN Ar-Raniry, sebagai berikut :

1. Formasi Khusus untuk Ilmu Dakwah, berdasarkan hasil wawancara bahwasanya alumni Manajemen Dakwah masi dimasukan kedalam bagian ilmu dakwah. Baik itu formasi sebagai tenaga pengajar maupun formasi untuk tenaga ahli.

2. Formasi umum, alumni Manajemen Dakwah dapat mengisi formasi di UIN Ar-Raniry jika permintaan formasi tersebut bersifat umum baik itu sebagai tenaga pengajar ataupun sebagai tenaga ahli.

C. Peluang Dan Tantangan Kerja Di UIN Ar-Raniry

1. Peluang Kerja Di UIN Ar-Raniry

Sudah sewajarnya setiap individu menginginkan pekerjaan yang bagus begitu juga alumni Manajemen Dakwah, berkerja ditempat yang dinginkan merupakan impian dari setiap individu dimanapun itu termasuk di UIN Ar-Raniry. Namun terkadang terkendala dengan peluang yang ada di tempat kerja yang diimpikan tersebut dan persyaratan yang harus di harus dipenuhi, alumni Manajemen Dakwah juga m erasakan hal sama dalam mengisi peluang formasi yang tersedia di UIN Ar-Raniry.

“peluang kerja alumni Manajemen Dakwah di UIN Ar-Raniry sangat minim, setiap tahun nya masi ada peluang ada permintaan formasi terkhusus untuk mengisi formasi dosen dan juga bidang lainnya di UIN Ar-Raniry. Namun tidak dikhususkan untuk alumni Manajemen Dakwah dan ada standar yang harus di penuhi untuk mendapatkan formasi tersebut.”⁴⁷

Setiap tahun nya permintaan untuk mengisi formasi di UIN Ar-Raniry itu selalu ada. Peluang untuk dapat mengisi formasi di UIN Ar-Raniry sangat terbuka lebar dibuktikan dengan perekrutan yang rutin

⁴⁷ Hasil wawancara dengan Bapak Maimun Fuadi, S.Ag., M.Ag. pada tanggal 6 Desember 2022

dilakukan setiap tahun nya. Ini sebenarnya menjadi peluang besar untuk mengisi formasi di UIN Ar-Raniry. Apabila penerimaan formasi terbuka setiap tahun nya, maka adanya kekurangan tenaga kerja baik itu tenaga ahli maupun tenaga pengajar di UIN Ar-Raniry.

Berdasarkan hasil wawancara maka peluang tenaga pengajar lebih besar di buktikan selalu adanya permintaan untuk tenaga pengajar setiap tahun nya. Untuk peluang formasi lainnya di UIN Ar-Raniry juga terbuka setiap tahun nya, namun permintaan formasi tersebut memiliki standar yang harus di penuhi untuk mengisi formasi tersebut. Jika standar tersebut tidak dapat di penuhi oleh calon pegawai maka formasi yang terbuka belum bisa diberikan.

Peluang untuk mengisi formasi di UIN Ar-Raniry sudah cukup besar, dibuktikan dengan dibukanya penerimaan calon pegawai setiap tahunnya. Namun peluang khusus untuk alumni Manajemen Dakwah untuk saat ini bisa dikatakan belum tersedia. Peluang dalam mengisi formasi di UIN Ar-Raniry sangat minim untuk alumni Manajemen Dakwah, jika alumni Manajemen Dakwah ingin mengisi formasi di UIN AR-Raniry maka ada standar yang harus dipenuhi untuk mengisi formasi tersebut sesuai dengan permintaan yang tersedia. Jika tidak memenuhi standar yang diminta dalam mengisi formasi yang diinginkan maka formasi tersebut tidak bisa diisi oleh alumni Manajemen Dakwah.

”Banyak peluang formasi di UIN Ar-Raniry yang dapat di isi oleh alumni manajemen dakwah dengan berbagai kemampuan yang dimiliki, tapi hal itu kembali lagi kepada permintaan yang ada. Jika dikaji secara jauh dapat dilihat bahwa lulusan manajemen dakwah bisa mengisi berbagai formasi di UIN Ar-Raniry, tetapi terkendala dengan kebijakan permintaan formasi yang dikhususkan.”⁴⁸

Dengan kemampuan yang multifungsi banyak formasi yang dapat di isi oleh alumni Manajemen Dakwah. Namun peluang alumni Manajemen Dakwah untuk berkerja di UIN Ar-Raniry terkendala dengan sistem permintaan formasi khusus untuk lulusan tertentu. Hal ini yang membuat peluang untuk berkerja di UIN Ar-Raniry bagi alumni Manajemen Dakwah sangat minim.

Permintaan formasi khusus di UIN Ar-Raniry bukan lah berdasarkan kebijakan pimpinan yang ada di UIN Ar-Raniry. Melaikan ini berdasarkan permintaan unit kerja yang ada di UIN Ar-Raniry yang membutuhkan tenaga kerja baru didalam unit kerja yang tersebut. Peluang formasi khusus Rakan I terbuka untuk alumni Manajemen Dakwah, jika unit kerja Prodi Manajemen Dakwah dalam perekrutan tenaga pegawai mengkhususkan untuk alumni Manajemen Dakwah.

“Untuk kedepan mungkin ada kebijakan tersendiri, ada peluang untuk mengisi formasi di UIN Ar-Raniry. Untuk saat ini UIN Ar-Raniry masi mengikuti peraturan pemerintah, namun sekarang masi bergantung pada permintaan yang dibutuhkan.”⁴⁹

⁴⁸ Wawancara dengan ibu Raihan, S.Sos.I., M.A. pada tanggal 6 Desember 2022

⁴⁹ Hasil wawancara dengan Bapak Marzuki, S.Ag. pada tanggal 26 Desember 2022

Peluang alumni Manajemen Dakwah untuk mengisi formasi di UIN Ar-Raniry dapat dikatakan masi ada kesempatan. Namun untuk saat ini memang belum tersedia, dikarenakan ada beberapa hal yang membuat formasi tersebut tidka tersedia. Selain diakibatkan dengan kebijakan pemerintah juga permintaan yang belum membutuhkan tenaga tenaga dari alumni Manajemen Dakwah. Hal ini dapat berubah sewaktu waktu jika pimpinan membuat kebijakan untuk membuka peluang formasi untuk alumni Manajemen Dakwah dengan menyesuaikan formasi yang akan di isi.

“Sebenarnya tidak minim peluang alumni Manajemen Dakwah namun ini dikarenakan kebijakan dari pusat, sama juga peluangnya dengan lulusan prodi lainnya. Masi terbuka peluang untuk alumni Manajemen Dakwah namun saat ini kendala belum bisa untuk pengangkatan. Untuk tahun 2023 ada pembukaan formasi untuk umum diharapkan alumni Mananjemen Dakwah dapat mengisi formasi tersebut.”⁵⁰

Alumni Manajemen Dakwah masi Memiliki Peluang untuk mengisi formasi di UIN Ar-Raniry. Peluang tersebut tidak minim seperti anggapan yang ada, tetapi untuk saat ini hanya terkendala dengan kebijakan pemerintah yang melaran untuk penerimaan formasi baru dan permintaan yang tersedia. Untuk informasi umum masi ada kesempatan untuk mengisi formasi tersebut dan diharapkan alumni Manajemen Dakwah dapat mengisi formasi tersebut.

⁵⁰ Hasil wawancara dengan Bapak Drs. H Ibnu Sa’dan, M.Pd. pada tanggal 26 Desember 2022

Untuk peluang mengisi formasi di UIN Ar-Raniry bagi alumni Manajemen Dakwah, sebenarnya masih ada kesempatan untuk mengisi formasi tersebut. Dengan kemampuan yang multifungsi banyak bidang yang dapat di tempati oleh alumni Manajemen Dakwah di UIN Ar-Raniry. Hanya saja peluang tersebut menjadi minim, dikarenakan sistem penerimaan pegawai tergantung dengan permintaan kebutuhan unit kerja yang ada di UIN Ar-Raniry. Dengan membuat persyaratan formasi khusus dalam mengisi formasi yang di butuhkan unit kerja tersebut. Tetapi peluang masih terbuka jika formasi yang diminta untuk umum atau formasi khusus ilmu dakwah yang termasuk kedalam nya Manajemen Dakwah.

2. Tantangan Kerja Di UIN Ar-Raniry

Dalam suatu pekerjaan tidak akan terlepas dengan masalah dan tantangan yang harus di hadapi, dimanapun pekerjaan tersebut dilakukan. Begitu juga alumni Manajemen Dakwah. Dalam melaksanakan tugas sebagai pegawai di instansi UIN Ar-Raniry, tentunya alumni Manajemen Dakwah tidak terlepas dengan masalah dan tantangan yang harus dihadapi dalam melaksanakan tugas mereka di UIN Ar-Raniry.

“Teori dengan dunia kerja merupakan dua hal yang berbeda. Dalam dunia kerja diwajibkan memiliki kemampuan diluar kompetensi yang dimiliki. Itulah salah satu tantangan yang ada di UIN Ar-Raniry banyak hal yang dikerjakan diluar kemampuan yang dimiliki. Dengan mempelajari bidang diluar kemampuan yang dimiliki

tantangan tersebut akan dapat di atasi dengan mudah, maka dari itu pentingnya akan selalu update tentang keilmuan dan teknologi agar dapat mengatasi tantangan kerja yang terjadi.”⁵¹

Dalam proses study di bangku perkuliahan, yang didapatkan hanya teori-teori tentang keilmuan sesuai dengan study yang diambil. Memasuki dunia kerja keilmuan yang pelajari bisa bertolak belakang dengan apa yang dipelajari diwaktu bangku perkuliahan. Kompetensi yang dimiliki belum tentu akan sesuai dengan apa yang dikerjakan dalam memasuki dunia kerja termasuk di UIN Ar-Raniry. Ini merupakan sebuah tantangan untuk selalu siap dalam tuntutan pekerjaan di UIN Ar-Raniry.

Profesionalitas dalam pekerjaan merupakan tuntutan yang harus dilakukan dalam berkerja di UIN Ar-Raniry. Banyak hal yang harus dilakukan diluar kompetensi yang dimiliki, dan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan diluar kompetensi. Ketika tanggung jawab pekerjaan sudah diberikan, maka sebagai pegawai yang dituntut untuk profesional tanggung jawab tersebut harus diselesaikan sesuai dengan arahan yang diberikan.

Maka dari itu penting nya untuk selalu mengembangkan kompetensi yang dimiliki, agar lebih lebih matang dalam memasuki dunia kerja khusus nya di UIN Ar-Raniry. Mempelajari kemampuan

⁵¹ Hasil wawancara dengan Bapak Saifuddin, S.sos.I., M.Pd. pada tanggal 6 Desember 2022

lain diluar kopetensi yang dimiliki wajib dilakukan, agar selalu siap dengan hal yang tak terduga dalam pekerjaan. Dengan perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan saat ini, maka dari pada itu penting nya untuk selalu mengikuti perkembangan tentang teknologi dan ilmu pengetahuan. Hal ini penting dilakukan dikarenakan UIN Ar-Raniry akan selalu mengikuti perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan seiring perubahan zaman.

“Mobilitas yang tinggi dan update tentang teknologi keilmuan merupakan hal wajib dilakukan saat bekerja di UIN Ar-Raniry untuk memenuhi hal tersebut diwajibkan untuk mengikuti pelatihan, seminar, bahkan pada tingkat tertentu diharuskan melanjutkan pendidikan agar pengetahuan selalu update. Sebagai tenaga pengajar ada beberapa tantangan eksternal lainnya seperti mahasiswa yang kurang disiplin dan kurangnya fasilitas penunjang dalam proses pembelajaran. Untuk mengatasi hal tersebut tenaga pengajar akan memberikan saran kepada pihak terkait tentang fasilitas yang perlu ditingkatkan juga memberi motivasi dan membuat aturan-aturan tersendiri agar tingkat kedisiplinan mahasiswa meningkat.”⁵²

Dari hasil wawancara dengan bapak maimun fuadi yang berprofesi sebagai tenaga pengajar di Prodi Manajemen Dakwah. Secara internal menegaskan wajib untuk mengikuti perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan agar tidak ketinggalan tentang informasi-informasi yang di perlukan untuk proses pembelajaran. Profesioniltas harus diutamakan dalam bekerja di UIN Ar-Raniry diamping dengan urusan pribadi lainnya.

⁵² Hasil wawancara dengan Bapak Maimun Fuadi, S.Ag., M.Ag. pada tanggal 6 Desember 2022

Sebagai tenaga pengajar yang setiap hari nya bertatap muka dengan mahasiswa, banyak karakter yang di harus pahami dan dipelajari agar proses pembelajaran berjalan efektif. Salah satu perilaku yang di jumpai dikalangan mahasiswa adalah rasa kurang disiplin terhadap aturan yang telah berlaku. Dengan perilaku mahasiswa yang beragam, memberikan motivasi dan dan membuat aturan-aturan tertentu menjadi jalan keluar untuk meningkatkan rasa disiplin mahasiswa.

Kenyamanan dalam proses mangajar merupakan hal penting, yang berkaitan langsung dengan fasilitas yang tersedia. Fasilitas yang mempuni membaut proses mengajar akan lebih efektif, tetapi bagaimana jika fasilitas yang tersedia tidak mempuni maka ini akan menjadi tantangan untuk menyesuaikan diri fasilitas yang ada. Dengan fasilitas yang kurang mempuni sebagai tenaga pengajar harus berusaha semaksimal mungkin agar proses mengajar menjadi efektif.

“Karakter di lingkungan kerja merupakan juga salah satu tantangan kerja di UIN Ar-Raniry, dengan menghadapi berbagai karakter diharapkan untuk tidak menimbulkan konflik. Menjaga ucapan dan perilaku dalam bekerja menjadi salah satu hal penting dalam dunia kerj agar tehindar dari konflik dalam dunia kerja.”⁵³

Karakter merupakan hal yang melekat pada diri seseorang, dimana pun dia berada maka karakter tersebut akan melekat pada dirinya termasuk dilingkungan perkerjaan. Lingkungan perkerjaan

⁵³ Wawancara dengan ibu Raihan,S.Sos.I., M.A. pada tanggal 6 Desember 2022

tempat vital berkumpulnya beberapa individu dalam satu tempat begitu juga di UIN Ar-Raniry. Dengan berkumpulnya banyak individu dalam suatu tempat akan mempertemukan berbagai karakter yang berbeda. Kedewasaan dalam bertindak sangat diperlukan saat bertemu berbagai karakter dalam satu tempat yang sama. Hal ini yang diperlukan di UIN Ar-Raniry untuk selalu menjaga prilaku selama dalam lingkungan kerja. Ucapan dan tindakan perlu diperhatikan sesama pegawai agar tidak terjadi konflik dalam lingkungan kerja.

D. Pembahasan Dan Analisis

1. Formasi Kerja Alumni Manajemen Dakwah di UIN Ar-Raniry

Alumni Manajemen Dakwah dapat dikatakan multitalenta dikarenakan dapat menguasai berbagai bidang, seharusnya nya alumni Manajemen Dakwah dapat lebih mudah mengisi formasi kerja di UIN Ar-Raniry. pandangan dunia kerja tentang Manajemen Dakwah masih dalam lingkup dakwah termasuk di UIN Ar-Raniry, tentunya ini sangat bertolak belakang dengan apa yang dipelajari di Prodi Manajemen Dakwah yang dapat menghasilkan lulusan yang multitalenta.

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, sangat minim nya formasi kerja bagi alumni Manajemen Dakwah di UIN Ar-Raniry. Dari data Biro kepegawaian hanya ada tiga orang alumni Manajemen Dakwah yang bekerja di UIN Ar-Raniry. Diketahui sejauh ini tidak ada tersedia formasi khusus untuk alumni Manajemen Dakwah di UIN Ar-

Raniry. Formasi tersedia jika formasi yang dibuka bersifat umum atau terbuka umum. Dalam penerimaan formasi khusus di UIN Ar-Raniry alumni Manajemen Dakwah di kategorikan kedalam formasi khusus ilmu dakwah.

Dalam penerimaan formasi di UIN Ar-Raniry bergantung kepada unit kerja yang ada dilingkungan UIN Ar-Raniry. Penerimaan formasi menyesuaikan dengan kebutuhan unit kerja yang ada di UIN Ar-Raniry formasi apa yang dibutuhkan oleh unit kerja tersebut. Persyaratan dalam mengisi formasi yang diminta oleh unit kerja akan di sesuaikan dengan permintaan yang usulkan. Jika diliat masi ada formasi untuk alumni Manajemen Dakwah selain formasi khusus yaitu dengan formasi umum dan formasi ilmu dakwah.

2. Peluang Dan Tantangan Kerja Di UIN Ar-Raniry

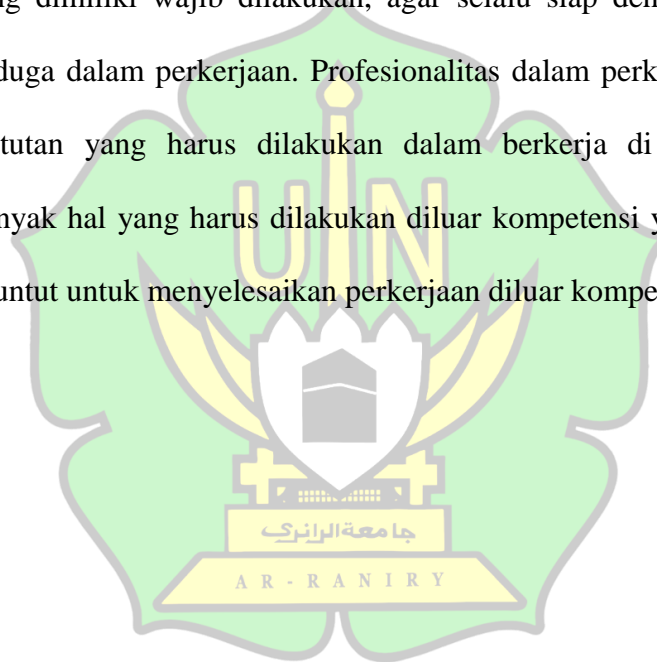
Peluang untuk dapat mengisi formasi di UIN Ar-Raniry sangat terbuka lebar dibuktikan dengan perekrutan yang rutin dilakukan setiap tahun nya. Ini sebenarnya menjadi peluang besar untuk mengisi formasi di UIN Ar-Raniry. Adanya kekurangan tenaga kerja baik itu tenaga ahli maupun tenaga pengajar di UIN Ar-Raniry. kesempatan untuk alumni Manajemen Dakwah untuk mengisi formasi di UIN Ar-raniry. Tanpa formasi khusus, alumni Manajemen Dakwah bisa mengisi formasi untuk ilmu dakwah dan formasi lainnya jika terbuka untuk umum.

Ada beberapa kendala yang terjadi di dalam peluang alumni Manajemen Dakwah untuk bekerja di UIN Ar-Raniry. Seperti kebijakan pemerintah larangan dalam penerimaan formasi baru serta permintaan formasi di UIN Ar - Raniry yang tidak menentu tergantung kebutuhan serta kebijakan yang dibuat oleh pimpinan di UIN Ar-Raniry. Ini tidak berlaku hanya untuk alumni Manajemen Dakwah saja namun semua lulusan juga mengalami kendala yang sama. Kendala-kendala tersebut hanya bersifat sementara dan dapat berubah kapan pun tergantung dengan kebijakan-kebijakan akan dibuat kedepannya. Semua lulusan memiliki kesempatan yang sama dalam mengisi formasi di UIN Ar-Raniry kembali lagi dengan permintaan yang ada serta kebijakan tersendiri dari pimpinan terkait.

Dunia kerja merupakan suatu hal yang tidak dapat ditebak, ada beberapa hal mungkin terjadi diluar ekspetsi. Ini hal wajar dalam dunia kerja di tuntut untuk siap dalam segala hal yang mungkin terjadi saat memasuki dunia kerja termasuk di UIN Ar-Raniry. Permasalahan dan kendala dalam bekerja pasti akan dirasakan setiap pekerja. Baik itu berkaitan dengan fasilitas yang berkurang memadai, pekerjaan diluar kompetensi, serta perilaku individu di tempat kerja yang beragam. Itu semua juga terjadi di UIN Ar-Raniry, sebagai lembaga pendidikan yang terus berkembang dari masa kemasa. UIN Ar-Raniry memerlukan tenaga kerja sigap dengan segala permasalahan terjadi dan dapat

menyelesaikan tanggung jawab nya masing-masing demi kemajuan UIN Ar-Raniry. Penyesuaian diri sangat diperlukan saat bekerja di UIN Ar-Raniry baik itu sebagai tenaga ahli maupun sebagai tenaga pengajar.

Penting nya untuk selalu mengembangkan kompetensi yang dimiliki, agar lebih lebih matang dalam memasuki dunia kerja khususnya di UIN Ar-Raniry. Mempelajari kemampuan lain diluar kopetensi yang dimiliki wajib dilakukan, agar selalu siap dengan hal yang tak terduga dalam pekerjaan. Profesionalitas dalam pekerjaan merupakan tuntutan yang harus dilakukan dalam bekerja di UIN Ar-Raniry. Banyak hal yang harus dilakukan diluar kompetensi yang dimiliki, dan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan diluar kompetensi.





BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan apa yang telah diuraikan dalam pembahasan yang telah dikemukakan diatas, dan sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai peluang dan tantangan kerja alumni manajemen dakwah dalam implementasi profesi di UIN Ar-Raniry maka dapat diambil kesimpulan yaitu:

1. Formasi kerja alumni manajemen dakwah di UIN Ar-Raniry:
 - a. Peluang kerja alumni manajemen dakwah di UIN Ar-Raniry sangat lah minim, meski terdapat peluang untuk mengisi formasi di UIN Ar-Raniry namun ada standar yang harus dipenuhi alumni manajemen dakwah untuk dapat mengisi formasi di UIN Ar-Raniry.
 - b. Tidak terdapat formasi khusus untuk alumni manajemen dakwah di UIN Ar-Raniry, tapi ada peluang untuk magister manajemen dakwah untuk mengisi formasi sebagai tenaga pengajar (Dosen).
 - c. Untuk mengisi formasi lain, masi ada peluang untuk alumni manajemen dakwah mengisi formasi tersebut jika permintaan formasi tersebut tidak dikhususkan atau terbuka untuk semua jurusan.

2. Peluang dan tantangan kerja di UIN Ar-Raniry

- a. Kebijakan yang dibuat dalam proses rekrutmen juga menjadi sebuah kendala dalam mengisi formasi di UIN Ar-Raniry.
- b. Mobilitas yang tinggi dan harus selalu update merupakan sebuah tantangan yang dihadapi saat berkerja di UIN Ar-Raniry untuk dapat menyelesaikan tanggung jawab kerja yang telah diberikan.
- c. Memiliki pengetahuan diluar kompetensi juga harus dimiliki, hal ini dikarenakan dunia kerja tidaklah sama dengan teori yang didapatkan saat di perkuliahan. Banyak hal takterduga yang mungkin terjadi dalam berkerja begitu juga di UIN Ar-Raniry
- d. Pentingnya update tentang teknologi dan keilmuan agar mempermudah dalam bekerja di UIN Ar-Raniry, karna tuntunan pekerjaan akan selalu berubah seiring berjalannya waktu. Maka diharapkan untuk selalu siap untuk menghadapi tuntutan-tuntutan tersebut.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang diteliti, maka ada beberapa saran penulis dapat dirincikan sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada alumni manajemen dakwah untuk dapat menguasai bidang-bidang lain diluar kompetensi yang dimiliki agar dapat mengisi formasi yang di inginkan di UIN Ar-Raniry
2. Dengan minimnya peluang untuk mengisi formasi di UIN Ar-Raniry diharapkan kepada alumni manajemen dakwah memanfaatkan kesempatan yang ada dengan memenuhi standar yang diminta untuk mengisi formasi di UIN Ar-raniry.





DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. *Psikologi Kerja*.(Jakarta : Rineka Cipt, 2001).
- Aulia Sastra, Boy, *Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Danamon Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru, Fakultas Ekonomi Universitas Riau, Pekanbaru*.
- Bayu Putri Perwirasari Fajar, *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*, Universitas Negeri Semarang: Skripsi, Jurusan Akuntansi Falkultas Ekonomi, 2016.
- Bungin Burhan, (*Penelitian Kualitatif, Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial* (Jakarta: Kencana, 2007).
- Ch Sumanti, Irene. dkk, *Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Fifgroup Cab. Manado*, Jurnal Administrasi Bisnis.
- Darmawan, Candra, *Strategi Pengembangan Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Raden Fatah dengan Kerangka SWOT*.
- Esmara, *Sumber Daya Manusia, Kesempatan Kerja dan Perkembangan Ekonomi*, (Jakarta: UI Press, 1986).
- Fahriany, Jejen Musfah, Azkia Muharom Albantani. *Profil Sosial Intelektual Alumni Program Magister FITK UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*.(30 November 2014).
- Fathoni Abdurrahmat, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009).
- Ghazali Abbas Muhammad, *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja Sektor Industry Manufaktur di Indonesia Periode 1995-2007*, Universitas Hasanudin Makasar: Skripsi, Jurusan Ilmu Ekonomi, 2011.
- Idrus Muhammad, *Metode Penelitian Ilmu Sosial*, (Yogyakarta: Erlangga, 2009).
- Iskandar Muhaimin. *Perkembangan Ketenagakerjaan Di Indonesia*. (Jakarta: Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, 2011).
- Kellermann, P dan Sagmeister, G. *Higher Education And Graduate Employment In Austria. European Journal Of Education Vol 35*.
- Mela Yuliani Novi. *Analisi Profil Lulusan Pendidikan Nonformal Dalam Pemenuhan Faktor Tenaga Kerja*, (Jakarta:September 2014).
- Nasir Budiman dkk, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Banda Aceh: Ar-Raniry, 2004).
- Nazir Muhammad, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Rajawali Press, 1988).
- Nuroso Harto, dkk., “*Studi Penelusuran Alumni Jurusan Pendidikan Fisika Ikip Pgri Semarang Untuk Menyempurnakan Kurikulum Berdasarkan Kebutuhan Di Lapangan (Pasar Kerja)*”.

- Panduan Akademik UIN Ar-Raniry Banda Aceh Tahun 2016/ 2017.
- Panduan S- 1 & D- 3 IAIN Ar- Raniry Tahun Akademik 2012 / 2013.
- Prihantoro, Agus, *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen*, Jurnal.unimus.ac.id.
- Ruslan Rosadi, *Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi*, (jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006).
- Safitri, Heni, *Studi Penelusuran Alumni Lulusan Program Studi S1 Pendidikan Fisika Universitas Terbuka*, (Universitas Terbuka: Tangerang Selatan, 2014).
- Sagir Soeharsono, *Kesempatan Kerja, Ketahanan Nasional Dan Pembangunan Manusia Seutuhnya*, (Alumni Bandung, 1994).
- Sagir Soeharsono, *Kesempatan Kerja, Ketahanan Nasional Dan Pembangunan Manusia Seutuhnya*.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007).
- Simanjuntak Payaman, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: LPFE-UI, 2001).
- Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*, 20(Bandung: Alfabeta, 2011).
- Sukirno Sadono, *Transformasi Pertanian, Industrialisasi, dan Kesempatan Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2000).
- Suwarno Widodo, Rasiman, dan Rina Dwi Setyawati, *Penelusuran Alumni(Tracer Studi) Program Studi Pendidikan Matematika IKIP Semarang Sebagai Upaya Kajian Relevansi. IKIP PGRI Semarang*.
- Umar Husein, *Sumber Daya Manusia: Dalam Organisasi*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1998).

PEDOMAN WAWANCARA PENELITIAN

PELUANG DAN TANTANGAN KERJA ALUMNI MANAJEMEN DAKWAH DALAM IMPLEMENTASI PROFESI DI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY

- A. Bagaimana formasi kerja alumni Manajemen Dakwah di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry ?
1. Menurut bapak/ibu bagaimana formasi kerja alumni Manajemen Dakwah di UIN Ar-Raniry ?
 2. Menurut bapak/ibu apakah tersedia formasi kerja untuk alumni Manajemen Dakwah di UIN Ar-Raniry ?
 3. Menurut bapak/ibu apakah ada formasi khusus untuk alumni Manajemen Dakwah di UIN Ar-Raniry ?
 4. Menurut bapak/ibu apakah alumni Manajemen Dakwah bisa mengisi formasi lain di UIN Ar-Raniry ?
 5. Menurut bapak/ibu apa yang menjadi faktor utama yang harus dipenuhi alumni Manajemen Dakwah untuk mengisi formasi kerja di UIN Ar-Raniry ?
- B. Apa saja peluang dan tantangan kerja di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry ?
1. Menurut bapak/ibu seberapa besar peluang formasi kerja untuk alumni Manajemen Dakwah di UIN Ar-Raniry ?
 2. Menurut bapak/ibu apakah ada peluang formasi lain untuk alumni Manajemen Dakwah di UIN Ar-Raniry ?
 3. Menurut bapak/ibu apa saja tantangan kerja yang dihadapi alumni Manajemen Dakwah di UIN Ar-Raniry ?
 4. Menurut bapak/ibu tantangan seperti apa yang dihadapi oleh alumni Manajemen Dakwah dalam bekerja di UIN Ar-Raniry ?
 5. Menurut bapak/ibu bagaimana alumni Manajemen Dakwah mengatasi tantangan kerja di UIN Ar-Raniry ?
 6. Menurut bapak/ibu sebagai alumni Manajemen Dakwah apa harapan mengenai peluang dan tantangan kerja di UIN Ar-Raniry ?

Lampiran 1 SK Bimbingan

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**
Nomor: B.4172/Un.08/TK/Kp.00.4/04/
Tentang
Pembimbing Skripsi Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi Semester Ganjil Tahun Akademik 2022/2023

DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi mahasiswa pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry, maka dipandang perlu menunjuk Pembimbing Skripsi yang dituangkan ke dalam Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.
b. Bahwa yang namanya tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai Pembimbing Skripsi.

Mengingat : 1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;
10. Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;
11. Keputusan Menteri Agama No. 153 Tahun 1968, tentang Penetapan Pendirian Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry;
12. Keputusan Menteri Agama Nomor 40 tahun 2008 tentang Statuta IAIN Ar-Raniry.
13. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry No. 01 Tahun 2015 tentang Pendelegasian Wewenang kepada Dekan dan Direktur PPs dalam Lingkungan UIN Ar-Raniry;
14. DIPA UIN Ar-Raniry Nomor: 025.04.2.423925/2022, Tanggal 17 November 2021.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry sebagai Pembimbing Skripsi Mahasiswa.

Pertama : Menunjuk Sdr. 1). Dr. Juhari, M.Si. (Sebagai Pembimbing Utama)
2). Fakhruddin, SE, MM (Sebagai Pembimbing Kedua)

Untuk membimbing Skripsi:
Nama : Dandi Wahyudi
NIM/Jurusan : 170403017/Manajemen Dakwah (MD)
Judul : Peluang dan Tantangan Kerja Alumni Manajemen Dakwah dalam Implementasi Profesi di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry

Kedua : Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;

Ketiga : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2022;

Keempat : Segala sesuatu akan diubah dan ditetapkan kembali apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan di dalam Surat Keputusan ini.

Kutipan : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di: Banda Aceh
Pada Tanggal: 04 Oktober 2022
8 Rabiul Awal 1444
an. Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Dekan
Kusnawati Hatta

Tembusan:
1. Rektor UIN Ar-Raniry;
2. Kabag. Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry;
3. Pembimbing Skripsi;
4. Mahasiswa yang bersangkutan;
5. Arsip.

Keterangan:
SK berlaku sampai dengan tanggal: 04 Oktober 2023

Lampiran 2 Surat Keterangan Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : B.4262/Un.08/FDK-1/PP.00.9/10/2022
Lamp : -
Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,

1. Kepala Bagian Kepegawaian UIN Ar-Raniry
2. Ketua Prodi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Ar-Raniry
3. Ketua Alumni Manajemen Dakwah

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Pimpinan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **DANDI WAHYUDI / 170403017**
Semester/Jurusan : XI / Manajemen Dakwah
Alamat sekarang : Kajhu

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul ***Peluang Dan Tantangan Kerja Alumni Manajemen Dakwah Dalam Implementasi Profesi Di UIN Ar-Raniry***

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 10 Oktober 2022
an. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Kelembagaan,



Berlaku sampai : 15 Januari
2022

Dr. Mahmuddin, M.Si.

Lampiran 3 wawancara





DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama Lengkap : Dandi wahyudi
2. Tempat/Tanggal Lahir : 19 september 2000
3. Jenis Kelamin : Laki-laki
4. Agama : Islam
5. NIM : 170403017
6. Kewarganegaraan : Indonesia
7. Alamat :
 - a. Kecamatan : Samadua
 - b. Kabupaten : Aceh Selatan
 - c. Provinsi : Aceh
8. No Hp : -

Riwayat Pendidikan

9. SD Negeri 3 Samadua : 2011
10. MTs Negeri 1 Aceh Selatan : 2014
11. SMA Negeri 1 Samadua : 2017
12. UIN Ar-Raniry Banda Aceh : 2021

Orang Tua/Wali

13. Nama Ayah : Tarmizi
14. Nama Ibu : Rosita
15. Pekerjaan Orang Tua : IRT
16. Alamat Orang Tua : Samadua



Banda Aceh, 16 Desember 2022
Peneliti