Relevansi Lulusan Perguruan Tinggi dalam Penempatan Kerja

Supriati[1], Tri Handayani[2]
Politeknik Negeri Bengkalis
supriati@polbeng.ac.id[1], trihandayani@polbeng.ac.id[2]

Abstract

This study aims to determine the level of relevance of graduates in work placements and determine the relevance factors of graduates in work placements. This type of research is descriptive exploratory, the variables studied include the level of relevance of graduates is the level of job suitability obtained by graduates of the Business Administration Study Program in work placements can be seen from the population in this study are graduates (alumni) from the Business Administration Study Program totaling 369 people while the sample was taken in a proportional random sampling that the samples were taken randomly with a sample of 201 people. The questionnaire method is used to reveal data regarding competence, relevance and type of graduate work. The results in this study are the level of relevance of college graduates in work placements obtained 67.2% percentage related to the field of administration and management and 32.8% non administration and management. This proves that the relevance of college graduates in this case is the Bengkalis State Polytechnic in particular the Business Administration Study Program is already relevant (relevant) with this work placement seen from the job description (job description) in accordance with the fields of administration and management. The relevance factors of graduates with work placements are factors of job profile, competency and education level factors.

Keywords: Relevance, graduates, work placement

1. PENDAHULUAN

Perubahan yang cepat di dunia kerja sebagai akibat dari globalisasi dan revolusi di bidang teknologi informasi, dan sains, telah menuntut antisipasi dan evaluasi terhadap kompetensi yang dibutuhkan oleh dunia kerja. Evaluasi juga penting dilakukan sehingga dunia pendidikan tinggi tidak terpisah dan berjarak dengan dunia kerja yang riil yang ada di masyarakat. Adanya dinamika hubungan antara perguruan tinggi dengan dunia kerja dikaji oleh beberapa pakar, diantaranya Teichler (1997; 1999); Yorke dan Knight (2006) dalam Handayani (2015) terutama terkait dengan jurang antara *outcome* pendidikan tinggi dan tuntutan kompetensi didunia kerja. Beberapa pergeseran penting yang terjadi meliputi terjadinya peningkatan pengangguran terdidik baik pengangguran terbuka maupun terselubung sebagai akibat dari massifikasi pendidikan tinggi, berubahnya struktur sosio-ekonomi dan politik global yang mempengaruhi pasar dunia kerja dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat sehingga menyebabkan terjadinya bebagai perubahan-perubahan mendasar dalam hal kualifikasi, kompetensi, dan persyaratan untuk memasuki dunia kerja.

Masalah tenaga kerja menyangkut banyak aspek dan sifatnya menyeluruh, serta merupakan isu nasional yang mempunyai implikasi kebijakan. Data yang dilansir dari kompas.com terjadi kenaikan jumlah pengangguran di Indonesia sebesar 10.000 orang menjadi 7,04 juta orang pada Agustus 2017 dari Agustus 2016 sebesar 7,03 juta orang dan Agustus 2017, Jumlah Pengangguran Naik Menjadi 7,04 Juta Orang. Pengangguran ini sebagian disebabkan oleh ketidaksesuaian antara keterampilan yang dibutuhkan oleh pengguna jasa dengan ketersediaannya di pasar kerja. Selain itu juga terdapat permintaan yang tinggi akan lulusan pendidikan tinggi,

melampaui jumlah ketersediaannya. Sebaliknya, terdapat ketersediaan tenaga kerja lulusan sekolah menengah atas dalam jumlah berlebih, dibandingkan dengan jumlah lowongan kerja yang tersedia. Diperlukan relevansi dan kesesuaian yang lebih baik antara pendidikan tinggi sebagai penyedia sumber daya manusia dengan dunia industri sebagai pemberi kerja. Melahirkan tenaga kerja terampil dan berdaya.

Pendidikan merupakan salah satu sasaran pokok pemerintah dalam rangka meningkatkan kesejahteraan rakyat. Pada kehidupan sekarang ini semua orang berkepentingan terhadap jalannya pendidikan karena pendidikan merupakan wadah pembinaan tenaga kerja, dapat untuk menambah lapangan pekerjaan, serta untuk memperoleh status tertentu dalam masyarakat.

Pendidikan tinggi sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional memiliki peran strategis dalam mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan daya saing bagsa dalam menghadapi globalisasi di segala bidang. Dengan demikian akses masyarakat terhadap pendidikan tinggi perlu ditingkatkan. Dalam mewujudkan keterjangkauan dan pemerataan yang berkeadilan untuk memperoleh pendidikan tinggi yang bermutu dan relevan dengan kepentingan masyarakat pemerintah maupun pihak swasta telah membangun banyak institusi perguruan tinggi.

Berdasarkan data Dirjen Pendidikan Tinggi, pada awal tahun 2011, jumlah Perguruan tinggi di Indonesia hanya 3.170 lembaga dan telah meningkat menjadi 4.309 perguruan tinggi pada tahun 2015, artinya terdapat peningkatan sebanyak 1.139 perguruan tinggi dalam waktu empat tahun. Perguruan tinggi swasta tetap mendominasi perguruan tinggi yang ada, sedangkan perguruan tinggi negeri meskipun persentasenya hanya sekitar 8 persen dari total perguruan tinggi yang ada, tetapi pertambahannya mencapai empat kali lipat dalam kurun waktu lima tahun terakhir. Perguruan tinggi swasta meskipun jumlahnya sudah cukup banyak, juga mengalami penambahan sekitar 900 perguruan tinggi. Banyaknya perguruan tinggi ini secara otomatis meningkatkan jumlah mahasiswa. Pada tahun 2011 jumlah mahasiswa baik di perguruan tinggi maupun swasta berjumlah sekitar 5 juta , dan meningkat menjadi sekitar 7 juta di tahun 2015. Menurut Hill dan Kian Wie dalam Jones (2013), bahwa perguruan tinggi di Indonesia telah tumbuh dengan cepat bahkan pertumbuhannya dianggap paling cepat di dunia. Meskipun demikian, pertumbuhan jumlah perguruan tinggi secara massif tidak diikuti dengan peningkatan kualitas yang memadai. Pertambahan institusi pendidikan tinggi tersebut, baru sebatas meningkatkan angka partisipasi kasar Perguruan tinggi (APK-PT) dari sekitar 27,11 persen pada tahun 2011 menjadi 29,15 persen pada tahun 2018. Sementara dilihat dari jenis perguruan tinggi, institusi pendidikan tinggi yang menawarkan pendidikan akademik dan vokasi dapat dibedakan berdasarkan jenjang dan program studi yang ditawarkan seperti universitas, institut, sekolah tinggi, politeknik, akademi dan akademi komunitas.

Pendidikan sekarang ini harus berorientasi pada dunia kerja, sehingga penekanannya tidak semata-mata pada aspek kognitif, namun juga pada aspek-aspek kepribadian lainnya yang justru lebih penting, seperti aspek afektif dan psikomotorik. Dengan demikian pendidikan sekarang ini harus betul-betul berorientasi pada life skill. Berbagai upaya telah dilakukan oleh pemerintah melalui dunia pendidikan, diantaranya dengan dikembangkannya pendidikan yang bercirikan keterkaitan dan kesepadanan (*link and match*) dan dikembangkannya pendidikan berbasis kompetetensi. Dengan demikian pendidikan saat ini harus berorientasi pada kompetensi yang dibutuhkan oleh dunia kerja atau dunia usaha.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat relevansi lulusan perguruan tinggi dalam penempatan kerja dan mengetahui faktor-faktor relevansi lulusan perguruan tinggi dalam penempatan kerja. Kajian hanya diarahkan pada jenis pekerjaan, kesesuaian atau keterkaitan antara bidang pendidikan dan pekerjaan dan kompetensi yang terkait dengan pekerjaan. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penelitian ini akan dikaji lebih lanjut dengan judul Relevansi Lulusan Perguruan Tinggi Dalam Penempatan Kerja ”.

Hasil dari penelitian ini akan berguna sebagai informasi atau sebagai bahan evaluasi bagi manajemen Politeknik Negeri Bengkalis khususnya Program Studi Administrasi Bisnis terhadap relevansi lulusan dalam hal ini terkait kurikulum sehingga menghasilkan lulusan (*output)* yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengembangan Tenaga Kerja

Pengembangan (*development*) mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian. Jadi dengan kata lain pengembangan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang, yang dilalui pendekatan yang terintegrasi dengan kegiatan lain untuk mengubah perilaku kerja (Sunyoto, 2012).

Peningkatan kualitas SDM menjadi perhatian semua pihak dalam memasuki era globalisasi ini. Terlebih dalam suasana multidimensi, masyarakat membutuhkan dukungan berbagai pihak untuk menghadapi persaingan bebas, untuk itu isu pendidikan memegang peranan penting bagi peningkatan kualitas sumber daya yang dimiliki. Agar tidak tertinggal dengan masyarakat dan bangsa di dunia, maka peningkatan pendidikan manjadi salah satu sarana untuk meningkatkan potensi dasar yang dimiliki masayarakat dan bangsa Indonesia.

Menurut (Simanjuntak, 1998), "Pendidikan dan latihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan dan latihan tidak saja menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja, dengan demikian meningkatkan produktivitas kerja". Produktivitas memiliki pengertian filosofis kualitatif dan kuantitatif teknis, secara filosofis kualitatif produktivitas berarti pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Untuk definisi secara kuantitatif, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan per satuan waktu (Simanjuntak, 1998).

Investasi di bidang sumber daya manusia adalah pengorbanan sejumlah dana yang dikeluarkan dan kesempatan memperoleh penghasilan selama proses investasi. Imbalan yang akan diperoleh adalah tingkat penghasilan yang lebih tinggi untuk mampu mencapai tingkat konsumsi yang lebih tinggi pula. Investasi yang demikian dinamakan *human capital* yang penerapannya dapat dilakukan dalam hal: (1) pendidikan dan latihan; (2) migrasi; dan (3) perbaikan gizi dan kesehatan.

2.2 Tenaga Kerja, Angkatan Kerja, dan Kesempatan Kerja

Tenaga kerja adalah penduduk yang telah memasuki usia kerja, baik yang sudah bekerja maupun yang aktif mencari kerja, yang masih mau dan mampu untuk melakukan pekerjaan. Tenaga kerja merupakan faktor produksi yang sangat penting bagi setiap Negara disamping faktor alam dan faktor modal.Angkatan kerja adalah penduduk yang sudah memasuki usia kerja, baik yang sudah bekerja, belum bekerja, atau yang sedang mencari pekerjaan. Menurut ketentuan pemerintah Indonesia, penduduk yang sudah memasuki usia kerja adalah mereka yang berusia minimal 15 tahun sampai 65 tahun. Namun tidak semua penduduk yang memasuki usia kerja disebut angkatan kerja, sebab penduduk yang tidak aktif dalam kegiatan ekonomi tidak termasuk dalam kelompok angkatan kerja, seperti ibu rumah tangga, pelajar, dan pensiunan.

Kesempatan kerja adalah suatu keadaan yang menggambarkan ketersediaan lapangan pekerjaan di masyarakat.

Berdasarkan GBHN 1993 dan Repelita IV memberikan arahan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan lapangan kerja, yang antara lain:

a. Peningkatan kualitas tenaga kerja dilakukan melalui peningkatan pelatihan keterampilan kerja dan pengembangan kelembagaan pelatihan tenaga kerja. Untuk itu, diupayakan adanya pembaruan pelatihan yang antara lain melihat kemtraan antara penyelenggara dan pengguna tenaga kerja dalam bentuk kerja sama dengan serikat pekerja dan asosiasi profesi kerja dalam penyusunan perencanaan pelatihan, kurikulum dan silabus, standar kualifikasi keterampilan, sertifikasi uji keterampilan dan akreditasi lembaga- lembaga penyelenggara pelatiahan.
b. Pendayagunaan tenaga kerja ditujukan bagi kelompok angkatan kerja tertentu, antara lain tenaga kerja terdidik, pengangguran, buruh, tenaga kerja di pedesaan yang relatif tinggi.
c. Pengembangan kesejahteraan tenaga kerja ditempuh melalui Peningkatan Pelaksanaan Hubungan Industrian Pancasila (HIP) yang serasi dan didukung oleh perbaikan syarat-syarat kerja dan perlindungan tenaga kerja. Perbaikan syarat-syarat kerja dilaksanakan melalui pengembangan sistem pengubahan bertahap, serta didasarkan pada kebutuhan hidup, pengembangan diri pekerja dan keluarganya yang mempertimbangkan peningkatan produktivitas dengan menghilangkan perbedaan perlakuan antara pekerja wanita dan pekerja pria, serta dengan memperlakukan pekerja wanita sesuai dengan kodrat, harkat dan martabatnya.

2.3 Pengertian Penempatan Kerja

Menurut (Sondang, 2008) dalam (Sunyoto, 2012) banyak orang yang berpendapat bahwa penempatan merupakan akhir dari proses seleksi tenaga kerja. Menurut pandangan ini jika seluruh proses seleksi telah ditempuh dan lamaran seseorang diterima, akhirnya seseorang memperoleh status sebagai pegawai dan ditempatkan pada posisi tertentu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu pula. Pandangan demikian memang tidak salah sepanjang menyangkut karyawan baru, tetapi berlaku juga bagi karyawan lama yang mengalami alih tugas dan mutasi.

Penempatan menurut (Badriyah, 2015) adalah kebijaksanaan sumber daya manusia untuk menentukan posisi/jabatan seseorang. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk pegawai baru yang akan direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan (transfer) dan penurunan jabatan (demosi) atau bahkan pemutusan hubungan kerja.

Maksud penempatan karyawan adalah menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kriteria yaitu kemampuan, kecakapan dan keahlian.

2.4 Prosedur Penempatan Pegawai

Prosedur penempatan karyawan harus memenuhi persyaratan antara lain yaitu untuk menempatkan personalia yang datang dari daftar personalia yang dikembangkan melalui analisis tenaga kerja, standar yang digunakan untuk membandingkan calon pekerjaan, pelamar pekerjaan yang akan diseleksi untuk ditempatkan.

2.5 Relevansi Pendidikan

Relevansi pendidikan adalah tingkat keterkaitan tujuan maupun hasil keluaran program ditinjau dari ukuran ideal secara normatif yang didukung oleh ketepatan unsur masukan, proses dan keluaran" (Panduan Akreditasi, 2004). Relevansi pendidikan tinggi bagi mahasiswa terkait dengan lulusan yang akan menyesuaikan diri dengan dan berpartisipasi dalam dunia kerja nantinya. Menurut Bowman M.J dalam Trijahjo (2005) ada tiga hal penting yakni:

1. *The content of what is learned in primary school may be of little importance in itself provided student are learning basic competencies.*
2. *A ranking in relevance, even if it could be arrived at, will be of little use if cost and feasibility are ignored.*
3. *Attempts to make content relevant too soon in too narrowly vocational a form can be and often have been dysfunctional.*

Relevansi menyangkut dua dimensi kehidupan yaitu dunia sekolah/PT dan dunia kerja/masyarakat seusai sekolah. Oleh karena itu relevansi suatu program pendidikan (program studi) terkandung unsur: tujuan, input, proses, keluaran/hasil dan dampak *(outcome)* dan keterkaitan serta kebermaknaannya antar satu unsur dengan yang lain sebagai suatu sistem.

Relevansi pendidikan dapat dikaitkan dengan tingkat kesesuaian pendidikan dengan pekerjaan alumni khususnya alumni Program Studi Administrasi Bisnis, relevansi/kesesuaian tersebut dapat ditunjukkan dengan profil pekerjaan, jabatan/beban kerja, dan tingkat penghasilan/gaji para alumni Program Studi Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bengkalis dalam dunia kerja.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis deskriptif eksploratif, yaitu penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi pada saat sekarang. Dengan kata lain, penelitian deskriptif mengambil masalah atau memusatkan perhatian kepada masalah-masalah aktual sebagaimana adanya pada saat penelitian dilaksanakan (Sudjana, 2004).

Variabel yang diteliti meliputi tingkat relevansi lulusan adalah tingkat kesesuaian pekerjaan yang diperoleh lulusan Program Studi Administrasi Bisnis dalam penempatan kerja dapat dilihat dari populasi dalam penelitian ini adalah lulusan (alumni) dari Jurusan Administrasi Niaga khususnya Program Studi Administrasi Bisnis sedangkan sampel diambil secara *proportional random sampling* yaitu sampel-sampel yang ada diambil secara acak dengan memprioritaskan alumni Program Studi Administrasi Bisnis Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bengkalis yang sudah mendapatkan pekerjaan dengan tetap memperhatikan proporsionalitas persentase dari masing-masing periode lulusan. Metode angket digunakan untuk mengungkap data mengenai kompetensi, relevansi dan jenis pekerjaan lulusan.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini adalah sesuai dengan persebaran alumni yang berada di wilayah Propinsi Riau, kepualauan Riau dan Batam.

3.3 Teknik Pengumpulan dan Analisis Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik angket yaitu menyebarkan kuesioner kepada alumni Program Studi Administrasi Bisnis Jurusan Administrasi Niaga yang lulus pada tahun 2011-2012 sampai dengan alumni yang lulus pada tahun 2015-2016. Selain itu juga melalui studi pustaka, yaitu dengan melakukan kajian terhadap buku, literatur, laporan tracer studi Politeknik Negeri Bengkalis serta dokumentasi.

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan analisis data statistik deskriptif, yakni berupa frekuensi, persentase, dan rata–rata dengan cara mengklasifikasikan data. “Analisa statistik deskriptif berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat

kesimpulan yang berlaku umum" (Sugiyono, 2009).

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Relevansi lulusan dapat dikaitkan dengan tingkat kesesuaian pendidikan dengan pekerjaan responden khususnya alumni Program Studi Administrasi Bisnis, relevansi/kesesuaian tersebut dapat ditunjukkan dengan profil pekerjaan, jenis pekerjaan alumni dan kesesuaian bidang dengan penempatan kerja para alumni Program Studi Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bengkalis dalam dunia kerja.

4.1. Profil Responden

Responden pada penelitian ini adalah lulusan Politeknik Negeri Bengkalis yang sudah lulus dan telah diwisuda pada tahun akademik 2011/2012 sampai dengan 2015/2016 yaitu yang berjumlah 369 orang yang dapat dilihat pada tabel 4.1 di bawah ini:

Tabel 1. Jumlah Populasi dan Responden

No	Periode Kelulusan	Populasi	Responden	Persentase
1	Tahun 2011/2012	21	7	33.33
2	Tahun 2012/2013	46	17	36.96
3	Tahun 2013/2014	81	29	35.80
4	Tahun 2014/2015	113	77	68.14
5	Tahun 2015/2016	108	71	65.74
Total		**369**	**201**	**51.76**

Sumber: Data olahan

Berdasarkan Tabel 1. jelas tergambarkan bahwa periode lulusan tahun 2014/2015 lebih dominan secara kuantitas dibandingkan dengan lulusan tahun lainnya dalam hal jumlah responden.

Jika jumlah respondenyang dijadikan objek penelitian dipersentasekan tiap-tiap tahun kelulusannya, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Persentase Frekuensi Responden

No	Periode Kelulusan	Frekuensi	Persentase
1	Tahun 2011/2012	7	3.48
2	Tahun 2012/2013	17	8.46
3	Tahun 2013/2014	29	14.43
4	Tahun 2014/2015	77	38.31
5	Tahun 2015/2016	71	35.32
Total		**201**	**100**

Berdasarkan Tabel 2 jelas tergambarkan bahwa periode lulusan tahun 2014/2015 lebih dominan secara kuantitas dibandingkan dengan lulusan tahun lainnya dalam hal jumlah responden. Hal ini tidak berarti bahwa angkatan tersebut juga lebih dominan secara kualitas. Jumlah responden per tahun lulusan yang bervariatif ini adalah hasil akhir dari penelusuran tim peneliti yang seharusnya target pencapaian jumlah perangkatan minimal adalah 30% dari jumlah populasi.

4.2 Tingkat relevansi lulusan perguruan tinggi dalam penempatan kerja

Data-data responden yang telah terkumpul diklasifikasikan atau dikelompokkan berdasarkan dua hal yaitu persebaran distribusi pekerjaan alumni dan kesesuaian pekerjaan alumni dengan latar belakang pendidikan yang dimilikinya.

Penggolongan ini bertujuan untuk melihat sejauh mana serapan dunia kerja terhadap responden sesuai dengan kompetensi keilmuan yang diperolehnya semasa duduk di bangku kuliah. Hal ini juga memberikan gambaran apakah kompetensi keilmuan yang telah dirancang dan dicanangkan oleh Program Studi D3 Administrasi Bisnis Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bengkalis telah sesuai dengan kebutuhan dunia kerja saat ini. Tentunya dengan asumsi bahwa semakin banyak responden yang penempatan kerjanya yang berkaitan dengan bidang administrasi dan manajemen, maka semakin relevan kompetensi keilmuan yang telah dirancang dan dicanangkan oleh Program Studi D3 Administrasi Bisnis Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bengkalis untuk diterapkan kepada mahasiswa dengan kebutuhan dunia kerja saat ini.

1. Persebaran distribusi pekerjaan responden

Dari hasil jawaban responden mengenai pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Distribusi Pekerjaan Responden

No	Pekerjaan	Frekuensi	Persentase
1	PNS	2	1
2	PNS Guru/Dosen	0	0
3	Guru/Dosen Swasta	2	1
4	Karyawan Swasta Nasional/Multinasional	23	12
5	Karyawan Swasta Lokal/Regional	37	19
6	Karyawan BUMN	4	2
7	TNI/Polri	1	0.5
8	Wiraswasta/Wirausaha	22	12
9	Honorer	55	29
10	Lainnya	45	24
Total		**201**	**100**

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh hasil bahwa pekerjaan responden bervariasi, mulai dari PNS (Pegawai Negeri Sipil), honorer, karyawan swasta, sampai pelaku usaha/wiraswasta. Jika pekerjaan responden diambil lima besar, maka diperoleh hasil yaitu honorer pada dinas/instansi lainnya, karyawan swasta lokal/regional, karyawan swasta Nasional/Multinasional dan wiraswasta.

2. Kesesuaian pekerjaan responden dengan latar belakang pendidikan

Jika distribusi pekerjaan responden pada Tabel 4 diklasifikasikan atau dikelompokkan berdasarkan kesesuaiannya dengan kompetensi keilmuan atau latar belakang pendidikan yang dimiliki, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Kesesuaian Bidang Pekerjaan Responden

No	Bidang Pekerjaan	Frekuensi	Persentase
1	Administrasi dan Manajemen	135	67.2
2	Bidang non Administrasi dan Manajemen	66	32.8
Total		**201**	**100**

Data pada Tabel 4 menunjukkan bahwa responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini lebih banyak yang bekerja di bidang Administrasi dan Manajemen dibandingkan dengan yang bekerja di bidang non Administrasi dan Manajemen. Ini berarti bahwa penempatan kerja responden lebih banyak yang sesuai dengan kompetensi keilmuan atau latar belakang pendidikan yang dimiliki.

Berdasarkan data yang telah disajikan sebelumnya yaitu memperoleh persentase 67.2% terkait dengan bidang administrasi dan manajemen dan 32.8% non administrasi dan manajemen.

Hal ini membuktikan bahwa relevansi lulusan perguruan tinggi yang dalam hal ini adalah Politeknik Negeri Bengkalis khususnya Program Studi Administrasi Bisnis adalah sudah sesuai (relevan) dengan penempatan kerjanya ini terlihat dari uraian pekerjaan (*job description*) sesuai dengan bidang yaitu administrasi dan manajemen.

4.1.3 Faktor-faktor relevansi lulusan dengan penempatan kerja

Dari kuesioner yang telah dibagikan kepada responden dapat digolongkan hal-hal yang menjadi faktor penyebab relevansi bidang pendidikan responden dengan penempatan kerja adalah dari kesesuaian profil pekerjaan, kompetensi yang dimiliki dan tingkat pendidikan.

1. Faktor profil pekerjaan
   Dilihat dari hasil kuesioner yang telah dibagikan dan telah diolah sesuai pada tabel 3 yaitu dengan jenis pekerjaan lulusan yaitu honorer sebesar 29%, karyawan swasta lokal sebesar 19%, karyawan swasta nasional sebesar 12%. Hal ini tercermin bahwa pekerjaan lulusan atau alumni sudah sesuai dengan pekerjaannya walaupun sesungguhnya yang diharapkan sesungguhnya untuk alumni Program Studi Administrasi Bisnis tersebut dapat bekerja di organisasi swasta bukan di pemerintahan. Namun hal ini terkait dengan kondisi wilayah di Kabupaten Bengkalis yang mana minimnya perkembangan industri dan ekonomi kreatif belum muncul.
2. Faktor bidang kompetensi
   Dilihat dari hasil kuesioner yang telah dibagikan dan telah diolah sesuai pada tabel 4 yaitu terlihat bahwa kompetensi lulusan sesuai dengan bidang pekerjaannya yaitu terkait dengan kompetensi dibidang administrasi dan manajemen memperoleh angka yaitu 67.2% dan tidak terkait dengan bidang non administrasi dan manajemen sebesar 32.8%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang dimiliki lulusan sesuai dengan penempatan kerjanya.
3. Faktor tingkat pendidikan
   Dari hasil kuesioner yang telah dibagikan diperoleh data lulusan yang menyatakan tingkat pendidikan sesuai dengan penempatan kerjanya yaitu dengan jumlah 152 orang atau sebesar 76%, tingkat pendidikan yang lebih tinggi yaitu dengan jumlah 42 orang atau sebesar 21% dan tingkat pendidikan yang lebih rendah yaitu dengan jumlah 6 orang atau sebesar 3%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja yang diperoleh lulusan saat ini sudah sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimilikinya yaitu jenjang diploma tiga.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat relevansi lulusan perguruan tinggi dalam penempatan kerja diperoleh persentase 67.2% terkait dengan bidang administrasi dan manajemen dan 32.8% non administrasi dan manajemen. Hal ini membuktikan bahwa relevansi lulusan perguruan tinggi yang dalam hal ini adalah Politeknik Negeri Bengkalis khususnya Program Studi Administrasi Bisnis adalah sudah sesuai (relevan) dengan penempatan kerjanya ini terlihat dari uraian pekerjaan (*job description*) sesuai dengan bidang yaitu administrasi dan manajemen.
2. Faktor-faktor relevansi lulusan dengan penempatan kerja yaitu faktor profil pekerjaan, faktor bidang kompetensi dan tingkat pendidikan.

5.2 Saran

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini hanya membahas relevansi lulusan dengan penempatan kerja saja. Sementara untuk rekomendasi masih terdapat beberapa faktor lain yang juga perlu dinilai seperti faktor kecakapan dalam bekerja, faktor. Untuk itu, disarankan perlu adanya penelitian lebih lanjut terkait faktor-faktor tersebut diatas.

6. DAFTAR PUSTAKA

Badriyah Mila, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Pustaka Setia

Fajriyah, Alfiyatul, 2012, Program Peningkatan Kompetensi dan Penempatan Kerja dalam Meningkatkan Keterampilan Siswa Lulusan SMK di BLKI Semarang, *Jurnal Pendidikan Ekonomi*. Vol.1 No.2, 1-14

Handayani, Titik, 2015, Relevansi Lulusan Perguruan Tinggi di Indonesia dengan Kebutuhan Tenaga Kerja di Era Global. *Jurnal Kependudukan Indonesia*. Vol.10 No.1, 53-64

Kusnendi, 2015, *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Alam*, Jakarta, Universitas Terbuka.

Simanjuntak, Payaman J. 1998, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Fakultas Ekonomi, Jakarta, Universitas Indonesia

Soesilo,Tritjahjo, Danny dan Setyorini, 2005, Kinerja Alumni BK Fisip UKSW dan Faktor yang Melatarbelakangi. Satya Widya vol.18 No.1, 50-60

Sudjana, Nana, 2004, *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*, Bandung, Sinar Baru Algesindo.

Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung, Alfabeta.