

## **PROSPEK LULUSAN PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA FISIP UNDANA KUPANG ((Analisis Kajian Hasil Penelusuran Lulusan/*Tracer Study*)<sup>1</sup>**

Nursalam<sup>2</sup>

Jacob Wadu<sup>3</sup>

Melkisedek N.B.C.Neolaka<sup>4</sup>

### **ABSTRAK**

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan akumulasi dari sejumlah unsur yang meliputi; pengetahuan; keterampilan, dan sikap dimiliki oleh seseorang atau organisasi. Kualitas SDM pada sistem pengelolaan SDM dapat menjadi *input* dan sekaligus *output*. Sebagai *output*, maka kualitas merupakan hasil dari pengembangan SDM, baik melalui pendidikan, pelatihan, dan jenis pengembangan lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui profil lulusan dan penilaian *stakeholders* atas kualitas lulusan Program Studi Administrasi Negara Fisip Universitas Nusa Cendana. Penelitian dilakukan dengan metode survei, yaitu menggunakan kuesioner kepada 42 responden yang merupakan lulusan Prodi Administrasi Negara yang tersebar di pulau Timor dan Pulau Sumba. Sedangkan Teknik analisis data adalah dengan analisis deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan; (1) Profil lulusan adalah berkategori baik; (2) Penilaian pengguna terhadap kualitas lulusan Prodi Administrasi Negara juga menunjukkan kategori baik, namun terdapat satu indikator yang hasilnya sangat baik, yaitu kemampuan konseptual. Penelitian menyarankan perlu peningkatan pembelajaran Bahasa Inggris dan evaluasi yang berkesinambungan terhadap kurikulum sehingga tetap relevan dengan kebutuhan pengguna.

**Kata Kunci:** Kompetensi, Sumber Daya Manusia, Pengembangan SDM.

### **LATAR BELAKANG MASALAH**

Program Studi (Prodi) Ilmu Administrasi Negara merupakan 1 (satu) dari 5 (lima) Prodi di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Nusa Cendana (FISIP Undana), mempunyai tugas dan fungsi sebagai instrumen penyelenggara pendidikan tinggi nasional dalam mencerdaskan kehidupan bangsa di wilayah provinsi Nusa Tenggara Timur (NTT). Kiprahnya sebagai penyelenggara pendidikan tinggi di bidang administrasi negara telah diakui oleh pengguna jasa pendidikan tinggi di wilayah ini dan telah

menunjukkan perannya dari tahun ke tahun serta terus berkembang dalam merespon kebutuhan *stakeholders* baik dari sektor pemerintahan, swasta, maupun masyarakat secara umum.

Pengembangan Prodi Ilmu Administrasi Negara merujuk kepada visi dan misi FISIP Undana, yaitu “Menjadi Pusat Unggulan Pengembangan Ilmu-ilmu Sosial serta Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas” dan Misinya adalah mewujudkan pendidikan tinggi bermutu, relevan dan berdaya saing. Selain itu pengembangan Prodi Ilmu Administrasi Negara Fisip Undana juga tidak

---

<sup>1</sup> Artikel ini merupakan hasil penelitian ketiga Penulis di Kabupaten Timor Tengah Selatan dan Kabupaten Sumba Barat Daya tahun 2020

<sup>2</sup>, 2, 3,

adalah Dosen Prodi Administrasi Negara Fisip Undana

terlepas dari kebijakan dan strategi nasional tentang pengembangan pendidikan tinggi.

Ukuran penilaian keberhasilan lembaga pendidikan tinggi terletak pada kompetensi lulusannya yaitu, memiliki kemampuan pengetahuan, keterampilan, dan sikap positif, lulusannya dapat terserap pada pasar kerja, kiprahnya diakui, dan lulusan dapat mengaplikasikan kompetensi berdasarkan kebutuhan pasar kerja dan masyarakat. Berdasarkan pernyataan ini maka penilaian keberhasilan lulusan dari Prodi Ilmu Administrasi Negara Fisip Undana adalah sejauhmana lulusan tersebut memenuhi kriteria seperti di atas dan bermanfaat bagi sektor pemerintahan, swasta, dan *stakeholders* lainnya.

Hasil studi tentang pelacakan alumni pelacakan alumni akan menggambarkan tentang keberadaan alumni tentang jumlah alumni yang terserap pada pasar tenaga kerja, kesesuaian bidang pekerjaan mereka, berapa lama mereka bekerja, kapasitas alumni dari sudut pandang pengguna (*stakeholder*).

Skema studi pelacakan alumni diarahkan untuk mengidentifikasi hal-hal, antara lain; di mana lulusan berada pada saat ini, dalam bidang apa mereka bekerja, sejauhmana lulusan tersebut dirasakan manfaatnya oleh para pengguna (*stakeholder*), apakah bekal kompetensi lulusan sesuai dengan kebutuhan masyarakat, berapa lama mereka menunggu sampai memperoleh pekerjaan serta berapa pendapatan/gaji awal bekerja. Selain itu kegiatan penelusuran menjadi informasi penting dalam penilaian akreditasi perguruan tinggi, sehingga *output* dari kegiatan penelusuran ini menjadi bahan masukan untuk fortopolio akreditasi. Hasil studi pelacakan juga dapat digunakan sebagai umpan balik (*feed back*) bagi Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fisip dalam mengevaluasi dan memperbaiki kurikulum, memperbaiki proses belajar mengajar, dan

memperbaiki sarana dan prasarana belajar pada Prodi Ilmu Administrasi Negara.

## PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dirumuskan masalah pokok (*Problem Statement*) Tracer Studi ini adalah: Bagaimanakah prospek lulusan Prodi Ilmu Administrasi Negara Fisip Undana. Sedangkan pertanyaan penelitiannya (*Research Question*) antara lain:

1. Bagaimanakah profil lulusan Prodi Ilmu Administrasi Negara Fisip Undana menurut status ketenagakerjaan?
2. Bagaimanakah penilaian pengguna terhadap kompetensi lulusan Prodi Ilmu Administrasi Negara Fisip Undana?

## TUJUAN PENELITIAN

Penelitian tentang profil alumni Prodi Ilmu Administrasi Negara Fisip Undana, bertujuan sebagai berikut:

1. Mengetahui profil lulusan Prodi Ilmu Administrasi Negara Fisip Undana menurut status ketenagakerjaan.
2. Mengetahui penilaian pengguna terhadap kompetensi lulusan Prodi Ilmu Administrasi Negara Fisip Undana.

## MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai berikut:

1. Mengetahui profil lulusan Prodi Ilmu Administrasi Negara Fisip Undana menurut status ketenagakerjaan.
2. Mengetahui tanggapan pengguna terhadap kompetensi lulusan Prodi Ilmu Administrasi Negara Fisip Undana yang bekerja pada organisasinya.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menurut Werther dan Davis (1993) adalah pengelolaan sumber manusia organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang terdiri atas: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Sasaran sumber daya manusia terletak pada masalah tenaga kerja manusia yang diatur menurut urutan fungsi-fungsinya agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan organisasi sektor publik.

Sumber daya manusia ada dan dimiliki oleh organisasi perlu dikelola sehingga memberikan manfaat untuk organisasi, masyarakat, dan *stakeholders* yang lain.

Menurut Stoner dan Freeman (1999); Ivancevich (1992), aktivitas analisis dalam rangka pengelolaan, terdiri dari; (1) suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi/perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya; (2) Suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi/perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan; (3) bagian atau unit yang biasanya mengurus sumber daya manusia adalah Departemen Sumber Daya Manusia/*Human Resource Department* (HRD).

Dessler (1999) mengemukakan, departemen sumber daya manusia memiliki peran, fungsi, tugas dan tanggung jawab terhadap manajemen, yaitu; (1) melakukan

persiapan tenaga kerja. Proses persiapan tenaga kerja dilakukan perencanaan kebutuhan akan sumber daya manusia dengan menentukan berbagai pekerjaan yang mungkin timbul dengan melakukan perkiraan (*forecast*) akan pekerjaan yang lowong, jumlahnya, waktu, dan lain sebagainya. Ada dua faktor yang perlu diperhatikan dalam melakukan persiapan tenaga kerja, yaitu faktor internal seperti jumlah kebutuhan karyawan baru, struktur organisasi, departemen yang ada, dan lain-lain. Faktor eksternal seperti hukum ketenagakerjaan, kondisi pasar tenaga kerja, dan lain sebagainya; (2) rekrutmen tenaga kerja.

Rekrutmen tenaga kerja (*recruitment*) adalah suatu proses untuk mencari calon atau kandidat pegawai, karyawan, buruh, manajer, atau tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan SDM organisasi atau perusahaan. Dalam tahapan ini diperlukan analisis jabatan yang ada untuk membuat deskripsi pekerjaan/*job description* dan juga spesifikasi pekerjaan/*job specification* dalam suatu institusi atau lembaga; (3) seleksi tenaga kerja (*preparation and selection*),

Pengembangan penyelenggaraan pendidikan tinggi tidak terlepas dari upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui penyelenggaraan pendidikan secara nasional. Menurut Brodjonegoro (2005), acuan pengembangan penyelenggaraan pendidikan tinggi antara lain adalah pada pilar utama kebijakan pendidikan nasional yaitu: (1) perluasan dan pemerataan akses pendidikan; (2) peningkatan mutu, relevansi, dan daya saing keluaran pendidikan; (3) *pengembangan tata kelola*, akuntabilitas dan citra publik pengelolaan pendidikan. Selain itu Strategi Nasional Pendidikan Tinggi yang dikembangkan oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi bertujuan untuk peningkatan

daya saing, otonomi dan desentralisasi, serta kesehatan organisasi sebagai institusi yang membawa perubahan secara berkesinambungan.

## 2. Profil Sumber Daya Manusia

Profil adalah hasil dari suatu proses pengembangan, demikian juga dalam pengembangan sumber manusia (SDM) menghasilkan kompetensi, yang meliputi tiga hal, yaitu; pengetahuan, keterampilan dan sikap. Pengembangan SDM dalam organisasi merupakan bentuk usaha pengembangan yang bersifat integral, baik yang menyangkut SDM sebagai individu dan sebagai sistem, maupun organisasi sebagai wadah SDM untuk memenuhi kebutuhan suatu organisasi manapun. Pengembangan SDM dilakukan secara terencana dan berkesinambungan untuk meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja organisasi melalui program pelatihan, pendidikan dan pengembangan (Rochaeni, 2008).

Pada dasarnya akhir dari suatu proses pendidikan adalah untuk menghasilkan kemampuan orang untuk berusaha sendiri (kemandirian) atau bekerja dengan orang lain (siapa pakai) pada berbagai institusi/lembaga pemerintah, swasta dan lembaga sosial masyarakat (LSM) lainnya.

Profil sumber daya manusia yang merupakan keluaran (*output* dan *outcomes*) perguruan tinggi setidaknya mengandung dimensi-dimensi berikut; (1) beriman dan bertakwa, yang dalam era global ini merupakan nilai universal yang sangat diperlukan sebagai kendali manusia sehingga tetap menjadi makhluk yang paling sempurna dan paling baik; (2) memiliki jati diri Indonesia (Mangkuprawira, 2004). Wawasan kebangsaan amat diperlukan untuk memelihara, menumbuhkan, dan mengembangkan persatuan dan kesatuan

bangsa. Wawasan kebangsaan harus menjadi nilai yang dapat mengendalikan nilai-nilai tradisional-primordial-sektarian, yang tidak selalu sejalan dengan wawasan nasional (kebangsaan); (3) menguasai IPTEKS dan budaya sebagai kebudayaan manusia modern, yang memerlukan kelengkapan untuk menghadapi berbagai permasalahan dan tantangan zaman dan generasinya yang perlu segera diatasi; (4) bersikap demokrasi; dimensi ini merupakan variabel yang muncul pada era reformasi, sebagai salah satu variabel dalam hak asasi manusia (HAM), meskipun penerapannya sangat bergantung pada nilai-nilai dan kondisi nasional masing-masing negara; (5) memiliki tanggung jawab sosial, yang merupakan perilaku dan sikap peduli (komitmen) terhadap orang lain dan terhadap masalah-masalah yang dihadapi oleh masyarakat, bangsa, dan negara. Tanggung jawab sosial dan moral ini merupakan aset bagi kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara untuk turut serta dalam mewujudkan tujuan nasional, yaitu keadilan, kemakmuran, dan kesejahteraan bagi setiap warga negara Indonesia; (6) memiliki kepercayaan diri sebagai warga negara dari suatu negara merdeka. Ia memiliki keyakinan dan kepercayaan diri atas kemampuan dirinya, atas harga dirinya, dan atas kemampuannya untuk berjuang, bersaing, dan bekerja sama dengan bangsa lain dalam pergaulan masyarakat dunia; (7) bersikap kreatif dan kritis. Ini merupakan unsur penting yang harus tertanam dan menyatu dalam perilaku setiap anggota masyarakat ilmiah dan warga masyarakat yang beradab dan berbudaya; (8) berdisiplin, patuh, dan taat terhadap peraturan, norma-norma dan hukum untuk mengendalikan diri, sehingga segala sesuatu dapat dilakukan dengan tertib, rukun, dan damai sesuai dengan norma yang berlaku di

masyarakat. Tanpa disiplin, suatu bangsa tidak akan mampu menjadi bangsa yang kuat, bangsa yang dihormati, dan mencapai prestasi yang besar.

### 3. Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan atau kecakapan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas di bidang tertentu, sesuai dengan jabatan yang disandangnya. kompetensi adalah gabungan antara pengetahuan, keterampilan dan atribut kepribadian seseorang sehingga meningkatkan kinerjanya dan memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasinya. Menurut Specer dan Spencer (1993) kompetensi meliputi 5 (lima) karakteristik, yaitu; (1) keterampilan; (2) motivasi; (3) watak; (4) konsep diri; (5) pengetahuan

Kemungkinan terbaik organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berbeda adalah meningkatkan kompetensi karyawan, meningkatkan penggunaan dan

menciptakan lingkungan yang mendukung individu dan tim untuk mengembangkan dan untuk mencapai hasil yang cepat dengan solusi yang baru (Eriksson dan Karlsson, 1999). Pengembangan kompetensi seharusnya berkaitan dengan lebih banyak aspek selain dari pada pendidikan, oleh karena itu sebaiknya dikembangkan untuk pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi sehingga dapat membantu organisasi mencapai tujuannya secara efisien dan efektif.

## METODE PENELITIAN

### 1. Jenis Penelitian

Penelitian ini berjenis deskriptif yang dalam proses analisisnya memadukan pendekatan analisis kuantitatif dan kualitatif.

### 2. Dimensi Penelitian

Adapun dimensi penelitian adalah, sebagaimana pada pada tabel 1.

Tabel 1. Dimensi Penelitian

1	Profil Lulusan	a. Status Pekerjaan alumni b. Kesulitan dalam mencari pekerjaan c. Tempat kerja pertama d. Waktu yang dibutuhkan untuk mendapatkan pekerjaan pertama e. Kesesuaian pekerjaan dengan keahlian/disiplin ilmu yang dimiliki f. Kompetensi yang mendukung pekerjaan saat ini
2	Penilaian Pengguna	a. Tingkat integritas alumni b. Tingkat kemampuan konseptual yang dimiliki alumni c. Tingkat kesesuaian keahlian personal yang dinilai berdasarkan bidang ilmu / profesionalisme yang dimiliki alumni terhadap kualifikasi bidang kerja d. Tingkat kemampuan teknis (komputer/IT) yang dimiliki alumni e. Tingkat kemampuan kerjasama tim personal alumni

### 3. Lokasi Penelitian

Survai berstatus lulusan Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fisip Undana berlokasi

di Provinsi Nusa Tenggara Timur yang diperinci sebagai berikut :

Tabel 2. Lokasi Penelitian

No.	Wilayah	Kabupaten
1	Sumba	Kabupaten Sumba Timur, Kabupaten Sumba Barat Daya.
2	Timor	Kota Kupang, Kabupaten Timor Tengah Selatan

Sumber: Data hasil penetapan sampel, 2020

Penentuan wilayah/kabupaten didasarkan pada beberapa alasan:

- Ketersebaran wilayah penelitian yang dianggap mewakili NTT secara keseluruhan.
- Kemudahan untuk mengakses data dan informasi yang relevan dengan penelitian.

### 4. Teknik Penentuan Sampel

Teknik penentuan sampel adalah kluster purposive sampling yang tahapan sebagai berikut :

- Pengklusteran wilayah penelitian yang terdiri dari wilayah Timor dan Sumba. Hal ini dilakukan untuk membatasi secara jelas wilayah penelitian dan memudahkan pelacakan sampel penelitian
- Pengklusteran sampel individu dalam kluster bekerja dan belum bekerja. Khusus untuk yang bekerja dikluster lagi berdasarkan organisasi tempat kerja yang terdiri organisasi pemerintahan, BUMN/ BUMD, perusahaan swasta, NGO dan wiraswasta.
- Khusus untuk sampel yang bekerja di Organisasi pemerintah, BUMN/D dan NGO dilanjutkan dengan pengklusteran dilanjutkan dengan mengklusterkan sampel atas status pekerjaan (menduduki jabatan dan belum menduduki jabatan.
- Responden didaparkan dengan menggunakan metode snowball.

Berdasarkan teknik diatas, kemudian diperoleh jumlah sampel yaitu sebanyak 42 orang.

### 5. Teknik Analisis Data

Data hasil survai dianalisis secara deskriptif dengan sajian tabel tunggal.

Formula yang digunakan untuk menghitung skor aspek penilaian pengguna dan penilaian alumni adalah:

$$\text{Nilai skor} = \frac{n(m-1)}{m}, (\text{Umar, 2003})$$

Dimana:

n = Jumlah Sampel

m = Jumlah alternatif Jawaban

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### a. Karakteristik Responden

#### 1. Menurut Jenis Kelamin

Jumlah responden dalam penelitian *tracer study* (pelacakan alumni), yaitu sebanyak 42, yang berjenis kelamin laki-laki 52,38% atau 22 responden, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan 47,62% atau 20 responden.

#### 2. Menurut Usia

Untuk mengetahui gambaran tentang usia responden, dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Karakteristik responden berdasarkan Usia

Usia	Frekwensi (f)	Persentase (%)
23 Tahun	5	8,20
23-27 Tahun	20	47,62
28-30 Tahun	12	28,57
30 Tahun	5	11,90
Jumlah	42	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 3, memperlihatkan bahwa responden yang disurvei, mereka kebanyakan berumur 23 ke atas, yaitu 91,80%. Hanya terdapat 8,20% atau 5 responden yang berumur kurang dari 23 tahun. Hasil penelusuran angket yang disebarkan rata-rata dari mereka telah bekerja selama 7 tahun. Jadi mereka umumnya menjadi CPNS atau karyawan baru ketika mereka berumur 25 tahun.

### 3. Menurut Lama Studi

Lama studi merupakan gambaran secara umum tentang kemampuan akademik yang dimiliki seorang alumni, lama studi juga sebagai ukuran kualitas yang dimiliki alumni. Untuk mengetahui lama alumni Prodi Administrasi Negara fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Undana, ditunjukkan pada tabel 4.

Tabel 4. Lama Studi Alumni Prodi Administrasi Negara Fisip Undana.

Lama Studi	Frekwensi (f)	Persentase (%)
8 Semester	11	26,19
9-10 Semester	15	37,32
11-12 Semester	12	28,57
13 Semester	4	9,52
Jumlah	42	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4, diketahui lama studi alumni Prodi Administrasi Negara pada umumnya berada antara 9-12 semester, ada 26,19% responden yang dapat menamatkan kuliahnya di bawah 8 semester. Sisanya sebanyak 9,52% di atas 13 semester. Hasil wawancara dengan responden, diketahui bahwa

mereka yang berhasil menyelesaikan dengan cepat kuliahnya, umumnya mengatakan bahwa perencanaan studi dibuat sebelum mereka kuliah, mereka tinggal melaksanakan rencana tersebut, misalnya mereka sudah mempersiapkan outline proposal penelitiannya sebelum materi kuliah habis.

Sementara itu ada responden yang menjawab bahwa mereka bisa menyelesaikan kuliahnya dengan cepat karena mengingat kemampuan ekonomi dari orang tua mereka yang terbatas, dan mereka juga masih memiliki banyak saudara kandung, juga harus mengenyam bangku pendidikan tinggi. Terdapat juga

responden yang masa belajarnya cukup lama, mereka ini mengalami hal demikian karena umumnya dari kelompok status ekonomi orang tua sangat terbatas, sehingga dalam proses belajar menghadapi banyak kendala, seperti untuk memenuhi kontrak kamar, membeli buku pelajaran, dan biaya-biaya lain.

#### 4. Menurut Indeks Prestasi (IPK)

Tabel 5. Indeks Prestasi Alumni Prodi Administrasi Negara dan Fisip Undana.

Indeks Prestasi	Frekwensi (f)	Persentase (%)
2,75	1	2,38
2,75-2,79	4	9,53
3,00-3,49	24	57,14
3,50	13	30,95
Jumlah	42	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan data pada tabel 5 memperlihatkan indeks prestasi alumni sebagian besar berada pada kategori 3,00-3,49. Terdapat juga yang berindeks prestasi lebih 3,50, yaitu 30,95%. Indeks prestasi ini sudah sejalan lama studi mereka yang sebagian besar antara 8-10 semester.

#### b. Deskripsi Hasil Penelitian

##### 1. Profil Lulusan

##### a. Status Pekerjaan Alumni

Berdasarkan data yang dikumpulkan menunjukkan bahwa dari 42 alumni yang disurvei, 92,86% atau 39 responden sudah bekerja, hanya 3 orang yang belum bekerja. Jika data ini diperhatikan maka

menunjukkan bahwa kemampuan dari alumni Prodi Administrasi Negara cukup diandalkan. Mereka dalam melamar pekerjaan dapat bersaing dengan alumni dari berbagai perguruan tinggi baik yang ada di Kota Kupang maupun dari luar Kota Kupang.

##### b. Kesulitan/hambatan dalam mencari pekerjaan

Sebagaimana pada item 2 di atas telah disebutkan alasan responden sehingga lamaran mereka ditolak oleh instansi. Jawaban mereka sebenarnya bervariasi hal ini dapat dilihat pada tabel 6.



Tabel 6. Kesulitan/hambatan Alumni Dalam Melamar Pekerjaan

Kesulitan/Hambatan	Frekwensi (f)	Persentase (%)
- IPK	4	9,52
- Bahasa Inggris	21	50,00
- Pengalaman Kerja	14	33,33
- Lain-lain	3	7,15
Jumlah	42	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 6 memperlihatkan hambatan yang dialami oleh para alumni mencari pekerjaan dalam masa transisi adalah sebagian besar karena faktor kemampuan bahasa Inggris dan pengalaman kerja yang minim. Bahasa Inggris menjadi kesulitan terbesar karena memang alumni dalam proses belajarnya sejak masih di sekolah dasar sampai dengan di PT, mereka tidak memberikan perhatian yang serius pada bidang studi bahasa Inggris. Sedangkan untuk pengalaman kerja, memang, mereka tidak memilikinya, mengingat bahwa mereka baru lulus dari strata pendidikan S1.

Berdasarkan hasil survei juga menunjukkan bahwa terdapat 21 responden yang menjawab kesulitan yang dialami oleh mereka untuk mencari pekerjaan adalah kemampuan Bahasa Inggris yang kurang.

c. Tempat Kerja Pertama

Alumni yang melamar pekerjaan dan diterima bekerja tidak hanya pada lembaga pemerintah saja, tetapi juga lembaga-lembaga swasta seperti perusahaan swasta dan NGO (*non government organization*). Gambaran tentang penyebaran instansi tempat bekerja para alumni dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7. Tempat Kerja Pertama Alumni

Tempat Kerja Pertama	Frekwensi (f)	Persentase (%)
- Instansi Pemerintah	12	28,57
- Swasta	7	11,47
- BUMN/BUMD	21	50,00
- Lainnya	2	4,76
Jumlah	42	100

Berdasarkan tabel 7 memperlihatkan bahwa, tempat kerja pertama bagi alumni sebagian besar pada instansi pemerintah yang tersebar pada organisasi perangkat daerah (OPD), dengan persentase sebesar 28,57%, sisanya mereka bekerja pada instansi swasta dan BUMN/BUMD. Instansi-instansi swasta antara lain adalah perusahaan-perusahaan swasta yang berskala nasional dan regional seperti BRI, Bank Mandiri, Bank NTT, Bank lainnya, Pegadaian. Sedangkan BUMN/BUMD, seperti Jasa Raharja, PD.Flobamora, dan NGO. Adapun instansi lainnya seperti Badan

Legislatif (DPRD), Pekerja Politik (pegawai tetap pada parpol).

d. Lama Masa Tunggu Mendapatkan Pekerjaan Pertama

Sebagaimana ditunjukkan pada tabel 8, alumni setelah lulus tidak serta merta langsung mendapatkan pekerjaan pada sektor formal, mereka umumnya mendapatkan job/pekerjaan setelah beberapa bulan, bahkan mereka berkali-kali memasukkan lamaran kerja pada beberapa instansi. Untuk mengetahui gambaran tentang lama masa tunggu setelah mereka lulus, dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8. Lama Masa Tunggu Untuk Mendapatkan Pekerjaan

Masa Tunggu	Frekwensi (f)	Persentase (%)
- 0-3 bulan	3	7,14
- 4-6 bulan	4	9,53
- 7-12 bulan	3	7,14
- 1 tahun	32	76,19
Jumlah	42	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 8, secara nyata menunjukkan bahwa alumni Prodi Administrasi Negara Fisip Undana sebagian besar mendapatkan pekerjaan resminya di sektor formal berlangsung lebih dari satu tahun setelah mereka lulus. Berdasarkan hasil angket yang disebarkan, ada juga di antara mereka yang mendapatkan pekerjaan 2 tahun setelah lulus

e. Kesesuaian Pekerjaan dengan Pendidikan Formal

Pendidikan formal yang ditamatkan oleh para alumni kompetensinya pada bidang ilmu administrasi publik. Mereka yang telah bekerja dan disurvei melalui penelitian ini menyatakan bahwa mereka mendapatkan pekerjaan sesuai dengan bidang ilmunya. Namun di antara mereka ada juga yang menyatakan pekerjaannya tidak

sesuai dengan disiplin ilmunya.  
Selengkapnya tentang informasi ini

dapat dilihat pada tabel 9.

Tabel 9. Kesesuaian Pekerjaan dan Pendidikan Formal.

Kriteria	Frekwensi (f)	Persentase (%)
- Sangat Sesuai	7	16,67
- Sesuai	26	61,91
- Tidak Sesuai	7	16,67
- Sangat Tdk Sesuai	2	4,76
Jumlah	42	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan data pada tabel 9 menunjukkan bahwa jawaban responden tentang kesesuaian antara pekerjaan mereka dengan pendidikan formalnya sudah sesuai, yaitu sebanyak 26 responden. Alasan mereka mengemukakan jawaban seperti itu, karena mereka pada umumnya bekerja pada instansi pemerintah, khususnya pada OPD yang ada pada lingkup pemerintah provinsi Nusa Tenggara Timur dan kabupaten/kota di seluruh NTT. Pekerjaan mereka berkaitan langsung dengan kompetensi yang mereka miliki, yaitu sarjana Ilmu Administrasi Negara.

Sedangkan responden yang menjawab tidak sesuai, beralasan

kompetensinya bidang ilmunya sangat berbeda dengan pekerjaan yang digelutinya. Sarjana Administrasi Negara bekerja di perusahaan swasta dan perbankan, pegadaian, menjadi anggota legislatif, NGO.

#### **f. Kompetensi pendukung Pekerjaan**

Kompetensi pendukung adalah kompetensi yang tidak berhubungan langsung dengan dengan keahlian, namun sangat menunjang pelaksanaan tugas dan pekerjaan mereka. Adapun jawaban responden mengenai pertanyaan yang berkaitan dengan kompetensi apa yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan dapat dilihat pada tabel 10.

Tabel 10. Kompetensi Pendukung Non Akademis

Kompetensi	Frekwensi (f)	Persentase (%)
- Skill dan Pengetahuan	12	28,57
- Bahasa Asing	7	16,67
- IT/Teknologi	23	54,66
Jumlah	42	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan jawaban responden tentang kompetensi yang dibutuhkan untuk menunjang pekerjaan, mereka menjawab secara bervariasi dan tidak ada jawaban yang mendominasi. Jawaban mereka berkisar pada kemampuan skill dan pengetahuan, bahasa asing, dan kemampuan menggunakan teknologi informasi seperti komputer dan mengakses internet.

Kemampuan yang berkaitan dengan skill dan pengetahuan adalah kemampuan yang menyangkut tentang keterampilan kerja seperti kemampuan membuat konsep surat, kemampuan membuat laporan pelaksanaan kegiatan, kemampuan telaah terhadap suatu masalah yang terjadi.

## 2. Penilaian Pengguna

Penilaian pengguna merupakan akumulasi informasi yang diperoleh

pengguna atas sumber daya manusia yang mereka telah gunakan dan telah dimanfaatkan untuk mencapai kinerja organisasinya. Sumber daya manusia yang mereka gunakan adalah *output* (lulusan) dari proses belajar panjang yang telah dihasilkan Prodi tertentu dari perguruan tinggi. Prodi Administrasi Negara Fisip Undana Kupang telah menghasilkan sejumlah lulusan, yang telah dilepas untuk mengabdikan dirinya dan berkiprah pada instansi tertentu. Terdapat sejumlah indikator yang dipakai untuk mengukur tingkat kapabilitas dari lulusan, yang akhirnya memberikan penilaian terhadap kapabilitas tersebut.

Mengetahui sejauhmana penilaian pengguna terhadap lulusan Prodi Administrasi Publik Fisip Undana Kupang dapat dilihat pada tabel 11.

Tabel 11. Penilaian Pengguna Terhadap Kapabilitas Lulusan

No	Indikator	Skor	Kategori
1	Integritas Alumni	147	Baik
2	Kemampuan Konseptual	201	Sangat Baik
3	Kesesuaian Keahlian	148	Baik
4	Kemampuan Teknis	149	Baik
5	Kerjasama Tim	144	Baik
	Rerata	157,80	Baik

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 11 dapat diketahui tentang penilaian pengguna, jawaban responden menyatakan bahwa kemapuan atau kapabilitas lulusan Prodi Administrasi Publik Fisip Undana Kupang memiliki skor **157,80** atau **berkategori baik**. Jawaban mereka terhadap semua

indikator yang ditanyakan hampir semuanya berkategori baik, bahkan indikator kemampuan konseptual mempunyai skor **201** atau **kategori sangat baik**.

Kemampuan konseptual sangat menonjol bagi para alumni karena mereka

sangat kuat untuk mengabstraksikan ide-ide dan mampu menghubungkan antara fakta dan pemikiran rasional. Mereka mampu menjelaskan suatu fenomena yang dijumpai dan mengkaitkannya dengan teori yang pernah mereka pelajari. Kondisi seperti ini yang menjadi kekuatan para alumni, sehingga mereka sangat dipercaya oleh pihak lain.

## **PENUTUP**

### **a. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian tentang prospek lulusan Program Studi Administrasi Negara fisip Undana, disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Profil lulusan Program Studi Administrasi Negara fisip Undana adalah berkategori baik, hasil survei membuktikan bahwa mereka pada umumnya terserap bekerja di sektor formal (ASN, Pegawai Swasta, dan BUMN/D). Pada masa transisi para lulusan yang belum mendapatkan pekerjaan terkendala oleh adanya ketentuan persyaratan; kemampuan penguasaan bahasa Inggris dan kemampuan mengoperasikan sarana IT, syarat ini umumnya ditetapkan oleh instansi-instansi swasta, dan hal ini merupakan kesulitan utama bagi mereka untuk dapat diterima menjadi seorang pegawai atau karyawan. Sedangkan lama menunggu bagi seorang alumni untuk dapat pekerjaan pertama adalah diatas 1 tahun, diantara mereka ada juga baru diterima bekerja setelah masa 3 tahun. Tempat kerja pertama alumni Prodi Administrasi Negara adalah pada umumnya pada instansi swasta seperti

Perbankan, pegadaian, BUMN/BUMD instansi pemerintah dalam lingkup provinsi dan kabupaten/kota diseluruh propinsi Nusa Tenggara Timur, disusul kemudian pada instansi pemerintah, baik pusat maupun daerah. Para alumni yang diterima menjadi pegawai dan karyawan pada instansi tersebut penempatannya tidak sesuai dengan pendidikan formalnya.

2. Penilaian Pengguna menunjukkan hasil dengan kategori baik, hal ini tentu memberikan kepercayaan diri bahwa alumni Prodi Administrasi Negara Fisip Undana dapat diterima oleh *stakeholder* pengguna, dan menjadi modal dasar bagi alumni Prodi Administrasi Negara Fisip Undana selanjutnya untuk ikut berkiprah dalam dunia kerja.

### **b. Saran**

Berdasarkan kesimpulan, disarankan untuk diperbaiki hal-hal sebagai berikut:

1. Aspek transisi alumni mencerminkan kondisi masa menyesuaikan diri dalam mencari pekerjaan, hambatan utama yang dialami adalah keterbatasan kemampuan bahasa Inggris, oleh karena itu disarankan kepada Prodi Administrasi Publik Fisip Undana untuk senantiasa meningkatkan proses pembelajaran Bahasa Inggris melalui program peningkatan penguasaan bahasa Inggris.
2. Untuk meningkatkan kualitas alumni agar kompetensi mereka tetap relevan dengan perkembangan dunia kerja, maka diharapkan pengelola jurusan untuk senantiasa merancang kurikulum sesuai dengan perkembangan kebutuhan masyarakat atau kebutuhan dunia kerja.

## DAFTAR RUJUKAN

- Dessler Gary; 1999, *Human Resource Management*, Prentice-Hall, Sydney
- Eriksson, S.B, Karlsson J., 1999, *Holistic Management: Some Guidance in Developing a Learning Organization*, Systemist 3:125-133.
- Ivancevich, J.M., 1992, *Human Resource management: Foundations or Personnel*, 5<sup>th</sup> Edition, Richard D.Irwin, INC, Boston.
- Mangkuprawira, Sjafr, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Rochaeni, Atik, 2008, *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Era Kompetisi*, Jurnal Manajemen dan Sistim Informasi Vol 6 No.12.
- Brodjonegoro, S. Soemantri, 2005, *University's Competitive Strategy in Facing Global Competition*", Seminar Nasional yang diadakan oleh Universitas Bina Nusantara pada tanggal 26 Oktober 2005
- Spencer, M. L. and Spencer, 1993. *Competence at Work Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons, Inc., New York.
- Stoner, James A., R.Edward Freeman, 1999, *Management*, Fifth Edition, Prantice-Hall, New York.
- Umar, Husain., 2003. *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Werther, William B., Keith Davis, 1993., *Human Resources and Personal Management*, McGraw-Hill, INC, New York.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional