

RESPON KEPEMIMPINAN LEMBAGA PENDIDIKAN DAN ORGANISASI TERHADAP KOMPETENSI LULUSAN IAIN LANGSA PADA DUNIA KERJA DI PROVINSI ACEH

Indra Utama

Univeritas Gunung Louser Kutacane
indrautama_1974@yahoo.com

Yusaini

Institut Agama Islam Negeri Langsa
yusaini@iainlangsa.ac.id

ABSTRACT

This article aims to describe the response of the educational institutions leadership and organizations, in Aceh province that using IAIN Langsa graduates as workers or employees to their competencies while in work activities. Based on this objective, a graduate user satisfaction survey was conducted using a questionnaire by Google Form which was distributed to 93 leaders of educational institutions and organizations operating in Aceh Province. Questionnaire answers were used as a source of study data which were then analyzed using descriptive statistics through pie charts to represent the category of user satisfaction level of IAIN Langsa graduates in the world of work. The results of data analysis provide a response that the competence of IAIN Langsa graduates regarding mastery of foreign languages, technology skills, work communication, teamwork, and self-development abilities, has not yet reached very satisfactory criteria. This is evidenced by the very satisfactory level of criteria recognized by the leadership of work organizations in Aceh Province, which is below 50% on average. So it is concluded that the competence of IAIN Langsa graduates really needs to be improved in order to be able to adapt to the demands and developments of the world of work

Keywords: *Leadership, Graduate Users, and The World of Work*

ABSTRAK

Artikel ini bertujuan mendeskripsikan respon kepemimpinan Lembaga Pendidikan dan organisasi, di Provinsi Aceh yang menggunakan lulusan IAIN Langsa sebagai tenaga kerja/karyawan terhadap kompetensi yang dimiliki pada saat berada dalam aktivitas kerja. Berdasarkan tujuan tersebut, telah dilakukan survei kepuasan pengguna lulusan dengan menggunakan angket (*Google Form*) yang disebarakan kepada 93 pimpinan Lembaga Pendidikan dan organisasi yang beroperasi di Provinsi Aceh. Jawaban angket dijadikan sebagai sumber data kajian yang

kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif melalui diagram lingkaran guna mempresentasikan kategori tingkat kepuasan pengguna lulusan IAIN Langsa dalam dunia kerja. Hasil analisis data memberikan respon bahwa kompetensi lulusan IAIN Langsa tentang penguasaan Bahasa asing, kemampuan teknologi, komunikasi kerja, kerja sama tim, dan kemampuan pengembangan diri, masih belum mencapai kriteria sangat memuaskan. Hal ini dibuktikan dengan level kriteria sangat memuaskan yang diakui oleh pimpinan organisasi kerja di Provinsi Aceh, adalah rata-rata di bawah 50%. Sehingga disimpulkan bahwa kompetensi lulusan IAIN Langsa sangat perlu ditingkatkan agar mampu menyesuaikan dengan tuntutan dan perkembangan dunia kerja.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Pengguna Lulusan, dan Dunia Kerja

PENDAHULUAN

Lulusan perguruan tinggi akan mengaplikasikan ilmunya di berbagai bidang pekerjaan. Apakah itu pekerjaan perkantoran atau teknisi lainnya. Lulusan yang berkompeten dibidangnya tentu lebih cepat diserap oleh pengguna pasar atau dunia kerja. Ketika lulusan bekerja, maka yang dirasakan oleh pengguna adalah kepuasan kinerja lulusan yang ditunjukkan kepada atasan atau kepada masyarakat. Salah satu efek positif dari kepuasan publik adalah meningkatnya animo pendaftar dan mahasiswa pada perguruan tinggi tertentu, karena keberhasilan lulusan (alumni). Konsep layanan yang diterapkan perguruan tinggi memberikan semangat untuk mempersiapkan pelayanan publik yang sesuai dengan kebutuhan mahasiswa atau masyarakat, serta meningkatkan kemudahan dalam akses layanan umum (Kisworo et al., 2018). Keberhasilan penyelenggaraan dan pengelolaan lembaga pendidikan melalui layanan yang bermutu merupakan cermin dari pelaksanaan penguatan atas kinerja secara terus menerus. Peningkatan keunggulan tersebut merupakan keharusan dalam peningkatan mutu di era revolusi industri yang semakin meningkat pada level revolusi industri 4.0 ditandai dengan persaingan yang semakin ketat pada semua aspek kehidupan, termasuk dalam bidang Pendidikan. Oleh karena itu kepuasan untuk melayani pengguna dan masyarakat merupakan salah satu upaya prioritas perguruan yang harus dikedepankan (Kisworo et al., 2018). Kepuasan masyarakat atau pengguna lulusan terhadap perguruan tinggi hanya dapat terbentuk apabila pengguna lulusan merasa puas atas

pelayanan yang diterima mereka. Respon pimpinan lembaga pendidikan dan organisasi menjadi dasar terwujudnya harapan dan keinginan publik yang ditunjukkan dengan rasa puas. Respon pimpinan lembaga pendidikan dan organisasi dapat ditandai dengan rasa puas pengguna lulusan dalam memberikan penilaian, apakah sesuai harapan pengguna. Sedangkan ketidakpuasan pengguna juga timbul apabila hasil pekerjaan tidak memenuhi harapan. Jadi respon pimpinan lembaga pendidikan dan organisasi pada dasarnya mencakup perbedaan antara harapan dan kinerja lulusan yang dirasakan oleh pengguna. Kepuasan ini sangat penting diperhatikan oleh perguruan tinggi, karena berkaitan langsung dengan keberhasilan dan kemajuan perguruan tinggi ke depan (Sarino & Sontani, 2012). Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Langsa merupakan perguruan tinggi Islam yang bertanggungjawab untuk menghasilkan alumni yang mampu memberikan manfaat kepada masyarakat (publik) sebagai pengguna lulusan. Lulusan diharapkan berguna dan mampu mengabdikan dirinya untuk kemajuan bangsa dan negara. Lulusan IAIN Langsa diharapkan menjadi target dari visi perguruan tinggi, sehingga berkontribusi rahmatan lil'alamin kepada semua lapisan masyarakat (Kemenag RI, 2020). Keilmuan yang telah dimiliki lulusan IAIN Langsa diharapkan dapat diimplementasikan dalam bekerja, baik di instansi pemerintahan maupun instansi swasta dan masyarakat. Implementasi keilmuan dalam bekerja menjadi harapan para pengguna lulusan dalam menyukseskan pekerjaan yang menjadi tujuan suatu organisasi, lembaga pendidikan, instansi pemerintah, perkantoran dan organisasi lainnya. IAIN Langsa mengupayakan semua lulusan memiliki kompetensi yang telah dirumuskan sesuai dengan bidang keilmuan masing-masing. Para pengguna lulusan di berbagai organisasi, juga memiliki harapan yang sama, dimana lulusan IAIN Langsa yang digunakan dalam organisasinya menjadi anggota yang mampu bekerja dengan baik sesuai pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki (TIM LPM, 2021). Berbicara tentang kompetensi lulusan IAIN Langsa adalah pembahasan tentang harapan pengguna lulusan di berbagai instansi atau organisasi. Para pengguna lulusan mengharapkan bahwa lulusan yang digunakan mampu bekerja dengan etos kerja yang baik, memiliki motivasi kerja yang tinggi dan mampu menunjukkan kinerja yang mengembirakan. Dengan demikian,

kompetensi lulusan haruslah sesuai dengan harapan para pengguna lulusan. Artinya, kompetensi lulusan yang dibekali IAIN Langsa sesuai dengan harapan para pengguna. Untuk melihat kesesuaian antara harapan pengguna lulusan dengan kompetensi yang dimiliki lulusan IAIN Langsa, maka diperlukan data atau informasi pengguna lulusan sebagai bukti empiris dalam rangka memperbaiki kompetensi lulusan. Informasi ini sangat dibutuhkan pihak perguruan tinggi untuk mengetahui pada aspek kompetensi mana saja yang perlu ditingkatkan agar lulusan IAIN Langsa memberikan kepuasan kepada para pengguna (Bacin, 2017). Untuk mengetahui informasi ini, maka IAIN Langsa, melalui Lembaga pendidikan Penjaminan Mutu merasa perlu melakukan suatu kajian dalam bentuk Survey Kepuasan Pengguna terhadap kompetensi lulusan yang dihasilkan. Sehingga, survei ini memberikan informasi yang mendasar dalam meningkatkan respon pimpinan lembaga pendidikan dan organisasi dalam memanfaatkan lulusan IAIN Langsa dalam dunia kerja. Tujuan dilakukan survey respon pimpinan lembaga pendidikan dan organisasi lainnya terhadap kompetensi lulusan IAIN Langsa adalah untuk mendeskripsikan kompetensi yang dimiliki saat ini tentang kemampuan bahasa asing, teknologi, komunikasi kerja, kerjasama tim, dan pengembangan diri. Hasil survey diharapkan memberikan satu gambaran tentang kompetensi lulusan IAIN Langsa saat ini dan masa depan menurut pimpinan Lembaga Pendidikan dan organisasi di Aceh.

TELAAH LITERATUR

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu aktivitas yang digerakkan oleh seseorang dengan upaya mempengaruhi orang-orang yang ada di sekelilingnya untuk tercapainya keinginan yang diharapkan. Kepemimpinan mengharuskan suatu tujuan pada sebuah Lembaga, satuan kerja atau organisasi dapat di capai dengan baik. Maka pimpinan harus mampu mempengaruhi seluruh bawahan agar mereka mau bekerja dan sama-sama bekerja untuk tercapainya tujuan organisasi (Widodo, 2006). Peran pemimpin pada suatu organisasi dikaitkan dengan tujuan peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan variabel penting untuk dikaji.

Hasil kajian yang ditemukan dengan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, tenaga kerja atau dosen, yang dikabatkan oleh peran pimpinan (Purwanto S.K., 2015). Banyak faktor yang mempengaruhi dan paling menentukan adalah kepemimpinan yang mampu menggerakkan semua fungsi manajemen, cakap dan bertanggung jawab. Pimpinan yang dapat memahami semua fungsi manajemen baik pada level pimpinan puncak, menengah, dan pada pimpinan lini bawah. Beberapa alasan pentingnya kepemimpinan pada suatu organisasi adalah: (a) pimpinan berperan mempromosikan kompetensi institusi pada masyarakat, (b) pimpinan yang mampu merancang sistem organisasi dengan semua program yang dilaksanakan, (c) pimpinan yang mampu meningkatkan motivasi dan kewenangan semua karyawan, (d) pimpinan yang merefleksi kondisi, budaya, komitmen dan kinerja, dan (e) pimpinan yang mampu mempersatukan budaya kerja, kepentingan dan minat yang bervariasi dalam proses penyelesaian tugas atau bekerja (Purwanto S.K., 2015). Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai keahlian seseorang untuk mempengaruhi orang lain yang ada di sekitarnya dan di lingkungan kerjanya, sehingga orang-orang mengikuti keinginan pimpinan kearah yang diinginkan. pemimpin merupakan seseorang yang memiliki wewenang untuk mempengaruhi orang lain, mengarahkan orang lain untuk melaksanakan sebagian besar pekerjaannya untuk mencapai tujuan. Sehingga kepemimpinan adalah orang yang berkemampuan memanfaatkan wewenangnya untuk dapat menggerakkan orang lain atau bawahannya agar mengerjakan sejumlah pekerjaannya, dan tercapai seperti tujuan yang diinginkan (Shofwa, 2013). Kepemimpinan pada prinsipnya adalah cara seseorang menerapkan strategi untuk mengatur orang lain pada arah yang telah direncanakan. Dengan strateginya dapat membuat sejumlah orang berkontribusi dengan masing-masing keahlian yang ada dan bekerjasama dalam mencapai suatu tujuan. Maka, dapat diartikan bahwa kepemimpinan itu adalah salah satu kekuatan besar yang dapat mempengaruhi banyak orang untuk menyelesaikan sejumlah pekerjaan sesuai tujuan yang diinginkan (Shofwa, 2013). Pimpinan suatu organisasi memiliki banyak peran, yaitu : (1) Peranan yang bersifat Interpersonal; (2) Peranan yang bersifat Informasional; (3) Peran Pengambilan Keputusan; Ketiga peran itu sangat diperlukan dan memiliki keterampilan yang

baik dalam menghadapi berbagai persoalan dalam proses menggerakkan organisasi. Peran kepemimpinan sangat didasarkan atas pengetahuan, keterampilan dan pengalaman tentang menjalankan fungsi manajemen pada sebuah organisasi (Yusaini, 2020).

Kompetensi Lulusan

Lulusan dan pimpinan adalah dua sosok yang saling berhubungan dan tidak dapat dipisahkan. Sebab, pimpinan yang berkualitas berasal dari lulusan perguruan tinggi yang berkompentensi tinggi. Biasanya, semakin baik lulusan maka suatu saat akan menjadi pimpinan yang baik bagi suatu organisasi lain. Oleh karena itu, berbicara tentang kompetensi lulusan merupakan hal penting untuk masa depan. Tetapi, kompetensi lulusan perlu dipikirkan sejak sekarang, terutama kepada pimpinan perguruan tinggi yang sedang memimpin. Kompetensi lulusan merupakan kompetensi yang telah dijadikan standar dari perguruan tinggi yang relevan dengan bidang studi tertentu. Kompetensi lulusan telah diprogramkan oleh perguruan tinggi, sehingga setiap lulusan akan memiliki kompetensi tertentu sesuai dengan keilmuan yang dipelajari (Sulaiman & Wibowo, 2016). Saat ini, lulusan perguruan tinggi menjadi tuntutan pasar terhadap kompetensi yang harus dimiliki lulusan. Kompetensi-kompetensi lulusan itu menjadi harapan dan cita-cita oleh para pimpinan pada dunia kerja yang terus berkembang secara nasional maupun internasional (Susanto, 2019). Lulusan perguruan tinggi saat ini diharapkan memiliki kompetensi yang melampaui dari yang telah ditetapkan. Misalnya, pada jurusan tertentu mahasiswa akan dapat bersaing di dunia kerja apabila mereka memiliki kompetensi di atas standar yang ditetapkan. Misalnya, harapan pimpinan pada dunia kerja saat ini adalah kemampuan Bahasa Inggris yang cakap dan dapat berkomunikasi dengan lancar, serta memiliki kemahiran di bidang teknologi informasi oleh setiap lulusan. Ini merupakan contoh kompetensi melampaui dan sangat dibutuhkan di dunia kerja, baik di tingkat nasional maupun internasional (Bacin, 2017). Oleh karena itu, perguruan tinggi harus mensikapi kebutuhan dunia kerja ini. Artinya, perguruan tinggi merupakan lembaga untuk mencetak lulusan sesuai harapan atau di dunia pasar kerja. Dalam konteks pendidikan tinggi, selain

pendidikan akademik yang terfokus pada penguasaan ilmu pengetahuan, terdapat pendidikan vokasi yang menitikberatkan pada kesiapan lulusan mengaplikasikan keahliannya, maka peran pendidikan vokasi hendaknya memperhatikan agar barang yang diproduksi perlu distandarisasi agar berdaya jual, yaitu peningkatan kualitas pendidikan vokasi dengan sertifikasi kompetensi dan standar kurikulum untuk menghasilkan lulusan. Maka perguruan tinggi, selain kewajiban pemenuhan standar Pendidikan tinggi, juga sebaiknya mempersiapkan keahlian tertentu walau tidak serasi dengan jurusan yang digeluti. Karena hal ini menjadi penting, ketika lulusan dituntut siap dalam berbagai hal dalam dunia kerja (Destian Kudus Irmansyah, Sri Handayani, 2016).

Produktivitas Pada Dunia Kerja

Aspek penguasaan di bidang ilmu yang ditekuni dapat dilihat dengan mudah apabila lulusan mampu menerapkan semua pengetahuan yang telah dimilikinya dalam aplikasi kerja sehari-hari. Penguasaan ilmu pengetahuan yang telah dimiliki dapat ditunjukkan dalam sikap kerja dengan tata cara kerja yang terampil, dapat menyelesaikan waktu tepat sasaran dan sesuai tujuan yang diharapkan. Hasil kerja yang ditunjukkan dengan penyelesaian secara efektif dan efisien. Jika lulusan mampu mengimplementasikan pengetahuan yang telah dipelajari dalam bekerja, maka ini harapan pengguna dalam suatu organisasi, perkantoran atau lembaga lainnya. Keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan dunia kerja merupakan harapan para pengguna untuk menjapai tujuan organisasinya. Keahlian atau keterampilan tertentu dapat ditunjukkan kepada pengguna. Perbedaan sikap dan tindakan itu ditentukan oleh urgensi tidaknya organisasi mempekerjakan tenaga kerja yang pengetahuannya dan keterampilannya sulit dicari itu. Dengan demikian organisasi harus merubah kebijaksanaan, seperti kebijaksanaan promosi dari dalam tentang tingkat gaji yang akan diberikan agar memperoleh tenaga kerja yang dapat menguasai banyak bidang keahlian dan keterampilan sehingga di sisi lain organisasi akan beruntung karena memiliki pegawai-pegawai yang menguasai pengetahuan dan keterampilan (Ravianto, 1986). Selain kemampuan dibidang keilmuan yang dimiliki, lulusan juga perlu menunjukkan produktivitas kerja kepada pengguna. Pada

berbagai bidang, khususnya kehidupan berorganisasi atau dunia kerja di berbagai perkantoran, faktor manusia atau lulusan merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Hal ini dikarenakan adanya garis ketersinggungan atau interaksi antar individu itu sendiri, pada organisasi maupun pada teknologinya. Hal ini mengakibatkan kehidupan dinamik dalam suatu organisasi akan menjadi suatu dinamika itu sendiri. Produktivitas kerja merupakan suatu hasil kerja dari seorang karyawan. Hasil kerja karyawan ini merupakan suatu proses bekerja dari seseorang dalam mengasilkan suatu barang atau jasa. Proses kerja dari karyawan ini merupakan kinerja dari karyawan pada sebuah perkantoran atau organisasi. Sering terjadi produktivitas kerja karyawan menurun dikarenakan kemungkinan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, upah yang minim dan juga ketidak puasan dalam bekerja. Permasalahan tentang produktivitas kerja ini merupakan permasalahan umum yang terjadi pada setiap perusahaan. Kadang produktivitas kerja seorang karyawan cenderung menurun dan pengaruhnya adalah merosotnya suatu perusahaan. Bila tidak diatasi dengan baik maka perusahaan tersebut akan cenderung mengalami penurunan yang signifikan (Almigo, 2004). Produktivitas kerja yang merupakan kinerja karyawan sebagai perwujudannya adalah *performance appraisal* atau penilaian kerja, sering mengalami kendala. Kendala ini berupa penilaian kerja yang tidak sesuai dengan kinerja karyawan. Atasan kadang memberikan penilaian kerja yang sering mengikuti unsur subjektifitas. Sehingga penilaian kerja tinggi, namun kinerja dalam keseharian kerjanya cenderung rendah. Hal ini nantinya akan berdampak pada pengelolaan sumber daya manusia yaitu dimana lulusan itu sedang bekerja (Almigo, 2004) Produktivitas adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan.” Dengan demikian dapat dikatakan bahwa produktivitas berkaitan dengan efisiensi penggunaan input untuk memproduksi barang atau jasa sebagai konsep pemenuhan kebutuhan manusia atau sering juga disebut sebagai sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik daripada kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Karakteristik individu yang produktif terbagi menjadi empat, yaitu rasa tanggung jawab, rasa

cinta terhadap pekerjaan, kerja sama, keinginan meningkatkan diri dan mengembangkan potensinya (Sutanto, 2014).

METODOLOGI PENELITIAN

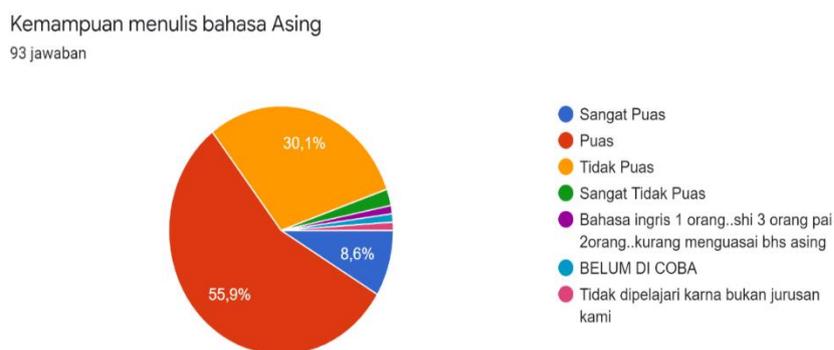
Survei respon pimpinan lembaga pendidikan dan organisasi bagi alumni IAIN Langsa dilaksanakan di seluruh wilayah Provinsi Aceh dan di luar provinsi Aceh. Wilayah tersebut tidak ditetapkan secara permanen, melainkan berdasarkan data dan informasi dari rekam jejak alumni yang dimiliki kampus IAIN saat ini terhadap keberadaan alumni yang diperkirakan sedang bekerja di berbagai kantor, lembaga pendidikan pemerintah/pendidikan, organisasi, BUMN atau organisasi non pemerintah (Sitompul, H., 2017). Responden yang akan diminta untuk mengisi angket survey yaitu seluruh instansi atau lembaga pendidikan pemerintah dan swasta yang menggunakan alumni IAIN Langsa dalam melaksanakan pekerjaan yang di Provinsi Aceh maupun di luar Provinsi Aceh. Instrumen yang digunakan dalam survei ini adalah berupa kuesioner, yaitu aspek kemampuan Bahasa asing, kemampuan teknologi, komunikasi, kerjasama tim, dan pengembangan diri. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik survei ke lapangan dengan cara menyebarkan angket kepada dosen-dosen yang telah ditetapkan sebagai responden atau pengguna alumni, dengan jumlah yang tidak ditentukan. Jumlah responden sejumlah yang dapat dijangkau dalam penyebaran angket di seluruh Provinsi Aceh dan luar provinsi Aceh. Selanjutnya data dianalisis secara deskriptif dengan menggunakan analisis statistik sederhana seperti tabel distribusi, grafik batang dan diagram Lingkaran.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Penilaian Aspek Kemampuan Berbahasa Asing

Dunia kerja saat ini, telah mengembangkan diri secara profesional dalam menangani berbagai masalah Lembaga Pendidikan atau organisasi ditempat kerja. Termasuk peluang Kerjasama dengan organisasi lain, bahkan organisasi internasional. Organisasi di Indonesia telah banyak menerima bantuan dan

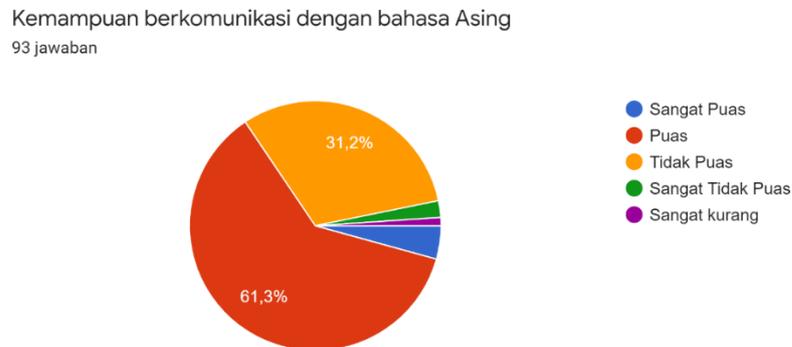
Kerjasama dengan pihak asing, terutama pada Lembaga yang bergerak di bidang Pendidikan. Maka, dukungan kompetensi yang sangat berarti dalam masalah ini adalah kemampuan Bahasa asing bagi tenaga kerja setempat. Sebahagian organisasi atau perkantoran saat ini telah merasa membutuhkan adanya karyawan/tenaga kerja yang mampu berbahasa asing. Hal ini sudah menjadi kebutuhan yang fakta dalam menyelaraskan Kerjasama antar Lembaga, perkantoran atai organisasi (Wahyuningsih, Ristia & Listyanti, 2021). Hasil analisis terhadap kekampuan berbahasa asing yang ditinjau dari sesi kemampuan menulis, berkomunikasi dan memahami teks dalam berbahasa inggris, diperoleh 93 responden (Wahyuningsih, Ristia & Listyanti, 2021) yang menggunakan alumni di berbagai perkantoran, Lembaga dan organisasi di Provinsi Aceh, secara berturut-turut di gambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Persentase Kemampuan Menulis Bahasa Asing Alumni IAIN Langsa Yang Direspon Oleh Pengguna Lulusan di Aceh

Kemampuan bahasa asing yang akan digambarkan oleh para pengguna lulusan adalah kemampuan menulis dan kemampuan berkomunikasi dengan bahasa asing. Dan Bahasa asing yang dimaksud dari analisis ini adalah hanya sebatas pada Bahasa Inggris. Hasil analisis menggunakan statistic deskriptif menunjukkan kemampuan menulis bahasa asing direpson oleh pengguna lulusan sangat puas sejumlah 8 orang (8,6%), puas sejumlah 52 orang (55,9%), tidak puas sebanyak 28 orang (30,1%) (IBM, 2010). Sejumlah responden memberikan tanggapan belum mencoba/menguji kemampuan bahasa, tidak dipelajari karena bukan jurusan yang

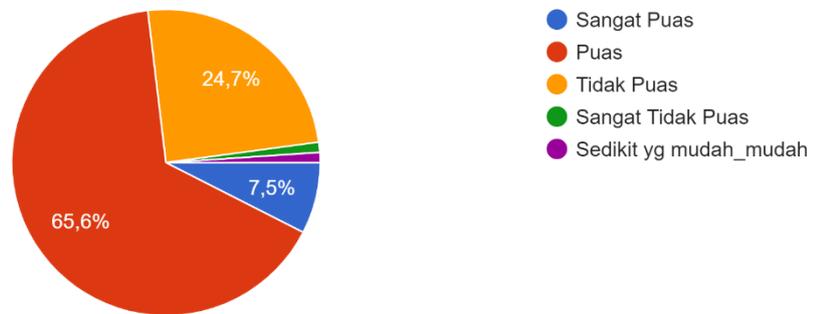
bersangkutan. Kinerja alumni dalam kemampuan berbahasa asing khususnya menulis masih perlu diperhatikan dan dijadikan sebagai acuan review kurikulum.



Gambar 2. Persentase Kemampuan Berkomunikasi Menggunakan Bahasa Asing Alumni IAIN Langsa Menurut Pengguna Lulusan di Aceh

Kemampuan berkomunikasi dengan bahasa asing mendapat respon dari pengguna alumni sejumlah 4 orang (4,3%) dengan kategori sangat puas, sementara pada kategori puas sejumlah 61 orang (65,6%), dan kategori tidak puas sebanyak 28 orang (23,7%). Sejumlah responden memberikan tanggapan belum mencoba/menguji kemampuan bahasa, tidak dipelajari karena bukan jurusan yang bersangkutan. Kemampuan komunikasi masih sangat rendah, khususnya dalam berbahasa asing menjadi sasaran untuk dijadikan sebagai alat dalam menghadapi era globalisasi.

Kemampuan dalam memahami teks dengan bahasa Asing
93 jawaban



Gambar 3. Persentase Kemampuan Memahami Teks Bahasa Asing Alumni IAIN Langsa Menurut Pengguna Lulusan di Aceh

Kemampuan memahami teks dengan bahasa asing mendapat respon dari pengguna alumni sejumlah 7 orang (7,5%) adalah sangat puas, sedangkan kategori puas sejumlah 61 orang (65,6%), dan kategori tidak puas sebanyak 23 orang (24,7%) (IBM, 2010). Sejumlah responden memberikan tanggapan sedikit yang mudah dapat difahami. Kemampuan memahami teks masih sangat rendah, khususnya dalam berbahasa asing menjadi sasaran untuk dijadikan sebagai alat dalam menghadapi era globalisasi. Dari hasil analisis yang telah dideskripsikan, memberikan arti kepada kita bahwa kemampuan lulusan IAIN Langsa, menurut pengguna lulusan di sekitar wilayah Provinsi Aceh, belum begitu menggembirakan. Artinya kompetensi di bidang Bahasa asing (Bahasa Inggris) belum sampai pada pengakuan kategori sangat puas. Pada hal, kemampuan ini sangat dibutuhkan oleh para pengguna lulusan di setiap Lembaga, perkantoran dan organisasi di Aceh (Sari, 2019). Kebutuhan Bahasa asing (Bahasa Inggris) bagi para lulusan IAIN Langsa dirasakan sangat memberikan kemudahan dalam meningkatkan kinerja karyawan atau anggota organisasi tertentu. Sebab saat ini, banyak percakapan yang telah diterangkan dengan Bahasa Inggris. Banyak referensi yang dibutuhkan tentang pengetahuan dan keterampilan tertentu ditulis dengan Bahasa Inggris. Maka untuk memahami berbagai pengetahuan tersebut dalam menguasai dan meningkatkan

kualitas pekerja sangat dibutuhkan kemampuan Bahasa asing (minimal Bahasa Inggris). Sehingga banyak pimpinan suatu Lembaga Pendidikan atau organisasi lainnya yang ada di Provinsi Aceh mengharapkan karyawan mampu berbahasa Inggris (Munawaroh, 2018). Salah seorang mantan Kepala Sekolah dan juga saat ini aktif sebagai pengawas sekolah di dinas Pendidikan dan kebudayaan Aceh Utara, memberikan keterangan dengan tegas bahwa lulusan SMA/SMK dan perguruan tinggi saat ini sudah saatnya mampu berbahasa asing atau minimal Bahasa Inggris. Sebab dengan kemampuan berbahasa Inggris, generasi kita dapat bersaing dan bersanding dengan dunia Internasional, terutama di bidang kemajuan Pendidikan. Apabila generasi kita mampu berbahasa asing, maka mereka akan berkesempatan dan berpeluang untuk belajar di negara maju. Hasilnya adalah membawa pengetahuan dan keterampilan yang berkontribusi ke daerah atau di negara Indonesia. Kontribusi pengetahuan dari negara maju yang dimiliki siswa dan mahasiswa untuk meningkatkan berbagai sektor, baik itu perekonomian, teknologi dan meningkatkan kinerja perkantoran atau berbagai organisasi lainnya (Jufri, 2022).

2. Penilaian Aspek Penggunaan Teknologi

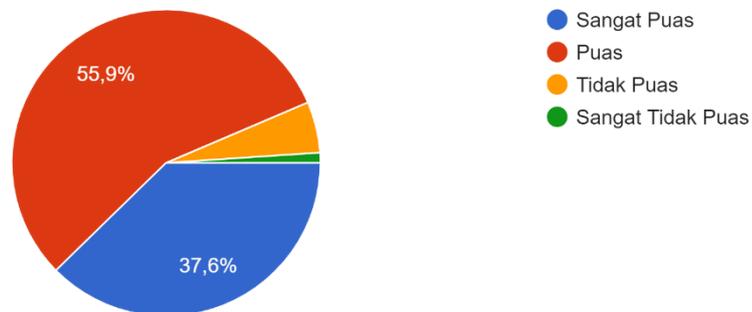
Pada aspek penggunaan teknologi dilakukan penjangkaran informasi tentang pengetahuan alat teknologi dalam bekerja, kemampuan adaptasi teknologi baru dan kemampuan memanfaatkan teknologi informasi dalam bekerja. Hasil penjangkaran data diperoleh hasil analisis dengan menggunakan diagram lingkaran sebagai berikut:



Gambar 4. Persentase Pengetahuan Teknologi Alumni IAIN Langsa Menurut Pengguna Lulusan di Aceh

Berdasarkan hasil analisis survei tentang pengetahuan menggunakan alat dan teknologi dalam berkerja memberikan tanggapan Sangat Puas sebanyak 40 orang (43%), puas sebanyak 48 orang (51.6%) sedangkan tidak puas sebanyak 5 orang (5,4%). Dengan kondisi data empiris yang telah digambarkan, dapat dipahami bahwa perbandingan keduanya hamper sama. Sementara, harapan yang ideal memperoleh persentase sanga puas hingga mendekati 100%. Maka dapatlah dikatakan kondisi real saat ini tentang kemampuan penggunaan alat tekhnologi dalam dunia kerja oleh para lulusan IAIN langsa masih tergolong rendah (Sitompul, H., 2017). Hasil penelitian Joshua Dharmawan, sangat selaras dengan hasil survei ini, yakni dalam kesimpulannya yang dipublis pada sebua jurnal menjelaskan bahwa kemutakhiran teknologi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan temuannya dapat dibuktikan melalui hasil uji statistik t-hitung sebesar 0,694 dengan tingkat signifikasi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Penelitiannya dapat dipahami bahwa kemutakhiran tekhnologi perlu dilakukan dan harus mampu dikuasai oleh karyawam agar memberikan kontribusi kepada nilai efektivitas sistem informasi terhadap kinerja (Dharmawan, 2017). Penggunaan alat tekhnologi terus berkembang sesuai dengan tuntutan zaman. Kemajuan tekhnologi juga tumbuh dan berkembang pesat. Jika tidak diikuti seiring waktu berjalan, maka dipastikan akan ketinggalan zaman. Oleh karena itu, lulusan alumni IAIN Langsa dalam menyelaraskan tuntutan penguasaan tekhnologi harus mampu beradaptasi dengan kemajuan dan perubahan. Kondisi saat ini terhadap kemampuan adaptasi lulusan IAIN Langsa di berbagai dunia kerja di Aceh dan sekitarnya dapat ditunjukkan kemampuan adaptasi tekhnologi dapat ditunjukkan pada diagram lingkaran berikut:

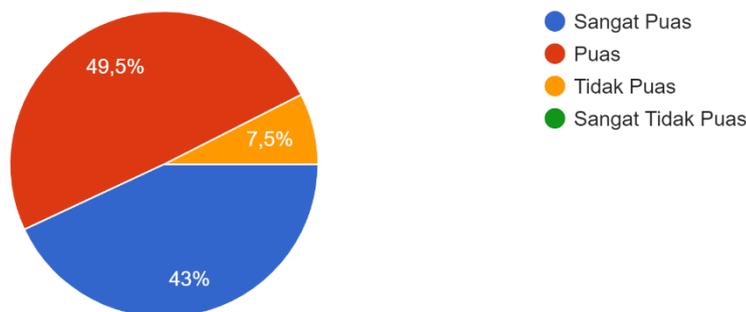
Kemampuan adaptasi teknologi baru
93 jawaban



Gambar 5. Persentase Kemampuan Adaptasi Teknologi Baru Alumni IAIN Langsa Menurut Pengguna Lulusan di Aceh

Hasil analisis statistik melalui diagram lingkaran di atas, diperoleh kemampuan adaptasi teknologi baru dalam berkerja dengan kategori Sangat Puas dengan jumlah tanggapan sebanyak 35 orang (37,6%), kategori puas sebanyak 52 orang (55,9%), tidak puas sebanyak 5 orang (5,4%), dan sangat tidak puas sebanyak 1 orang (1,1%). Akan tetapi hasil survey ini memberikan penjelasan secara umum bahwa kemampuan adaptasi masih tergolong sangat rendah. Padahal kemampuan adaptasi terhadap perkembangan teknologi sangat dibutuhkan dalam dunia kerja. Tanpa adaptasi kemajuan teknologi, maka ukuran perlambatan semakin jelas dalam menangani suatu pekerjaan (Islam et al., n.d.). Adaptasi teknologi tidak sekedar menjadi pengetahuan untuk diketahui, melainkan pengetahuan dari adaptasi dapat bermanfaat dalam menangani suatu pekerjaan. Manfaat pengetahuan teknologi baru mampu mempercepat penyelesaian pekerjaaa. Berkaitan dengan kemampuan memanfaatkan teknologi oleh lulusan IAIN Langsa di dunia kerja di Aceh memberikan tanggapan sebagaimana hasil analisis melalui statistik deskriptif sebagai berikut (IBM, 2010):

Kemampuan memanfaatkan teknologi informasi dalam pekerjaan
93 jawaban



Gambar 6. Persentase Kemampuan Memanfaatkan Tekhnologi Informasi Alumni IAIN Langsa Menurut Pengguna Lulusan di Aceh

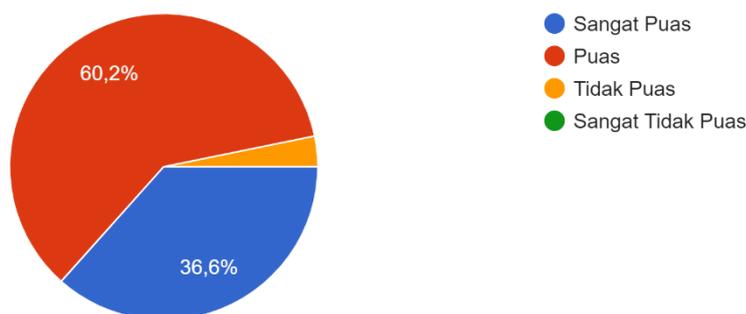
Hasil analisis atas survei kemampuan memanfaatkan teknologi informasi dalam pekerjaan direspon oleh para pimpinan Lembaga Pendidikan atau organisasi dengan kategori Sangat Puas sebanyak 40 orang (43%), kategori puas sebanyak 46 orang (49.5%) dan hanya 7 orang (7,5%) yang memberikan respon tidak puas. Berdasarkan hasil analisis, memberikan gambaran bahwa perlu adanya upaya untuk meningkatkan kepuasan para pengguna lulusan terhadap kemampuan mereka terhadap pemanfaatan teknologi informasi (IBM, 2010). Padahal memahami pemanfaatan teknologi informasi dapat juga berpengaruh terhadap sikap individual, karakteristik dan keterampilan karyawan (Tjhai Fung Jin, 2003). Berkaitan dengan Teknologi Informasi, Thompson et al. (1991) menjelaskan enam faktor manfaat dari teknologi informasi. Faktor yang dimaksud adalah faktor sosial (*social norm*), *affect*, kompleksitas (*complexity*), kesesuaian tugas (*job fit*), konsekuensi jangka panjang (*long-term consequences*) dan kondisi yang memfasilitasi (*facilitating condotion*). Hasil penelitian ditemukan adanya hubungan positif antara faktor sosial, *affect*, kesesuaian tugas, konsekuensi jangka panjang, serta hubungan yang negatif antara kompleksitas dengan pemanfaatan teknologi informasi. (Tjhai Fung Jin, 2003). Hasil penelitian tersebut memberikan dukungan bahwa memanfaatkan teknologi informasi akan bermanfaat kepada para pekerja di

suatu perkantoran atau organisasi lainnya. Beberapa faktor dijelaskan di atas akan ikut memberikan kekuatan dalam meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan dari Lembaga Pendidikan atau organisasi itu sendiri.

3. Penilaian Aspek Komunikasi

Penilaian aspek komunikasi yang dimaksud pada diri lulusan IAIN Langsa adalah kemampuan berkomunikasi secara lisan dalam proses penyelesaian tugas dalam aktivitas kerja. Berdasarkan hasil analisis data survei diperoleh hasil kemampuan komunikasi lulusan pada kategori Sangat Puas sebanyak 39 orang (41,9%), kategori puas sebanyak 51 orang (54,8%) sedangkan hanya 3 orang (3,2%) yang memberikan respon tidak puas dan tidak ada pernyataan yang tidak puas (IBM, 2010). Hasil analisis data dapat digambarkan sebagaimana diagram lingkaran berikut:

Kemampuan berkomunikasi secara lisan
93 jawaban



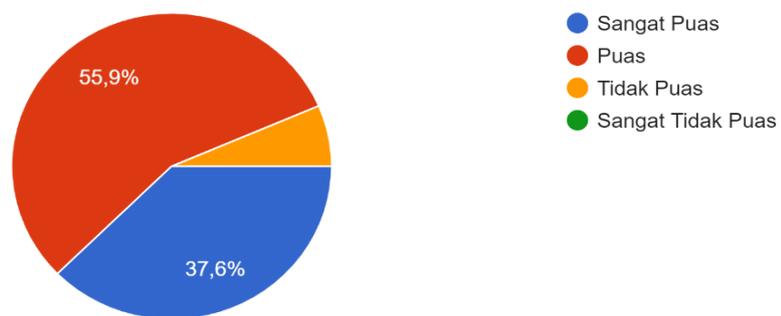
Gambar 7. Persentase Kemampuan Berkomunikasi Secara Lisan Alumni IAIN Langsa Menurut Pengguna Lulusan di Aceh

Secara umum dapat dijelaskan bahwa lulusan IAIN Langsa sebahagian besar atau separuhnya telah mampu berkomunikasi secara lisan dengan baik dalam koordinasi kerja. Namun kondisi masih perlu ditingkatkan pada level di atas 75%. Karena kemampuan komunikasi secara lisan adalah hal penting dalam memberikan arah dan tujuan kerja dengan cepat dan tepat (Karyawan et al., 1978).

4. Penilaian Aspek Kerjasama Tim

Pada penialaian aspek kerjasama tim terdapat beberapa sub penilaian yaitu kemampuan sebagai pemimpin, kemmapuan manajerial dan kemampuan menyelesaikan masalah. Hasil analisis data berkaitan dengan kemampuan lulusan sebagai pemimpinan dapat digambar seperti pada diagram lingkaran berikut:

Kemampuan sebagai pemimpin
93 jawaban

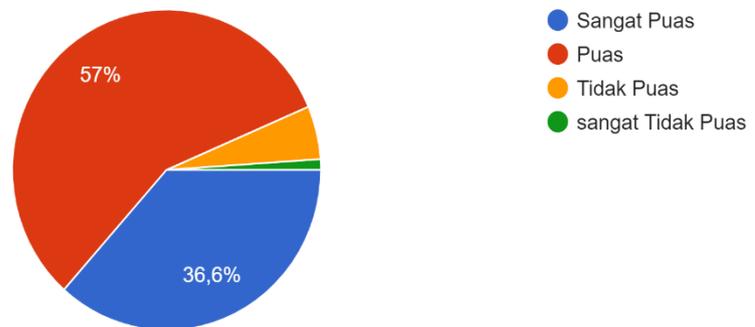


Gambar 8. Persentase Kemampuan Sebagai Pemimpin Dalam Bekerja Alumni IAIN Langsa Menurut Pengguna Lulusan di Aceh

Hasil analisis data tentang kemampuan lulusan sebagai pemimpin di respon oleh pengguna lulusan di dunia kerja adalah Sangat Puas yang direspon oleh 35 orang (37,6%) pengguna lulusan, memberikan penilaian puas sebanyak 53 orang (55,9%) pengguna lulusan, dan 6 orang (6,5%) pengguna lulusan menilai tidak puas. Dengan demikian, aspek kemampuan lulusan sebagai pemimpin perlu adanya peningkatan secara signifikan, karena masih jauh dari yang diharapkan oleh pengguna lulusan yang ada di Provinsi Aceh. Selanjutnya, hasil analisis kemampuan manajerial dalam kerjasama tim dapat digambarkan seperti pada diagram lingkaran berikut:

Kemampuan Manajerial

93 jawaban

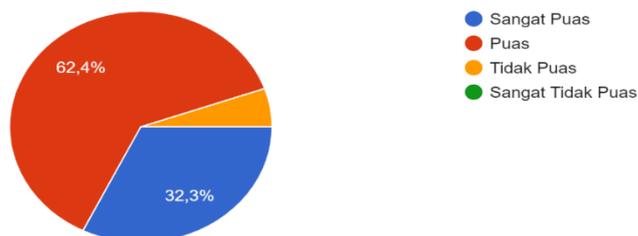


Gambar 9. Persentase Kemampuan Manajerial Dalam Bekerja Alumni IAIN Langsa Menurut Pengguna Lulusan di Aceh

Hasil analisis data tentang kemampuan manajerial direspon oleh pengguna lulusan adalah Sangat Puas yang dinilai oleh 34 orang (36,6%), puas sebanyak 53 orang (57%), 5 orang (5,4%) yang memberikan respon tidak puas dan terdapat 1 orang (1,1%) yang menilai sangat tidak puas. Dengan demikian aspek kemampuan manajerial para lulusan IAIN Langsa di dunia kerja di Aceh perlu adanya upaya peningkatan dari tahun ke tahun. Kemampuan kerja sama tim juga bergantung pada factor kemampuan lulusan dalam menyelesaikan masalah dalam aktivitas kerja. Hasil analisis data lulusan tentang kemampuan menyelesaikan masalah di dunia kerja dapat digambarkan pada diagram lingkaran berikut:

Kemampuan Menyelesaikan Masalah

93 jawaban



Gambar 10. Persentase Kemampuan Menyelesaikan Masalah Dalam Bekerja Alumni IAIN Langsa Menurut Pengguna Lulusan di Aceh

Hasil analisis data menggambarkan bahwa kemampuan manajerial para lulusan IAIN Langsa adalah Sangat Puas yang dinilai oleh pengguna lulusan sebanyak 34 orang (36,6%), puas sebanyak 53 orang (57%), 5 orang (5,4%) yang memberikan respon tidak puas dan 1 orang (1,1%) pengguna lulusan menilai sangat tidak puas. Dengan demikian untuk aspek kemampuan manajerial juga masih perlu ditingkatkan, sehingga pengguna lulusan merasakan pada capaian kompetensi yang sangat memuaskan. Kerjasama tim dalam suatu aktivitas kerja sangat mendukung untuk menciptakan produktivitas kerja yang diharapkan. Karena, produktivitas kerja yang merupakan kinerja karyawan sebagai perwujudannya adalah performance appraisal atau penilaian kerja, sering mengalami kendala. Kendala ini berupa penilaian kerja yang tidak sesuai dengan kinerja karyawan. Atasan kadang memberikan penilaian kerja yang sering mengikuti unsur subjektivitas. Sehingga penilaian kerja tinggi, namun kinerja dalam keseharian kerjanya cenderung rendah. Hal ini nantinya akan berdampak pada pengelolaan sumber daya manusia yaitu dimana lulusan itu sedang bekerja (Almigo, 2004).

5. Penilaian Aspek Pengembangan Diri

Pada penilaian aspek pengembangan diri yang dimaksud dalam kajian ini adalah terbatas pada kemampuan lulusan untuk mempelajari hal baru untuk kemajuan instansi/perusahaan. Hasil analisis data lulusan tentang motivasi mempelajari hal baru untuk instansi dapat digambarkan dalam diagram lingkaran berikut:



Gambar 11. Persentase Motivasi Mencari Hal Baru Dalam Bekerja Alumni IAIN Langsa Menurut Pengguna Lulusan di Aceh

Hasil analisis data memberikan gambaran bahwa motivasi lulusan dalam mempelajari hal baru untuk kemajuan instansi/perusahaan, dinilai Sangat Puas oleh 41 orang (44,1%) oleh pengguna lulusan, 49 orang (52,7%) dinilai puas, dan 3 orang (3,2%) menilai tidak puas. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa pengguna lulusan IAIN Langsa di Aceh mengharapkan adanya sepuccuk harapan agar lulusan mampu meningkatkan kompetensinya dalam mempelajari sesuatu yang baru dan bermanfaat bagi Lembaga Pendidikan atau organisasi lainnya. Aspek pengembangan diri pada suatu Lembaga Pendidikan atau organisasi adalah hal yang sangat dibutuhkan dalam pencapaian tujuan. Karena dengan kemampuan pengembangan diri lulusan akan memberikan daya inovasi dalam bekerja. Inovasi akan dilahirkan dari adanya pengembangan diri dari hari ke hari semakin membaik. Untuk itu pengembangan diri karyawan berhubungan erat dengan peran pimpinan (Aditya & Ardana, 2016). Maka kepemimpinan perlu melakukan upaya pengembangan diri karyawan dengan berbagai hal yang berpengaruh, dan dilakukan dengan kajian-kajian yang tepat untuk merubahnya.

SIMPULAN

Hasil analisis data menemukan bahwa pengguna lulusan merespon kompetensi lulusan IAIN Langsa tentang penguasaan Bahasa asing, kemampuan teknologi, komunikasi kerja, kerja sama tim, dan kemampuan pengembangan diri, masih belum mencapai kriteria sangat memuaskan. Hal ini dibuktikan dengan level kriteria sangat memuaskan yang diakui oleh pimpinan organisasi kerja di Provinsi Aceh, adalah rata-rata di bawah 50%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi lulusan IAIN Langsa sangat perlu ditingkatkan agar mampu menyesuaikan dengan tuntutan dan perkembangan dunia kerja. Secara umum pimpinan Lembaga Pendidikan dan organisasi lain di Provinsi Aceh, menyatakan bahwa sebahagian lulusan IAIN Langsa telah memberikan pelayanan kerja sangat memuaskan kepada pimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, D., & Ardana, K. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy Terhadap Perilaku Kerja Inovatif. *None*, 5(3), 251669.
- Almigo, N. (2004). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan (The Relation Between Job Saticfaction and The Employees Work Productivity). *Jurnal PSYCHE*, 1(1), 50–60.
- Bacin, A. (2017). Sistem Penjaminan Mutu Perguruan Tinggi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9, 1–12.
- Destian Kudus Irmansyah, Sri Handayani, Y. S. (2016). Pengaruh Kompetensi Lulusan Terhadap Tingkat Kepuasan Pengguna Lulusan Program Studi Pendidikan Teknologi Agroindustri. *Seminar Nasional Dan Temu Alumni Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan*.
- Dharmawan, J. (2017). Pengaruh Kemutakhiran Teknologi, Kemampuan Teknik Personal Sistem Informasi, Program Pelatihan Pengguna Dan Dukungan Manajemen. *Ultima Accounting*, 9(1), 61–77.
- IBM. (2010). *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), Versi 25*.
- Islam, U., Raden, N., Palembang, F., Islam, U., Sunan, N., Yogyakarta, K., Islam, U., Sunan, N., & Yogyakarta, K. (n.d.). *Adaptasi pustakawan dalam menghadapi kemajuan teknologi Mulyad i¹, Iskandar Zulkarnain², Nurdin Laugu³*. <https://doi.org/10.22146/bip.39843>
- Jufri. (2022). *Wawancara seputar Perspektif Pentingnya Kemampuan Bahasa Asing Lulusan SMA/SMK dan Perguruan Tinggi Dalam Meningkatkan Kinerja Lembaga Pendidikan dan Organisasi di Aceh*.
- Karyawan, K., Pt, P., Nusantara, P., Aceh, I. P., Yakub, S., Gunawan, R., & Halim, J. (1978). *Pengaruh Kemampuan Komunikasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap*.
- KEMENAG RI. (2020). *Rencana Strategis Kementerian Agama Tahun 2020-2024*. 1–309. https://bali.kemenag.go.id/uploads/media/2020/07/RENSTRA_KEMENAG_2020-2024.pdf
- Kisworo, B., Utsman, U., Ilyas, I., & Yudi, S. (2018). Kepuasan Mahasiswa dan Pengguna Lulusan Program Studi Pendidikan Luar Sekolah Universitas Negeri Semarang. *Journal Of Nonformal Education and Community Empowerment*, 2(2), 150–156. https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Kepuasan+Mahasiswa+dan+Pengguna+Lulusan+Program+Studi+Pendidikan+Luar+Sekolah+Universitas+Negeri+Semarang&btnG
- Munawaroh, M. (2018). Kontribusi Keterampilan Manajerial Ketua Jurusan

- Terhadap Motivasi Belajar Bahasa Inggris Mahasiswa Pendidikan Matematika Dalam Menghadapi Era Mea. *Eduma : Mathematics Education Learning and Teaching*, 7(1). <https://doi.org/10.24235/eduma.v7i1.2245>
- Purwanto S.K. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen di Perguruan Tinggi. *Jurnal Manajemen*, 14(01), 47–58.
- Ravianto, J. (1986). *Produktivitas dan Manajemen: Kumpulan Kertas Kerja*. Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas.
- Sari, R. K. (2019). Analisis Kebutuhan Pembelajaran Bahasa Inggris pada Mahasiswa Kelas Karyawan. *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)*, 4(1). <https://doi.org/10.30998/sap.v4i1.3612>
- Sarino, H. A., & Sontani, U. T. (2012). Survei Penelusuran Pengguna Lulusan Program. *Manajerial*, 10(20), 50–66.
- Shofwa, Y. (2013). Pengaruh Motivasi Spiritual Dan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Religius Dosen Dan Karyawan Stain Purwokerto. *Jurnal Pro Bisnis*, 6(1), 19.
- Sitompul, H., dan M. A. (2017). *Statistik Pendidikan, Teori dan Cara Perhitungan*. Perdana Publishing.
- Sulaiman, A., & Wibowo, U. B. (2016). Implementasi Sistem Penjaminan Mutu Internal Sebagai Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Universitas Gadjah Mada. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 4(1), 17. <https://doi.org/10.21831/amp.v4i1.8197>
- Susanto, R. (2019). BERMUTU (Kajian Literatur untuk Pengembangan Profesionalitas Tenaga Pendidik). *Universitas Esa Unggul, June 2018*, 1–14.
- Sutanto, I. A. & E. M. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Intaf Lumajang. *Agora*, 2(1), 1–2.
- TIM LPM. (2021). *Pedoman Iku Dan Ikat Iain Langsa* (1st ed., Vol. 1). LPM IAIN Langsa.
- Tjhai fung jin. (2003). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pemanfaatan teknologi informasi dan pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja akuntan pjblik. *Jurnal bisnis dan akuntansi*, 5, 1–26.
- Wahyuningsih, Ristia, H. A. K., & Listyanti, H. (2021). Analisis Persepsi Mahasiswa Non Bahasa Inggris Terhadap Kebutuhan Bahasa Inggris Di Dunia Kerja. *Jurnal Kajian Keislaman Multi-Perspektif*, 1, 2774–6135.
- Widodo, U. (2006). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Bawahan (Studi Empiris Pada Perguruan Tinggi Swasta di Kota Semarang. *Jurnal Fokus Ekonomi*, 1, 92–108.

Yusaini. (2020). Kontribusi budaya, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen dalam peningkatan kinerja dosen. *Jurnal Nidhomul Haq*, 5(1), 32–45