

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Pada Tabel 2.1 diperlihatkan daftar penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Tim Peneliti FIP UPI, 2016	<i>Tracer Study</i> Lulusan Prodi Bimbingan dan Konseling FIP UPI 2016	Pelaksanaan TS secara sensal untuk lulusan prodi BK lulusan 2016 belum terlaksana secara memadai (indikasinya terlihat dari response rate) yang menunjukkan angka 18,67%. Diduga hal ini karena beberapa kendala, seperti: (1) nomor kontak dan alamat e-mail para alumni berubah dan penggantinya tidak terlacak, (2) akses para alumni terhadap web UPI atau melalui web ppb.upi.edu, sangat minim, (3) waktu yang tersedia untuk TS sangat terbatas, (4) tidak ada personil yang ditunjuk untuk menangani khusus alumni dalam kegiatan TS ini, (5) peran

		reminder perlu diaktifkan pada prodi BK agar hasilnya lebih optimal.
Tim Tracer Study Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Sorong, 2014	Kajian Relevansi Lulusan Fakultas Teknik Tahun 2006-2014	1. Profil lulusan Fakultas Teknik masa tunggu lulusan sebagian besar kurang dari tiga bulan, Sebagian besar lulusan sudah bekerja sesuai latar belakang pendidikan teknis yang dimiliki, dan penghasilan pertama yang diperoleh lulusan sebagian besar telah lebih dari batas UMP Propinsi Papua Barat. Atas dasar kondisi profil lulusan tersebut diketahui bahwa lulusan yang dihasilkan Fakultas Teknik sudah sesuai dengan visi dan misi Fakultas Teknik dan Prodi nya masing masing 2. Relevansi kurikulum Fakultas Teknik terhadap kebutuhan pasar kerja yaitu sebagian besar lulusan merasa bahwa ilmu yang dimiliki telah sesuai dengan kebutuhan kerja , bekerja sesuai bidangnya dan mampu mendukung karir mereka bagi yang telah bekerja
Yosua Angga	Tracer Study Alumni	1. Semua lulusan perguruan

Ayu Dwi Lestari R., 2017

TRACER STUDY ALUMNI PADA BIDANG KEAHLIAN TEKNIK TENAGA ELEKTRIK DEPARTEMEN PENDIDIKAN TEKNIK ELEKTRO UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Permana, 2016	Bidang Keahlian Refrigerasi dan Tata Udara Departemen Pendidikan Teknik Mesin Universitas Pendidikan Indonesia	tinggi akan mempunyai kecenderungan untuk langsung bekerja pada saat selesai studi. 2. Upah merupakan faktor utama seseorang untuk bekerja dan memilih pekerjaan. Lulusan Universitas termasuk kedalam golongan tenaga kerja terampil karena lulusan Universitas memiliki keahlian dalam suatu bidang. 3. Secara keseluruhan dalam tabel 4.3 sebanyak 75 % para alumni Bidang Keahlian Refrigerasi dan Tata Udara Departemen Pendidikan Teknik Mesin Universitas Pendidikan Indonesia telah memiliki pekerjaan yang sesuai dengan bidang ilmu yang dipelajari atau sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka.
Stephanie Mayang P., Yayan Harry Yadi, Wahyu Susihono, 2013	Evaluasi <i>Tracer Study</i> Untuk Pembelajaran dengan Pendekatan Ergonomi Makro	Dari 83 jumlah target populasi, diketahui nomor telepon yang dapat dihubungi berjumlah 76 nomor. Sisa 7 nomor lainnya tidak dapat didata dikarenakan tidak lengkapnya administrasi yang dilakukan responden

Ayu Dwi Lestari R., 2017

TRACER STUDY ALUMNI PADA BIDANG KEAHLIAN TEKNIK TENAGA ELEKTRIK DEPARTEMEN PENDIDIKAN TEKNIK ELEKTRO UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

		saat mengisi dokumen kelulusan. Dari 76 nomor yang ada, 48 responden berhasil dihubungi melalui telepon, pesan singkat dan media sosial). 28 responden yang tidak bisa dihubungi dikarenakan beberapa kendala, diantaranya nomor tidak aktif, nomor tidak bisa dihubungi, nomor tidak terdaftar, nomor yang dihubungi salah, pesan tidak terkirim, terhubung namun tidak direspon, nomor telepon tidak lengkap. Upaya dalam mendapatkan pekerjaan, sebanyak 54% lulusan mencari pekerjaan setelah lulus dan 31% diantaranya mencari pekerjaan 1 bulan setelah lulus. Rata-rata waktu yang dibutuhkan responden untuk memperoleh pekerjaan pertama adalah 3 bulan, dengan rentang waktu 0 – 8 bulan. Sebanyak 100% lulusan saat ini bekerja. Berdasarkan informasi mengenai instansi tempat bekerja terakhir diketahui bahwa 74% responden bekerja di sektor swasta. Sisanya tersebar di sektor pemerintahan (pusat dan daerah) termasuk BUMN
--	--	---

Ayu Dwi Lestari R., 2017

**TRACER STUDY ALUMNI PADA BIDANG KEAHLIAN TEKNIK TENAGA
ELEKTRIK DEPARTEMEN PENDIDIKAN TEKNIK ELEKTRO UNIVERSITAS
PENDIDIKAN INDONESIA**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

		sebanyak 22%, dan wiraswasta atau perusahaan sendiri sebanyak 4%. Terdapat harapan yang sangat tinggi akan dukungan pihak Jurusan Teknik Industri Untirta dalam pembentukan kompetensi lulusannya untuk pelatihan softskill, seperti pelatihan negosiasi, keterampilan internet, keterampilan komputer, keterampilan riset, dan lain-lain. Kemampuan berbahasa asing saat lulus dinilai cukup baik bagi para lulusan, meskipun kontribusi perguruan tinggi dalam penguasaan bahasa asing dinilai masih kecil.
--	--	--

2.2 Standarisasi Sistem Pendidikan Tinggi

Pendidikan menempati posisi yang sangat penting pada era global ini karena investasi paling strategis adalah investasi sumber daya manusia (SDM) melalui pendidikan. Peran pendidikan pada era ini, antara lain, adalah menyiapkan sumber daya manusia dalam rangka memenuhi tantangan modernitas dan tuntutan global. Dari sisi inilah pendidikan dinilai sebagai upaya strategis dalam meningkatkan kualitas dan kesejahteraan hidup manusia, ketika mampu mengadakan suatu perubahan yang berarti bagi kehidupan masyarakat, terutama melalui lulusannya. Dengan demikian, pendidikan harus memiliki visi dan misi yang jauh ke depan dan mempunyai orientasi yang relevan dengan dinamika perkembangan IPTEKS (ilmu pengetahuan, teknologi dan seni) dan tuntutan zaman. Dalam proses perkembangan sejarah pendidikan, manusia menciptakan bentuk-bentuk peradaban kehidupan yang bersifat dinamis.

Ayu Dwi Lestari R., 2017

TRACER STUDY ALUMNI PADA BIDANG KEAHLIAN TEKNIK TENAGA ELEKTRIK DEPARTEMEN PENDIDIKAN TEKNIK ELEKTRO UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Oleh karena itu, di satu sisi, antara pendidikan dan masyarakat terjadi proses saling pengaruh mempengaruhi (interaktif), dan di sisi lain, pendidikan sebagai pendobrak terhadap keterbelakangan cita-cita masyarakat. Melalui lulusannya pendidikan memberi kontribusi penting bagi pemberdayaan dan kesejahteraan masyarakat dan bangsa. Lulusan sebuah perguruan tinggi tidak dapat dipisahkan dari standar mutu pendidikan yang telah diundang-undangkan. Mengenai mutu pendidikan ini, pasal 1 ayat 17 UU RI Nomor 20 Tahun 2003 menjelaskan bahwa “Standar nasional pendidikan adalah kriteria minimal tentang sistem pendidikan di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia”. Mengenai kriteria minimal standar nasional pendidikan ini terdiri atas standar isi, proses, kompetensi lulusan, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian pendidikan yang harus ditingkatkan secara berencana. Untuk mencapai mutu yang standar dari pendidikan itu bukan hanya unsur tenaga kependidikan; yakni dosen tetapi bagaimana pengelolaan perguruan tinggi itu atas standar isi, proses, kompetensi lulusan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian pendidikan; yang dapat dilaksanakan oleh suatu badan standarisasi, penjaminan dan pengendalian mutu pendidikan. Badan standarisasi, penjaminan dan pengendalian mutu pendidikan inilah yang harus disiapkan oleh pemerintah; sehingga mutu pendidikan itu memiliki kriteria minimal yang senantiasa harus dipenuhi oleh pengelola pendidikan, pemerintah daerah dan pemerintah pusat. Strategi itu lazimnya dikaitkan dengan perubahan, sehingga menjadi strategi perubahan.

Mengenai strategi mutu pendidikan berarti bagaimana mutu pendidikan itu harus dirubah dengan strategi yang tepat. Mengenai strategi perubahan itu ditujukan agar organisasi menjadi lebih efektif dalam mencapai tujuannya. Dalam rangka inilah diperlukan usaha untuk merubah organisasi dengan memperhatikan berbagai faktor yang terkait. sebagaimana dijelaskan oleh Robbins (dalam Udaya, 1994 428) bahwa: Strategi cenderung masuk salah satu kategori dari empat kategori yang ada: manusia, struktur, teknologi, dan proses organisasi. Bahwa jika ada kekuatan yang memprakarsai perubahan, ada seseorang yang menerima peran sebagai agen perubahan, dan telah ditetapkan apa yang harus dibuang, maka kita perlu memperhatikan bagaimana melaksanakan perubahan tersebut. Kita mulai melihat dengan langkah-langkah dalam proses perubahan tersebut. Keberhasilan perubahan membutuhkan pencairan

Ayu Dwi Lestari R., 2017

**TRACER STUDY ALUMNI PADA BIDANG KEAHLIAN TEKNIK TENAGA
ELEKTRIK DEPARTEMEN PENDIDIKAN TEKNIK ELEKTRO UNIVERSITAS
PENDIDIKAN INDONESIA**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

(unfreezing) status quo, perpindahan (moving) ke keadaan yang baru, dan pembekuan kembali (refreezing) perubahan tersebut agar menjadi permanen dan lebih dinamis.

2.3 Relevansi Pendidikan Tinggi: *Link & Match*

Sebagai usaha sistematis untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, maka Kementerian Pendidikan Nasional telah menetapkan empat kebijakan pokok dalam bidang pendidikan, yaitu (1) pemerataan dan kesempatan; (2) relevansi pendidikan dengan pembangunan; (3) kualitas pendidikan; dan (4) efisiensi pendidikan. Khusus untuk perguruan tinggi akan lebih diutamakan membahas mengenai relevansi pendidikan dengan pembangunan yang dalam langkah pelaksanaannya dikenal dengan keterkaitan dan kesepadanan (*link and match*). Hanya dengan pengetahuan yang mendalam tentang apa yang dibutuhkan pembangunan tersebut, pendidikan akan dapat lebih mencapai hasil sesuai dengan misi, visi dan fungsinya. Upaya menciptakan keterkaitan dan kesepadanan tersebut mengacu pada Tri Dharma Perguruan Tinggi, yang meliputi kegiatankegiatan pendidikan (proses belajar mengajar), penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Dalam Dharma Pendidikan, perlu dievaluasi relevansi program dan jurusan yang ada dalam kebutuhan pembangunan, dalam arti apakah sumber daya manusia yang dihasilkan dapat diserap oleh kegiatan perekonomian dan pembangunan.

Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor produksi selain sumber daya alam, modal, entrepreneur untuk menghasilkan output. Semakin tinggi kualitas sumber daya manual, maka semakin meningkat pula efisiensi dan produktivitas suatu negara. Sejarah mencatat bahwa negara yang menerapkan paradigma pembangunan berdimensi manusia telah mampu berkembang meskipun tidak memiliki kekayaan sumber daya alam yang berlimpah. Penekanan pada investasi manusia diyakini merupakan basis dalam meningkatkan produktivitas faktor produksi secara total. Tanah, tenaga kerja, modal fisik bisa saja mengalami diminishing return, namun ilmu pengetahuan tidak. Penyerapan lulusan perguruan tinggi ini sampai sekarang masih menjadi perdebatan, karena adanya perbedaan dalam pendekatan terhadap pemahaman sosok alumni. Sedikitnya ada dua pendekatan mengenai hal tersebut, yaitu: pendekatan dari dunia kerja dan pendekatan kalangan perguruan tinggi.

Ayu Dwi Lestari R., 2017

TRACER STUDY ALUMNI PADA BIDANG KEAHLIAN TEKNIK TENAGA ELEKTRIK DEPARTEMEN PENDIDIKAN TEKNIK ELEKTRO UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Pendekatan pertama menyatakan bahwa lulusan perguruan tinggi tidak mampu bekerja sebagaimana yang diinginkan dunia kerja, karena keahlian yang dimiliki masih jauh dari harapan. Pendekatan ini menginginkan lulusan perguruan tinggi itu harus memiliki keterampilan kerja (skill) yang memadai dan siap untuk bekerja. Kalangan perguruan tinggi sebenarnya telah tanggap dan merespon akan hal itu, sehingga disiapkan berbagai sarana dan prasarana, seperti komputerisasi; laboratorium, bengkel kerja dan pusat data. Namun pada kenyataannya dalam membentuk keahlian itu tidaklah memadai dan tidak menyebar secara merata di setiap perguruan tinggi.

Pendekatan kedua menyatakan bahwa sesuai dengan tujuan pendidikan, perguruan tinggi berupaya mewujudkan berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Kecakapan dan keterampilan kerja (skill) itu memang tidak identik, keterampilan merupakan bagian dari kecakapan yang bisa dimiliki oleh calon ekonom. Pada pendekatan kedua ini memang, tujuan pendidikan itu tidak disiapkan hanya untuk siap kerja, tetapi jauh lebih luas, yakni menyangkut pembentukan peserta didik menjadi manusia seutuhnya dan keterampilan merupakan hal yang penting yang dapat dimiliki oleh seseorang. Pendidikan sebagai suatu proses, pertama, mengenal adanya raw-input dan instrumental input. Raw input merupakan peserta didik sedangkan instrumental input terdiri dari: gedung, perpustakaan, pedoman akademik, dosen, kurikulum, metode dan lain-lain. Kedua, raw input dan instrumental input masuk dalam proses, yang ini akan memakan waktu delapan (8) semester.

Ketiga, output (hasil didik) yang sesuai dengan kriteria institusi dan siap untuk masuk kedalam persaingan sumber daya manusia. Dalam hal ini, dosen merupakan instrumen yang sangat menentukan keberhasilan proses pendidikan, karena dari dosenlah transfer ilmu dilakukan kepada peserta didik.

2.4 Akreditasi Prodi dan Profil Lulusan

Akreditasi dipahami sebagai penentuan standar mutu serta penilaian terhadap suatu lembaga pendidikan (dalam hal ini pendidikan tinggi) oleh pihak di luar lembaga pendidikan itu sendiri (Barnet, 1992).

Ayu Dwi Lestari R., 2017

TRACER STUDY ALUMNI PADA BIDANG KEAHLIAN TEKNIK TENAGA ELEKTRIK DEPARTEMEN PENDIDIKAN TEKNIK ELEKTRO UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Menurut Barnet, setidaknya ada empat pengertian atau konsep tentang hakikat perguruan tinggi. Perguruan tinggi sebagai penghasil tenaga kerja yang bermutu (qualified manpower). Dalam pengertian ini pendidikan tinggi merupakan suatu proses dan mahasiswa dianggap sebagai keluaran (output) yang mempunyai nilai atau harga (value) dalam pasaran kerja, dan keberhasilan itu diukur dengan tingkat penyerapan lulusan dalam masyarakat (employment rate) dan kadang-kadang diukur juga dengan tingkat penghasilan yang mereka peroleh dalam karirnya.

Perguruan tinggi sebagai lembaga pelatihan bagi karier peneliti. Mutu perguruan tinggi ditentukan oleh penampilan/prestasi penelitian anggota sivitas akademika. Ukuran masukan dan keluaran dihitung dengan jumlah sivitas akademika yang mendapat hadiah/penghargaan dari hasil penelitiannya (baik di tingkat nasional maupun di tingkat internasional), atau jumlah dana yang diterima oleh sivitas akademika dan/atau oleh lembaganya untuk kegiatan penelitian, ataupun jumlah publikasi ilmiah yang diterbitkan dalam majalah ilmiah yang diakui oleh pakar sejawat (peer group).

Perguruan tinggi sebagai organisasi pengelola pendidikan yang efisien. Dalam pengertian ini perguruan tinggi dianggap baik jika dengan sumber daya dan dana yang tersedia, jumlah mahasiswa yang lewat proses pendidikannya (throughput) semakin besar. Perguruan tinggi sebagai upaya/saran memperluas, memperkaya dan meningkatkan kualitas kehidupan. Indikator sukses kelembagaan terletak pada cepatnya pertumbuhan jumlah mahasiswa dan variasi jenis program yang ditawarkan. Rasio mahasiswa-dosen yang besar dan satuan biaya pendidikan setiap mahasiswa yang rendah juga dipandang sebagai ukuran keberhasilan perguruan tinggi.

Kapasitas institusi dicerminkan dalam ketersediaan dan kecukupan berbagai perangkat dasar yang diperlukan untuk menyelenggarakan pendidikan tinggi, antara lain, seperti: (1) Eligibilitas, integritas, visi, misi, tujuan, dan sasaran, (2) Tata pamong (governance), (3) Sistem Pengelolaan, (4) Sumber daya manusia, (5) Prasarana dan sarana, (6) Keuangan, dan (7) Sistem informasi. Efektivitas pendidikan dicerminkan dengan tersedianya sejumlah masukan, proses dan suasana yang diperlukan dalam proses pendidikan serta produk kegiatan akademik seperti: (1) Kemahasiswaan, (2) Kurikulum, (3) Sistem pembelajaran, (4) Penelitian, publikasi, karya

Ayu Dwi Lestari R., 2017

TRACER STUDY ALUMNI PADA BIDANG KEAHLIAN TEKNIK TENAGA ELEKTRIK DEPARTEMEN PENDIDIKAN TEKNIK ELEKTRO UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

inovatif lainnya, pengabdian kepada masyarakat, (6) Sistem jaminan mutu, (7) Suasana akademik, (8) Lulusan, dan (9) Mutu Program Studi.

Kriteria tersebut tampaknya sesuai dengan kebijakan pendidikan tinggi Kemendiknas, yaitu penyelenggaraan pendidikan tinggi yang mengutamakan perwujudan eksistensi manusia dan interaksinya sehingga dapat hidup bersama dalam keragaman sosial dan budaya, dan dapat meningkatkan taraf hidup masyarakat serta daya saing bangsa. Selain itu, pendidikan tinggi juga harus dapat meningkatkan penghayatan dan pengamalan nilai-nilai humanisme yang meliputi keteguhan iman dan takwa serta berahlak mulia, etika, wawasan kebangsaan, kepribadian tangguh, ekspresi estetika, dan kualitas jasmani.

2.5 Standar Kompetensi Lulusan

Standar Kompetensi Lulusan merupakan suatu acuan yang digunakan untuk mengukur dan memberikan paparan secara jelas mengenai kompetensi yang harus dimiliki oleh mahasiswa. Berikut ini adalah Standar Kompetensi Lulusan Pendidikan Teknik Elektro sesuai Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) :

- 1) Memiliki pengetahuan tentang aspek-aspek pedagogis, pengembangan kurikulum, perencanaan, manajemen, dan evaluasi pengajaran dan pendidikan. Selain itu, juga memiliki kompetensi layanan pengembangan peserta didik.
- 2) Memiliki pengetahuan dan keterampilan dasar-dasar teknik elektro (listrik tenaga dan elektronika industri maupun telekomunikasi) dan ilmu eksakta penunjangnya.
- 3) Memiliki sikap ilmiah dalam menangani tanggung jawab permasalahan pengajaran dan pendidikan teknik elektro.
- 4) Memiliki kemampuan penelitian dan pengembangan bidang pengajaran dan pendidikan teknik elektro.
- 5) Memiliki kemampuan menyampaikan ilmu teori dan praktek listrik tenaga secara pedagogis.
- 6) Memiliki kemampuan merencanakan dan melakukan instalasi penerangan serta ketenagalistrikan rumah maupun industri.
- 7) Memiliki kemampuan evaluasi dan estimasi kebutuhan energi listrik dari suatu sarana dan prasarana, dan memiliki kemampuan memanfaatkan perangkat lunak terkait dalam riset bidang listrik tenaga.

Ayu Dwi Lestari R., 2017

TRACER STUDY ALUMNI PADA BIDANG KEAHLIAN TEKNIK TENAGA ELEKTRIK DEPARTEMEN PENDIDIKAN TEKNIK ELEKTRO UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- 8) Memiliki tanggung jawab mandiri dan kerjasama di bidang ketenagalistrikan.

2.6 Masa Tunggu Kerja

Masa tunggu kerja adalah masa atau waktu rentang dari lulusnya alumni hingga mendapatkan kerja. Seperti pada Tabel 2.2 lamanya masa tunggu kerja lulusan untuk memperoleh pekerjaan pertamanya setelah lulus membutuhkan waktu yang singkat yaitu kurang dari 3 bulan. Berdasarkan BAN-PT (2007) , masa tunggu lulusan merupakan salah satu elemen penilaian standar lulusan dengan harkat dan peringkat:

Tabel 2.2
Elemen Penilaian Standar Lulusan

Komponen	Harkat dan Peringkat			
	Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang
	4	3	2	1
Masa Tunggu Lulusan Bekerja	< 3 Bulan	3-6 Bulan	6-12 Bulan	> 12 Bulan

2.7 Alumni

Alumni adalah sebuah aset dari universitas yang sangat potensial untuk membantu kelangsungan dari lembaga tersebut (Ridley & Boone, 2001). Peran alumni mempunyai kontribusi terhadap tetap eksisnya sebuah perguruan tinggi. Peran alumni mempunyai kontribusi terhadap tetap eksisnya sebuah perguruan tinggi. Bagaimana kita bisa mengelola alumni itu menjadi sebuah motor penggerak yang mampu berperan aktif terhadap perguruan tinggi atau lembaga pendidikan lainnya. Untuk itu alumni perlu dibuatkan wadah sebagai tempat berkumpul dan membantu pemikiran terhadap lembaganya sehingga akan berpotensi besar untuk mengembangkan tempat mencetak alumni menjadi sebuah tenaga kerja yang andal. Bagaimana alumni bisa memberikan sumbangan terhadap tempatnya menuntut ilmu, sangat tergantung pada wadah yang menaunginya dan pengelolaan almaternya.

Hubungan Departemen Pendidikan Teknik Elektro dan para alumnya diharapkan mempunyai peran penting dalam memandu perkembangan dalam masyarakat. Tingkat kualitas pendidikan dapat

Ayu Dwi Lestari R., 2017

TRACER STUDY ALUMNI PADA BIDANG KEAHLIAN TEKNIK TENAGA ELEKTRIK DEPARTEMEN PENDIDIKAN TEKNIK ELEKTRO UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

tercermin dari kiprah dan karya para alumni di tengah-tengah masyarakat dan sejauh mana para alumni dapat memenuhi kualifikasi yang relevan dengan kebutuhan masyarakat. Tidak sedikit pula dari para alumni Departemen Pendidikan Teknik Elektro berhasil menduduki posisi penting baik di pemerintahan, organisasi sosial, maupun perusahaan nasional dan multinasional.

Keterlibatan para alumni dalam berbagai posisi penting pada berbagai bentuk organisasi di atas menjadikan mereka memiliki pengaruh yang diperhitungkan, termasuk pengetahuan mereka tentang realita sosial, budaya, teknologi, dan kemanusiaan yang ada pada masyarakat. Oleh karena itu, hubungan yang efektif dengan para alumni akan memberikan kesempatan kepada Departemen Pendidikan Teknik Elektro untuk menjalin kerjasama secara profesional maupun dalam menunaikan tanggung jawab sosial universitas.

2.8 Tracer Study

Tracer Study atau yang sering disebut sebagai survey alumni atau survey “follow up” adalah studi mengenai lulusan lembaga penyelenggara pendidikan tinggi. Studi ini mampu menyediakan berbagai informasi yang bermanfaat bagi kepentingan evaluasi hasil pendidikan tinggi dan selanjutnya dapat digunakan untuk penyempurnaan dan penjaminan kualitas lembaga pendidikan tinggi yang bersangkutan. *Tracer Study* juga bermanfaat dalam menyediakan informasi penting mengenai hubungan antara pendidikan tinggi dan dunia kerja profesional, menilai relevansi pendidikan tinggi, informasi bagi pemangku kepentingan (stakeholders), dan kelengkapan persyaratan bagi akreditasi pendidikan tinggi.

Perguruan tinggi perlu melaksanakan *Tracer Study* karena membutuhkan umpan balik dari alumni dalam usahanya untuk perbaikan sistem dan pengelolaan pendidikan. Perguruan tinggi di awal tahun ajaran menentukan arah kebijakan pendidikan tinggi dari masukkan berupa kondisi, pengalaman, dan motivasi mahasiswa baru yang masuk ke perguruan tinggi tersebut. Masukkan mengenai kondisi, pengalaman dan motivasi ini menentukan pula perguruan tinggi dalam menerapkan sistem dan pengelolaan pendidikan dalam hal pola/proses pengajaran dan pembelajaran, penelitian, praktikum, workshop, laboratorium, studio ataupun riset. Penerapan sistem pengajaran dan pembelajaran inipun akan dipengaruhi pula oleh kebijakan pendidikan yang ditetapkan oleh perguruan

Ayu Dwi Lestari R., 2017

TRACER STUDY ALUMNI PADA BIDANG KEAHLIAN TEKNIK TENAGA ELEKTRIK DEPARTEMEN PENDIDIKAN TEKNIK ELEKTRO UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

tinggi. Hasil dari masukkan berupa kondisi, pengalaman dan motivasi mahasiswa, sistem dan kebijakan pendidikan di perguruan tinggi, dan proses pengajaran dan pembelajaran di perguruan tinggi akan membantu dalam membentuk karakter/kompetensi dari lulusan perguruan tinggi itu sendiri.

Lulusan/alumni dari perguruan tinggi umumnya akan memiliki pengetahuan, kemampuan, motivasi dan kompetensi yang dibutuhkan untuk memasuki dunia kerja. Hasil dari pendidikan tinggi adalah pengetahuan, kemampuan dan kompetensi alumni perguruan tinggi yang dibutuhkan untuk memasuki dunia kerja. Hasil-hasil ini beserta kondisi saat alumni menjalani pekerjaan di awal karir mereka merupakan hal-hal yang dibutuhkan bagi perguruan tinggi untuk perbaikan sistem dan pengelolaan pendidikan. Kebutuhan untuk mengetahui rekam jejak alumni serta hubungan pendidikan tinggi dengan pekerjaan inilah yang menjadi konsep dasar dalam penelitian *Tracer Study*. Pelaksanaan *Tracer Study* idealnya dilakukan kepada alumni perguruan tinggi pada 1-3 tahun semenjak kelulusan. Kondisi ini dianggap ideal karena 1-3 tahun setelah kelulusan alumni dianggap sudah memiliki pengalaman dan kompetensi dalam pekerjaan serta pengetahuan akan dunia kerja (terekspos di dunia kerja). Pengalaman dan kompetensi di dunia kerja inilah yang kemudian akan menjadi umpan balik alumni bagi perguruan tinggi terkait hubungan pendidikan tinggi dengan pekerjaan.

Tracer study adalah studi pelacakan jejak lulusan atau alumni yang dilakukan kepada alumni dua (2) tahun setelah lulus (survei pertama) dan lima (5) tahun setelah lulus (survey kedua). *Tracer study* adalah studi pelacakan jejak lulusan atau alumni yang dilakukan antara satu (1) tahun – tiga (3) tahun setelah lulus (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan 2012, hlm 39). Menurut BAN-PT (2007), terdapat beberapa elemen penilaian yang digunakan untuk melihat keefektifan standar lulusan yaitu:

- 1) Ditetapkannya profil lulusan, meliputi ketepatan waktu penyelesaian studi, proporsi mahasiswa yang menyelesaikan studi dalam batas masa studi
- 2) Layanan dan pendayagunaan lulusan, meliputi ragam, jenis, wadah, mutu, harga, dan intensitasnya
- 3) Pelacakan dan perekaman data lulusan, meliputi kekomprehensifan, profil masa tunggu kerja pertama, kesesuaian bidang kerja dengan bidang studi, dan posisi kerja pertama

Ayu Dwi Lestari R., 2017

TRACER STUDY ALUMNI PADA BIDANG KEAHLIAN TEKNIK TENAGA ELEKTRIK DEPARTEMEN PENDIDIKAN TEKNIK ELEKTRO UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- 4) Partisipasi lulusan dan alumni dalam mendukung pengembangan akademik dan non-akademik Program Studi

Berdasarkan uraian di atas, disimpulkan bahwa studi penelusuran alumni adalah salah satu cara untuk mendapatkan informasi dan data yang dibutuhkan Perguruan Tinggi seperti profil lulusan, lama masa tunggu dalam mendapatkan pekerjaan, jenis pekerjaan, penempatan kerja, dan penghasilan atau gaji yang diperoleh.

2.9 Mobilitas Sosial Intelektual

Para penganut teori human capital berpendapat bahwa pendidikan adalah sebagai investasi sumber daya manusia yang memberi manfaat moneter ataupun non-moneter. Manfaat non-moneter dari pendidikan adalah diperolehnya kondisi kerja yang lebih baik, kepuasan kerja, efisiensi konsumsi, kepuasan menikmati masa pensiun dan manfaat hidup yang lebih lama karena peningkatan gizi dan kesehatan. Manfaat moneter adalah manfaat ekonomis, yaitu berupa tambahan pendapatan seseorang yang telah menyelesaikan tingkat pendidikan tertentu dibandingkan dengan pendapatan lulusan pendidikan di bawahnya. Dengan demikian, berdasarkan teori ini dapat dikatakan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) yang berpendidikan akan menjadi modal utama bagi pembangunan nasional, terutama untuk perkembangan ekonomi. Semakin banyak orang yang berpendidikan, semakin mudah bagi suatu negara untuk membangun bangsanya. Semakin besar suatu bangsa memiliki tenaga-tenaga yang terdidik, semakin baik terwujudnya nilai-nilai demokrasi. Hal ini karena sumber daya manusianya memiliki keterampilan, ilmu pengetahuan dan teknologi, serta pandangan hidup yang benar, sehingga pemerintah akan lebih mudah dalam mengerakkannya untuk pencapaian pembangunan nasional. Inilah hakikat sebenarnya dari paradigma pendidikan yang “membebaskan”.

Oleh karena itu, lulusan atau alumni yang dihasilkan oleh lembaga pendidikan, termasuk perguruan tinggi, idealnya dapat memberikan nilai tambah (manfaat), tidak hanya bagi masa depan diri sendiri, tetapi juga bagi warga masyarakat. Apa yang sudah didapatkan melalui proses pendidikan tidak hanya membuat alumni perguruan tinggi semakin cerdas dan memiliki daya saing tinggi dalam kehidupan masyarakat, melainkan juga dapat memberi kontribusi positif bagi pembangunan bangsa. Selain itu, investasi pendidikan memberikan nilai balik (rate of return) yang lebih tinggi dari pada investasi fisik di bidang lain. Nilai balik pendidikan adalah

Ayu Dwi Lestari R., 2017

**TRACER STUDY ALUMNI PADA BIDANG KEAHLIAN TEKNIK TENAGA
ELEKTRIK DEPARTEMEN PENDIDIKAN TEKNIK ELEKTRO UNIVERSITAS
PENDIDIKAN INDONESIA**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

perbandingan antara total biaya yang dikeluarkan untuk membiayai pendidikan dengan total pendapatan yang akan diperoleh setelah seseorang lulus dan memasuki dunia kerja. Di negara-negara sedang berkembang umumnya menunjukkan nilai balik terhadap investasi pendidikan relatif lebih tinggi dari pada investasi modal fisik, yaitu 20 % dibanding 15 %. Sementara itu di negaranegara maju nilai balik investasi pendidikan lebih rendah dibanding investasi modal fisik yaitu 9 % dibanding 13 %. Keadaan ini dapat dijelaskan bahwa dengan jumlah tenaga kerja terdidik yang terampil dan ahli di negara berkembang relatif lebih terbatas jumlahnya dibandingkan dengan kebutuhan sehingga tingkat upah lebih tinggi dan akan menyebabkan nilai balik terhadap pendidikan juga tinggi. Investasi dalam bidang pendidikan juga memiliki banyak fungsi selain fungsi teknis-ekonomis, yaitu fungsi sosial-kemanusiaan, fungsi politis, fungsi budaya, dan fungsi kependidikan.

Fungsi sosial kemanusiaan merujuk pada kontribusi pendidikan terhadap perkembangan manusia dan hubungan sosial pada berbagai tingkat sosial yang berbeda. Misalnya pada tingkat individual pendidikan membantu siswa untuk mengembangkan dirinya secara psikologis, sosial, fisik dan membantu siswa mengembangkan potensinya semaksimal mungkin. Dengan kata lain, pendidikan tinggi berperan penting dalam membentuk lulusan (outcome) yang unggul dan berdaya saing tinggi, sehingga dapat mengatasi persoalan yang dihadapinya sekaligus dapat memberdayakan masyarakat dan bangsanya di masa depan. Di atas semua itu, fungsi politis dari investasi SDM merujuk pada sumbangan pendidikan terhadap perkembangan politik pada tingkatan sosial yang berbeda. Misalnya pada tingkat individual, pendidikan membantu siswa untuk mengembangkan sikap dan keterampilan kewarganegaraan yang positif untuk melatih warganegara yang benar dan bertanggung jawab. Orang yang berpendidikan diharapkan lebih mengerti hak dan kewajibannya sehingga wawasan dan perilakunya semakin demokratis. Selain itu orang yang berpendidikan diharapkan memiliki kesadaran dan tanggung jawab terhadap bangsa dan negara lebih baik dibandingkan dengan yang kurang berpendidikan.

Dengan kesadaran dan keterlibatan pendidikan tinggi yang aktif terhadap berbagai perubahan sosial ekonomi yang terjadi, lulusan yang dihasilkan dipastikan dapat memberikan makna positif bagi perkembangan dan dinamika sosial budaya dan politik. Hanya saja, yang patut dicermati

Ayu Dwi Lestari R., 2017

**TRACER STUDY ALUMNI PADA BIDANG KEAHLIAN TEKNIK TENAGA
ELEKTRIK DEPARTEMEN PENDIDIKAN TEKNIK ELEKTRO UNIVERSITAS
PENDIDIKAN INDONESIA**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

adalah bahwa pengelolaan pendidikan tinggi idealnya tidak mengalami disorientasi dan terjerembab dalam kepentingan pragmatis semata (baca: mengejar keuntungan materi), sehingga tidak kehilangan idealisme dan misi utamanya sebagai agen perubahan dan pemberdayaan. Dalam konteks ini, Menurut Ma'arif, konsep pendidikan telah dipaksa untuk menuruti konsep development-kapitalis yang terelaborasi sedemikian rupa, demi memenuhi kebutuhan industrialisasi, sehingga pendidikan yang seharusnya menjadi media pemberdayaan malah menjadi sarana pembodohan yang sistematis, penciptaan robot-robot intelektual yang terprogram secara maraton dan monoton. Dalam konteks itu, Fasli Jalal (2010) berpendapat bahwa peran alumni dan ikatan alumni terhadap kualitas lulusan sebuah perguruan tinggi itu sangat penting. Postur alumni akan menunjukkan pencitraan dan kualitas sebuah almamater. Wadah ikatan alumni itu bukan sekadar forum silaturahmi antar alumni saja, tetapi juga wadah untuk berembuk dan mengkomunikasikan upaya dan usaha dalam memajukan almamaternya. Alumni memiliki peranan penting dalam memberdayakan ikatan alumninya.

Kehadiran alumni dalam setiap forum yang menghadirkan para mahasiswa, dan kemudian bercerita mengenai pengalaman kuliahnya hingga apa yang diraihinya sekarang, merupakan inspirasi yang mudah ditanamkan di benak para mahasiswa. Menurut wakil Menteri Pendidikan Nasional, “Bila ini berhasil dijalankan secara baik, bayangkan berapa banyak mimpi yang akan dimulai oleh para mahasiswa kita, tidak melulu mesti pejabat, siapa pun dan dari profesi apapun serta tidak harus pengalaman sukses saja tetapi juga kegagalan, karena kita dapat belajar pula dari ketidakberhasilan,” sembari mengatakan bahwa metode serupa telah dijalankan oleh perguruan tinggi ternama dunia, seperti Harvard University dan Cornell University. Oleh karena itu, secara teoritis, pendidikan tinggi mempunyai peran ganda yaitu: (1) Pendidikan berfungsi untuk membina kemanusiaan (*human being*), berarti pendidikan pada akhirnya untuk mengembangkan seluruh pribadi manusia, termasuk mempersiapkan manusia sebagai anggota masyarakatnya, warga negara yang baik, dan rasa persatuan; (2) Pendidikan berfungsi sebagai pengembangan sumber daya manusia (*human resources*), yaitu mengembangkan kemampuannya memasuki era kehidupan baru. Pengembangan pendidikan tinggi tidak dapat dipisahkan dari visi misi yang diusung.

Dari beberapa universitas besar, misalnya saja McGill University Canada, misinya dapat dikelompokkan dalam tiga hal: Pertama,

Ayu Dwi Lestari R., 2017

**TRACER STUDY ALUMNI PADA BIDANG KEAHLIAN TEKNIK TENAGA
ELEKTRIK DEPARTEMEN PENDIDIKAN TEKNIK ELEKTRO UNIVERSITAS
PENDIDIKAN INDONESIA**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

menyelenggarakan pengajaran yang berkualitas baik untuk sarjana maupun pascasarjana (*outstanding under graduate and graduate students the best education available*). Kedua, menyediakan beasiswa bagi calon mahasiswa dan mahasiswa terbaik dengan standar internasional (*carrying out scholarly activities judged to be excellent when measured against the highest international standards*). Ketiga, menyelenggarakan pengabdian kepada masyarakat dengan kekokohan akademik (*providing service to society in those ways for which we are well-suited by virtue of our academic strengths*). Berdasarkan contoh McGill University tersebut, visi misi PT sebaiknya mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut: Pertama, PT harus dibangun berdasarkan nilai-nilai dasar perjuangan yang jelas, misalnya untuk menegakkan mengembangkan ilmu pengetahuan, dan mendidik generasi muda yang mampu berfastabiqul khairat.

Kedua, visi sebuah lembaga pendidikan dirumuskan secara ideal tetapi jelas dan terukur, misalnya menjadi *research university*.

Ketiga, misi sebaiknya dirumuskan berdasarkan core business dari sebuah lembaga pendidikan tinggi Islam, misalnya menyelenggarakan pendidikan dan penelitian bertaraf internasional, pengabdian pada masyarakat berdasarkan kekokohan ilmu pengetahuan dan memberikan beasiswa untuk mahasiswa berprestasi akademik dan non akademik.

Keempat, sosialisasi, aktualisasi dan bahkan reaktualisasi visi dan misi perlu terus dilakukan agar keberadaan dan makna visi dan misi tetap aktual. Pengembangan perencanaan program seharusnya didasarkan dan mengacu pada pemenuhan visi-misi lembaga.

Dalam teori sosiologi, mobilitas sosial adalah sebuah pergerakan masyarakat, termasuk masyarakat lulusan perguruan tinggi, dalam kegiatan dan mengalami perubahan yang lebih baik. Pendidikan, khususnya pendidikan tinggi, mempunyai peran sangat strategis dalam menggerakkan mobilitas sosial, karena lulusan perguruan tinggi idealnya mampu mengubah mindset mahasiswa terhadap realitas sosialnya. Pendidikan merupakan anak tangga mobilitas yang penting. Pendidikan dapat menjadi “kunci utama” mobilitas intelektual dan sosial. Dengan kata lain, pendidikan tinggi dapat diandalkan sebagai agen perubahan sosial dan intelektual di masyarakat. Dalam pendidikan formal, dunia pekerjaan (profesi) dan dunia status lebih mempercayai kepemilikan ijazah sebagai tanda lulus seseorang untuk naik jabatan (promosi) dan naik status sosial ekonominya.

Ayu Dwi Lestari R., 2017

TRACER STUDY ALUMNI PADA BIDANG KEAHLIAN TEKNIK TENAGA ELEKTRIK DEPARTEMEN PENDIDIKAN TEKNIK ELEKTRO UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Mobilitas mempunyai beberapa bentuk/ragam. Di antaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Mobilitas Sosial Horizontal (Perubahan Sederajat)
- 2) Mobilitas Sosial Vertikal (Perubahan Tak Sederajat)
- 3) Mobilitas Vertikal Ke Atas / Social Climbing (Perubahan ke status yang lebih tinggi)
- 4) Mobilitas Vertikal Ke Bawah / Social Sinking (Perubahan Ke arah yang lebih buruk)
- 5) Mobilitas Antargenerasi (Perpindahan Status yang dilakukan oleh dua generasi. Misal orang tua dengan anak-anaknya)
- 6) Mobilitas Intragenerasi (terjadi dalam satu kelompok generasi yang sama).

Mobilitas pun terjadi dengan beberapa cara sebagai berikut:

- 1) Perubahan standar hidup
- 2) Melalui perkawinan
- 3) Berpindah tempat tinggal dari tempat tinggal yang lama ke tempat tinggal yang baru
- 4) Mengubah nama yang menunjukkan posisi sosial yang lebih tinggi, dan e. Perubahan tingkah laku.

2.10 Dunia Kerja

Dunia kerja adalah gambaran tentang beberapa jenis dan proporsi pekerjaan yang ada seperti dalam bidang pertanian, usaha dan perkantoran, rekayasa, kesehatan, militer kemasyarakatan, kerumahtanggaan, dan seni budaya. Menurut Yuliani Jiwong (2013:18), dunia kerja adalah “lingkungan atau lapangan kegiatan seseorang untuk menyelesaikan atau mengerjakan sesuatu yang menghasilkan alat pemenuhan kebutuhan yang ada, seperti barang atau jasa; dan memperoleh bayaran atau upah”. Pendapat tersebut mengatakan bahwa dunia kerja adalah suatu lingkungan atau lapangan kerja dengan suatu fungsi yang sengaja dibentuk untuk mencapai suatu pemenuhan kebutuhan.

Pengertian dunia kerja memiliki kesamaan arti dengan dunia usaha/dunia industri, atau yang sering disingkat DU/DI. Menurut Depdiknas (2007), dunia usaha dan industri merupakan “lapangan kerja bagi masyarakat yang sudah mempunyai keterampilan sesuai dengan kebutuhan

Ayu Dwi Lestari R., 2017

TRACER STUDY ALUMNI PADA BIDANG KEAHLIAN TEKNIK TENAGA ELEKTRIK DEPARTEMEN PENDIDIKAN TEKNIK ELEKTRO UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

perusahaan” (Depdiknas, 2007:2), atau dapat juga diartikan sebagai “suatu usaha atau kegiatan pengolahan bahan mentah atau barang setengah jadi menjadi barang jadi yang memiliki nilai tambah untuk mendapatkan keuntungan” (Depdiknas, 2007:26). Pendapat Depdiknas yang pertama mendukung pendapat Yuliani Jiwong, bahwa dunia usaha dan industri merupakan lapangan kerja yang sengaja dibentuk untuk suatu fungsi tertentu, yaitu sebagai tempat kerja bagi masyarakat yang sudah mempunyai keterampilan sesuai dengan tujuan inti suatu perusahaan. Sedangkan pendapat Depdiknas yang kedua melengkapi dua pendapat sebelumnya, yaitu menerangkan kegiatan yang dilakukan dan tujuan dari kegiatan tersebut.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa dunia kerja, atau yang bisa juga disebut dunia usaha dan dunia industri (DU/DI) adalah suatu tempat atau lapangan kerja yang digunakan sebagai alat atau sarana penyaluran tenaga kerja dan sarana untuk mengimplementasikan ilmu serta kemampuan yang dilakukan dengan cara melakukan suatu pekerjaan untuk menghasilkan alat pemenuhan kebutuhan yang ada dan mendapatkan bayaran atau upah.

2.11 Lapangan Kerja

Lapangan kerja adalah bidang/jenis dari usaha/perusahaan pekerjaan yang mampu memberikan kesempatan dimana seseorang melakukan aktivitas kegiatan untuk menghasilkan upah (gaji). Lapangan pekerjaan ini terdiri dari berbagai sektor yaitu, 1) Industri pengolahan, 2) Pertanian, peternakan dan perikanan, 3) Pertambangan dan penggalian, 4) Listrik, gas dan air, 5) Bangunan/konstruksi, 6) Perdagangan, hotel dan restoran, 7) Angkutan, pergudangan dan komunikasi, 8) Keuangan, asuransi, usaha persewaan bangunan/tanah dan jasa perusahaan, 9) Jasa kemasyarakatan, sosial dan perorangan.

Adanya permintaan tenaga kerja oleh perusahaan-perusahaan tentunya merupakan peluang kesempatan untuk memperoleh pekerjaan bagi para pencari kerja. Karena kebijaksanaan perluasan kerja erat hubungannya dengan kebijaksanaan kependudukan dan sumber utama penawaran tenaga kerja adalah penduduk. Tidak semua penduduk menawarkan tenaga kerjanya di pasar tenaga kerja, hal ini karena mereka lebih dulu mempertimbangkan kelayakan bekerja berdasarkan kesesuaian pekerjaan dengan upah yang diterimanya, selain itu kemampuannya untuk melakukan

Ayu Dwi Lestari R., 2017

**TRACER STUDY ALUMNI PADA BIDANG KEAHLIAN TEKNIK TENAGA
ELEKTRIK DEPARTEMEN PENDIDIKAN TEKNIK ELEKTRO UNIVERSITAS
PENDIDIKAN INDONESIA**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

pekerjaan tersebut juga merupakan bahan pertimbangan baginya. Pernyataan ini menunjukkan bahwa tidak semua tenaga kerja atau penduduk dalam usia kerja siap bekerja.

Secara umum penyediaan (penawaran) tenaga kerja suatu negara atau daerah dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti jumlah penduduk, tenaga kerja, pendidikan, perkembangan ekonomi dan lain sebagainya (Sumarsono, 2003, hlm 7). Semakin sempitnya daya serap sektor modern terhadap perluasan kesempatan kerja telah menyebabkan sektor tradisional menjadi tempat penampungan angkatan kerja. Hal ini terjadi karena langkanya tenaga yang cukup terdidik karena ekonomi industri membutuhkan tenaga kerja yang terdidik. Mutu angkatan kerja Indonesia dilihat dari keperluan proses industrialisasi sangat tidak memadai. Dari pernyataan tersebut dapat dilihat bahwa jumlah pekerja yang mendapat pekerjaan di sektor modern sangat kecil sekali. Hal ini terjadi bukan saja dikarenakan peluang atau kesempatan kerja yang tidak ada namun sering juga disebabkan karena tidak adanya tenaga yang dibutuhkan untuk menempati suatu lowongan pekerjaan.

2.11.1 Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri atau juga masyarakat. Kualifikasi seorang pegawai (tenaga kerja) tidak semata-mata ditentukan oleh pemilikan gelar akademik, tetapi juga ditentukan oleh pemilikan keterampilan. Bagi pengguna tenaga kerja, yang diinginkan adalah calon yang terampil dan bisa bekerja, meskipun tidak memiliki gelar akademik tinggi. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, karena keterampilan seseorang tidak dapat diukur hanya dengan secarik ijazah yang diperolehnya. Jenis-jenis tenaga kerja yaitu:

- 1) Tenaga kerja terdidik yaitu suatu tenaga kerja yang mempunyai keahlian atau keterampilan di bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan informal. Contohnya : pengacara, dokter, guru, dan lain sebagainya.
- 2) Tenaga kerja terlatih yaitu personil kerja yang dilatih tenaga kerja dengan keahlian di tertentu dengan melalui suatu pengalaman kerja.

Ayu Dwi Lestari R., 2017

TRACER STUDY ALUMNI PADA BIDANG KEAHLIAN TEKNIK TENAGA ELEKTRIK DEPARTEMEN PENDIDIKAN TEKNIK ELEKTRO UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Kebutuhan tenaga kerja terampil diulang praktek sehingga menguasai pekerjaan. Contohnya pada : apoteker, ahli bedah, mekanik, dan lain sebagainya.

- 3) Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih merupakan tenaga kerja terampil dan pekerja terampil dilatih untuk mengandalkan kekuatan sendiri. Contohnya pada : kuli, kuli, pelayan, dan lain sebagainya.

2.11.2 Rekrutmen

Rekrutmen diartikan sebagai proses penarikan sejumlah calon yang berpotensi untuk diseleksi menjadi pegawai (Hariandja, 2007, hlm. 96). Rekrutmen adalah aktivitas dan proses pencarian sumber daya manusia dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan, yang dilakukan dengan seksama, untuk diperkerjakan pada suatu jabatan dalam tempat kerja atau instansi.

Rekrutmen adalah suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan pegawai yang melalui tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja yang dibutuhkan dan orientasi tenaga kerja. (Mangkunegara 2009, hlm 24)

Rekrutmen dalam sebuah organisasi memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai. Hal ini sangat dibutuhkan dalam memenuhi kebutuhan organisasi dalam sumber daya manusia. Rekrutmen diharapkan mampu menjadi proses/ aktivitas organisasi untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan sesuai harapan. Rekrutmen dilakukan dengan berbagai tujuan yang ingin dicapai, di antaranya:

- 1) Untuk memikat sekumpulan besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.
- 2) Tujuan pasca pengangkatan (*post-hiring goals*) adalah penghasilan karyawankaryawan yang merupakan pelaksana-pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang masuk akal.
- 3) Upaya-upaya perekrutan hendaknya mempunyai efek *luberan* (*spillover effects*) yakni citra umum organisasi haruslah menanjak, dan bahkan pelamar-pelamar yang gagal haruslah mempunyai kesan-kesan positif terhadap perusahaan.

Ayu Dwi Lestari R., 2017

TRACER STUDY ALUMNI PADA BIDANG KEAHLIAN TEKNIK TENAGA ELEKTRIK DEPARTEMEN PENDIDIKAN TEKNIK ELEKTRO UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Jadi berdasarkan tujuan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa rekrutmen merupakan suatu kegiatan untuk mencari calon tenaga kerja yang berpotensi untuk seleksi menjadi pegawai.

2.12 Industri

Industri adalah seluruh bentuk kegiatan ekonomi yang mengolah bahan baku dan/atau memanfaatkan sumber daya industri sehingga menghasilkan barang yang mempunyai nilai tambah atau manfaat lebih tinggi, termasuk jasa industri. (Departemen Perindustrian, UU No. 3 Tahun 2014, tentang Perindustrian). Industri adalah suatu unit atau kesatuan produksi yang terletak pada suatu tempat tertentu yang melakukan kegiatan ekonomi, bertujuan untuk mengubah suatu barang serta mekanik, kimia, atau dengan tangan, sehingga menjadi benda, barang, atau produk baru yang nilainya lebih tinggi, dan sifatnya lebih dekat kepada konsumen akhir. Perusahaan atau usaha industri merupakan suatu unit kesatuan usaha yang melakukan kegiatan ekonomi, bertujuan menghasilkan barang atau jasa, dan memiliki catatan administrasi tersendiri mengenai produksi dan struktur biaya serta ada yang bertanggung jawab atas usaha tersebut.

Istilah industri sering diidentikkan dengan semua kegiatan ekonomi manusia yang mengolah barang mentah atau bahan baku menjadi barang setengah jadi atau barang jadi yang disebut sebagai kegiatan manufaktur (*manufacturing*). Dari pengertian diatas dan perkembangan industri saat ini terlihat bahwa industri hanya menekankan pada kegiatan pengolahan saja, padahal kegiatan industri tidak hanya kegiatan mengolah, namun kegiatan yang terkait langsung dengan produktivitas dan komersial. Dengan kata lain, industri tidak terlepas dari aspek untung-rugi yang tentunya terkait pula dengan pengelolaan yang berbasis pada efisiensi dan efektivitas.

Jadi, industri adalah suatu unit kesatuan usaha yang melakukan kegiatan ekonomi, bertujuan menghasilkan barang atau jasa, dan memiliki catatan administrasi tersendiri mengenai produksi dan struktur biaya serta ada yang bertanggung jawab atas usaha tersebut.

Pengklasifikasian kegiatan industri berbeda antara satu negara dengan negara lain tergantung dari tingkat kemajuan industrinya. Negara maju merupakan negara dengan klasifikasi yang lebih beragam dibandingkan dengan negara berkembang. Hal ini disebabkan oleh semakin kompleksnya suatu negara yang telah maju di bidang industri. Tetapi pada

Ayu Dwi Lestari R., 2017

TRACER STUDY ALUMNI PADA BIDANG KEAHLIAN TEKNIK TENAGA ELEKTRIK DEPARTEMEN PENDIDIKAN TEKNIK ELEKTRO UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

dasarnya, pengklasifikasian industri didasarkan pada kriteria yaitu berdasarkan bahan baku, tenaga kerja, pangsa pasar, modal, atau jenis teknologi yang digunakan. Adapun klasifikasi industri berdasarkan kriteria masing-masing, adalah sebagai berikut:

1) **Klasifikasi Industri Berdasarkan Tenaga Kerja**

Berdasarkan jumlah tenaga kerja yang digunakan, industri dapat dibedakan menjadi:

a. **Industri rumah tangga**, yaitu industri yang menggunakan tenaga kerja kurang dari empat orang. Ciri industri ini memiliki modal yang sangat terbatas, tenaga kerja berasal dari anggota keluarga, dan pemilik atau pengelola industri biasanya kepala rumah tangga itu sendiri atau anggota keluarganya. Misalnya: industri anyaman, industri kerajinan, industri tempe/tahu, dan industri makanan ringan.

b. **Industri kecil**, yaitu industri yang tenaga kerjanya berjumlah sekitar 5 sampai 19 orang. Ciri industri kecil adalah memiliki modal yang relative kecil, tenaga kerjanya berasal dari lingkungan sekitar atau masih ada hubungansaudara. Misalnya: industri genteng, industri batubata, dan industri pengolahan rotan.

c. **Industri sedang**, yaitu industri yang menggunakan tenaga kerja sekitar 20 sampai 99 orang. Ciri industri sedang adalah memiliki modal yang cukup besar, tenaga kerja memiliki keterampilan tertentu, dan pimpinan perusahaan memiliki kemampuan manajerial tertentu. Misalnya: industri konveksi, industri bordir, dan industri keramik.

d. **Industri besar**, yaitu industri dengan jumlah tenaga kerja lebih dari 100 orang. Ciri industri besar adalah memiliki modal besar yang dihimpun secara kolektif dalam bentuk pemilikan saham, tenaga kerja harus memiliki keterampilan khusus, dan pimpinan perusahaan dipilih melalui uji kemampuan dan kelayakan (fit and proper test). Misalnya: industri tekstil, industri mobil, industri besi baja, dan industri pesawat terbang.

2) **Klasifikasi Industri Berdasarkan Produksi yang Dihasilkan**

Berdasarkan produksi yang dihasilkan, industri dapat dibedakan menjadi:

a. **Industri primer**, yaitu industri yang menghasilkan barang atau benda yang tidak perlu pengolahan lebih lanjut. Barang atau benda yang dihasilkan tersebut dapat dinikmati atau digunakan secara langsung. Misalnya: industri anyaman, industri konveksi, industri makanan dan minuman.

Ayu Dwi Lestari R., 2017

TRACER STUDY ALUMNI PADA BIDANG KEAHLIAN TEKNIK TENAGA ELEKTRIK DEPARTEMEN PENDIDIKAN TEKNIK ELEKTRO UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- b. Industri sekunder, yaitu industri yang menghasilkan barang atau benda yang membutuhkan pengolahan lebih lanjut sebelum dinikmati atau digunakan. Misalnya: industri pemintalan benang, industri ban, industri baja, dan industri tekstil.
- c. Industri tertier, yaitu industri yang hasilnya tidak berupa barang atau benda yang dapat dinikmati atau digunakan baik secara langsung maupun tidak langsung, melainkan berupa jasa layanan yang dapat mempermudah atau membantu kebutuhan masyarakat. Misalnya: industri angkutan, industri perbankan, industri perdagangan, dan industri pariwisata.

2.13 Gaji atau Upah

Gaji adalah suatu bentuk balas jasa ataupun penghargaan yang diberikan secara teratur kepada seorang atas jasa dan hasil kerjanya serta mempunyai jaminan yang pasti. Setiap karyawan berhak atas imbalan (*remunerasi*) sebagai imbalan jasa atas pekerjaan yang dilakukan perusahaan (Sembiring, 2012, hlm 1). Perusahaan memberikan imbalan yang biasanya berupa gaji atau upah atas jasa yang telah dilakukan oleh karyawan.

“Gaji atau Upah adalah hak Pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pemberi Kerja kepada Pekerja yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”

Upah adalah tiap-tiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh buruh sebagai ganti pekerjaan, perumahan, makan, bahan makanan, dan pakaian dengan percuma yang nilainya ditaksir menurut harga umum di tempat itu. Menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional, upah adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, upah dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja. Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor 7 tahun 2013, upah minimum adalah upah bulanan

Ayu Dwi Lestari R., 2017

TRACER STUDY ALUMNI PADA BIDANG KEAHLIAN TEKNIK TENAGA ELEKTRIK DEPARTEMEN PENDIDIKAN TEKNIK ELEKTRO UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman. Seperti pada lampiran tabel daftar upah minimum provinsi UMP 2017.

Upah adalah suatu bentuk balas jasa ataupun penghargaan yang diberikan secara teratur kepada seorang atas jasa dan hasil kerjanya. Berikut merupakan tabel rata-rata upah menurut jenjang pendidikan dan jenis pekerjaan utama (Sumber: Badan Pusat Statistik) :

Tabel 2.3
Rata-Rata Penghasilan Menurut Pendidikan dan Pekerjaan

Pendidikan	Jenis Pekerjaan	
	Tenaga Profesional, Teknisi	Tenaga Produksi, Operator Alat-alat
SMA	Rp.1.635.401	Rp.2.161.367
SMK	Rp.2.184.118	Rp.2.069.399
Diploma & Akademi	Rp.2.641.067	Rp.2.850.714
Universitas	Rp.3.299.446	Rp.3.941.173

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa rata-rata upah lulusan Universitas bagi tenaga profesional, teknisi adalah Rp.3.299.446 dan untuk tenaga produksi, operator alat-alat adalah Rp.3.941.173.

2.14 Kerangka Pemikiran

Tracer study merupakan langkah penelitian untuk mengumpulkan informasi dari alumni. Informasi tersebut mencakup kinerja lulusan, relevansi proses pembelajaran dengan kebutuhan pasar kerja, serta bahan-bahan pertimbangan untuk melakukan program pengembangan jurusan berbasis hasil *tracer study*. Secara visual, kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Ayu Dwi Lestari R., 2017

TRACER STUDY ALUMNI PADA BIDANG KEAHLIAN TEKNIK TENAGA ELEKTRIK DEPARTEMEN PENDIDIKAN TEKNIK ELEKTRO UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.15 Pertanyaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menjawab beberapa pertanyaan diantaranya terkait dengan:

- 1) Mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi keterserapan lulusan sesuai dengan kompetensi.
- 2) Untuk mengetahui informasi kesuksesan dalam karir lulusan terkait dengan:
 - a. Lama waktu tunggu dalam mendapatkan pekerjaan
 - b. Tempat kerja atau instansi tempat bekerja alumni
 - c. Berapa rata-rata penghasilan atau gaji yang diperoleh alumni
3. Relevansi Pekerjaan dengan Pendidikan.

Ayu Dwi Lestari R., 2017

**TRACER STUDY ALUMNI PADA BIDANG KEAHLIAN TEKNIK TENAGA
ELEKTRIK DEPARTEMEN PENDIDIKAN TEKNIK ELEKTRO UNIVERSITAS
PENDIDIKAN INDONESIA**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu