

**BAB I
PENDAHULUAN**

**LAPORAN
PROGRAM BANTUAN RISET
IAIN IMAM BONJOL PADANG 2015**

RISET SOSIAL KEAGAMAAN (RSK)



**REAKSI REMAJA TERHADAP CYBER PORNOGRAFI
(Studi terhadap Siswa Madrasah Negeri Kota Padang)**

Tim Peneliti:

**Dr. Afnibar, M.Pd, Kons
Nora Zulvianti, SS, MM**

Hafiz Zikri (Mhs)

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
IAIN IMAM BONJOL PADANG**

Maret 2015

A. Latar Belakang

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi memberikan perubahan yang besar pada semua aspek kehidupan manusia. Dekade yang lalu sesuatu terjadi sebagai sesuatu yang tidak mungkin, tetapi hari ini terjadi dan dinikmati. Perkembangan di bidang teknologi misalnya, apa yang terjadi di lain tempat dan waktu dapat dilihat dari berbagai tempat dan bahkan di rumah dan di genggam. Plummer menyatakan “Manusia membentuk jaringan ke seluruh dunia; dan membuat wilayah lokal menjadi global dan wilayah global menjadi lokal”¹ Melalui layar televisi, gadget, handphone, laptop, dan atau komputer dapat dilihat dan didengar peristiwa yang terjadi di berbagai belahan dunia dalam waktu bersamaan.

Perkembangan teknologi yang pesat itu, idealnya digunakan untuk hal-hal yang positif, namun kenyataannya tidak demikian. Pemanfaatan internet melalui jejaring sosial dan/atau informasi yang dapat diakses dengan mudah pada berbagai situs, tidak sedikit yang negatif (seperti: pornografi, dan perdagangan orang, penipuan, prostitusi dan hal negatif lainnya). *Cyber porn* memiliki prospek yang cukup besar pada saat ini dan dimasa mendatang di mana hampir semua orang menginginkan kepraktisan dan kemudahan dalam hal memenuhi kebutuhan. Praktis adalah salah satu ciri khas dari kegiatan di dunia maya di mana transaksi suatu bisnis dapat dilakukan tanpa betatap muka atau bahkan tidak saling kenal sebelumnya. Hadirnya internet sebagai *cyber pornografi* membuat industri pornografi semakin menggeliat dan merajalela di *cyberspace*. Metode dan pemasaran pornografi pun mengalami banyak perubahan guna menjangkau konsumen di seluruh dunia. Terlebih lagi karena penggunaan internet yang terus mengglobal yang secara tidak langsung turut meningkatkan pula para konsumen potensial *cyber pornografi*.

¹Nanang M. 2012. Sosiologi Perubahan Sosial Perspektif Klasik, Modern, Posmodern dan Poskolonial. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. h. 97

Banyak anak sekolah yang terlibat praktik prostitusi, alasan konsumerisme gadis belia menyebabkan ada siswa SMP yang menjual teman-temannya. Di Palembang seorang mahasiswa diketahui menjual teman-temannya dan gadis-gadis belia kepada pria hidung belang. Semua transaksi dilakukan secara *online*. Besar kemungkinannya remaja korban dan atau yang terlibat prostitusi pemicu awalnya melihat tayangan porno².

Akibat lain dari *cyber* pornografi, yaitu terjadinya perzinahan di kalangan remaja. Direktur Eksekutif Daerah Perkumpulan Keluarga Berencana Indonesia (PKBI) Sumbar Firdaus Jamal menyatakan kondisi tersebut terjadi karena sejumlah faktor. Seperti hubungan pasangan remaja putra dan putri yang tidak terkontrol baik oleh keluarga maupun masyarakat sekitar. Akibatnya terjadi hamil di luar nikah, yang mau tidak mau pasangan di bawah umur itu dinikahkan³. Di hari pertama sekolah (Senin 27 Juli 2015) dua orang siswa SMA di Bukittinggi tertangkap camera CCTV, berbuat mesum di gedung parkir dan digelandang ke kantor Satpol PP. Kasi Linmas Pol. PP Risfantri menyatakan perbuatan mesum kedua siswa ini, kuat dugaan dipengaruhi oleh film dewasa yang sering mereka tonton melalui HP⁴

Cyber pornografi tidak dapat dielakkan oleh siapapun dan kapanpun. Tayangan pornografi dengan mudah dapat diakses dan dapat terlihat oleh semua umur, terutama yang memanfaatkan teknologi internet. Hal ini terjadi karena jasa internet dapat dinikmati oleh siapapun dan di manapun. Ada jasa yang dibayar dan ada yang gratis. Kondisi sekarang tidak sedikit jumlahnya remaja yang datang ke warung internet untuk tujuan *game on line*, namun tidak ada yang mengontrol apakah memang murni tujuannya untuk itu. Dengan demikian remaja tidak hanya mengakses game on line, tetapi kemungkinannya juga mengakses tayangan porno.

² Laporan khas redaksi Trans7 hari Jum'at 24 April 2015 pukul 6.40,

³ Remaja tidak terkontrol: Pernikahan anak di Bawah Umur terus terjadi. Singgalang Sabtu 2 Mei 2015 hal A-4

⁴ M.goriau.com/nusantara “ Hari pertama sekolah, dua siswa SMA di Bukittinggi tertangkap Mesum di Gedung Parkir. Diakses Rabu 29-7-2015

Dalam undang-undang pornografi ditegaskan “Setiap orang berkewajiban melindungi anak dari pengaruh pornografi dan mencegah akses anak terhadap informasi pornografi”⁵. Untuk itu setiap orang diharapkan dapat menumbuhkan kemampuan BMB3 (berfikir, merasa, bersikap, bertindak dan bertanggung jawab) pada remaja khususnya, dalam merespon pornografi, yaitu yang positif, sekalipun yang mereka lihat adalah hal yang tidak pantas dan tidak layak.

Siswa madrasah yang berada pada usia remaja, pada umumnya memiliki kelabilan secara fisik dan psikis, sehingga mereka rentan untuk mendapat pengaruh dari lingkungan pergaulannya. Hal demikian diperparah oleh keinginan coba-coba dan ingin tahu. Sejalan dengan undang-undang di atas, bahwa setiap orang berkewajiban melindungi anak dari pengaruh pornografi. Untuk itu penulis berminat untuk mengenal lebih dalam dan komprehensif tentang reaksi remaja terhadap *cyber* pornografi.

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, terlihat bahwa reaksi remaja perlu dikenali lebih awal agar diperoleh upaya yang tepat untuk melindungi remaja. Sebagai salah satu bentuk kepedulian terhadap efek negatif *cyber* pornografi di kalangan generasi muda. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana Reaksi Remaja terhadap *Cyber* Pornografi (Studi pada Siswa Madrasah Kota Padang) ?”.

B. Pertanyaan Penelitian

Mengingat luasnya permasalahan tentang reaksi remaja terhadap *cyber* pornografi, maka batasan penelitian ini dirumuskan dalam pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat reaksi remaja tingkat MTsN terhadap *cyber* pornografi ?;

⁵ Undang-Undang No. 44 Tahun 2008 Tentang Pornografi. (Bab III pasal 15)

2. Bagaimana tingkat reaksi remaja tingkat MAN terhadap *cyber* pornografi ?;
3. Apakah terdapat perbedaan reaksi remaja putra dan putri terhadap *cyber* Pornografi ?;
4. Apakah terdapat perbedaan reaksi siswa MTsN dengan MAN terhadap *cyber* pornografi?.

C. Tujuan dan Signifikansi Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk:

- a. Mendeskripsikan tingkat reaksi remaja tingkat MTsN terhadap *cyber* pornografi;
- b. Mengidentifikasi tingkat reaksi remaja tingkat MAN terhadap *cyber* pornografi;
- c. Menemukan perbedaan reaksi remaja putra dan putri terhadap *cyber* pornografi;
- d. Mengetahui perbedaan reaksi siswa MTsN dengan MAN terhadap *cyber* pornografi.

2. Signifikansi Penelitian

Penelitian ini diharapkan berguna untuk:

- a. Pemegang kebijakan, dalam memahami dan menata fenomena terkait *cyber* pornografi di kalangan remaja. Remaja sebagai generasi penerus sekali gus harapan masa depan bangsa dan negara tentunya diharapkan memiliki kecerdasan, ketangguhan, berkarakter dan sehat. *Cyber* pornografi, sebagai salah satu hal negatif yang perlu direspon secara bijak dan tepat oleh remaja diperlukan kearifan pemerintah dan masyarakat untuk melindungi remaja dari pengaruh negatifnya.
- b. Bahan informasi dalam penyusunan kebijakan terkait dengan membentengi remaja dari efek negatif *cyber* pornografi. Orang tua, guru dan masyarakat perlu bekerjasama dalam memberikan pengawasan kepada remaja dalam memanfaatkan teknologi informasi.

- c. Bahan informasi dalam meningkatkan pembelajaran dalam mengantisipasi pengaruh negatif *cyber pornografi*. Materi pembelajaran yang integratif dengan perilaku remaja di sekolah dan di luar kelas perlu ditingkatkan, agar remaja memiliki perilaku yang positif.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. *Need Assesment* dan Prosedurnya

1. **Pengertian *Needs assessment***

Needs assessment merupakan idiom yang mengandung makna mengukur dan menilai kebutuhan. *Needs assessment* merupakan penilaian kebutuhan. Fulgham, menyatakan:

*A **needs assessment** is a systematic process for determining and addressing needs, or "gaps" between current conditions and desired conditions or "wants". The discrepancy between the current condition and wanted condition must be measured to appropriately identify the need. The need can be a desire to improve current performance or to correct a deficiency (http://en.wikipedia.org/wiki/Needs_assessment)*

Needs assessment merupakan proses yang sistematis untuk menentukan dan mengatasi kebutuhan atau kesenjangan antara kondisi saat ini dan kondisi yang diinginkan. Kondisi itu perlu diukur secara tepat dengan cara mengidentifikasi kebutuhan. Kebutuhan dapat menjadi keinginan untuk meningkatkan kinerja saat ini atau memperbaiki kekurangan yang ada.

Pengenalan terhadap kebutuhan merupakan proses yang sistematis untuk memperoleh data terkait kelebihan dan kekurangan, kebaikan dan keburukan, kejelasan dan ketidakjelasan, serta yang perlu dan tidak perlu, yang penting dan tidak penting. Proses menentukan kebutuhan yang diinginkan terhadap persoalan yang dihadapi, maka ada beberapa tahapan yang dilalui, yaitu: 1) mengumpulkan informasi yang terkait dengan persoalan yang dihadapi baik informasi yang telah ada maupun informasi yang baru. 2) menganalisis informasi, dengan menganalisis dan menafsirkan data informasi. 3) menetapkan solusi sebagai sebuah kesimpulan untuk menetapkan sebuah tindakan.

Merujuk pada proses di atas, maka penelitian ini mengikuti tahapan dimaksud, yakni: 1) pengumpulan informasi terkait dengan kinerja alumni di lapangan serta bagaimana tanggapan dan penilaian pengguna terhadap alumni jurusan BKI; 2) menganalisis pengalaman alumni BKI di dunia kerja dan

penilaian pengguna terhadap alumni; dan 3) menetapkan hal-hal yang perlu diperbaiki, diperbaharui, ditingkatkan, diadakan, dan diaplikasikan dalam peningkatan penyelenggaraan jurusan BKI.

Pengenalan kebutuhan berkaitan dengan alumni atau *out put* sebuah lembaga, serta keterkaitan individu dengan lembaga pengguna, yaitu lulusan jurusan BKI dan pengguna di lapangan. Alumni lembaga perguruan tinggi tentunya memiliki berbagai kompetensi terkait keilmuan yang telah didalami. Alumni jurusan BKI dipersiapkan untuk tenaga konselor rohani Islam di berbagai lembaga kemasyarakatan dan bekerja secara mandiri.

2. Profil Jurusan Bimbingan Konseling Islam

Jurusan BKI merupakan salah satu jurusan yang berada di Fakultas Dakwah. Memiliki visi sebagai lembaga pendidikan tinggi yang berorientasi keilmuan, penelitian dan pengabdian masyarakat, yang mengutamakan keunggulan, profesionalisme dan akhlakul karimah di bidang dakwah khususnya di bidang Bimbingan dan Konseling Islam.

- a. Melaksanakan pendidikan dan pembelajaran, bagi terbentuknya sarjana muslim yang memiliki kemampuan akademik di bidang BKI;
- b. Membentuk sarjana muslim yang memiliki kemampuan meneliti dan pengembangan keilmuannya;
- c. Membentuk sarjana muslim yang memiliki kemampuan profesional; dan pengabdian kepada masyarakat dalam bidang BKI
- d. Menciptakan sarjana muslim yang profesional, unggul, dan berakhlakul karimah.

Dengan demikian tujuan jurusan BKI adalah:

- a. Mempersiapkan sarjana muslim yang memiliki wawasan BKI;
- b. Membentuk intelektual muslim yang memiliki kemampuan professional, dalam melaksanakan pelayanan BKI;
- c. Mengembangkan Ilmu Dakwah khususnya Bimbingan dan Konseling Islam melalui kajian teoritis, penelitian, dan publikasi ilmiah.

- d. Menghasilkan sarjana muslim yang unggul dan dapat bersaing dengan ahli lain dalam tingkat lokal, nasional dan internasional (Usman dkk, 2010)

Sejalan dengan visi, misi, dan tujuan jurusan BKI, disusun kurikulum jurusan BKI dengan mata kuliah yang berbobot total 150 SKS, yang terdiri dari mata kuliah institut, fakultas dan jurusan, baik bersifat teori maupun praktik. Kegiatan praktik profesi BKI, dilaksanakan di rumah sakit, lembaga pemasyarakatan, panti asuhan, panti tresna werda, panti sosial bina netra, BKKBN, BNN, dan di Kantor Urusan Agama. Penelitian ini lebih lanjut akan menerapkan konsep-konsep *need assessment* , sehingga dapat dikenali kondisi kinerja alumni di lapangan serta kaitannya dengan strategi dan program unggulan dalam penyelenggaraan jurusan yang bermutu.

3. Dunia Kerja Alumni Jurusan BKI

Pelayanan bimbingan dan konseling diperlukan untuk membantu individu mencapai kebahagiaan di dunia dan akhirat. Kebahagiaan tersebut dapat diperoleh ketika individu mampu menghadapi, menyikapi dan mengatasi berbagai masalah yang dihadapinya. Untuk mengatasi dan mengentaskan masalah tersebut diperlukan orang lain yang telah mengikuti pendidikan, pengalaman dan trampil di bidangnya. Kegiatan bimbingan dan konseling berupaya membantu terciptanya kehidupan efektif sehari-hari yang tidak terganggu (KES-T) dan terciptanya kesehatan holistik sebagaimana rekomendasi WHO 1984 yang meliputi sehat bio-psiko-sosio dan spiritual.

Kehidupan sehari-hari menjadi terganggu jika seseorang dihadapkan kepada masalah. Masalah yang dihadapi seseorang dapat berkaitan dengan bidang pengembangan kehidupan pribadi, sosial, belajar, karir, kehidupan keluarga dan perkawinan, keagamaan serta kewarganegaraan. Masalah dari segi tingkatannya ada yang sederhana ada yang kompleks, ada yang ringan dan ada yang berat, dalam pengentasannya ada yang butuh bantuan orang lain ada yang tidak, ada yang butuh penanganan segera ada yang tidak. Dalam kehidupan sehari-hari dapat dikatakan tidak ada orang yang tidak punya

masalah. Dengan demikian terkandung makna bahwa sasaran pelayanan konseling pada semua orang sepanjang rentang kehidupannya, yakni anak-anak, remaja, dewasa, dan lanjut usia.

Mengingat pelayanan BK adalah untuk semua orang, maka pelayanan BK dapat berlangsung dalam semua setting kehidupan, di sekolah maupun di luar sekolah. Fokus pelayanan BK untuk di sekolah adalah alumni Fakultas Tarbiyah dan untuk di luar sekolah atau di masyarakat adalah alumni Fakultas Dakwah IAIN Imam Bonjol Padang. Hal ini sejalan dengan pendapat Amirsyarifuddin (2014) yang menyatakan ilmu keislaman ada lima, yaitu Ilmu Syar'i untuk Fakultas Syariah, Tafsir, Hadis, Aqidah untuk Ushuluddin, dan Bahasa untuk Fakultas Adab. Tidak terdapatnya Fakultas Tarbiyah dan Dakwah, karena Tarbiyah adalah sebagai metode dan teknik dalam menyebarkan ilmu keislaman di lembaga dan Fakultas Dakwah untuk di masyarakat.

4. Tugas Pokok Konselor dalam Berbagai Setting

Ada beberapa kegiatan alumni pada berbagai setting pekerjaan, yaitu:

- a. Merencanakan kegiatan pelayanan BKI sesuai dengan kebutuhan sasaran layanan, dalam bentuk program triwulan, bulanan, mingguan, harian, dan satuan layanan.
- b. Melaksanakan program pelayanan BKI, meliputi kegiatan dalam bidang pengembangan kehidupan pribadi, sosial, belajar, karir, keluarga dan perkawinan, keagamaan, dan kewarganegaraan. Dalam bentuk kegiatan layanan orientasi, informasi, penempatan dan penyaluran, penguasaan konten, konseling perorangan, konseling kelompok, bimbingan kelompok, konsultasi, mediasi dan advokasi serta kegiatan pendukung.
- c. Menilai pelaksanaan program pelayanan BKI, terutama untuk setiap kegiatan pelayanan yang dilakukan.
- d. Melaporkan pelaksanaan program pelayanan BKI, meliputi: laporan triwulan, bulanan, mingguan, harian, dan per-kegiatan.

- e. Mengadministrasikan sejumlah instrumen/teknik (sesuai kebutuhan sasaran layanan), baik yang bersifat tes psikologis (seperti tes intelegensi, tes bakat, tes kepribadian) dan tes hasil belajar, inventori (seperti alat ungkap masalah, konsep diri, locus of control) maupun teknik non tes lainnya seperti sosiometri, angket dan daftar isian lainnya), mengolah dan menafsirkan hasil-hasilnya, serta memanfaatkan hasil-hasil itu untuk layanan konseling sesuai dengan kepentingan konseling. Pengadministrasian dan pemanfaatan hasil masing-masing instrumen itu dapat bersifat klasikal, kelompok ataupun individual.

Berdasarkan tugas pokok konselor di atas, terlihat bahwa pada dasarnya memuat kegiatan manajerial. Manajemen secara umum berarti seni mencapai sasaran melalui cara-cara dengan mengatur orang lain agar menjalankan tugas (Amin B, 2003:261). Selanjutnya Stonner (1996:7) mengemukakan manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan pekerjaan anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran yang ditetapkan. Istilah “seni” menyangkut kemampuan pribadi atau keterampilan yang dimiliki, dalam hal ini mengatur orang untuk menjalankan tugas. Senada dengan itu Kast & Rosenzweig (1979:7) mengemukakan bahwa “...*management is a process of planning, organizing and controlling activities*”. Manajemen merupakan proses aktivitas merencanakan, mengorganisir dan mengontrol. Secara lebih lengkap Terry (1975:4) menyatakan “*management is a distinct process consisting of planning, organizing, actuating, and controlling performed to determine and accomplish stated objectives by the use of human being and other resources*” Manajemen berarti proses yang teratur, yakni merencanakan, mengorganisir, melaksanakan, dan mengontrol dalam mencapai tujuan melalui pemanfaatan berbagai sumber, sumber daya manusia dan sumber lainnya.

Berdasarkan pengertian manajemen menurut Kast & Rozenzweig serta Terry, manajemen sebagai “proses”, istilah ini lebih mengacu kepada “cara sistimatis”. Dalam manajemen proses dapat berarti bahwa manajemen memerlukan: (1) konsep

dasar pengetahuan; (2) kemampuan menganalisis situasi, kondisi, sumber daya yang ada dan memikirkan cara yang tepat untuk mencapai tujuan; (3) adanya pendekatan yang mengikuti tahap-tahap perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan, dengan seni tertentu karena menyangkut pelibatan orang-orang. Dari pemahaman konsep manajemen yang merujuk kepada pendapat di atas, bahwa dengan istilah proses pada dasarnya telah tercakup di dalamnya istilah “seni”. Dengan demikian manajemen adalah proses yang khas yang terdiri dari tahap-tahap kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian dalam rangka pencapaian sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan segala sumber daya.

Istilah manajemen sudah dapat dipahami, selanjutnya pengertian manajemen BK. Thantawy R (1993:56) manajemen adalah teknik atau metode mendayagunakan secara optimal, efisien, dan efektif semua komponen atau sumber daya, yaitu tenaga, dana, serta sarana dan prasarana, dan sistem informasi bimbingan untuk melaksanakan fungsi dan mencapai tujuan bimbingan dan konseling. Merujuk kepada pengertian manajemen dari pendapat Thantawy, maka manajemen BK dapat juga diartikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian dalam rangka pencapaian tujuan pelayanan BK, dengan memanfaatkan semua komponen sumber daya yang ada.

B. Indikator dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005:165).

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000:41). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara, 2002:22).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50).

Sedangkan Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku (Amstrong, 1999:15). Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya. Tingkah laku yang dimaksud adalah dalam rangka mencapai tujuan.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat diketahui bahwa ada kesamaan pendapat tentang kinerja yang berarti prestasi kerja, kualitas kerja, keberhasilan kerja dan capaian seseorang dalam melaksanakan tugasnya serta jasa yang diberikan seseorang. Sehubungan dengan itu dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan aktifitas seseorang dalam menjalankan tugasnya yang dapat diukur dan dinilai tingkat keberhasilannya.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja sebagai aktivitas seseorang dalam menjalankan tugasnya di lembaga, dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah:

a. Efektifitas dan Efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila ada akibat-akibat yang tidak dikehendaki sehingga mengakibatkan ketidakpuasan maka walaupun efektif, dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien (Prawirosentono, 1999:27). Efektif dan efisien diharapkan berjalan seiring, efektif melahirkan tindakan yang tepat dan bermanfaat, efisien berarti memerlukan waktu, tenaga, dan dana yang sedikit. Pekerjaan yang tidak memperhatikan kedua aspek tersebut tentunya akan menimbulkan kegagalan dan kekecewaan. Hal tersebut berarti kinerja yang ditampilkan tidak sukses dan atau tidak baik.

b. Otoritas (Wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (Prawirosentono, 1999:27). Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut. Kewenangan seseorang dalam bekerja terkait dengan *job deskripsi*. Kewenangan atau ruang lingkup tugas yang jelas akan membuat seseorang bekerja lebih yakin dan fokus. Pembagian kewenangan yang tidak jelas dan apalagi tumpang tindih dapat mengakibatkan seseorang bekerja tidak efektif dan efisien.

c. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono, 1999:27). Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja. Kedisiplinan dalam bekerja dapat mempengaruhi kinerja seseorang, karena dapat menggambarkan

tanggungjawab seseorang terhadap tugasnya. Disiplin diartikan secara umum dengan kehadiran dan pulang sesuai jadwal yang telah ditentukan dan disepakati. Pada PNS misalnya hadir pukul 7.30 pulang jam 16.00, biasanya orang yang taat dengan waktu tersebut dikatakan disiplin. Dalam hal ini tentunya lebih luas dari itu termasuk ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

d. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Pada saat-saat tertentu dalam bekerja seorang pekerja kadang kala dituntut untuk bisa mengambil inisiatif, terutama jika terjadi permasalahan dalam bekerja dan membutuhkan upaya mengatasi yang bersifat segera.

Faktor yang mempengaruhi kinerja di atas, lebih fokus pada aspek pada diri individu yang bekerja seperti: efektif dan efisien, otoritas, kedisiplinan dan inisiatif. Hal tersebut perlu dimiliki oleh pekerja agar tujuan lembaga dapat dicapai secara efektif dan efisien serta memperoleh kepercayaan dari masyarakat.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah faktor di luar diri individu, seperti: iklim kerja, lingkungan kerja, dan kenyamanan bekerja.

3. Karakteristik Kinerja

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2002:68):

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.

- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Banyak hal dapat menjadi tanda yang menggambarkan seseorang memiliki kinerja yang tinggi atau rendah. Kinerja yang tinggi menuntut kemauan, kerja keras, kreativitas, loyalitas dan integritas yang tinggi juga dari seseorang dan sebaliknya untuk yang memiliki kinerja rendah. Akhir-akhir ini untuk merekrut calon tenaga kerja secara bertahap sudah memperhatikan dan mentes aspek-aspek pribadi yang dibutuhkan agar seseorang yang diterima memiliki kinerja yang tinggi.

Selanjutnya ada beberapa indikator untuk mengukur kinerja secara individu, yaitu ada enam indikator sebagaimana yang dikemukakan Robbins, (2006:260):

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan. Kualitas berkaitan dengan mutu, yang dihasilkan melalui aktivitas individu yang melibatkan kemampuan, keterampilan serta nilai dan sikap.
- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Setiap pekerja memiliki *job description*, maka sejumlah kerja yang dihasilkan sesuai dengan tugasnya akan menunjukkan kuantitas.
- c. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu mengandung makna efisiensi dan kedisiplinan. Efisiensi artinya hemat dalam penggunaan waktu. Disiplin dalam artian tepat waktu sesuai kontrak kerja dengan lembaga.
- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Efektivitas mengandung makna tepat guna dan tepat sasaran.

- e. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Kemandirian mengandung arti seseorang dapat menyelesaikan kerja tanpa tergantung dengan orang lain dan dapat menyelesaikan dengan baik berbagai permasalahan yang dihadapi dalam bekerja.
- f. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana seseorang mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Komitmen kerja menggambarkan keteguhan, loyalitas, dan tanggungjawab seseorang dalam bekerja. Hal ini dapat menjadikan seorang bekerja dengan baik dan berkualitas.

Berdasarkan uraian di atas, ada beberapa karakteristik kinerja, yang tentunya mempengaruhi kinerja seseorang. Karakteristik yang dimaksud di antaranya: loyalitas, tanggung jawab, kerja keras, keberanian mengambil resiko, dan hal positif lainnya. Kinerja itu dapat diukur melalui: kualitas, kuantitas, efektivitas, komitmen, dan kemandirian yang ditunjukkan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Penelitian ini akan melihat lebih lanjut kinerja alumni dalam pandangan pengguna dalam artian pimpinan lembaga dan pengguna jasa (konsumen).

C. Penelitian yang Relevan

Beberapa penelitian tentang *need assessment* telah dilakukan, yaitu oleh (a) Jofendi dengan judul *Needs Assessment* dalam Pengembangan Program Bimbingan Perkembangan Bagi Anak Tunagrahita di SLB. (b) Usman dan Wakidul Kohar (2009) dengan judul “Needs Assessment Alumni Jurusan Komunikasi Penyiaran Islam (KPI) Fakultas Dakwah terhadap Proyeksi Lapangan Kerja”, hasilnya menunjukkan bahwa kebutuhan masyarakat terhadap alumni adalah baik. Penelitian tersebut juga secara khusus memberikan sumbangan terhadap rancangan kurikulum ke depan yang lebih baik untuk lulusan yang profesional dan kompetitif.

Berdasarkan penelitian tentang *needs assessment* di atas, terdapat perbedaan dengan penelitian ini yang fokusnya pada alumni/ jurusan BKI

dan aplikasinya terhadap penyelenggaraan jurusan (seperti: rekrutment, kurikulum, dan strategi pembelajaran). Selanjutnya penelitian ini dapat sebagai *tracer study* dalam pengembangan kurikulum jurusan yang berbasis Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia berdasarkan Surat Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2012.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode yang tepat dan baik tentunya akan menghasilkan data yang akurat. Sejalan dengan tujuan penelitian, yaitu menggambarkan kebutuhan pengguna lulusan jurusan BKI, maka metode yang tepat digunakan adalah kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan, yaitu deskriptif dan survey. Deskriptif artinya menggambarkan apa adanya keadaan di lapangan (Sugiyono. 2009). Survey merupakan penelitian lapangan dengan maksud memperoleh data secara tertulis dari lapangan. Survey dipilih karena para alumni telah menyebar di berbagai tempat, baik di dalam dan atau di luar wilayah Sumatera Barat.

Pelaksanaan kedua jenis penelitian itu, dilakukan untuk memperoleh data yang tepat dan akurat tentang kebutuhan pengguna tentang kualitas kinerja dan kompetensi alumni jurusan BKI.

B. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian merupakan keseluruhan dari unit analisis sesuai dengan informasi yang diinginkan, dapat berupa manusia, hewan, tumbuhan, benda maupun kejadian yang terdapat pada area tertentu, batas-batas yang mempunyai sifat tertentu, dan acuan kepada apa atau siapa hasil penelitian dapat digeneralisasikan. Sehubungan dengan makna populasi tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah semua alumni jurusan BKI. Mengingat besarnya jumlah dan tentunya banyak waktu yang diperlukan, alumni dalam penelitian ini ditujukan kepada yang bekerja di rumah sakit dan beberapa orang dari instansi lain yang dapat diperoleh datanya. Hal ini dilakukan karena berbagai kesulitan dalam memperoleh data dari alumni (sebaran tempat bekerja di berbagai kota dalam Propinsi Sumatera Barat dan Luar Sumbar).

Penetapan sampel ditetapkan secara *purposive sampling* dan *incidental sampling*. *Purposive sampling* artinya pengambilan sampel berdasarkan tujuan. *Insidental sampling* digunakan mengingat tidak banyaknya peluang untuk bertemu dengan alumni. Pada penelitian ini ada 3 (tiga) kesempatan untuk memperoleh data dari alumni, yaitu: (1) ketika alumni datang ke fakultas untuk regalisir ijazah; (2) pada kegiatan workshop tenaga Konseris di LP dan Rumah Sakit di Hayam Wuruk Hotel Padang; (3) pada acara reuni akbar alumni di Rokcy Hotel Bukittinggi dan 4) dengan menghubungi alumni melalui telepon.

Berdasarkan teknik pengambilan sampel di atas, maka diperoleh jumlah alumni yang menjadi subjek penelitian sebanyak 40 orang, jumlah yang terbanyak diperoleh pada acara workshop dan temu alumni. Pengguna dari pemimpin lembaga ditetapkan sebanyak 30 orang, yang terdiri dari atasan langsung alumni di lembaga kerja. Pengguna jasa alumni ditetapkan sebanyak 46 orang, yang terdiri dari mahasiswa, klien, dan pasien di Rumah Sakit.

C. Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data, yang digunakan adalah kuessioner. Kuessioner dalam bentuk angket disusun mengikuti tahapan: penetapan kisi-kisi pertanyaan yang diurai dari aspek pertanyaan, indikator, dan sub indikator. Alat pengumpulan data berupa angket dalam dua versi, yaitu berbentuk skala liker dan angket bersifat pertanyaan terbuka dan tertutup.

Instrumen disusun mengikuti langkah-langkah yang dikemukakan Sujana dan Ibrahim (1997) yakni: (1) menentukan objek dan variabel ukur; (2) menentukan analisis terhadap variabel tersebut menjadi beberapa sub variabel/indikator; (3) berdasarkan indikator disusun aspek kognisi, afeksi dan konasi, serta (4) menyusun pernyataan untuk masing-masing aspek dalam bentuk pernyataan positif dan negatif.

Angket untuk melihat kinerja lulusan diadopsi dari format data yang dibutuhkan dalam penyusunan akreditasi jurusan dari Badan Akreditasi

Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT), mengingat ada kesesuaian dengan komponen kinerja dan kompetensi. Sehubungan dengan itu kisi-kisi instrumen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2: Kisi-Kisi Instrumen

No	Indikator	Sub Indikator
1	Tingkat kebutuhan	Sangat dibutuhkan Dibutuhkan Kurang dibutuhkan Tidak dibutuhkan
2	Kinerja	Kompetensi aspek pengetahuan Kompetensi aspek keterampilan Kompetensi aspek sikap dan nilai
3	Penilaian Pengguna	Integritas (etika dan moral) Keahlian berdasarkan bidang ilmu (profesionalisme) Kemampuan Bahasa Inggris Penggunaan teknologi informasi Komunikasi Kerjasama tim Pengembangan diri

D. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data sesuai dengan jenis data yang diperoleh, dalam penelitian ini ada 2 jenis data. Data dalam bentuk angka dan dalam bentuk pernyataan. Data dalam bentuk angka diolah dengan menggunakan rumus persentase dan untuk data yang diperoleh dalam bentuk pernyataan diolah secara naratif.

Data dari angket yang tertutup (tersedia alternatif jawabannya) diolah mengikuti tahapan: 1) seleksi data yaitu memeriksa kelengkapan jawaban dari responden pada lembaran angket, lembaran yang tidak dijawab secara lengkap tidak dapat diolah; 2) mentally, jawaban responden untuk memperoleh frekuensi jawaban responden per item dan per alternative jawaban); 3) menghitung persentase dengan menggunakan formula sebagai berikut:

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan: P = Persentase jawaban

f = frekuensi jawaban

N = Jumlah sampel

4) menginterpretasikan hasil persentase jawaban responden; dan 5) mengambil kesimpulan.

Selanjutnya data yang bersifat pernyataan baik yang diperoleh dari angket terbuka, diolah secara naratif sesuai pendapat Conelly dan Clandinin (1997:81) dengan cara:

- a. Melakukan kegiatan unitisasi atau meregistrasikan satuan-satuan informasi dari catatan lapangan.
- b. Mengkategorikan data yang diperoleh sesuai dengan pertanyaan penelitian.
- c. Membuat laporan dalam bentuk naratif, yaitu uraian yang lengkap tentang temuan di lapangan.
- d. Melakukan pencermatan terhadap makna, kecenderungan, interpretasi, keterkaitan temuan dengan unsur atau aspek lain maupun dengan teori.
- e. Berdasarkan kecenderungan (poin, d) baru dideskripsikan untuk ditarik kesimpulannya.

Kesimpulan dari data angka dan naratif selanjutnya dijadikan pedoman dalam menetapkan perbaikan, perubahan, dan peningkatan penyelenggaraan jurusan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian tentang *needs asseement* terhadap alumni dalam penelitian ini dilihat dari aspek pemakai dan alumni. Pemakai dilihat dari dua aspek, yakni: pemakai dalam artian pemimpin lembaga tempat bekerja dan orang/kelompok yang menerima jasa dari alumni BKI.

A. Kebutuhan Pengguna terhadap Kinerja Alumni di Lapangan

1. Menurut Pimpinan Lembaga

Temuan tentang kebutuhan pengguna dari pimpinan lembaga dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3
Kebutuhan Pimpinan Tempat Bekerja terhadap Alumni

No	Aspek kebutuhan	Alternatif	F	%	
1	Tingkat kebutuhan lembaga terhadap lulusan BKI/BPI/BPM	a. Sangat membutuhkan	25	83,3	
		b. membutuhkan	5	16,7	
		c. Kurang membutuhkan	-	-	
		d. Tidak membutuhkan	-	-	
2	Harapan terhadap lulusan BKI (boleh jawab lebih dari satu)	a. Peningkatan pengetahuan	14	46,7	
		b. Peningkatan keterampilan	13	43,3	
		c. Peningkatan nilai dan sikap	8	23,3	
3.	Harapan terhadap lembaga penghasil lulusan	a. Kerjasama	23	76,7	
		b. Perbaikan kurikulum	7	23,3	
		c. Penguatan pada materi....	5	16,7	
		d. Perlunya penguatan keterampilan bagi lulusan tentang.....	7	23,3	
4	Kesesuaian kerja dengan lulusan	a. Sangat sesuai	6	1	
		b. Sesuai	1	3,3	
		c. Kurang	2	0	
		d. Tidak	2	-	
				2	,7

--	--	--	--	--

Berdasarkan tabel 3 di atas, pada item 1 terlihat bahwa 83,3 % pimpinan lembaga menyatakan sangat membutuhkan alumni jurusan BKI, dan 16,7% menyatakan membutuhkan alumni dan 0% atau tidak ada yang menyatakan kurang dan tidak membutuhkan. Hal tersebut berarti bahwa semua pimpinan tempat alumni bekerja semuanya (100%) menyatakan sangat membutuhkan dan membutuhkan alumni jurusan BKI. Tidak ada pimpinan yang menyatakan kurang dan tidak membutuhkan.

Pada item 2 tentang harapan pimpinan terhadap lulusan BKI 46,7% menyatakan perlu peningkatan pada aspek pengetahuan dan 43,3% menyatakan peningkatan pada aspek keterampilan dan 23,3% menyatakan perlu peningkatan pada nilai dan sikap. Hal ini berarti bahwa hampir separoh pimpinan tempat bekerja alumni berharap perlunya peningkatan pada aspek pengetahuan dan keterampilan, sebagian kecil saja (23,3%) perlu peningkatan pada aspek nilai dan sikap.

Pada item 3 terlihat bahwa pimpinan tempat kerja alumni mengharapkan lembaga penghasil lulusan (jurusan) 76,7% perlunya peningkatan pada aspek kerjasama, dan 23,3% menyatakan perlu perbaikan pada aspek kurikulum, 16,7% perlu penguatan pada materi tertentu, kemudian 23,3% menyatakan perlunya penguatan keterampilan bagi lulusan tentang konseling Islam. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pimpinan lembaga berharap perlunya peningkatan di bidang kerjasama, dan sebagian lagi berharap peningkatan pada aspek kurikulum dan keterampilan.

Pada item 4 tentang kesesuaian kerja lulusan menyatakan 53,3% menyatakan sangat sesuai, 40% menyatakan sesuai, 6,7% menyatakan kurang sesuai, dan 0% menyatakan tidak sesuai. Hal ini berarti bahwa 93,3% atau pada umumnya pimpinan lembaga pengguna alumni jurusan BKI menyatakan sangat sesuai dan sesuai peluang kerja alumni dengan bidang keilmuan. Sebagian kecil mengatakan kurang sesuai dan tidak ada yang menyatakan tidak sesuai.

Berdasarkan interpretasi data di atas, dapat disimpulkan bahwa kebutuhan pimpinan tempat bekerja terhadap alumni BKI rata-rata baik, terutama berkaitan dengan :

- a. Tingkat kebutuhan lembaga terhadap lulusan BKI
- b. Harapan terhadap lulusan BKI terutama peningkatan pengetahuan dan peningkatan keterampilan
- c. Harapan terhadap lembaga penghasil lulusan terutama dalam bentuk kerjasama dengan lembaga terkait dan perbaikan terhadap kurikulum pembelajaran
- d. Kesesuaian kerja dengan lulusan.

Selanjutnya hal-hal yang perlu diperbaiki, ditingkatkan dan minimalkan terkait dengan: jumlah yang menyatakan “sangat membutuhkan” terhadap pekerjaan, perbaikan pada kerjasama, sikap, pengetahuan dan keterampilan, kurang sesuainya pekerjaan alumni dengan pekerjaannya.

2. Menurut Pengguna Jasa

Temuan tentang kebutuhan pengguna jasa terhadap alumni dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4
Tingkat Kebutuhan Pengguna Jasa
Terhadap Alumni

No	Aspek kebutuhan	Alternatif	F	%
1	Tingkat kebutuhan Saudara terhadap lulusan BKI	a. Sangat membutuhkan	36	78,3
		b. Membutuhkan	10	21,7
		c. Kurang membutuhkan	-	-
		d. Tidak membutuhkan	-	-
2	Harapan terhadap lulusan BKI (boleh jawab lebih dari satu)	a. Peningkatan pengetahuan	28	60,9
		b. Peningkatan keterampilan	24	52,2
		c. Peningkatan nilai dan sikap	24	52,2
3.	Harapan terhadap lembaga penghasil lulusan	a. Kerjasama	28	60,9
		b. Perbaikan kurikulum Penguatan pada materi....	21	45,7
		c. Perlunya penguatan keterampilan bagi lulusan tentang.....	9	19,6

4	Kesesuaian kerja dengan lulusan	a. Sangat sesuai	4	0,4
		b. Sesuai		
		c. Kurang		
		d. Tidak		
		8	9	
		4	0,4	

Tabel di atas menyatakan tentang tingkat kebutuhan pengguna jasa alumni. Pada item 1 menyatakan bahwa 78,3% sangat membutuhkan lulusan BKI, 21,7 menyatakan membutuhkan dan 0% menyatakan kurang dan tidak membutuhkan lulusan BKI. Data ini menyatakan bahwa tingkat kebutuhan terhadap lulusan BKI sangat perlu dan tidak ada yang tidak membutuhkan lulusan BKI.

Pada item 2 menyatakan bahwa 60,9% mengharapkan peningkatan pengetahuan, 52,2% menyatakan peningkatan keterampilan, dan 52,2 menyatakan perlunya peningkatan nilai dan sikap. Data ini menyatakan bahwa harapan pengguna jasa lulusan BKI adalah peningkatan dalam aspek pengetahuan, keterampilan dan peningkatan nilai dan sikap.

Pada item 3 menyatakan bahwa harapan terhadap lembaga penghasil lulusan adalah dalam aspek kerjasama 60,9%, aspek perbaikan terhadap kurikulum 45,7% dan aspek penguatan keterampilan bagi lulusan 19,6%. Data ini menyatakan bahwa harapan yang terhadap lembaga yang menghasilkan lulusan BKI perlunya peningkatan kerjasama, perbaikan terhadap kurikulum dan penguatan keterampilan bagi lulusan BKI .

Pada item 4 menyatakan bahwa 30,4% menyatakan sangat sesuai dengan pekerjaan lulusan, 39% menyatakan sesuai, 30,4% kurang sesuai dengan pekerjaan dan 0% menyatakan tidak sesuai dengan pekerjaan.

Data di atas menyatakan bahwa sebagian besar atau pada umumnya (69,4%) adanya kesesuaian kerja dengan lulusan dan sedikit yang kurang sesuai dengan lulusan dan tidak ada yang bekerja yang tidak sesuai dengan lulusan.

Berdasarkan interpretasi data pada tabel di atas, dapat disimpulkan tingkat kebutuhan pengguna jasa pada umumnya membutuhkan, terutama dalam aspek :

1. Tingkat kebutuhan terhadap lulusan
2. Harapan terhadap lulusan dalam peningkatan pengetahuan, keterampilan, peningkatan nilai dan sikap
3. Harapan terhadap lembaga penghasil lulusan dalam bentuk kerjasama, perbaikan kurikulum dan penguatan keterampilan bagi lulusan
4. Kesesuaian kerja dengan lulusan.

Terkait dengan hal yang perlu diperbaiki, diperbaharui dan ditingkatkan, pada dasarnya sama dengan harapan pimpinan terhadap alumni, yaitu terkait dengan jumlah yang menyatakan “sangat membutuhkan” terhadap pekerjaan, perbaikan pada kerjasama, sikap, pengetahuan dan keterampilan, kurang sesuainya pekerjaan alumni dengan pekerjaannya.

3. Menurut Alumni

Terkait dengan kebutuhan lembaga terhadap alumni jurusan BKI berdasarkan pendapat alumni yang telah bekerja di berbagai setting adalah sebagai berikut:

Tabel 5
Kebutuhan Lembaga dan Kesesuaian Bidang Kerja

No.	Aspek Penilaian	Alternatif	F	%
1.	Tingkat kebutuhan lembaga	a. Sangat perlu	20	50
		b. Perlu	15	37,5
		c. Kurang	5	12,5
		d. Tidak perlu	-	
2	Kesesuaian bidang kerja	a. Sangat Tinggi	9	22,5
		b. Tinggi	19	47,5
		c. Sedang	5	12,5
		d. Kurang	7	17,5
		e. Tidak ada	-	

Tabel 5 memperlihatkan kebutuhan lembaga dan bidang kerja menurut pendapat alumni. Pada item 1 menyatakan 50% lembaga kerja

sangat membutuhkan, 37,5% alumni menyatakan membutuhkan, dan 12,5% menyatakan kurang, dan 0% atau tidak ada menyatakan tidak perlu.

Data tersebut menyatakan bahwa 87,5% atau pada umumnya alumni menyatakan lembaga tempat bekerja sangat membutuhkan dan membutuhkannya. Dan sedikit (12,5%) yang menyatakan kurang membutuhkan, dan tidak ada yang menyatakan tidak dibutuhkan.

Item 2, kesesuaian bidang kerja menurut alumni 22,5% sangat tinggi, dan 47,5% menyatakan tinggi, 12,5% menyatakan sedang, dan 17,5% menyatakan kurang, dan 0% atau tidak ada yang menyatakan alumni bekerja tidak sesuai dengan bidang kerja.

Data di atas berarti bahwa 70% atau sebahagian besar alumni menyatakan bahwa kesesuaian bidang kerja sangat tinggi dan tinggi, dan hanya 28% yang menyatakan sedang dan kurang sesuai dengan bidang kerja.

Berdasarkan interpretasi tabel 5 di atas dapat disimpulkan bahwa kebutuhan lembaga terhadap lulusan BKI dan kesesuaian bidang kerja rata-rata tinggi, terutama dalam aspek yang berkaitan dengan :

- b. Tingkat kebutuhan lembaga terhadap lulusan BKI
- c. Kesesuaian bidang kerja lulusan BKI

4. Pembahasan

Tingkat kebutuhan pimpinan lembaga, pengguna jasa dan alumni terhadap lulusan BKI yang baik, terutama berkaitan dengan: (a) tingkat kebutuhan terhadap alumni; (b) harapan terhadap lulusan BKI terutama peningkatan pengetahuan dan peningkatan keterampilan; (c) harapan terhadap lembaga penghasil lulusan terutama dalam bentuk kerjasama dengan lembaga terkait dan perbaikan terhadap kurikulum pembelajaran; (d) kesesuaian kerja dengan lulusan. Selanjutnya tidak ada yang menyatakan tidak terhadap kebutuhan akan alumni dan kesesuaian dengan bidang kerja.

Tingginya kebutuhan dunia kerja terhadap alumni menggambarkan dua hal, yaitu bidang kerja yang sesuai untuk alumni dan atau kemampuan yang dimiliki alumni dalam melaksanakan tugasnya. Kondisi ini merupakan

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)				
1	Integritas (etika dan moral)	12	40	15	50	3	10		30	
2	Keahlian berdasarkan bidang ilmu (profesionalisme)	15	50	15	50				30	
3	Bahasa Inggris	8	26,7	14	46,7	3	10	5	16,6	30
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)				
4	Penggunaan teknologi informasi	12	40	9	30	9	30		30	
5	Komunikasi	15	50	12	40	3	10		30	
6	Kerjasama Tim	15	50	12	40	3	10		30	
7	Pengembangan diri	21	70	6	20	3	10		30	
Total		98		88		24		5		

Berdasarkan tabel 4 terlihat bahwa pimpinan lembaga menilai dari segi integritas 40% menyatakan sangat baik, 50 % baik dan 10 % cukup. Artinya 90% atau pada umumnya pimpinan lembaga mengatakan sangat baik dan baik, dan sedikit saja yang mengatakan cukup dan tidak ada yang menyatakan kurang.

Pada item no 2 tentang keahlian alumni berdasarkan bidang ilmu separoh atau 50% menyatakan sangat baik dan separohnya (50%) lagi mengatakan baik, tidak ada yang menyatakan cukup dan kurang. Artinya 100% atau semua pimpinan pengguna menyatakan sangat baik dan baik tentang kesesuaian bidang ilmu dengan pekerjaan. Hal ini menunjukkan ada kesesuaian antara keilmuan alumni dengan tugasnya.

Kemampuan berbahasa Inggris alumni menurut pimpinan lembaga cukup bervariasi, yaitu: 26,7% sangat baik, 46,7% baik, 10% cukup dan 16,7% kurang. Artinya sebagian besar (73,4) pimpinan pemakai mengatakan sangat baik dan baik kemampuan berbahasa inggris alumni. Sebagian kecil (26,6%) pada tingkat cukup dan kurang dan tidak ada yang menyatakan kurang.

Penggunaan teknologi informasi dikalangan alumni menurut pimpinan sangat baik (40%), 30 % baik dan 30% cukup. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan TI sebagian besar berada pada tingkat sangat baik dan baik (70%), dan sebagian lagi cukup (30%) dan tidak ada yang menyatakan kurang.

Kemampuan berkomunikasi dan kerjasama dalam tim, menurut pimpinan pengguna alumni jurusan BKI, terdapat kesamaan untuk kedua item (4 dan 5), yaitu: sangat baik sebesar 40%, baik sebesar 50%, dan cukup sebesar 10 %. Artinya pada umumnya (90%) menyatakan sangat baik dan baik, sebagian kecil menyatakan cukup (10%). dan tidak ada yang menyatakan kurang.

Keinginan untuk mengembangkan diri para alumni BKI menurut pimpinan, yaitu: sangat baik 70%, baik sebesar 20% dan cukup 10 %. Artinya pada umumnya (90%) alumni memiliki keinginan mengembangkan diri yang sangat baik dan baik. Selanjutnya sebagian kecil (10%) menyatakan cukup dan tidak ada yang menyatakan kurang.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui sebagian besar pimpinan tempat bekerja alumni melihat bahwa alumni (1) 90% pada umumnya pimpinan lembaga mengatakan sangat baik dan baik. (2) 100% pengguna menyatakan sangat baik dan baik tentang kesesuaian bidang ilmu dengan pekerjaan. (3) 73,4 % pimpinan pemakai mengatakan sangat baik dan baik kemampuan berbahasa Inggris alumni. (4) 70 % penggunaan TI sebagian besar berada pada tingkat sangat baik dan baik. (5) 90% menyatakan sangat baik dan baik kemampuan bekerjasama dan berkomunikasi dalam tim. (6) 90% alumni memiliki keinginan mengembangkan diri yang sangat baik dan baik.

Dari data di atas dapat diketahui bahwa pimpinan di lembaga tempat alumni bekerja pada umumnya memiliki pandangan yang positif terhadap alumni jurusan BKI. Hal ini menunjukkan bahwa alumni BKI menunjukkan kinerja yang sesuai dengan tuntutan dan harapan pengguna. Dari data di atas terlihat dua aspek penilaian pengguna yang belum optimal adalah tentang kemampuan berbahasa asing dan kesesuaian antara pekerjaan dengan bidang ilmu, yaitu 70 dan 73%.

2. Menurut Pengguna Jasa

Data penilaian pengguna jasa terhadap aspek pribadi dan kinerja alumni dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7
Kemampuan dan Kinerja Alumni

No	Jenis Kemampuan	Tanggapan Pihak Pengguna								Jml
		Sangat baik		Baik		Cukup		Kurang		
		F	%	F	%	F	%	F	%	
(1)	(2)	(3)		(4)		(5)		(6)		
1	Integritas (etika dan moral)	27	58,7	14	30,4	4	8,7	-	-	
2	Keahlian berdasarkan bidang ilmu (profesionalisme)	30	65,2	15	32,6	1	2,2	-	-	
3	Bahasa Inggris	5	10,9	27	58,7	10	21,7	4	8,7	
4	Penggunaan teknologi informasi	7	15,2	27	58,7	7	15,2	5	10,9	
5	Komunikasi	21	45,7	17	37,0	7	15,2	1	2,2	
6	Kerjasama Tim	14	30,4	23	50,0	2	4,3	5	10,9	
7	Pengembangan diri	14	30,4	21	45,7	10	21,7	1	2,2	
Total		118		144		41		16		

Berdasarkan tabel 7 terlihat bahwa pengguna jasa alumni jurusan BKI menilai dari segi integritas 58,7% menyatakan sangat baik, 30,4% baik dan 8,7% cukup. Berarti pada umumnya pengguna jasa alumni BKI mengatakan sangat baik dan baik, dan sedikit saja yang mengatakan cukup dan tidak ada yang menyatakan kurang.

Pada item no 2 tentang keahlian alumni berdasarkan bidang 65,2% menyatakan sangat baik dan 32,6% mengatakan baik, 2,2% menyatakan cukup dan tidak ada yang menyatakan kurang. Artinya pada umumnya pengguna menyatakan sangat baik dan baik tentang kesesuaian bidang ilmu

dengan pekerjaan. Hal ini menunjukkan ada kesesuaian antara keilmuan alumni dengan tugasnya.

Pada item 3 tentang Kemampuan berbahasa Inggris alumni menurut pengguna jasa alumni jurusan BKI cukup bervariasi, yaitu: 10,9% sangat baik, 58,7% baik, 21,7% cukup dan 8,7% kurang. Artinya sebagian besar pengguna jasa alumni jurusan BKI mengatakan sangat baik dan baik kemampuan berbahasa Inggris alumni. Sebagian kecil pada tingkat cukup dan kurang.

Penggunaan teknologi informasi dikalangan alumni menurut pengguna jasa alumni jurusan BKI menyatakan 15,2% sangat baik, 58,7% baik, 15,2 % cukup dan 10,9% menyatakan kurang. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan TI sebagian besar berada pada tingkat sangat baik dan baik, dan sedikit yang menyatakan cukup dan kurang dalam penggunaan teknologi.

Kemampuan berkomunikasi dan kerjasama dalam tim, menurut pengguna jasa alumni jurusan BKI menyatakan 45,7% sangat baik, 15,2% baik, 15,2% cukup dan 2,2% menyatakan kurang, ini berarti bahwa pengguna jasa alumni jurusan BKI sebagian besar menyatakan baik dalam hal komunikasi dan sedikit sulit dalam komunikasi.

Pada item kerjasama tim pengguna jasa alumni lulusan BKI menyatakan 30,4% menyatakan sangat baik, 50% menyatakan baik, 4,3% menyatakan cukup dan 10,9% menyatakan kurang mampu dalam kerjasama tim. Hal ini berarti bahwa sebagian besar atau pada umumnya pengguna jasa alumni lulusan BKI menganggap alumni BKI baik dalam kerjasama tim dan sedikit yang menyatakan cukup dan kurang dalam kemampuan kerjasama tim

Keinginan untuk mengembangkan diri para alumni BKI menurut pengguna jasa alumni lulusan BKI, yaitu: sangat baik 30,4%, baik sebesar 45,7% , cukup 21,7% dan 2,2% menyatakan kurang. Artinya pada umumnya alumni memiliki keinginan mengembangkan diri yang sangat baik dan baik. Selanjutnya sebagian kecil menyatakan cukup dan tidak ada yang menyatakan kurang.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui sebagian besar pengguna jasa alumni lulusan BKI melihat bahwa alumni (1) pada umumnya pengguna jasa lulusan BKI menyatakan integritas alumni BKI sangat baik dan baik; (2) sebagian besar atau umumnya alumni lulusan BKI menyatakan profesionalisme dengan keilmuan yang dimiliki; (3) pengguna jasa alumni lulusan BKI menyatakan sebagian besar memiliki kemampuan Bahasa Inggris yang baik dan sedikit yang kurang mampu berbahasa Inggris; (4) penggunaan teknologi informasi yang dimiliki oleh alumni lulusan BKI menurut pengguna jasa mengatakan sebagian besar menguasai penggunaan teknologi informasi dengan baik dan sedikit yang kurang mampu menggunakan teknologi informasi; (5) kemampuan komunikasi alumni lulusan BKI sebagian besar menyatakan baik dan sebagian kecil yang mengatakan kurang mampu dalam berkomunikasi; (6) kerjasama tim alumni lulusan BKI sebagian besar atau umumnya baik dalam bekerjasama dan sedikit yang menyatakan kurang mampu dalam kerjasama tim; dan (7) pengembangan diri alumni lulusan BKI menurut pengguna jasa menyatakan baik dan sebagian kecil yang menyatakan kurang mampu dalam pengembangan diri.

Dari data di atas, dapat diketahui bahwa pengguna jasa lulusan BKI pada umumnya memiliki pandangan yang positif terhadap alumni jurusan BKI. Hal ini menunjukkan bahwa alumni BKI menunjukkan kinerja yang sesuai dengan tuntutan dan harapan pengguna. Dari data di atas terlihat aspek penilaian pengguna yang belum optimal adalah tentang kemampuan berbahasa asing, komunikasi dan pengembangan diri.

3. Pendapat Alumni

Aspek lain yang berpengaruh terhadap kinerja alumni, seperti kebanggaan dan kemampuan kerja, kerjasama tim, kemampuan menghadapi masalah dan upaya mengatasinya, pandangan pimpinan serta harapan terhadap lembaga. Berbagai hal tersebut secara rinci data,

interpretasi dan pembahasannya akan dijelaskan satu persatu. Kebanggaan dan kemampuan kerja alumni dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8
Kebanggaan dan Kemampuan Kerja

No.	Aspek Penilaian	Alternatif	F	%
1	Kebanggaan terhadap kerja	a.Selalu	24	60
		b. Sering	10	25
		c. Kadang-kadang	6	15
		d.Tidak Pernah	-	
2	Kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik	a.Selalu	18	45
		b. Sering	18	45
		c. Kadang-kadang	4	10
		d.Tidak Pernah	-	
3	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	a. Selalu	13	32,5
		b.Sering	26	65
		c.Kadang-kadang	1	2,5
		d.Tidak Pernah		

Tabel 8 di atas memperlihatkan kebanggaan dan kemampuan kerja Alumni. Pada item 1, kebanggaan terhadap kerja menurut alumni 60% menyatakan selalu bangga terhadap bidang kerja, 25% menyatakan sering, 15% menyatakan kadang-kadang dan 0% atau tidak pernah yang menyatakan alumni tidak bangga terhadap bidang kerja. Data di atas berarti bahwa 85% atau sebahagian besar alumni merasa bangga terhadap bidang kerja, dan sedikit (15%) yang menyatakan kadang-kadang dan tidak ada (0%) yang merasa tidak bangga terhadap bidang kerja alumni.

Pada item 2, Kemampuan menyelesaikan tugas dengan dengan baik menurut alumni 45% menyatakan selalu, 45% alumni menyatakan sering, 10% yang menyatakan kadang-kadang dan 0% yang menyatakan tidak pernah. Hal ini berarti bahwa, alumni BKI dalam hal menyelesaikan tugas 90% selalu

dan sering menyelesaikan tugas dengan baik, dan hanya 10% yang menyatakan kadang-kadang menyelesaikan tugas dengan baik dan tidak ada yang tidak mampu menyelesaikan tugas dengan baik.

Pada item 3, kemampuan alumni menyelesaikan pekerjaan tepat waktu menurut alumni 32,5% menyatakan selalu, 65% alumni menyatakan sering, 2,5% menyatakan kadang-kadang dan 0% menyatakan tidak pernah. Hal ini berarti bahwa, pada umumnya alumni BKI selalu mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan sering menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. dan hanya sebagian kecil (2,5%) alumni menyatakan kadang-kadang mampu dan tidak ada yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Berdasarkan interpretasi data pada tabel 6 di atas, dapat disimpulkan bahwa kebanggaan dan kemampuan kerja lulusan BKI rata-rata tinggi, terutama yang berkaitan dengan :

- a. kebanggaan terhadap kerja;
- b. kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik;
- c. menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Kemampuan alumni untuk bekerjasama dengan rekan-rekan di tempat kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9
Kemampuan Kerjasama alumni

No.	Aspek Penilaian	Alternatif	F	%
	Senang bekerjasama dengan rekan-rekan di tempat kerja	a.Selalu	18	45
		b.Sering	18	45
		c.Kadang-kadang	4	10
		d.Tidak Pernah	-	
	Rekan-rekan sekerja senang bekerja tim dengan alumni	a.Selalu	17	42,5
		b.Sering	20	50
		c.Kadang-kadang	3	7,5
		d.Tidak Pernah		

Tabel 9 di atas memperlihatkan tentang kemampuan kerjasama alumni. Pada item 1 alumni menyatakan 45% selalu senang bekerjasama

dengan rekan kerja, 45% menyatakan sering, 10% menyatakan kadang-kadang dan tidak pernah ada (0%) yang menyatakan tidak senang bekerjasama dengan rekan-rekan tempat kerja alumni. Hal ini berarti bahwa alumni BKI sebagian besar (90%) menyatakan sangat senang bekerjasama dengan rekan-rekan tempat alumni bekerja, dan sebagian kecil yang kurang senang bekerjasama dan tidak ada yang tidak senang bekerjasama dengan rekan-rekan tempat di mana alumni bekerja.

Pada item 2, alumni menyatakan 42,5% selalu rekan-rekan kerja alumni senang bekerja tim dengan alumni, 50% yang menyatakan sering, dan 7,5% yang menyatakan kadang-kadang dan tidak pernah (0%) yang menyatakan rekan-rekan sekerja senang bekerjasama dengan alumni. Hal ini berarti bahwa, sebagian besar (92,5%) menurut alumni rekan-rekan tempat alumni bekerja senang bekerja sama dengan alumni, dan hanya sebagian kecil (7,5) yang menyatakan kurang senang dan tidak pernah ada alumni yang menyatakan rekan sekerjanya tidak senang bekerja tim dengan alumni.

Berdasarkan interpretasi data di atas, dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerjasama alumni pada umumnya bagus, baik dalam bentuk kerjasama dengan rekan-rekan kerja maupun kerjasama tim kerja dengan lulusan BKI.

Berbagai permasalahan dihadapi oleh alumni di tempat kerja dan hal tersebut perlu diatasi, terkait dengan itu dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10
Permasalahan dan Upaya Mengatasinya di Tempat Kerja

No.	Aspek Penilaian	Alternatif	F	%
1	Berbagai masalah yang dihadapi dalam pekerjaan dapat diselesaikan	a.Selalu	9	22,5
		b.Sering	24	60
		c.Kadang-kadang	7	17,5
		d.Tidak Pernah	-	
2	Mengalami masalah dalam bekerja saya konsultasi dengan (boleh jawab lebih dari satu)	a.Pimpinan	17	42,5
		b. rekan kerja	23	57,5
		c. Pihak kampus	3	7,5
		d.orang Tua	7	17,5

		e.semuanya	11	27,5
3	Jika memiliki permasalahan dalam bekerja saya selesaikan dengan banyak membaca	a/Selalu b.Sering c.Kadang-kadang d.Tidak Pernah	11 15 22 1	27,5 37,5 55 2,5

Tabel 10 di atas menyatakan permasalahan dan upaya mengatasi permasalahan di tempat alumni bekerja. Pada item 1 menyatakan bahwa 22,5% alumni selalu mampu menyelesaikan masalah pekerjaan, 60% menyatakan sering, dan 17,5% menyatakan kadang-kadang dan 0% yang menyatakan tidak pernah mampu menyelesaikan masalah pekerjaan yang dihadapi alumni. Hal ini berarti bahwa sebagian besar alumni (82,5%) mampu menyelesaikan masalah yang dihadapi dalam pekerjaan dan sebagian kecil (17,5%) yang kadang-kadang mampu menyelesaikan masalah yang dihadapi alumni dalam pekerjaan dan tidak pernah ada alumni yang tidak mampu menyelesaikan permasalahan pekerjaan yang dihadapi alumni tersebut.

Pada item 2 menyatakan bahwa 42,5% alumni berkonsultasi dengan pimpinan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan, 57,5% berkonsultasi dengan rekan kerja, 7,5% berkonsultasi dengan pihak kampus, 17% dengan orang tua dan 27,5% yang memilih berkonsultasi dengan semuanya. Hal ini menyatakan bahwa dalam menyelesaikan masalah pekerjaan sebagian berkonsultasi dengan pimpinan tempat alumni bekerja, sebagian berkonsultasi dengan rekan-rekan tempat alumni bekerja dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan, dan sedikit atau sebagian kecil yang berkonsultasi dengan pihak dengan pihak kampus dan orang tua dalam menyelesaikan masalah dan hanya sebagian kecil yang memilih semuanya untuk berkonsultasi dalam menyelesaikan permasalahan tempat bekerja oleh alumni BKI.

Pada item 3 menyatakan bahwa 27,5% alumni selalu menyelesaikan masalah pekerjaan dengan membaca, 37,5% alumni sering menyelesaikan dengan membaca, 55% yang kadang-kadang menyelesaikan dengan

membaca dan 2,5% yang tidak pernah membaca dalam menyelesaikan masalah bekerja yang dihadapi alumni. Hal ini menyatakan bahwa sebagian (65%) alumni yang menyelesaikan masalah bekerja dengan banyak membaca, sebagian lagi (55%) kadang-kadang dalam menyelesaikan masalah bekerja menyelesaikan dengan dengan banyak membaca dan sedikit alumni yang menyelesaikan masalah bekerja dengan banyak membaca.

Berdasarkan interpretasi data pada tabel 10 di atas, dapat disimpulkan bahwa permasalahan dan upaya mengatasinya di tempat kerja pada umumnya dapat diselesaikan, dikarenakan penyelesaian masalah kerja yang dihadapi dapat terselesaikan dengan baik dalam bentuk konsultasi dengan rekan-rekan kerja dan pimpinan tempat alumni bekerja maupun penyelesaian dengan banyak membaca.

Pendapat alumni tentang bagaimana pemimpin memberikan penilaian kepada mereka tentang loyalitas, kepercayaan, kedisiplinan dan etos kerja, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11
Penilaian Pimpinan

No.	Aspek Penilaian	Alternatif	F	%
	Pimpinan memberikan kepercayaan penuh dalam bekerja	.Selalu b.Sering c.Kadang-kadang d.Tidak Pernah	16 19 5 -	40 47,5 12,5
	Pimpinan memandang alumni sebagai orang yang loyal dalam bekerja	a. Selalu b.Sering c.Kadang-kadang d.Tidak Pernah	20 13 6 1	50 32,5 15 2,5
	Pimpinan memandang saya sebagai orang yang disiplin	a.Selalu b.Sering c.Kadang-kadang d.Tidak Pernah	16 20 4 -	40 50 10
	Pimpinan memandang sebagai pekerja yang mudah menyerah	a.Selalu b.Sering c.Kadang-kadang	2 5 22 11	5 12,5 55 27,5

		d. Tidak Pernah		
	Pimpinan memandang saya sebagai orang kreatif	a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d. Tidak Pernah	12 21 7 -	30 52,5 17,5

Tabel 11 di atas menyatakan tentang penilaian pimpinan terhadap alumni BKI. Pada item 1 menyatakan bahwa 40% pimpinan selalu memberikan kepercayaan penuh dalam bekerja, 47,5% menyatakan sering, 12,5% menyatakan kadang-kadang dan 0% yang menyatakan tidak pernah ada pimpinan tidak memberikan kepercayaan penuh dalam bekerja. Hal ini berarti bahwa sebagian besar pimpinan atau pada umumnya (87,5%) memberikan kepercayaan penuh dalam bekerja kepada alumni, dan sedikit (12,5%) pimpinan tidak memberikan kepercayaan dan tidak pernah ada pimpinan tempat alumni berkerja yang tidak memberikan kepercayaan penuh dalam bekerja.

Pada item 2 menyatakan bahwa 50% pimpinan tempat alumni bekerja memandang alumni BKI sebagai orang yang loyal dalam bekerja, 32,5% yang menyatakan sering, 15% yang menyatakan kadang-kadang dan 2,5% yang tidak pernah ada pimpinan memandang alumni sebagai orang yang loyal dalam bekerja. Data ini menyatakan bahwa sebagian besar atau pada umumnya (82,5%) alumni dipandang oleh pimpinan tempat bekerja sebagai orang yang loyal dalam bekerja, sedikit yang memandang alumni sebagai orang yang tidak loyal dalam bekerja.

Pada item 3 menyatakan bahwa 40% pimpinan menyatakan alumni sebagai orang disiplin, 50% yang menyatakan sering, 10% yang menyatakan kadang-kadang dan 0% yang menyatakan tidak pernah. Data ini menyatakan bahwa sebagian besar atau pada umumnya (90%) pimpinan memandang alumni BKI sebagai orang yang disiplin, sedikit pimpinan memandang alumni sebagai orang yang tidak disiplin.

Pada item 4 menyatakan bahwa 5% pimpinan tempat alumni bekerja selalu memandang sebagai pekerja yang mudah menyerah, 12,5% menyatakan

sering, 55% menyatakan kadang-kadang dan 27,5% menyatakan tidak pernah. Data ini menyatakan bahwa sebagian besar atau pada umumnya pimpinan memandang alumni BKI sebagai orang yang tidak mudah menyerah dan sedikit yang memandang alumni BKI sebagai orang yang mudah menyerah.

Pada item 5 menyatakan bahwa 30% pimpinan selalu menyatakan alumni sebagai orang yang kreatif, 52,5% menyatakan sering, 17,5% menyatakan kadang-kadang dan 0% yang menyatakan tidak pernah. Data ini menyatakan bahwa sebagian besar atau pada umumnya alumni BKI dipandang sebagai orang yang kreatif, dan sedikit pimpinan yang memandang alumni BKI sebagai orang yang kreatif dan tidak ada pimpinan yang memandang alumni BKI yang tidak kreatif.

Berdasarkan interpretasi data pada tabel 9 di atas, dapat disimpulkan bahwa penilaian pimpinan terhadap alumni tempat bekerja pada umumnya bagus, terutama dalam bentuk :

- a. Pemberian kepercayaan penuh dalam bekerja
- b. Pandangan pimpinan terhadap alumni sebagai orang yang loyal dalam bekerja
- c. Pimpinan memandang alumni sebagai orang yang disiplin
- d. Pimpinan memandang alumni sebagai pekerja yang tidak mudah menyerah
- e. Pimpinan memandang alumni sebagai pekerja yang kreatif

Berikut dikemukakan data tentang bentuk layanan yang diberikan alumni menurut pengguna jasa alumni Jurusan BKI, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 12
Pelayanan yang Diterima dan Tingkat Kepuasan

No	Aspek Penilaian	Alternatif	F	%
1.	Pelayanan yang terima	b. Informasi/orientasi c. Konseling Perorangan d. Bimbingan/Konseling Kelompok	22 11 6	47,8 23,9 13

		e. Pembelajaran	34	73,9
2	Permasalahan yang dibahas	a. Pribadi	3	6,5
		b. Sosial	14	30,4
		c. Belajar	11	23,9
		d. Karier	4	8,7
		e. Materi pembelajaran	26	56,5
3	Tingkat kepuasan terhadap pelayanan yang diberikan	a. Sangat puas	7	15,2
		b. Puas	7	15,2
		c. Cukup puas	21	45,7
		d. Kurang puas	7	15,2
		e. Tidak puas	4	8,7

Tabel di atas menyatakan tentang pelayanan permasalahan dan tingkat kepuasan pengguna jasa lulusan BKI. Pada item 1 menyatakan bahwa 47,8% layanan informasi/orientasi pelayanan yang diterima oleh pengguna jasa, 23,9% layanan konseling perorangan, 13% layanan bimbingan/konseling kelompok dan 73,9% layanan pembelajaran yang diterima oleh pengguna jasa lulusan BKI. Data di atas menyatakan bahwa permasalahan yang diterima oleh pengguna jasa lulusan BKI pada umumnya layanan pembelajaran, informasi/orientasi, konseling perorangan dan bimbingan/konseling kelompok.

Pada item 2 menyatakan bahwa 56,5% permasalahan yang dibahas adalah masalah materi pembelajaran, 30,4% menyatakan masalah social, 23,9% menyatakan masalah belajar, 8,7% menyatakan masalah karier dan 6,5% menyatakan masalah pribadi. Data di atas menyatakan bahwa permasalahan yang paling sering diselesaikan oleh lulusan BKI adalah masalah materi pembelajaran, masalah sosial, masalah belajar, masalah karier serta masalah pribadi.

Pada item 3 menyatakan bahwa 15,2% sangat puas terhadap tingkat kepuasan pelayanan yang diberikan, 15,2% menyatakan puas, 45,7% menyatakan cukup puas, 15,2% menyatakan kurang puas dan 8,7% menyatakan tidak puas terhadap pelayanan yang diberikan. Data di atas menyatakan bahwa sebagian pengguna jasa cukup puas terhadap pelayanan

yang diberikan, dan sedikit yang tidak puas terhadap pelayanan yang diberikan.

Harapan alumni terhadap lembaga penghasil lulusan BKI, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 13
Harapan terhadap Lembaga

No.	Aspek Penilaian	Alternatif	F	%
	Harapan terhadap lembaga	a. Kerjasama	26	65
		b. Perbaikan kurikulum	7	17,5
		c. Penguatan pada materi.....	14	29
		c. Perlunya penguatan keterampilan bagi lulusan tentang.....	19	47,5

Tabel 13 di atas memperlihatkan tentang harapan alumni terhadap lembaga penghasil lulusan. Pada item 1 menyatakan 65% perlunya kerjasama, 17,5 alumni mengharapkan perbaikan kurikulum, 29% menyatakan perlunya penguatan pada materi pembelajaran, dan 47,5 alumni menyatakan perlunya penguatan keterampilan bagi lulusan. Hal ini berarti bahwa, alumni BKI mengharapkan 65% perlunya kerjasama dengan lembaga yang terkait dengan bidang kerja alumni, 17,5% mengharapkan perbaikan terhadap kurikulum lembaga penghasil alumni, 29% mengharapkan perlunya penguatan materi pembelajaran terhadap lembaga, dan 47,5% alumni mengharapkan perlunya penguatan keterampilan bagi lulusan yang dihasilkan oleh lembaga.

Berdasarkan interpretasi tabel 13 di atas dapat disimpulkan bahwa harapan lulusan BKI terhadap lembaga penghasil lulusan adalah :

- a. Penguatan kerjasama dengan lembaga-lembaga yang berkaitan dengan bidang keilmuan BKI
- b. Perlunya perbaikan terhadap kurikulum

- c. Perlunya penguatan keterampilan bagi lulusan BKI

4. Pembahasan

Secara umum pengguna alumni jurusan BKI baik oleh pimpinan lembaga maupun oleh pengguna jasa melihat kinerja alumni baik. Namun ada beberapa kemampuan yang perlu ditingkatkan yaitu kemampuan berbahasa asing (terutama Bahasa Inggris) kemampuan berkomunikasi dan pengembangan diri. Bahasa asing secara khusus belum banyak ditemui alumni, tetapi untuk menghadapi perubahan akibat perdagangan bebas tentunya semakin diperlukan. Pengembangan diri merupakan hal perlu dilakukan secara kontiniu oleh alumni sebagai wujud penyesuaian diri terhadap tuntutan dunia kerja.

Alumni jurusan BKI menunjukkan kemampuan yang baik berkaitan dengan kinerjanya secara umum terutama tentang: kebanggaan terhadap kerja; kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik; dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Kebanggaan terhadap tugas yang dijalankan dapat mempengaruhi kinerja, sebagaimana dikemukakan oleh Andre N (dalam Timpe, 1993:192) pengawas perlu menyadari bahwa setiap orang punya kebanggaan terhadap kerja maka jangan banding-bandingkan kinerja seseorang dengan yang lain apalagi merendahnya. Begitu juga kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu, yang sekaligus menggambarkan kedisiplinan dan kemampuan mengelola waktu.

Harapan terbanyak terhadap alumni yaitu tentang kerjasama, hal ini sesuai dengan harapan dari pimpinan lembaga dan pengguna jasa. Kerjasama merupakan kegiatan yang perlu mendapat perhatian berbagai pihak. Semakin banyak MoU (*memorandum of understanding*) yang dibuat lembaga maka semakin majulah lembaga tersebut. Idealnya lembaga dapat membangun kerjasama dengan instansi terkait dan dapat saling mengambil kemanfaatan antar pihak yang bekerjasama. Kerjasama baik secara nasional maupun internasional, semakin banyak dan semakin luas jaringan kerjasama semakin tinggi tingkat kepercayaan publik pada lembaga pendidikan tersebut. Sehubungan dengan itu

jurusan, fakultas, dan institut di IAIN Imam Bonjol Padang bekerja keras untuk mewujudkan kerjasama itu baik secara nasional maupun internasional.

5. Kinerja Alumni BKI secara Khusus di Rumah Sakit

Pada umumnya alumni telah bekerja sesuai keilmuannya, salah satu arah kompetensi utama lulusan jurusan BKI adalah mampu melaksanakan pelayanan BKI di rumah Sakit. Ada beberapa istilah yang dipakai untuk tenaga pelayanan BKI di rumah sakit, di Bandung disebut WAROIS (perawat rohani Islam), Konseris (konselor rohani Islam), yang dipopulerkan di Kota Padang. Di lapangan ada juga yang memakai istilah tenaga Rohis (rohani Islam).

Penelitian tentang *needs assessment* ini, belum semuanya terfokus pada alumni yang kinerjanya sesuai dengan keilmuan BKI (seperti: bekerja di Bank, fotografer dan wiraswasta). Mengingat telah banyak penelitian yang secara khusus membahas kegiatan Konseris di rumah sakit, baik yang dilakukan dosen (untuk keperluan Tesis dan Disertasi) maupun mahasiswa (untuk keperluan Skripsi), maka dirasa perlu merangkum hasil yang diperoleh para peneliti tersebut.

- a. Penelitian Melyarti Syarif (2012) untuk Disertasi yang berjudul “Pelayanan Bimbingan dan Penyuluhan Islam terhadap Pasien (Studi Kasus di Rumah Sakit Dr. M.Djamil dan Rumah Sakit Islam “Ibnu Sina” Yarsi Padang. Penelitian ini bertujuan mengetahui dan mengungkapkan: (1) pelaksanaan pelayanan konseling agama dan implikasinya terhadap kesabaran klien dalam menghadapi penyakitnya. Hasil penelitian Konselor agama melakukan kegiatan pelayanan konseling, mengkoordinir semua kegiatan keagamaan Islam di rumah sakit. Pelayanan konseling perorangan dilakukan terhadap pasien yang dikirim atau direkomendasikan tenaga medis, kegiatan lain, seperti: tausiah dan pembacaan doa dilakukan secara rutin dengan memanfaatkan pengeras suara yang disambungkan melalui speaker yang dipasang di ruangan

pasien dan koridor rumah sakit. Pasien merasa terbantu dan nyaman dengan pelayanan yang diberikan konselor agama. Pasien yang memiliki tingkat kesabaran lebih tinggi cenderung merasakan ketenangan dalam menghadapi sakit; (2) pelaksanaan layanan konseling agama dan implikasinya terhadap peningkatan ibadah pasien, konselor agama memberi dorongan terhadap pengamalan agama klien melalui rangkaian informasi tentang kewajiban beribadah ketika dalam keadaan sakit. Untuk itu klien diajak shalat yang khusuk, berdo'a dengan ikhlas, berzikir, dan meninggalkan dosa; (3) pelaksanaan layanan konseling agama dan implikasinya terhadap percepatan kesembuhan pasien, yang berkaitan dengan: tahap perkembangan individu, sosial dan kultural, pengalaman masa lalu, harapan tentang dirinya, keturunan, lingkungan, pelayanan dan kepatuhan terhadap tenaga medis. Secara riil pasien tidak dapat memperkirakan sumbangan pelayanan konselor terhadap percepatan kesembuhan, tetapi ada 2 hal yang dapat dijelaskan sebagai pengaruh pelayanan konselor agama, yaitu: pribadi (psikhis, emosi dan spritual) dan proses layanan medis. Aspek pribadi yang dirasakan pasien, yaitu: (a) ketentraman hati yang berpengaruh positif terhadap emosi dan fungsi jantung dan peredaran darah; (b) kesabaran pasien; (c) merasa memperoleh empati; (d) perhatian; (e) adanya jembatan atau mediasi; (f) keyakinan atas kekuatan do'a, zikir, dan bacaan al Qur'an. (4) upaya dalam mempersiapkan pengembangan layanan konseling agama yang ideal di rumah sakit, mencakup beberapa aspek: (a) aspek personal konselor agama, baik kecakapan personaliti maupaun profesional; (b) materi konseling terdiri dari 5 kecerdasan (spritual, emosional, rasional, sosial, dan manajerial) dan sembilan jenis layanan konseling; (c) sarana konseling agama; dan (d) manajemen bimbingan konseling di rumah sakit yang mendukung pelaksanaan kegiatan.

b. Aplikasi Hasil Penelitian terhadap Lembaga

Secara umum aplikasi hasil pengenalan terhadap *needs assessment* terkait dengan tugas pokok perguruan tinggi sebagai penyelenggara tri dharma perguruan tinggi, yakni penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Selanjutnya aplikasi hasil penelitian terkait dengan dasar penyusunan kurikulum KKNI, mengingat penelitian ini merupakan *tracer study*.

Harapan yang cukup menonjol dari para pengguna dan pimpinan, serta dari alumni, yaitu: kerjasama dan penguatan pada keterampilan. Terkait dengan kerjasama tersebut, maka jurusan, fakultas dan institut menjalin kerjasama dengan berbagai pihak baik tingkat nasional maupun internasional. Penguatan keterampilan dilakukan dengan memperbaiki perimbangan pada muatan kurikulum, yakni antara teori dan praktik, serta meningkatkan jumlah latihan pada tiap mahasiswa tentang keterampilan yang terkait langsung dengan konseling maupun secara khusus pada aspek pengembangan diri.

Penilaian pengguna yang belum optimal adalah tentang kemampuan berbahasa asing, komunikasi dan pengembangan diri. Secara umum terkait dengan kegiatan pengembangan ketiga hal tersebut sudah ada, seperti semua mahasiswa wajib mengambil mata kuliah Bahasa Arab dan Inggris intensif, serta pelatihan yang diadakan oleh senat fakultas, disamping itu mahasiswa juga membentuk kelompok-kelompok untuk belajar bahasa asing. Di samping itu secara khusus untuk pengembangan diri mahasiswa diharapkan mengikuti kegiatan UKM, yang dapat dipilih diantaranya: UKM musik, resimen mahasiswa, pecinta alam, pramuka, KSI, palang merah, pramuka, koperasi, kaligrafi, jurnalistik melalui suara kampus, paduan suara, dan kegiatan lainnya.

Hasil penelitian ini merupakan acuan dalam pengembangan dan penyusunan kurikulum yang berbasis KKNI. Kegiatan yang secara bertahap sudah dilakukan mulai dari sosialisasi kurikulum berbasis KKNI, workshop dengan stake holder, penyusunan visi, misi, tujuan dan profil lulusan serta pengenalan *needs assessment* sebagai dasar penyusunan kurikulum.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pendapat pimpinan, pengguna jasa dan alumni terhadap kebutuhan alumni pada umumnya baik, terutama berkaitan dengan: (a) Tingkat kebutuhan lembaga terhadap lulusan BKI; (b) harapan terhadap lulusan BKI terutama peningkatan pengetahuan dan peningkatan keterampilan; (c) harapan terhadap lembaga penghasil lulusan terutama dalam bentuk kerjasama dengan lembaga terkait dan perbaikan terhadap kurikulum pembelajaran; dan (d) kesesuaian kerja dengan lulusan.
2. Kinerja alumni dalam pandangan pimpinan dan pengguna jasa lulusan BKI pada umumnya memiliki pandangan yang positif terhadap alumni jurusan BKI. Hal ini menunjukkan bahwa alumni BKI menunjukkan kinerja yang sesuai dengan tuntutan dan harapan pengguna. Dari data di atas terlihat aspek penilaian pengguna yang belum optimal adalah tentang kemampuan berbahasa asing, komunikasi dan pengembangan diri.
3. Aplikasi temuan penelitian terhadap jurusan secara umum terkait dengan tugas sebagai penyelenggara tridharma perguruan tinggi, dan penyusunan kurikulum yang mengacu pada KKNI. Aplikasi secara khusus terkait dengan penyelenggaraan kegiatan akademik maupun non akademik. Secara akademik mengacu pada penyempurnaan penyelenggaraan PBM, peningkatan keterampilan berbahasa asing secara aktif, dan non akademik terkait dengan pelayanan pendidikan dan kegiatan ekstrakurikuler.

B. Saran dan Rekomendasi

1. Kerjasama merupakan hal yang banyak disarankan oleh pengguna maupun alumni, maka perlu adanya upaya pimpinan lembaga memperbanyak dan memperluas jaringan kerjasama, baik secara nasional maupun internasional.
2. Dalam rangka meningkatkan mutu lulusan kegiatan dan atau penelitian dalam mengenali *needs assessment* terhadap lulusan penting dilakukan secara berkala, baik oleh jurusan maupun pihak fakultas.
3. Mahasiswa perlu dimotivasi untuk aktif meningkatkan kemampuan akademik dan non akademik, di antaranya aktif dalam kegiatan kemahasiswaan yang ada di kampus maupun luar kampus. Di dalam kampus organisasi kemahasiswaan dan kegiatan ekstrakurikuler yang ada di UKM. Di luar kampus melalui kegiatan di tempat tinggal maupun organisasi kemasyarakatan, serta terlibat dalam kegiatan kompetisi dalam berbagai hal yang diselenggarakan swasta maupun pemerintah.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Afnibar, dkk. 2013 Pedoman Pelaksanaan Praktik Profesi BKI. Padang: BKI Fakultas Dakwah IAIN IB
- Amin Budiman . 2003. Manajemen Bimbingan Karir Pada SMU Negeri di Kabupaten Bandung. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Bimbingan* Vol.2 No. 4. Bandung :ABKIN
- Amirsyarifuddin. 2014. Konsep Tafaqquh fiddin. *Makalah disajikan pada Seminar Internasional Pascasarjana IAIN Imam Bonjol Padang 3 November 2014*. Padang: PPs IAIN “IB” Padang
- Amstrong, Mischael. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyan dan Haryanto*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Buku EMIS IAIN Rektorat IAIN IB. Padang IAIN Press
- Burhan Bungin. 2008. *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, & Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Conelly, F.M & Clandinin, D.J .1997. *Narrative Inquiry* dalam John P.Keeves (Ed) *Educational Research, Methodology and Measurement: An International Handbook*. Cambridge: University Press
- http://en.wikipedia.org/wiki/Needs_assessment diakses Senin 16 Juni 2014
- Jofendi. 2013. Needs Assessment dalam Pengembangan Program Bimbingan Perkembangan Bagi Anak Tunagrahita di SLB. *Laporan Penelitian* <http://jofipasi.wordpress.com/2013/01/23/needs-assessment-dalam-pengembangan-program-bimbingan-perkembangan-bagi-anak-tunagrahita-di-slb/> Senin 16 Juni 2014
- Kast & Rosenzweig . 1979. *Organization & Management*. Tokyo: International Student Edition, Mc Graw Hill Books Kagakusha
- Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-hill.

- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- Mellyarti Syarif. 2012. *Pelayanan Bimbingan dan Penyuluhan Islam terhadap Pasien: Studi Kasus di Rumah Sakit Dr. M. Djamil dan Rumah Sakit Islam "Ibnu Sina " Yarsi Padang*. Jakarta: kementerian Agama RI
- Nurlaila, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit LepKhair.
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi, PT Indeks*, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., 1996. *Perilaku Organisasi Jilid II*, Alih Bahasa HadayanaPujaatmaka, Jakarta, Prenhalindo.
- Seels, Barbara. B and Rychey. R.C. 1995. *Teknologi Pembelajaran: Definisi dan Kawasannya*. Terjemahan Dewi S Prawiradilaga, dkk. USA: Ellington and Harris
- Stone, C.B & Dahir, C.H .2006 . *The Transformed School Counselor*. New York: Lahaska Press Houghton Mifflin Company.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sujana dan Ibrahim. 1997. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Tarsito
- Thantawy R .1993. *Kamus Bimbingan Konseling*. Jakarta: Economics Student Group.
- Timpe A.D. 1993 *The Art and Science of Business Management Performance*. Terjemahan Syofyan Cikmat. Jakarta: PT Gramedia
- Tyler, R.W. 1949. *Basic Principles of curriculum and Instruction*. Chicago: The University of Chicago Press
- Usman dkk. 2010. *Profil Fakultas Dakwah Fakultas Dakwah IAIN IB*. Padang: IAIN Press
- Usman dan Wakidul Kohar. 2009. *Needs Assessment Alumni Jurusan Komunikasi Penyiaran Islam (KPI) Fakultas Dakwah terhadap Proyeksi*

Lapangan Kerja. *Laporan Penelitian*. Fakultas Dakwah IAIN Imam Bonjol Padang.

LAMPIRAN :1

ANGKET KEPADA ALUMNI

Padang, Juni 2014

Kepada Yth.
Alumni Jurusan BPM/BPI/BKI
di
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan hormat, Do'a dan harapan kami semoga Sdr berada dalam keadaan sehat wal'afiat dan sukses menjalankan aktivitas sehari-hari, amin ya rabbal'amin.

Dalam rangka meningkatkan proses dan *out put* Jurusan Bimbingan Konseling Islam (sebelumnya bernama BPM/BPI) Fakultas Dakwah IAIN "Imam Bonjol" Padang, maka diperlukan informasi dari Sdr yang telah bekerja. Sehubungan dengan itu, kami mohon Sdr berkenan memberikan pendapat dan penilaian sesuai dengan keadaan yang sebenarnya terhadap jurusan.

Demikianlah harapan kami, atas perhatian dan kerjasama Sdr disampaikan terima kasih.

Wassalam
Tim Peneliti,

Nama : Tahun Masuktamat.....
Lembaga/tempat Kerja : Lama menunggu (setelah wisuda):...
Bidang Kerja Alumni : Lama Bekerja :

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Tingkat kebutuhan lembaga terhadap sdr sebagai alumni jurusan BKI/BPI/BPM	a. Sangat perlu b. Perlu c. Kurang d. Tidak
2	Kesesuaian dunia bekerja dengan bidang ilmu	a. Sangat Tinggi

	BKI	b Tinggi c. Sedang d. Kurang e. Tidak ada
3.	Harapan terhadap lembaga penghasil lulusan (Bisa dijawab lebih dari satu) atau mengisi point yang disediakan	a. Kerjasama d. Perbaikan kurikulum e. Penguatan pada materi..... d. Perlunya penguatan keterampilan bagi lulusan tentang.....
4.	Saya bangga bekerja pada bidang kerja sekarang	a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d. Tidak Pernah
5.	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik	a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d. Tidak Pernah
6	Berbagai masalah yang dihadapi dalam pekerjaan dapat saya diselesaikan	a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d. Tidak Pernah
7.	Pimpinan memberikan kepercayaan sepenuh kepada saya dalam bekerja	a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d. Tidak Pernah
8.	Saya senang bekerjasama dengan rekan-rekan di tempat kerja	a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d. Tidak Pernah
9	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d. Tidak Pernah
10	Rekan-rekan sekerja senang bekerja tim dengan saya	a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang

		d.Tidak Pernah
11.	Saya merasa pimpinan memandang saya sebagai orang yang disiplin	a.Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d.Tidak Pernah
12	Saya merasa pimpinan memandang saya sebagai orang yang loyal dalam bekerja	a.Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d.Tidak Pernah
	Saya merasa pimpinan memandang saya sebagai orang yang mudah menyerah	a.Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d.Tidak Pernah
13	Saya merasa pimpinan memandang saya sebagai orang yang kreatif	a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d.Tidak Pernah
14	Jika mengalami masalah dalam bekerja saya konsultasi dengan (boleh jawab lebih dari satu)	a.Pimpinan b. rekan kerja c. Pihak kampus d.orang Tua e. semuanya (a,b,c,dan d)
15	Jika memiliki permasalahan dalam bekerja saya selesaikan dengan banyak membaca	a.Selalu b.Sering c.Kadang-kadang d.Tidak Pernah

1. Prestasi kerja yang pernah diraih

.....

.....

.....

.....

2. Ada beberapa hal yang saya sarankan pada Jurusan dan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, berdasarkan pengalaman setelah menamatkan pendidikan:

.....
.....
.....

LAMPIRAN : 2

**ANGKET KEPADA PIMPINAN
TEMPAT ALUMNI
BEKERJA**

Padang, 21 Oktober 2013

Kepada Yth.
Bapak/Ibu/Sdr Pimpinan (Pengguna)
Alumni Jurusan BPM/BPI/BKI
di

Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan hormat, Do'a dan harapan kami semoga Bapak/Ibu/Sdr berada dalam keadaan sehat wal'afiat dan sukses menjalankan aktivitas sehari-hari, amin ya rabbal'alamin.

Dalam rangka meningkatkan proses dan *out put* Jurusan Bimbingan Konseling Islam (sebelumnya bernama BPM/BPI) Fakultas Dakwah IAIN "Imam Bonjol" Padang, maka diperlukan informasi dari pengguna (dunia kerja). Sehubungan dengan itu, kami mohon Bapak/Ibu/Sdr berkenan memberikan pendapat dan penilaian sesuai dengan keadaan yang sebenarnya terhadap alumni jurusan dimaksud.

Demikianlah harapan kami, atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu/Sdr disampaikan terima kasih.

Wassalam
Tim Peneliti,

=====

Nama alumni yang dinilai : Lembaga Kerja :
Bidang Kerja Alumni : Lama Bekerja :
Lama Penilai mengenal Alumni:

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Tingkat kebutuhan lembaga terhadap lulusan BKI/BPI/BPM	a. Sangat perlu b. Perlu

		c. Kurang d. Tidak				
2	Harapan terhadap lulusan BKI (boleh jawab lebih dari satu)	a. Peningkatan pengetahuan b. Peningkatan keterampilan c. Peningkatan nilai dan sikap				
3.	Harapan terhadap lembaga penghasil lulusan (Bisa dijawab lebih dari satu) atau mengisi point yang disediakan	a. Kerjasama b. Perbaikan kurikulum c. Penguatan pada materi..... d..Perlunya penguatan keterampilan bagi lulusan tentang.....				
4	Kesesuaian kerja dengan lulusan	a. Sangat sesuai A. b. Sesuai B. c. Kurang C. d. Tidak				
No	Jenis Kemampuan	Tanggapan Pihak Pengguna				Saran
		Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang	
		(90-100%)	(70-89%)	(50-69 %)	(40-49%)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Integritas (etika dan moral)					

2	Keahlian berdasarkan bidang ilmu (profesionalisme)					
3	Bahasa Inggris					
4	Penggunaan Teknologi Informasi					
5	Komunikasi					
6	Kerjasama tim					
7	Pengembangan diri					
Total						

Beri tanda cek (V), pada kolom yang sesuai.

LAMPIRAN : 3

ANGKET KEPADA PEMAKAI JASA ALUMNI

Padang, 20 Oktober 2013

Kepada Yth.
Bapak/Ibu/Sdr Pengguna Jasa
Alumni Jurusan BPM/BPI/BKI
di

Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan hormat, Do'a dan harapan kami semoga Bapak/Ibu/Sdr berada dalam keadaan sehat wal'afiat dan sukses menjalankan aktivitas sehari-hari, amin ya rabbal'alamin.

Dalam rangka meningkatkan proses dan *out put* Jurusan Bimbingan Konseling Islam (sebelumnya bernama BPM/BPI) Fakultas Dakwah IAIN "Imam Bonjol" Padang, maka diperlukan informasi dari pengguna (dunia kerja). Sehubungan dengan itu, kami mohon Bapak/Ibu/Sdr berkenan memberikan pendapat dan penilaian sesuai dengan keadaan yang sebenarnya terhadap alumni jurusan dimaksud.

Demikianlah harapan kami, atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu/Sdr disampaikan terima kasih.

Wassalam
Tim Peneliti,

=====

Nama alumni yang dinilai : Tempat Kerja :
Bidang Kerja Alumni : Lama Mengenal Alumni:

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Tingkat kebutuhan Saudara terhadap lulusan BKI/BPI/BPM	a. Sangat perlu b. Perlu c. Kurang d. Tidak
2	Harapan terhadap lulusan BKI (boleh	AD. Peningkatan pengetahuan

	jawab lebih dari satu)	E. b. Peningkatan keterampilan F. c. Peningkatan nilai dan sikap
3.	Harapan terhadap lembaga penghasil lulusan (Bisa dijawab lebih dari satu) atau mengisi point yang disediakan	G. a. Kerjasama H. b. Perbaikan kurikulum Penguatan pada materi..... c. Perlunya penguatan keterampilan bagi lulusan tentang
4	Kesesuaian kerja dengan lulusan	a. Sangat sesuai b. Sesuai c. Kurang d. Tidak
5	Pelayanan Yang diterima (Boleh pilih lebih dari satu)	a. Informasi/Orientasi b. Konseling Perorangan c. Bimbingan/Konseling Kelompok d. (lain-lain/dapat dituliskan)
6	Permasalahan yang dibahas	a. Pribadi b. Sosial c. Belajar d. Karier
7	Tingkat kepuasan terhadap pelayanan yang diberikan	a. sangat puas b. puas c. cukup puas d. kurang puas e. tidak puas

Beri tanda V pada bagian yang sesuai dengan penilaian sdr.

No.	Jenis Kemampuan	Tanggapan Pihak Pengguna				Saran
		Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang	
		(%)	(%)	(%)	(%)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Integritas (etika dan moral)					

2	Keahlian berdasarkan bidang ilmu (profesionalisme)					
3	Bahasa Inggris					
4	Penggunaan Teknologi Informasi					
5	Komunikasi					
6	Kerjasama tim					
7	Pengembangan diri					
Total						

LAMPIRAN : 4

ANGKET KEPADA
ALUMNI

Padang, Juni 2014

Kepada Yth.
Alumni Jurusan BPM/BPI/BKI
di
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan hormat, Do'a dan harapan kami semoga Sdr berada dalam keadaan sehat wal'afiat dan sukses menjalankan aktivitas sehari-hari, amin ya rabbal'amin.

Dalam rangka meningkatkan proses dan *out put* Jurusan Bimbingan Konseling Islam (sebelumnya bernama BPM/BPI) Fakultas Dakwah IAIN "Imam Bonjol" Padang, maka diperlukan informasi dari Sdr yang telah bekerja. Sehubungan dengan itu, kami mohon Sdr berkenan memberikan pendapat dan penilaian sesuai dengan keadaan yang sebenarnya terhadap jurusan.

Demikianlah harapan kami, atas perhatian dan kerjasama Sdr disampaikan terima kasih.

Wassalam
Tim

Peneliti,

=====

Lembaga/tempat Kerja : Lama menunggu (setelah wisuda):
Bidang Kerja Alumni : Lama Bekerja :
Nama : Tahun Masuk dan
Tamat:.....dan.....

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Tingkat kebutuhan lembaga terhadap sdr sebagai alumni jurusan BKI/BPI/BPM	a. Sangat perlu b. Perlu c. Kurang d. Tidak
2	Kesesuaian dunia bekerja dengan bidang ilmu BKI	a. Sangat Tinggi b. Tinggi c. Sedang d. Kurang e. Tidak ada
3.	Harapan terhadap lembaga penghasil lulusan (Bisa dijawab lebih dari satu) atau mengisi point yang disediakan	a. Kerjasama b. Perbaikan kurikulum f. Penguatan pada materi..... g. Perlunya penguatan keterampilan bagi lulusan tentang.....
4.	Saya bangga bekerja pada bidang kerja sekarang	a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d. Tidak Pernah
5.	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik	a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d. Tidak Pernah
6	Berbagai masalah yang dihadapi dalam pekerjaan dapat saya diselesaikan	a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d. Tidak Pernah
7.	Pimpinan memberikan kepercayaan sepenuh kepada saya dalam bekerja	a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d. Tidak Pernah
8.	Saya senang bekerjasama dengan rekan-rekan di tempat kerja	a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d. Tidak Pernah
9	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	a. Selalu

		b. Sering c. Kadang-kadang d. Tidak Pernah
10	Rekan-rekan sekerja senang bekerja tim dengan saya	a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d. Tidak Pernah
11.	Saya merasa pimpinan memandang saya sebagai orang yang disiplin	a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d. Tidak Pernah
12	Saya merasa pimpinan memandang saya sebagai orang yang loyal dalam bekerja	a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d. Tidak Pernah
	Saya merasa pimpinan memandang saya sebagai orang yang ulet	a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d. Tidak Pernah
13	Saya merasa pimpinan memandang saya sebagai orang yang kreatif	a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d. Tidak Pernah
14	Jika mengalami masalah dalam bekerja saya konsultasi dengan (boleh jawab lebih dari satu)	a. Pimpinan b. rekan kerja c. Pihak kampus d. orang Tua e. semuanya (a,b,c,dan d)
15	Jika memiliki permasalahan dalam bekerja saya selesaikan dengan banyak membaca	a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d. Tidak Pernah

3. Prestasi kerja yang pernah diraih

.....

4. Ada beberapa hal yang saya sarankan pada Jurusan dan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, berdasarkan pengalaman setelah menamatkan pendidikan:

.....

**BERIKAN YANG TERBAIK UNTUK HASIL YANG TERBAIK
 PENGALAMAN ADALAH GURU YANG TERBAIK, MAKA
 BELAJARLAH
 KEBAHAGIAN PENDIDIK ADALAH MELIHAT ANAK DIDIKNYA
 SUKSES
 ANANDA SEMUA ADALAH KEBANGGAAN KAMI**

PEKERJAAN ALUMNI

NO	Bidang Kerja Alumni	Jumlah Alumni
1	Dosen	11
2	Pegawai Kemenag	4
3	TNI	1
4	KUA	2
5	Rumah Sakit	7
6	Sekolah/Madrasah	3
7	Teknisi/Photografer	5
8	Bank	1
9	LSM	3
10	Pemda	2
11	Swasta/Lain-lainnya	7
Jumlah Total		46

MASA TUNGGU SETELAH TAMAT

NO	Lama Menunggu Setelah Lulus	Jumlah Alumni
1	0 Tahun s/d 1 Tahun	21
2	1 Tahun s/d 2 Tahun	6
3	2 Tahun s/d 3 Tahun	5
4	3 Tahun s/d 4 Tahun	5
5	4 Tahun s/d 5 Tahun	4
6	5 Tahun s/d Lebih	5
Jumlah Total		46