

## ANALISIS KEBUTUHAN PENGGUNA LULUSAN PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH DI KABUPATEN REJANG LEBONG

Noprizal

[rizallempur@gmail.com](mailto:rizallempur@gmail.com)

Institut Agama Islam Negeri Curup

Andriko

[andriko@iaincurup.ac.id](mailto:andriko@iaincurup.ac.id)

Institut Agama Islam Negeri Curup

Khairul Umam Khudhori

[khairulumamkhudhori@gmail.com](mailto:khairulumamkhudhori@gmail.com)

Institut Agama Islam Negeri Curup

### Abstract

This study aims to reveal in what positions graduates of the Islamic banking study program are placed. The needs of graduates of the Islamic banking study program are what users want, and where do graduates of the Islamic banking study program work? Until the end of 2018, the Islamic banking study program had completed 542 graduates. This research is field research that uses a qualitative descriptive analysis approach. The subjects of this research are alumni of Islamic banking study programs, both those who work in government, private and entrepreneurial institutions. Alumni users, both from schools and government and private institutions. The determination of research subjects as respondents is by incidental techniques combined with snowball techniques. The research was conducted in the Rejang Lebong Regency. The main data sources are Islamic banking alumni and graduate users. The research succeeded in revealing that (1) Islamic banking graduates work in bank financial institutions, non-banks, and other non-financial economic institutions. (2) The needs of stakeholders for graduates of the Islamic banking study program are still classified as very potential. (3) The position of Islamic banking alumni is still very general, such as administrative staff, cashiers, customer service, tellers, operators, and other temporary employees. It's just that of the many respondents, some have quite prestigious positions, namely lecturers, cooperation and capital analysts, BMT managers, and other positions that are almost similar to him.

**Keywords:** *Institutional needs, graduate users, sharia banking*

## **Pendahuluan**

Dewasa ini dunia kerja membutuhkan kompetensi yang perlu diiringi dengan proses antisipasi dan evaluasi untuk mewaspadaikan perubahan yang begitu pesat. Hal ini bisa terjadi karena adanya arus globalisasi dibarengi dengan revolusi dalam bidang sains, teknologi dan informasi yang sangat cepat<sup>1</sup>. Perubahan yang masif di dunia perguruan tinggi menjadi faktor penyebab terjadinya pergeseran pada sosial, ekonomi, dan adanya politik global yang memberikan dampak besar untuk dunia kerja, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Tidak hanya itu, faktor tersebut juga memberikan perubahan pada dunia kerja yang menuntut kualifikasi, kompetensi dan persyaratan yang perlu dipenuhi oleh pencari kerja. Berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik tahun 2018, bahwa Indonesia memiliki angka pengangguran terbuka sebesar 5.13%, dengan sumbangan dari perguruan tinggi sebesar 6.31%, angka pengangguran ini bertambah 1% jika dibandingkan dengan tahun 2017.

Dunia pendidikan memiliki peran dalam penyediaan tenaga kerja, dan untuk mengetahui kebutuhan pasar diperlukan asesmen, hal ini akan memberikan hasil yang efektif dalam mengetahui keberadaan lulusan, kebutuhan pasar, dan langkah yang akan diambil apabila belum sesuai antara jumlah lulusan dengan ketersediaan pasar kerja.

Dengan melihat kenyataan demikian, terhadap pergeseran yang begitu signifikan terkait ketersediaan dan kebutuhan tenaga kerja terdidik lulusan perguruan tinggi, maka sangatlah penting kiranya untuk dilakukan analisis kebutuhan *stakeholder* terhadap lulusan perguruan tinggi khususnya pada prodi Perbankan Syariah IAIN Curup di wilayah Kabupaten Rejang Lebong. Adapun jumlah alumni Prodi Perbankan Syariah IAIN Curup sampai akhir tahun 2018 sebanyak 542 orang. Agar kemudian hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi dan perubahan paradigma bagaimana sistem pendidikan di IAIN Curup pada Prodi Perbankan Syariah dapat menghasilkan *output* lulusan yang benar-benar memiliki kompetensi yang diperlukan oleh pasar kerja.

Kompetensi merupakan acuan dalam melakukan pengelolaan *human capital* bagi manajemen perusahaan, dimana hal itu menjadi sesuatu yang efektif untuk menerjemahkan visi serta tujuan-tujuan strategis organisasi kedalam perilaku yang dikerjakan oleh para karyawan. Baik itu dimulai dari proses rekrutmen dan seleksi, manajemen kinerja, pelatihan dan pengembangan, manajemen karyawan potensial, hingga retensi dan remunerasi. Dalam referensi lain dikemukakan juga

---

<sup>1</sup> Titik Handayani, "Relevansi Lulusan Perguruan Tinggi di Indonesia dengan Kebutuhan Tenaga Kerja di Era Global." *Jurnal Kependudukan Indonesia* (2015): 54

bahwa kompetensi ialah karakter yang mengidentifikasikan cara berperilaku atau berpikir dasar seseorang, berlaku pada situasi yang sangat luas dan untuk waktu yang lama. Adapun kompetensi tersebut dapat dikategorisasikan menjadi lima dimensi yang dimulai pada aspek pengetahuan, aspek keterampilan, sebuah konsep diri dan nilai-nilai, karakteristik pribadi, dan Motif seseorang<sup>2</sup>.

Dari lima dimensi tadi, maka dirumuskan kembali 11 hal kompetensi yang mesti dimiliki oleh seorang lulusan perguruan tinggi : keterampilan interpersonal dan intrapersonal, kreatif dan inovatif, mampu berfikir kritis dan memecahkan masalah, tanggung jawab dan beretika dalam bekerja, core knowledge dan core standard, keterampilan komunikasi, cakap teknologi, adaptif dan pembelajar, pengadaan lapangan pekerjaan, kerjasama tim, dan kesadaran sosial. Hal lain dikemukakan pula oleh shakir, adapun kompetensi yang dimiliki seorang lulusan dalam lingkungan pekerjaan, setidaknya memiliki kompetensi utama *hard skill* dan *soft skill*. *Hard skill* diartikan sebagai sebuah prosedur teknis atau tugas-tugas yang dapat diamati dan diukur. Sedangkan *soft skill*, merupakan keterampilan manusia, yang bersifat intangible atau keterampilan yang tidak terlihat. Keterampilan ini dapat dikategorikan kedalam tiga kategori utama, yaitu sifat-sifat personal, keterampilan interpersonal, serta keterampilan menyelesaikan masalah dan membuat keputusan. Lebih lanjut ciri-ciri dari *soft skill* yang ditanamkan pada kurikulum di institusi perguruan tinggi adalah : kemampuan berkomunikasi, berfikir kritis dan kemampuan memecahkan masalah, kerjasama tim, kewirausahaan, etika dan moral, dan kepemimpinan<sup>3</sup>.

Mc. Clelland, Boyatziz, Spencer dan Spencer mengemukakan tentang indikator yang digunakan untuk mengukur kompetensi seseorang, 1) konsep diri yaitu sikap-sikap nilai atau image seseorang dalam bekerja, 2) karakter pribadi yaitu karakteristik fisik dan respon-respon konsisten terhadap situasi dan informasi, 3) motif yaitu hal-hal yang seseorang pikir atau inginkan secara konsisten yang menimbulkan tindakan<sup>4</sup>. Keputusan kepala badan kepegawaian Negara No. 46A tahun 2003 memberikan rincian kompetensi jabatan pada organisasi public atau instansi pemerintah bagi pegawai negeri sipil berupa kompetensi dasar terdiri dari integritas, kepemimpinan, perencanaan dan pengorganisasian, Kerjasama dan

---

<sup>2</sup> Sri Nur Kasanah dan Rosaly Fransiska, *Karakteristik Kompetensi SDM : Content Analysis Iklan Lowongan Pekerjaan Sales Pada E-Recruitment*, Daya Saing : Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya, Vol.19, No.1, Juni 2017

<sup>3</sup> Eka Suhartini, Murtiadi Awaluddin, & Muh. Ikhsan Alif S, *Analisis Kesesuaian Kompetensi Alumni UIN Alauddin terhadap Kepuasan Stakeholder (Studi Kasus Lulusan Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar Angkatan 2006-2010)* . Penelitian. Gowa-Makassar: Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2010.

<sup>4</sup> Aprilda, *Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai, Studi pada Bagian Pengelolaan Keuangan Balai Pengembangan Pendidikan Nonformal dan Informal Regional I Medan*, Jurnal Administrasi Publik, Vol. 3 No. 2, tt

fleksibilitas. Adapun kompetensi selanjutnya yaitu kompetensi bidang yaitu kompetensi yang tersedia sesuai dengan bidang pekerjaan dan tugas serta tanggung jawabnya<sup>5</sup>.

Pendekatan dalam manajemen perubahan adalah; *pertama*, mengidentifikasi siapa diantara mereka yang terkena dampak perubahan dan menolak perubahan; *kedua*, menelusuri sumber, tipe dan tingkat resistensi perubahan yang mungkin ditemukan; *ketiga*, mendesain strategi yang efektif untuk mengurangi resistensi tersebut. Jika dihubungkan antara kompetensi dan manajemen perubahan bahwa kedua komponen ini memiliki hubungan yang erat dalam mengembangkan organisasi secara keseluruhan. Perubahan manajemen harus didukung dengan kompetensi yang relevan sehingga semua perencanaan dalam menjalankan pengembangan organisasi bisa berjalan baik. Komunikasi harus efektif dan informasi harus tersebar merata ke semua level organisasi<sup>6</sup>.

Rekrutmen berlangsung sebagai proses penyesuaian antara karakteristik pekerjaan yang dikehendaki organisasi atau perusahaan dengan usaha seorang calon pekerja dalam mencari pekerjaan. Dengan demikian kedua belah pihak antara perusahaan dengan calon pekerja akan terjadi pertemuan dari dua arah. Rekrutmen dua araha menurut Nawawi adalah proses yang mampu memberikan kepuasan kepada pihak perusahaan dan pencari kerja<sup>7</sup>. Meskipun begitu ada banyak instrument yang digunakan oleh satu system evaluasi kinerja sehingga menyebabkan intrumen evaluasi kinerja suatu organisasi satu berbeda dengan organisasi lainnya. Perbedaan disebabkan oleh model evaluasi kinerja dan indikator kinerja yang digunakan. Walaupun demikian, isi intrumen evaluasi kinerja pada prinsipnya sama<sup>8</sup>. Sementara itu Bernadin dan Russel mengemukakan enam criteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja yaitu :

- a. *Quality*, merupakan tingkat sejauhmana proses atau hasil pelaksanaan pekerjaan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan
- b. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan
- c. *Timeliness*, merupakan lamanya suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan jumlah output lain, serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

---

<sup>5</sup> Aprilda

<sup>6</sup> Ahmad Azmy, *Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Untuk Mencapai Career Ready Professional di Universitas Tanri Abeng*, Binus Business Review, Vol. 6, No. 2 Agustus 2015

<sup>7</sup> Sri Nur Kasanah dan Rosaly Fransiska

<sup>8</sup> Eka Suhartini, Murtiadi Awaluddin, & Muh. Ikhsan Alif S

*Cost effectiveness*, besarnya penggunaan sumber daya organisasi guna mencapai hasil yang maksimal atau pengurangan kerugian pada setiap unit penggunaan sumber daya.

- d. *Need for supervision*, yakni kemampuan karyawan untuk dapat melaksanakan fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang tidak diinginkan.
- e. *Interpersonal impact*, kemampuan seorang karyawan untuk memelihara harga diri, nama baik dan kemampuan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan<sup>9</sup>.

Penelitian ini memfokuskan pada upaya mengetahui respon pengguna lulusan prodi perbankan syariah. Penelitian ini memiliki dua orientasi: (a) sebagai penelitian tracer study karena informasi dari alumni akan digunakan sebagai masukan memperbaiki proses pembelajaran dan peningkatan relevansi kompetensi lulusan dengan kebutuhan dunia kerja; (b) sebagai penerapan pendekatan penelitian deskriptif dimana dalam penelitian ini data hasil pelacakan informasi dari alumni dianalisis dan dideskripsikan ke dalam tabel dan diagram. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) yang menggunakan pendekatan analisis deskriptif kualitatif yang akan mengkaji dan menganalisa secara mendalam dan komprehensif mengenai kebutuhan pengguna lulusan program studi perbankan syari'ah kemudian memaparkannya secara sedemikian rupa berdasarkan temuan yang didapat di lapangan.

Sedangkan, Lexy J. Moleong berpendapat, penelitian kualitatif adalah: penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain, secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah<sup>10</sup>. Dalam hal ini penelitian ini juga akan diuraikan secara deskriptif dan secara holistik mengenai objek penelitian yang diteliti.

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

### a. Sebaran Tempat Lulusan Program Studi Perbankan Syariah Bekerja

No	Nama Instansi Perusahaan	Nama Pengisi Kuesioner	Jabatan
	PT BANK MEGA Tbk	Rizka Octaviani	Administrasi

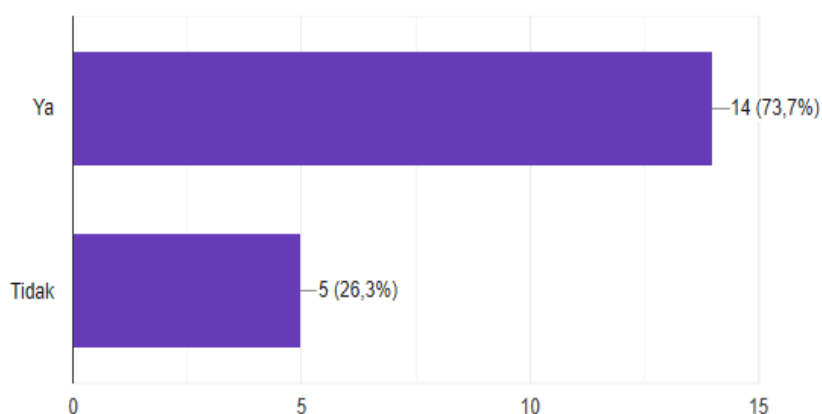
<sup>9</sup> Aprilda

<sup>10</sup> Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006.

1			proses pembuatan kartu kredit
2	Bank Central Asia	Wida Yusari	Teller bank
3	SMK IT Rabbi Radhiyya	Intan Purnama Sari, S.E	Staff Administrasi
4	Baitul Maal Wat Tamwil Pat Sepakat	Febriansyah	Operator
5	Kejaksaan	Revaldo Berco Demasde	pegawai honorer (staff pidana khusus kejaksaan negeri rejang lebong)
6	Diskominfo	Ardi Februri	staff Informasi komunikasi dan publikasi
7	IAIN Curup	Soleha	Dosen
8	RSUD	Rima yulinda	Admin kamar operasi
9	PT MEGA EKA LESTARI	Dian Dwi Ariani	KASIR
10	DPMPTSP KAB. KEPAHIANG	Melisa Haryani	Analisis kerjasama dan permodalan
11	PT.STAREXINDO	Putri Purnama Sari	STAFF ADMINISTRASI
12	Jajanan Ala Bunda	Dwi Sri Siti Suseno	Owner
13	Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup	Rendra Anjaswara	Manager Operasional BMT Pat Sepakat
14	Dinas pariwisata	Yayan Musthofa, SE	Staf
15	TELKOMSEL	Liza asri putri utama	CS
16	Pemda rejang lebong	Windi	Tenaga kerja honorer

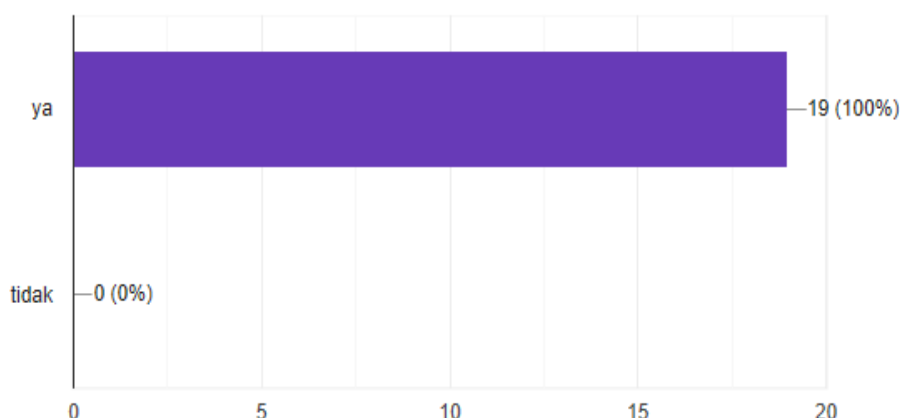
17	IAIN CURUP	Nurhayati Gustina	Alumni Perbankan Syariah
18	Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kepahiang	Irma Sari	Analisis kerjasama dan permodalan
19	CV Asia Motor Curup	Andi Suganda	Marketing SWAT

1. Apakah mereka bekerja sesuai dengan latar belakang ilmunya?



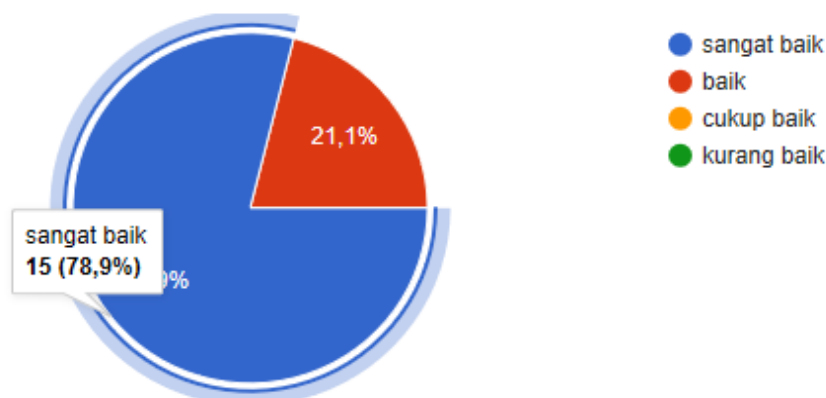
Berdasarkan kuesioner yang telah disebarakan kepada responden sebanyak 19 orang, maka 14 orang (73.7%) diantaranya memberikan jawaban bahwa mereka bekerja telah sesuai dengan latar belakang ilmunya yaitu proram studi perbankan syariah. Adapun yang menjawab tidak sebanyak 5 orang (26.3%).

2. Selama mereka bekerja di instansi/perusahaan Bapak/Ibu apakah selalu patuh dengan peraturan instansi/perusahaan?



Berdasarkan kuesioner yang telah peneliti sebar, maka hasilnya adalah 19 orang atau (100%) alumni perbankan syariah mereka bekerja di instansi dan perusahaan dengan patuh dan sesuai peraturan instansi atau perusahaan. Hal ini membuktikan bahwa potensi alumni perbankan syariah mampu bersaing dan dipakai oleh *stakeholder*.

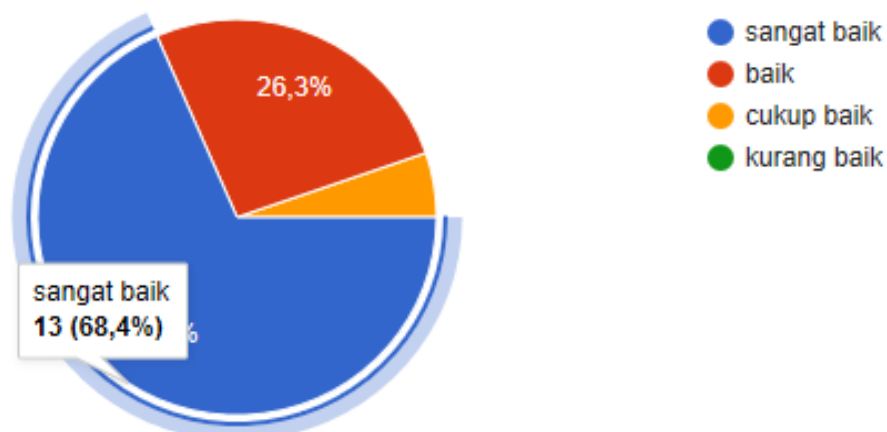
3. Bagaimana etika dan moral mereka selama bekerja di instansi/perusahaan Bapak/Ibu?



Mengenai etika dan moral mereka selama bekerja di perusahaan atau instansi yang ada menunjukkan bahwa alumni perbankan syariah memiliki etika dan moral sangat baik. Dari total responden ada 15 orang atau (78.9%) yang beretika dan moral yang sangat baik, sedangkan 4 orang atau (21.1%) yang memiliki etika dan moral yang baik. Semua itu tentunya menjadi harapan semua instansi atau perusahaan.

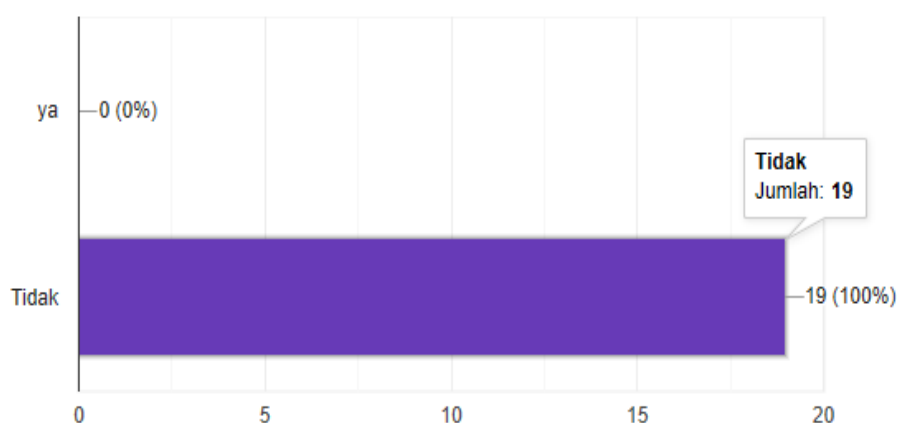
4. Bagaimana kemampuan mereka dalam membuat laporan kerja?





Hasil kuesioner menunjukkan bahwa alumni perbankan syariah mampu laporan kerja dengan sangat baik dengan jumlah 13 orang atau (68.4%). Selanjutnya (26.3%) atau 5 orang dapat membuat laporan keuangan dengan baik, dan 1 orang lagi (5.3%) hanya mampu membuat laporan dengan cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa persentase yang terendah hanya 1 orang dari 19 orang.

5. Apakah selama mereka bekerja di instansi/perusahaan Bapak/Ibu pernah mengalami kesulitan dalam berkomunikasi?



Dari diagram diatas peneliti ambil kesimpulan bahwa selama alumni perbankan syariah bekerja di instansi atau perusahaan tidak mengalami kesulitan dan komunikasi, secara langsung semua responden menunjukkan kualitas yang baik dalam komunikasi.

6. Bagaimana komunikasi yang selama ini mereka lakukan baik dengan rekan sejawat maupun dengan atasan ?

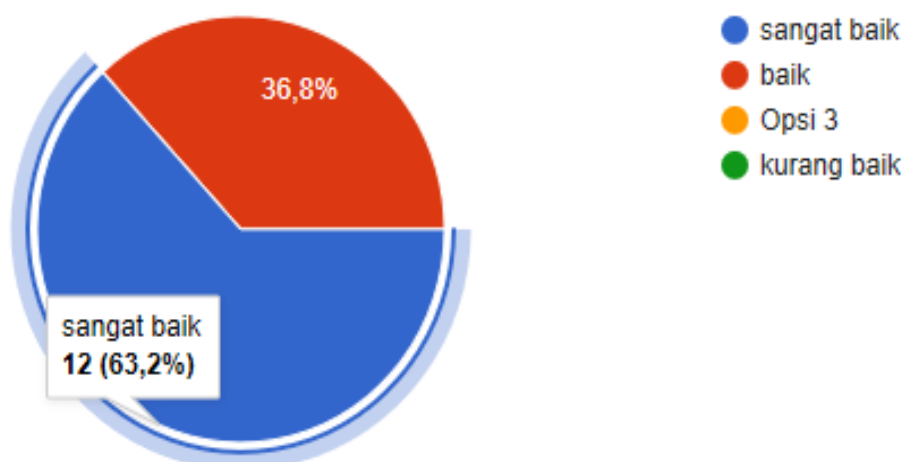
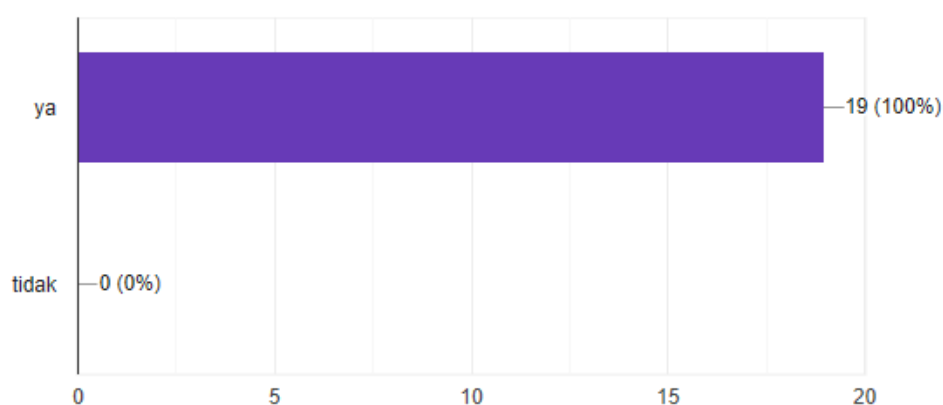


Diagram diatas memberikan gambaran bahwa komunikasi yang selama ini mereka lakukan baik dengan rekan sejawat maupun dengan atasan dilakukan dengan sangat baik 12 orang atau (63.2%). Selanjutnya sisa 7 orang dapat melakukan komunikasi yang baik dengan sesama rekan sejawat ditempat kerja.

7. Apakah mereka sering dilibatkan dalam suatu tim kerja?



Berdasarkan hasil kuesioner yang telah penulis sebarkan kepada responden, maka dapat penulis ambil kesimpulan bahwa alumni perbankan syariah lebih sering dan dapat dilibatkan dalam suatu tim kerja. Sehingga secara keseluruhan menunjukkan hasil 100%

8. Apakah mereka mampu bekerja sama dengan baik?

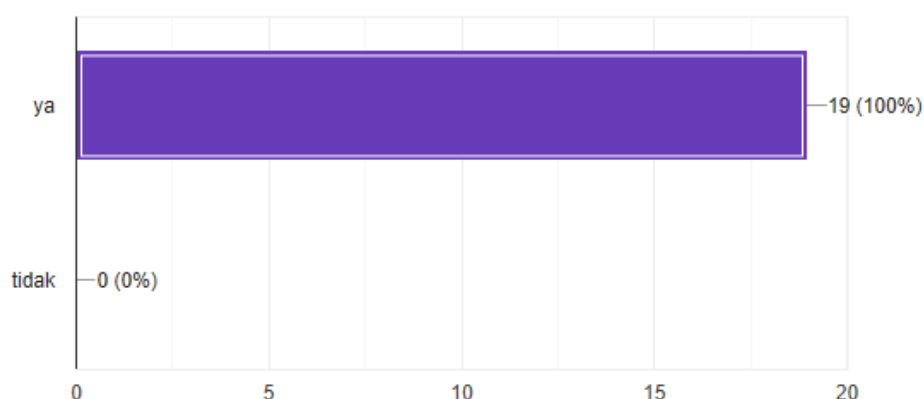
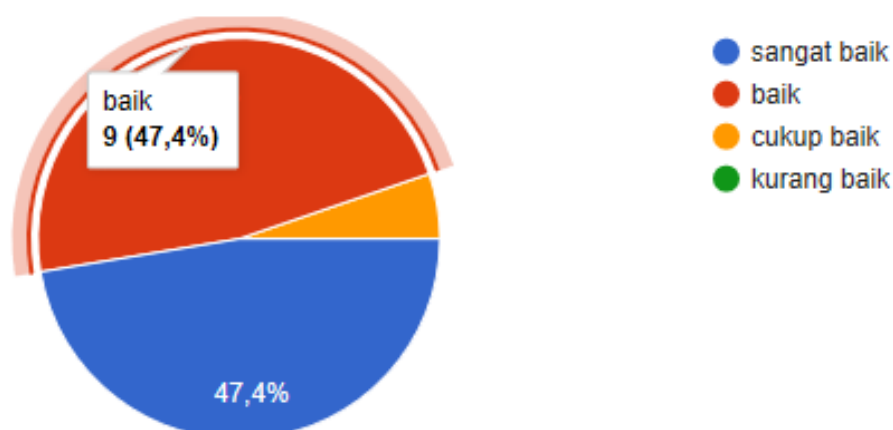


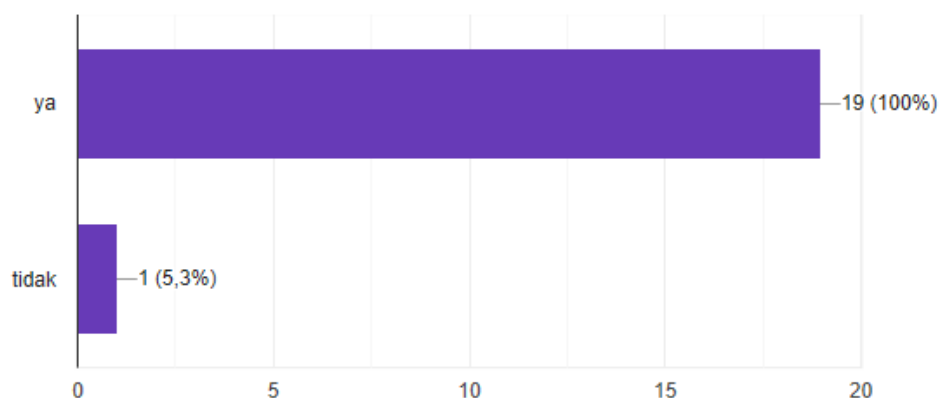
Diagram diatas menggambarkan bahwa alumni perbankan syariah mampu bekerjasama dengan baik, dengan persentase sampai 100%. Sehingga peneliti menyimpulkan bahwa alumni bisa diterima oleh para pengguna lulusan.

9. Bagaimana kerjasama tim yang dapat mereka ciptakan?



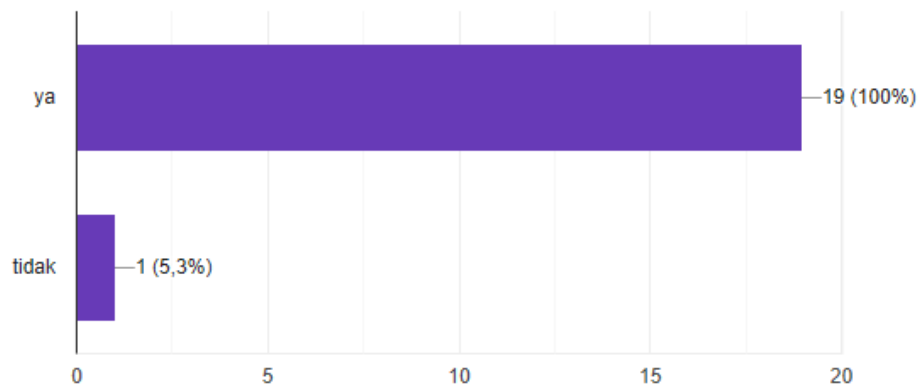
Melihat diagram diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa alumni perbankan syariah mampu bekerjasama tim dengan sangat baik, dengan jumlah 9 orang atau (47.4%) dan selanjutnya 9 orang atau (47.4%) mampu kerjasama tim dengan baik, dan sisanya 1 orang hanya mampu bekerjasama dengan cukup baik. Sehingga penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa alumni perbankan syariah dapat diterima di instansi tempat mereka bekerja.

10. Apakah mereka sering diberikan pelatihan baik internal maupun eksternal instansi/perusahaan?



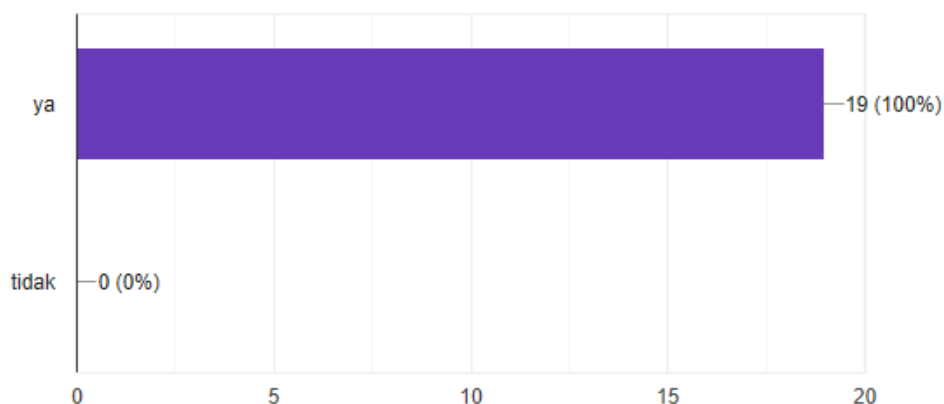
Pertanyaan selanjutnya adalah tentang pelatihan di perusahaan, dan dari hasil kuesioner yang peneliti sebarkan kepada responden, menunjukkan hasil bahwa 18 orang atau (94.7%) diberikan pelatihan baik internal maupun eksternal di perusahaan dan instansi tempat mereka, dan 1 orang lagi (5.3%) yang mengatakan tidak. Hal tersebut sebagai ilmu tambahan kepada alumni agar lebih terlatih lagi dalam bekerja.

11. Apakah mereka dapat memberikan *feedback*/umpan balik bagi instansi/perusahaan setelah diberikan pelatihan?



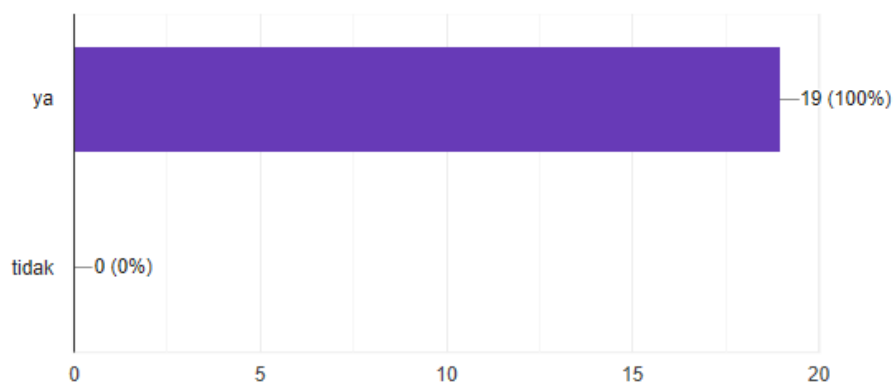
Dari diagram diatas penulis deskripsikan bahwa alumni perbankan syariah dapat mengikuti kegiatan pelatihan dengan baik. mereka dapat memberikan *feedback*/umpan balik bagi instansi atau perusahaan setelah diberikan pelatihan. Angka pertama yang mengatakan "ya" dengan jumlah 18 orang atau (94.7%) dan 1 orang lagi (5.3%) mengatakan tidak. Hal ini masih menjelaskan respon yang sangat positif bagi prodi perbankan syariah

12. Apakah mereka mampu menyerap dan menerapkan hasil pelatihan pada instansi/perusahaan?



Selanjutnya tentang mampukah alumni perbankan syariah menyerap dan menerapkan hasil pelatihan pada perusahaan atau instansi tempat mereka bekerja, dan dapat dilihat hasil diagram yang menunjukkan bahwa 100% mengatakan “ya”.

13. Apakah mereka mampu mengembangkan dirinya sendiri?



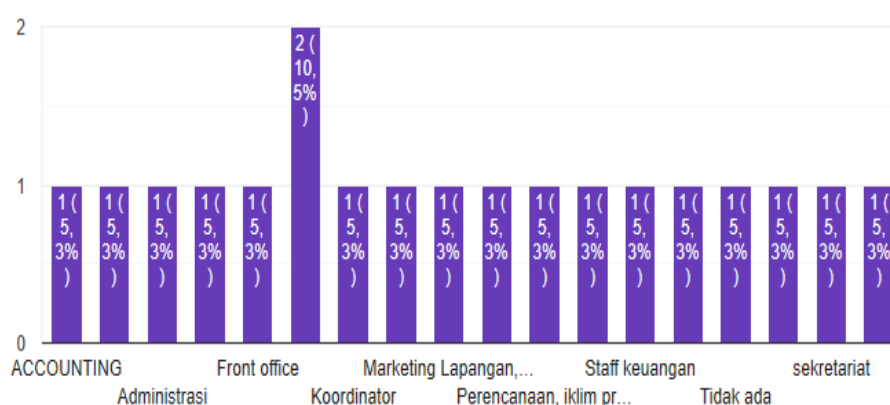
Pada pertanyaan selanjutnya, responden memberikan tanggapan yang positif, bahwa alumni perbankan syariah mampu mengembangkan dirinya sendiri ditempat mereka bekerja, dengan angka 100% mengatakan “ya”.

14. Pada posisi apakah lulusan program studi perbankan syari'ah di tempatkan pada instansi/perusahaan bapak/ibu?

Administrasi
Teller bank
Staff Administrasi dan Bendahara
Manajer lapangan
staff pidana khusus
staff
Dosen
Admin kamar operasi
Kasir dan it suport
Penyelenggaraan pelayanan perizinan dan non perizinan
ADMINISTRASI
Owner

Berdasarkan jawaban dari 19 orang responden yang ada, mereka menempati posisi yang berbeda-beda diantaranya adalah sebagai : administrasi, teller bank, staf administrasi dan bendahara, manajer lapangan, staf pidana khusus, staf, dosen, admin kamar operasi, kasir dan ITsupport, penyelenggaraan pelayanan perizinan dan non perizinan. Sehingga pertanyaan ini berhubungan dengan pertanyaan nomor 1 yaitu : 14 orang (73.7%) diantaranya memberikan jawaban bahwa mereka bekerja telah sesuai dengan latar belakang ilmunya yaitu proram studi perbankan syariah. Adapun yang menjawab tidak sebanyak 5 orang (26.3%).

15. Selain pada posisi tersebut pada posisi apalagi lulusan perbankan syari'ah dapat ditempatkan?



Selain pada posisi di pertanyaan nomor 14, maka dapat peneliti jelaskan bahwa lulusan perbankan syari'ah telah ditempatkan juga sebagai akuntan,

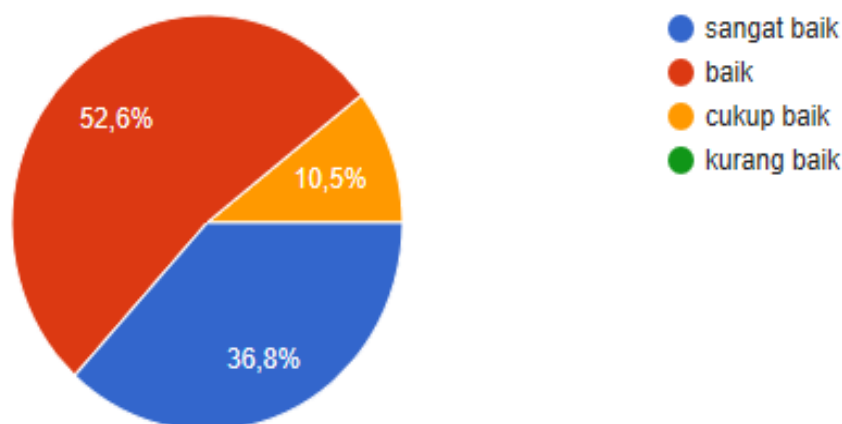
front office, perencanaan, staf keuangan, secretariat, marketing lapangan dan bagian administrasi perkantoran.

16. Apa yang menjadi harapan instansi/perusahaan Bapak/Ibu terhadap lulusan dari Program Studi Perbankan Syariah'ah?

Lulusan dari perbankan syariah diharapkan akan menjadi karyawan yang profesional dalam bidang administrasi keuangan baik di dunia perbankan, instansi pemerintah, ataupun di perusahaan swasta.
Semoga Makin banyak lulusan yang berkompeten dalam bidangnya dan ada lapangan kerja untuk perbankan syariah.
Tingkatkan kemampuan dalam hal bahasa asing terutama dalam istilah bahasa arab yang ada di pelajaran. Kemudian perbanyak praktek lapangan, sehingga teori dan praktek menjadi seimbang tidak hanya berfokus pada teori saja.
dapat memberikan contoh suri tauladan kepada pegawai yang lain dan memberikan kemampuan yang terbaik
semoga dapat bekerja dengan lebih baik untuk instansi
Mendedikasikan diri terhadap bidang yang ditekuni
Mampu menempatkan diri sesuai posisi kerja
Dapat bekerja dengan baik secara team
Bisa bekerja sesuai tugas pokok dan fungsinya serta dapat memberi dampak positif bagi peningkatan kinerja DPMPSTSP Kab. Kepahiang

Dari jawaban responden terhadap kuesioner yang peneliti edarkan, dapat dijelaskan bahwa instansi ataupun perusahaan menginginkan banyak harapan terhadap lulusan program studi perbankan syariah IAIN Curup.

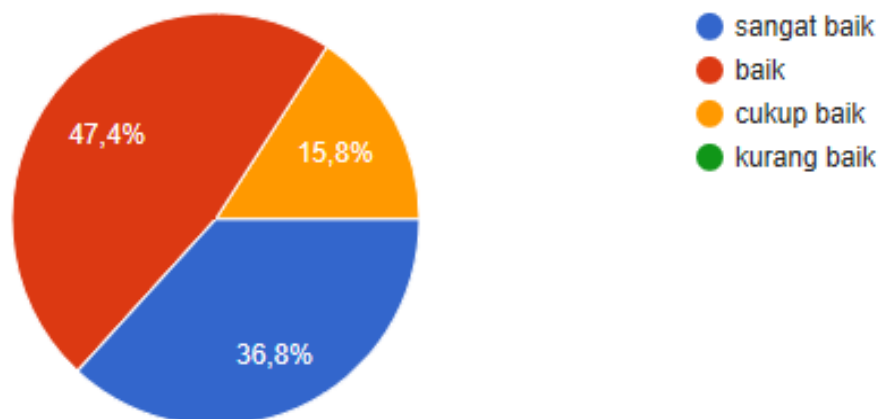
17. Bagaimanakah pengembangan diri yang dapat mereka lakukan?



Terkait dengan pertanyaan diatas, maka yang dapat peneliti jelaskan bahwa alumni mampu untuk melakukan pengembangan diri dengan baik

sebanyak 52.6%, dan sebanyak 36.8% menjawab sangat baik, dan selanjutnya sebanyak 10.5% memberikan jawaban cukup baik. Dapat diambil kesimpulan secara mayoritas alumni perbankan syariah baik dalam melakukan pengembangan diri.

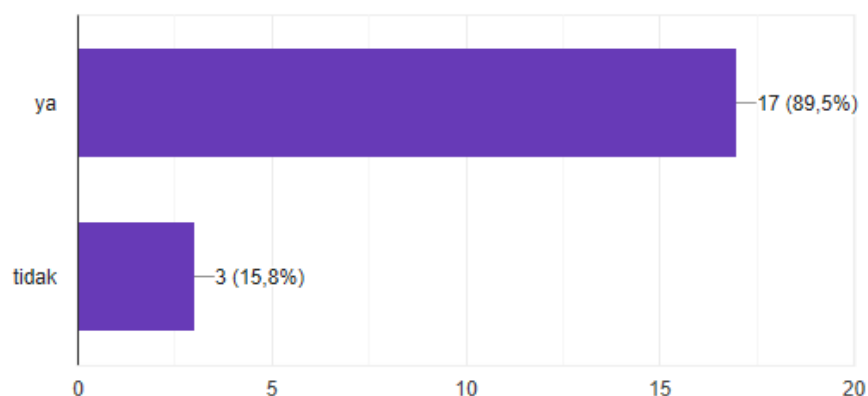
18. Bagaimana *performance*/kemampuan mereka dibandingkan lulusan dari perguruan tinggi lain yang bekerja di instansi/perusahaan Bapak/Ibu?



Berdasarkan diagram diatas, maka responden juga memberikan jawaban yang sangat bervariasi, yaitu 47.4% responden menjawab bahwa kemampuan mereka alumni perbankan syariah tergolong baik dibandingkan alumni perguruan tinggi lainnya. 36.8% memberikan jawaban sangat baik, dan 15.8% menanggapi cukup baik dalam kemampuan atau *performance* dibandingkan perguruan tinggi lainnya.

19. Apakah selama ini yang diharapkan oleh instansi/perusahaan Bapak/Ibu telah terpenuhi oleh lulusan Program Studi Perbankan Syariah yang bekerja di instansi/perusahaan Bapak/Ibu?





Pada bagian terakhir dari pertanyaan yang ada dalam kuesioner tersebut yang sangat menjadi bagian penting dari penelitian ini yaitu, apakah instansi atau perusahaan tempat alumni perbankan syariah telah sesuai dengan apa yang diharapkan dan telah terpenuhinya harapan pengguna alumni perbankan syariah. Adapun hasilnya menunjukkan bahwa mereka yang menjawab “ya” sebanyak 17 atau 89.5%, dan mereka yang menjawab tidak sebanyak 3 orang atau 15.8%. penulis mengambil kesimpulan bahwa prodi perbankan syariah sudah menjadi bagian dari harapan para pengguna lulusan.

**b. Kebutuhan *stakeholder* terhadap lulusan Prodi Perbankan Syariah IAIN Curup**

Setelah melakukan penelitian ini, maka berdasarkan kuesioner yang telah peneliti sebarkan kepada responden, peneliti dapat menganalisa bahwa kebutuhan para *stakeholder* terhadap program studi perbankan syariah masih tergolong sangat potensial. Hal itu dikarenakan keterpakaian alumni perbankan syariah oleh masyarakat, terutama di beberapa lembaga yang sudah peneliti sebutkan pada pertanyaan pertama pada rumusan masalah diatas. Terlepas dari posisi dan jabatan yang masih tergolong rendah, dan nilai tawar yang masih perlu dipertanyakan.

**c. Posisi lulusan Program Studi Perbankan Syari’ah ditempatkan**

Peneliti dapat memberikan ulasan yang sangat rinci terkait dengan posisi yang ditempati oleh alumni perbankan syariah yang ada di beberapa instansi dan lembaga. Baik swasta maupun di pemerintahan. Posisi tersebut masih tergolong sangat umum seperti ; staf administrasi, kasir, customer service, teller, operator dan pegawai honorer lainnya. Hanya saja dari sekian orang responden, ada juga yang memiliki posisi yang cukup

bergengsi yaitu sebagai dosen, analis kerjasama dan permodalan, manager BMT, serta posisi lainnya yang hampir sejenis dengannya. Oleh karena itu, kedepan sangat perlu untuk lebih ditelusuri lagi, apakah posisi dan jabatan mereka sudah sangat kokoh dan mantap, sehingga tidak akan mungkin digeser atau terlindas oleh persaingan yang semakin luar biasa. Terlebih lagi di era yang semakin canggih dan digitalisasi, posisi alumni dan nilai tawar akan semakin mengalami penurunan.

### **Kesimpulan**

Alumni perbankan syariah bekerja pada lembaga keuangan bank, non bank dan lembaga ekonomi non keuangan lainnya, yang akan dapat dirincikan sebagai berikut : Lembaga Keuangan Bank, yaitu di : PT Bank Mega Tbk, dan Bank Central Asia. Lembaga keuangan non bank : Baitul Maal Wat Tamwil Pat Sepakat, Lembaga Pendidikan, yaitu : SMK IT Rabbi Radhiyya, IAIN Curup. Lembaga Hukum, yaitu : Kejaksaan. Lembaga komunikasi dan informasi , yaitu : Diskominfo. Lembaga kesehatan, yaitu RSUD. Lembaga ekonomi non keuangan yaitu : PT. Mega Eka Lestari, PT.Starexindo, Telkomsel, Cv Asia Motor Curup. Pemerintah Daerah, yaitu : Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kepahiang Kab. Kepahiang. Dinas pariwisata Kab. Rejang Lebong dan Pemda Rejang Lebong.

Setelah melakukan penelitian ini, maka berdasarkan kuesioner yang telah peneliti sebarkan kepada responden, peneliti dapat menganalisa bahwa kebutuhan para stakeholder terhadap program studi perbankan syariah masih tergolong sangat potensial. Posisi alumni perbankan syariah masih tergolong sangat umum seperti ; staf administrasi, kasir, customer service, teller, operator dan pegawai honorer lainnya. Hanya saja dari sekian orang responden, ada juga yang memiliki posisi yang cukup bergengsi yaitu sebagai dosen, analis kerjasama dan permodalan, manager BMT, serta posisi lainnya yang hampir sejenis dengannya.

### **Daftar Pustaka**

- Titik Handayani, 2015, "Relevansi Lulusan Perguruan Tinggi di Indonesia dengan Kebutuhan Tenaga Kerja di Era Global". *Jurnal Kependudukan Indonesia*
- Sri Nur Kasanah dan Rosaly Fransiska. 2017, "*Karakteristik Kompetensi SDM : Content Analysis Iklan Lowongan Pekerjaan Sales Pada E-Recruitment*", Daya Saing : Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya
- Eka Suhartini, Murtiadi Awaluddin, & Muh. Ikhsan Alif S. 2010, "*Analisis Kesesuaian Kompetensi Alumni UIN Alauddin terhadap Kepuasan Stakeholder (Studi Kasus Lulusan Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Islam UIN Alauddin*

*Makassar Angkatan 2006-2010)*". Penelitian. Gowa-Makassar: Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

Aprilda. tt, *"Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai, Studi pada Bagian Pengelolaan Keuangan Balai Pengembangan Pendidikan Nonformal dan Informal Regional I Medan"*, Jurnal Administrasi Publik

Ahmad Azmy. 2015, *"Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Untuk Mencapai Career Ready Professional di Universitas Tanri Abeng"*, Binus Business Review

Moleong, Lexy J. 2006, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : Remaja Rosdakarya