

TRACER STUDY ALUMNI PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH FIP UNNES

Mintarsih Arbarini, Fakhruddin, Rasdi Ekosiswoyo
Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang

Abstrak: Tingginya tingkat pengangguran yang dialami oleh para alumni perguruan tinggi menandakan para sarjana masih menjadi problem dan penambah beban berat angkatan kerja. Tujuan penelitian ini adalah: mendeskripsikan secara rinci tentang waktu tunggu alumni dalam memperoleh peluang kerja, kesesuaian antara kompetensi yang dimiliki dengan bidang kerja yang ditekuni saat ini, kendala yang dihadapi alumni, dan harapan alumni terhadap peluang kerja. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Subjek penelitian mencakup sejumlah alumni yang telah bekerja di berbagai lembaga baik pemerintah maupun swasta. Tempat penelitian dilaksanakan di Jawa Tengah meliputi Klaten, Salatiga, Kudus, Grobogan, Semarang, dan Batang. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara mendalam. Teknik analisis data menggunakan metode deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lama waktu tunggu alumni dalam mendapatkan peluang kerja bervariasi antara 2 tahun sampai langsung bekerja tanpa adanya waktu tunggu. Kesesuaian antara kompetensi dengan bidang kerja sebagian besar alumni telah terjadi kesesuaian antara pekerjaan dengan kompetensi utama. Kendala yang dihadapi para alumni prodi PLS yang selama ini kesulitan dalam memperoleh peluang kerja disebabkan oleh terbatasnya informasi lowongan kerja untuk PLS, masyarakat luas belum mengetahui kompetensi lulusan PLS dan Prodi PLS belum mempunyai kemampuan spesifik.

Kata Kunci: *tracer studi*, alumni, pendidikan luar sekolah.

Program Studi Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang mempunyai visi yang jelas yaitu menghasilkan tenaga kependidikan PLS profesional yang memiliki keunggulan kompetitif dan komparatif serta berlandaskan pada ilmu pengetahuan dan teknologi, nilai-nilai akademik, moral-etik dan budaya bangsa. Untuk mencapai itu semua, maka kurikulum program strata satu (S1) jurusan Pendidikan Luar Sekolah dikembangkan berdasarkan pendekatan kompetensi. Artinya bahwa pengembangan kurikulumnya didasarkan pada seperangkat pengetahuan, keahlian, sikap, dan nilai yang harus dikuasai oleh lulusan agar mampu melakukan tugas-tugas profesional didalam mengelola institusi, program, dan pembelajaran dalam PLS serta pemberdayaan masyarakat.

Selaras dengan hal tersebut, maka diharapkan para lulusan atau alumni jurusan Pendidikan Luar Sekolah Universitas Negeri Semarang mampu menjadi tenaga kependidikan PLS yang profesional, memiliki kemampuan mengelola institusi, program dan pembelajaran PLS, serta mampu memberdayakan masyarakat. Dan yang tidak kalah pentingnya adalah para alumni jurusan Pendidikan Luar Sekolah Universitas Negeri Semarang mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan kehidupan masyarakat nasional dan global.

Bersumber dari daftar mahasiswa jurusan PLS Fakultas Ilmu Pendidikan UNNES (2008), jumlah lulusan dari Prodi Pendidikan Luar sekolah tiap tahunnya rata-rata 40 orang. Jumlah keluaran yang relatif sedikit ini, diharapkan semuanya bisa terserap ke dalam dunia kerja. Dalam membangun *new mainstream* Prodi PLS pada Fakultas Ilmu Pendidikan Unnes, diperlukan lulusan yang handal dan memiliki profesionalisme. Suatu lulusan akan menjadi profesional jika profesi lulusan yang akan dibangun terus-menerus dapat mengubah dirinya. Dalam konteks ini, maka hakekat ilmu PLS sebagai ilmu praksis, harus selalu memperoleh

visinya dari praksis PLS atau dari apa yang terjadi dalam realitas sosial. Dengan demikian profesi PLS adalah profesi yang terus-menerus berkembang karena praksis PLS akan terus menerus terjadi dan unik bagi setiap individu dan masyarakat di dalam situasi dan waktu yang berbeda.

Kamil (2008) menengarai empat hal yang harus diperhatikan sehubungan dengan profil lulusan PLS terhadap kebutuhan lapangan kerja, yaitu: (1) memiliki kepribadian yang matang dan berkembang, (2) memiliki penguasaan ilmu yang kuat, khususnya ilmu ke-PLS-an, (3) memiliki kemampuan dan keterampilan dalam membangkitkan minat warga belajar/peserta didik kepada ilmu pengetahuan dan teknologi, dan (4) mengembangkan profesi ke-PLS-an secara berkesinambungan.

Sejak diundangkannya SISDIKNAS Nomor 20 Tahun 2003, debut PLS melalui program Pendidikan Non-formal memang telah menyeruak luas. Mulai dari program keaksaraan, kesetaraan, Kursus dan Life Skill, Perpustakaan Desa, pendidikan anak usia dini, sampai pada program-program pemberdayaan perempuan. Guna mensupport program tersebut anggaran pun ditingkatkan berlipat ganda, baik untuk realisasi program maupun untuk menata institusi yang nantinya akan menopang program di lapangan.

Namun demikian sungguh ironi, apabila kita menelusuri jumlah lulusan sarjana PLS yang tiap tahun membuat panjang barisan penganggur. Seolah-olah mereka terpelanting di tengah hiruk-pikuk, menyeruaknya debut PNF yang amat masif. Dahulu, ketika sistem pendidikan masih sentralistik, para lulusan PLS justru banyak terserap di sektor formal (pemerintah). Sekarang, ketika arus penguatan program PNF makin meningkat dan sistem pendidikan pun sudah desentralistik, para lulusan PLS rasanya malah tidak dapat mengambil banyak peran serta di tengah maraknya promosi dan kampanye program-program PNF. Bagaimana pun peran serta sumberdaya atau ketenagaan PLS amat penting guna menunjang kualitas perbesaran kapasitas program PNF yang dilangsir oleh pemerintah. Betapa pun dana diperbesar, ekspansi program dilakukan, jangkauan diperluas, kelembagaan dibenahi, tetapi kalau tidak didukung oleh ketenagaan PLS yang berkualitas dan memadai, maka akan sia-sia belaka.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Arbarini dan Yusuf (2008:26), disebutkan bahwa daya serap alumni PLS dalam dunia kerja masih rendah. Akhirnya, para alumni jurusan PLS pun juga menjadi kelompok pengangguran putus asa (*discourage unemployment*) yaitu pengangguran sudah bertahun-tahun mencari kerja tanpa hasil karena faktor *demand for labor* dan *supply for labor* yang makin tidak seimbang. Ketidakseimbangan itu adalah lebih besarnya penawaran ketimbang permintaan hampir di seluruh sektor industri.

Berdasarkan fenomena diatas, dapat kita lihat bahwa terdapat ketimpangan antara jumlah kesempatan kerja dengan angkatan kerja yang ada. Tingginya tingkat pengangguran yang dialami oleh para alumni perguruan tinggi menandakan para sarjana masih menjadi problem dan penambah beban berat angkatan kerja.

Penelitian ini difokuskan pada permasalahan seputar lama waktu tunggu memperoleh peluang kerja, kesesuaian kompetensi dengan bidang kerja lulusan PLS, kendala yang dihadapi dalam memperoleh peluang kerja, dan harapan alumni dalam mendapatkan peluang kerja menjadi "*focus of research*" dalam penelitian ini. Tujuan Penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Memperoleh informasi tentang lama waktu tunggu alumni Prodi PLS dalam memperoleh peluang kerja. (2) Mendeskripsikan kesesuaian antara kompetensi yang dimiliki dengan bidang kerja yang ditekuni saat ini. (3) Mendeskripsikan kendala yang dihadapi alumni Prodi PLS dalam memperoleh peluang kerja. (4) Mendeskripsikan harapan alumni Prodi PLS terhadap peluang kerja.

Salah satu tahapan kegiatan yang dilakukan dalam rangka mengetahui antara kompetensi dengan kebutuhan pasar adalah *tracer study*. *Tracer Study* diharapkan dapat

mengukur dan melacak keberadaan lulusan dan kinerja lulusan sehingga dapat diperoleh indikator yang jelas tentang jumlah, profil kerja masa mendatang serta pelatihan dan pengembangan yang diperlukan. Dengan demikian Prodi PLS dapat mempersiapkan isi dan sistem pendidikannya agar lulusan yang dihasilkan dapat beradaptasi dengan dunia kerja. Tujuan utama kegiatan *tracer Study* adalah mengidentifikasi kuantitas dan kualitas lulusan baik yang belum bekerja maupun telah bekerja. Secara khusus, kegiatan ini bertujuan untuk: (1) memperoleh informasi tentang waktu tunggu alumni Prodi PLS dalam memperoleh peluang kerja, (2) mendeskripsikan kesesuaian antara kompetensi yang dimiliki dengan bidang kerja yang ditekuni saat ini, (3) mendeskripsikan kendala yang dihadapi alumni Prodi PLS dalam memenuhi tuntutan kerja, dan (4) mendeskripsikan harapan alumni Prodi PLS terhadap peluang kerja.

Prodi PLS merupakan satuan perencana dan pelaksana program pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan akademik-profesional untuk menyiapkan tenaga kependidikan profesional di jalur pendidikan luar sekolah yang kurikulumnya disusun berdasarkan pendekatan kompetensi. Selain standard kompetensi yang terdapat dalam kurikulum Prodi PLS, beberapa persyaratan yang harus dipenuhi dalam rangka meningkatkan kompetensi profesionalitas menurut AN Ubaedy (2008:119-127) antara lain: Motif yang kuat. Motif adalah sesuatu yang dipikirkan orang secara konsisten atau sesuatu yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu. Fungsi motif ini adalah sebagai pendorong, pengarah, dan penyeleksi. Secara garis besar, motif atau gairah dibagi menjadi dua yaitu motif untuk mendapatkan sesuatu dan motif untuk menyelamatkan diri dari sesuatu. Sumber motif dibagi menjadi dua yaitu internal dan eksternal. Sumber internal, meliputi: 1) Keinginan seseorang untuk “memiliki” atau “menjadi”, misalnya: memiliki pekerjaan dan menjadi pengusaha. 2) Cita-cita yang sudah mendarah daging sejak kecil. 3) Visi hidup atau visi usaha (gambaran tentang apa yang ingin diwujudkan seseorang dalam hidupnya), serta 4) Target-target tertentu yang ingin diraih. Motif seseorang memperoleh pekerjaan berdasarkan sumber eksternal, meliputi: (a) dorongan dari orang lain (insentif), b) paksaan orang atau keadaan. c) perubahan orang atau keadaan, dan d) pembiasaan dari lingkungan atau sistem. Selain motif, juga pengetahuan tentang keunggulan personal. Dengan mengetahui keunggulan yang dimiliki, seseorang dapat menentukan kariernya sendiri, baik itu sebagai seorang profesional yang spesialis atau yang generalis (Ubaedy, 2009:128).

Pengetahuan yang berhubungan dengan kompetensi profesionalitas adalah *tacit knowledge* (pengetahuan yang diperoleh dari praktik) Beberapa lembaga atau ahli mempunyai standar yang berbeda-beda dalam menjelaskan karakteristik profesional seseorang. *Medquest Community* (2000) dalam AN Ubaedy (2008:111-113), menyebutkan ada lima karakteristik yang menunjukkan keprofesionalan seseorang, antara lain: (1) memiliki pengetahuan/ keahlian khusus berdasarkan profesi. (2) mendapatkan pengakuan dari masyarakat, komunitas, kelompok, organisasi, atau industri yang terkait dengan profesi. (3) memiliki standar etika-moral yang tinggi, baik yang bersifat universal maupun spesial, misalnya kode etik profesi. (5) memiliki otonomi dalam mengambil keputusan berdasarkan pengetahuan dan pengalaman. (6) memiliki rasa tanggung jawab untuk menciptakan kemaslahatan bagi diri sendiri dan orang lain (tidak bebas nilai).

Alumni Prodi PLS sebenarnya disiapkan bukan hanya untuk mengisi tenaga kependidikan nonformal pada lembaga pemerintah saja, melainkan juga disiapkan sebagai agen pembaharu (*agent of change*), tenaga kependidikan PLS di pusat-pusat pelatihan, kursus-kursus, dan bahkan disiapkan sebagai sarjana yang mampu bekerja di sektor informal. Meskipun tidak dapat kita pungkiri, bahwa sebagian besar lulusan menginginkan bekerja di sektor formal pemerintah, ketimbang bekerja bersama masyarakat atau menjadikan dirinya sebagai wirausaha yang bergerak di sektor PLS yang ruang geraknya sebenarnya cukup meluas, menyangkut setiap upaya pemenuhan kebutuhan belajar masyarakat.

Stakeholders pada instansi pemerintah sebagai penyelenggara pendidikan nonformal di masyarakat, sesungguhnya tidak hanya terbatas pada departemen/dinas pendidikan, melainkan terdapat juga pada departemen/instansi lain, seperti: BKKBN, Dinas Pertanian, Dinas Kesehatan, Koperasi, Pariwisata, Tenaga Kerja, dan lainnya. Demikian pula dunia usaha dan industri, dalam aspek tertentu bisa menjadi lembaga yang melakukan aktifitas pendidikan nonformal. Namun demikian lembaga yang secara tegas dinyatakan dan menyandang nama pendidikan nonformal, adalah Depdiknas, yaitu Direktorat Jenderal PNFI dan Direktorat Jenderal PMPTK, khususnya Direktorat PTK PNF (Sutaryat Trisnamasyah, 2008).

Kuntoro (2008) menengarai bahwa perluasan aktifitas pendidikan nonformal di masa depan, tidak terbatas pada layanan pendidikan yang terstruktur yang dilakukan oleh satuan pendidikan, tetapi juga mencakup layanan pendidikan bagi aktifitas *self education* dan *insidental learning*. Dengan demikian layanan aktifitas pendidikan nonformal menjadi semakin luas, mencakup seluruh lembaga dalam masyarakat, baik bersifat pemerintah maupun non-pemerintah, akan berfungsi sebagai agen layanan pembelajaran. Lembaga-lembaga di masyarakat yang sekarang dipandang sebagai lembaga yang tidak melayani aktifitas pendidikan, pada waktu yang akan datang lembaga tersebut dapat berperan sebagai agen layanan pembelajaran seperti: kebun binatang, museum, poliklinik, puskesmas, dan pusat perbelanjaan.

Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia penilaian kesiapan seorang anggota organisasi merupakan komponen yang sangat penting, bukan saja karena ada kaitannya yang langsung jumlah penghasilan yang diterima oleh seorang pamong belajar untuk suatu jangka tertentu. Tetapi juga karena dalam kehidupan organisasi setiap orang ingin mendapatkan perlakuan yang adil dari lembaga yang ditempatinya. Selain standard kompetensi yang terdapat dalam kurikulum Prodi PLS, beberapa persyaratan yang harus dipenuhi dalam rangka meningkatkan kompetensi profesionalitas menurut AN Ubaedy (2008:119-127) antara lain: Motif yang kuat. Motif adalah sesuatu yang dipikirkan orang secara konsisten atau sesuatu yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu. Fungsi motif ini adalah sebagai pendorong, pengarah, dan penyeleksi. Secara garis besar, motif atau gairah dibagi menjadi dua yaitu motif untuk mendapatkan sesuatu dan motif untuk menyelamatkan diri dari sesuatu. Sumber motif dibagi menjadi dua yaitu internal dan eksternal. Sumber internal, meliputi: 1) Keinginan seseorang untuk “memiliki” atau “menjadi”, misalnya: memiliki pekerjaan dan menjadi pengusaha. 2) Cita-cita yang sudah mendarah daging sejak kecil. 3) Visi hidup atau visi usaha (gambaran tentang apa yang ingin diwujudkan seseorang dalam hidupnya), serta 4) Target-target tertentu yang ingin diraih.

Beberapa faktor penyebab alumni mendapatkan peluang kerja bukan saja disebabkan oleh motif yang ada baik secara internal maupun eksternal, namun juga disebabkan oleh faktor-faktor sebagai berikut. (1). Berani bercita-cita dan berusaha untuk mencapainya.

Bercita-citalah setinggi mungkin, rumuskan dan tuangkan cita-cita kedalam catatan harian, mulai langkah yang paling awal atau terkecil hingga yang terbesar. Berusaha keraslah untuk mencapainya, karena pada dasarnya tidak ada sesuatu yang *instan* dalam sebuah kesuksesan (Mayriani, 2008:87). (2). Bersiap diri untuk menangkap peluang kerja. Menurut Mayriani (2008:108), ada beberapa tips agar seseorang mampu mempersiapkan diri dalam menangkap peluang kerja, antara lain: Jangan pernah berhenti belajar. Hadapi tantangan dengan sikap positif, penuh keberanian, dan optimis. Senantiasa menggali dan menemukan keunggulan diri. Analisis dan cermatilah setiap peluang kerja yang ada. (3) Memiliki jaringan (*networking*) sekokoh dan seluas jaring spiderman. Ada beberapa tips menurut Mayriani (2008:144), agar seseorang mampu memiliki jaringan (*networking*) sekokoh dan seluas jaring *spiderman*, yaitu: Mulailah pertemanan dengan siapa saja dengan ketulusan. Mencari, menemukan, dan mengikuti komunitas jejaring sosial. Bersikap terbuka disetiap kesempatan

bersosialisasi. Mengasah ketajaman analisis diri untuk memilih *networking* yang memberi dampak positif. Memiliki *attitude* (sikap yang baik kepada semua orang).

Adapun kunci kesuksesan dari seseorang dalam mendapatkan peluang kerja adalah 1) kepandaian seseorang dalam mencari peluang kerja sebanyak mungkin, 2) menghilangkan rasa keragu-raguan dalam mengirimkan surat lamaran kerja pada lembaga yang diminati, 3) bersikap cermat terhadap hal-hal penting seputar dunia kerja, terutama bagi seseorang yang masih belum ada pengalaman kerja atau pemula, 4) mampu mempromosikan diri sebaik-baiknya melalui surat lamaran kerja yang akan dikirimkan, 5) membuat analisis tentang diri sendiri sebelum melangkah untuk maju ke depan, 6) mengenali jenis pekerjaan yang diinginkan, serta posisi dan gaji yang ingin didapatkan, dan 7) bersikap jujur pada diri sendiri saat melakukan analisis tersebut.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, karena permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini tidak berhubungan dengan angka, tetapi berkaitan dengan pendeskripsian, penguraian dan penggambaran suatu masalah yang sedang terjadi. Jenis penelitian ini termasuk penelitian yang rinci mengenai suatu subyek tertentu selama kurun waktu tertentu dengan cukup waktu mendalam dan menyeluruh termasuk lingkungan dan kondisi masa lalunya.

Penelitian ini dilaksanakan di berbagai sektor pengguna jasa yang menyerap tenaga kerja dari alumni Prodi PLS, baik di sektor formal maupun informal. Wilayah subjek tersebut pada instansi pemerintah maupun swasta. Instansi pemerintah meliputi; Pemerintah Daerah Kabupaten Klaten, UNNES, SKB Kabupaten Semarang, SKB Kabupaten Grobogan. Di sektor swasta, yaitu: Universitas Muria Kudus, Lembaga PAUD, Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM), Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM), Perusahaan, Lembaga Bimbingan Belajar, dan Percetakan.

Subjek penelitian ini mencakup sejumlah alumni yang terserap di pelbagai sektor pengguna jasa tenaga kerja, baik itu pada sektor formal maupun sektor in-formal. Wilayah subjek meliputi: instansi-instansi pemerintah meliputi SKB Kabupaten Semarang, SKB Kota Semarang, P2-PNFI, maupun guru PAUD. Di sektor swasta, yaitu di LSM, PKBM, Kursus-kursus maupun para alumni yang bergerak sebagai wirausahawan. Dengan demikian setiap alumni yang telah lulus di manapun mereka berada akan dijadikan subjek penelitian. Prosedur pengambilan sampel dilakukan dengan cara menelusuri informasi dari pelbagai instansi, lembaga, maupun pelbagai jenis pekerjaan seperti yang telah diungkap di atas.

Fokus penelitian ini berisi pokok-pokok kajian dan menjadi pusat perhatian peneliti adalah: (1) Lama waktu tunggu para alumni Prodi Pendidikan Luar Sekolah dalam memperoleh peluang kerja. (2) Kesesuaian antara kompetensi dengan bidang kerja. Kendala yang dihadapi para alumni Prodi Pendidikan Luar Sekolah dalam memperoleh kerja. (3) Harapan alumni Prodi PLS terhadap peluang kerja.

Sumber utama dalam penelitian ini adalah para alumni angkatan 2000 sampai dengan 2004 Prodi PLS FIP Universitas Negeri Semarang yang bekerja tersebar di wilayah Jawa Tengah.

Metode Pengumpulan Data

Metode Wawancara

Peneliti melakukan wawancara secara tidak terstruktur baik yang dilakukan secara langsung maupun instrumen lewat *e-mail* ataupun *facebook* kepada alumni angkatan 2000 sampai dengan 2004 prodi Pendidikan Luar Sekolah UNNES. Wawancara langsung dilakukan apabila letak subjek penelitian dapat dijangkau oleh peneliti. Sedangkan untuk subjek penelitian yang tidak dapat dijangkau, dikarenakan oleh jarak peneliti dengan tempat tinggal subjek penelitian terlalu jauh, maka penelitian dilakukan melalui *e-mail/ facebook*.

Metode Observasi

Metode observasi ini dilakukan untuk mengamati dan membuat catatan deskriptif terhadap latar belakang dan semua kegiatan yang terkait dengan subjek penelitian. Teknik pengamatan dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan pengamatan secara langsung di lapangan, dengan mencari informasi dari informan, adapun hal-hal yang menjadi fokus pengamatan dalam penelitian ini adalah: cara subyek penelitian dalam menanggapi pertanyaan dari peneliti. Tujuannya adalah untuk mengetahui sikap maupun ekspresi dari subjek dalam menjawab pertanyaan dari peneliti.

Keabsahan data dilakukan untuk meneliti kredibilitasnya menggunakan teknik triangulasi yaitu teknik pemeriksa keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu (Moleong, 2008:89). Untuk membuktikan keabsahan data dalam penelitian ini hanya digunakan triangulasi teori yang mana keabsahan data dilakukan dengan cara membandingkan antara teori yang ada dengan mengecek jawaban dari pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada subjek penelitian.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan data kualitatif model interaktif yang berlangsung terus menerus dan berkelanjutan. Menurut Milles dan Huberman dalam Bungin (2007:144), menerangkan analisis model interaktif melalui berbagai alur kegiatan melalui langkah-langkah sebagai berikut:

Pengumpulan data

Pengumpulan data ini dilakukan berkaitan dengan data di lapangan yaitu peneliti melakukan wawancara dan penyebaran instrumen kepada alumni angkatan 2000 sampai dengan 2004 Prodi PLS UNNES.

Reduksi data yang peneliti lakukan antara lain dengan menajamkan hasil penelitian tentang *tracer study* alumni Prodi PLS UNNES, mengarahkan hasil penelitian sesuai dengan permasalahan penelitian dan membuang data yang tidak perlu. Pada tahap ini peneliti memilih data yang paling tepat, yang disederhanakan dan diklasifikasikan atas dasar tema-tema, memadukan data yang tersebar, tema untuk data tambahan, dan membuat simpulan menjadi uraian singkat.

Penyajian data merupakan sekumpulan informasi yang tersusun dan dapat menarik suatu kesimpulan dalam pengambilan suatu tindakan. Dalam penyajian data peneliti menggunakan tipologi masalah yang ada dalam penyajian data dan dari hasil penelitian agar lebih mudah dalam mendeskripsi pada penyajian pembahasan karena peneliti menggunakan pendekatan kualitatif.

Menarik kesimpulan yaitu suatu kegiatan konfigurasi yang utuh. Kesimpulan yang diverifikasi selama penelitian berlangsung, kesimpulan final mungkin tidak muncul sampai pengumpulan data akhir, tergantung pada besarnya kumpulan-kumpulan catatan yang ada di lapangan, penyimpanan dan metode pencarian ulang yang digunakan untuk catatan penelitian.

Dalam penelitian ini pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan sebagai suatu yang berkaitan pada saat sebelum, selama dan sesudah pengumpulan data berlangsung. Dalam hal ini peneliti mengoreksi kembali hasil penelitian dengan catatan yang terdapat di lapangan selama penelitian dan setelah data tersebut sesuai dapat ditarik kesimpulan dari setiap item yang ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Prodi PLS merupakan satuan perencana dan pelaksana program pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan akademik-profesional untuk menyiapkan tenaga kependidikan profesional di jalur PLS. Tujuan dari Prodi PLS adalah menghasilkan tenaga pendidik dan

kependidikan profesional PLS yang memiliki kemampuan dalam mengelola institusi, program, dan pembelajaran dalam PLS, memberdayakan masyarakat sesuai dengan kebutuhan dan perkembangannya, serta mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan kehidupan masyarakat nasional dan global (Kurikulum Jurusan PLS, 2008:9).

Alumni dari angkatan 2000 sampai dengan 2004 berjumlah 202 orang alumni Prodi PLS tersebut tersebar di berbagai sektor kerja baik bekerja di lembaga pemerintah maupun swasta. Lembaga pemerintah tempat bekerja alumni angkatan 2000 s.d 2004 meliputi: SKB, UNNES, dan Pemerintah Daerah. Tempat bekerja alumni di lembaga swasta meliputi: LSM, Perusahaan, Sekolah Swasta, Bank, dan PKBM.

Subjek penelitian ini hanya difokuskan pada alumni yang keberadaannya masih dapat dijangkau oleh peneliti dan mempunyai keberagaman jenis pekerjaan, yaitu: alumni yang sudah diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) berjumlah 2 orang, alumni yang sudah bekerja di Perguruan Tinggi tetapi masih menjadi tenaga pramubakti berjumlah 2 orang, alumni yang sudah bekerja di SKB tetapi masih pramubakti berjumlah 2 orang, alumni yang sudah bekerja sebagai pendidik berjumlah 2 orang, alumni yang sudah bekerja di berbagai bidang pekerjaan berjumlah 4 orang. Berikut ini tabel data identitas subjek penelitian beserta lama waktu tunggu sampai mendapatkan pekerjaan saat ini.

Tabel 1. Lama Waktu Tunggu Alumni dalam Mendapatkan Pekerjaan

No.	Nama	Pekerjaan	Status Pekerja	Lembaga	Lama Waktu Tunggu
1.	Moh. Riyadi	Penyuluh KB	PNS	Pemda Klaten	2 tahun
2.	Erma Julifah	Pamong Belajar	PNS	SKB Grobogan	8 bulan
3.	Guruh Suasana	Dosen <i>IT</i>	Pramubakti	Univ.Muria Kudus (UMK)	2 tahun
4.	Hendra Dedy	Dosen PLS	Pramubakti	FIP UNNES	2 tahun
5.	Edy Mulyono	Wakil Pimpinan	Karyawan Tetap	Percetakan Utama	Langsung bekerja
6.	Bitasari	Guru PAUD	Guru Tetap	PAUD Lab School UNNES	2 bulan
7.	Suci Rahma	Guru PAUD	Guru Tetap	Yayasan Islam Al-Madina Smg	3 bulan
8.	Iranita WY	Pekerja Sosial	Staf Tetap	LSM Yayasan Setara	Langsung bekerja
9.	Anna Apriliana	Admns. Utama	Karyawan Tetap	PT. Mitra Dana Putra Utama Kudus	5 bulan
10.	Ronggo T	Teknisi	Karyawan Tetap	Kopektel Solo	2 bulan
11.	Imam Sofwan	Marketing	Karyawan Tetap	Primagama Salatiga	2 tahun
12.	Heni Beta	<i>Customers Service (CS)</i>	Pramubakti	PT.Bank Rakyat Indonesia, Tbh. Cab. Batang	Langsung bekerja

Berdasarkan tabel 1 di atas dari jumlah subjek penelitian 12 orang, nampak jelas bahwa lama waktu tunggu alumni dalam mendapatkan pekerjaan yang saat ini ditekuni paling lama adalah 2 tahun (4 orang alumni), waktu tunggu 8 bulan (1 orang alumni), waktu tunggu 3 bulan (1 orang alumni), waktu tunggu 5 bulan (1 orang alumni), waktu tunggu 2 bulan (2

orang alumni), sedangkan yang langsung bekerja tanpa adanya waktu tunggu 3 orang alumni. Jika dilihat dari lamanya waktu tunggu, sebenarnya alumni Prodi PLS tidak terlalu lama untuk menganggur setelah lulus menjadi sarjana, karena waktu paling lama dalam mendapatkan pekerjaan adalah 2 tahun. Waktu 2 tahun yang dimaksud oleh alumni tersebut sebenarnya telah diisi dengan berbagai usaha untuk bekerja secara serabutan atau mencari peluang kerja yang sesuai dengan bidangnya.

Selain waktu tunggu yang sebagian besar kurang dari 2 tahun (4 orang), jika dilihat dari tabel 1 tersebut terdapat keberagaman profesi yang dapat dikerjakan oleh alumni dalam mencari peluang kerja. Peluang kerja tersebut antara lain: penyuluh KB, pamong belajar, Pendidik PAUD, dosen, pengelola kursus, staf administrasi, staf perbankan, dan pekerja sosial. Lembaga pemerintah yang menerima alumni prodi PLS angkatan 2000 s.d 2004 meliputi SKB, Perguruan Tinggi, dan Pemerintah Daerah. Sedangkan lembaga swasta yang menerima alumni angkatan 2000 s.d 2004 adalah SKB, LSM, sekolah Swasta, Lembaga PAUD, BRI, PT.Kopektel, dan PT. Mitra Dana Putra Utama.

Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh Prodi PLS UNNES, ada empat (4) kompetensi umum yang diberikan untuk membekali para alumninya agar mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai tenaga pendidik dan kependidikan PLS dengan baik. Kompetensi tersebut antara lain: kompetensi paedagogi/ andragogi, kepribadian, sosial, dan profesional. Namun pada kenyataannya para alumni Prodi PLS banyak yang bekerja di luar bidang PLS. Jadi apa yang dikerjakan oleh para alumni tersebut tidak sesuai dengan latar belakang keilmuan yang mereka miliki. Untuk mengetahui apakah kompetensi yang dimiliki oleh para alumni tersebut sudah atau belum sesuai dengan kenyataan yang dibutuhkan di pasar kerja, dapat dilihat dari data hasil penelitian. Tabel 2 di bawah ini merupakan kompetensi utama dan kompetensi pendukung yang harus dikuasai oleh lulusan prodi PLS dalam kurikulum.

Tabel 2. Kompetensi Utama dan Kompetensi Pendukung Kurikulum Prodi PLS

No	Kompetensi Utama	Kompetensi Pendukung
1.	Kompetensi Paedagogi-Andragogi	Kompetensi dalam pemberdayaan masyarakat
2.	Kompetensi Kepribadian	Kompetensi dalam pengelolaan lembaga
3.	Kompetensi Sosial	Kompetensi dalam memotivasi masyarakat
4.	Kompetensi Profesional	Kompetensi dalam pemahaman masalah sosial
		Kompetensi dalam memahami PAUD
		Kompetensi dalam memahami model pelatihan

Berdasarkan kompetensi utama dan kompetensi pendukung yang harus dikuasai oleh lulusan Prodi PLS, nampak jelas bahwa alumni yang tidak bekerja pada bidang yang sesuai kompetensi yang telah diperoleh dari bangku kuliah tidak dapat dimanfaatkan. Ini terbukti dari jenis pekerjaan yang harus dikerjakan dengan kompetensi yang telah dimiliki. Berikut ini secara ringkas penjelasan dari para alumni yang terangkum dalam tabel 3.

Tabel 3. Kesesuaian antara Pekerjaan dan Kompetensi Alumni Prodi PLS

No	Nama	Pekerjaan	Kompetensi Utama	Kompetensi pendukung
1.	Moh.Riyadi	Penyuluh KB	Sesuai	Sesuai
2.	Erma Julifah	Pamong Belajar	Sesuai	Sesuai
3.	Guruh Suasana	Dosen IT	Sesuai	Tidak sesuai
4.	Hendra Dedy	Dosen PLS	Sesuai	Sesuai

5.	Edy Mulyono	Wakil Pimpinan	Tidak sesuai	Tidak sesuai
6.	Bitasari	Guru PAUD	Sesuai	Sesuai
7.	Suci Rahma	Guru PAUD	Sesuai	Sesuai
8.	Iranita	Pekerja Sosial	Sesuai	Sesuai
9.	Anna Apriliana	Administrasi	Tidak sesuai	Tidak sesuai
10.	Ronggo T	Teknisi	Tidak sesuai	Tidak sesuai
11.	Imam Sofwan	Instruktur	Sesuai	Tidak sesuai
12.	Heni Beta	<i>Costumer Servise</i>	Tidak sesuai	Sesuai

Dari tabel 3 di atas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar (9 dari 12 orang) alumni telah terjadi kesesuaian antara pekerjaan dengan kompetensi utama. Empat (4) alumni yang tidak sesuai antara pekerjaan dengan kompetensi utama disebabkan pekerjaan yang ada pada saat ini tidak berkaitan dengan ijazah yang telah dimiliki. Pada kompetensi pendukung, pekerjaan yang dimiliki oleh alumni sebagian besar (8 dari 12 alumni) telah sesuai dengan kompetensi pendukung yang telah dipelajari di bangku kuliah. Lima (5) alumni yang tidak sesuai antara pekerjaan dan kompetensi pendukung disebabkan oleh pekerjaan yang ditekuninya saat ini tidak membutuhkan kompetensi tersebut.

Berdasarkan pendapat dari para alumni yang sesuai antara pekerjaan dan kompetensi utama maupun pendukung dalam kurikulum PLS, masukan yang diberikan untuk kurikulum Prodi PLS lebih ditekankan perlunya pembelajaran praktek ke lapangan. Hal itu sangat penting, mengingat alumni yang bekerja khususnya sebagai pamong belajar di lembaga pendidikan non-formal dituntut untuk menguasai kegiatan yang ada di masyarakat.

Selama proses menjalani kehidupan, setiap manusia tidak terlepas dari masalah. Masalah adalah keadaan sulit di luar kemampuan seseorang, serta dibutuhkan usaha yang besar untuk menghadapi dan mengatasinya. Sempitnya lapangan kerja menjadi salah satu bentuk masalah yang menjadi kekhawatiran bagi angkatan kerja dan hal yang sama juga dirasakan oleh alumni Prodi PLS. Namun, masalah tersebut bisa teratasi jika senantiasa berjuang untuk menyelesaikannya. Dalam mencari pekerjaan, alumni Prodi PLS harus berjuang untuk mendapatkannya meskipun seringkali mengalami kendala. Kendala yang dihadapi alumni dalam memperoleh peluang kerja sangat beragam.

Berikut ini beberapa penuturan yang disampaikan alumni atas kendala yang dihadapinya.

Tabel 4 Kendala Alumni Prodi PLS dalam Memperoleh Peluang Kerja

No.	Kendala Alumni dalam Memperoleh Peluang Kerja
1.	Tidak ada kemampuan khusus yang diperolehnya dari kuliah untuk mendapatkan peluang kerja.
2.	Bingung mencari kerja yang sesuai dengan bidang PLS, sedangkan lahan pekerjaan untuk alumni Jurusan PLS sangat sempit, apabila akan mencari peluang kerja yang lain itu masih ada kekhawatiran tentang kompetensinya.
3.	Mata kuliah di Prodi PLS terlalu banyak dan tidak terfokus membuatnya resah dalam mencari peluang kerja.
4.	Minimnya lapangan pekerjaan bagi alumni Prodi PLS
5.	Ingin berwirausaha namun belum mempunyai modal dan belum siap akan resiko yang akan ditanggung dalam berwirausaha.

6.	Pekerjaan yang tidak sesuai kompetensi menyebabkan pekerjaan yang didapatkan tidak jelas statusnya
7.	Prodi PLS belum mempunyai kemampuan spesifik sehingga pekerjaan PLS itu bisa dikerjakan oleh Prodi apa saja.
8.	Ilmu yang didapatkan waktu kuliah di PLS hanya terbatas pada garis besarnya saja.
9.	Peluang kerja bagi lulusan PLS sering kali ditempati prodi yang bukan dari PLS. Bahkan sering kali lulusan PLS dianggap kurang memiliki spesifikasi kompetensi yang memadai.
10	Minimnya informasi tentang lowongan kerja untuk PLS. Adanya orang dalam yang mematahkan kemampuan yang saya miliki, kantor lebih mengutamakan calon karyawan yang memiliki kenalan orang dalam.
11	Masih banyak yang belum mengetahui kegunaan Lulusan PLS. Lahan lulusan PLS sebagian besar ditempati oleh lulusan non PLS & informasi akan peluang itu tertutup untuk umum hanya sebatas orang dalam yang mengetahui posisi yang kosong.

Upaya yang dilakukan untuk mengantisipasi adanya kendala yang dialami para alumni menurut mereka antara lain; (1) selalu mencari peluang kerja yang mapan dan benar-benar sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, misalnya bekerja sebagai PNS. (2) Terus berkarya dan meningkatkan prestasi, (3) Mengevaluasi dan Introspeksi diri, (4) belajar dari pengalaman-pengalaman. (5) selalu menganalisis peluang kerja yang datang, (6) cara menyesuaikan dengan ilmu dan kompetensi yang dimiliki saat ini sehingga apabila saat bekerja tidak merasa terbebani dan tertekan. (7) Mencari kerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. (8) Aktif dalam mencari informasi lowongan, baik dari saudara, teman, surat kabar maupun internet. Dan (9) Mencoba untuk berdiskusi dengan sesama alumni dan dosen PLS.

Peluang kerja berarti kesempatan kerja. Dalam dunia kerja kesempatan kerja merupakan hubungan antara angkatan kerja dengan kemampuan penyerapan tenaga kerja. Melihat sempitnya lapangan pekerjaan saat ini dibandingkan dengan banyaknya jumlah angkatan kerja lulusan perguruan tinggi menyebabkan tingkat persaingan mencari kerja semakin tinggi. Demikian juga halnya yang dirasakan dan dialami oleh para alumni Prodi PLS, mereka ikut bersaing ditengah maraknya lulusan perguruan tinggi yang sama-sama mencari kerja, sehingga hal tersebut dapat memungkinkan berkurangnya peluang kerja bagi alumni Prodi PLS.

Dari beberapa pendapat yang disampaikan alumni di atas harapan para alumni terhadap peluang kerja meliputi: (1) perlu mengenalkan prodi PLS ke lembaga baik swasta maupun pemerintahan, (2) pembenahan kurikulum untuk lebih memfokuskan kompetensi yang jelas sehingga ketika mendapat pekerjaan siap untuk bekerja, (3) banyak memanfaatkan praktek ke lapangan, sehingga ketika bekerja dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal, dan(4) bekerjasama dengan lembaga pemerintah dan swasta dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan.

Pembahasan

Hampir di semua negara saat ini, problema ketenagakerjaan selalu tumbuh dan berkembang, baik di negara maju maupun berkembang, baik yang menerapkan ideologi kapitalisme maupun sosialisme. Hal itu terlihat dari selalu adanya departemen yang mengurus ketenagakerjaan pada setiap kabinet yang dibentuk. Hanya saja realitas tiap negara memberikan beragam problem nyata sehingga terkadang memunculkan berbagai alternatif solusi. Umumnya, negara maju berkuat pada problem ketenagakerjaan yang berkait dengan

'mahalnya' gaji tenaga kerja, bertambahnya pengangguran karena mekanisasi (robotisasi), tenaga kerja ilegal, serta tuntutan penyempurnaan status ekonomi, sosial bahkan politis. Sementara di negara berkembang umumnya problem ketenagakerjaan berkait dengan sempitnya peluang kerja, tingginya angka pengangguran, rendahnya kemampuan SDM tenaga kerja, tingkat gaji yang rendah dan jaminan sosial nyaris tidak ada (Sholahudin, 2008: 119).

Dewasa ini para pengangguran tidak lagi didominasi mereka yang tidak sekolah atau putus sekolah. Banyak diantara mereka yang statusnya pengangguran namun memiliki titel yang cukup mentereng. Bahkan sebagian dari mereka titelnya didapat dari sekolah S 2. Ironis memang, namun apa hendak dikata kenyataan yang terjadi di masyarakat memang demikian adanya. Pertanyaannya sekarang adalah; mengapa mereka bisa menganggur? Siapakah yang memberi predikat pengangguran? Jangan-jangan justru mereka sendiri yang menyebut dirinya seorang pengangguran karena tidak berhasil menjadi PNS atau tidak diterima bekerja di perusahaan favorit yang dicita-citakannya. Mereka tidak mau bekerja hanya karena pekerjaan yang diperoleh tidak sesuai dengan ijazah yang dimilikinya (Yaya Jakaria, 2010).

Berdasarkan hasil penelitian pada para alumni prodi PLS sejumlah subjek penelitian 12 orang, nampak jelas bahwa lama waktu tunggu alumni dalam mendapatkan pekerjaan yang saat ini ditekuni paling lama adalah 2 tahun (4 orang alumni), waktu tunggu 8 bulan (1 orang alumni), waktu tunggu 3 bulan (1 orang alumni), waktu tunggu 5 bulan (1 orang alumni), waktu tunggu 2 bulan (2 orang alumni), sedangkan yang langsung bekerja tanpa adanya waktu tunggu 3 orang alumni. Jika dilihat dari lamanya waktu tunggu, sebenarnya alumni Prodi PLS tidak terlalu lama untuk menganggur setelah lulus menjadi sarjana, karena waktu paling lama dalam mendapatkan pekerjaan adalah 2 tahun. Waktu 2 tahun yang dimaksud oleh alumni tersebut sebenarnya telah diisi dengan berbagai usaha untuk bekerja secara serabutan atau mencari peluang kerja yang sesuai dengan bidangnya.

Dari hasil penelitian, kondisi para alumni prodi PLS bahwa sebagian besar (9 dari 12 orang) alumni telah terjadi kesesuaian antara pekerjaan dengan kompetensi utama. Empat (4) alumni yang tidak sesuai antara pekerjaan dengan kompetensi utama disebabkan pekerjaan yang ada pada saat ini tidak berkaitan dengan ijazah yang telah dimiliki. Pada kompetensi pendukung, pekerjaan yang dimiliki oleh alumni sebagian besar (8 dari 12 alumni) telah sesuai dengan kompetensi pendukung yang telah dipelajari di bangku kuliah. Lima (5) alumni yang tidak sesuai antara pekerjaan dan kompetensi pendukung disebabkan oleh pekerjaan yang ditekuninya saat ini tidak membutuhkan kompetensi tersebut. Berdasarkan pendapat dari para alumni yang sesuai antara pekerjaan dan kompetensi utama maupun pendukung dalam kurikulum PLS, masukan yang diberikan untuk kurikulum Prodi PLS lebih ditekankan perlunya pembelajaran praktek ke lapangan. Hal itu sangat penting, mengingat alumni yang bekerja khususnya sebagai pamong belajar di lembaga pendidikan non-formal dituntut untuk menguasai kegiatan yang ada di masyarakat.

Kendala yang dihadapi para alumni prodi PLS yang selama ini kesulitan dalam memperoleh peluang kerja disebabkan oleh antara lain; (1) Tidak ada kemampuan khusus yang diperolehnya dari kuliah untuk mendapatkan peluang kerja. hanya sebatas orang dalam yang mengetahui posisi yang kosong, (2) Bingung mencari kerja yang sesuai dengan bidang PLS, sedangkan lahan pekerjaan untuk alumni Jurusan PLS sangat sempit, apabila akan mencari peluang kerja yang lain itu masih ada kekhawatiran tentang kompetensinya, (3) Ingin berwirausaha namun belum mempunyai modal dan belum siap akan resiko yang akan ditanggung dalam berwirausaha. (4) Pekerjaan yang tidak sesuai kom Minimalnya informasi tentang lowongan kerja untuk PLS. Adanya orang dalam yang mematahkan kemampuan yang saya miliki, kantor lebih mengutamakan calon karyawan yang memiliki kenalan orang dalam. petensi menyebabkan pekerjaan yang didapatkan tidak jelas statusnya (5) Prodi PLS belum mempunyai kemampuan spesifik sehingga pekerjaan PLS itu bisa dikerjakan oleh Prodi apa

saja.(6) Peluang kerja bagi lulusan PLS sering kali ditempati prodi yang bukan dari PLS. Bahkan sering kali lulusan PLS dianggap kurang memiliki spesifikasi kompetensi yang memadai.(7) Minimnya informasi tentang lowongan kerja untuk PLS. Adanya orang dalam yang mematahkan kemampuan yang saya miliki, kantor lebih mengutamakan calon karyawan yang memiliki kenalan orang dalam. (8) Masih banyak yang belum mengetahui kegunaan Lulusan PLS. Lahan lulusan PLS sebagian besar ditempati oleh lulusan non PLS dan informasi akan peluang itu tertutup untuk umum.

Problema kelangkaan lapangan kerja, disebabkan oleh: (1) Investasi usaha rendah karena problem regulasi yang dianggap mempersulit investor, tingkat KKN pejabat yang tinggi, atau karena problem sosial dan sekuritas usaha. (2) Kurangnya peran pemerintah dalam meningkatkan kualitas SDM dan sikap enterpreneurship masyarakat. Juga karena minimnya dukungan pemerintahan dalam membantu usaha pribadi/wiraswata bagi masyarakat (permodalan, pelatihan pembukaan pasar, kemudahan izin usaha, penghapusan berbagai jenis pajak, perlindungan keamanan, dan lain-lain). (3) Penguasaan modal dan sumber daya alam pada segelintir orang (konglomerat) menyebabkan usaha rakyat kecil/ warga bermodal kecil tidak mampu bersaing dan pada akhirnya tidak menumbuhkan usaha kecil dalam jumlah banyak (mis. usaha mie instan, produk makanan, ternak unggas dan pakannya, monopoli jalur distribusi, dan lain-lain). (4) Pemerintah tidak berfungsi sebagai 'pembuka dan penyedia' lapangan kerja bagi rakyatnya tetapi hanya berfungsi sebagai 'regulator' ketenagakerjaan, padahal banyak lahan usaha padat karya yang bisa dikelola oleh pemerintah guna menutupi kelangkaan lahan usaha. (Sugiantoro, 2009:86).

Meskipun alumni tersebut memiliki berbagai kendala sampai akhirnya mereka mendapat pekerjaan yang selama ini ditekuni, mereka masih memiliki harapan untuk diri mereka sendiri maupun alumni adik angkatannya dalam memperoleh peluang kerja meliputi: (1) perlu mengenalkan prodi PLS ke lembaga baik swasta maupun pemerintahan, (2) membenahan kurikulum untuk lebih memfokuskan kompetensi yang jelas sehingga ketika mendapat pekerjaan siap untuk bekerja, (3) banyak memanfaatkan praktek ke lapangan, sehingga ketika bekerja dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal, dan (4) bekerjasama dengan lembaga pemerintah dan swasta dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan dengan melibatkan mahasiswa.

Sistem pendidikan yang berlaku di lingkungan akademik atau perguruan tinggi masih belum berorientasi pada usaha menumbuh karakter dan mental yang kreatif. Proses edukatif kurang lebih masih seperti "gaya bank" (*banking concept of education*). Akibatnya, para lulusan perguruan tinggi tidak memiliki daya kreativitas yang dapat diandalkan sehingga mereka cenderung menunggu lowongan kerja, bukannya menciptakan lapangan kerja sendiri. Sebagai produk dari proses pendidikan formal, status para sarjana harus mendapat legalitas berupa secarik ijazah. Logika formal semacam inilah yang kadang-kadang menjebak. Karena status akademik ditentukan lewat secarik ijazah, tidak jarang para mahasiswa hanya mengejar formalitas ini. Kualitas kesarjanaannya justru sering diabaikan. Akibatnya, tidak sedikit para sarjana yang gagap realitas manakala mereka harus terjun langsung ke masyarakat (Sholahudin, 2008:59).

Sempitnya wawasan ilmu pengetahuan, mentalitas yang tidak kreatif, formalitas gelar-gelar akademik dan ijazah mengakibatkan para sarjana gagal ketika harus menjalankan peran di dalam masyarakat. Tidak sedikit sarjana yang ketinggalan wacana ilmu pengetahuan kontemporer, banyak sarjana yang gagap terhadap realitas. Cukup banyak sarjana dengan gelar akademik dan ijazah harus menganggur. Menurut Muhammad Jauhari Ali (2007), kenyataan ini disebabkan karena para lulusan akademik atau perguruan tinggi masih memahami kesarjanaaan sebatas gelar. Padahal, gelar-gelar akademik tidak banyak menjawab tantangan dunia kerja yang hanya membutuhkan tenaga-tenaga terampil, inovatif, produktif, dan kreatif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- a. Lama waktu tunggu alumni dalam mendapatkan pekerjaan yang saat ini tidak terlalu lama untuk menganggur setelah lulus menjadi sarjana, karena waktu paling lama dalam mendapatkan pekerjaan adalah 2 tahun. Waktu 2 tahun yang dimaksud oleh alumni tersebut sebenarnya telah diisi dengan berbagai usaha untuk bekerja secara serabutan atau mencari peluang kerja yang sesuai dengan bidangnya.
- b. Terjadi kesesuaian antara kompetensi dengan bidang kerja yang ditekuni para alumni sebanyak 9 dari 12 orang yang diteliti. Empat (4) alumni yang tidak sesuai antara pekerjaan dengan kompetensi utama disebabkan pekerjaan yang ada pada saat ini tidak berkaitan dengan ijazah yang telah dimiliki. Pada kompetensi pendukung, pekerjaan yang dimiliki oleh alumni sebagian besar (8 dari 12 alumni) telah sesuai dengan kompetensi pendukung yang telah dipelajari di bangku kuliah. Lima (5) alumni yang tidak sesuai antara pekerjaan dan kompetensi pendukung disebabkan oleh pekerjaan yang ditekuninya saat ini tidak membutuhkan kompetensi tersebut.
- c. Kendala yang dihadapi para alumni prodi PLS yang selama ini kesulitan dalam memperoleh peluang kerja disebabkan oleh antara lain; (1) Tidak ada kemampuan khusus yang diperolehnya dari kuliah untuk mendapatkan peluang kerja. (2) Bingung mencari kerja yang sesuai dengan bidang PLS, sedangkan lahan pekerjaan untuk alumni Prodi PLS sangat sempit, apabila akan mencari peluang kerja yang lain itu masih ada kekhawatiran tentang kompetensinya, (3) Ingin berwirausaha namun belum mempunyai modal dan belum siap akan resiko yang akan ditanggung dalam berwirausaha. (4) Mendapatkan pekerjaan yang tidak sesuai kompetensi akibat tidak diperolehnya peluang kerja yang relevan dengan ijazah yang dimiliki. (6) Peluang kerja bagi lulusan PLS sering kali ditempati prodi yang bukan dari PLS. Bahkan sering kali lulusan PLS dianggap kurang memiliki spesifikasi kompetensi yang memadai. (8) Masih banyak yang belum mengetahui kegunaan Lulusan PLS sehingga lahan lulusan PLS sebagian besar ditempati oleh lulusan non PLS dan informasi akan peluang itu tertutup untuk umum.
- d. Harapan alumni terhadap peluang kerja meliputi: (1) perlu mengenalkan prodi PLS ke lembaga baik swasta maupun pemerintahan, (2) pembenahan kurikulum untuk lebih memfokuskan kompetensi yang jelas sehingga ketika mendapat pekerjaan siap untuk bekerja, (3) banyak memanfaatkan praktek ke lapangan, sehingga ketika bekerja dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal, dan (4) bekerjasama dengan lembaga pemerintah dan swasta dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan dengan melibatkan mahasiswa.

Saran

- a. Disarankan kepada alumni Prodi PLS UNNES untuk senantiasa mengembangkan kemampuan khusus yang dapat menjadi keunggulan diri dan menjadi daya tarik diri mereka bagi lembaga penyerap tenaga kerja diantaranya adalah kemampuan berbahasa Inggris dan keterampilan komputer. Upaya untuk mendapatkan kemampuan khusus tersebut dapat dilakukan melalui kursus maupun belajar sendiri.
- b. Kepada Prodi PLS untuk senantiasa mengembangkan kurikulum dan pembelajaran yang mampu menghasilkan lulusan siap kerja dengan menambah pembelajaran praktek pada lembaga dan instansi terkait.
- c. Kurikulum Prodi PLS perlu untuk ditambahkan sejumlah program pembelajaran kewirausahaan agar lulusan memiliki wawasan kewirausahaan dan tidak senantiasa selalu mengharapkan menjadi pegawai negeri sipil.
- d. Prodi PLS perlu melakukan kerja sama dengan berbagai pihak baik pemerintah maupun swasta yang dapat menjadi lembaga penyerap tenaga kerja dari alumni Prodi PLS.

DAFTAR RUJUKAN

- Arbarini, Mintarsih dan Amin Yusuf. 2008. *Studi Tentang Daya Serap dan Etos Kerja Alumni Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan*. Laporan Penelitian. Semarang.
- Daftar Mahasiswa Jurusan PLS FIP UNNES*. 2005. Semarang: Biro administrasi akademik dan kemahasiswaan UNNES.
- Ditjen PNFI. 2007. *Profil Ditjen PNFI dan Arah Pembangunan Pendidikan Nonformal dan Informal*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Fitriyani. 2008. *Kiat-kiat Sukses dalam Mencari Pekerjaan*. [http:// vitrie27. blogspot. com/2008/11/ kiat-sukses-dalam-dunia-kerja_29.html](http://vitrie27.blogspot.com/2008/11/kiat-sukses-dalam-dunia-kerja_29.html). Diunduh pada tanggal 20 Januari 2010.
- Jakaria, Yaya. *Peningkatan Kualitas Lulusan Perguruan Tinggi (PT) dalam Mengantisipasi Peluang Kerja*. <http://wordpress.com>.
- Jamil, Bahrum. 2007. [Kompetensi Alumni Memasuki Dunia Kerja](http://www.waspada.co.id/index.php?option=com_content&view=article&id=1880:kompetensi-alumni-memasuki-dunia-kerja&catid=25:artikel&Itemid=44). [http://www. waspada.co.id /index.php? option=com_content & view=article & id=1880: kompetensi- alumni-memasuki- dunia-kerja & catid=25: artikel& Itemid=44](http://www.waspada.co.id/index.php?option=com_content&view=article&id=1880:kompetensi-alumni-memasuki-dunia-kerja&catid=25:artikel&Itemid=44). Diunduh pada tanggal 11 Agustus 2010.
- Kurikulum Program Strata Satu (S1) Jurusan PLS FIP UNNES*. 2008. Semarang: Prodi PLS.
- Mayriani, Alfa. 2008. *Kutu Lontar*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Moleong, Lexy J. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mustofa Kamil. 2008. Menggagas Pengembangan Jurusan PLS Menjadi fakultas pendidikan Nonformal. *Makalah pada Semiloka Nasional dan Temu Kolegial Jurusan PLS Se Indonesia*, tanggal 25-27 Januari 2008.
- Sholahudin, M. 2008. *Apa Penyebab Pengangguran dan Sulitnya Lapangan Kerja Dalam Perekonomian Kapitalis?*. <http://jurnal-ekonomi.org/2008/07/23/apa-penyebab-pengangguran-dan-sulitnya-lapangan-kerja-dalam-perekonomian-kapitalis>. Diunduh pada tanggal 16 Januari 2010.
- Sugiantoro, Hendra. 2009. *Sarjana dan Problem Pengangguran*. [http:// sang-pena. blogspot.com/2009/09/sarjana-dan-problem-pengangguran.html](http://sang-pena.blogspot.com/2009/09/sarjana-dan-problem-pengangguran.html). Diunduh pada tanggal 14 Januari 2010.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Ubaedy, AN. 2008. *Berkarier Di Era Global*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.