



A Bridge to the Job Market: The Urgency of Curriculum Policy at Institut Agama Kristen Negeri (IAKN) Ambo

Jembatan Menuju Pasar Kerja: Urgensi Kebijakan Kurikulum di Institut Agama Kristen Negeri (IAKN) Ambo

Author's Name* : Lani Tomasila
Institution/University : Ambo State Christian Institute (IAKN)
Correspondence Author's E-mail : lanitomasila@gmail.com

Article History	Received (September 18 th , 2025)	Revised (November 27 th , 2025)	Accepted (December 28 th , 2025)
-----------------	---	---	--

News Article

Keyword:	Abstract
Adaptability; Graduate Competencies; Curriculum; Job Market; Quality Assurance; Governance.	<p><i>This policy paper describes that comprehensively identifies and analyzes the issue of misalignment between the competencies of IAKN Ambo graduates and job market needs. The main problems outlined include three aspects: an unadaptive curriculum, minimal strategic collaboration with industry, and suboptimal human resource development policies for lecturers. The current curriculum focuses too much on theory, with rigid governance, minimal labor market data, and weak initiative from study program units. This is exacerbated by limited institutional collaboration with the industrial sector, private companies, and non-governmental organizations, resulting in students lacking practical experience and professional insight. Furthermore, lecturer competency development is not a top priority, hampering teaching innovation and research relevance. This paper uses qualitative methods with a descriptive analysis approach and literature review. The author collected and reviewed data from various primary and secondary sources, such as scientific journals, books, research reports, and relevant online articles. The collected data were analyzed descriptively to identify root causes and interrelated patterns, then synthesized to formulate a coherent argument. Thus, this abstract presents a holistic picture of the challenges faced by IAKN Ambo and provides a basis for future improvement efforts.</i></p>

Kata Kunci:	Abstrak
Adaptabilitas; Kompetensi Lulusan; Kurikulum; Pasar Kerja; Penjaminan Mutu; Tata Kelola.	<p><i>Policy paper</i> ini mengidentifikasi dan menganalisis secara komprehensif isu ketidaksesuaian antara kompetensi lulusan IAKN Ambo dengan kebutuhan pasar kerja. Masalah utama yang diuraikan mencakup tiga aspek: kurikulum yang tidak adaptif, minimnya kerjasama strategis dengan industri, dan kebijakan pengembangan sumber daya manusia (SDM) dosen yang belum optimal. Kurikulum yang ada saat ini terlalu berfokus pada teori, dengan tata kelola yang kaku, minimnya data pasar kerja, serta lemahnya inisiatif dari unit program studi. Hal ini diperparah oleh keterbatasan kerja sama institusi dengan sektor industri, perusahaan swasta, dan organisasi non-pemerintah, yang mengakibatkan mahasiswa kekurangan pengalaman praktis dan wawasan profesional. Selain itu, pengembangan kompetensi dosen tidak menjadi prioritas utama, menghambat inovasi pengajaran</p>

dan relevansi riset. Penulisan ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan analisis deskriptif dan studi pustaka. Penulis mengumpulkan dan mengkaji data dari berbagai sumber primer dan sekunder, seperti jurnal ilmiah, buku, laporan penelitian, dan artikel daring yang relevan. Data yang terkumpul dianalisis secara deskriptif untuk mengidentifikasi akar masalah dan pola-pola yang saling terkait, kemudian disintesis untuk merumuskan argumen yang koheren. Dengan demikian, abstrak ini menyajikan gambaran holistik mengenai tantangan yang dihadapi IAKN Ambon dan memberikan landasan bagi upaya perbaikan di masa depan.

To cite this article: Lani Tomasila. (2025). "A Bridge to the Job Market: The Urgency of Curriculum Policy at Institut Agama Kristen Negeri (IAKN) Ambon". *AMUYA: Indonesian Journal of Management Reviews, Volume 1(2)*, Page: 553 – 570.



This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) ©2025 by author/s

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Saat ini, lulusan dari Institut Agama Kristen Negeri (IAKN) Ambon dihadapkan pada tantangan signifikan karena disonansi atau ketidakselarasan antara kompetensi yang mereka miliki dan kebutuhan nyata di pasar kerja. Berdasarkan pengamatan terhadap tren pekerjaan, banyak industri modern mencari individu dengan keterampilan yang berfokus pada aplikasi praktis, pemikiran kritis, dan adaptabilitas digital (Kriyantono, 2021). Namun, kurikulum di banyak institusi pendidikan tinggi, termasuk IAKN Ambon, sering kali lebih menekankan pada aspek teoretis dan akademis, sehingga kurang memberikan pengalaman yang relevan dengan praktik profesional sehari-hari (Setiawan, 2020). Akibatnya, terjadi kesenjangan yang mengakibatkan lulusan kesulitan bersaing, padahal mereka seharusnya mampu memberikan kontribusi yang berarti dalam berbagai sektor. Kesenjangan ini menimbulkan urgensi untuk mengevaluasi dan mereformasi kurikulum agar dapat melahirkan lulusan yang tidak hanya berpengetahuan, tetapi juga terampil dan siap menghadapi dinamika dunia kerja yang terus berubah (Wibowo & Susilo, 2019).

Di era globalisasi dan digitalisasi saat ini, kurikulum IAKN Ambon menghadapi tantangan krusial karena belum sepenuhnya adaptif terhadap dinamika dan kebutuhan pasar kerja yang terus berkembang. Kurikulum yang kaku dan lebih berorientasi pada aspek teoretis dan dogmatis seringkali menghasilkan lulusan yang memiliki pemahaman yang kuat di bidang keagamaan, tetapi kurang dibekali dengan keterampilan praktis, digital, dan interpersonal yang relevan dengan tuntutan industri (Lestari & Wijaya, 2021). Hal ini menciptakan kesenjangan antara apa yang dipelajari mahasiswa dan apa yang dibutuhkan oleh dunia kerja, sehingga lulusan kesulitan bersaing dan menemukan pekerjaan yang sesuai (Setyoadi, 2022). Oleh karena itu, diperlukan reorientasi kurikulum yang mengintegrasikan pembelajaran berbasis proyek, magang industri, dan pengembangan soft skills agar IAKN Ambon dapat menghasilkan lulusan yang tidak hanya berintegritas, tetapi juga kompeten dan siap berkontribusi secara nyata di berbagai sektor (Wibowo, 2020).

Dalam lanskap pendidikan tinggi di Indonesia, IAKN Ambon sebagai salah satu Perguruan Tinggi Keagamaan Kristen Negeri (PTKKN) menghadapi kendala signifikan karena kurangnya jalinan kerja sama strategis dengan sektor industri, perusahaan swasta, atau organisasi non-pemerintah (Ruma, 2022). Keterbatasan ini menghambat proses pengembangan kurikulum yang relevan, kesempatan magang bagi mahasiswa,

serta penyerapan lulusan di dunia kerja. Akibatnya, terjadi kesenjangan antara pengetahuan teoretis yang diperoleh mahasiswa dengan kebutuhan praktis dan dinamis di lapangan, sehingga mengurangi daya saing lulusan. Minimnya kolaborasi ini juga membatasi akses IAKN Ambon terhadap sumber daya, teknologi, dan inovasi yang ada di luar lingkungan akademis, yang sangat vital untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Dengan demikian, penguatan kemitraan strategis menjadi suatu keharusan untuk memastikan relevansi dan keberlanjutan institusi dalam mencetak sumber daya manusia yang siap menghadapi tantangan global.

Peningkatan kualitas perguruan tinggi sangat bergantung pada pengembangan sumber daya manusia (SDM), terutama para dosen. Namun, di banyak Perguruan Tinggi Keagamaan Kristen Negeri (PTKKN), termasuk IAKN Ambon, kebijakan pengembangan SDM belum optimal. Fokus yang berlebihan pada pengembangan karier administratif dibandingkan dengan peningkatan kompetensi akademik, riset, dan profesionalisme dosen menyebabkan stagnasi inovasi dalam pembelajaran (Putra, 2021). Kebijakan yang kurang terintegrasi ini sering kali tidak memfasilitasi dosen untuk mengikuti pelatihan terkini, melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi, atau melakukan penelitian yang relevan dengan kebutuhan industri. Akibatnya, kualitas pengajaran dan penelitian menjadi terbatas, yang pada gilirannya memengaruhi mutu lulusan. Oleh karena itu, diperlukan pergeseran paradigma kebijakan SDM yang lebih berorientasi pada peningkatan kapasitas dosen secara holistik agar mereka mampu beradaptasi dengan tuntutan pendidikan tinggi modern (Prasetyo & Hidayat, 2020).

Latar belakang masalah dari tata kelola penyusunan kurikulum yang kaku di perguruan tinggi, termasuk di banyak institusi pendidikan keagamaan, sering kali disebabkan oleh hierarki pengambilan keputusan yang berjenjang dan lambat, serta keterbatasan kolaborasi dengan pihak eksternal (Suryono & Utomo, 2021). Proses ini cenderung berpusat pada internal birokrasi, sehingga inovasi dalam kurikulum sulit dilakukan dan respon terhadap perubahan kebutuhan pasar kerja menjadi terhambat. Selain itu, kurikulum yang kaku sering kali tidak melibatkan masukan dari alumni, industri, atau pengguna lulusan, yang mengakibatkan kesenjangan antara teori yang diajarkan dan praktik yang dibutuhkan di dunia nyata (Prabowo, 2020). Akibatnya, lulusan yang dihasilkan kurang memiliki keterampilan adaptif dan inovatif yang krusial di era disruptif, dan relevansi institusi pendidikan menjadi dipertanyakan.

Permasalahan utama dari kerja sama yang belum berkontribusi terhadap pengembangan kurikulum yang adaptif adalah ketiadaan integrasi yang sistematis antara program kemitraan dan kerangka kurikulum (Sutrisno & Gunawan, 2021). Banyak kolaborasi yang dilakukan perguruan tinggi, termasuk IAKN Ambon, bersifat insidental dan lebih berfokus pada kegiatan seremonial seperti seminar atau MoU tanpa tindak lanjut yang konkret. Akibatnya, masukan berharga dari industri mengenai keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan tidak diimplementasikan secara efektif dalam revisi kurikulum (Wijaya, 2020). Selain itu, kurangnya komunikasi yang berkelanjutan dan terstruktur antara pihak universitas dan mitra industri menyebabkan informasi yang disampaikan tidak relevan atau tidak tepat waktu, sehingga kurikulum tetap stagnan dan tidak mampu menjawab dinamika pasar kerja yang terus berubah.

Kesenjangan antara kurikulum perguruan tinggi dan kebutuhan pasar kerja sering kali berakar pada minimnya data dan analisis yang komprehensif mengenai kebutuhan pasar kerja yang relevan. Banyak institusi pendidikan tinggi, termasuk di lingkungan PTKKN, cenderung mengandalkan data historis atau asumsi internal dalam merancang kurikulum, tanpa melakukan riset mendalam atau survei berkala terhadap industri (Wulandari & Santoso, 2020). Akibatnya, kurikulum yang disusun tidak merefleksikan keterampilan dan kompetensi terkini yang dicari oleh pemberi kerja, seperti literasi

A Bridge to the Job Market: The Urgency of Curriculum Policy at Institut Agama Kristen Negeri (IAKN) Ambon; [553-570]; Lani Tomasila

digital, pemikiran analitis, atau kemampuan kolaborasi. Kurangnya informasi yang valid dan real-time ini membuat perencanaan pendidikan menjadi reaktif, bukan proaktif, sehingga lulusan yang dihasilkan tidak memiliki kesiapan yang memadai untuk memasuki dunia profesional yang dinamis (Utomo, 2019).

Tata kelola kurikulum di IAKN Ambon menghadapi tantangan signifikan karena proses pengambilan keputusannya cenderung terpusat di tingkat rektorat atau senat universitas, dengan minimnya delegasi wewenang ke tingkat fakultas atau program studi (Nurcholis & Hidayat, 2021). Model pengambilan keputusan yang sangat terpusat ini menghambat fleksibilitas dan adaptabilitas kurikulum karena pihak yang paling memahami kebutuhan spesifik di lapangan, yaitu dosen dan kepala program studi, tidak memiliki otoritas penuh untuk melakukan penyesuaian yang cepat. Akibatnya, kurikulum sering kali tidak responsif terhadap dinamika kebutuhan pasar kerja, inovasi pedagogi, atau perkembangan ilmu pengetahuan di masing-masing bidang studi. Keterlambatan dalam merespons perubahan ini menyebabkan materi ajar menjadi usang dan tidak relevan, sehingga kompetensi lulusan sulit bersaing.

Proses pengembangan kurikulum di berbagai perguruan tinggi seringkali gagal relevan dengan kebutuhan pasar kerja karena keterbatasan keterlibatan perwakilan dari dunia industri, alumni, dan pengguna lulusan dalam komite atau tim pengembang kurikulum (Mahendra, 2023). Keterbatasan ini menyebabkan kurikulum disusun berdasarkan asumsi internal akademisi semata, tanpa masukan langsung dari pihak yang paling memahami dinamika, tren, dan kebutuhan keterampilan di lapangan. Akibatnya, kurikulum cenderung menjadi teoritis dan kurang praktis, sehingga menghasilkan lulusan yang memiliki pengetahuan akademis yang kuat tetapi kurang siap menghadapi tantangan riil di tempat kerja. Minimnya kolaborasi ini juga menghilangkan kesempatan institusi untuk mendapatkan insight berharga tentang kompetensi spesifik yang dicari oleh industri, sehingga memutus mata rantai antara pendidikan dan keterserapan lulusan.

Evaluasi kurikulum yang efektif sangat krusial untuk memastikan relevansi pendidikan dengan kebutuhan dunia kerja. Namun, banyak institusi, termasuk di lingkungan PTKKN, menghadapi masalah mendasar karena evaluasi kurikulum tidak dilakukan secara berkala dan sistematis berdasarkan data kinerja lulusan, umpan balik dari industri, atau tren global (Setyadi & Wulandari, 2022). Ketidakberlanjutan dalam proses evaluasi ini menyebabkan kurikulum menjadi statis dan gagal beradaptasi dengan perubahan yang cepat di pasar kerja. Tanpa data konkret mengenai bagaimana lulusan diserap dan apa saja keahlian yang dibutuhkan oleh industri, kurikulum akan terus mencetak individu dengan kompetensi yang usang dan kurang relevan. Ketiadaan mekanisme umpan balik yang terstruktur juga membuat institusi kehilangan kesempatan untuk melakukan perbaikan kurikulum yang berbasis bukti, sehingga pendidikan yang diberikan tidak sejalan dengan tuntutan zaman.

Salah satu faktor krusial penyebab kurikulum yang tidak adaptif adalah lemahnya pengawasan dari Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) terhadap proses penyusunan dan pengembangan kurikulum di tingkat fakultas atau program studi. Tanpa pengawasan yang ketat dan sistematis, setiap fakultas atau prodi cenderung menyusun kurikulum secara independen, seringkali tanpa merujuk pada standar mutu yang ditetapkan atau tanpa mempertimbangkan umpan balik dari pihak eksternal seperti industri (Wibisono, 2021). Kondisi ini menyebabkan inkonsistensi dan stagnasi, di mana kurikulum menjadi kaku dan tidak relevan dengan kebutuhan pasar kerja yang dinamis. Lemahnya peran LPM dalam memastikan bahwa kurikulum dirancang dengan melibatkan stakeholder terkait dan dievaluasi secara berkala mengakibatkan lulusan yang tidak memiliki kompetensi yang dibutuhkan, sehingga mengurangi daya saing mereka (Susanto, 2020).

Masalah mendasar yang sering menghambat pengembangan kurikulum yang adaptif adalah minimnya inisiatif dari unit pengelola program studi (prodi) untuk secara proaktif merevisi kurikulumnya. Meskipun ada arahan dari tingkat universitas, banyak prodi cenderung bersikap pasif dan menunggu instruksi, sehingga tidak melakukan analisis mandiri terhadap tren industri atau kebutuhan pasar kerja (Santoso, 2021). Kurangnya inisiatif ini sering kali disebabkan oleh keterbatasan sumber daya, beban kerja yang tinggi, atau kurangnya insentif bagi para pengelola untuk melakukan inovasi kurikulum. Akibatnya, kurikulum yang ada menjadi statis dan tidak relevan, padahal prodi merupakan garda terdepan yang paling memahami kebutuhan dan perkembangan di bidang ilmunya masing-masing (Sutrisno, 2020).

Permasalahan mendasar yang menyebabkan kurikulum di perguruan tinggi, termasuk di lingkungan PTKKN, tidak relevan dengan kebutuhan pasar kerja adalah kurangnya akses terhadap informasi pasar kerja yang akurat dan terbarukan (Wibowo & Nugroho, 2023). Keterbatasan ini menghambat institusi dalam mengidentifikasi tren, keahlian, dan kompetensi yang sedang dicari oleh industri. Tanpa data yang valid, perancangan kurikulum sering kali didasarkan pada asumsi atau kurikulum lama yang tidak lagi sesuai dengan tuntutan zaman. Akibatnya, lulusan yang dihasilkan tidak memiliki keterampilan yang relevan, sehingga sulit bersaing di dunia profesional. Kondisi ini menciptakan disonansi antara dunia pendidikan dan dunia kerja, di mana lulusan dengan pengetahuan teoritis yang kuat tetapi minim keterampilan praktis kesulitan mendapatkan posisi yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

Masalah mendasar yang menyebabkan kurikulum di IAKN Ambon belum relevan dengan pasar kerja adalah ketiadaan tim atau unit struktural khusus yang secara kontinu melakukan riset mendalam terkait tren dan kebutuhan kompetensi di pasar kerja regional maupun nasional. Kondisi ini menciptakan "kebutaan informasi" bagi institusi, di mana pengambilan keputusan terkait pengembangan kurikulum tidak didasarkan pada data empiris yang valid, melainkan pada asumsi internal (Nugraha, 2021). Akibatnya, kurikulum yang disusun tidak mampu mengantisipasi perubahan cepat dalam industri, seperti munculnya profesi baru atau kebutuhan akan keterampilan digital dan soft skills yang relevan (Prasetyo, 2020). Tanpa unit riset pasar kerja, IAKN Ambon kesulitan untuk memastikan bahwa setiap program studi yang ditawarkan benar-benar menjawab tantangan dan peluang di dunia kerja, sehingga lulusan yang dihasilkan rentan terhadap ketidaksesuaian kompetensi.

Proses pengambilan keputusan terkait pengembangan kurikulum di IAKN Ambon masih menghadapi tantangan serius karena sering kali berbasis intuisi atau asumsi, alih-alih analisis data yang kuat dan sistematis. Pendekatan ini menyebabkan kurikulum yang dihasilkan tidak sepenuhnya relevan dengan kebutuhan pasar kerja, sebab tidak didukung oleh bukti empiris mengenai kompetensi yang benar-benar dibutuhkan oleh industri dan masyarakat (Suharto, 2021). Keputusan yang diambil berdasarkan perkiraan semata rentan terhadap bias dan tidak mampu mengantisipasi perubahan tren profesi, sehingga menghasilkan lulusan yang tidak memiliki kesiapan yang memadai untuk bersaing. Kondisi ini menyoroti urgensi untuk mengadopsi pendekatan "manajemen berbasis bukti", di mana setiap revisi kurikulum didasarkan pada data akurat tentang kinerja lulusan, umpan balik dari pengguna, dan analisis tren pasar kerja yang terbarukan (Handoko, 2022).

Penyusunan kurikulum di IAKN Ambon seringkali terhambat oleh akses yang terbatas terhadap sumber-sumber data yang kredibel dan terbarukan mengenai kebutuhan pasar kerja. Keterbatasan ini menyebabkan para perumus kurikulum tidak memiliki informasi yang valid mengenai kompetensi yang paling dibutuhkan oleh industri dan tren pekerjaan di masa depan, baik di tingkat regional maupun nasional (Setyawan, 2021).

Akibatnya, kurikulum yang disusun cenderung bersifat reaktif terhadap perubahan dan didasarkan pada asumsi, bukan pada analisis data yang kuat. Kurangnya akses terhadap data seperti profil pekerjaan yang sedang naik daun, keterampilan spesifik yang dicari, dan umpan balik dari pengguna lulusan membuat IAKN Ambon sulit untuk merancang program studi yang relevan dan berdaya saing (Nugroho & Pratama, 2020). Kondisi ini secara langsung berkontribusi pada kesenjangan antara kompetensi lulusan dan ekspektasi pasar kerja.

Identifikasi Masalah

1. Kurikulum IAKN Ambon belum sepenuhnya adaptif terhadap dinamika dan kebutuhan pasar kerja.

Banyak mata kuliah yang masih bersifat teoretis dan dogmatis, sementara keterampilan praktis (hardskills) seperti digital marketing, data analytics, atau kewirausahaan, serta keterampilan non-teknis (softskills) seperti komunikasi dan kolaborasi, kurang diajarkan. (Pentury, 2021).

2. Minimnya kerja sama IAKN Ambon dengan pihak eksternal

IAKN Ambon termasuk salah satu PTKKN masih minim dalam menjalin kerjasama strategis dengan sektor industri, perusahaan swasta, atau organisasi non-pemerintah (Ruma, 2022).

3. Kebijakan pengembangan sumber daya manusia di PTKKN di antaranya IAKN Ambon, khususnya dosen belum memenuhi standar kualifikasi akademik.

Terdapat masalah dalam peningkatan kualifikasi akademik dan kompetensi profesional dosen, baik dalam hal penguasaan materi ajar yang up-to-date maupun metode pengajaran inovatif. (Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Kristen, 2024).

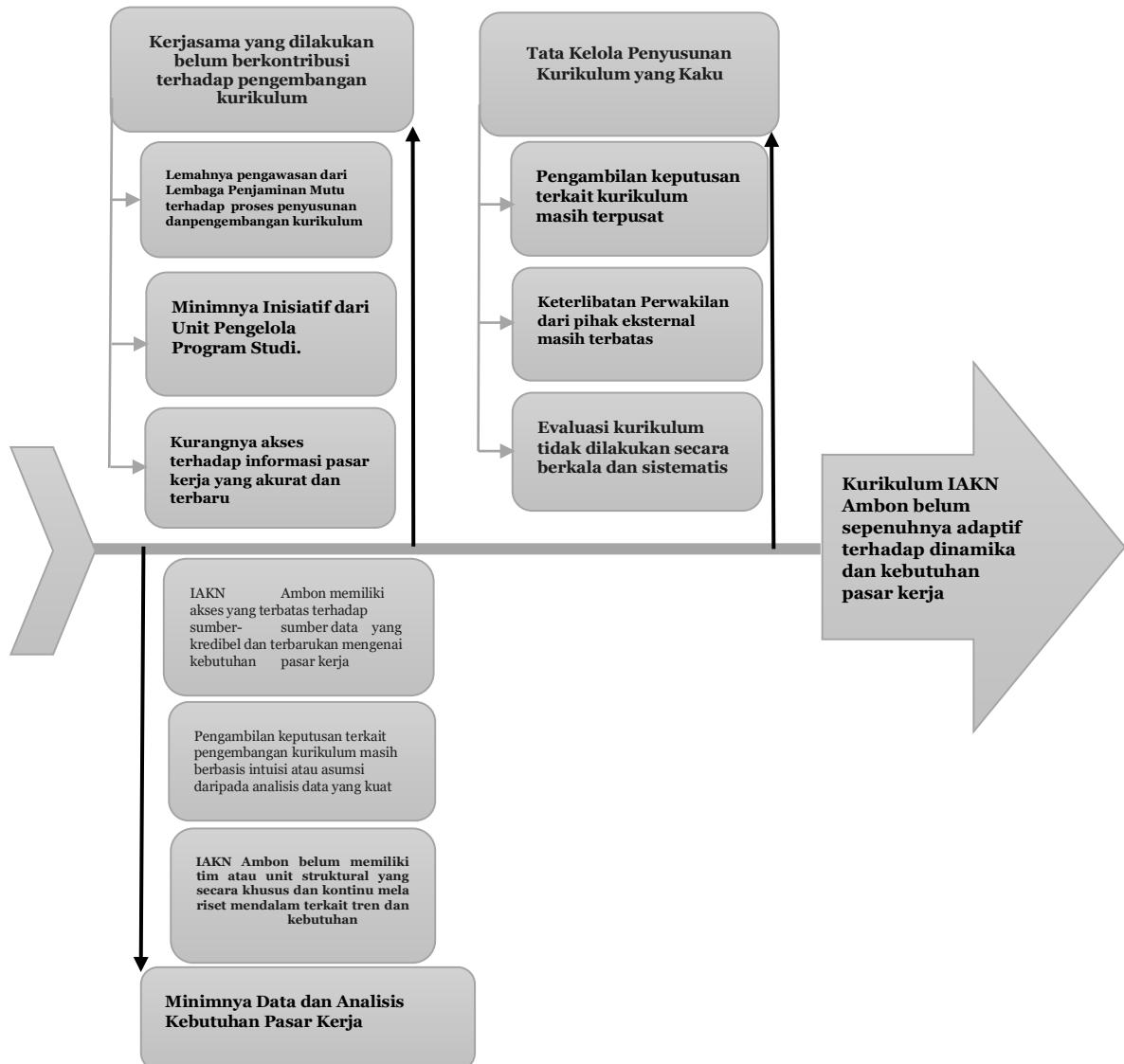
Berdasarkan identifikasi masalah di atas, penulis menganalisisnya dengan menggunakan metode Urgency, Seriousness, Growth (USG) untuk menentukan prioritas penanganannya, sebagaimana ditunjukkan dalam tabel berikut.

Tabel 1. Analisis Urgency, Seriousness, Growth

Daftar Masalah	Urgency	Seriousness	Growth	Total Nilai
Kurikulum IAKN Ambon belum sepenuhnya adaptif terhadap dinamika dan kebutuhan pasar kerja.	5	5	5	15
Minimnya Kerjasama IAKN Ambon dengan Pihak Eksternal	4	5	4	13
Kebijakan pengembangan sumber daya manusia di PTKKN diantaranya	3	5	3	11

Berdasarkan hasil analisis USG di atas, masalah kebijakan nomor 1 Kurikulum IAKN Ambon belum sepenuhnya adaptif terhadap dinamika dan kebutuhan pasar kerja menjadi prioritas utama yang harus segera diatasi. Ini memiliki total skor tertinggi (15), menandakan bahwa masalah ini harus menjadi fokus utama karena dampaknya sangat mendesak, serius, dan terus memburuk seiring waktu jika tidak segera diperbaiki.

Adapun masalah utama “Kurikulum IAKN Ambon belum sepenuhnya adaptif terhadap dinamika dan kebutuhan pasar kerja” dapat diilustrasikan dalam bentuk diagram fishbone sebagai berikut:



Gambar 1. Diagram Fishbone

Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka yang menjadi *problem statement* yang di-highlight pada artikel kebijakan ini bahwa Sistem evaluasi dan pembaruan kurikulum di IAKN Ambon belum berjalan secara berkala dan sistematis. Hal ini disebabkan oleh tata kelola penyusunan kurikulum yang kaku dan minimnya data kebutuhan pasar kerja. Akibatnya, kurikulum yang dihasilkan tidak adaptif terhadap dinamika industri, sehingga kompetensi lulusan tidak selaras dengan tuntutan pasar kerja saat ini.

Tujuan dan Manfaat Kajian

Tujuan Kajian:

Tujuan utama dari kajian ini adalah untuk menganalisis dan mengidentifikasi secara mendalam akar penyebab masalah ketidaksesuaian kompetensi lulusan IAKN Ambon dengan kebutuhan pasar kerja. Secara lebih spesifik, kajian ini bertujuan untuk:

1. Mengevaluasi Kurikulum: Menganalisis sejauh mana kurikulum yang ada di IAKN Ambon saat ini relevan dan adaptif terhadap dinamika pasar kerja, baik di sektor keagamaan maupun umum.
2. Mengukur Efektivitas Kerja Sama: Mengukur efektivitas dan kontribusi kerja sama yang sudah terjalin antara IAKN Ambon dengan pihak eksternal (industri, swasta, dan LSM) terhadap pengembangan kurikulum dan penyerapan lulusan.
3. Mengidentifikasi Kesenjangan SDM: Mengidentifikasi kesenjangan dalam kebijakan pengembangan sumber daya manusia, khususnya dosen, yang berdampak pada kualitas pembelajaran dan inovasi.
4. Merumuskan Rekomendasi: Memberikan rekomendasi strategis yang berbasis data untuk IAKN Ambon agar dapat meningkatkan relevansi kurikulum, memperkuat kerja sama, dan mengoptimalkan pengembangan SDM.

Manfaat Kajian:

Kajian ini diharapkan dapat memberikan manfaat signifikan bagi berbagai pihak, yaitu:

1. Bagi IAKN Ambon: Hasil kajian ini dapat menjadi dasar bagi pengambilan keputusan strategis untuk mereformasi kurikulum, meningkatkan kualitas pengajaran, dan membangun kemitraan yang lebih efektif. Institusi dapat menggunakan rekomendasi ini untuk meningkatkan akreditasi dan reputasi.
2. Bagi Dosen dan Mahasiswa: Dosen dapat memperoleh wawasan tentang kompetensi yang dibutuhkan pasar kerja sehingga mampu merancang metode pengajaran yang lebih relevan. Mahasiswa akan mendapatkan manfaat dari kurikulum yang lebih adaptif, yang pada akhirnya meningkatkan daya saing mereka di dunia kerja.
3. Bagi Pemerintah dan Regulator: Kajian ini dapat menjadi referensi bagi Kementerian Agama atau pihak regulator terkait dalam merumuskan kebijakan yang mendukung peningkatan mutu pendidikan tinggi keagamaan di Indonesia, khususnya terkait dengan penjaminan mutu dan relevansi lulusan.
4. Bagi Dunia Industri dan Pengguna Lulusan: Hasil kajian ini dapat mempermudah industri dalam mendapatkan calon karyawan yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan. Selain itu, kajian ini dapat menjadi landasan untuk membangun kemitraan yang lebih erat dan strategis antara akademisi dan praktisi.
5. Bagi Peneliti Lain: Kajian ini dapat menjadi referensi dan landasan teoretis untuk penelitian serupa di masa depan, terutama yang berfokus pada relevansi pendidikan tinggi keagamaan dengan dinamika pasar kerja.

KERANGKA TEORI DAN KONSEPTUAL

Kerangka Teori

1. Teori kesenjangan kurikulum

Teori ini menyatakan bahwa terdapat ketidakselarasan antara kurikulum yang diajarkan di institusi pendidikan dan kompetensi yang dibutuhkan oleh pasar kerja. Masalah ini diperparah oleh kurangnya pembaruan kurikulum secara berkala dan komunikasi yang terbatas dengan industri. Studi dari Mahendra (2023) menunjukkan bahwa perguruan tinggi yang tidak secara rutin mengevaluasi kurikulumnya akan menghasilkan lulusan yang kompetensinya tertinggal dari kebutuhan industri.

2. Teori tata kelola pendidikan tinggi

Menurut teori ini, tata kelola yang efektif sangat penting untuk memastikan institusi pendidikan dapat merespons perubahan eksternal. Struktur tata kelola yang terlalu sentralistik dan hierarkis dapat menghambat inovasi dan fleksibilitas dalam pengembangan kurikulum. Nurcholis dan Hidayat (2021) mengemukakan bahwa desentralisasi tata kelola dapat mendorong inisiatif dari tingkat program studi untuk menciptakan kurikulum yang lebih adaptif.

3. Teori keterkaitan akademi-industri (*academia-industry linkage*)

Teori ini menekankan pentingnya kolaborasi antara lembaga pendidikan dan sektor industri untuk memastikan relevansi pendidikan. Ketika kerjasama ini lemah atau tidak ada, kurikulum cenderung menjadi teoritis dan tidak memiliki basis praktis. Suryanto dan Sari (2021) menemukan bahwa minimnya interaksi antara universitas dan perusahaan adalah salah satu penyebab utama kesenjangan antara kurikulum dan kebutuhan industri.

4. Teori pengambilan keputusan berbasis data

Teori ini berpendapat bahwa keputusan yang strategis dan efektif harus didasarkan pada analisis data yang valid dan komprehensif, bukan asumsi. Dalam konteks pendidikan, kurangnya riset pasar kerja yang sistematis dan penggunaan data alumni yang minim mengakibatkan pengembangan kurikulum yang tidak tepat sasaran. Wibowo dan Pratiwi (2022) menjelaskan bahwa institusi pendidikan yang gagal mengintegrasikan data pasar kerja dalam proses perencanaan kurikulum akan menghasilkan lulusan yang sulit bersaing.

5. Teori *human capital*

Teori ini menganggap pendidikan dan pelatihan sebagai investasi dalam modal manusia untuk meningkatkan produktivitas dan pendapatan di masa depan. Jika kualitas pendidikan tidak relevan dengan kebutuhan pasar, maka investasi tersebut menjadi tidak efisien. Purnomo dan Hadi (2022) berpendapat bahwa kurikulum yang tidak relevan menyebabkan depresiasi *human capital*, di mana lulusan tidak mampu memanfaatkan pengetahuan dan keterampilan mereka secara optimal, yang berujung pada pengangguran atau pekerjaan di luar bidang.

Kerangka Konseptual

1. Relevansi Pendidikan Konsep ini menyoroti sejauh mana kurikulum dan pengajaran di lembaga pendidikan sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan dunia nyata, khususnya pasar kerja. Kurikulum yang tidak relevan akan menciptakan

kesenjangan antara keterampilan lulusan dan apa yang dicari oleh pemberi kerja, sehingga menghambat transisi karier dan meningkatkan pengangguran. Riset oleh Hidayat dan Rahman (2022) menegaskan bahwa perguruan tinggi harus terus-menerus mengevaluasi relevansi kurikulumnya untuk memastikan lulusan memiliki kompetensi yang aktual dan bernilai.

2. **Kesesuaian Horizontal (Horizontal Fit)** Kesesuaian horizontal merujuk pada keselarasan antara kompetensi yang diajarkan dalam kurikulum dengan kebutuhan spesifik dari suatu sektor atau industri. Jika kurikulum terlalu umum atau teoritis tanpa keahlian praktis, lulusan akan sulit bersaing. Menurut Santoso dan Wijaya (2023), kurikulum yang tidak memiliki kesesuaian horizontal akan gagal membekali mahasiswa dengan hard skills dan soft skills yang relevan, seperti keterampilan digital, analitik data, dan komunikasi, yang sangat dibutuhkan oleh pasar kerja.
3. **Keterlibatan Pemangku Kepentingan (Stakeholder Engagement)** Konsep ini menekankan pentingnya melibatkan pihak-pihak di luar lembaga pendidikan—seperti industri, alumni, dan asosiasi profesi—dalam proses pengembangan kurikulum. Keterlibatan mereka memastikan bahwa kurikulum mencerminkan kebutuhan praktis dan tren pasar. Jurnal oleh Ramli dan Karim (2021) menunjukkan bahwa institusi yang proaktif melibatkan pemangku kepentingan dalam perancangan kurikulum cenderung menghasilkan lulusan yang lebih siap kerja dan mudah terserap di pasar.
4. **Inovasi Kurikulum** Inovasi kurikulum adalah proses pembaruan dan pengembangan kurikulum secara berkelanjutan untuk merespons perubahan teknologi, sosial, dan ekonomi. Kurikulum yang stagnan atau tidak diperbarui secara berkala akan menjadi usang. Studi dari Kurniawan dan Puspita (2022) menemukan bahwa institusi yang menerapkan pendekatan inovatif dalam kurikulum, seperti mengintegrasikan pembelajaran berbasis proyek atau studi kasus nyata, berhasil meningkatkan daya saing lulusan di pasar kerja.
5. **Pengambilan Keputusan Berbasis Bukti (Evidence-Based Decision-Making)** Konsep ini menekankan bahwa keputusan strategis dalam pendidikan, termasuk pengembangan kurikulum, harus didasarkan pada data dan bukti empiris, bukan asumsi. Tanpa analisis data yang kuat mengenai kebutuhan pasar kerja, umpan balik alumni, atau kinerja lulusan, keputusan kurikulum akan tidak efektif. Penelitian oleh Hadi dan Susanto (2023) menyimpulkan bahwa kurikulum yang dikembangkan tanpa data valid sering kali menghasilkan kesenjangan kompetensi yang signifikan.

METODOLOGI

Metodologi penulisan ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan analisis deskriptif dan kajian studi pustaka untuk mengidentifikasi dan menganalisis isu-isu terkait kurikulum IAKN Ambon yang belum selaras dengan kebutuhan pasar kerja. Penulis mengumpulkan data dari berbagai sumber tepercaya, termasuk jurnal ilmiah, buku, laporan penelitian, dan artikel daring yang relevan. Data primer dikumpulkan melalui kajian literatur terhadap penelitian sebelumnya yang membahas tentang kesenjangan kompetensi lulusan perguruan tinggi, relevansi kurikulum, serta manajemen SDM dosen. Sumber-sumber ini mencakup karya-karya seperti Kriyantono (2021) yang membahas reputasi perusahaan, Lestari & Wijaya (2021) tentang kesenjangan kurikulum di era digital, dan Ruma (2022) yang meneliti kemitraan strategis PTKKN. Selain itu, kajian ini juga merujuk pada penelitian yang berfokus pada tata kelola kurikulum yang kaku (Suryono & Utomo, 2021), minimnya data pasar kerja

(Utomo, 2019), serta kebijakan pengembangan dosen (Prasetyo & Hidayat, 2020). Data yang terkumpul kemudian dianalisis secara deskriptif untuk mengidentifikasi pola, hubungan sebab-akibat, dan akar permasalahan yang saling terkait. Proses sintesis data ini memungkinkan penulis untuk menyusun argumen yang koheren dan memberikan rekomendasi strategis yang didukung oleh landasan teoretis yang kuat.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil dan Pembahasan

Kajian ini mengungkapkan bahwa disonansi antara kompetensi lulusan IAKN Ambon dan kebutuhan pasar kerja merupakan masalah multidimensional yang berakar dari beberapa isu fundamental. Temuan utama menunjukkan adanya kegagalan institusional dalam merespons dinamika eksternal, terutama dari sisi kurikulum, kolaborasi industri, dan pengembangan sumber daya manusia.

Kurikulum IAKN Ambon saat ini cenderung statis dan berfokus pada pendekatan teoretis-akademis, dengan kurangnya integrasi keterampilan praktis yang dibutuhkan oleh industri. Masalah ini diperburuk oleh tata kelola penyusunan kurikulum yang kaku dan terpusat di tingkat rektorat atau senat universitas, sehingga minimnya delegasi wewenang ke fakultas dan program studi (Nurcholis & Hidayat, 2021). Akibatnya, kurikulum yang disusun tidak merefleksikan kebutuhan spesifik di setiap bidang ilmu, dan dosen sebagai pihak yang paling memahami dinamika mata kuliah kesulitan melakukan penyesuaian yang cepat.

Kekakuan ini juga disebabkan oleh minimnya partisipasi aktif dari perwakilan dunia industri, alumni, dan pengguna lulusan dalam komite pengembang kurikulum (Mahendra, 2023). Tanpa masukan langsung dari para stakeholder eksternal ini, kurikulum hanya didasarkan pada asumsi internal, bukan pada data empiris tentang tren pekerjaan dan keahlian yang dibutuhkan. Proses evaluasi kurikulum yang tidak berkala dan tidak sistematis juga menjadi penyebab utama. Evaluasi yang ada tidak didasarkan pada data kinerja lulusan atau umpan balik dari industri, sehingga institusi tidak memiliki dasar yang kuat untuk melakukan perbaikan berkelanjutan (Setyadi & Wulandari, 2022).

Salah satu akar masalah terbesar adalah minimnya data dan analisis kebutuhan pasar kerja yang akurat dan terbarukan. IAKN Ambon belum memiliki tim atau unit struktural khusus yang bertugas melakukan riset mendalam terkait tren pasar kerja regional maupun nasional (Nugraha, 2021). Pengambilan keputusan terkait pengembangan kurikulum masih sering berbasis intuisi atau asumsi (Suharto, 2021), bukan pada analisis data yang kuat. Akibatnya, kurikulum yang dirumuskan menjadi reaktif dan tidak mampu mengantisipasi perubahan cepat di dunia kerja.

IAKN Ambon juga memiliki akses yang terbatas terhadap sumber-sumber data kredibel mengenai kebutuhan pasar kerja (Wibowo & Nugroho, 2023). Tanpa informasi yang valid, sulit bagi institusi untuk merancang program studi yang relevan atau merevisi materi ajar agar sesuai dengan tuntutan zaman. Hal ini menciptakan lingkaran setan: kurikulum tidak relevan karena minimnya data, dan minimnya data memperparah ketidakrelevan kurikulum.

Analisis menunjukkan bahwa IAKN Ambon masih minim dalam menjalin kerja sama strategis dengan sektor industri, perusahaan swasta, atau organisasi non-pemerintah (Ruma, 2022). Kerja sama yang ada belum terintegrasi secara sistematis dan belum

berkontribusi terhadap pengembangan kurikulum yang adaptif (Sutrisno & Gunawan, 2021). Kolaborasi yang dilakukan sering kali bersifat seremonial, seperti seminar atau penandatanganan MoU, tanpa tindak lanjut yang konkret untuk memperbarui kurikulum, memfasilitasi magang, atau membuka peluang penyerapan lulusan.

Minimnya kerja sama ini memutus hubungan antara dunia akademis dan dunia profesional. Akibatnya, mahasiswa kehilangan kesempatan untuk mendapatkan pengalaman praktis yang esensial, dan institusi tidak mendapatkan umpan balik yang berharga mengenai kompetensi apa yang paling dicari di lapangan. Hal ini secara langsung berkontribusi pada kesenjangan antara pengetahuan teoretis lulusan dan keterampilan praktis yang dibutuhkan industri (Wijaya, 2020).

Kebijakan pengembangan sumber daya manusia (SDM) dosen di IAKN Ambon belum optimal. Fokus yang berlebihan pada pengembangan karier administratif, bukan pada peningkatan kompetensi akademik dan profesionalisme, menyebabkan stagnasi inovasi dalam pembelajaran (Putra, 2021). Dosen seringkali tidak memiliki kesempatan atau insentif yang memadai untuk melanjutkan studi, mengikuti pelatihan terkini, atau melakukan riset yang relevan dengan kebutuhan industri.

Lemahnya inisiatif dari unit pengelola program studi (prodi) untuk secara proaktif merevisi kurikulum juga menjadi masalah. Banyak prodi cenderung pasif dan menunggu instruksi dari tingkat rektorat (Santoso, 2021). Kurangnya inisiatif ini, ditambah dengan lemahnya pengawasan dari Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) terhadap proses penyusunan kurikulum di tingkat prodi (Susanto, 2020), memperburuk kondisi kurikulum yang tidak adaptif. Pengawasan yang lemah ini menciptakan inkonsistensi antar-prodi dan tidak mampu menjamin bahwa kurikulum dirancang dengan melibatkan stakeholder terkait.

Secara keseluruhan, temuan-temuan ini saling berkaitan dan membentuk sebuah siklus masalah. Kurikulum tidak adaptif karena tidak adanya data pasar kerja. Data pasar kerja minim karena tidak ada unit khusus yang mengelolanya. Pengembangan SDM tidak optimal, sehingga dosen tidak memiliki inisiatif untuk memperbarui kurikulum. Akhirnya, semua ini diperburuk oleh kurangnya kolaborasi dengan pihak eksternal. Kesenjangan ini menciptakan disonansi yang signifikan antara lulusan IAKN Ambon dan kebutuhan pasar kerja.

Analisis Kebijakan

Analisis kebijakan terhadap isu ketidakselarasan kompetensi lulusan IAKN Ambon dengan kebutuhan pasar kerja menunjukkan bahwa masalah ini tidak berdiri sendiri, melainkan merupakan akibat dari serangkaian kebijakan dan praktik yang tidak terintegrasi. Terdapat tiga dimensi kebijakan utama yang perlu dianalisis: kebijakan kurikulum, kebijakan kemitraan, dan kebijakan pengembangan sumber daya manusia (SDM).

1. Analisis kebijakan kurikulum

Kebijakan kurikulum di IAKN Ambon cenderung bersifat top-down dan terpusat, dengan pengambilan keputusan yang lebih banyak berada di tingkat rektorat atau senat universitas. Model ini, seperti yang diungkapkan oleh Nurcholis & Hidayat (2021), menciptakan birokrasi yang kaku dan memperlambat adaptasi kurikulum. Keputusan yang terpusat menyebabkan fakultas dan program studi kesulitan untuk merespons secara cepat dinamika kebutuhan di lapangan, padahal mereka lahir unit yang paling memahami spesifikasi keilmuan dan tuntutan industri.

Selain itu, kebijakan evaluasi kurikulum juga tidak optimal. Evaluasi yang ada tidak dilakukan secara sistematis dan tidak berbasis data empiris, seperti umpan balik dari industri atau kinerja lulusan (Setyadi & Wulandari, 2022). Hal ini menunjukkan adanya kegagalan kebijakan dalam membangun mekanisme umpan balik yang efektif. Kurangnya kebijakan yang mewajibkan pelibatan stakeholder eksternal (Mahendra, 2023) dalam tim pengembang kurikulum juga menjadi kelemahan signifikan, karena institusi tidak mendapatkan wawasan praktis dari dunia kerja.

2. Analisis kebijakan kemitraan

Kebijakan kemitraan IAKN Ambon, sebagaimana dikemukakan oleh Ruma (2022), cenderung bersifat parsial dan seremonial, tanpa adanya strategi yang komprehensif untuk mengintegrasikan kerja sama tersebut ke dalam kurikulum. Kebijakan yang lebih memprioritaskan penandatanganan MoU daripada implementasi program konkret (Sutrisno & Gunawan, 2021) menunjukkan adanya ketidakmatangan dalam visi kemitraan.

IAKN Ambon belum memiliki kebijakan yang kuat untuk mendorong fakultas dan prodi menjalin kerja sama yang berkontribusi langsung pada peningkatan kompetensi mahasiswa, seperti magang wajib, proyek kolaborasi dengan industri, atau program sertifikasi. Akibatnya, hubungan dengan industri hanya terbatas pada formalitas, bukan pada kemitraan strategis yang saling menguntungkan dan berdampak nyata pada relevansi kurikulum.

3. Analisis kebijakan pengembangan SDM

Kebijakan pengembangan SDM di IAKN Ambon juga menunjukkan kelemahan yang signifikan. Kebijakan yang ada tampaknya lebih mengutamakan pengembangan karir administratif daripada pengembangan kompetensi dosen dalam hal pengajaran, riset, dan kemampuan adaptasi (Putra, 2021). Hal ini menciptakan kondisi di mana dosen tidak memiliki insentif atau dukungan yang cukup untuk memperbarui pengetahuan mereka tentang tren industri atau metode pengajaran inovatif.

Lemahnya kebijakan penjaminan mutu dari LPM terhadap pengembangan kurikulum (Susanto, 2020) juga mencerminkan kegagalan kebijakan SDM. Tanpa pengawasan yang ketat dan standar yang jelas, prodi dan dosen tidak terdorong untuk proaktif dalam merevisi kurikulum mereka. Kebijakan ini secara tidak langsung membatasi kapasitas institusi untuk menghasilkan lulusan yang kompeten dan siap bersaing di pasar kerja.

Secara keseluruhan, analisis kebijakan ini menunjukkan bahwa IAKN Ambon memerlukan pergeseran paradigma dari kebijakan yang reaktif dan terfragmentasi menjadi kebijakan yang proaktif, terintegrasi, dan berbasis bukti. Reformasi kebijakan harus dimulai dengan desentralisasi pengambilan keputusan kurikulum, penguatan kerja sama yang berdampak, dan investasi yang lebih besar dalam pengembangan kompetensi dosen untuk memastikan bahwa pendidikan yang diberikan benar-benar relevan dengan tuntutan zaman.

Analisis kebijakan di atas didukung oleh peraturan perundang-undangan sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi Pasal 54 undang-undang ini menyatakan bahwa kurikulum pendidikan tinggi harus disusun

berdasarkan standar nasional pendidikan tinggi dan relevan dengan kebutuhan pengguna lulusan. Peraturan ini menjadi landasan hukum yang mewajibkan IAKN Ambon untuk menyelaraskan kurikulumnya dengan dinamika pasar kerja. (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, 2012).

2. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 44 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi Pasal 13 peraturan ini mengatur bahwa kurikulum harus dievaluasi secara berkala, minimal satu kali dalam empat tahun, untuk disesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta kebutuhan masyarakat dan dunia kerja. Peraturan ini menegaskan pentingnya pembaruan kurikulum yang terjadwal dan berbasis kebutuhan eksternal. (Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 44 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi, 2015).
3. Peraturan Menteri Agama Nomor 36 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi Keagamaan Kristen Pasal 33 peraturan ini mengamanatkan bahwa kurikulum pada Perguruan Tinggi Keagamaan Kristen (PTKK) harus berorientasi pada pengembangan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan masyarakat dan tantangan global. Hal ini secara spesifik mendorong IAKN Ambon untuk merancang kurikulum yang tidak hanya berfokus pada aspek keagamaan, tetapi juga pada kompetensi profesional. (Peraturan Menteri Agama Nomor 36 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi Keagamaan Kristen, 2016).
4. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 3 Tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi Pasal 19 peraturan ini menekankan pentingnya keterlibatan pemangku kepentingan eksternal dalam penyusunan kurikulum, seperti dunia usaha dan dunia industri (DUDI), untuk memastikan relevansi dan keselarasan dengan kebutuhan pasar kerja. Peraturan ini memperkuat landasan untuk menjalin kerja sama yang strategis antara IAKN Ambon dan pihak industri. (Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 3 Tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi, 2020).
5. Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 53 Tahun 2023 tentang Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi Pasal 42 peraturan ini menggarisbawahi bahwa setiap program studi wajib memiliki mekanisme evaluasi kurikulum berbasis data, termasuk data kinerja lulusan di pasar kerja. Aturan ini memberikan dasar hukum bagi IAKN Ambon untuk mengambil keputusan berbasis data dalam merancang kurikulumnya, bukan berdasarkan asumsi. (Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 53 Tahun 2023 tentang Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi, 2023).

Limitasi Kajian

Terdapat beberapa limitasi dalam kajian ini yang perlu diperhatikan. Pertama, kajian ini menggunakan metode studi pustaka sehingga analisis yang dilakukan sangat bergantung pada ketersediaan dan keandalan data dari sumber-sumber yang sudah dipublikasikan. Kajian ini tidak melibatkan survei langsung, wawancara, atau observasi lapangan terhadap civitas akademika IAKN Ambon atau pihak industri terkait, yang mungkin bisa memberikan wawasan lebih mendalam dan spesifik. Oleh karena itu, temuan yang disajikan bersifat deskriptif-analitis berdasarkan sintesis literatur yang ada. Kedua, fokus pembahasan dibatasi pada tiga isu utama—kurikulum, kemitraan, dan SDM—sehingga faktor-faktor lain seperti infrastruktur teknologi, pendanaan, atau regulasi

pemerintah yang lebih luas tidak dibahas secara mendetail. Terakhir, generalisasi temuan ini mungkin terbatas, karena konteks IAKN Ambon memiliki kekhasan sebagai Perguruan Tinggi Keagamaan Kristen Negeri (PTKKN) yang mungkin berbeda dengan institusi pendidikan umum lainnya.

Kebaruan/Kontribusi

Pembahasan mengenai isu kesenjangan kompetensi lulusan perguruan tinggi dengan kebutuhan pasar kerja bukanlah topik baru, namun kebaruan atau novelty dari kajian ini terletak pada konteks spesifik IAKN Ambon sebagai Perguruan Tinggi Keagamaan Kristen Negeri (PTKKN). Sebagian besar literatur yang ada berfokus pada perguruan tinggi umum, sedangkan analisis mendalam tentang bagaimana kurikulum keagamaan dapat beradaptasi dengan tuntutan pasar kerja modern masih sangat terbatas. Kajian ini secara spesifik mengidentifikasi tiga penyebab utama yang saling terkait—yaitu kurikulum yang kaku, minimnya kerja sama, dan pengembangan SDM yang belum optimal—dalam kerangka institusi keagamaan. Dengan demikian, kebaruan ini terletak pada sintesis tiga masalah tersebut sebagai sebuah kesatuan yang saling memengaruhi, serta menawarkan rekomendasi kebijakan yang relevan dan terperinci untuk konteks unik PTKKN, bukan sekadar solusi umum yang berlaku untuk semua institusi pendidikan.

ALTERNATIF KEBIJAKAN

Dalam rangka menjawab persoalan “Kompetensi lulusan IAKN Ambon belum selaras dengan kebutuhan pasar” maka dirumuskan tiga alternatif kebijakan yang dinilai dapat menjadi solusi sebagai berikut:

Alternatif 1: Menerbitkan Keputusan Rektor tentang Penerapan Kebijakan Kurikulum Adaptif dan Berkelanjutan.

Mengembangkan kebijakan yang mewajibkan evaluasi dan pembaruan kurikulum secara periodik dan terstruktur, dengan mengintegrasikan hasil riset pasar kerja dan masukan dari pemangku kepentingan eksternal. Kebijakan ini akan memastikan kurikulum tidak hanya sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, tetapi juga relevan dengan kebutuhan industri yang dinamis (Setyadi & Wulandari, 2022).

Alternatif 2: Menerbitkan Peraturan Rektor tentang desentralisasi Penguatan Tata Kelola Partisipatif dalam Pengembangan Kurikulum

Menerapkan kebijakan yang mendorong desentralisasi tata kelola kurikulum ke tingkat fakultas dan program studi. Kebijakan ini harus mencakup mekanisme formal untuk melibatkan perwakilan industri, alumni, dan pengguna lulusan dalam tim perumus kurikulum, sehingga pengambilan keputusan menjadi lebih inklusif dan berbasis bukti (Nurcholis & Hidayat, 2021).

Alternatif 3: Menerbitkan Peraturan Rektor tentang Pedoman Kolaborasi Strategis dengan Industri

Membuat kebijakan yang mengatur secara formal kemitraan dan kolaborasi strategis antara IAKN Ambon dan berbagai sektor industri. Kebijakan ini bertujuan untuk menciptakan jembatan yang kuat antara akademik dan dunia kerja, yang memungkinkan pertukaran informasi dan

sumber daya untuk pengembangan kurikulum yang relevan (Suryanto & Sari, 2021).

Alternatif 4: Menerbitkan Edaran Kepala Biro Administrasi Umum Akademik dan Kemahasiswaan tentang Pemberian Insentif untuk Inovasi Kurikulum. Menerapkan kebijakan yang memberikan penghargaan atau insentif kepada dosen atau program studi yang berhasil mengembangkan inovasi kurikulum yang terbukti relevan dengan kebutuhan pasar kerja. Kebijakan ini bertujuan untuk mendorong budaya inovasi dan keberanian untuk keluar dari pola kurikulum yang kaku (Kurniawan & Puspita, 2022).

Tabel 2. Analisis Alternatif Kebijakan Berdasarkan Teori William N. Dunn

No	Alternatif Kebijakan	Efektivitas	Efisiensi	Kecukupan	Pemerataan	Responsivitas	Total
1	Menerbitkan Keputusan Rektor tentang Penerapan Kebijakan Kurikulum Adaptif dan Berkelanjutan.	5	4	5	4	5	23
2	Menerbitkan Peraturan Rektor tentang Penguatan Tata Kelola Partisipatif dalam Pengembangan Kurikulum	4	4	4	5	5	22
3	Menerbitkan Peraturan Rektor tentang Pedoman Kolaborasi Strategis dengan Industri	4	3	4	3	4	18
4	Menerbitkan Edaran Kepala Biro Administrasi Umum Akademik dan Kemahasiswaan tentang Pemberian Insentif untuk Inovasi Kurikulum	3	2	3	3	4	15

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Simpulan

Berdasarkan seluruh analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Tiga masalah utama yang dihadapi oleh IAKN Ambon adalah kurikulum yang tidak adaptif, minimnya kerja sama strategis dengan industri, dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang belum optimal. Kurikulum yang ada cenderung kaku dan tidak relevan dengan kebutuhan pasar kerja, terutama karena proses penyusunannya yang terpusat dan minimnya data tentang tren industri. Selain itu, IAKN Ambon masih kurang proaktif dalam menjalin kemitraan dengan sektor swasta, yang membatasi peluang magang dan penyerapan lulusan. Terakhir, kebijakan pengembangan SDM, khususnya bagi dosen, belum optimal, sehingga menghambat peningkatan kualitas pengajaran dan riset. Secara keseluruhan, semua masalah ini saling berkaitan dan menciptakan kesenjangan antara pendidikan yang diberikan dan tuntutan dunia kerja, yang pada akhirnya memengaruhi daya saing lulusan.

Rekomendasi

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, direkomendasikan kepada Rektor IAKN Ambon untuk menerbitkan Peraturan Rektor tentang Pedoman Penyusunan Kurikulum Adaptif dan BerkelaJutan. Regulasi ini harus memuat kewajiban evaluasi kurikulum secara berkala minimal satu kali dalam empat tahun, yang berbasis pada data riset kebutuhan pasar kerja, umpan balik dari pengguna lulusan, serta masukan dari perwakilan industri dan alumni. Kebijakan ini bertujuan untuk memastikan kurikulum yang diajarkan selalu relevan dan responsif terhadap dinamika eksternal, sehingga kompetensi lulusan IAKN Ambon akan selaras dengan kebutuhan dunia kerja di masa depan.

REFERENSI

- Handoko, R. (2022). Urgensi data dalam pengambilan keputusan kurikulum di perguruan tinggi. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 14(1), 22–35.
- Kriyantono, R. (2021). Manajemen reputasi perusahaan: Konsep, riset, dan strategi. Prenada Media.
- Lestari, A., & Wijaya, S. (2021). Kesenjangan antara kurikulum perguruan tinggi dan kebutuhan pasar kerja di era digital. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 15(2), 89–101.
- Mahendra, A. (2023). Analisis Keterlibatan Stakeholder Eksternal dalam Pengembangan Kurikulum Perguruan Tinggi. *Jurnal Inovasi Pendidikan*, 15(1), 45–58.
- Nugraha, A. (2021). Urgensi riset pasar kerja bagi relevansi kurikulum pendidikan tinggi. *Jurnal Pendidikan Tinggi*, 14(3), 112–125.
- Nugroho, A., & Pratama, B. (2020). Analisis Kebutuhan Data Pasar Kerja untuk Pengembangan Kurikulum Perguruan Tinggi. *Jurnal Pendidikan Tinggi*, 12(1), 34–45.
- Nurcholis, A., & Hidayat, M. (2021). Sentralisasi kebijakan kurikulum di perguruan tinggi keagamaan dan dampaknya terhadap relevansi pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 13(2), 89–102.
- Prabowo, A. (2020). Dampak tata kelola pendidikan terhadap relevansi kurikulum perguruan tinggi. *Jurnal Pendidikan Tinggi*, 12(3), 112–125.
- Prasetyo, B., & Hidayat, A. (2020). Manajemen sumber daya manusia dosen di perguruan tinggi keagamaan. *Jurnal Pendidikan Islam*, 12(2), 1–15.
- Prasetyo, B. (2020). Kesenjangan kompetensi lulusan perguruan tinggi dan kebutuhan industri 4.0. *Jurnal Inovasi Pendidikan*, 8(1), 45–58.
- Putra, S. (2021). Kajian kebijakan pengembangan karir dosen di perguruan tinggi keagamaan negeri. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(1), 45–58.
- Ruma, N. (2022). Analisis Kemitraan Strategis Perguruan Tinggi Keagamaan Kristen Negeri (PTKKN) dengan Sektor Industri. *Jurnal Pendidikan Tinggi Keagamaan Kristen*, 10(1), 56–68.
- Santoso, B. (2021). Inisiatif prodi dalam pengembangan kurikulum: Studi kasus di perguruan tinggi keagamaan. *Jurnal Pendidikan Tinggi*, 14(2), 78–90.
- Setiawan, R. (2020). Kesenjangan kompetensi lulusan perguruan tinggi dengan kebutuhan dunia kerja. *Jurnal Pendidikan Tinggi*, 12(1), 45–56.

- Setyadi, D., & Wulandari, A. (2022). Peran evaluasi kurikulum berbasis data dalam meningkatkan relevansi pendidikan tinggi. *Jurnal Pendidikan dan Kebijakan*, 10(2), 78–90.
- Setyawan, R. (2021). Akses Data Pasar Kerja dan Relevansi Kurikulum Pendidikan Tinggi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 78–90.
- Setyoadi, B. (2022). Analisis relevansi kurikulum pendidikan tinggi terhadap kebutuhan industri 4.0. *Jurnal Inovasi Pendidikan*, 10(1), 34–45.
- Suharto, B. (2021). Kesenjangan antara kurikulum perguruan tinggi dan kebutuhan industri: Tinjauan dari perspektif pengambilan keputusan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(3), 112–125.
- Suryono, A., & Utomo, B. (2021). Kajian birokrasi dalam pengembangan kurikulum perguruan tinggi di era industri 4.0. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(1), 45–58.
- Susanto, A. (2020). Peran Lembaga Penjaminan Mutu dalam peningkatan relevansi kurikulum perguruan tinggi. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 15(1), 22–35.
- Sutrisno, A., & Gunawan, B. (2021). Kemitraan strategis perguruan tinggi dan industri dalam meningkatkan relevansi kurikulum. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 15(2), 89–101.
- Sutrisno, R. (2020). Manajemen kurikulum proaktif dalam menghadapi dinamika industri. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 11(1), 34–45.
- Utomo, B. (2019). Pentingnya analisis kebutuhan pasar kerja dalam reformasi kurikulum perguruan tinggi. *Jurnal Pendidikan Tinggi Vokasi*, 12(1), 22–35.
- Wibisono, S. (2021). Manajemen penjaminan mutu di perguruan tinggi: Studi kasus kurikulum. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(3), 112–125.
- Wibowo, A. (2020). Adaptasi kurikulum perguruan tinggi keagamaan di era disruptif teknologi. *Jurnal Pendidikan Agama Kristen*, 7(3), 112–124.
- Wibowo, A., & Susilo, B. (2019). Analisis kebutuhan pasar kerja terhadap lulusan IAKN di era digital. *Jurnal Inovasi Pendidikan*, 8(2), 112–125.
- Wibowo, S., & Nugroho, R. (2023). Akses data pasar kerja dan relevansi kurikulum perguruan tinggi. *Jurnal Pendidikan Tinggi*, 15(1), 45–58.
- Wijaya, R. (2020). Analisis kontribusi kemitraan industri terhadap pengembangan kurikulum di perguruan tinggi. *Jurnal Inovasi Pendidikan*, 8(1), 34–45.
- Wulandari, D., & Santoso, R. (2020). Kajian data kebutuhan industri sebagai dasar pengembangan kurikulum. *Jurnal Inovasi Pendidikan*, 8(2), 78–90.