**ANALISIS KEBUTUHAN LULUSAN PERSPEKTIF *STAKEHOLDER* (STUDI KINERJA MAHASISWA PPL MANAJEMEN HAJI DAN UMROH)**

**Alva Yenica Nandavita1\*, Suci Hayati2, Nurul Mahmudah3, Ikbal Syahbana4, Annisa Ambar Weni5**

**1,**2,4,5Institut Agama Islam Negeri Metro

3Institut Agama Islam Negeri Sultan Amai Gorontalo

*email:* [*alvayenicanandavita@metrouniv.ac.id*](mailto:alvayenicanandavita@metrouniv.ac.id)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *Diterima: 18 April 2024* | *Direvisi: 28 Mei 2024* | *Diterbitkan: 16 Juni 2024* |

***Abstract:*** *This research aims to analyze the needs of graduates of the Hajj and Umrah Management Study Program FEBI IAIN Metro Stakeholder Perspective (Performance Study of PPL Students in Hajj and Umrah Management). This research is a qualitative descriptive study. This type of research is field research. Primary primary data sources are FEBI IAIN Metro leaders, PPL students and stakeholder. Secondary data sources in this research are the IAIN Metro MHU Study Program profile, literature on needs analysis, documentation and research questionnaires. The results of this research state that 28.6% of stakeholder feel very satisfied, 42.9% rate them satisfied and 28.6% rate them quite satisfied with student performance, but there are several things that need to be improved, namely that learning must be adapted to world needs. work in general, learning activities that focus on character building and speaking skills (oral communication in English and Arabic in management and practical contexts). In addition, the lack of experts in the field of Hajj and Umrah can create a challenge as well as an opportunity for the Study Program to prepare graduates according to the needs of Hajj and Umrah stakeholder. The needs of graduates required by stakeholder in general must meet knowledge needs, professional needs, social needs, industrial needs and the needs of future generations (scientific vision aspect), always ready to serve from the heart in all conditions, and able to work well to improve the quality of service to the community or to prospective Hajj pilgrims. Furthermore, graduates of the Hajj and Umrah Management Study Program are also needed in the tourism sector and become skilled diplomats to bridge communication between countries.*

***Keywords:*** *Needs Analysis, Students, Stakeholder*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Kebutuhan Lulusan program Studi Manajemen Haji dan Umroh FEBI IAIN Metro Perspektif *Stakeholder* (Studi Kinerja Mahasiswa PPL Manajemen Haji dan Umroh). Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan. Sumber data primer primer adalah pimpinan FEBI IAIN Metro, mahasiswa PPL serta *stakeholder*. Sumber data sekunder pada penelitian ini berupa profil Profil Prodi MHU IAIN Metro, literatur tentang analisis kebutuhan, dokumentasi dan kuesioner penelitian. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pihak *stakeholder* merasa 28,6% menilai sangat puas, 42,9% menilai puas dan 28,6% menilai cukup puas dengan kinerja mahasiswa, namun ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan, yaitu pada pembelajaran harus disesuaikan dengan kebutuhan dunia kerja secara umum, kegiatan belajar yang fokus pada karakter building dan speaking skill (berkomunikasi lisan dalam Bahasa Inggris dan Bahasa Arab pada konteks manajemen dan praktis). Ditambah lagi masih minimnya tenaga ahli pada bidang haji dan umroh bisa menjadikan tantangan sekaligus peluang bagi Program Studi untuk menyiapkan lulusan sesuai dengan kebutuhan *stakeholder* Haji dan umroh. Kebutuhan lulusan yang dibutuhkan oleh *stakeholder* secara umum harus memenuhi kebutuhan pengetahuan (knowledge needs), kebutuhan profesional (professional needs), kebutuhan masyarakat (social needs), kebutuhan dunia kerja (industrial needs) dan kebutuhan generasi masa depan (aspek scientific vision), selalu siap melayani dari hati dalam segala kondisi, serta mampu bekerja dengan baik untuk meningkatkan mutu pelayanan terhadap masyarakat ataupun kepada para calon jemaah haji. Lebih jauh lagi, lulusan Program Studi Manajemen Haji dan Umroh juga dibutuhkan pada bidang pariwisata serta menjadi diplomat yang terampil untuk menjembatani komunikasi antar negara.

**Kata kunci:** Analisis Kebutuhan, Mahasiswa, *Stakeholder*



Copyright © 2024, Author/s

This is an open access article under the [CC–BY-SA](http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license

**Pendahuluan**

Keberhasilan pendidikan tinggi dapat dilihat dari aspek relevansinya. Dengan aspek relevansi ini, perguruan tinggi dituntut mampu menghasilkan lulusan yang memiliki daya saing dan siap berkiprah dalam pembangunan. Daya saing lulusan ditunjukkan melalui masa tunggu mendapatkan pekerjaan pertama, keberhasilan lulusan berkompetisi dalam seleksi, dan gaji yang diperoleh. Relevansi (kesesuaian) pendidikan lulusan ditunjukkan melalui profil pekerjaan (macam dan tempat pekerjaan), relevansi pekerjaan dengan latar belakang pendidikan, manfaat mata kuliah yang diprogram dalam pekerjaan, saran lulusan untuk perbaikan kompetensi lulusan. Selain itu, relevansi pendidikan juga ditunjukkan melalui pendapat pengguna lulusan tentang kepuasan pengguna lulusan, kompetensi lulusan dan saran lulusan untuk perbaikan kompetensi lulusan.

Secara garis besar, lulusan perguruan tinggi harus mempunyai kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan *stakeholder,* yaitu harus memenuhi kebutuhan pengetahuan (knowledge needs), kebutuhan profesional (professional needs), kebutuhan masyarakat (social needs), kebutuhan dunia kerja (industrial needs) dan kebutuhan generasi masa depan (aspek scientific vision).

Program Studi Manajemen Haji dan Umroh merupakan salah satu program studi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI). Program Studi Manajemen Haji dan Umroh mulai menerima mahasiswa baru pada Tahun Ajaran 2017/2018 berdasarkan Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 2111 tahun 2017 tentang Penyelenggaraan Program Studi pada Program Sarjana Institut Agama Islam Negeri Metro Lampung, tertanggal 11 April 2017.[[1]](#footnote-1)

Profil lulusan Program Studi Manajemen Haji dan Umrah adalah tenaga ahli dalam bidang pengelolaan penyelenggaraan haji dan umrah, tenaga administrasi bidang urusan haji dan umrah, dan tenaga ahli pada BPKHI (Badan Pengelola Keuangan Haji Indonesia), serta pengelola pada lembaga keuangan Syariah yang berkepribadian baik, berpengetahuan luas dan mutakhir di bidangnya, berkemampuan dalam melaksanakan tugas, serta bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugasnya berlandaskan keislaman, keilmuan dan keahlian.[[2]](#footnote-2)

Dari beragam kompetensi lulusan di atas, tampak jelas bahwa kompetensi yang mendominasi lulusan Program Studi Manajemen Haji dan Umroh FEBI IAIN Metro adalah kompetensi pengetahuan baik dari segi teoritis maupun praktis. Untuk bisa menyeimbangkannya, maka dilakukan praktik pengalaman lapangan (PPL). Praktik Pengalaman Lapangan merupakan kegiatan kurikulum untuk membimbing dan melatih mahasiswa sebagai upaya membekali mahasiswa dengan pengalaman praktis, sehingga memiliki kemampuan profesional di bidang pengelolaan manajemen haji dan umroh secara praktis maupun teoritis. Praktik Pengalaman Lapangan Manajemen Haji dan Umroh merupakan kegiatan praktikum observasi lapangan pada Kementerian Agama, Kantor Urusan Agama yang berkaitan dengan (a) merintis dan memiliki usaha dibidang pengelolaan dan penyelenggaraan haji dan umroh (b) mampu melaksanakan tugas-tugas dalam pengelolaan keuangan haji dan umroh (c) mampu melaksanakan tugas-tugas administrasi di bidang urusan haji dan umroh serta bagian lainnya yang berkaitan dengan kompetensi yang dimiliki oleh mahasiswa/i Manajemen Haji dan Umroh. Praktik Pengalaman Lapangan Manajemen Haji dan Umroh dilakukan untuk meningkatkan profesionalitas mahasiswa dalam bidang pengelolaan ibadah haji, umroh dan wisata religi melalui penerapan dan pengujian teori yang telah diperoleh.[[3]](#footnote-3)

Berdasarkan hasil wawancara kepada Ibu Emayani terkait kompetensi lulusan yang dibutuhkan pada perusahaan/ Instansi yang berkaitan dengan haji dan umroh, menyatakan bahwa selain kompetensi dari segi teoritis juga diperlukan tenaga yang ahli secara praktis seperti pembimbing ibadah haji profesional serta tenaga profesional dalam pengelolaan sisi bisnis haji dan umrah, mengingat setiap tahunnya dibutuhkan pembimbing ibadah haji dan tenaga haji profesional serta pemandu perjalanan seperti mutawif yang mumpuni. Namun, saat ini tenaga ahli terkait itu belum ada. Petugas haji hanya diambil dari orang yang berpengalaman haji atau pegawai yang sudah ada di perusahaan/instansi terkait. Selain kompetensi pengetahuan, baik dari segi teoritis dan praktis tersebut, kompetensi dasar juga sangat diperlukan bagi para lulusan perguruan tinggi agar tingginya pengangguran intelektual bisa ditekan. Selain itu, peningkatan kebutuhan pengajaran dan kompetensi yang dibutuhkan *stakeholder* juga sangat dibutuhkan. Analisa kompetensi yang dibutuhkan bisa dipotret melalui Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) sehingga harapannya mahasiswa yang ada bisa memperbaiki diri sesuai kebutuhan lapangan sebelum akhirnya dinyatakan lulus kuliah.

Penelitian ini lebih menitikberatkan pada analisa kebutuhan lulusan Program Studi Manajemen Haji dan Umroh perspektif *stakeholder* berdasarkan Praktik Pengalaman Lapangan di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Lampung, Kementerian Agama Kabupaten dan Kota, KUA serta KBIH di Provinsi Lampung dengan cara mengkaji terlebih dahulu akan kompetensi yang dimiliki, kemudian melihat kebutuhan lulusan yang diinginkan oleh *stakeholder*, atas dasar inilah yang hasilnya akan direkomendasikan untuk revisi kurikulum sesuai kompetensi yang secara tidak langsung mengukuhkan keberadaan KKNI-MBKM.

**Analisis Kebutuhan**

**Pengertian Analisis Kebutuhan**

Analisis kebutuhan merupakan proses yang dilakukan untuk mengidentifikasi kesenjangan yang terjadi antara hasil yang diperoleh secara aktual dan hasil yang diharapkan. Kesenjangan yang dianggap paling krusial menjadi prioritas untuk segera dikaji kembali guna menemukan kondisi sebenarnya dan kebutuhan yang timbul, sehingga cara atau solusi yang paling tepat untuk mengatasi kesenjangan dan memenuhi kebutuhan yang timbul dapat teridentifikasi.[[4]](#footnote-4)

Analisis kebutuhan yang dilakukan untuk menganalisis kesenjangan, mengidentifikasi kebutuhan dan menentukan solusi yang tepat merupakan sebuah proses yang kompleks. Hal tersebut diperkuat oleh Allison Rossett yang menyatakan bahwa di dalam analisis, seseorang mengidentifikasi peluang, menemukan dan mendeskripsikan masalah, menyatakan pertanyaan, membangun hipotesis, mengurangi kemungkinan, menggambarkan hubungan antar bagian dan elemen yang ada, memisahkan fakta dan fiksi serta memberikan penilaian dan rekomendasi. Analisis kebutuhan merupakan satu diantara banyak aktivitas kritis pada proses rekayasa kebutuhan perangkat lunak untuk memahami ranah permasalahan dari sistem yang berjalan dan ranah solusi dari sistem yang akan dibuat.[[5]](#footnote-5)

Kegiatan analisis kebutuhan merupakan sebuah hal yang kompleks. Tujuan yang hendak dicapai melalui analisis kebutuhan tidak hanya sampai pada penemuan atas kesenjangan yang terjadi, tetapi lebih dari itu, pengidentifikasian atas penyebab kesenjangan juga dilakukan untuk mengetahui akar masalahnya, sehingga kebutuhan yang sebenarnya dapat teridentifikasi. Kemudian setelah itu, rekomendasi yang tepat sebagai alat (means) ataupun cara pemenuhan kebutuhan dapat diberikan, sehingga pada akhirnya kondisi atau hasil ideal yang diharapkan dapat terwujud.

Kaufman mengelompokkan penilaian kebutuhan ke dalam empat jenis. Keempatnya dapat diadopsi sesuai dengan kebutuhan yang hendak dipenuhi. Empat jenis penilaian kebutuhan yang diutarakan Kaufman, meliputi:[[6]](#footnote-6)

1. *Mega Needs Assessment Level*. Merupakan penilaian kebutuhan yang berusaha mengidentifikasi dampak keberhasilan organisasi bagi klien eksternalnya dan masyarakat luas. Dalam hal ini dikaji kesenjangan yang terjadi antara ketercapaian aktual dan ketercapaian ideal organisasi. Kajian dilakukan dengan mengukur dampak keberhasilan organisasi terhadap pihak-pihak lain di luar organisasi, khususnya pada klien eksternal dan masyarakat luas.
2. *Macro-Level Needs Assessment.* Merupakan penilaian kebutuhan yang dilakukan untuk mengkaji kesenjangan yang terjadi antara kualitas ideal dan aktual dari suatu produk atau pelayanan yang diberikan oleh organisasi pada pihak lain terutama pada klien eksternalnya.
3. *Micro-Level Needs Assessment*. Merupakan penilaian kebutuhan yang berusaha mengidentifikasi perbedaan yang muncul antara ketercapaian kinerja ideal dan aktual dari para individu atau grup yang berada di dalam internal organisasi.
4. *Quasi Needs Assessment*. Merupakan penilaian kebutuhan yang mengkaji perbedaan yang timbul antara kondisi aktual dan ideal dari sebuah proses dan sumber. Dalam hal ini perbedaan yang timbul bukan pada hasil melainkan pada proses dan atau input. Penilaian kebutuhan pada level ini biasa disebut dengan analisis metode/alat. Karena melalui analisis ini, taktik dan alat yang dianggap tepat diidentifikasi untuk mencapai tujuan organisasi.

**Fungsi Analisis Kebutuhan**

Analisis kebutuhan memiliki beberapa fungsi, antara lain:

1. Mengidentifikasi kebutuhan yang relevan dengan pekerjaan atau tugas sekarang, yaitu masalah yang mempengaruhi hasil kinerja.
2. Mengidentifikasi kebutuhan mendesak yang terkait dengan finansial, keamanan atau masalah-masalah lain yang mengganggu pekerjaan atau lingkungan pendidikan.
3. Menyajikan skala prioritas untuk memilih tindakan yang tepat dalam mengatasi masalah-masalah dalam pekerjaan atau lingkungan pendidikan.
4. Memberikan data basis untuk menganalisis efektivitas kinerja.

**Tujuan Analisis Kebutuhan**

Berikut ini merupakan tujuan analisis kebutuhan :

1. Menginventaris atau mengidentifikasi masalah-masalah pembelajaran

Identifikasi masalah merupakan proses membandingkan keadaan sekarang dengan keadaan yang diharapkan atau seharusnya. Hasilnya akan menunjukkan kesenjangan antara kedua keadaan tersebut. Kesenjangan ini disebut dengan kebutuhan. Bila kesenjangan kedua keadaan tersebut besar, kebutuhan itu perlu diperhatikan atau diselesaikan. Kebutuhan yang besar dan ditetapkan untuk diatasi itu disebut masalah. Oleh karena itu, kebutuhan yang lebih kecil mungkin untuk sementara waktu atau seterusnya diabaikan. Artinya, kebutuhan yang tidak dianggap sebagai masalah. Hasil akhir dari identifikasi masalah adalah perumusan tujuan pembelajaran umum.

1. Menyusun skala prioritas pemecahan masalah

Setelah mengetahui masalah-masalah pembelajaran yang dihadapi, maka Anda perlu mencari alternatif pemecahan masalah tersebut dengan menggunakan skala prioritas pemecahan masalah. Adapun beberapa pertimbangan yang perlu Anda perhatikan dalam menilai atau menentukan skala prioritas pemecahan masalah, yaitu:

1. Tingkat signifikansi pengaruhnya,
2. Luas ruang lingkupnya, dan
3. Pentingnya peranan kesenjangan tersebut terhadap masa depan lembaga atau program
4. Merumuskan tujuan

Hasil kegiatan analisis kebutuhan pembelajaran yaitu daftar pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang masih belum dikuasai peserta didik dan perlu dikuasai peserta didik. Dengan kata lain, kegiatan analisis kebutuhan ini akan menghasilkan kompetensi kompetensi yang masih belum dikuasai dan perlu dikuasai peserta didik. Kompetensi dasar inilah yang akan menjadi dasar acuan tahap selanjutnya yaitu perumusan Tujuan Instruksional Umum (TIU) atau Tujuan Pembelajaran Umum (TPU).

**Level Analisis Kebutuhan**

Level analisis kebutuhan (*need assessment)* dibagi berdasarkan tingkatan hasil yang dicapai/ditargetkan oleh setiap organisasi. Kaufman mengemukakan bahwa setiap organisasi memiliki tiga tingkat hasil, yaitu:

1. Kontribusi eksternal/sosial: dampak, imbalan, dan konsekuensi untuk semua pihak terkait dari kalangan eksternal (*stakeholder*)
2. Keluaran organisasi: kualitas apa yang mereka dapat atau hasilkan di luar organisasi
3. Produk internal: dampak, imbalan, dan konsekuensi untuk semua pihak terkait dari sektor internal

Tiga tingkat hasil tergantung pada yang merupakan klien utama dan penerima manfaat utama.

1. Level mega: klien utama dan penerima manfaat utama adalah masyarakat, komunitas, klien eksternal.
2. Tingkat makro: klien utama dan penerima manfaat utama adalah organisasi itu sendiri
3. Tingkat mikro: klien primer dan penerima manfaat utama adalah individu dan/atau kelompok kecil.

Konsep di atas menggambarkan tentang level analisis kebutuhan berdasarkan tingkatan hasil (*output*) yang diwujudkan oleh setiap organisasi/institusi serta kesesuaian dengan klien (penerima layanan) dan penerima manfaat utama. Ketiga level tersebut adalah: pertama, level mega dimana penerima layanan dan penerima manfaat utama adalah pihak eksternal sehingga yang memperoleh kontribusi adalah pihak eksternal (*stakeholder*). Kedua, level makro dimana penerima layanan dan manfaat utama adalah pihak organisasi sehingga kontribusi dirasakan oleh seluruh unsur dalam organisasi tersebut. Ketiga, level mikro dimana penerima layanan dan manfaat utama adalah pihak internal secara individual atau sekelompok kecil sehingga imbalan atau kompensasi juga dirasakan oleh individu atau kelompok tersebut sebagai pihak internal organisasi/ institusi.

**Analisis Kebutuhan Perspektif *Stakeholder***

**Pengertian *Stakeholder***

Ramizes dalam bukunya *Cultivating Peace*, mengidentifikasi berbagaipendapat mengenai *stakeholder*. Friedman mendefinisikan *stakeholder* sebagai:

*“any group or individual who can affect or is affected by the achievment of the organization’s objectives.”*[[7]](#footnote-7)Terjemahan bebasnya adalah sebagai kelompok atau individu yang dapat mempengaruhi dan/atau dipengaruhi oleh suatu pencapaian tujuan tertentu.

Biset secara singkat mendefinisikan *stakeholder* adalah orang dengan suatu kepentingan atau perhatian pada permasalahan tertentu. Sedangkan Grimble and Wellard melihat *stakeholder* dari segi posisi penting dan pengaruh yang mereka miliki.[[8]](#footnote-8) Dari definisi tersebut, maka *stakeholder* merupakan keterikatan yang didasari oleh kepentingan tertentu. Dengan demikian, jika berbicara mengenai *stakeholder theory* berarti membahas hal-hal yang berkaitan dengan kepentingan berbagai pihak.

**Jenis-Jenis *Stakeholder***

1. *Stakeholder* Internal dan *Stakeholder* Eksternal

*Stakeholder* internal adalah *stakeholder* yang berada di dalam lingkungan organisasi. Misalnya karyawan, manajer dan pemegang saham *(shareholder)*, sedangkan *stakeholder* eksternal adalah *stakeholder* yang berada di luar lingkungan organisasi, sperti penyalur atau pemasok, konsumen atau pelanggan, masyarakat, pemerintah, pers, kelompok social responsible investor, licensing partner dan lain- lain.

1. *Stakeholder* primer, sekunder dan marjinal

Tidak semua elemen dalam *stakeholder* perlu diperhatikan. Perusahaan perlu menyusun skala prioritas. *Stakeholder* yang paling penting disebut *stakeholder* primer, *stakeholder* yang kurang penting disebut *stakeholder* sekunder dan yang biasa diabaikan disebut *stakeholder* marjinal. Urutan prioritas ini berbeda bagi setiap perusahaan meskipun produk atau jasanya sama. Urutan ini juga bisa berubah dari waktu ke waktu.

1. *Stakeholder* tradisional dan *stakeholder* masa depan

Karyawan dan konsumen dapat disebut sebagai *stakeholder* tradisional, karena saat ini sudah berhubungan denga organisasi. Sedangkan *stakeholder* masa depan adalah *stakeholder* pada masa yang akan datang diperkirakan akan memberikan pengaruhnya pada organisasi seperti mahasiswa, peneliti dan konsumen potensial.

1. *Proponents*, *opponents,* dan *uncommited*

Diantara *stakeholder* ada kelompok yang memihak organisasi (*proponents*), menentang organisasi (*opponents*) dan ada yang tidak peduli atau abai (*uncommited*). Organisasi perlu mengenal *stakeholder* yang berbeda-beda ini agar dapat melihat permasalahan. Menyusun rencana dan strategi untuk melakukan tindakan yang proporsional.

1. *Silent majority* dan vokal *minority*

Dilihat dari aktivitas *stakeholder* dalam melakukan komplain atau mendukung perusahaan, tentu ada yang menyatakan pertentangan atau dukungannya secara vokal (aktif) namun ada pula yang menyatakan secara *silent* (pasif).[[9]](#footnote-9)

**Analisis Kebutuhan Lulusan Perspektif *Stakeholder***

Secara garis besar, lulusan perguruan tinggi harus mempunyai kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan *stakeholder*, yaitu harus memenuhi kebutuhan pengetahuan (*knowledge needs*), kebutuhan profesional (*professional needs*), kebutuhan masyarakat (*social needs*), kebutuhan dunia kerja (*industrial needs*) dan kebutuhan generasi masa depan (aspek *scientific vision*).

**PROFIL LULUSAN MANAJEMEN HAJI DAN UMROH**

**Pengertian Lulusan Perguruan Tinggi**

Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi sebagaimana dikutip La Ode Almana, dkk memberikan rambu-rambu bahwa penyelenggaraan pendidikan tinggi tidak hanya berorientasi pada hasil akhir suatu proses pendidikan, tetapi juga harus mampu melakukan pembuktian akuntabilitas yang meliputi jaminan kualitas (*quality assurance*), pengendalian kualitas *(quality control),* serta perbaikan kualitas (*quality improvement*). Persaingan bisnis pendidikan yang demikian ketat dari berbagai perguruan tinggi menuntut setiap perguruan tinggi harus senantiasa mengamati dan menyiasati *trend* yang sedang terjadi di luar perguruan tinggi, yaitu kemajuan pesaing dan kebutuhan pelanggan.[[10]](#footnote-10)

**Profil Lulusan Program Studi Manajemen Haji dan Umroh**

Program studi Manajemen Haji dan Umroh memiliki beberapa profil lulusan yang telah ditetapkan secara nasional melalui Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 2500 Tahun 2018 tentang Standar Kompetensi Lulusan dan Capaian Pembelajaran Lulusan Program Studi Jenjang Sarjana pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam dan Fakultas Agama Islam pada Perguruan Tinggi. Profil lulusan Program Studi Manajemen Haji dan Umrah (MHU) adalah tenaga ahli dalam bidang pengelolaan penyelenggaraan haji dan umrah, tenaga administrasi bidang urusan haji dan umrah, dan tenaga ahli pada BPKHI (Badan Pengelola Keuangan Haji Indonesia), serta pengelola pada lembaga keuangan Syariah yang berkepribadian baik, berpengetahuan luas dan mutakhir di bidangnya, berkemampuan dalam melaksanakan tugas, serta bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugasnya berlandaskan keislaman, keilmuan dan keahlian.[[11]](#footnote-11)

Profil lulusan terdapat kualifikasi keahlian yang dimiliki. Pada bidang pengelolaan penyelenggaraan haji dan umroh, sarjana Manajemen Haji dan Umrah mampu merintis dan memiliki usaha (wirausahawan) di bidang pengelolaan dan penyelenggaraan haji dan umrah yang berkepribadian baik, berpengetahuan luas, dan mutakhir di bidangnya, berkemampuan dalam melaksanakan tugas, serta bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugasnya berlandaskan keislaman, keilmuan dan keahlian. Sebagai tenaga administrasi bidang urusan haji dan umroh Sarjana Manajemen Haji dan Umrah mampu melaksanakan tugas-tugas administrasi di bidang urusan haji dan umrah yang berkepribadian baik, berpengetahuan luas, dan mutakhir di bidangnya, berkemampuan dalam melaksanakan tugas, serta bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugasnya berlandaskan keislaman, keilmuan dan keahlian. Sedangkan sebagai Tenaga ahli pada BPKHI (Badan Pengelola Keuangan Haji Indonesia) Sarjana Manajemen Haji dan Umrah mampu melaksanakan tugas-tugas dalam pengelolaan keuangan haji dan umrah yang berkepribadian baik, berpengetahuan luas, dan mutakhir di bidangnya, berkemampuan dalam melaksanakan tugas, serta bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugasnya berlandaskan keislaman, keilmuan dan keahlian.

**Standar Kompetensi Lulusan (SKL) Program Studi Manajemen Haji dan Umroh**

Adapun Standar Kompetensi Lulusan (SKL) Program Studi Manajemen Haji dan Umroh diantaranya termuat pada Rumusan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) yang ditetapkan oleh Direktur Jenderal Pendidikan Islam sebagai berikut:

Deskripsi Kualifikasi Level 6 Jenjang Sarjana dalam KKNI Pada Program Studi Manajemen Haji dan Umroh adalah Kemampuan Kerja, Penguasaan Pengetahuan, Kemampuan Manajerial dan Tanggung Jawab Manajerial

**Capaian Pembelajaran Program Studi Manajemen Haji dan Umroh**

1. Capaian pembelajaran Program Studi Bidang Sikap dan Tata Nilai
2. Capaian Pembelajaran Program Studi Bidang Pengetahuan
3. Capaian Pembelajaran Program Studi Bidang Keterampilan Umum
4. Capaian Pembelajaran Program Studi Bidang Keterampilan Khusus

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif; yang merupakan penelitian untuk memberikan uraian mengenai fenomena atau gejala sosial yang diteliti secara mandiri tanpa membandingkan atau menghubungkan antar variabel yang diteliti.[[12]](#footnote-12) Jika dilihat dari latarnya, penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan adalah penelitian yang dilakukan di suatu tempat atau lokasi yang dipilih untuk meneliti atau menyelidiki sesuatu yang terjadi di tempat tersebut.[[13]](#footnote-13) Adapun lokasi penelitian adalah lokasi kegiatan PPL mahasiswa Program Studi Manajemen Haji dan Umroh seperti Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Lampung, Kementerian Agama Kabupaten dan Kota, KUA serta KBIH di Provinsi Lampung. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif yang menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian deskriptif Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif karena ingin mengeksplorasi makna yang dimiliki oleh masing-masing informan mengenai isu tertentu.[[14]](#footnote-14) Penelitian ini bermaksud untuk memahami, mengeksplorasi, mendeskripsikan tentang kompetensi yang dibutuhkan oleh *stakeholder* dari mahasiswa Program Studi Manajemen Haji dan Umroh FEBI IAIN Metro dengan menelusuri kinerja mahasiswa Praktik Pengalaman Lapangan (PPL). Sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh.[[15]](#footnote-15) Dalam penelitian ini, sumber data terdiri sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer pada penelitian ini terdiri dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Metro, Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Haji dan Umroh, mahasiswa peserta PPL, serta pihak *stakeholder* yang dalam hal ini adalah praktisi dari lokasi PPL seperti Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Lampung, Kementerian Agama Kabupaten dan Kota, KUA serta KBIH di Provinsi Lampung. Sedangkan sumber data sekunder pada penelitian ini menggunakan sumber tambahan berupa profil program studi Manajemen Haji dan Umroh IAIN Metro, literatur tentang analisis kebutuhan, dokumentasi dan angket (kuesioner) penelitian.

Teknik Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik wawancara, angket dan dokumentasi. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik purposive sampling. Teknik purposive sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang dipilih berdasarkan pertimbangan tertentu.[[16]](#footnote-16) Teknik purposive sampling digunakan untuk memilih responden. Dari responden diharapkan dapat diperoleh data akurat tentang analisis kompetensi apakah yang dibutuhkan oleh *stakeholder* dari mahasiswa Program Studi Manajemen Haji dan Umroh FEBI IAIN Metro dengan menelusuri kinerja mahasiswa Praktik Pengalaman Lapangan (PPL). Data ini diharapkan mampu merepresentasikan pemikiran pengguna lulusan dan lokasi PPL baik pemerintah maupun swasta serta (populasi) yang tidak diambil sebagai sampel dalam penelitian ini. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif dengan cara berpikir induktif. Dengan cara berfikir induktif ini, peneliti akan menarik kesimpulan yang bersifat umum tentang analisis kompetensi yang dibutuhkan oleh *stakeholder* dari mahasiswa Program Studi Manajemen Haji dan Umroh FEBI IAIN Metro dengan menelusuri kinerja mahasiswa Praktik Pengalaman Lapangan (PPL).

Penelitian dilakukan dalam dua tahapan, yakni pemetaan kompetensi dan analisis kebutuhan lulusan Program Studi Manajemen Haji dan Umroh. Dua tahapan ini adalah rangkaian yang tidak dapat dipisahkan, karena hasil pemetaan kompetensi dibutuhkan untuk analisis kebutuhan lulusan. Pertama, penelitian dilakukan dengan pemetaan kompetensi yang dibutuhkan dan dilakukan dengan mengukur kinerja mahasiswa yang melakukan praktik Pengalaman Lapangan pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Lampung, Kementerian Agama Kabupaten dan Kota, KUA serta KBIH di Provinsi Lampung. Hasil pemetaan akan menggambarkan kompetensi mahasiswa yang dimiliki dengan kompetensi yang dibutuhkan *stakeholder*. Untuk mengukur peta kompetensi tersebut, diberikan kuesioner terbuka. Kedua, penelitian dilanjutkan dengan analisis kebutuhan lulusan, yang terdiri atas tiga langkah, yakni identifikasi kesenjangan, identifikasi masalah dan identifikasi kebutuhan lulusan.

**Hasil Dan Pembahasan**

Berdasarkan hasil angket yang diberikan kepada *stakeholde*r di lokasi mahasiswa PPL yang berasal dari Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Lampung, Kementerian Agama Kabupaten dan Kota, KUA serta KBIH di Provinsi Lampung terkait penerimaan tenaga kerja adalah sebagai berikut:

1. **Aspek Pendidikan dan Penerimaan Pegawai**

Dilihat dari aspek pendidikan, jumlah pegawai dengan jenjang pendidikan sarjana dari beberapa lokasi yang dijadikan sampel sebesar 57,1% atau lebih dari 50% sisanya 28,6% jumlah pegawai lebih dari 25% - 50% dan 14,3% berada pada kategori 10%-25%. Sehingga secara garis besar berdasarkan hasil angket tersebut, pegawai di perusahaan atau instansi didominasi dengan pendidikan sarjana.

Hasil kuesioner pada level kepentingan aspek untuk kesesuaian bidang studi dalam hal penerimaan pegawai bagi perusahaan, sebanyak 14,3% menilai penting sekali, 42,9% menilai penting, 14,3% menilai cukup penting, 14,3% menilai tidak penting, 14,3% menilai sangat tidak penting. Hal itu serupa dengan hasil wawancara dengan pihak Praktisi di KBIH Salma Amanah Wisata Kota Metro, bahwa dalam hal penerimaan pegawai kesesuaian bidang studi merupakan hal yang penting, namun apabila pegawai tersebut bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan atau ketidak sesuaian dengan bidang studi, maka akan membutuhkan penyesuaian-penyesuaian dalam hal pekerjaan.

Aspek Spesialisasi/fokus bidang studi dalam penerimaan pegawai bagi perusahaan, sebanyak 28,6% menilai penting sekali, 28,6% menilai penting, 14,3% menilai cukup penting 28,6% menilai tidak penting. Apek Prestasi akademik (transkip) dalam penerimaan pegawai bagi instansi/ perusahaan, sebanyak 14,3% Menilai penting sekali, 42,9% menilai penting, 14,3% menilai cukup penting, 14,3% menilai tidak penting, 14,3% menilai sangat tidak penting. Sehingga secara garis besar aspek prestasi akademik (transkrip) dinilai penting dalam penerimaan pegawai. Aspek Prestasi akademik (transkip) dalam penerimaan pegawai bagi instansi/ perusahaan, sebanyak 14,3% Menilai penting sekali, 42,9% menilai penting, 14,3% menilai cukup penting, 14,3% menilai tidak penting, 14,3% menilai sangat tidak penting. Sehingga secara garis besar aspek prestasi akademik(transkrip) dinilai penting dalam penerimaan pegawai.

Aspek Rekomendasi/pengantar dari pihak ketiga dalam penerimaan pegawai bagi perusahaan, sebanyak 28,6% menilai penting dan 71,4% 5 menilai tidak penting. Sehingga secara garis besar aspek rekomendasi/ pengantar dari pihak ketiga dinilai tidak penting dalam penerimaan pegawai yaitu sebesar 71,4%. Aspek kepribadian, sebanyak 28,6% menilai penting sekali, 28,6% menilai penting, 14,3% menilai cukup penting, 14,3% menilai tidak penting, dan 14,3% menilai sangat tidak penting. Sehingga secara garis besar aspek kepribadian dinilai sangat penting dan penting dalam penerimaan pegawai yaitu sebesar 28,6%. Sedangkan jika dilihat dari aspek Provinsi/daerah asal dalam penerimaan pegawai bagi perusahaan,sebanyak 28,6% menilai penting, 57,1% menilai tidak penting, 14,3% menilai sangat tidak penting. Sehingga secara garis besar aspek Provinsi/daerah asal dinilai tidak penting dan penting dalam penerimaan pegawai yaitu sebesar 57,1%..

1. **Analisis Kebutuhan Lulusan Perspektif *Stakeholder***

Lulusan perguruan tinggi harus mempunyai kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan *stakeholder*, yaitu harus memenuhi kebutuhan pengetahuan (knowledge needs), kebutuhan profesional (professional needs), kebutuhan masyarakat (social needs), kebutuhan dunia kerja (industrial needs) dan kebutuhan generasi masa depan (aspek scientific vision).

Hasil penelitian atas Kebutuhan Pengetahuan (Knowledge Needs) menyatakan bahwa sebanyak 14,3% menilai sangat baik, 57,1% menilai baik dan 28,6% menilai cukup baik. Sehingga secara garis besar Kebutuhan Pengetahuan (Knowledge Needs) mahasiswa PPL dinilai baik yaitu sebesar 57,1%. Berdasarkan Kebutuhan Pengetahuan (Knowledge Needs), sebanyak 14,3% menilai sangat baik, 57,1% menilai baik dan 28,6% menilai cukup baik. Sehingga secara garis besar Kebutuhan Pengetahuan (Knowledge Needs) mahasiswa PPL dinilai baik yaitu sebesar 57,1%. Bedasarkan Kebutuhan Masyarakat (Social Needs) Mahasiswa Program Studi Manajemen Haji Dan Umrah yang melaksanakan PPL di Instansi/Perusahaan sebanyak 14,3% dinilai sangat baik, 42,9% menilai baik dan 42,9% menilai cukup baik. Sehingga secara garis besar Kebutuhan Masyarakat (Social Needs) mahasiswa PPL dinilai baik dan cukup baik yaitu sebesar 42,9%. Berdasarkan Kebutuhan Dunia Kerja (Industrial Needs) mahasiswa Program Studi Manajemen Haji Dan Umrah yang melaksanakan PPL di Instansi/Perusahaan sebanyak 71,4% menilai baik dan 28,6% menilai cukup baik. Sehingga secara garis besar Kebutuhan Dunia Kerja (Industrial Needs) mahasiswa PPL dinilai baik yaitu sebesar 71,4%. Berdasarkan Kebutuhan Generasi Masa Depan (Aspek Scientific Vision) akan mahasiswa Program Studi Manajemen Haji Dan Umrah yang melaksanakan PPL di Instansi/Perusahaan sebanyak 57,1% menilai baik dan 42,9% menilai cukup baik. Sehingga secara garis besar Kebutuhan Generasi Masa Depan (Aspek Scientific Vision) mahasiswa PPL dinilai baik yaitu sebesar 57,1%.

1. **Standar Kompetensi Lulusan (SKL) Program Studi Manajemen Haji dan Umroh (Berdasarkan Kinerja Mahasiswa PPL)**

Standar Kompetensi Lulusan (SKL) Program Studi Manajemen Haji dan Umroh (Berdasarkan Kinerja Mahasiswa PPL) berdasarkan deskripsi kualifikasi level 6 jenjang sarjana dalam KKNI pada Program Studi Manajemen Haji dan Umroh yaitu pada kemampuan kerja, penguasaan pengetahuan, kemampuan manajerial, dan tanggung jawab manajerial yang telah dilakukan oleh mahasiswa PPL adalah sebagai berikut :

Kemampuan dalam bekerja Mahasiswa Program Studi Manajemen Haji Dan Umrah yang melaksanakan PPL di Instansi/Perusahaan sebanyak 42,9% menilai sangat baik, 28,6% menilai baik dan 28,6% menilai cukup baik. Sehingga secara garis besar kemampuan dalam bekerja mahasiswa PPL dinilai sangat baik yaitu sebesar 42,9%.

Adapun aspek penguasaan pengetahuan Mahasiswa Program Studi Manajemen Haji Dan Umrah yang melaksanakan PPL di Instansi/Perusahaan sebanyak 57,1% dinilai baik dan 42,9% menilai cukup baik. Sehingga secara garis besar aspek pengetahuan mahasiswa PPL dinilai baik yaitu sebesar 57,1%.

Aspek Kemampuan Manajerial Mahasiswa Program Studi Manajemen Haji Dan Umrah yang melaksanakan PPL di Instansi/Perusahaan sebanyak 14,3% dinilai sangat baik, 42,9% menilai baik dan 42,9% menilai cukup baik. Sehingga secara garis besar kemampuan manajerial mahasiswa PPL dinilai baik dan cukup baik yaitu sebesar 42,9%.

Berdasarkan hasil angket pada aspek tanggung jawab menejerial, mahasiswa Program Studi Manajemen Haji Dan Umrah yang melaksanakan PPL di Instansi/Perusahaan sebanyak 14,3% menilai sangat baik, 42,9% menilai baik dan 42,9% menilai cukup baik. Sehingga secara garis besar aspek tanggung jawab manajerial pada mahasiswa PPL dinilai baik dan cukup baik yaitu sebesar 42,9%.

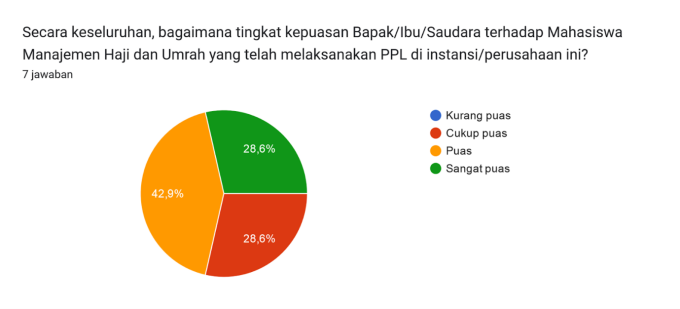
1. **Capaian Pembelajaran Program Studi Manajemen Haji dan Umroh (Berdasarkan Kinerja Mahasiswa PPL)**

Capaian Pembelajaran Program Studi Manajemen Haji dan Umroh (Berdasarkan Kinerja Mahasiswa PPL) pada Program Studi Manajemen Haji dan Umroh yaitu pada capaian pembelajaran Program Studi Bidang Sikap dan Tata Nilai, Bidang Pengetahuan, Bidang Keterampilan Umum, Bidang Keterampilan Khusus oleh mahasiswa PPL adalah sebagai berikut :

Hasil angket pada aspek capaian Pembelajaran Program Studi Bidang Sikap dan Tata Nilai mahasiswa Program Studi Manajemen Haji Dan Umrah yang melaksanakan PPL di Instansi/Perusahaan sebanyak 14,3% dinilai sangat baik, 57,1% menilai baik dan 28,6% menilai cukup baik. Sehingga secara garis besar keterampilan komunikasi mahasiswa PPL dinilai baik yaitu sebesar 57,1%. Berdasarkan hasil angket pada aspek capaian pembelajaran bidang pengetahuan pada mahasiswa Program Studi Manajemen Haji Dan Umrah yang melaksanakan PPL di Instansi/Perusahaan sebanyak 14,3% menilai sangat baik, 42,9% menilai baik, 42,9% menilai cukup baik. Sehingga secara garis besar apaian pembelajaran bidang pengetahuan pada mahasiswa PPL dinilai baik dan cukup baik yaitu sebesar 42,9%.Pada aspek capaian pembelajaran bidang keterampilan umum mahasiswa program studi Manajemen Haji Dan Umrah yang melaksanakan PPL di Instansi/Perusahaan sebanyak 14,3% menilai sangat baik, 57,1% menilai baik dan 28,6% menilai cukup baik. Sehingga secara garis besar pada aspek capaian pembelajaran bidang keterampilan umum mahasiswa PPL dinilai baik yaitu sebesar 57,1%. Sedangkan pada capaian pembelajaran bidang keterampilan khusus mahasiswa Program Studi Manajemen Haji Dan Umrah yang melaksanakan PPL di Instansi/Perusahaan sebanyak 14,3% menilai sangat baik, 42,9% menilai baik dan 42,9% menilai cukup baik. Sehingga secara garis besar kemampuan pada aspek pembelajaran bidang keterampilan khusus pada mahasiswa PPL dinilai baik dan cukup baik yaitu sebesar 42,9%.

Hasil angket yang berasal dari Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Lampung, Kementerian Agama Kabupaten dan Kota, KUA serta KBIH di Provinsi Lampung dalam tingkat kepuasan *stakeholder* terhadap Mahasiswa Manajemen Haji dan Umrah yang telah melaksanakan PPL di instansi/perusahaan Sebanyak 28,6% menilai sangat puas, 42,9% menilai puas dan 28,6% menilai cukup puas. Sehingga secara garis besar, tingkat kepuasan *stakeholder* terhadap Mahasiswa Manajemen Haji dan Umrah berada pada kategori puas yaitu sebesar 42,9%. Hal itu dapat dilihat pada diagram berikut ini:

Diagram 1. Kepuasan *Stakeholder* Secara Keseluruhan Terkait Kinerja Mahasiswa PPL Program Studi Manajemen Haji dan Umroh



**Sumber:** Data diolah berdasarkan hasil angket

Hasil penelitian di atas menunjukkan beberapa hal terkait kompetensi kinerja mahasiswa PPL Program Studi Manajemen Haji dan Umroh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Metro dalam menjawab kebutuhan lulusan perspektif *stakeholder* baik dari segi penerimaan pegawai maupun dari segi kkompetensi kinerja mahasiswa PPL berdasarkan standar kompetensi lulusan (SKL) dan capaian pembelajaran Progam Studi Manajemen Haji dan Umroh.

Dilihat dari aspek penerimaan pegawai, pada bidang pendidikan, mayoritas tingkat pendidikan pegawai adalah sarjana starata satu (S1). apabila ditinjau lebih jauh, ada beberapa hal penting yang perlu diperhatikan pada saat penerimaan pegawai perspektif *stakeholder*, diantaranya, pertama adalah aspek kepribadian, kedua adalah aspek kesesuaian bidang studi, dengan adanya kesesuaian bidang studi maka ketika bekerja tidak butuh waktu yang lama dalam hal penyesuaian pekerjaan, berbeda halnya apabila pegawai tersebut bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan atau ketidaksesuaian dengan bidang studi, maka akan membutuhkan penyesuaian-penyesuaian dalam hal pekerjaan. Ketiga, pada aspek prestasi akademik/ transkrip nilai dalam penerimaan pegawai, secara garis besar pihak *stakeholder* menilai bahwa hal itu adalah penting dikarenakan dapat menjadi penunjang kemampuan yang dimiliki oleh pewagai. Keempat, aspek penampilan selama wawancara. Namun ada beberapa hal yang dinilai tidak penting oleh *stakeholder* pada saat penerimaan pegawai, seperi reputasi almamater/ universitas asal dalam penerimaan pegawai, rekomendasi/ pengantar dari pihak ketiga serta provinsi daerah asal pegawai.

Berbeda halnya apabila dilihat berdasarkan aspek spesialisasi/ fokus bidang studi dalam hal penerimaan pegawai bagi perusahaan/instansi secara garis besar tergantung kebutuhan dan kebijakan pada perusahaan masing-masing penerima pegawai, ada yang menyatakan bahwa spesialisasi bidang studi adalah hal yang penting sekali, namun ada juga perusahaan yang menilai bahwa hal itu termasuk kategori penting, cukup penting dan bahkan tidak penting. Sehingga spesialisasi/ fokus bidang studi dalam hal penerimaan pegawai tergantung pada kebutuhan dan kebijakan masing-masing perusahaan.

Secara garis besar, lulusan perguruan tinggi harus mempunyai kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan *stakeholder*, yaitu harus memenuhi Kebutuhan Pengetahuan (knowledge needs), Kebutuhan Profesional (professional needs), Kebutuhan Masyarakat (social needs), Kebutuhan Dunia Kerja (industrial needs) dan kebutuhan generasi masa depan (aspek scientific vision). Secara garis besar, kebutuhan *stakeholder* terhadap kinerja mahasiswa PPL dinilai sudah baik, namun ada beberapa hal yang perlu dikembangkan dan ditingkatkan lagi seperti pada kebutuhan profesional serta kebutuhan masyarakat. Standar Kompetensi Lulusan (SKL) Program Studi Manajemen Haji dan Umroh (Berdasarkan Kinerja Mahasiswa PPL) berdasarkan deskripsi kualifikasi level 6 jenjang sarjana dalam KKNI pada Program Studi Manajemen Haji dan Umroh yaitu pada kemampuan kerja, penguasaan pengetahuan, kemampuan manajerial, dan tanggung jawab manajerial yang telah dilakukan oleh mahasiswa PPL secara garis besar dinilai baik. Khusus penilaian untuk kemampuan kerja mahasiswa PPL Manajemen Haji dan Umroh dinilai sangat baik.

Capaian Pembelajaran Program Studi Manajemen Haji dan Umroh (Berdasarkan Kinerja Mahasiswa PPL) pada Program Studi Manajemen Haji dan Umroh yaitu pada capaian pembelajaran Program Studi Bidang Sikap dan Tata Nilai, Bidang Pengetahuan, Bidang Keterampilan Umum, Bidang Keterampilan Khusus oleh mahasiswa PPL secara garis besar dinilai sudah baik, hanya ada beberapa bidang yang perlu ditingkatkan yaitu pada bidang pengetahuan dan keterampilan khusus. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada *stakeholder* dapat disajikan data sebagai berikut: Banyak peluang penting dibalik dinamika penyelenggaraan haji yang mendesak dicermati dunia Perguruan Tinggi Keagamaan Islam (PTKI), dalam pengembangan program studi (Prodi) khususnya Program Studi Manajemen Haji dan Umroh pada IAIN Metro. Kebutuhan berbagai layanan haji dan umrah yang kian kompleks, baik dari aspek agama maupun non-agama, seperti manajemen, bisnis, penyediaan SDM kompeten-profesional, sampai tata kelola dana haji.[[17]](#footnote-17)

Setiap tahun, dibutuhkan pembimbing ibadah haji dan tenaga haji profesional serta pemandu perjalanan seperti muttawif yang mumpuni. Namun, saat ini tenaga ahli terkait itu belum ada. Petugas haji hanya diambil dari orang yang berpengalaman haji. Selain itu, hal yang dibutuhkan bukan hanya pembimbing ibadah haji profesional, tapi juga tenaga profesional dalam pengelolaan sisi bisnis haji dan umrah, sebagai bisnis jasa yang demand dan animo pasarnya terus meningkat. Aspek Haji dan Umrah yang semakin kompleks dan dinamis, kini, keuangan haji, baik yang berasal dari setoran awal calon jamaah, maupun sisa dana abadi umat, jumlahnya makin besar, dan dikelola khusus secara profesional oleh Badan Pengelola Keuangan Haji, sehingga bisa diinvestasikan, agar manfaatnya makin besar bagi jamaah dan publik luas. Maka, diperlukan pula tenaga terampil bidang keuangan haji.[[18]](#footnote-18) Manajemen sumber daya manusia merupakan pilar fungsi utama lembaga dalam mendukung pola pelayanan secara terpadu khususnya pelayanan pada bidang haji dan umroh. Keputusan-keputusan sumber daya manusia yang sehat harus didukung oleh informasi yang mengenai sumber daya manusia yang baik. Oleh karena itu diperlukan adanya langkah-langkah manajemen guna lebih menjamin ketersediaan sumber daya manusia yang tepat dalam pelayanan haji dan umroh. Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses manajemen dalam menentukan pergerakan sumber daya manusia dari kualitas yang diinginkan di masa depan.[[19]](#footnote-19)

Sumber daya manusia juga berperan sebagai faktor utama dalam mewujudkan keberhasilan kinerja. Maka pada Kantor Urusan Agama sangat diperlukan adanya sumber daya manusia yang profesional serta mampu bekerja dengan baik untuk meningkatkan mutu pelayanan terhadap masyarakat ataupun kepada para calon jemaah haji. Contohnya dalam penyelenggaraan ibadah haji pada sistem pendataan calon jemaah haji, apabila para pegawai melakukan kesalahan seperti tidak tepatnya pendataan maka akan merugikan jemaah, oleh sebab itu sangat dibutuhkan pegawai yang profesional dan bisa bekerja dengan baik sesuai jabatan yang dimilikinya, sehingga para jemaah merasa nyaman Karena dilayani oleh pegawai yang handal dan profesional.[[20]](#footnote-20) Lulusan Program Studi Manajemen Haji dan Umroh juga dibutuhkan pada aspek pariwisata, haji dan umrah merupakan bagian penting dari trend global layanan Islamic Tourism, atau wisata halal, yang kini menjadi salah satu faktor signifikan penggerak perputaran ekonomi, baik global maupun domestik. Sejumlah hotel, sebagai bagian krusial wisata halal, banyak yang mengurus sertifikasi halal, atau mendeklarasikan diri sebagai hotel syariah. Pada aspek diplomasi, dalam beberapa kasus Haji dan Umrah, pemerintah Arab Saudi sering mengeluarkan kebijakan baru yang mendadak, sehingga memerlukan diplomat terampil untuk menjembatani komunikasi antara negara. Selain itu, dibutuhkan SDM yang ramah, peduli dan selalu siap melayani dari hati dalam segala kondisi, semisal ketika jamaah yang terkendala dalam komunikasi ataupun jamaah yang terlihat stress karena terpisah dari rombongan.[[21]](#footnote-21)

Berdasarkan hasil wawancara terhadap *stakeholder* di setiap lokasi PPL mahasiswa MHU, serta kuesioner pada praktisi pembimbing lapangan tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa pembelajaran yang meliputi materi dan metode pada Program Studi Manajemen Haji dan Umroh telah sesuai dengan kebutuhan lembaga pemerintah/instansi. Dalam hal kesesuaian dengan kebutuhan pasar (pengguna lulusan), sistem pembelajaran juga telah memadai karena dinilai aplikatif dan memotivasi mahasiswa walau nantinya tingkat pemanfaatan sumber daya manusia pada bidang manajemen haji dan umroh sangat dipengaruhi oleh bidang kerja dan rencana peningkatan karir masing-masing individu. Hal itu terbukti berdasarkan hasil kuesioner yang diberikan kepada pihak stakeholder terkait Kinerja Mahasiswa PPL Program Studi Manajemen Haji dan Umroh secara garis besar menyatakan puas dengan nilai persentase sebesar 42,9%.

Para informan merasakan ada manfaat dalam peningkatan kemampuan mahasiswa baik secara pasif maupun aktif. Mereka juga merasa bahwa penguasaan manajemen akan berguna bagi pekerjaan mereka kelak. Hambatan yang dirasakan hanya yang bersifat teknis dan keaktifan mahasiswa (karakter building), dan itu dirasakan pada sebagian mahasiswa saja, keaktifan yang dimaksud termasuk kemampuan bahasa asing mahasiswa seperti pengusaan Bahasa Arab dan Bahasa Inggris.

Meskipun secara garis besar pihak *stakeholder* merasa puas dengan kinerja mahasiswa PPL Program Studi Manajemen Haji dan Umroh, namun ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan, yaitu pada pembelajaran harus disesuaikan dengan kebutuhan dunia kerja secara umum, sehingga lulusan Program Studi Manajemen Haji dan Umroh mampu bersaing dengan lulusan program studi lainnya, selain itu perlu dilakukan kegiatan belajar yang fokus pada karakter building dan speaking skill (berkomunikasi lisan dalam Bahasa Inggris dan Bahasa Arab pada konteks manajemen dan praktis). Ditambah lagi masih minimnya tenaga ahli pada bidang haji dan umroh bisa menjadikan tantangan sekaligus peluang bagi Program Studi Manajemen Haji dan Umroh untuk menyiapkan lulusan sesuai dengan kebutuhan *stakeholder* atau Perusahaan/Instansi terkait Haji dan umroh. Selama ini, petugas haji atau tenaga ahli bidang Haji dan Umroh hanya diambil dari orang yang berpengalaman haji dan pegawai yang sudah ada di perusahaan/instansi terkait.

**Kesimpulan**

Berdasarkan temuan penelitian dan analisis yang telah dilakukan di atas, dapat disimpulkan bahwa kebutuhan lulusan yang dibutuhkan oleh *stakeholder* secara umum adalah kebutuhan pengetahuan (knowledge needs), kebutuhan profesional (professional needs), kebutuhan masyarakat (social needs), kebutuhan dunia kerja (industrial needs) dan kebutuhan generasi masa depan (aspek scientific vision), selalu siap melayani dari hati dalam segala kondisi, serta mampu bekerja dengan baik untuk meningkatkan mutu pelayanan terhadap masyarakat ataupun kepada para calon jemaah haji. Lebih jauh lagi, lulusan Program Studi Manajemen Haji dan Umroh juga dibutuhkan pada bidang pariwisata serta menjadi diplomat yang terampil untuk menjembatani komunikasi antar negara.

Meskipun secara garis besar pihak *stakeholder* merasa puas dengan kinerja mahasiswa PPL Program Studi Manajemen Haji dan Umroh, namun ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan, yaitu pada pembelajaran harus disesuaikan dengan kebutuhan dunia kerja secara umum, sehingga lulusan Program Studi Manajemen Haji dan Umroh mampu bersaing dengan lulusan program studi lainnya, selain itu perlu dilakukan kegiatan belajar yang fokus pada karakter building dan speaking skill (berkomunikasi lisan dalam Bahasa Inggris dan Bahasa Arab pada konteks manajemen dan praktis). Ditambah lagi masih minimnya tenaga ahli pada bidang haji dan umroh bisa menjadikan tantangan sekaligus peluang bagi Program Studi Manajemen Haji dan Umroh untuk menyiapkan lulusan sesuai dengan kebutuhan *stakeholder* atau Perusahaan/Instansi terkait Haji dan umroh. Selama ini, petugas haji atau tenaga ahli bidang Haji dan Umroh hanya diambil dari orang yang berpengalaman haji dan pegawai yang sudah ada di perusahaan/instansi terkait.

**Daftar Pustaka**

Ali Muhson, dkk, ”Analisis Relevansi Lulusan Perguruan Tinggi dengan Dunia Kerja”, Jurnal Economia, Volume 8, Nomor 1, April 2012, dalam [www.researchgate.net/profil/Ali\_Muhson/publication](http://www.researchgate.net/profil/Ali_Muhson/publication)

Danang Sunyoto, Metode dan Instrumen Penelitian Ekonomi dan Bisnis, Yogyakarta, CAPS, 2013

Harald Schomburg. Handbook for Graduate Tracer Study. Moenchebergstrasse Kassel, Germany: Wissenschaftliches Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung, Universität Kassel

Iskandar, Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial, Jakarta, Referensi, 2013

Jonathan Sarwono, Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, Yogyakarta, Graha Ilmu, 2006La Ode Almana, dkk, Tata Kelola Perguruan Tinggi Berbasis Akreditasi, Yogyakarta, Deepublish Grup Penerbitan CV Budi Utama, 2018

Morrison, Metode Penelitian Survei, Jakarta, Kencana, 2012

Rahmat Akbar Kurniawan, “Analisis Kepuasan Instansi Pengguna Lulusan Jurusan Pendidikan Ips Ekonomi FITK Iain Mataram”, Society: Jurnal Jurusan Pendidikan IPS Ekonomi, Edisi xii, Oktober 2014

Roger Kaufman et.al. Needs Assessment A User’s Guide. New Jersey, Educational Technology Publications, Inc, 1993

Soeratno, Lincolin Arsyad, Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis, Yogyakarta, UPP STIM YKPN, 2008

Sujarwo, Erma Kusuma Wardani, Analisis Kebutuhan Masyarakat, Depok: Rajawali Pers, 2020

Supriati dan Tri Handayani, “Relevansi Lulusan Perguruan Tinggi dalam Penempatan Kerja”, Jurnal of Applied Business Administration Volume 2, Nomor 2, September 2018

Usman Rianse, Abdi, Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi Teori dan Aplikasi, Bandung, Alfabeta, 2009

1. Borang Program Studi Manajemen Haji dan Umroh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Metro [↑](#footnote-ref-1)
2. Profil Lulusan Program Studi dalam Kurikulum Belajar Kampus Merdeka Prodi Manajemen Haji dan Umroh Tahun 2022 FEBI IAIN Metro [↑](#footnote-ref-2)
3. Buku Pedoman Praktik Pengalaman Lapangan (PPL), (Program Studi Manajemen Haji dan Umroh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Metro, 2022), h. 5 [↑](#footnote-ref-3)
4. Roger Kaufman et.al. Needs Assessment A User’s Guide. (New Jersey: Educational Technology Publications, Inc, 1993), h. 4. [↑](#footnote-ref-4)
5. [www.google.co.id/amp/s/0408mohumaralfaruq.wordpress.com/2013/06/18](http://www.google.co.id/amp/s/0408mohumaralfaruq.wordpress.com/2013/06/18), diakses pada 11 Juni 2022 Pukul 14.01 WIB [↑](#footnote-ref-5)
6. Roger Kaufman et.al. Op.Cit.h.122 [↑](#footnote-ref-6)
7. R.E. Freeman , Strategic Management: A Stakeholder Approach, Fitman, Boston, 1984, hlm.37 [↑](#footnote-ref-7)
8. Busyra Azheri, Corporate Social Responsibility; Dari Voluntary Menjadi Mandatory, Rajawali Pers, Jakarta, 2012, hlm.112 [↑](#footnote-ref-8)
9. Emy Iryanie, Tesis Komitmen Stakeholder Perusahaan Terhadap Kinerja Sosial dan Kinerja Keuangan (Studi empiris pada perusahaan yang terdaftar di bursa efek indonesia), Program pasca sarjana Universitas Diponegoro Semarang. 2009 [↑](#footnote-ref-9)
10. La Ode Almana, dkk, Tata Kelola Perguruan Tinggi Berbasis Akreditasi, (Yogyakarta: Deepublish Grup Penerbitan CV Budi Utama, 2018), h. 2 [↑](#footnote-ref-10)
11. Profil Lulusan Program Studi dalam Kurikulum Belajar Kampus Merdeka Prodi Manajemen Haji dan Umroh Tahun 2022 FEBI IAIN Metro [↑](#footnote-ref-11)
12. Iskandar, Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial, (Jakarta: Referensi, 2013), h.62 [↑](#footnote-ref-12)
13. Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif,* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), h. 18 [↑](#footnote-ref-13)
14. Jonathan Sarwono, h. 194-195 [↑](#footnote-ref-14)
15. Suharsimi Arikunto, Preosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, h. 129 [↑](#footnote-ref-15)
16. Usman Rianse, Abdi, Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi Teori dan Aplikasi, (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 194 [↑](#footnote-ref-16)
17. Liwon, Kebutuhan kementerian Agama terhadap Kebutuhan Lulusan Program Studi Manajemen Haji dan Umroh, 03 Oktober 2022 [↑](#footnote-ref-17)
18. Emayani, Kebutuhan kementerian Agama terhadap Kebutuhan Lulusan Program Studi Manajemen Haji dan Umroh, 05 Oktober 2022. [↑](#footnote-ref-18)
19. Ahmad Subandi, Kebutuhan terhadap Lulusan Program Studi Manajemen Haji dan Umroh, 06 Oktober 2022 [↑](#footnote-ref-19)
20. Idawati, Kebutuhan terhadap Lulusan Program Studi Manajemen Haji dan Umroh, 13 Oktober 2022 [↑](#footnote-ref-20)
21. Armina, Kebutuhan terhadap Lulusan Program Studi Manajemen Haji dan Umroh, 14 Oktober 2022 [↑](#footnote-ref-21)