

**ANALISIS KESESUAIAN KOMPETENSI ALUMNI UIN ALAUDDIN
TERHADAP KEPUASAN STAKEHOLDER**

(Study kasus Lulusan Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Islam
UIN Alauddin Makassar angkatan 2006-2010)

Eka Suhartini, Murtiadi Awaluddin, & Muh. Ikhsan Alif. S

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar
Jl. Muh. Yasin Limpo No.36, Samata-Gowa
muhikhsanalif@gmail.com

ABSTRAK

Pokok masalah penelitian ini ialah bagaimana setiap institusi, private atau public perlu membangun sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki secara profesional dan memiliki kompetensi yang tinggi. Kompetensi yang tinggi akan menjadi pusat keunggulan institusi sekaligus sebagai pendukung daya saing institusi dalam memasuki era globalisasi dan menghadapi masyarakat ekonomi asean (MEA) 2015 dalam dunia kerja, serta kondisi sosial masyarakat yang mengalami perubahan begitu cepat. Dan pengangguran terdidik setiap tahunnya meningkat, menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) periode 2014 pengangguran berjumlah 7.244.905 orang. Alasan yang mendasari munculnya pengangguran terdidik tersebut karena “bukan disebabkan mereka tidak mampu secara keilmuan, tetapi salah satu faktor yang paling dominan ialah ketidaksesuaian kualifikasi yang diminta oleh dunia kerja dengan lulusan kampus. Maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat kepuasan stakeholder dalam hal kompetensi atau keterampilan lulusan manajemen, dan untuk mengetahui faktor mana yang harus diprioritaskan untuk memenuhi harapan stakeholder, dan untuk mengetahui apakah ada perbedaan yang signifikan antara harapan dan kinerja yang dirasakan. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, penelitian ini melibatkan 78 sampel lulusan manajemen sebagai obyek penelitian terhadap kepuasan stakeholder sebagai responden. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan diagram kurtosis untuk melihat faktor mana yang harus di prioritaskan, dan wilcoxon untuk melihat apakah ada perbedaan antara harapan dan kinerja yang dirasakan. Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa pada item keahlian manajerial pada variabel *leadership* yang memperoleh tingkat kepuasan tertinggi, serta masih terdapat gap (kesenjangan) antara harapan stakeholder dan kenyataan (kinerja) yang diterima, Kesenjangan terdapat pada kuadran A dan D pada diagram kartesius pada item prioritas dan berlebihan, dan berdasarkan hasil uji wilcoxon terdapat perbedaan yang signifikan antara harapan dan kinerja yang dirasakan.

Kata Kunci : Kompetensi, Sumber Daya Manusia , Kinerja, Kepuasan, Stakeholder.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan atau instansi. Untuk itu dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja karyawan.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut, namun yang menjadi salah satu permasalahan adalah kompetensi dalam mengoperasikan program-program komputer. Beberapa karyawan sering melimpahkan wewenang kepada orang lain yang lebih memiliki keterampilan sehingga butuh waktu lama untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. Kemudian informasi-informasi pekerjaan yang diterima lebih sering menggunakan bahasa Inggris sehingga sulit bagi karyawan untuk mengerti maksud dari pada tugas-tugas yang diberikan. Keadaan demikian membuat karyawan salah menerima informasi tugas. Hal tersebut juga membutuhkan waktu yang lama. Hal ini merupakan sebagian kecil permasalahan kompetensi yang terjadi dilapangan.

Kesiapan seorang sarjana lulusan perguruan tinggi yang lebih memiliki bekal ilmu dan luas pengetahuannya, lebih mantap profesionalitas dan pengalamannya serta memiliki semangat wirausaha dengan jiwa kepemimpinan yang matang sebagai sumber daya manusia penggerak ekonomi seharusnya bebas dari masalah pengangguran, nyatanya realita di lapangan tidak begitu karena persaingan dan kurangnya kompetensi teknis maupun non teknis yang dimiliki. Sehingga pengangguran terdidik bagi para lulusan universitas telah memperbesar angka pengangguran.

Menurut Badan Pusat Statistik periode Agustus (2014) menyebutkan total pengangguran terbuka yakni sebanyak 7.244.905 orang dengan Jumlah sarjana yang menganggur sekitar 688.660 sarjana dengan rincian 193.517 Diploma I/II/III dan Akademisi 495.143 Lulusan strata satu. Angka ini jelas sudah dalam jumlah yang mesti diperhatikan betul dan merupakan masalah serius. Terlebih dikarenakan tinggal menghitung hari lagi kita akan memasuki era Masyarakat Ekonomi ASEAN 2015, tentu masalah pengangguran di Indonesia menjadi sangat urgen dan perlu diperhatikan.

Tentu tidak diinginkan warga Negara Indonesia tergilas dalam persaingan tenaga kerja Masyarakat Ekonomi ASEAN. Juga sangat tidak dikehendaki masyarakat Indonesia menjadi budak di negeri sendiri ketika kenyataannya sumber daya manusia bangsa ini tidak mampu bersaing dengan sumber daya manusia dari negara lain yang tergabung dalam komunitas ASEAN.

Berdasarkan uraian fakta-fakta diatas, maka penulis membatasi masalah tersebut sebagai berikut : Bagaimana tingkat kepuasan *stakeholder* terhadap kompetensi yang dimiliki oleh lulusan Manajemen UIN Alauddin Makassar? Faktor apa yang harus diprioritaskan agar dapat memenuhi harapan *stakeholder* pada kompetensi alumni lulusan Manajemen UIN Alauddin Makassar ? Apakah ada perbedaan antara harapan dan kinerja antara kebutuhan *stakeholder* terhadap kompetensi yang dimiliki oleh lulusan Manajemen UIN Alauddin Makassar ?

TINJAUAN TEORITIS

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur dalam sebuah organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. SDM dapat disebut juga sebagai personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi pemeliharaan dan pemutusan hubungan tenaga kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat.

Dari pengertian MSDM yang dikemukakan diatas, dapat di ketengahkan beberapa paradikma seperti berikut:

1. Manusia memerlukan organisasi dan sebaliknya organisasi memerlukan manusia sebagai motor penggerak agar organisasi dapat berfungsi untuk mencapai tujuan
2. Kompetensi seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan bersifat abstrak dan tidak jelas batas-batasnya sehingga pimpinan berkewajiban menggali, menyalurkan membina dan mengembangkan potensi yang dimiliki karyawan dalam rangka peningkatan produktifitas.
3. Sumber daya financial perlu disediakan dan dipergunakan dalam jumlah yang cukup untuk keperluan pengelola SDM dan untuk meningkatkan kualitas SDM.
4. Memperlakukan karyawan secara manusiawi untuk mendorong partisipasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Perlakuan manusiawi juga berarti bahwa karyawan harus dihormati, dihargai dan diperlakukan sesuai dengan hak-hak asasi manusia sehingga akan berkembang perasaan ikut memiliki, perasaan ikut bertanggung jawab dan kemauan untuk bekerja sama demi kemajuan perusahaan.

Pengertian Kompetensi

Setiap organisasi, *private* atau *public* perlu membangun sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki secara profesional dan memiliki kompetensi yang tinggi. SDM yang berkompentensi tinggi akan menjadi pusat keunggulan organisasi sekaligus sebagai pendukung daya saing organisasi dalam memasuki era globalisasi dan menghadapi lingkungan usaha serta kondisi sosial masyarakat yang mengalami perubahan begitu cepat.

Kompetensi berasal dari bahasa Inggris yaitu *competence* yang berarti "kecakapan atau kemampuan." Sementara dilihat dari segi terminologi, para ahli berbeda dalam memberikan defenisi tentang makna kompetensi, misalnya E. Mulyasa (2003) mengatakan bahwa kompetensi adalah "pengetahuan, keterampilan atau kemampuan yang dikuasai seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya." Kompetensi juga diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, nilai dengan yang dapat dipraktekkan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak."

Berdasarkan pernyataan tersebut maka dapat dipahami bahwa kompetensi merupakan sebuah konstruk mengenai kemampuan untuk melakukan kontrol atas hidup, untuk mengatasi masalah-masalah tertentu dengan efektif, untuk menyesuaikan atau beradaptasi pada lingkungan tertentu.

Dalam Hal ini Rosulullah SAW bersabda :

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا، أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ ﷺ قَالَ : إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ (رواه الطبراني

Artinya :

Dari Aisyah ra, bahwasanya Rosulullah SAW bersabda, "Sesungguhnya hamba yang apabila mengerjakan sesuatu, ia mengerjakannya dengan itqan" **(HR.Thabrani)**

عن أبي هريرة رضي الله عنه قال: قال رسول الله ﷺ: إِذَا ضُيِّعَتِ الْأَمَانَةُ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ، قَالَ: كَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ؟ قَالَ: إِذَا أُسْنِدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ (رواه البخاري)

Artinya :

Dari Abu Hurairah r.a ia berkata, Rasulullah S.a.w bersabda: Jika amanah telah hilang (sudah tidak dipegang lagi dengan teguh), maka tunggulah saat kehancurannya. Ia bertanya: Ya Rasul, bagaimana orang menghilangkan amanah itu? Rasul menjawab: (Yaitu) apabila suatu urusan (amanah) diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah saat kehancurannya. **(HR. Bukhari)**

Anjuran dalil diatas itqan yang bahasa arabnya diartikan sebagai rapi dan paripurna dalam sesuatu yang memerlukan keahlian. Itqan dalam bekerja mengharuskan pelaksanaannya secara prosedural, proporsional, dan progresif. Islam mengajarkan setiap diri untuk tidak asal bekerja apalagi bekerja asal-asalan. Seorang yang memiliki kompetensi dalam pekerjaannya meyakini bahwa pekerjaannya dilihat oleh Allah dan diharapkan kontribusi manfaatnya terhadap sesama. Serta memberikan tugas pekerjaan atau amanah kepada yang lebih memiliki pengetahuan akan hal itu atau kompetensi yang dimilikinya sesuai dengan amanah atau tugas yang diembannya.

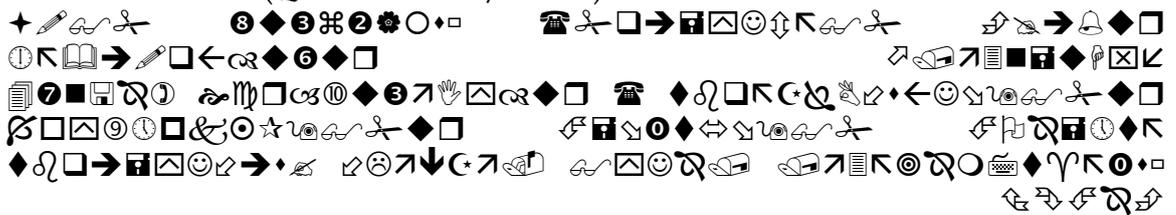
Allah SWT berfirman (QS. Az-Zumar/39 : 39) :



Terjemahnya :

Katakanlah: "Hai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, Sesungguhnya aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan mengetahui,

Allah SWT berfirman (QS. At-Taubah/9 : 105) :



Terjemahnya :

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".

Ayat diatas dijelaskan bahwa kompetensi menjadi modal dasar dalam bekerja. Yang melibatkan skill dan pengetahuan seseorang untuk mencapai hasil maksimum, dan seseorang yang bekerja secara ikhlas dan sabar akan mendapatkan kemudahan-kemudahan dalam pekerjaannya. Kompetensi kerja di dalam Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa :

Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan, lebih lanjut Burke (2004) menjelaskan tentang karakteristik kompetensi melalui pernyataannya bahwa:

"competence is a construct, and not something that we can observe directly".

Hal ini berarti bahwa dalam melakukan penilaian dan pelatihan kepada orang lain mengenai kompetensi, maka yang harus dilakukan adalah mengembangkan pengukuran tampak dan menggunakannya untuk mengumpulkan data, fakta, atau bukti. Lebih lanjut tentang Kompetensi telah dirumuskan pada acara yang bertajuk *The Nebraska Summit on Career Readiness*. Yang berlangsung tanggal 3-4 November 2009 yang diadakan oleh *The Nebraska Department of Education* di *Lincoln*. Acara ini merumuskan 11 area dasar dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), dan tingkah laku (*behaviors*) yang harus dimiliki oleh seorang lulusan perguruan tinggi, yaitu:

1. Keterampilan interpersonal dan intrapersonal.
2. Kreatif dan inovatif.
3. Berpikir kritis dan mampu memecahkan masalah.

4. Etika kerja dan bertanggung jawab.
5. *Core Knowledge* dan *Core Standards*
6. Keterampilan komunikasi.
7. Teknologi.
8. Adaptasi dan pembelajaran seumur hidup.
9. Pengadaan lapangan pekerjaan.
10. Kerjasama Tim
11. Kesadaran sosial

Yorke dan Knight (2006) menggunakan konsep kompetensi dalam bekerja dengan istilah *employability* atau kemampuan bekerja. Istilah *employability* didefinisikan sebagai sekumpulan pencapaian (*achievement*) meliputi keterampilan, pemahaman, dan atribut personal yang lebih memungkinkan lulusan untuk memperoleh pekerjaan dan sukses dalam pilihan kerjanya serta memberi keuntungan bagi diri mereka sendiri, tenaga kerja, masyarakat, dan ekonomi secara keseluruhan. Hal itu menjelaskan bahwa *employability* sangat terkait dengan kemampuan seseorang dalam bekerja.

Kemampuan atau kecakapan lulusan diidentifikasi dengan beberapa karakteristik kecakapan dan kemampuan untuk:

1. Mengambil tindakan yang efektif dan tepat.
2. Menjelaskan apa yang ingin mereka capai.
3. Hidup dan bekerja dengan yang lain.
4. Dapat terus belajar baik secara individual maupun dengan yang lain dalam masyarakat yang beragam dan terus berubah.

Menurut Shakir, kompetensi yang dimiliki seorang lulusan dalam lingkungan pekerjaan, setidaknya memiliki dua kompetensi utama yaitu, *hard skills* dan *Soft skill*. *Hard skill* diartikan sebagai prosedur teknis atau tugas-tugas yang dapat diamati dan diukur. Sedangkan *soft skills*, merupakan "keterampilan manusia" yang bersifat intangible atau keterampilan yang tidak terlihat. Keterampilan ini dapat dikategorikan ke dalam tiga kategori utama, yaitu sifat-sifat personal, keterampilan interpersonal, serta keterampilan mengatasi masalah dan membuat keputusan. Lebih lanjut ciri-ciri dari *soft skills* yang ditanamkan pada kurikulum pada institusi perguruan tinggi adalah:

1. Kemampuan berkomunikasi
2. Berfikir kritis dan kemampuan memecahkan masalah
3. Kerjasama tim
4. Kewirausahaan
5. Etika dan moral
6. Kepemimpinan.

Pengertian beberapa kompetensi dalam penelitian.

1. Integritas

Kata integritas dalam bahasa Latin adalah "*integrate*", artinya komplit, utuh dan sempurna (tidak ada cacat). Integritas adalah tanpa kedok, bertindak sesuai dengan yang diucapkan, konsisten antara iman dan perbuatan, antara sikap dan tindakan. Dalam konteks ini, integritas adalah rasa batin "keutuhan" yang berasal

dari kualitas seperti kejujuran dan konsistensi karakter. Dengan demikian, seseorang dapat menghakimi bahwa orang lain “memiliki integritas” sejauh bahwa mereka bertindak sesuai dengan, nilai dan prinsip keyakinan mereka mengklaim memegang. Sedangkan menurut kamus besar bahasa Indonesia, **n teg ri tas** mutu, sifat, atau keadaan yg menunjukkan kesatuan yg utuh sehingga memiliki potensi dan kemampuan yg memancarkan kewibawaan; kejujuran. Sedangkan secara etimologi istilah moral berasal dari bahasa Latin *mos, moris* (adat, istiadat, kebiasaan, cara, tingkah laku, kelakuan) *mores* (adat istiadat, kelakuan, tabiat, watak, akhlak).

2. *Profesionalisme*

Dalam Kamus Besar Indonesia, profesionalisme mempunyai makna; mutu, kualitas, dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau yang profesional. Profesionalisme merupakan sikap dari seorang profesional. Artinya sebuah istilah yang menjelaskan bahwa setiap pekerjaan hendaklah dikerjakan oleh seseorang yang mempunyai keahlian dalam bidangnya atau profesinya. penggunaan istilah profesionalisme menunjuk pada derajat penampilan seseorang sebagai profesional atau penampilan suatu pekerjaan sebagai suatu profesi, ada yang profesionalismenya tinggi, sedang dan rendah. Profesionalisme juga mengacu kepada sikap dan komitmen anggota profesi untuk bekerja berdasarkan standar yang tinggi dan kode etik profesinya.

3. *Kepribadian*

Adalah ciri - ciri watak seseorang individu yang konsisten, yang memberikan kepadanya suatu identitas sebagai individu yang khusus, Syamsu Yusuf (2007) yang dimaksudkan adalah bahwa orang tersebut mempunyai beberapa ciri watak yang diperlihatkan secara lahir, konsisten dan konsekuen dalam tingkah lakunya sehingga tampak bahwa individu tersebut memiliki identitas khusus yang berada dari individu - individu. Dalam hal ini merupakan bawaan dari setiap individu sejak lahir (kejiwaan, dan fisik), dan kepribadian dapat berubah seiring pertumbuhan seseorang. Dimana seseorang tersebut dalam perjalanan hidupnya akan menerima rangsangan baik dari luar maupun dari dalam, dan orang tersebut akan menanggapi rangsang itu dan kemungkinan akan berpengaruh pada sikapnya.

4. *Komunikasi*

Menurut kamus besar bahasa indonesia komunikasi ialah pengiriman dan penerimaan pesan atau berita antara dua orang atau lebih sehingga pesan yg dimaksud dapat dipahami; hubungan; kontak. Fatma Wardy (2008) Yang dimaksud dengan proses komunikasi adalah proses yang menggambarkan kegiatan komunikasi antar manusia yang bersifat interaktif, relasional, dan transaksional dimana komunikator mengirimkan pesan kepada komunikan melalui media tertentu dengan maksud dan tujuan tertentu.

5. *Leadership/Kepemimpinan*

Kepemimpinan (*leadership*) adalah suatu pengaruh yang berhubungan antara para pemimpin dan pengikut (*followers*) yang dimana memiliki pengaruh untuk memotivasi orang-orang guna pencapaian suatu tujuan. Irawaty A.Kahar (2008) Dalam hal ini menyatakan bahwa kunci untuk kepemimpinan hari ini adalah “pengaruh” bukan “kekuasaan”.

6. Kemampuan penguasaan Teknologi

Menurut kamus besar bahasa Indonesia **teknologi** keseluruhan sarana untuk menyediakan barang-barang yang diperlukan bagi kelangsungan dan kenyamanan hidup manusia. Kata teknologi secara harfiah berasal dari bahasa Latin "*texere*" yang berarti menyusun atau membangun. Sehingga istilah teknologi seharusnya tidak terbatas pada penggunaan mesin, meskipun dalam arti sempit hal tersebut sering digunakan dalam kehidupan sehari-hari.

Teknologi adalah suatu rancangan (desain) untuk alat bantu tindakan yang mengurangi ketidakpastian dalam hubungan sebab akibat dalam mencapai suatu hasil yang diinginkan. mengartikan teknologi sebagai keseluruhan metode yang secara rasional mengarah dan memiliki ciri efisiensi dalam setiap kegiatan manusia. Dan sebagai penerapan ilmu-ilmu perilaku dan alam serta pengetahuan lain secara sistematis dan sistematis, untuk memecahkan masalah.

7. Kerjasama tim

Tim adalah suatu unit yang terdiri atas dua orang atau lebih yang berinteraksi dan mengkoordinasi kerja mereka untuk tujuan tertentu. Definisi ini memiliki tiga komponen. Pertama, dibutuhkan dua orang atau lebih. Kedua, orang-orang dalam sebuah tim memiliki interaksi reguler. Ketiga, orang-orang dalam sebuah tim memiliki tujuan kinerja yang sama.

Kerja tim bermanfaat untuk sebuah organisasi diantaranya pencapaian tujuan akan lebih maksimal. Hal tersebut didorong oleh iklim kebersamaan yang meningkat antar sesama anggota tim. Dalam keadaan demikian, juga tercapai optimalisasi win-win solution. Dimana ide dan kreativitas semakin terbuka lebar. Iklim yang baik itu akan meningkatkan komitmen anggota tim terhadap keputusan yang diambil, dan pada akhirnya bermuara pada meningkatkan produktivitas tim kerja. Lain dari itu, kerja tim juga menciptakan suasana kerja yang lebih fleksibel dalam operasional kerja namun secara bersamaan meningkatkan rasa tanggungjawab satu sama lain. Selain bagi organisasi, kerja tim juga bermanfaat bagi Individu. Dimana pekerjaan lebih bervariasi. Individu juga lebih banyak memiliki kebebasan untuk membuat dan menindaklanjuti keputusan yang benar. Dan pada akhirnya meningkatkan kesempatan untuk mempelajari keahlian baru.

8. Pengembangan diri

R,Sambel & A.Prijosaksono (2003) Pemberdayaan sebagai proses pemberian kekuatan atau daya yang bertujuan membangkitkan kesadaran, pengertian dan kepekaan individu terhadap perkembangan sosial, ekonomi dan politik sehingga ia memiliki kemampuan untuk memperbaiki dan meningkatkan kedudukannya. Pemberdayaan dalam pengertian ini sebagai usaha dari luar individu atau kelompok orang peka terhadap perubahan lingkungan yang terjadi dan mampu menyesuaikan perubahan yang terjadi.

Pemberdayaan diri berarti proses peningkatan kemampuan atau daya yang dilakukan oleh individu yang bersangkutan dengan tujuan untuk meningkatkan kepekaan terhadap perubahan dan perkembangan lingkungan yang terjadi sehingga berkamampuan untuk mengevaluasi diri dan meningkatkan status sosialnya.

Pengertian Kepuasan

Kepuasan menjadi fokus perhatian oleh hampir semua pelaku bisnis. Dimana tingkat kepentingan dan harapan serta pelaksanaan atau kinerja yang dilakukan perusahaan atau institusi haruslah sesuai. Para pelaku bisnis harus ingin memenangkan persaingan. Kepuasan menurut Philip Kotler (2012) adalah perasaan senang atau kecewa seseorang yang berasal dari perbandingan antara kesannya terhadap kinerja (hasil) suatu produk dan harapan-harapannya. Pendapat ini sama halnya dikemukakan oleh Tse dan Wilton (2003) yang menyatakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan yang dirasakan antara harapan sebelumnya dan kinerja aktual produk setelah pemakaiannya. Sehingga dapat dikatakan jika kinerja karyawan dibawah harapan, maka *stakeholder* akan merasa tidak puas. Jika kinerja sama dengan harapan, maka *stakeholder* akan merasa puas, dan jika kinerja melampaui harapan, *stakeholder* akan sangat puas atau bahagia. *Stakeholder* yang merasa puas, akan selalu lebih memperhatikan karyawannya dengan memberikan bonus, hadiah atau promosi jabatan ke yang lebih tinggi.

Pengertian Stakeholder

Istilah *stakeholder* dari defenisi Gray et al (2014) meyakini bahwa "..... Pihak-pihak yang berkepentingan pada perusahaan yang dapat mempengaruhi atau dapat dipengaruhi oleh aktivitas perusahaan, para *stakeholder* antara lain masyarakat, karyawan, pemerintah, supplier, pasar modal dan lain-lain". Emy Irani (2009) *Stakeholder theory* mengatakan bahwa perusahaan bukanlah entitas yang hanya beroperasi untuk kepentingannya sendiri namun harus memberikan manfaat bagi *stakeholdernya* (*shareholders*, kreditor, konsumen, *supplier*, pemerintah, masyarakat, analis dan pihak lain). Dengan demikian, keberadaan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh dukungan yang diberikan oleh *stakeholder* kepada perusahaan tersebut.

Stakeholder dibagi sebagai berikut :

1. Stakeholder Internal dan Stakeholder Eksternal

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

2. Stakeholder primer, sekunder dan marjinal

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

3. Stakeholder tradisional dan stakeholder masa depan

Karyawan dan konsumen dapat disebut sebagai *stakeholder* tradisional, karena saat ini sudah berhubungan dengan organisasi. Sedangkan *stakeholder* masa depan

adalah *stakeholder* pada masa yang akan datang diperkirakan akan memberikan pengaruhnya pada organisasi seperti mahasiswa, peneliti dan konsumen potensial.

4. Proponents, opponents, dan uncommitted

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

5. Silent majority dan vokal minority

Dilihat dari aktivitas *stakeholder* dalam melakukan komplain atau mendukung perusahaan, tentu ada yang menyatakan pertentangan atau dukungannya secara vokal (aktif) namun ada pula yang menyatakan secara *silent* (pasif)

Tinjauan umum Daya Serap Alumni

Daya serap merupakan kemampuan suatu lembaga/instansi untuk menampung tenaga kerja atau karyawan untuk dipekerjakan sesuai dengan disiplin ilmu yang dimiliki, berdasarkan kualifikasi dan tingkat pendidikan, sedangkan alumni adalah lulusan sekolah atau perguruan tinggi baik swasta maupun negeri. Berdasarkan pemahaman istilah tersebut maka dapat disimpulkan bahwa daya serap alumni merupakan kemampuan suatu lembaga/instansi untuk menampung lulusan sekolah atau perguruan tinggi baik swasta maupun negeri, sebagai tenaga kerja atau karyawan untuk dipekerjakan sesuai dengan disiplin ilmu yang dimiliki, berdasarkan kualifikasi dan tingkat pendidikan.

Menurut Cambell dan Panzano (2013) aspek keberhasilan lulusan dalam memperlihatkan kemampuan kerja yang merupakan aspek kualitas lulusan pendidikan, ada enam aspek yaitu:

1. Perkembangan kompetensi.
2. Kemampuan berinteraksi interpersonal secara positif.
3. Kepercayaan diri untuk dapat mengerjakan tugas.
4. Kemampuan untuk berpikir atau bekerja secara mandiri.
5. Manfaat pada masyarakat.
6. Kesesuaian dengan kebutuhan pemakai lulusan.

Kesiapan Alumni Memasuki Bursa Kerja

Para lulusan Jurusan Manajemen UIN Alauddin Makassar pada dasarnya akan berfungsi dan berperan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) di bidang Ekonomi, dengan karakteristik yang memiliki nilai-nilai keislaman. selama di akademis, dimana pembekalan meliputi kesiapan aspek kognitif (pengetahuan), afektif (sikap), dan psikomotorik (keterampilan). Jadi hal tersebut dapat dikembangkan untuk melakukan aktifitas atau suatu pekerjaan.

1. Kesiapan Kognitif (Pengetahuan)

Pengetahuan dapat didefinisikan sebagai tingkah laku dan situasi yang menekankan tentang pengingatan bahan-bahan yang telah dipelajari, mulai dari fakta sampai ketegori yang menyangkut informasi yang bermanfaat. Selain itu

Suriasumantri (2007) berpendapat bahwa pengetahuan merupakan apa yang diketahui tentang suatu obyek tertentu termasuk di dalamnya adalah ilmu.

Dari definisi yang diuraikan di atas, maka kemampuan kognitif merupakan kemampuan yang berkaitan dengan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi. Setiap orang memiliki persepsi tentang hasil pengamatan atau penyerapan atas suatu obyek. Hal ini berarti bahwa orang tersebut telah menguasai segala sesuatu yang telah diketahui dalam arti pada dirinya terbentuk suatu persepsi dan pemberitahuan yang diorganisasikan secara sistematis dan dapat diterapkan. Dengan demikian kemampuan kognitif tidak lain adalah kemampuan untuk memiliki dan menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh melalui pendidikan yang akhirnya dapat menunjang kesiapan kognitif seseorang untuk terjun ke dunia kerja.

2. Kesiapan Afektif (Sikap)

Sikap merupakan kesediaan bereaksi individu terhadap suatu hal atau produk dari proses sosialisasi di mana seseorang bereaksi sesuai dengan rangsangan. Jika sikap mengarah pada obyek tersebut dipengaruhi pada obyek tertentu, berarti bahwa penyesuaian diri terhadap obyek tersebut dipengaruhi oleh kesediaan untuk bereaksi dari orang tersebut. Sikap merupakan adanya kecenderungan, kesediaan yang dapat meramalkan tingkah laku atau tindakan terhadap apa yang akan dikerjakan pada suatu obyek.

Dengan sendirinya tindakan yang diawali melalui proses yang cukup kompleks dan sebagai titik awal untuk menerima stimulus atau rangsangan yang berupa pengetahuan (kognitif) serta psikomotorik. Dengan demikian kesiapan afektif merupakan gejala atau proses sosialisasi seseorang untuk menekuni suatu kegiatan yang didasarkan atas pengetahuan dan keterampilan yang telah dimilikinya.

3. Kesiapan Psikomotorik (Keterampilan)

Penguasaan kemampuan praktek (skill) yang baik merupakan unsur penting dalam kesiapan kerja. Keterampilan yang dimaksud adalah yang bersifat jasmani maupun rohani. Sardiman (2000) menyatakan bahwa "Keterampilan jasmaniah adalah keterampilan-keterampilan yang dapat dilihat, diamati sehingga akan menitikberatkan gerak/penampilan dari anggota tubuh seseorang sedangkan keterampilan rohani lebih rumit karena tidak selalu berurusan dengan masalah keterampilan-keterampilan yang dapat dilihat bagaimana ujung pangkalnya, tetapi lebih abstrak, menyangkut persoalan-persoalan penghayatan dan keterampilan berpikir serta kreativitas untuk menyelesaikan dan merumuskan suatu masalah atau konsep".

Aspek penguasaan teori juga menentukan keberhasilan seseorang dalam mengatasi atau menginterpretasikan informasi berupa fenomena yang terjadi dihadapannya sehingga dapat menunjang penguasaan praktek. Kegiatan praktek pada dasarnya merupakan pengaplikasian dari teori yang diperoleh melalui pendidikan dan pengalaman, sehingga membuat seseorang mampu mengorganisir dan melaksanakan serta menyelesaikan tugas atau kegiatan praktek dengan baik. Dengan demikian kemampuan praktek yang telah dimiliki dapat diaplikasikan

dalam dunia kerja adalah kesiapan psikomotorik seseorang untuk menjadikan dirinya sebagai tenaga kerja tingkat tinggi yang profesional.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Sugiyono (2011) Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan objek yang akan diteliti baik itu berupa benda, manusia, dan aktivitasnya atau peristiwa yang terjadi. Irwan Soeharto (2011) populasi (*population*) yaitu jumlah keseluruhan unit analisis, yaitu objek yang akan diteliti. Sedangkan menurut Nurul Zuriyah (2006), populasi adalah data yang menjadi perhatian peneliti dalam ruang lingkup dan waktu yang ditentukan. Populasi dalam penelitian ini adalah alumni, masyarakat pengguna alumni baik dari instansi pemerintah maupun swasta, juga dari sektor formal maupun informal. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 340 alumni lulusan manajemen. Dengan rincian :

Tabel 3.1 Data mahasiswa reguler dan lulusan manajemen.

Tahun Akademik	Da ya Tam pu ng	Jumlah calon mahasiswa reguler		Jumlah mahasiswa baru		Jumlah total mahasiswa		Jumlah lulusan	
		Ikut Seleksi	Lulus Seleksi	Reguler bukan transfer	Transfer	Reguler bukan transfer	Transfer	Reguler bukan transfer	Transfer
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(8)	(10)
TS-4	60	572	75	75	0	180	0	49	0
TS-3	120	942	130	130	0	310	0	89	0
TS-2	130	2004	136	136	0	392	0	54	0
TS-1	190	2449	193	193	0	534	0	51	0
TS	160	4821	163	163	0	600	0	97	0
Jumlah		10788	697	697	0	600	0	340	0

* Tidak memasukkan mahasiswa transfer.

Catatan : TS: Tahun akademik penuh terakhir saat pengisian borang.

Sumber data sekunder. 2014

2. Sampel

Rosady Ruslan (2003) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk mempermudah penentuan sampel, maka peneliti menggunakan teknik *probability sampling* yaitu teknik yang memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sugiyono (2009) Agar sampel yang diperoleh lebih representatif maka, teknik *probability sampling* dilakukan dengan metode *simple random sampling*. *Simple random sampling* merupakan pengambilan sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Untuk menentukan besarnya sampel dilakukan melalui pendekatan statistik dengan menggunakan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan, n : Ukuran sampel

N : Ukuran Populasi

e : Presentase ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel sebesar 10%.

Adapun jumlah sampel penelitian ini adalah:

$$n = \frac{340}{1 + 340 (0,10)^2}$$

$$n = \frac{340}{1 + 340 (0,01)}$$

$$n = \frac{340}{1 + 3,4}$$

$$n = \frac{340}{4,4}$$

$$n = 77,72829 \text{ di bulatkan menjadi } 78$$

Jadi sampel yang menjadi obyek dalam penelitian ini berjumlah 78 Alumni.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara:

1. Teknik Kuesioner

Adalah metode untuk mendapatkan data dengan mengajukan serangkaian pertanyaan atau pernyataan yang dibuat. Dalam penelitian konsep harus di hubungkan dengan realita dan untuk itu harus dilakukan dengan cara memberikan angka pada objek atau kejadian yang sedang diamati menurut aturan tertentu. Jadi dapat dikatakan bahwa pengukuran bertujuan untuk mendapatkan deskripsi yang tepat dari konsep-konsep yang telah di berikan. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

Nurul Zuriah (2011) Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala *Likert*, skala ini disebut juga sebagai *method of summated ratings* karena nilai peringkat setiap jawaban atau tanggapan dijumlahkan sehingga mendapat nilai total. Data diolah dengan menggunakan skala *Likert* dengan jawaban atas pertanyaan

yaitu skala nilai 1-5. Nilai yang dimaksud adalah skor atas jawaban responden, dimana nilai untuk variabel harapan yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

- a. (SP) = Sangat Penting bobot jawaban 5
- b. (P) = Penting bobot jawaban 4
- c. (CP) = Cukup Penting bobot jawaban 3
- d. (KP) = Kurang Penting bobot jawaban 2
- e. (TP) = Tidak Penting bobot jawaban 1

Sedangkan untuk variabel kinerja :

- a. (SB) = Sangat Baik bobot jawaban 5
- b. (B) = Baik bobot jawaban 4
- c. (CB) = Cukup Baik bobot jawaban 3
- d. (KB) = Kurang Baik bobot jawaban 2
- e. (TB) = Tidak Baik bobot jawaban 1

Ciri khas dari skala Likert adalah makin tinggi skor yang diperoleh oleh seorang responden merupakan indikasi bahwa responden tersebut sikapnya makin positif terhadap obyek yang ingin diteliti oleh peneliti.

2. Interviewer dengan responden dalam pengisian kuisioner.

Kuisioner diberikan pada responden yang telah ditentukan melalui tehnik Simple random sampling. Kuisioner berbentuk lembaran angket yang berisi pertanyaan dan dalam bentuk pooling pendapat dengan menggunakan media sosial pada grup facebook Official Manajemen.

3. Data sekunder

diperoleh dari berbagai dinas/instansi, perbankan, Biro Pusat Statistik (BPS), Pemerintah Daerah Kota Makassar, perpustakaan dan lainnya.

Instrumen Penelitian

Tabel 3.2 Indikator Penelitian

No	Jenis Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1	Kinerja (X)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Integritas 2. Profesionalisme 3. Kepribadian 4. Kemampuan Berkomunikasi 5. Leadership 6. Penguasaan teknologi 7. Kerjasama tim 8. Pengembangan diri 	Skala Likert
2	Harapan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Integritas 2. Profesionalisme 3. Kepribadian 4. Kemampuan berkomunikasi 5. Leadership 6. Penguasaan teknologi 7. Kerjasama tim 	Skala Likert

	8. Pengembangan diri	
--	----------------------	--

Validitas & Realibilitas

Teknik analisis data untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini, menggunakan *software SPSS*, dengan cara memasukkan hasil dari operasionalisasi variabel yang akan di uji.

1. Uji Validitas

Bhuono Agung (2005) Uji validitas untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Menilai masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *corrected item-total correlation*. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari *corrected item-total correlation* > dari r-tabel yang diperoleh melalui Df (*Degree of Freedom*) pada tingkat kesalahan 10%, yaitu 0.185. Jadi ketika r-hitung > dari 0.185 maka suatu butir pertanyaan dikatakan valid. Untuk menguji valid tidaknya pertanyaan dapat dilakukan melalui program komputer (*Excel Statistic Analysis & SPSS*).

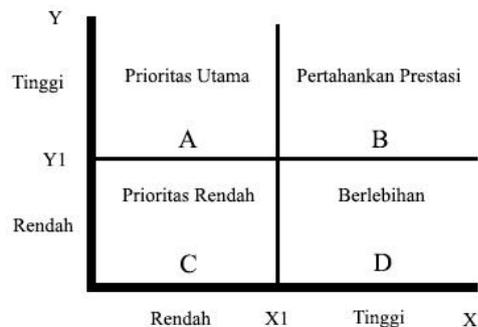
2. Uji Realibilitas

Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Alat ukur yang akan digunakan adalah *cronbach alpha* melalui program komputer *Excel Statistic Analysis & SPSS*. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,60.

Tehnik Analisis Data

Dalam penelitian ini terdapat 2 buah variabel yang diwakilkan oleh huruf X dan Y, di mana X merupakan *penilaian responden terhadap kompetensi alumni manajemen* sedangkan Y merupakan *penilaian responden terhadap harapan stakeholder mengenai kompetensi alumni*. Untuk menghitung tingkat kepuasan stakeholder dibanding dengan kinerja kompetensi alumni manajemen yaitu dengan membandingkan penilaian kompetensi alumni (X) dengan penilaian kepentingan stakeholder (Y) Selanjutnya tingkat unsur-unsur tersebut akan dijabarkan dan dibagi menjadi empat bagian ke dalam diagram kartesius seperti pada gambar.

Gambar 3.1 Diagram Kartesius



Sumber : J. Supranto

Keterangan :

Kuadran (A) : Menunjukkan faktor atau atribut yang dianggap mempengaruhi kepuasan stakeholder, termasuk unsur-unsur kompetensi yang dianggap sangat penting, namun alumni belum melaksanakannya sesuai keinginan stakeholder, sehingga mengecewakan atau tidak puas. Kuadran (B) : Menunjukkan bahwa unsur kompetensi yang telah berhasil dilaksanakan alumni, untuk itu wajib dipertahankannya. Dianggap sangat penting dan sangat memuaskan. Kuadran (C) : Menunjukkan beberapa faktor yang kurang penting pengaruhnya bagi stakeholder, pelaksanaannya oleh alumni biasa-biasa saja. Dianggap kurang penting dan kurang memuaskan. Kuadran (D) : Menunjukkan faktor yang mempengaruhi stakeholder kurang penting, akan tetapi pelaksanaannya berlebihan. Dianggap kurang penting tetapi sangat memuaskan.

Untuk mengetahui perbedaan antara harapan dan kinerja yang dirasakan digunakan analisis uji *Wilcoxon*. *Wilcoxon* ini merupakan penyempurnaan dari uji tanda (Sign Test). Sugiyono (2003) Dalam uji tanda besarnya selisih nilai angka antara positif dan negatif tidak diperhitungkan, sedangkan dalam uji *wilcoxon* ini diperhitungkan seperti dalam uji tanda tehnik ini digunakan untuk menguji signifikansi hipotesis komparatif dua sampel yang berkorelasi bila datanya berbentuk ordinal (berjenjang).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penyajian data penelitian

Data survey penelitian alumni ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik dari Lulusan Prodi Manajemen UIN Alauddin yang terpilih menjadi obyek Penelitian. Populasi lulusan delapan tahun terakhir sampai periode september 2014 sebanyak 340 orang. Penyebaran data dilakukan melalui kuisisioner, jasa e-mail, telepon, sms maupun melalui akun jejaring sosial facebook. Pada tahap awal ini banyak ditemui kesulitan, karena rendahnya respon dari alumni. Dari 100 orang alumni yang dikirim kuesioner hanya 72 orang yang mengembalikan dan diisi secara lengkap. Akan tetapi, peneliti juga berusaha mendapatkan informasi keberadaan alumni meskipun kuesioner tidak dikembalikan dengan cara menelpon/sms serta menghubungi lewat email dan facebook sehingga diperoleh data sebagai berikut adalah komposisi jenis kelamin disajikan dalam Tabel 4.1

Tabel 4.1 Karateristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	53	68%
Perempuan	25	32%
Total	78	100%

Sumber data primer. 2015

Dari tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa pada objek penelitian ini didominasi oleh alumni berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 68%, sedangkan berjenis kelamin perempuan yaitu sebesar 32%. Dikarenakan laki-laki lebih antusias untuk mencari pekerjaan setelah mereka sarjana dibanding perempuan,

Hasil pengumpulan data alumni disajikan dalam tabel data daya serap alumni yang ditunjukkan oleh tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2. Data daya serap alumni manajemen

No	Status	Jumlah	Persentase
1.	Wirausaha	10	12,82
2	Karyawan Swasta (Non Bank)	31	39,74
2.	Bekerja pada lembaga ekonomi konvensional	23	29,49
3.	Bekerja pada lembaga ekonomi syariah	3	3,85
4.	Bekerja pada instansi pemerintah	4	5,13
6.	Honorar Instansi Pemerintah	4	5,13
7.	Profesi Mengajar	3	3,85
Total		78	100%

Sumber data primer. 2015

Tabel 4.2. dari 78 alumni yang menjadi obyek penelitian, daya serap alumni lebih banyak terdapat pada alumni yang bekerja sebagai karyawan swasta (Non Bank) yaitu sebanyak 31 orang (39,74%) dari hasil pengumpulan data alumni disajikan pula jabatan fungsional pekerjaan alumni dalam tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.3 Karakteristik jabatan dalam pekerjaan

No	Status Jabatan Fungsional	Jumlah	Persentase
1.	Manajer/Asisten/Kordinator	9	11,54
2	Owner	7	8,97
2.	Marketing	12	15,38
3.	Keuangan/Finance	4	5,13
4.	Staff/Karyawan	41	52,56
6.	Pendidik	3	3,85
7.	Jasa Konsultan/Interviewer	2	2,56
Total		78	100%

Sumber data primer. 2015

Dari tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa alumni yang memiliki jabatan fungsional didominasi oleh yang bekerja sebagai staff atau karyawan pada instansi baik pemerintah maupun swasta dengan jumlah 41 orang dengan persentase 52,56%. data daya serap alumni juga diperoleh informasi lama waktu tunggu alumni untuk mendapatkan pekerja, data tersebut disajikan pada tabel 4.4 berikut :

Masa tunggu	Jenis pekerjaan							Jumlah	Persen
	Wirausaha	Karyawan Swasta (Non Bank)	Lembaga Konvensional	Lembaga Syariah	Instansi pemerintah	Instansi Pemerintah	Honorar Instansi		
< 1 Bulan	6	15	4	0	2	1	2	30	38,46
1 - 3 Bulan	2	7	5	1	0	1	1	17	21,79

3 - 6 Bulan	0	6	6	2	0	1	0	15	19,23
6 - 12 Bulan	1	3	8	0	2	1	0	15	19,23
> 12 Bulan	1	0	0	0	0	0	0	1	1,28
Tak terbatas	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	10	31	23	3	4	4	3	78	100

Tabel 4.4. Data masa tunggu alumni

Sumber data primer.2015

Berdasarkan tabel 4.4 dari 78 alumni yang terpilih sebagai obyek Penelitian lebih banyak memiliki masa tunggu untuk memperoleh pekerjaan selama <1 Bulan sebanyak 30 orang (38,46%).

Analisis dan Olah Statistik

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji validitas dan reliabilitas instrumen menggunakan program SPSS 20.0 *statistic for windows* dengan responden sebanyak 78 orang.

a. Uji validasi

Bhuono gaung (2003), Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari *corrected item-total correlation* > dari r-tabel, yaitu 0,1876.

Tabel.4.5. Hasil Uji Validasi Harapan

No	Variabel Harapan	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Integritas (Y)	P1	.433	0,1876	Valid
		P2	.303	0,1876	Valid
2	Profesionalisme (Y)	P1	.440	0,1876	Valid
		P2	.412	0,1876	Valid
3	Kepribadian (Y)	P1	.605	0,1876	Valid
		P2	.669	0,1876	Valid
4	Komunikasi (Y)	P1	.425	0,1876	Valid
		P2	.602	0,1876	Valid
5	Leadership (Y)	P1	.387	0,1876	Valid
		P2	.742	0,1876	Valid
6	Teknologi (Y)	P1	.622	0,1876	Valid
		P2	.391	0,1876	Valid
7	Kerjasama Tim (Y)	P1	.578	0,1876	Valid
		P2	.338	0,1876	Valid
8	Pengembangan Diri (Y)	P1	.265	0,1876	Valid

Tabel.4.6. Hasil Uji Validasi Kinerja

No	Variabel Kinerja	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Integritas (X)	P1	.445	0,1876	Valid
		P2	.343	0,1876	Valid

2	Profesionalisme (X)	P1	.441	0,1876	Valid
		P2	.360	0,1876	Valid
3	Kepribadian (X)	P1	.461	0,1876	Valid
		P2	.279	0,1876	Valid
4	komunikasi (X)	P1	.296	0,1876	Valid
		P2	.287	0,1876	Valid
5	Leadership (X)	P1	.502	0,1876	Valid
		P2	.615	0,1876	Valid
6	Teknologi (X)	P1	.514	0,1876	Valid
		P2	.398	0,1876	Valid
7	Kerjasama Tim (X)	P1	.323	0,1876	Valid
		P2	.567	0,1876	Valid
8	Pengembangan Diri (X)	P1	.437	0,1876	Valid

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 20.0), 2015

Dari tabel 4.5 dan tabel 4.6 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan memiliki *corrected item-total correlation* (r -hitung) > r -tabel yaitu 0,1876. Ini berarti seluruh item masing-masing yang ada dinyatakan valid.

b. Uji Realibilitas

Bhuono Agung (2003), Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan valid jika memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,60.

Tabel 4.7. Hasil Uji Realibilitas Harapan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,853	,847	15

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 20.0), 2015

Hasil output SPSS 20.0 pada tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* 0,847 > 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi variable harapan kualitas kompetensi adalah reliabel.

Tabel 4.8. Hasil Uji Realibilitas Kinerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,806	,807	15

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 20.0), 2015

Hasil output SPSS 16.0 pada tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* 0,807 > 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi variable kinerja kualitas kompetensi pelayanan adalah reliabel.

Analisis Tingkat Kepuasan *Stakeholder/Responden*.

Analisis tingkat kepuasan responden merupakan selisih antara harapan dan kinerja yang dirasakan oleh responden. Adapun hasil tingkat kesesuaian sebagai berikut :

a. *Integritas*

Integritas adalah potensi dan kemampuan yang memancarkan kewibawaan yang meliputi kedisiplinan, kejujuran, etika dan moral dalam aktifitas pekerjaan. Adapun dalam variabel integritas ini terdiri dari 2 butir pernyataan yang ditampilkan pada tabel.4.9. :

Tabel. 4.9. Hasil analisis kinerja dan harapan Integritas

Variabel	Nilai Rata-Rata		Kuadran	Tingkat Kesesuaian (Kepuasan)
	Kinerja	Harapan		
Integritas				
Kedisiplinan dan kejujuran	3,99	4,26	B	93,66 %
Etika dan moral dalam bersikap	3,78	4,19	B	90,22 %
Jumlah	7,77	8,45		

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 20.0), 2015

Dari tabel 4.9 yang memberikan sumbangsi yang terbesar pada variabel kinerja adalah kedisiplinan dan kejujuran sebesar 3,99, dan yang memberikan kontribusi yang terbesar pada variabel harapan adalah tingkat kedisiplinan dan kejujuran sebesar 4,26. Serta variabel kedisiplinan dan kejujuran berada di kuadran B yang berarti *stakeholder* sangat puas akan kinerja yang diharapkan. Dan variabel etika dan moral berada di kuadran C yang berarti pelaksanaan kinerjanya biasa-biasa saja dan dianggap kurang memuaskan. dan yang memberikan kontribusi terbesar pada tingkat kesesuaian pada variabel kedisiplinan dan kejujuran adalah mempunyai dedikasi tinggi terhadap instansi serta amanah dalam mengemban tugas sebesar 93,66%.

b. *Profesionalisme*

Profesionalisme adalah paham yang mengajarkan bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan oleh orang yang profesional dalam hal ini meliputi kemampuan alumni lulusan manajemen mampu menerapkan keahlian/keilmuannya dalam bekerja serta dapat menyelesaikan suatu permasalahan dalam pekerjaan secara profesional. Adapun dalam variabel profesionalisme ini terdiri dari 2 pernyataan yang ditampilkan dalam tabel 4.10 :

Tabel 4.10 Hasil analisis kinerja dan harapan Profesionalisme

Variabel	Nilai Rata-Rata		Kuadran	Tingkat Kesesuaian (Kepuasan)
	Kinerja	Harapan		

Profesionalisme				
Penerapan Keahlian/Keilmuan	3,91	4,33	B	90,3 %
Penyelesaian Masalah/Problem Solving.	3,79	4,10	D	92,44 %
Jumlah	7,7	8,43		

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 20.0), 2015

Dari tabel 4.10 yang memberikan sumbangsi yang terbesar pada variabel kinerja adalah penerapan keahlian/keilmuan sebesar 3,91, dan yang memberikan kontribusi yang terbesar pada variabel harapan adalah tingkat penerapan keahlian/keilmuan sebesar 4,33. Serta variabel penerapan keahlian/keilmuan berada di kuadran B yang berarti pelaksanaannya sesuai dengan harapan *stakeholder* dianggap sangat penting dan sangat memuaskan. Dan variabel penyelesaian masalah/problem solving berada di kuadran D yang berarti pelaksanaan kerjanya berlebihan bagi *stakeholder* kurang penting tetapi sangat memuaskan. dan yang memberikan kontribusi terbesar pada tingkat kesesuaian pada variabel penyelesaian masalah/problem solving adalah mampu menyelesaikan masalah pekerjaan dengan profesional secara efisien dan efektif sebesar 92,44 %.

c. Kepribadian

Kepribadian adalah keseluruhan cara seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain, yang meliputi pengendalian dalam membawa diri/emosi dan percaya diri dalam melakukan suatu hal seperti tampil di depan umum. Adapun dalam variabel kepribadian ini terdiri dari 2 pernyataan yang ditampilkan dalam tabel 4.11 :

Tabel 4.11 Hasil analisis kinerja dan harapan Kepribadian

Variabel	Nilai Rata-Rata		Kuadran	Tingkat Kesesuaian (Kepuasan)
	Kinerja	Harapan		
Kepribadian				
Pengendalian diri/emosi.	3,60	3,94	C	91,37 %
Percaya diri	3,55	3,88	C	91,50%
Jumlah	7,15	7,82		

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 20.0), 2015

Dari tabel 4.11 yang memberikan sumbangsi yang terbesar pada variabel kinerja adalah pengendalian diri/emosi sebesar 3,60, dan yang memberikan kontribusi yang terbesar pada variabel harapan adalah tingkat pengendalian diri/emosi sebesar 3,94. Serta variabel penerapan pengendalian diri/emosi berada di kuadran C yang berarti pelaksanaannya oleh alumni biasa-biasa saja dan dianggap kurang memuaskan. Dan variabel percaya diri berada di kuadran C yang berarti pelaksanaan kerjanya juga biasa-biasa saja dan kurang memuaskan. Dan yang memberikan kontribusi terbesar pada tingkat kesesuaian pada variabel

percaya diri adalah kemampuan dalam mengaktualisasikan dirinya tampil depan umum sebesar 91,50 %.

d. Komunikasi

Komunikasi adalah proses penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberitahu, mengubah sikap, pendapat, atau perilaku baik secara lisan(langsung) ataupun tidak langsung(lewat media), dalam hal ini meliputi kemampuan berbahasa asing dalam bercakap dan mengemukakan ide dan pendapat dalam pekerjaan. Adapun dalam variabel komunikasi ini terdiri dari 2 pernyataan yang ditampilkan dalam tabel 4.12 :

Tabel 4.12 Hasil analisis kinerja dan harapan Komunikasi

Variabel	Nilai Rata-Rata		Kuadran	Tingkat Kesesuaian (Kepuasan)
	Kinerja	Harapan		
Komunikasi				
Berbahasa Asing	3,60	4,36	A	82,57 %
Mengemukakan Ide dan Pendapat	3,73	4,12	C	90,53 %
Jumlah	7,33	8,48		

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 20.0), 2015

Dari tabel 4.12 yang memberikan sumbangsi yang terbesar pada variabel kinerja adalah mengemukakan ide dan pendapat sebesar 3,73, dan yang memberikan kontribusi yang terbesar pada variabel harapan adalah tingkat berbahasa asing sebesar 4,36. Serta variabel penerapan bahasa asing berada di kuadran A yang berarti pelaksanaannya oleh alumni masih kurang dan belum sesuai dengan keinginan *stakeholder* sehingga sangat mengecewakan atau tidak puas. Dan variabel mengemukakan ide dan pendapat berada di kuadran C yang berarti pelaksanaan kinerjanya biasa-biasa saja dianggap kurang penting oleh *stakeholder* dan kurang memuaskan. Dan yang memberikan kontribusi terbesar pada tingkat kesesuaian pada variabel mengemukakan ide dan pendapat adalah kemampuan memberikan masukan baik pada atasan maupun partner kerja sebesar 90,53 %.

e. Leadership

Leadership adalah aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar supaya mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu dalam hal ini keahlian manajerial dan sebagai motivator dalam lingkungan kerjanya. Adapun dalam variabel leadership ini terdiri dari 2 pernyataan yang ditampilkan dalam tabel 4.13 :

Tabel 4.13 Hasil analisis kinerja dan harapan Leadership

Variabel	Nilai Rata-Rata		Kuadran	Tingkat Kesesuaian (Kepuasan)
	Kinerja	Harapan		
Leadership				
Keahlian Manajerial	4,10	4,17	B	98,32 %
Sebagai Motivator dalam	3,38	3,77	C	89,65 %

lingkungan kerja				
Jumlah	7,48	7,94		

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 20.0), 2015

Dari tabel 4.13 yang memberikan sumbangsi yang terbesar pada variabel kinerja adalah keahlian manajerial sebesar 4,10, dan yang memberikan kontribusi yang terbesar pada variabel harapan adalah keahlian manajerial sebesar 4,17. Serta variabel keahlian manajerial berada di kuadran B yang berarti pelaksanaannya oleh alumni sesuai dengan kebutuhan *stakeholder* dianggap penting dan sangat memuaskan. Dan variabel motivator di lingkungan kerja berada di kuadran C yang berarti pelaksanaan kinerjanya biasa-biasa saja kurang penting bagi *stakeholder* dan kurang memuaskan. Dan yang memberikan kontribusi terbesar pada tingkat kesesuaian pada variabel keahlian manajerial adalah kemampuan untuk mengelola suatu pekerjaan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan pekerjaan sebesar 98,32 %.

f. Teknologi

Teknologi adalah keseluruhan sarana dan prasarana untuk menyediakan barang-barang yang diperlukan bagi kelangsungan dan kemudahan dalam aktivitas pekerjaan meliputi kemampuan mengoperasikan komputer dasar (word,excel,dll) dan kemampuan menggunakan alat modern lainnya yang menunjang pekerjaannya seperti mesin foto copy, printer, alat scan, android. Adapun dalam variabel penguasaan teknologi ini terdiri dari 2 pernyataan yang ditampilkan dalam tabel 4.14 :

Tabel 4.14 Hasil analisis kinerja dan harapan Teknologi

Variabel	Nilai Rata-Rata		Kuadran	Tingkat Kesesuaian (Kepuasan)
	Kinerja	Harapan		
Teknologi				
Komputer Dasar (word,excel,dll)	3,91	4,17	B	93,77 %
Penggunaan alat modern lainnya.	3,79	3,97	D	95,47 %
Jumlah	7,7	8,14		

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 20.0), 2015

Dari tabel 4.14 yang memberikan sumbangsi yang terbesar pada variabel kinerja adalah keahlian komputer dasar sebesar 3,91, dan yang memberikan kontribusi yang terbesar pada variabel harapan adalah keahlian komputer dasar 4,17. Serta variabel keahlian komputer dasar berada di kuadran B yang berarti pelaksanaannya oleh alumni telah berhasil untuk itu wajib dipertahankan sangat penting dan sangat memuaskan. Dan variabel penggunaan alat modern lainnya berada di kuadran D yang berarti pelaksanaan kinerjanya biasa-biasa saja dianggap kurang penting bagi *stakeholder* dan kurang memuaskan. Dan yang memberikan kontribusi terbesar pada tingkat kesesuaian pada variabel penggunaan alat modern lainnya adalah kemampuan menggunakan alat-alat canggih untuk menunjang aktifitas pekerjaannya 95,47 %.

g. Kerjasama Tim

Kerjasama Tim adalah suatu usaha bersama antara orang perorangan atau kelompok manusia untuk mencapai suatu tujuan bersama dalam hal ini kemampuan bekerja sama dalam tim work dan keterbukaan terhadap kritik dan saran sebagai evaluasi kinerja pribadi atau kelompok. Adapun dalam variabel kerja sama tim ini terdiri dari 2 pernyataan yang ditampilkan dalam tabel 4.15 :

Tabel 4.15 Hasil analisis kinerja dan harapan Kerjasama Tim

Variabel	Nilai Rata-Rata		Kuadran	Tingkat Kesesuaian (Kepuasan)
	Kinerja	Harapan		
Kerjasama Tim				
Team Work	3,60	4,14	C	86,96 %
Keterbukaan terhadap kritik dan saran.	3,86	4,46	B	86,55 %
Jumlah	7,46	8,6		

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 20.0), 2015

Dari tabel 4.14 yang memberikan sumbangsi yang terbesar pada variabel kinerja adalah keterbukaan terhadap kritik dan saran sebesar 3,86, dan yang memberikan kontribusi yang terbesar pada variabel harapan adalah keterbukaan terhadap kritik dan saran 4,46. Serta variabel team work berada di kuadran C yang berarti pelaksanaannya oleh alumni biasa-biasa saja dianggap kurang memuaskan dan perlu ditingkatkan. Dan variabel keterbukaan terhadap kritik dan saran lainnya berada di kuadran B yang berarti pelaksanaan kinerjanya pun berhasil dan wajib dipertahankan dianggap sangat penting dan memuaskan. Dan yang memberikan kontribusi terbesar pada tingkat kesesuaian pada variabel team work adalah mampu bekerja sama dengan orang lain dalam suatu pekerjaan sebesar 86,96 %.

h. Pengembangan Diri

Pengembangan diri adalah merupakan bentuk perwujudan dari aktualisasi diri, yaitu proses untuk mewujudkan dirinya yang terbaik sejalan dengan potensi dan kemampuan yang dimilikinya. Adapun dalam variabel pengembangan diri ini terdiri dari pernyataan yang ditampilkan dalam tabel 4.16 :

Tabel 4.16 Hasil analisis kinerja dan harapan Pengembangan Diri

Variabel	Nilai Rata-Rata		Kuadran	Tingkat Kesesuaian (Kepuasan)
	Kinerja	Harapan		
Pengembangan Diri				
Aktualisasi diri untuk mempelajari sesuatu yang baru.	3,92	4,53	B	86,53 %
Jumlah	3,92	4,53		

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 20.0), 2015

Dari tabel 4.16 dapat dilihat variabel kinerja dan harapan dalam aktualisasi diri untuk mempelajari sesuatu yang baru 3,92 dan 4,53. Serta variabel tersebut berada di kuadran B yang berarti harapan akan kinerja yang telah dilakukan

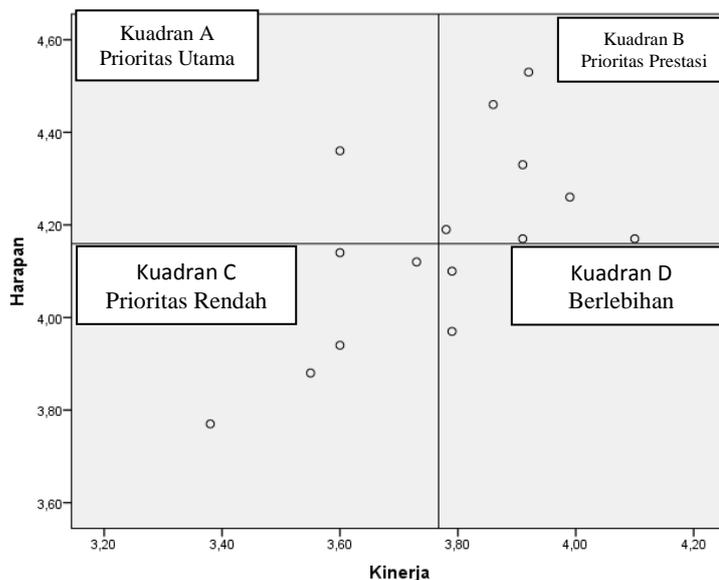
memenuhi dan dianggap penting bagi *stakeholder* dan sangat memuaskan, dan pada tingkat kesesuaian harapan dan kinerja sebesar 86,53%.

Analisis Prioritas Tingkat Kepuasan Responden

Analisis prioritas tingkat kepuasan responden dapat dilihat pada diagram kurtosis dengan kriteria :

- Kuadran (A), Menunjukkan faktor atau atribut yang dianggap mempengaruhi kepuasan *stakeholder*, termasuk unsur-unsur jasa yang dianggap sangat penting, namun lulusan manajemen belum melaksanakannya sesuai keinginan *stakeholder*, sehingga mengecewakan atau tidak puas.
- Kuadran (B), Menunjukkan unsur jasa pokok yang telah berhasil dilaksanakan , untuk itu wajib dipertahankannya. Dianggap sangat penting dan sangat memuaskan.
- Kuadran (C), Menunjukkan beberapa faktor yang kurang penting pengaruhnya bagi *stakeholder*, pelaksanaannya oleh lulusan manajemen biasa-biasa saja. Dianggap kurang penting dan kurang memuaskan.
- Kuadran (D), Menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi *stakeholder* kurang penting, akan tetapi pelaksanaannya berlebihan. Dianggap kurang penting tetapi sangat memuaskan.

Gambar 4.1 Diagram Kartesius



Sumber: Data Diolah (Output SPSS 20.0), 2015

Dalam Gambar 4.1 dalam diagram kartesius ini terlihat, bahwa letak dari unsur-unsur pelaksanaan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan *stakeholder* terhadap kompetensi yang dimiliki oleh lulusan alumni Manajemen UIN Alauddin terbagi menjadi 4 bagian. Adapun interpretasi dari diagram tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Kuadran A

Menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan *stakeholder* berada dalam kuadran ini dan penanganannya perlu di prioritaskan oleh institusi UIN Alauddin Makassar, karena keberadaan faktor-faktor inilah yang dinilai sangat penting oleh *stakeholder*, sedangkan tingkat pelaksanaannya masih belum memuaskan.

Faktor-faktor yang termasuk dalam kuadran A adalah berbahasa asing (no.7) *stakeholder* merasa kemampuan bahasa asing khususnya bahasa Inggris yang diberikan masih kurang. Apalagi zaman modern menghadapi AEC 2015 sebagai kunci ialah bahasa sangatlah penting bagi kemajuan dan persaingan global, sehingga institusi dalam hal ini UIN Alauddin khususnya jurusan Manajemen agar lebih meningkatkan kemampuan berbahasa asing walaupun di UIN Alauddin sudah ada program pengembangan bahasa (PIBA) untuk mahasiswa.

b. Kuadran B

Menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan *stakeholder* berada dalam kuadran ini perlu dipertahankan, karena pada umumnya tingkat pelaksanaannya telah sesuai dengan kinerja dan harapan *stakeholder*, sehingga dapat memuaskan *stakeholder*.

Faktor-faktor yang termasuk dalam kuadran B adalah :

1) Kedisiplinan dan Kejujuran (no.1)

Stakeholder merasa bahwa alumni lulusan Manajemen UIN Alauddin memiliki dedikasi yang tinggi untuk perusahaan mengenai hal kedisiplinan dan kejujuran sebagai prioritas utama dalam bekerja, sehingga alumni harus mempertahankan prestasinya tersebut.

2) Etika dan moral (no.2)

Stakeholder dalam hal ini menilai perbuatan atau perilaku dalam bersikap yang dimiliki oleh lulusan manajemen sangat baik dalam lingkup pekerjaan, sikap dengan atasan dan teman kerja menjunjung tinggi norma-norma atau aturan yang ada. Untuk peningkatan dan mempertahankan etika dan moral ini, UIN Alauddin khususnya jurusan manajemen mewajibkan mahasiswanya untuk mengikuti program pembentukan karakter atau yang disingkat (CBP).

3) Penerapan keahlian/keilmuan (no.3)

Stakeholder dalam hal ini merasa sangat puas akan penerapan keilmuan alumni lulusan manajemen dalam merencanakan mengelola dan mengaktualisasikan suatu amanah atau pekerjaan yang diemban, dan merasa haus akan ilmu untuk mempelajari sesuatu yang baru untuk menunjang pekerjaannya.

4) Keahlian manajerial (no.9)

Penerapan konsep maupun aplikasi *stakeholder* merasa sangat puas akan kemampuan yang dimiliki lulusan manajemen. Karena merupakan keahlian dasar yang harus dimiliki sebagai lulusan sarjana manajemen menghadapi tantangan dunia kerja.

5) Pengaplikasian ilmu komputer dasar (word,excel,dll) (no.11)

Harapan akan *stakeholder* dengan kinerja yang dirasakan sangat memuaskan dalam penggunaan komputer dasar karena sebagian besar telah menggunakan komputer sebagai media informasi dan juga era globalisasi telah merubah segalanya menjadi mudah dan serba instan dalam menyediakan segala kebutuhan, kemampuan alumni menggunakan ilmu komputer dasar sangat baik dalam bekerja, apalagi dominan pekerjaan dituntut harus menggunakan teknologi saat ini. Maka dari itu UIN Alauddin khususnya jurusan manajemen guna peningkatan dan mempertahankan, melaksanakan pratikum komputer akuntansi dan SPSS guna pengembangan skill mahasiswanya kedepan.

6) Keterbukaan terhadap kritik dan saran (no.14)

Stakeholder merasa sangat puas kepada alumni lulusan manajemen UIN Alauddin sangat menerima masukan kritik dan saran baik dari atasannya maupun teman-teman sepekerjaannya sebagai bahan evaluasi bagi dirinya untuk melakukan pekerjaannya jauh lebih baik, serta menghilangkan sifat egois dalam diri. Sehingga alumni wajib mempertahankan itu untuk dirinya dan institusi yang ia tempati kerja.

7) Aktualisasi diri untuk mempelajari sesuatu yang baru (no.15)

Stakeholder merasa puas akan kemampuan alumni dalam menghadapi perubahan-perubahan dalam beradaptasi di lingkungan kerja, dan kesadaran serta motivasi yang dimiliki melakukan perubahan (change) itu dalam dirinya sendiri.untuk peningkatan dan mempertahankan, UIN Alauddin khususnya jurusan manajemen harus giat mengadakan pelatihan dan seminar kewirausahaan bagi mahasiswa calon alumni/ sarjana.

c. Kuadran C

Menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan *stakeholder* berada dalam kuadran ini dinilai masih dianggap kurang penting bagi *stakeholder*, sedangkan kualitas pelaksanaannya biasa atau cukup saja.

Adapun faktor-faktor yang masuk dalam kuadran C adalah :

1) Pengendalian diri/emosi (no.5)

Stakeholder menilai kemampuan alumni lulusan manajemen melakukan kontrol diri atau self kontrol sudah cukup baik hal ini diakibatkan oleh banyak faktor salah satunya kepekaan dalam membaca situasi diri dan lingkungan sekitarnya untuk menampilkan diri dalam melakukan sosialisasi.

2) Percaya diri tampil depan umum (no.6)

Stakeholder menilai alumni lulusan manajemen memiliki mental dan rasa percaya diri yang cukup baik mampu menekan rasa gelisah, minder dan grogi untuk tampil dalam rapat maupun berkumpul sesama redaksi atau teman kerja, walaupun pelaksanaannya biasa-biasa saja.

3) Mengemukakan ide dan pendapat (no.8)

Peran alumni lulusan manajemen dalam mengembangkan institusi yang ia geluti memiliki peran aktif dalam memberikan masukan-masukan yang positif baik dalam rapat maupun di luar rapat, memberikan gagasan dan ide kepada atasan maupun karyawan lain. Walaupun pelaksanaannya kurang penting bagi *stakeholder* harapan tetapi pelaksanaannya cukup baik.

4) Motivator dalam lingkungan kerja (no.10)

Dalam hal ini *stakeholder* menilai dalam kehidupan kinerjanya apakah alumni lulusan manajemen mampu memotivasi karyawan lain dalam lingkungan kerja, dan hasilnya cukup baik melakukan interaksi dan mampu merubah perilaku walaupun motivasi pada diri sendiri itu juga penting. Bagi *stakeholder* kurang penting dan kurang puas akan hal ini.

5) Team Work (no.13)

Stakeholder menilai kerjasama yang dilakukan sudah cukup baik dan perlu ditingkatkan dalam berbaur dengan yang lain, memiliki keterampilan yang saling melengkapi serta komitmen terhadap misi yang sudah disepakati sebelumnya untuk mencapai tujuan bersama secara efisien dan efektif. Apa yang dirasakan *stakeholder* masih kurang puas dan pelaksanaannya biasa-biasa saja.

d. Kuadran D

Menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan stekholder berada dalam kuadran ini dinilai berlebihan dalam pelaksanaannya, akan tetapi pelaksanaannya dilakukan sangat baik oleh pihak alumni lulusan manajemen, sehingga sangat memuaskan. akan tetapi *stakeholder* menganggapnya kurang penting.

Adapun faktor-faktor yang masuk dalam kuadran D adalah :

1) Penggunaan alat modern lainnya (no.12)

Dunia pekerjaan bukan hanya komputerisasi tetapi banyak teknologi berupa android, mesin fotocopy, scan, printer, alat detector kehadiran dan lain-lain yang dibutuhkan banyak dalam melakukan aktifitas pekerjaan, dalam hal ini alumni tidak ketinggalan dalam menggunakan alat-alat modern tersebut dalam melakukan aktifitas pekerjaannya sehingga *stakeholder* sangat puas dalam hal ini, walaupun harapan yang dirasakan *stakeholder* dalam hal ini kurang penting.

2) Penyelesaian masalah/problem solving (no.4)

Stakeholder melihat kemampuan alumni lulusan manajemen mampu mengatasi masalah-masalah yang dialaminya dengan cepat dan tanggap serta mempertanggung jawabkan perbuatannya, maka dari itu *stakeholder* merasa sangat puas dengan ini walaupun kurang penting bagi *stakeholder*.

Analisis Uji Wilcoxon

Tabel 4.17 Ranks Uji Wilcoxon

		Ranks		
		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Harapan - Kinerja	Negative Ranks	18 ^a	31,86	573,50
	Positive Ranks	58 ^b	40,56	2352,50
	Ties	2 ^c		
	Total	78		

a. Harapan < Kinerja

b. Harapan > Kinerja

c. Harapan = Kinerja

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 20.0), 2015

Berdasarkan hasil uji wilcoxon pada tabel 4.13 dapat diketahui : berdasarkan nilai mean untuk kinerja sebesar 31,86 dibandingkan dengan nilai mean harapan sebesar 40,56 artinya harapan lebih besar dari kinerja yang dirasakan.

Secara rinci diuraikan sebagai berikut:

- Harapan < Kinerja sebanyak 18 responden,
- Harapan > Kinerja sebanyak 58 responden,
- Harapan = Kinerja sebanyak 2 responden

Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis perbedaan harapan terhadap kinerja di tunjukkan oleh tabel 4.18 berikut ini :

Tabel 4.18 T Statistik Uji Wilcoxon

Test Statistics ^a	
	Harapan - Kinerja
Z	-4,608 ^b
Asymp. Sig. (2-tailed)	,000

a. Wilcoxon Signed Ranks Test

b. Based on negative ranks.

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 20.0), 2015

Berdasarkan hasil uji wilcoxon diperoleh nilai Asymp Sig. (2-Tailed) sebesar 0.000 < bila dibandingkan dengan alpha 0.1 yang berarti terdapat perbedaan yang signifikan antara harapan dan kinerja yang dirasakan, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul “analisis kesesuaian kompetensi alumni UIN Alauddin terhadap kepuasan stakeholder” (study kasus lulusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin) maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis tingkat kepuasan, item keahlian manajerial pada variabel *Leadership* (kepemimpinan) memperoleh tingkat kepuasan tertinggi dari semua item pada tiap-tiap variabel.
2. Masih terdapat gap (kesenjangan) antara harapan stakeholder dan kenyataan (kinerja) kompetensi alumni lulusan manajemen yang diterima, kesenjangan tersebut dapat terlihat pada kuadran A pada diagram kartesius yakni item prioritas utama adalah kemampuan berbahasa asing.
3. Berdasarkan hasil uji wilcoxon terdapat perbedaan yang signifikan antara harapan dan kinerja yang dirasakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Achmad Agus, “Ihsan dan Itqan dalam Bekerja”, <http://www.lingkaran.org/ihsan-dan-itqan-dalam-bekerja.html>. Diakses 01 Januari 2015.
- Agung Nugroho ,Bhuono, *Strategi Jitu: Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS* (Yogyakarta : Andi Offset,2005)
- Agustin, Vony, *Kompetensi Lulusan Sarjana St rata 1 (S1) Psikologi dalam Menghadapi Dunia Kerja Pada Mahasiswa Perguruan Tinggi “X”*. Jurnal universitas surabaya Vol.1 no.1 2012
- Akil Mendiknas Fasli Jalal wawancara pada harian Republika 2011 http://www.kopertis12.or.id/2011/02/15/sepertiga-lulusan-pt-sumbang-pengganggu_ran2.html#sthash.dacES17y.dpuf diakses tanggal 22 Desember 2014.
- Asse, Ambo, *Hadis Nabi SAW (tentang ekonomi dan bisnis)*, (Makassar : Alauddin Press 2014).
- Burke, A *Competence Supporting in College To Find Best Career Choice*. (New Zealand: Education Center Publishing. 2004).
- Data Badan Pusat Statistik (BPS)) http://www.bps.go.id/tab_sub/view.Php?tabel=1&daftar=1&id_subyek=06¬ab=4 diakses pada tanggal 22 Desember 2014 Pukul 02.30 Wita.
- Indra setiawan, *defenisi integritas*, <https://indrasetiawan17.wordpress.com/definisi-integritas-dan-pengertian-integritas-indolibrary>, diakses 10/03/2015 pukul 12.06 Wita.
- Iryanie, Emy, *Tesis Komitmen Stakeholder Perusahaan Terhadap Kinerja Sosial dan Kinerja Keuangan (Studi empiris pada perusahaan yang terdaftar di bursa efek indonesia)*, Program pasca sarjana Universitas Diponegoro Semarang. 2009.

- Istijianto, *Riset SDM*. (Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama. 2008)
- Jurusan Manajemen, *Borang Akreditasi : Evaluasi Diri Prodi Manajemen* (Gowa : Jurusan,2014)
- Kahar, Irawaty A., *Konsep kepemimpinan dalam perubahan organisasi pada perpustakaan perguruan tinggi*, Jurnal : Universitas Sumatra Utara, Volume IV, No. 1 thn 2008.
- Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemah : New Cordova*, Bandung : Syamil Quran, 2012.
- Khatimah, Husnul, *Jurnal Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah (Studi pada nasabah BRI cabang semarang pattimura)*.
- Komang ardana, dkk., *Manajemen sumber daya manusia* Cet. I, (Jogjakarta : 2012)
- Kotler, Philip, *Manajemen Pemasaran*. Jilid 1&2. Edisi Milenium. (Jakarta : Prehalindo. 2012)
- Lorens, Bagus, *Kamus Filsafat*, (jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1996).
- Lubis, Fatma Wardy, *Peranan Komunikasi dalam Organisasi*, Jurnal : Universitas Sumatra Utara Harmoni Sosial, Volume II, No. 2 thn 2008.
- Miarso, Yusuf Hadi, *Menyamai benih teknologi pendidikan*, (Jakarta : Penerbit Kencana, 2004).
- Miranda, Dian, *Pengembangan diri melalui pemberdayaan diri* (Jurnal : Visi Ilmu Pendidikan).
- Muchlas, Samani, *Pengangguran Lulusan SMK* (Dimuat Harian Republika, Tanggal 14 Nopember 2013)
- Mulyasa, E, *Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik dan Implementasi*, (Jakarta: Rosdakarya, 2003)
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2001), Edisi III.
- R.Sembel & A. Prijosaksono, *Kiat-kiat meningkatkan dan memaksimalkan kinerja*, (Jakarta : Elex media Komputindo 2003).
- Republik Indonesia, *Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No.54 Tentang Kompetensi Lulusan*.
- Republik Indonesia, *Undang-undang No 13 Tentang ketenagakerjaan Tahun 2003*.
- Rikza Maulan, http://www.eramuslim.com/peradaban/tafsir-hadits/mempermu-dah-customer-dalam-transaksi-bisnis.htm#.VP-Az_CZHIV diakses tanggal 11/03/2015 pukul 06:48 Wita.
- Ruslan, Rosady, *Metode Penelitian: Public Relations dan Komunikasi*, (Jakarta: 2003, Rajawali Press)
- Sairin, Sjafrin, *Membangun Profesionalisme Muhammadiyah*, (Yogyakarta: Lembaga Pengembangan Tenaga Profesi [LPTP], 2003).

- Sardiman, A.M. *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.2000)
- Shakir, R, *Soft skills at the Malaysian Institutes of Higher Learning*. *Asia Pacific Educ. Rev.*, 10:309-31. 2009
- Soehartono, Irwan, *Metode Penelitian Sosial* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset, 2011)
- Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*, Cet , 6 (Bandung: 2009, , Alfabeta)
- Supranto, J., *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan*(Jakarta : PT Rineka Cipta 2006),
- Suriasumantri, Jujun, S, *Filsafat Ilmu: Sebuah Pengantar Popular*.(Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2007)
- Tri Juniati Andayani, *Corporate Social Responsibility Corporate Social Responsibility*, <https://kulaniki.wordpress.com/corporate-social-responsibility-csr-disclosure-alternatif-pengambilan-keputusan-bagi-investor/>. Diakses 20 Januari 2015.
- Widia Astuti <https://widiastutidyah.wordpress.com/2011/01/21/makalah-kerjasama-tim-dan-partisipasi-dalam-meningkatkan-kinerja-karyawan> diakses tanggal 10/03/2015
- Yani, M, *Manajemen sumber daya manusia*. Cet I, (Jakarta: mitra wacan media, 2012)
- Yorke and Knight. *Stress in Young Career*. *Journal of Bussiness Research* 21:456-478. 2006
- Yusuf, Syamsu. *Teori Kepribadian*.(Bandung : PT Remaja Rosdakary 2007).
- Zuriah, Nurul, *Metodologi Penelitian Sosial Dan Pendidikan Teori - Aplikasi* (Jakarta: 2006, Bumi Aksara)