

LAPORAN PENELITIAN
KEPUASAN ALUMNI PROGRAM STUDI PENDIDIKAN
EKONOMI TERHADAP KUALITAS PENYELENGGARAAN
PROSES PENDIDIKAN UHAMKA



OLEH

DRS. NUR BUSYRA MM.,M.Pd

0315096302

PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN UHAMKA

2021

HALAMAN PENGESAHAN LAPORAN PENELITIAN

1. Judul Penelitian : Kepuasan Alumni Program Studi Pendidikan Ekonomi Terhadap Kualitas Penyelenggaraan Proses Pendidikan Uhamka
2. Ketua Peneliti
 - a. Nama Lengkap : **Nur Busyra.Drs.,MM.,M.Pd.**
 - b. Jenis Kelamin : Laki-laki
 - c. NPD/NIDN : 0315096302
 - d. Jabatan Struktural : -
 - e. Jabatan Fungsional : Lektor
 - f. Fakultas/Prodi : FKIP Uhamka / Pendidikan Ekonomi
 - g. Alamat Kantor : Jl. Tanah Merdeka,Kp.Rambutan,Pasar Rebo, Jakarta Timur, 13830
 - h. Telepon/fax : (021) 8400341,8403683,Fax. / (021) 8411531
 - i. Alamat rumah : Jl.Keramat Sawah XII Rt 09 / Rw 02 Paseban,Senen, Jak-Pus
 - j. Hp/E-mail : 081310078084 / nur-busyra @yahoo.com
3. Waktu Penelitian : 3 (tiga) bulan
4. Jumlah Anggota : -
 - a.Anggota 1 :-
 - b.Anggota2 :-
5. Jumlah Biaya : **Rp 1.750.000,-**

Jakarta, Pebuari 2021

Mengetahui,

Ketua LPM UHAMKA,

Ketua Peneliti,

Dr. Ishaq Nuriadin., MPd

Drs.H.NurBusyra.MM.,M.Pd

NIDN: 0316078501

NIDN: 0315096302

DAFTAR ISI

| | |
|--|------------|
| HALAMAN SAMPUL..... | i |
| LEMBAR PENGESAHAN..... | ii |
| DAFTAR ISI..... | iii |
| DAFTAR TABEL..... | v |
| DAFTAR GAMBAR..... | v |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 6 |
| A. LATAR BELAKANG..... | 6 |
| B. PERUMUSAN MASALAH..... | 7 |
| C. TUJUAN PENELITIAN..... | 8 |
| D. MANFAAT PENELITIAN..... | 8 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 9 |
| A. KEPUASAN ALUMNI..... | 9 |
| B. PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI..... | 26 |
| C. STRATEGI PENCAPAIAN VISI, MISI, DAN TUJUAN PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI..... | 28 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 29 |
| A. TEMPAT DAN WAKTU PENELITIAN..... | 29 |
| B. METODE PENELITIAN..... | 29 |
| C. POPULASI DAN SAMPEL..... | 29 |
| D. TEKNIK PENGUMPULAN DATA..... | 30 |
| E. JENIS DAN SUMBER DATA..... | 30 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 37 |
| A. PIMPINAN..... | 37 |
| B. DOSEN..... | 38 |
| C. TENAGA KEPENDIDIKAN/KARYAWAN..... | 40 |
| D. FASILITAS/SARANA DAN PRASARANA..... | 41 |

| | |
|---|-----------|
| E. DAMPAK PRIBADI DIRI..... | 42 |
| F. LAIN-LAIN..... | 44 |
| BAB V KESIMPULAN, SARAN DAN REKOMENDASI..... | 45 |
| A. KESIMPULAN..... | 45 |
| B. SARAN..... | 45 |
| C. REKOMENDASI..... | 45 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 52 |

DAFTAR TABEL

| | | |
|----|---|----|
| 1. | Kelulusan Mahasiswa Pendidikan Ekonomi tahun 2017-2018 | 25 |
| 2. | Tabel Hasil Survei Alumni Terhadap Pimpinan | 32 |
| 3. | Tabel Hasil Survei Alumni Terhadap Dosen | 33 |
| 4. | Tabel Hasil Survei Alumni Terhadap Karyawan | 34 |
| 5. | Tabel Hasil Survei Alumni Terhadap Sarana dan Prasarana | 35 |
| 6. | Tabel Hasil Survei Alumni Terhadap Dampak Pribadi Diri | 37 |

DAFTAR GAMBAR

| | | |
|----|--|----|
| 1. | Diagram Kartesius | 28 |
| 2. | Grafik Hasil Survei Alumni Terhadap Pimpinan | 28 |
| 3. | Grafik Hasil Survei Alumni Terhadap Dosen | 34 |
| 4. | Grafik Hasil Survey Alumni Terhadap Karyawan | 35 |
| 5. | Grafik Hasil Survei Alumni Terhadap Sarana dan Prasarana | 36 |
| 6. | Grafik Hasil Survey Alumni Terhadap Dampak Pribadi Diri | 37 |
| 7. | Rekap grafik dari lima indikator yang terdapat pada instrument alumni pendidikan ekonomi | 38 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Alumni merupakan bagian sivitas akademika sebuah Perguruan Tinggi. Keberhasilan suatu Program Studi dalam proses belajar mengajar bisa dilihat dari keberhasilan para alumninya. Kualitas lulusan yang memenuhi syarat kompetensi tentu merupakan indikator utama yang harus diperhatikan agar setelah terjun ke masyarakat lulusan akan bisa segera berkompetisi dengan pesaing dari perguruan tinggi lain. Di samping kualitas proses belajar mengajar, kurikulum yang sesuai kompetensi, fasilitas perkuliahan, dosen berkualitas dan lingkungan akademik yang kondusif; kualitas individu mahasiswa juga bisa menentukan kualitas lulusannya. Keberhasilan seorang alumni di masyarakat terkadang tidak terkait langsung dengan kualitas selama perkuliahan, seringkali karena talenta si alumninya dan juga lingkungan yang menempanya setelah lulus dan terjun di masyarakat.

Prodi Pendidikan Ekonomi FKIP UHAMKA, merupakan salah satu program studi yang sudah meluluskan banyak lulusannya sejak berdiri tahun 1957 yang lalu. Alumni atau lulusan Pendidikan Ekonomi FKIP UHAMKA telah banyak yang berkiprah di masyarakat dan telah dipakai oleh banyak pengguna atau *stakeholder*. Keberadaan alumni ini tentu harus diketahui oleh pihak Perguruan Tinggi penghasilnya, dalam hal ini Pendidikan Ekonomi FKIP UHAMKA. Mengetahui kualitas alumni, mengetahui kondisi alumni saat ini, mengetahui ada tidaknya hubungan antara kualitas proses belajar mengajar dengan keberhasilan atau ketidak berhasilan alumni di masyarakat adalah hal yang sangat penting untuk lebih lanjut meningkatkan kualitas program studi. Untuk mengetahui hal ini tentulah perlu dilakukan sebuah survei tentang alumni secara menyeluruh.

Untuk memastikan seperti apa kualitas dari lulusan Pendidikan Ekonomi FKIP UHAMKA, dan juga untuk input dalam perbaikan kualitas proses belajar

mengajar demi perbaikan mutu secara keseluruhan dari UHAMKA maka perlu dilakukan survei tentang alumni Pendidikan Ekonomi FKIP UHAMKA. Survei yang akan dilakukan pada penelitian kali ini adalah survei mengenai kepuasan alumni atas pembelajaran di Pendidikan Ekonomi FKIP UHAMKA. Ini merupakan bagian dari secara keseluruhan survei tentang kualitas alumni Pendidikan Ekonomi FKIP UHAMKA. Semoga dengan mengetahui tingkat kepuasan alumni atas proses belajar mengajar di Pendidikan Ekonomi UHAMKA akan memberikan gambaran jelas seperti apa kualitas belajar mengajar di Pendidikan Ekonomi FKIP UHAMKA, dan akan menjadi dasar untuk melakukan perubahan ke arah yang lebih baik lagi.

B. *PERUMUSAN MASALAH*

Penelitian ini dibatasi dengan ruang lingkup penelitian kepuasan selama studi di Pendidikan Ekonomi FKIP UHAMKA dengan berdasarkan popuasi sampel yang diambil. Hal ini disebabkan oleh tujuan utama penelitian yaitu mengetahui tingkat kepuasan alumni Pendidikan Ekonomi FKIP UHAMKA dalam proses belajar mengajar. Untuk ruang lingkup penelitian pada penelitian ini hanya kepuasan berdasarkan pelayanan kepada alumni selama mereka jadi mahasiswa dan populasi yang diambil hanya alumni Prodi Pendidikan Ekonomi FKIP UHAMKA yang saat ini bisa terjangkau untuk dijadikan sampel.

Dengan demikian rumusan masalah yang diajukan pada penelitian ini adalah sejauh mana tingkat kepuasan alumni Pendidikan Ekonomi FKIP UHAMKA pada pelayanan dalam proses belajar yang pernah mereka rasakan selama menjadi mahasiswa, dengan melihat skor rata-rata hasil survei pada skala Lingkert 1-5, dengan skor 1 paling tidak puas dan skor 5 sangat puas.

C. *TUJUAN PENELITIAN*

Adapun penelitian ini bertujuan untuk memberikan informasi sejauh mana tingkat kepuasan alumni Prodi Pendidikan Ekonomi FKIP UHAMKA yang disurvei pada tahun 2020 ini. Dengan diketahuinya tingkat kepuasan, akan

menjadi tolok ukur dalam pengambilan kebijakan pimpinan baik di tingkat Fakultas maupun di tingkat Universitas untuk melangkah ke depan dalam pelaksanaan proses belajar mengajar. Di samping itu juga dengan adanya hasil survei ini juga akan menjadi gambaran umum pelayanan dan bisa dijadikan bahan penilaian dalam akreditasi Prodi maupun Institusi UHAMKA.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi peneliti;

Mendapatkan wawasan ilmu diluar kelas yang merupakan pola pembelajaran dalam meningkatkan profesionalisme untuk jenjang kepangkatan.

2. Bagi program studi;

Dapat mengetahui lebih jauh sebaran alumni program studi pendidikan ekonomi dan bagaimana kiprah mereka di dunia kerja,serta bagaimana kepuasan pengguna lulusan terhadap kinerja alumni.

3. Bagi penjamu;

Dapat mengetahui mutu lulusan pendidikan ekonomi yang perlu diperbaiki oleh program studi dimasa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepuasan Alumni

Kepuasan pelanggan harus menjadi tujuan dalam setiap proses pelayanan kepada konsumen. Keberhasilan dalam pelayanan kepada konsumen akan terlihat dari tingkat kepuasan yang mereka rasakan dengan indikasi semakin banyaknya konsumen yang datang (Griffin. 1990). Keberhasilan dalam pelayanan di sebuah Perguruan Tinggi juga akan sejalan dengan prinsip di atas, yaitu jika pelayanan kepada mahasiswa sebagai konsumen akan terlihat dari semakin banyaknya mahasiswa yang mendaftar, meskipun hal ini tidak terlalu signifikan.

Dalam hal pelayanan kepada mahasiswa tentu harus memberikan juga kepuasan agar semakin banyak mahasiswa, sebagai konsumen, datang dan mengikuti perkuliahan di prodinya. Indikasi ini memang tidak hanya karena pelayanan, tetapi juga bisa karena kepentingan dan tujuan serta cita-cita si calon mahasiswanya, sarana dan prasarana, lokasi dan sebagainya. Akan tetapi kualitas pelayanan akan menjadi sangat strategis dan sangat menunjang tatkala kondisi lain sudah *establish* (Mulyasa. 2004 dan Nasution. 1995).

Kepuasan pelayanan akan menjadi promosi efektif dalam pemasaran. Keberhasilan promosi harus ditunjang pelayanan yang memuaskan pelanggan. Dalam kaitan ini maka pelayanan kepada mahasiswa harus juga memenuhi kriteria dalam pemasaran tadi karena dalam manajemen pendidikan juga pelaksanaannya bisa sama dengan manajemen pemasaran.

1. Profesionalisme

Istilah profesionalisme berasal dari kata *professio*, dalam Bahasa Inggris *professio* memiliki arti sebagai berikut: A vocation or occupation requiring advanced training in some liberal art or science and usually involving mental rather than manual work, as teaching, engineering, writing, etc. (Webster dictionary, 1960:1163) (suatu pekerjaan atau jabatan yang membutuhkan pelatihan mendalam baik di bidang seni atau ilmu pengetahuan dan biasanya lebih

mengutamakan kemampuan mental dari pada kemampuan fisik, seperti mengajar, ilmu mesin, menulis, dll). Dari kata profesional tersebut melahirkan arti profesional quality, status, yang secara komprehensif memiliki arti lapangan kerja tertentu yang diduduki oleh orang-orang yang memiliki kemampuan tertentu pula.

Demikian juga dengan apa yang dikatakan oleh Korten & Alfonso (1981) dalam Tjokrowinoto (1996:178) yang dimaksud dengan profesionalisme adalah

“kecocokan (fitness) antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi (bureaucratic-competence) dengan kebutuhan tugas (task-requirement), merencanakan, mengkoordinasikan, dan melaksanakan fungsinya secara efisien, inovatif, lentur, dan mempunyai etos kerja tinggi”. Menurut pendapat tersebut, kemampuan aparatur lebih diartikan sebagai kemampuan melihat peluang-peluang yang ada bagi pertumbuhan ekonomi, kemampuan untuk mengambil langkah-langkah yang perlu dengan mengacu kepada misi yang ingin dicapai dan kemampuan dalam meningkatkan kemampuan masyarakat untuk tumbuh kembang dengan kekuatan sendiri secara efisien, melakukan inovasi yang tidak terikat kepada prosedur administrasi, bersifat fleksibel, dan memiliki etos kerja tinggi.

Pandangan lain seperti Siagian (2000:163) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan profesionalisme adalah “keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan”. Dalam pandangan Tjokrowinoto (1996:191) dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan profesionalisme adalah kemampuan untuk menjalankan tugas dan menyelenggarakan pelayanan publik dengan mutu tinggi, tepat waktu, dan prosedur yang sederhana. Terbentuknya kemampuan dan keahlian juga harus diikuti dengan perubahan iklim dalam dunia birokrasi yang cenderung bersifat kaku dan tidak fleksibel.

Sebagaimana yang dikatakan oleh Ancok (1999) yang dimaksud dengan profesionalisme adalah: "kemampuan dalam beradaptasi terhadap lingkungan yang cepat berubah dan menjalankan tugas dan fungsinya dengan mengacu kepada visi dan nilai-nilai organisasi (control by vision dan values)". Kemampuan untuk beradaptasi menurut pendapat tersebut merupakan jawaban terhadap dinamika global yang tumbuh dan berkembang secara cepat. Pesatnya kemajuan teknologi merupakan salah satu diantara dinamika global yang membuat birokrasi harus segera beradaptasi jika tidak ingin ketinggalan zaman dan terbelakang dalam hal kemampuan. Kemampuan beradaptasi merupakan jawaban bagi dinamika global yang tidak pasti sehingga dalam menjalankan tugasnya, aparat tidak lagi terikat secara kaku kepada petunjuk-dan teknis-pelaksanaan tapi terikat kepada apa yang ingin dicapai oleh organisasi (organization-mission). Fleksibilitas aparat dalam menjalankan tugas dan berorientasi kepada hasil dan visi yang ingin dicapai oleh organisasi merupakan langkah positif untuk meninggalkan cara kerja yang kaku dan reaktif.

Upaya untuk mencari paradigma baru dalam meningkatkan profesionalisme aparatur yang berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi bukanlah pekerjaan mudah maka kemampuan aparatur untuk beradaptasi dengan fenomena yang terjadi merupakan jawaban bagi permasalahan tersebut. Pentingnya kemampuan aparatur dalam beradaptasi terhadap perubahan lingkungan eksternal dan internal organisasi dijadikan tolak-ukur dalam melihat profesionalisme birokrasi.

Menurut Ancok (1999) dijelaskan tentang pengukuran profesionalisme sebagai berikut : Kemampuan beradaptasi, kemampuan dalam menyesuaikan diri dengan fenomena global dan fenomena nasional. Mengacu kepada misi dan nilai (mission & values-driven professionalism), birokrasi memosisikan diri sebagai pemberi pelayanan kepada publik dan dalam mewujudkan tujuan organisasi yang berorientasi kepada hasil yang ingin dicapai organisasi.

Profesionalisme dalam pandangan Korten dan Alfonso (1981) diukur melalui keahlian yang dimiliki oleh seseorang yang sesuai dengan kebutuhan

tugas yang dibebankan organisasi kepada seseorang. Alasan pentingnya kecocokan antara disiplin ilmu atau keahlian yang dimiliki oleh seseorang karena jika keahlian yang dimiliki seseorang tidak sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya akan berdampak kepada inefektifitas organisasi.

Dalam pandangan Tjokrowinoto (1996:190) birokrasi dapat dikatakan profesional atau tidak, diukur melalui kompetensi sebagai berikut:

a. Profesionalisme yang Wirausaha (*Entrepreneurial-Professionalism*); Kemampuan untuk melihat peluang-peluang yang ada bagi peningkatan pertumbuhan ekonomi nasional, keberanian mengambil risiko dalam memanfaatkan peluang, dan kemampuan untuk menggeser alokasi sumber dari kegiatan yang berproduktifitas rendah ke produktifitas tinggi yang terbuka dan memberikan peluang bagi terciptanya lapangan kerja dan peningkatan pendapatan nasional.

b. Profesionalisme yang Mengacu Kepada Misi Organisasi (*Mission-driven Professionalism*). Kemampuan untuk mengambil keputusan dan langkah langkah yang perlu dan mengacu kepada misi yang ingin dicapai (*missiondriven professionalism*), dan tidak semata mata mengacu kepada peraturan yang berlaku (*rule-driven professionalism*).

c. Profesionalisme Pemberdayaan (*Empowering-Professionalism*); Kemampuan ini diperlukan untuk aparatur pelaksana atau jajaran bawah (*grassroots*) yang berfungsi untuk memberikan pelayanan publik (*service provider*). Profesionalisme yang dibutuhkan dalam hal ini adalah profesionalismepemberdayaan (*empowering-prefesionalism*) yang sangat berkaitan dengan gaya pembangunan.

Dalam konsep ini birokrasi berperan sebagai fasilitator atau meningkatkan kemampuan masyarakat untuk tumbuh berkembang dengan kekuatan sendiri (*enabler*) (Osborne & Gaebler,1992). Menurut Siagian (2000) profesionalisme

diukur dari segi kecepatannya dalam menjalankan fungsi dan mengacu kepada prosedur yang telah disederhanakan. Menurut pendapat tersebut, konsep profesionalisme dalam diri seseorang dilihat dari segi:

1. Kreatifitas (*creativity*); Kemampuan aparatur untuk menghadapi hambatan dalam memberikan pelayanan kepada publik dengan melakukan inovasi. Hal ini perlu diambil untuk mengakhiri penilaian miring masyarakat kepada birokrasi publik yang dianggap kaku dalam bekerja. Terbentuknya aparatur yang kreatif hanya dapat terjadi apabila: terdapat iklim yang kondusif yang mampu mendorong aparatur pemerintah untuk mencari ide baru dan konsep baru serta menerapkannya secara inovatif: adanya kesediaan pemimpin untuk memberdayakan bawahan antara lain melalui partisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut pekerjaan, mutu hasil pekerjaan, karier dan penyelesaian permasalahan tugas.

2. Inovasi (*innovation*); Perwujudannya berupa hasrat dan tekad untuk mencari, menemukan dan menggunakan cara baru, metode kerja baru, dalam pelaksanaan tugasnya. Hambatan yang paling mendasar dari perilaku inovatif adalah rasa cepat puas terhadap hasil pekerjaan yang telah dicapai.

3. Responsifitas (*responsivity*); Kemampuan aparatur dalam mengantisipasi dan menghadapi aspirasi baru, perkembangan baru, tuntutan baru, dan pengetahuan baru, birokrasi harus merespon secara cepat agar tidak tertinggal dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Menurut Tjokrowinotono (1996:193) menyatakan bahwa profesionalisme tidak hanya cukup dibentuk dan dipengaruhi oleh keahlian dan pengetahuan agar aparat dapat menjalankan tugas dan fungsi secara efektif dan efisien, akan tetapi juga turut dipengaruhi oleh filsafat-birokrasi, tata-nilai, struktur, dan prosedur kerja dalam birokrasi. Untuk mewujudkan aparatur yang profesional diperlukan *political will* dari pemerintah untuk melakukan perubahan besar dalam organisasi birokrasi publik agar dapat bekerja secara profesional dan responsif terhadap

aspirasi dan kebutuhan publik. Perubahan tersebut meliputi perubahan dalam filsafat atau cara pandang organisasi dalam mencapai tujuan yang dimulai dengan merumuskan visi dan misi yang ingin dicapai dan dijalankan oleh organisasi, membangun struktur yang flat dan tidak.

Menurut Solihin (2007) wujud nyata kompetensi dapat dilihat dari upaya penilaian dari prinsip profesionalisme dan kebutuhan dan evaluasi yang dilakukan terhadap tingkat kemampuan dan profesionalisme sumber daya manusia yang ada, dan dari upaya perbaikan atau peningkatan kualitas sumber daya manusia. Indikator minimal untuk mengukur profesionalisme adalah Berkinerja tinggi; Taat asas; Kreatif dan inovatif; Memiliki kualifikasi di bidangnya. Sedangkan perangkat Pendukung Indikator adalah standar kompetensi yang sesuai dengan fungsinya; Kode etik profesi; Sistem reward and punishment yang jelas; Sistem pengembangan sumber daya manusia (SDM); dan Standar indikator kinerja.

Konsep profesionalisme yang dikembangkan oleh Hall (1968) adalah mengembangkan konsep profesionalisme yang digunakan untuk mengukur bagaimana para profesionalisme memandang profesi mereka yang tercermin dalam sikap dan perilaku mereka. Hall (1968) menganggap bahwa ada hubungan timbal balik antara sikap dan perilaku yaitu perilaku profesionalisme merupakan cerminan dari sikap profesionalisme, demikian pula sebaliknya (Kalbers dan Fogarty, 1995, Rahmawati, 1997).

Konsep profesionalisme yang dikembangkan oleh Hall (1968) adalah konsep profesionalisme pada level individual, yang digunakan untuk menguji profesionalisme pemeriksa (auditor). (Morrow dan Goetz, 1988), yang meliputi 5 elemen:

- 1) Pengabdian pada profesi (*dedication*) yang tercermin dalam dedikasi profesional melalui penggunaan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Sikap ini adalah ekspresi dari pencerahan diri secara total terhadap pekerjaan. Pekerjaan didefinisi sebagai tujuan bukan sekedar alat untuk mencapai tujuan. Sedangkan totalitas adalah merupakan komitmen pribadi sehingga kompensasi

utama yang diharapkan dari pekerjaan adalah kepuasan rohani dan kepuasan material.

2) Kewajiban sosial (*social obligation*) yaitu pandangan tentang pentingnya peran profesi serta manfaat yang diperoleh baik oleh masyarakat maupun profesionalisme itu sendiri, karena adanya pekerjaan tersebut.

3) Kemandirian (*autonomy demands*) yaitu suatu pandangan bahwa seorang profesionalisme harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain.

4) Keyakinan terhadap peraturan profesi (*belief in self-regulation*), yaitu suatu keyakinan bahwa yang paling berwenang dalam menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi bukan pihak luar yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaannya dan

5) Hubungan dengan sesama profesi (*professional community affiliation*) yaitu penggunaan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk organisasi formal dan kelompok –kelompok kolega informal sebagai sumber ide utama pekerjaan ini. Melalui ikatan profesi ini, profesional membangun kesadaran profesinya.

Walaupun indikator profesionalisme tersebut belum diuji secara luas, namun beberapa penelitian empiris mendukung bahwa profesionalisme adalah bersifat multidimensi walaupun tidak selalu identik untuk diterapkan pada anggota kelompok yang berbeda (Snizek, 1972; Kerr *et al.*, 1977, dan Bartol, 1979 seperti yang dikutip oleh Kalbers dan Forgaty, 1995). Penelitian ini menggunakan indikator profesionalisme yang dikembangkan oleh Hall (1968) karena profesi pemeriksa pajak memiliki karakteristik sebagaimana yang dikemukakan dalam elemen profesionalisme tersebut.

Elliot (1972) seperti dikutip oleh Rahmawati (1997) menyatakan, bahwa cara sosialisasi selama menjalani pendidikan di perguruan tinggi atau organisasi tempat profesional kerja mempengaruhi tingkat profesionalisme para profesional. Tingkat konflik dengan organisasi dimana profesional bekerja juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat profesionalisme mereka.

2. Kewibawaan Kepemimpinan

Garry Yuki (2010: 176) "*Leadership is the process of influencing other to understand and agree about what needs to be done and how it can be done effectively, and the process of facilitating individual and collective efforts to accomplish the shared objectives*" (Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju tentang apa yang perlu dikerjakan dan bagaimana tugas itu dapat dilakukan secara efektif, dan proses memfasilitasi usaha individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama). Sedler(1997: 99) Kepemimpinan adalah suatu proses di mana individu mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Gibson (1997) kepemimpinan adalah "suatu usaha yang menggunakan gaya kepemimpinan untuk dapat mempengaruhi dan tidak memaksa dalam memotivasi individu untuk mencapai tujuan". Sedangkan Hasibuan (2010:32) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah "proses pengaruh sosial dimana pemimpin mengupayakan partisipasi sukarela para bawahannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi" Robbins dalam Nawawi (2003: 43) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan. Dalam buku yang sama Owen mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu interaksi antar suatu pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin.

Ada pula yang mengartikan "kepemimpinan merupakan kemampuan untuk membangkitkan semangat orang lain agar bersedia dan memiliki tanggung jawab total terhadap usaha mencapai atau melampaui tujuan organisasi"(Yuki: 2010:192). Sedangkan Thoha (2006: 75) merumuskan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok."

Dengan demikian kepemimpinan adalah suatu perilaku seorang dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang dirancang untuk mempengaruhi aktifitas para anggota kelompok dalam mencapai tujuan bersama dan memberi manfaat

kepada individu dan organisasi. Definisi lain dikemukakan oleh Usman “kepemimpinan adalah ilmu dan seni mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien.”

Berdasarkan pengertian di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa pengertian kepemimpinan adalah (1) seni dalam mempengaruhi orang lain sehingga mau bekerja secara sukarela dan penuh antusias kearah pencapaian tujuan kelompok, untuk itu dibutuhkan adanya kualitas pemimpin yang ditandai oleh sifat-sifat kepribadian yang kuat, memiliki kewibawaan, dan mampu menggunakan perilaku dan gaya kepemimpinan dengan tepat dalam mempengaruhi orang lain; (2) hubungan interaksi antara dua orang atau lebih yang melibatkan adanya seorang pemimpin dengan orang-orang yang dipimpin.

Oleh karena itu, seorang pemimpin hendaknya mempunyai jiwa dan kemampuan kepemimpinan sehingga mampu menjalankan fungsi dan tugasnya untuk menggerakkan, meyakinkan dan memotivasi bawahan dalam mencapai tujuan yang dapat dikatakan bahwa, pengertian kepemimpinan ditekankan pada fungsi dan tugas seorang pemimpin (dalam hal ini kepala sekolah) berdasarkan kemampuan kepemimpinannya untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang-orang yang dipimpin (guru) dalam mencapai tujuan sekolah.

3. Integritas

Integritas berkaitan dengan kualitas moral yang dituntut dari setiap organisasi yaitu jujur dan bersih dari tindakan-tindakan tercela senantiasa mengutamakan kepentingan umum. Oleh karena itu hampir setiap organisasi memasukan integritas sebagai salah satu faktor penting dalam kode etik bagi anggotanya, mulai dari mulai manajemen tingkat puncak hingga pelaksana lapangan dalam berperilaku Morrison (2001:).

Menurut Bass (1990:) ; Kirkpatrick & Locks (1991:); Yukl & Van Fleet (1992:) bahwa integritas itu adalah sifat utama yang hanya dimiliki oleh para

pemimpin bisnis, meski integritas itu sendiri dicirikan oleh sifat-sifat tertentu (Zauderer, 1992:).

Di dalam konteks organisasi istilah integritas telah merasuk ke dalam organisasi, membentuk nilai dan budaya organisasi, komunikasi di dalamnya, hingga komitmen setiap orang untuk menerapkan etika dalam kegiatan bisnisnya (Weiss: 2003:). Integritas adalah penentu sikap percaya dalam hubungan kerja sebuah organisasi (Hosmer, 1995 ; Mayer, Davis & Schoorman, 1995) dan nilai kerja yang paling dibutuhkan oleh sebuah organisasi (Askun, Oz, Askun, 2010). Dalam konteks lembaga pendidikan integritas dapat dikaitkan dengan komitmen pimpinan lembaga pendidikan dalam menyelenggarakan pendidikan good governance.

Integritas disajikan sedikitip sebagai karakter yang penuh kebajikan sebagai sesuatu yang ideal, dan dikreditkan dalam bentuk sikap moral yang positif. Walaupun pengertian integritas sendiri sangat lekat dengan konteks moral, integritas tidak hanya digunakan dalam literatur etika, tetapi dalam manajemen sumber daya manusia, perilaku organisasi, psikologi, teori kepemimpinan dan sebagainya (Trevino, Rodriguez, 2007). Hal ini menunjukkan luasnya cakupan penerapan istilah integritas dan anggapan bahwa integritas adalah hal yang sangat penting untuk dikaji.

Dalam teori kepemimpinan integritas digunakan untuk menggambarkan kemampuan seseorang dalam menerjemahkan perkataan ke dalam tindakannya yang nyata dengan kata lain terdapat konsistensi antara perkataan dan tindakannya, oleh karena itu dibutuhkan komitmen untuk melakukannya. Komitmen dan konsistensi menjadi criteria yang perlu dipertimbangkan untuk mewujudkan integritas.

Integritas telah didefinisikan dengan menekankan pada konsistensi moral, kebutuhan pribadi dan kejujuran, merupakan reputasi yang dapat dipercaya dan jujur untuk menjelaskan istilah “kepercayaan” dalam konteks organisasi (Bufler dan Cantrel, 1984; Hosmer, 1995). Integritas ditempatkan sebagai inti etika

keutamaan yang digagas oleh Solomon (1992) dan etika tidak hanya otonomi individual dan kebersamaan, tetapi juga loyalitas, keserasian, kerjasama, dan dapat dipercaya.

a. Integritas sebagai bentuk loyalitas; Integritas diartikan sebagai loyalitas terhadap prinsip-prinsip dan nilai-nilai yang rasional Peikoff (1991). Integritas sebagai bentuk loyalitas; **Pertama** merupakan keteguhan hati seseorang untuk memegang prinsip dan nilai moral universal. Prinsip moral adalah norma, yaitu aturan moral yang menganjurkan atau melarang seseorang untuk berbuat sesuatu. Dasar dari prinsip moral tersebut adalah nilai moral, prinsip moral untuk tidak membunuh orang lain ataupun diri sendiri di atas pemikiran bahwa kehidupan adalah sesuatu yang bernilai moral secara universal. **Kedua** bahwa integritas bukan tentang perkataan, tetapi mencerminkan tindakan yang sejalan dengan prinsip dan nilai moral universal dan rasional Becker (1998). Maka loyalitas terhadap prinsip atau nilai tersebut diwujudkan dalam bentuk tindakan, loyalitas ditunjukkan sebagai keteguhan hati seseorang untuk bertindak sejalan dengan prinsip atau nilai yang dipegangnya. Tetapi bukan berarti bahwa tidak ada kemungkinan seseorang untuk berubah, bahkan seseorang memiliki kewajiban untuk merubah pandangannya bila apa yang selama ini dipegangnya salah (Peikoff, 1991; Becker, 1998). **Ketiga** integritas bukan hanya sekedar bertindak sejalan dengan prinsip atau nilai, tetapi prinsip atau nilai objektif yang dapat dibenarkan secara amoral. Pembeneran ini harus menggambarkan kesimpulan yang diperoleh melalui prinsip-prinsip logika bukan emosi belaka (Peikoff, 1991). Prinsip dan nilai-nilai moral adalah hal yang sangat objektif dan konseptualisasinya dibangun melalui pengalaman nyata dan persepsi inderawi terhadap obyek dan kondisi actual (Becker, 1998). Oleh karena itu integritas membutuhkan lebih dari sekedar loyalitas terhadap prinsip dan nilai moral yang dipercaya oleh individu atau disetujui oleh kelompok masyarakat atau organisasi tertentu. Integritas juga bukan sekedar bertindak sesuai dengan nilai yang diterima oleh individu, masyarakat atau organisasi (Mayer, Davis, & Schoorman, 1995; Trevino-Rodrigues, 2007), tetapi merujuk pada prinsip moral universal

yang dapat dibenarkan secara rasional, melalui kriteria-kriteria pembenaran objektif. Opini subjektif dari individu, masyarakat atau organisasi tidak dapat menjadi dasar bagi integritas moral.

b. Integritas Moral Dalam Pengambilan Keputusan; Ketika integritas diterapkan dalam pengambilan keputusan, maka integritas diartikan sebagai bentuk konsistensi antara hasil keputusan yang diambil dengan tindakan actual yang dilakukan. Pengambilan keputusan yaitu keputusan yang berkaitan dengan nilai etis (moral), dilakukan melalui; **Pertama** Sensitivitas moral, yang mengandalkan kebutuhan akan kesadaran moral atau kemampuan mengidentifikasi isu-isu moral. Di dalamnya terjadi proses interpretasi seorang individu mengenali bahwa suatu masalah moral ada di dalam situasi yang dihadapi atau suatu prinsip moral menjadi relevan di dalamnya. Tahap ini dinilai kritis karena kemampuan mengidentifikasi signifikansi moral dari suatu isu yang berperan besar dalam mengawali sebuah proses pengambilan keputusan dan perilaku etis. **Kedua** Penalaran etis, yang didalamnya merupakan kesadaran moral yang berperan secara dominan. Oleh karena itu konsistensi terhadap prinsip moral disebut sebagai integritas moral. Kohlberg (1995) menekankan pentingnya perhatian terhadap kesadaran moral untuk memahami bagaimana keputusan diambil dan mengapa seseorang mengambil keputusan tertentu (Rest, 1996; Trevino, 1992). Salah satu hal yang mendasar dari konsep ini bahwa kesadaran moral tidak ditentukan oleh perasaan, melainkan oleh kemampuan intelektual, yaitu kemampuan untuk memahami dan mengerti sesuatu secara rasional.

c. Integritas dan Perilaku; Beberapa literature yang memuat pandangan tentang integritas kaitannya dalam kajian perilaku organisasi, kepemimpinan dan lainnya secara esensial menyandingkan integritas dengan kejujuran. Beberapa peneliti menggunakan kedua istilah tersebut dengan menyamakan makna keduanya, bahkan sinonim (Yukl & Van Fleet, 1992; Hosmer, 1995). Meski kedua istilah tersebut berhubungan tetapi bukan berarti keduanya sinonim dan bahkan berbeda. Integritas dan kejujuran adalah dua hal yang berbeda dan tidak

dapat disamakan. Menurut Rand (1957) kejujuran adalah pengakuan atas kenyataan bahwa seseorang tidak dapat memalsukan eksistensi (yaitu fakta-fakta tentang dunia luar), dan integritas adalah pengakuan tentang fakta bahwa seseorang tidak dapat memalsukan kesadarannya (yaitu fakta-fakta yang berhubungan dengan prinsip atau nilai yang dipegang seseorang). Secara sederhana dapat dikatakan bahwa kejujuran mengandalkan seseorang tidak menggunakan kesadarannya untuk mendistorsikan realitas (baik bagi dirinya sendiri ataupun orang lain), sedangkan integritas mengandalkan bahwa seseorang tidak mengkhianati keyakinan tentang kesadarannya dalam bertindak. Bila dikatakan bahwa integritas adalah sikap loyal terhadap prinsip moral tertentu yang diwujudkan ke dalam tindakan, maka salah satu contoh prinsip moral tersebut adalah untuk bertindak jujur pada setiap kesempatan. Dengan demikian kejujuran dibutuhkan untuk menciptakan integritas, tetapi bukan suatu keharusan. Agar dapat membentuk suatu integritas moral, tindakan jujur haruslah didasari oleh prinsip moral kejujuran. Prinsip moral untuk bertindak jujur ini sendiri harus merupakan turunan dari nilai kejujuran dan nilai moral universal, bukan dari nilai lainnya. Dengan demikian tindakan jujur yang dilakukan benar-benar nilai kejujuran itu sendiri bukan karena alasan lain yang digunakan untuk membenarkan tindakan jujur.

Pemahaman terhadap makna integritas tidak cukup hanya dibahas pada skala perilaku yang ditunjukkan oleh individu ataupun prinsip moral yang dipegang oleh individu. Integritas mencakup keduanya, oleh karena itu kajian maupun penilaian terhadap integritas harus meliputi baik pemahaman terhadap prinsip moral yang dipegang oleh individu dan perilaku yang ditunjukkan. Prinsip moral itu sendiri harus dibangun di atas nilai moral universal, sehingga tindakan yang dilakukan sejalan dengan prinsip moral yang benar-benar berniali etis. Integritas bukan hanya istilah yang merujuk pada perilaku etis, tetapi integritas mengandalkan tingkat pemahaman moral yang universal yang secara rasional dapat dipertanggung jawabkan.

4. Kemampuan Komunikasi

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dalam beraktifitas dan berinteraksi sosial manusia selalu melakukan komunikasi. Pada dasarnya komunikasi merupakan proses pertukaran informasi antara manusia satu dan lainnya. Kehidupan manusia ditandai oleh dinamika komunikasi, seperti yang dinyatakan oleh Liliweri (2003:2), bahwa seluruh umat manusia di dunia benar-benar menyadari bahwa semua kebutuhan hidupnya hanya dapat dipenuhi jika ia berkomunikasi dengan orang lain. Keberhasilan berkomunikasi secara efektif akan mempengaruhi tercapainya seluruh kebutuhannya.

Kata 'komunikasi' yang dalam bahasa Inggris '*communication*', berasal dari kata Latin '*communicatio*', bersumber dari kata '*communis*' yang berarti 'sama'.(Effendy,1984:9). 'Sama' dalam hal ini yaitu sama makna, komunikasi akan terus berlangsung selama ada kesamaan makna terhadap hal yang dikomunikasikan. Kesamaan makna dalam hal ini tidak berarti sama bahasa. Ada beberapa definisi tentang komunikasi yang dikemukakan ahli dengan sudut pandang yang berbeda. Brent D.Ruben (dalam Muhammad, 2009:3) mendefinisikan komunikasi adalah suatu proses melalui mana individu dalam hubungannya, dalam kelompok, organisasi dan masyarakat menciptakan, mengirimkan, dan menggunakan informasi untuk mengkoordinasikan lingkungannya dan orang lain. Sedangkan menurut William J. Seller (dalam Muhammad, 2009:4) komunikasi adalah proses simbol verbal dan non verbal dikirimkan, diterima dan diberi arti. Hovland, Janis dan Kelley menjelaskan komunikasi sebagai proses individu mengirim stimulus yang biasanya dalam bentuk verbal untuk mengubah tingkah laku orang lain. Menurut Hoben (dalam Mulyana, 2007:55) mengemukakan bahwa komunikasi adalah pertukaran pikiran atau gagasan secara verbal maupun nonverbal. Secara implicit definisi ini mengasumsikan bahwa komunikasi harus berhasil dalam pertukaran pesan atau gagasan sehingga difahami oleh kedua belah pihak.

Pada dasarnya ada banyak konteks dalam komunikasi, namun yang umumnya terjadi dalam setiap interaksi antara dua orang individu yaitu komunikasi interpersonal (komunikasi antarpribadi). Konteks komunikasi ini, hampir disetiap

kesempatan terjadi baik dalam kelompok maupun organisasi. Dalam lingkup organisasi (perusahaan, sekolah atau lembaga lain) komunikasi interpersonal menjadi hal yang penting untuk dapat mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

5. Penguasaan Teknologi

Era globalisasi telah menuntut tersedianya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan unggul, sehingga mereka mampu bersaing untuk memperoleh kesejahteraan dan kesetaraan hidup. Kompetisi merupakan prinsip hidup yang baru dalam dunia dunia yang terbuka dan serba cepat. Bagaimana tidak, batas negara telah menipis seiring hadirnya Teknologi Informasi dan Komunikasi. Menurut *United Nation Development Programme* [UNDP] (Tilaar, 1999), era globalisasi telah menempatkan manusia pada titik sentral dari seluruh aspek kehidupan. Oleh karena itu pembangunan suatu bangsa harus berorientasi pada pengembangan SDM. Guna menunjang pengembangan SDM tersebut, maka TIK mengambil bagian untuk dikuasai oleh manusia yang unggul dan berkualitas. Perkembangan global dan era informasi memacu bangsa Indonesia untuk meningkatkan kualitas SDM, karena dengan SDM yang berkualitas merupakan modal utama dalam pembangunan di segala bidang, sehingga diharapkan bangsa Indonesia dengan SDM-nya dapat bersaing dengan bangsa lain yang lebih maju dalam era globalisasi. Menurut (Nasution, 1998), SDM yang tangguh adalah SDM yang menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK).

TIK telah memberikan kemudahan dalam pergaulan hidup manusia. Dengan ditemukan TIK yang semakin canggih maka arus globalisasi semakin cepat tersebar di seluruh pelosok dunia. Segala macam berita peristiwa dan kemajuan ilmu pengetahuan, serta teknologi yang di belahan dunia dapat segera diketahui sehingga kita dapat mengantisipasi dampak-dampak negatif yang mungkin muncul dari pengaruh globalisasi tersebut dan kita juga memiliki modal yang cukup untuk menjadi pemenang dalam persaingan global. Karena di era globalisasi ini, tidak menguasai teknologi informasi identik dengan buta huruf.

Kemajuan di bidang TIK saat ini telah menimbulkan perubahan penting dalam berbagai aspek kehidupan, di antaranya pendidikan dengan pembelajaran berbasis TIK-pembelajaran jarak jauh, kesehatan dengan kecanggihan pelayanan manajemen rumah sakit-teknologi pengobatan, ekonomi dengan system pengelolaan manajemen perusahaan-pencatatan keuangan, budaya dengan televisi-internet sebagai wadah pergerakannya, dan politik yang telah menggunakan TIK sebagai media promosi dan kampanye. Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Heinich dalam Prihadi dan Rosita, lihat [http : //202.159.18.43/jsi/82/benny.htm](http://202.159.18.43/jsi/82/benny.htm)): bahwa teknologi komputer yang dikembangkan pada awal tahun 1950-an telah memberikan manfaat luar biasa bagi kehidupan manusia dalam memenuhi kebutuhan mulai dari pangan, pendidikan, kesehatan, ekonomi, pertahanan, lingkungan hidup, sosial dan politik. Dengan kemajuan TIK telah tercipta *information market place* (Tilaar, 1999), yang memungkinkan manusia dapat berhubungan dengan yang lain, belajar satu dengan lainnya dengan lebih cepat serta tersedianya informasi secara cepat dan akurat.

Kecanggihan sebuah sistem TIK saat ini lebih dikenal dengan istilah multimedia, dan SDM yang dalam hal ini mahasiswa (alumni) UHAMKA harus menguasainya untuk dapat bersaing dalam dunia kerja. Multimedia adalah gabungan dari kata “multi” dan “media”. Multi berarti banyak atau lebih dari satu, dan media berarti bentuk atau jenis sarana yang dipakai untuk menyampaikan informasi. Televisi, video, dan film merupakan contoh penyampaian informasi yang melibatkan beberapa komponen sekaligus, namun yang membedakan aplikasi multimedia dengan yang lainnya adalah adanya interaksi antara aplikasi dengan manusia yang menggunakannya. Selain itu multimedia merupakan gabungan beberapa alat-alat teknik misalnya komputer, memori elektronik, jaringan informasi, dan alat-alat display yang dapat menyajikan informasi melalui berbagai format (seperti teks, gambar nyata atau grafik) dan melalui multi-saluran sensorik.

Konsep multimedia menurut Mayer (2001) meliputi tiga level, yaitu, pertama, *level teknis*, yang berkaitan dengan alat-alat teknik : alat-alat ini dapat dianggap sebagai kendaraan pengangkut tanda-tanda (*signs*). Kedua, *level semiotik* yang berkaitan dengan bentuk representasi (yaitu teks, gambar, atau grafik) ; bentuk representasi ini dapat dianggap sebagai jenis tanda (*types of signs*). Ketiga, *level sensorik*, yaitu berkaitan dengan saluran sensorik yang berfungsi untuk menerima tanda (*signs*).

Feldman (dalam Munir, 2001) mengartikan multimedia sebagai suatu sistem komputer yang terdiri dari *hardware* dan *software* yang memberikan kemudahan untuk menggabungkan berbagai komponen seperti gambar, video, grafik, dan animasi, suara, teks, dan data yang dikendalikan dengan program komputer.

Aplikasi multimedia dapat digunakan untuk bermacam-macam bidang pekerjaan, yang dikategori sebagai: presentasi bisnis, aplikasi pelatihan dan pendidikan, pengiriman informasi (*information delivery*), promosi dan penjualan, produktivitas, *teleconference*, film, virtual reality, aplikasi web, dan game (Sutopo, 2003). Konsep multimedia (Munir,2001:13) dapat dilihat pada Gambar berikut ini.

6. Kualitas

Kualitas sering diartikan juga mutu adalah tingkat keberhasilan suatu proses menghasilkan produk yang memenuhi syarat. Kualitas minimal adalah yang memenuhi syarat minimal, sedangkan kualitas baik apabila kriteria yang dipersyaratkan bisa terlampaui, melebihi syarat yang ditentukan. Keberhasilan produk pendidikan adalah menghasilkan lulusan yang berkualitas, artinya lulusan yang memenuhi kriteria kompetensi yang dipersyaratkan. Kualitas lulusan akan terlihat dalam aktivitasnya setelah bekerja. Mendapatkan pekerjaan sesuai kompetensinya, bisa melaksanakan semua pekerjaan sesuai kompetensinya. Jika bisa melebihi batas minimal persyaratan kompetensi diharapkan maka inibisa diartikan sebagai keberhasilan menelorkan produk sangat baik dalam kualitasnya.

1. Kinerja Lembaga

Kinerja lembaga FKIP, Fakultas Pendidikan Ekonomi diukur dan dinilai dari sisi Sumber Daya Manusia penggeraknya dalam menciptakan generasi yang berkualitas untuk yaitu para dosen tetap. Para dosen tetap ini melakukan Tri Dharma dosen selama melakukan kegiatan belajar mengajar mengajar di FKIP yaitu pengajaran, Penelitian, Pengabdian. Persentase perkembangan dosen selama 5 tahun mengalami kenaikan, walau ditahun 2012/2013 dan 2013/2014 persentasenya tidak mengalami perbedaan. Namun ditahun akademik 2014/2015 sampai dengan 2017/2018 terus mengalami peningkatan. Jumlah perbandingan antara dosentetap dan jumlah mahasiswa yang aktif baik regular bukan transfer maupun yang transfer dari lembaga atau institusi lain Kinerja lembaga FKIP, Fakultas Pendidikan Ekonomi diukur dan dinilai dari sisi Sumber Daya Manusia penggeraknya dalam menciptakan generasi yang berkualitas yaitu untuk para dosen tetap.

Program pendidikan ekonomi sebagai salah satu komponen pendidikan terus mendukung peningkatan daya saing bangsa dengan memelihara dan mengembangkan program-program FKIP yang selaras dengan pembangunan daerah dan nasional. Pendidikan ekonomi juga sebagai sebuah organisasi penyelenggara pendidikan tinggi selalu menjaga efektifitas lembaga dan manajemen internal, keberlangsungan dan eksistensinya sehingga dapat memberikan manfaat bagi kehidupan masyarakat disekitarnya., Fakultas Pendidikan Ekonomi merupakan salah satu lembaga pendidikan terbaik, yang dibuktikan dengan diperolehnya nilai Akreditasi A.

A. Program Studi Pendidikan Ekonomi

1. Sejarah Identitas

Pendidikan ekonomi mula berdirinya bernama Ikip Muhammadiyah Jakarta jurusan IPS Program studi Administrasi Perkantoran D3 pada tahun 1957 oleh Ikhsanudin Ilyash kemudian

berkembang dengan membuka tata niaga D3 berjalan sampai tahun 1985 kemudian dikompersi menjadi Pendidikan dunia usaha Administrasi Pendidikan S1 dan Tata Niaga S1 kemudian dikompersi yang kedua kalinya menjadi universitas professor DR.HAMKA.

2. Visi, Misi Dan Tujuan Program Studi Pendidikan Ekonomi

a. Visi

Menjadi Program Studi Pendidikan Ekonomi terbaik pada tahun 2023 ditingkat nasional yang menghasilkan lulusan berjiwa edupreneur dan berketahananmalangan serta unggul dalam kecerdasan spriritual, intelektual, emosional, social.

b. Misi

1. Menyelenggarakan pembinaan dan pengembangan Al-Islam dan Kemuhammadiyah
2. Menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran dengan prinsip Student Center Learning dan Kolaboratif Learning dengan mengutamakan edupreneur dan ketahananmalangan
3. Menyelenggarakan penelitian mandiri dan kolaboratif dalam skala nasional
4. Menyelenggarakan pengadilan dan pemberdayaan masyarakat berdasarkan hasil penelitian dengan sasaran amal usaha Muhammadiyah dan Aisyiyah bidang pendidikan.

c. Tujuan

1. Mewujudkan program studi yang membelajarkan mahasiswa aktif ditingkat ranting, cabang dan daerah Muhammadiyah atau Aisyiyah

2. Menghasilkan lulusan yang kompeten dalam mengemban profesi dan mengembangkan ilmu pengetahuan serta teknologi untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat
3. Menghasilkan penelitian berskala nasional dan internasional yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu, dunia usaha dan masyarakat luas
4. Mewujudkan pengabdian dan pemberdayaan masyarakat yang bermanfaat bagi persyarikatan Muhammadiyah dan masyarakat.

B. Strategi Pencapaian Visi, Misi Dan Tujuan Program Studi Pendidikan Ekonomi

1. Mampu menyusun perangkat administrasi pembelajaran mulai dari perencanaan sampai dengan evaluasi serta mengaplikasikannya berdasarkan empat standar kompetensi, yakni kompetensi pedagogic, kompetensi professional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi social.
2. Mampu menjabarkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan untuk dapat memimpin, mengelola, mengendalikan, mengatur, dan mengembangkan suatu lembaga pendidikan non-formal.
3. Mampu mengembangkan semangat wirausaha kedalam bentuk kegiatan balik lingkup pendidikan, bisnis, dan social.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian mengenai kepuasan alumni terhadap pelayanan di Prodi Pendidikan Ekonomi FKIP UHAMKA dilakukan di wilayah Jakarta dan sekitarnya, terutama di tempat para alumni berada dan bekerja. Dilakukan pada bulan Juli sampai bulan Desember 2020.

B. Metode Penelitian

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik survei. Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini berupa pertanyaan dalam kuesioner yang dibagikan kepada responden. Kuesioner terdiri atas penilaian tingkat kepuasan alumni terhadap layanan yang diberikan prodi Pendidikan Ekonomi UHAMKA selama mereka belajar di Pendidikan Ekonomi UHAMKA.

Jenis pertanyaan dalam kuesioner ini merupakan pertanyaan terstruktur, yaitu pertanyaan yang dibuat sedemikian rupa sehingga responden dibatasi dalam memberikan jawaban pada satu alternatif jawaban.

C. Populasi Dan Sampel

Penentuan pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan *non probability sampling*. Penentuan ini dipilih karena tidak semua anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden. Teknik *non probability sampling* yang digunakan adalah *convenience sampling* yaitu elemen populasi dipilih berdasarkan kemudahan dan kesediaan untuk menjadi sampel.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah alumni Pendidikan Ekonomi FKIP UHAMKA baik laki-laki maupun perempuan yang telah Lulus sebanyak 104 mahasiswa tahun 2020 dari angkatan 2016-2017. Adapun persyaratan responden dalam penelitian ini adalah telah berusia lebih dari 24 tahun, menggunakan alumni prodi Pendidikan Ekonomi FKIP UHAMKA yang bekerja

dalam lembaga/ organisasi/ instansi/industri minimal satu tahun. kendatipun yang telah terserap dalam pengisian angket adalah 75 responden.

A. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik survei. Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini berupa pertanyaan dalam kuesioner yang dibagikan kepada responden melalui docs.google.com/forms/d/e/1. Kuesioner terdiri atas penilaian tingkat kepuasan alumni terhadap layanan yang diberikan prodi Pendidikan Ekonomi UHAMKA selama mereka belajar di Pendidikan Ekonomi UHAMKA.

Jenis pertanyaan dalam kuesioner ini merupakan pertanyaan terstruktur, yaitu pertanyaan yang dibuat sedemikian rupa sehingga responden dibatasi dalam memberikan jawaban pada satu alternatif jawaban.

B. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, diperoleh melalui survei dengan kuesioner yang terdiri atas pertanyaan tertutup kepada para alumni Prodi Pendidikan Ekonomi FKIP UHAMKA.

Data yang ditelusuri dalam penelitian ini adalah data-data yang terkait langsung dengan kepuasan alumni terhadap layanan yang diberikan oleh seluruh bagian pelayanan pada Prodi Pendidikan Ekonomi FKIP UHAMKA selama mereka sedang belajar di FKIP UHAMKA. Agar proses penggalan data lebih terarah maka gambaran sumber data dapat dirinci sebagai berikut :

1. Metode Pengambilan Sampel

Penentuan pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan *non probability sampling*. Penentuan ini dipilih karena tidak semua anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden. Teknik *non probability sampling* yang digunakan adalah *convenience sampling* yaitu elemen populasi dipilih berdasarkan kemudahan dan kesediaan untuk menjadi sampel. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah alumni Pendidikan Ekonomi

FKIP UHAMKA baik laki-laki 11 mahasiswa maupun perempuan 93 mahasiswa yang telah Lulus sebanyak 104 mahasiswa tahun 2020 dari angkatan 2016-2017. Adapun persyaratan responden dalam penelitian ini adalah telah berusia lebih dari 24 tahun, menggunakan alumni prodi Pendidikan Ekonomi FKIP UHAMKA yang bekerja dalam lembaga/ organisasi/ instansi/industri minimal satu tahun. kendatipun yang telah terserap dalam pengisian angket adalah 75 responden.

2. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan teknik survei. Pendekatan kuantitatif deskriptif dilakukan dengan pencarian fakta pada suatu fenomena kelompok ataupun individu. Fakta yang dimaksud dalam penelitian ini adalah alumni Prodi Pendidikan Ekonomi FKIP UHAMKA yang pernah merasakan pendidikan di Pendidikan Ekonomi FKIP UHAMKA. Di samping itu, pendekatan kuantitatif deskriptif ini juga dilakukan untuk menjelaskan tentang karakteristik alumni Pendidikan Ekonomi UHAMKA dalam organisasi/lembaga tempatnya bekerja. Selanjutnya, penggunaan metode survei bertujuan untuk memperoleh fakta dari karakteristik alumni dan perilakunya serta kepuasan yang diperolehnya selama menjadi mahasiswa Pendidikan Ekonomi FKIP UHAMKA.

3. Tehnik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik survei. Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini berupa pertanyaan dalam kuesioner yang dibagikan kepada responden. Kuesioner terdiri atas penilaian tingkat kepuasan alumni terhadap layanan yang diberikan prodi Pendidikan Ekonomi UHAMKA selama mereka belajar di Pendidikan Ekonomi UHAMKA.

Jenis pertanyaan dalam kuesioner ini merupakan pertanyaan terstruktur, yaitu pertanyaan yang dibuat sedemikian rupa sehingga responden dibatasi dalam memberikan jawaban pada satu alternatif jawaban.

4. Teknik Analisis Data

Data yang diharapkan dari penelitian ini adalah data verbal yang dikuantifikasi berdasarkan pertanyaan terstruktur yang telah disediakan untuk responden. Sebelum dilakukan pengolahan data, dari data yang telah terkumpul terlebih dahulu dilakukan perhitungan persentase atas jawaban responden. Data disajikan dalam bentuk tabulasi sederhana. Selanjutnya, data dianalisis dengan menggunakan metode analisis *Importance Performance Analysis* (IPA) untuk mengetahui apakah alumni lulusan Pendidikan Ekonomi UHAMKA itu merasa puas dengan segala yang diperolehnya selama menjadi mahasiswa atau tidak.

Importance Performance Analysis (IPA), menurut Supranto (2006) adalah metode untuk menganalisis sejauh mana tingkat kepuasan seseorang terhadap kinerja Prodi Pendidikan Ekonomi UHAMKA. Dalam penelitian ini diasumsikan bahwa tingkat kepentingan UHAMKA dilihat dari kepuasan alumni sebagai lulusan. Penilaian tingkat kepentingan dan kinerja dengan menggunakan skala likert, dengan menggunakan diagram kartesius., dengan rumus sebagai berikut (1).

$$\bar{X} = \frac{\sum X_i}{n} = \frac{\sum Y_i}{n}$$

Keterangan :

\bar{X} = skor rata-rata tingkat kinerja

Y = skor rata-rata kepentingan

N = jumlah responden

Hubungan antara tingkat kepuasan (kinerja) dan tingkat kepentingan ditentukan dengan menggunakan diagram kartesius. Diagram kartesius merupakan suatu bangun yang dibagi atas empat bagian yang dibatasi oleh dua buah garis yang berpotongan tegak lurus pada titik – titik (\bar{X}, \bar{Y}), dimana X adalah rata – rata dari rata – rata skor tingkat kinerja atau kepuasan konsumen seluruh faktor atau atribut dan \bar{Y} merupakan rata- rata dari rata- rata skor tingkat kepentingan seluruh

faktor yang mempengaruhi kepuasan konsumen. Titik tersebut diperoleh dari rumus (2).

$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^K Xi}{K} = \frac{\sum_{i=1}^K i}{K}$$

Keterangan :

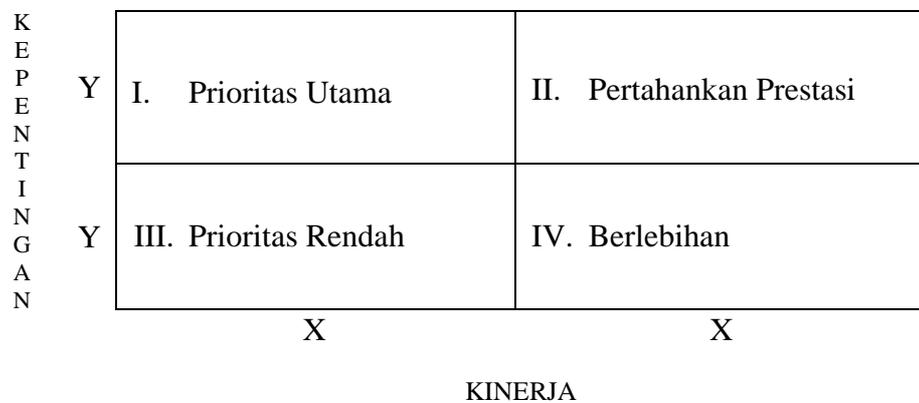
\bar{X} = rata-rata skor tingkat kinerja seluruh atribut

Y = rata-rata skor tingkat kepentingan seluruh atribut

K = banyaknya atribut yang mempengaruhi kepuasan responden

Selanjutnya tingkat unsur- unsur tersebut akan dijabarkan dan dibagi menjadi empat, yaitu kuadran I, II, III DAN IV ke dalam diagram kartesius.

Gambar 1. Diagram Kartesius Sumber: Supranto, 2006



Keterangan :

| | |
|----------------------|---|
| Kuadran I : | menunjukkan, bahwa atribut – atribut yang sangat penting bagi konsumen, akan tetapi pihak perusahaan belum melaksanakan sesuai dengan keinginan konsumen, sehingga menimbulkan rasa tidak puas. |
| Kuadran II : | Menunjukkan, bahwa atribut- atribut yang dianggap penting oleh konsumen telah dilaksanakan dengan baik dan dapat memuaskan pelanggan. |
| Kuadran III : | Menunjukkan, bahwa atribut – atribut yang memang dianggap oleh konsumen kurang penting, dimana sebaiknya perusahaan menjalankan secara sedang. |
| Kuadran IV : | Menunjukkan, bahwa atribut – atribut yang dianggap kurang penting, tetapi dijalankan dengan sangat baik oleh perusahaan atau sangat memuaskan. |

Index Kepuasan Pelanggan (*Customer Satisfaction Index*)

Metode *Customer Satisfaction Index* merupakan metode yang menggunakan indeks untuk melakukan pengukuran terhadap tingkat kepuasan stakeholder berdasarkan atribut tertentu yang telah ditetapkan. Hasil dari pengukuran ini digunakan oleh UHAMKA sebagai acuan dalam memperbaiki layanan untuk menghasilkan lulusan yang lebih baik pada tahun mendatang. Dalam pandangan Dickson terdapat empat langkah dalam penghitungan *Customer satisfaction Index (CSI)*, yaitu:

1. Menentukan Mean importance score (MIS) dan Mean satisfaction Score (MSS) nilai ini diperoleh dari rata – rata kepentingan dan tingkat kinerja

2. Membuat *Weight Factors* (WF) :

Weight Factors (WF), adalah fungsi dari Mean Importance Score (MIS-i) masing-masing atribut dalam bentuk persen dari total Mean Importance Score (MIS-t) untuk seluruh atribut yang diuji. *Mean Importance Score* merupakan nilai rata-rata score tingkat kepentingan yang didapat dari hasil penilaian kepentingan dibagi dengan jumlah sampel. Bobot ini merupakan persentase nilai MIS per atribut terhadap total MIS seluruh atribut.

3. Membuat *Weight Score* (WS)

Weight Score (WS), adalah fungsi dari *Mean Satisfaction Score* (MSS) dikali *weighted factor* (WF). *Mean Satisfaction Score* merupakan nilai rata – rata score tinggi kinerja yang didapat dari hasil penilaian kinerja yang didapat dari hasil penilaian kinerja dibagi dengan jumlah sampel. Perkalian antara nilai kinerja *performance score* dengan "*Importance weightting*". Bobot ini merupakan perkalian antara *Weight Factor* (WF) dengan rata- rata tingkat kepuasan (*Mean Satisfaction Score* = MSS).

4. Menentukan *Coustemer Satification Indeks* (CSI)

Coustemer Satification Indeks (CSI), adalah fungsi dari *weighted Average* (WA) dibagi *highest scale* (HS atau skala maksimum yang dipakai skala 5 dikalikan 100 persen).

Skala kepuasan konsumen yang umum dipakai dalam interpretasi indek adalah skala nol sampai satu, yaitu sebagai berikut :

a. 0,81 – 1,00 = Sangat Puas

b. 0,66 – 0,80 = Puas

c. 0,51 – 0,65 = Cukup Puas

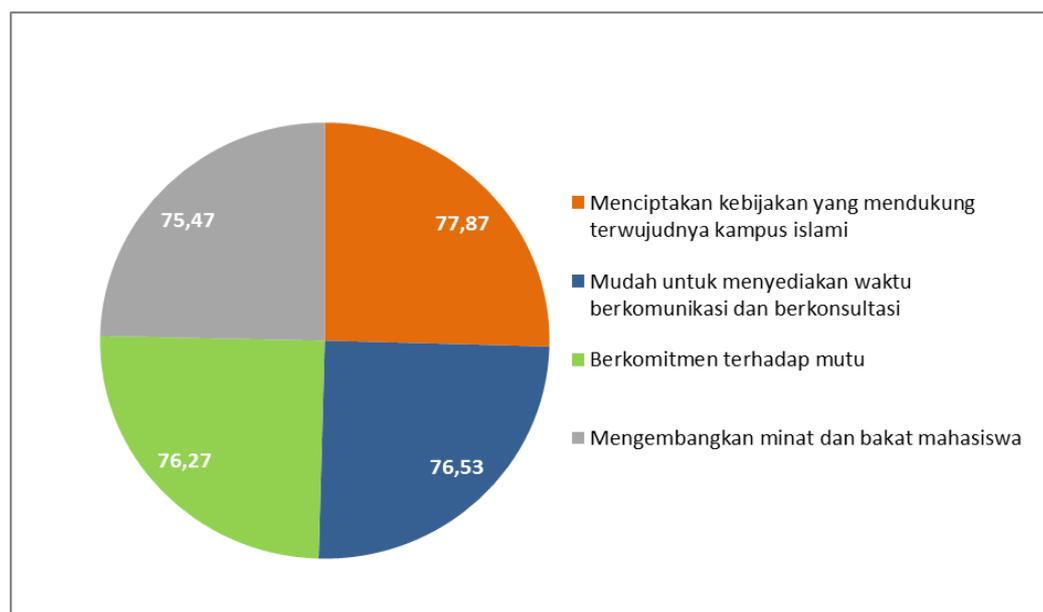
d. $0,35 - 0,50 =$ Tidak Puas

e. $0,00 - 0,34 =$ Tidak Puas

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pimpinan

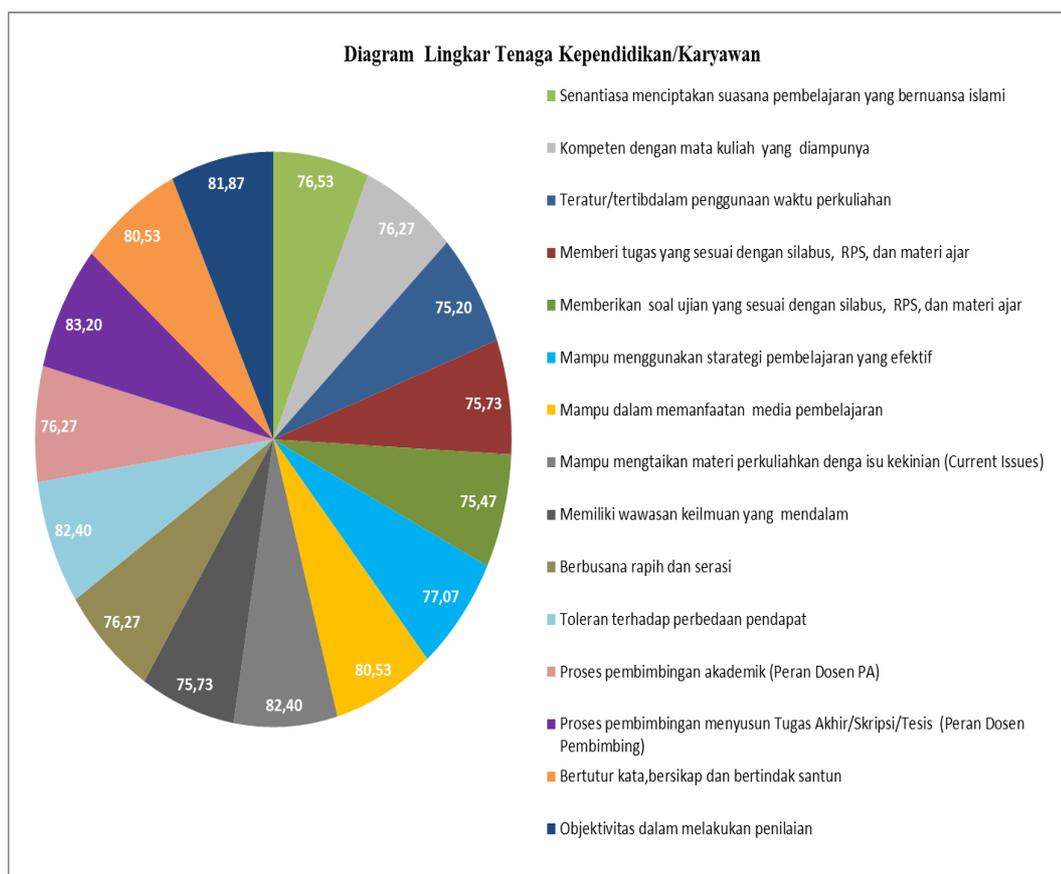
| No | Pimpinan Program Studi | | |
|----|--|------|-------|
| 1. | Menciptakan kebijakan yang mendukung terwujudnya kampus islami | 292 | 77,87 |
| 2. | Mudah untuk menyediakan waktu berkomunikasi dan berkonsultasi | 275 | 73,33 |
| 3. | Berkomitmen terhadap mutu | 281 | 74,93 |
| 4. | Mengembangkan minat dan bakat mahasiswa | 271 | 72,27 |
| | Total rata-rata = $1119/4(5)(75) = 0,7460$ | 1119 | 74,60 |



B. Dosen

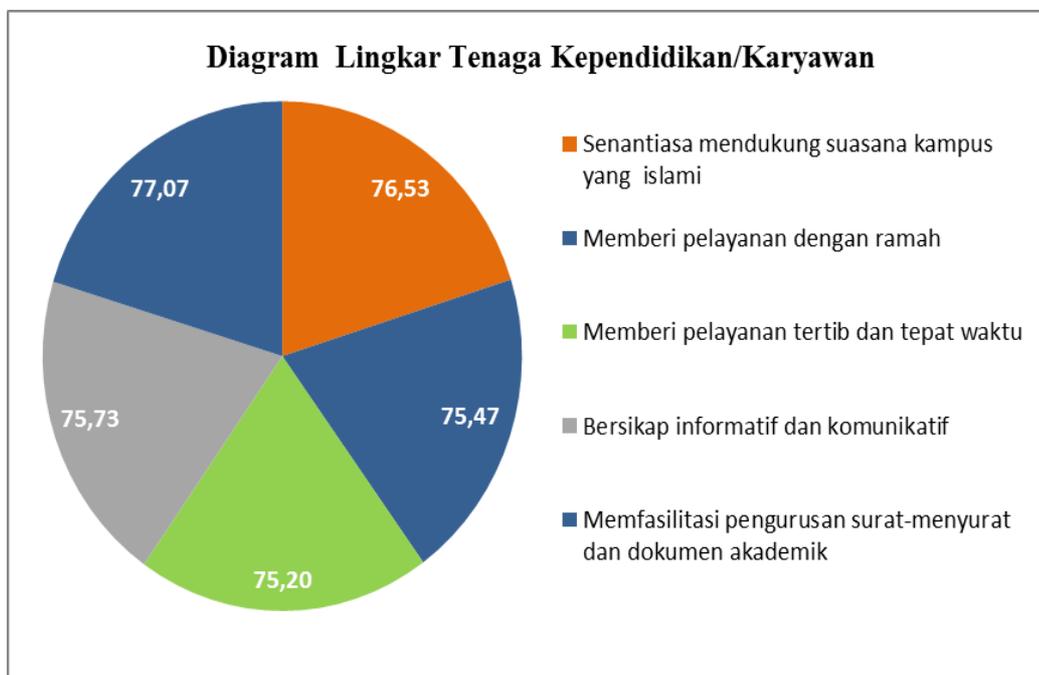
| No | Tanggapan Terhadap Dosen | | |
|-----------|--|-----|-------|
| 1 | Senantiasa menciptakan suasana pembelajaran yang bernuansa islami | 286 | 76,27 |
| 2 | Kompeten dengan mata kuliah yang diampunya | 284 | 75,73 |
| 3 | Teratur/tertib dalam penggunaan waktu per kuliahan | 279 | 74,40 |
| 4 | Memberi tugas yang sesuai dengan silabus, RPS, dan materi ajar | 275 | 73,33 |
| 5 | Memberikan soal ujian yang sesuai dengan silabus, RPS, dan materi ajar | 282 | 75,20 |
| 6 | Mampu menggunakan starategi pembelajaran yang efektif | 289 | 77,07 |
| 7 | Mampu dalam memanfaatkan media pembelajaran | 300 | 80,00 |
| 8 | Mampu mengtaikan materi perkuliahan denga isu kekinian (<i>Current Issues</i>) | 307 | 81,87 |
| 9 | Memiliki wawasan keilmuan yang mendalam | 281 | 74,93 |
| 10 | Berbusana rapih dan serasi | 282 | 75,20 |
| 11 | Toleran terhadap perbedaan pendapat | 306 | 81,60 |
| 12 | Proses pembimbingan akademik (Peran Dosen | 282 | 75,20 |

| | | | |
|----|---|------|-------|
| | PA) | | |
| 13 | Proses pembimbingan menyusun Tugas Akhir/Skripsi/Tesis (Peran Dosen Pembimbing) | 309 | 82,40 |
| 14 | Bertutur kata,bersikap dan bertindak santun | 300 | 80,00 |
| 15 | Objektivitas dalam melakukan penilaian | 306 | 81,60 |
| | Total rata-rata = $4368/15(5)(75) = 0.7765333$ | 4368 | 77,65 |



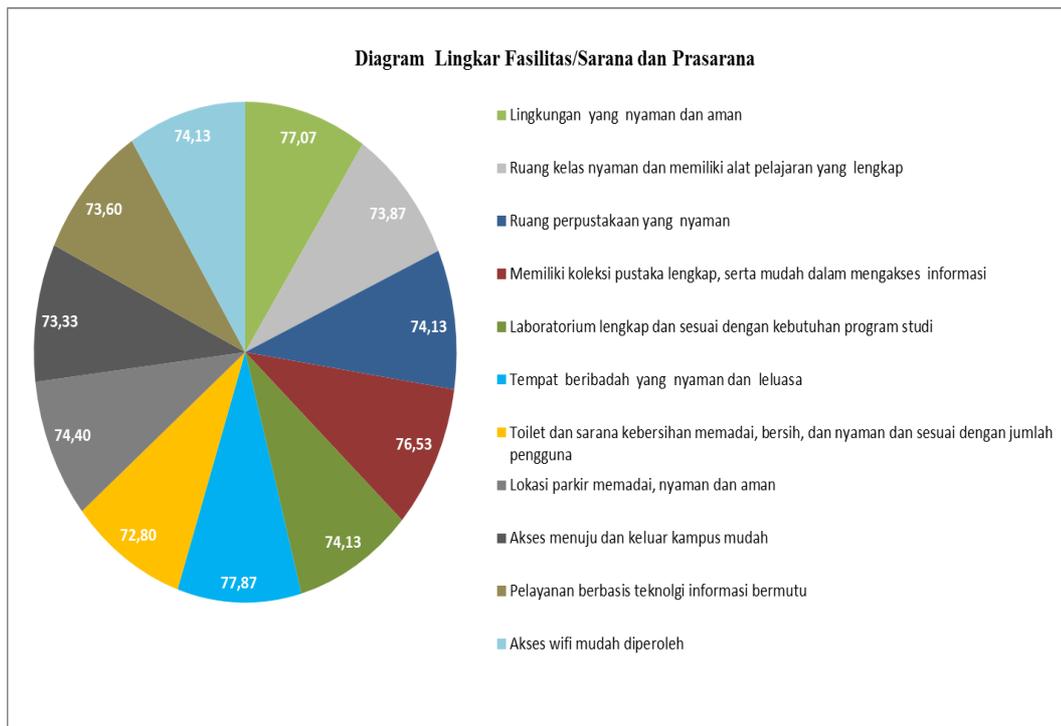
C. Tenaga kependidikan / Karyawan

| No | Tanggapan Terhadap Tenaga Kependidikan/Karyawan | | |
|----|--|------|-------|
| 1 | Senantiasa mendukung suasana kampus yang islami | 276 | 73,60 |
| 2 | Memberi pelayanan dengan ramah | 272 | 72,53 |
| 3 | Memberi pelayanan tertib dan tepat waktu | 272 | 72,53 |
| 4 | Bersikap informatif dan komunikatif | 281 | 74,93 |
| 5 | Memfasilitasi pengurusan surat-menyurat dan dokumen akademik | 276 | 73,60 |
| | Total rata-rata = $1377/5(5)(75) = 0.7344$ | 1377 | 73,44 |



D. Fasilitas / Sarana dan Prasarana

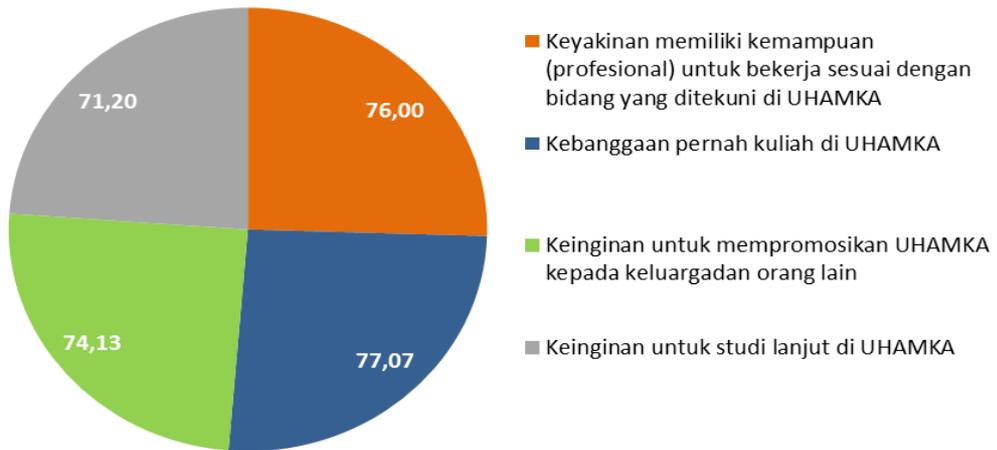
| No | Tanggapan Terhadap Sarana Prasarana | | |
|----|--|-----|-------|
| 1 | Lingkungan yang nyaman dan aman | 283 | 75,47 |
| 2 | Ruang kelas nyaman dan memiliki alat pelajaran yang lengkap | 270 | 72,00 |
| 3 | Ruang perpustakaan yang nyaman | 258 | 68,80 |
| 4 | Memiliki koleksi pustaka lengkap, serta mudah dalam mengakses informasi | 248 | 66,13 |
| 5 | Laboratorium lengkap dan sesuai dengan kebutuhan program studi | 275 | 73,33 |
| 6 | Tempat beribadah yang nyaman dan luas | 246 | 65,60 |
| 7 | Toilet dan sarana kebersihan memadai, bersih, dan nyaman dan sesuai dengan jumlah pengguna | 257 | 68,53 |
| 8 | Lokasi parkir memadai, nyaman dan aman | 276 | 73,60 |
| 9 | Akses menuju dan keluar kampus mudah | 258 | 68,80 |
| 10 | Pelayanan berbasis teknologi informasi bermutu | 248 | 66,13 |
| 11 | Akses wifi mudah diperoleh | 275 | 73,33 |
| | Total rata-rata | | |



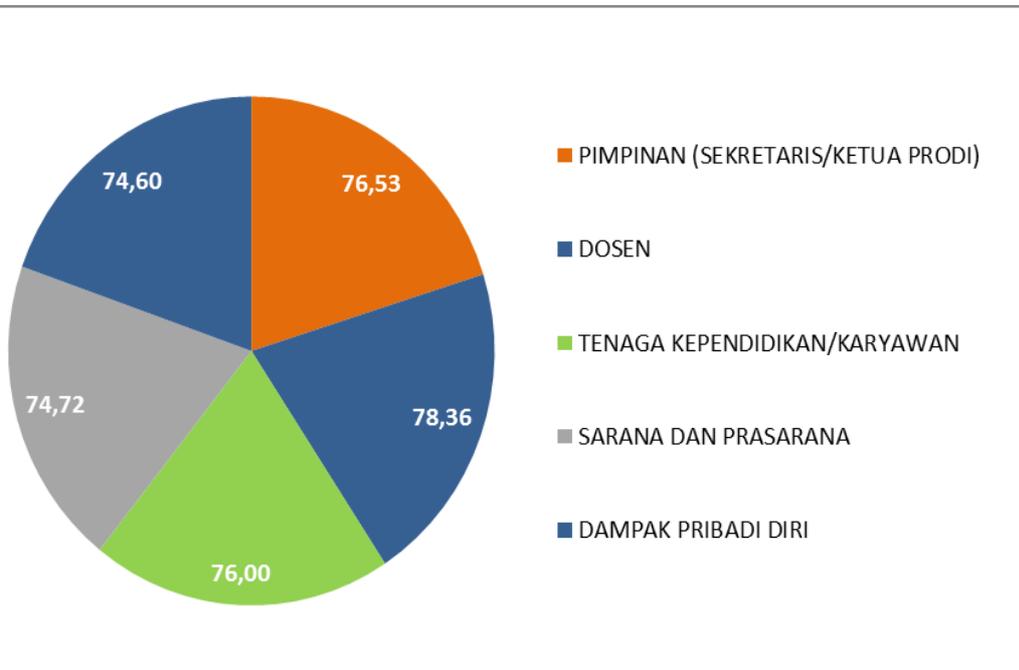
E. Dampak Pribadi Diri

| | | | |
|----|---|-----|-------|
| 1. | Keyakinan memiliki kemampuan (profesional) untuk bekerja sesuai dengan bidang yang ditekuni di UHAMKA | 278 | 74,13 |
| 2. | Kebanggaan pernah kuliah di UHAMKA | 285 | 76,00 |
| 3. | Keinginan untuk mempromosikan UHAMKA kepada keluarganya dan orang lain | 273 | 73,80 |
| 4. | Keinginan untuk studi lanjut di UHAMKA | 260 | 69,33 |
| | Total rata-rata | | 73,07 |

Diagram Lingkaran Dampak Pribadi Diri



Rekap Grafik Dari Lima Indikator Yang Terdapat Pada Instrument Alumni Pendidikan Ekonomi



F. Lain-lain

1. Lamanya masa studi di UHAMKA 8 semester
2. Lamanya masa tunggu untuk mendapatkan pekerjaan setelah lulus 8,35 bulan dengan rentan 0-12 bulan. Waktu tunggu 0 bulan artinya lulusan sudah bekerja sejak mereka masih kuliah dibidang pendidikan. Biasanya setelah mereka melaksanakan magang 3 dan diberdayakan oleh lembaga yang mereka tempatkan.
3. Upaya terkait pembinaan karir dan pengembangannya yang dilakukan oleh prodi pendidikan ekonomi dalam menyiapkan alumni dengan penyebaran informasi kerja sebanyak 25 orang, pembentukan jaringan komunikasi 17 orang, sedangkan layanan penempatan kerja 8 orang. dari aktivis-aktivis serta pembentukan jaringan komunikasi alumni.
4. Saat ini saya bekerja sesuai dengan bidang ilmu, saya tekuni dipendidikan ekonomi. Artinya yang memilih 48 orang menyatakan “Ya” dan menyatakan “Tidak” 17 orang.
5. Saran untuk perbaikan program studi.

BAB V

KESIMPULAN , SARAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil survei kepuasan alumni tahun 2018, mengaju kepada standar mutu tahun 2018 yang diterbitkan oleh Lembaga Penjamin Mutu halaman 94, minimal tingkat kepuasan alumni adalah 75 % dari skala 5 (3,75), maka dapat disimpulkan bahwa lima komponen yang dinilai masuk kategori antara lain pimpinan program studi yang mendapatkan nilai 71,64% dari 4 indikator , dosen 75,74% dari 13 indikator, tenaga kependidikan 71,45% dari 5 indikator, sarana prasarana 70,00% dari 11 indikator, dan dampak pribadi mendapatkan 74,36% dari 4 indikator. Adapun rata-rata dari lima komponen jumlahnya 367,19 dibagi 5 komponen adalah 73,44%, berarti yang diatas standar adalah dampak pribadi adalah dosen dan dibawah standar adalah pimpinan dan sarana dan prasarana serta tenaga kependidikan

B. Saran

Perlu dilakukan perbaikan menyeluruh terhadap semua indikator yang disurvei terutama perbaikan pada indikator pimpinan dan karyawan dengan mengaju kepada aspek-aspek yang disurvei.

C. Rekomendasi

Peyebaran angket alumni secara manual atau one line sebaiknya dilakukan pada saat dilakukan yudisium disetiap program studi dan dilaporkan maximal 60 hari.

PENYELENGGARAAN DAN PENDUKUNG PROSES PENDIDIKAN

A.1 PROGRAM STUDI

Mendapatkan total dari keseluruhan indikator (4) adalah 87%

| No. | Indikator | Temuan | Rekomendasi |
|-----|--|--------------------------|--|
| 1. | Menciptakan kebijakan yang mendukung terwujudnya kampus islami | $(22\% \times 4) = 88\%$ | Pertahankan dan tingkatkan dalam awal perkuliahan membaca al quran dan terjemahannya serta mengisi lembaran laporan dekan 4. |
| 2. | Mudah untuk menyediakan waktu berkomunikasi dan berkonsultan | $(22\% \times 4) = 88\%$ | Pertahankan dan tingkatkan kesediaan waktu pertemuan khusus minimal sebulan sekali baik kepada dosen dan himpunan mahasiswa. |
| 3. | Berkomitmen terhadap mutu | $(22\% \times 4) = 88\%$ | Pertahankan dan tingkatkan kegiatan yang mengacu pada visi dan misi serta tujuan prodi. |
| 4. | Mengembangkan minat dan bakat mahasiswa | $(21\% \times 4) = 84\%$ | Pertahankan dan tingkatkan kreativitas mahasiswa ketingkat nasional dan internasional. |

B. DOSEN

Mendapatkan total dari keseluruhan indikator (13) adalah 88%

| No. | Indikator | Temuan | Rekomendasi |
|-----|---|--------------------------|---|
| 1. | Senantiasa menciptakan suasana pembelajaran yang bernuansa islami | $(7\% \times 13) = 91\%$ | Dipertahankan dan dikembangkan dalam menetapkan jadwal kuliah disesuaikan dengan waktu shalat tepat waktu. |
| 2. | Kompeten dengan mata kuliah yang diampunya | $(7\% \times 13) = 91\%$ | Dipertahankan dan dikembangkan sesuai jenjang pendidikan terakhir yang linier dengan matakuliah yang diampunya serta team teaching. |
| 3. | Teratur/tertib dalam penggunaan waktu | $(6\% \times 13) = 78\%$ | Ditingkatkan dengan ditunjuknya mahasiswa sebagai penanggung jawab per matakuliah disetiap |

| | | | |
|-----|--|--------------------------|---|
| | perkuliahaan | | kelas. |
| 4. | Memberi tugas yang sesuai dengan silabus, RPS, dan materi ajar | $(7\% \times 13) = 91\%$ | Dipertahankan dan dikembangkan dengan tugas mandiri, kelompok, dan terstruktur serta soal essay atau uraian. |
| 5 | Memberi soal ujian yang sesuai dengan silabus, RPS, dan materi ajar | $(7\% \times 13) = 91\%$ | Dipertahankan dan dikembangkan dengan soal ujian yang sesuai dengan silabus, RPS, dan materi ajar. |
| 6. | Mampu menggunakan strategi pembelajaran yang efektif | $(6\% \times 13) = 78\%$ | Ditingkatkan mengenai strategi pembelajaran yang efektif yaitu satu kali uts dan satu kali uas, serta empat belaskali tatapmuka. |
| 7. | Mampu memanfaatkan media pembelajaran | $(6\% \times 13) = 78\%$ | Ditingkatkan mengenai media pembelajaran disesuaikan dengan sap yang berbasis act dan prinsip pembelajaran paikem. |
| 8 | Mampu mengaitkan materi perkuliahan denga isu kekinian (<i>Current Issues</i>) | $(6\% \times 13) = 78\%$ | Ditingkatkan mengenai materi perkuliahan denga isu kekinian (<i>Current Issues</i>). |
| 9 | Memiliki wawasan keilmuan yang mendalam | $(7\% \times 13) = 91\%$ | Dipertahankan dan dikembangkan melalui seminar, pelatihan, diskusi/kajian, wOrkshop, menulis karya ilmiah. |
| 10. | Berbusana rapih dan serasi | $(7\% \times 13) = 91\%$ | Ditingkatkan dan dikembangkan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan berupa pakaian khusus (bebas ,batik, dan kemeja putih). |
| 11 | Toleran terhadap perbedaan pendapat | $(7\% \times 13) = 91\%$ | Dipertahankan dan dikembangkan karena perbedaan itu merupakan rahmat yang menjadika satu kesatuan dalam tujuan. |
| 12. | Proses pembimbingan akademik (Peran Dosen PA) | $(6\% \times 13) = 78\%$ | Ditingkatkan dengan system informasi bimbingan akademik (sibak) melalui tiga tahap |

| | | | |
|-----|---|--------------------------|--|
| 13. | Proses pembimbingan menyusun tugas Akhir/Skripsi/Tesis (Peran Dosen Pembimbing) | $(7\% \times 13) = 91\%$ | Ditingkatkan dan dikembangkan dengan menetapkan waktu dua kali dalam seminggu dengan di tanda tangannya kartu konsultasi bimbingan minimal sepuluh kali pertemuan. |
| 14. | Bertutur kata, bersikap dan bertindak santun | $(7\% \times 13) = 91\%$ | Dipertahankan dan dikembangkan dalam keseharian dosen harus mengutamakan sikap yang sopan, dan menggunakan kata-kata yang santun dalam berbicara. |
| 15. | Objektivitas dalam melakukan penilaian | $(7\% \times 13) = 91\%$ | Dipertahankan dan dikembangkan sesuai dengan mekanisme penilaian matakuliah terdiri dari keaktifan 10%, tugas 25%, uts 25%, dan uas 40%. |

C. TENAGA KEPENDIDIKAN/KARYAWAN

Mendapatkan total dari keseluruhan indikator (5) adalah 74%

| No. | Indikator | Temuan | Rekomendasi |
|-----|--|--------------------------|--|
| 1. | Senantiasa mendukung suasana kampus yang islami | $(16\% \times 5) = 80\%$ | Dipertahankan dan dikembangkan melalui belajar tajwid, baitul arqom. |
| 2. | Memberi pelayanan dengan ramah | $(14\% \times 5) = 70\%$ | Ditingkatkan melalui: motto (senyum adalah ibadah), pelatihan komunikasi, psikologi dan etika. |
| 3. | Memberi pelayanan tertib dan tepat waktu | $(14\% \times 5) = 70\%$ | Ditingkatkan pelayanan dengan melakukan pengisian form sampai penandatanganan selesai dalam dua puluh empat jam. |
| 4. | Bersikap informatif dan komunikatif | $(15\% \times 5) = 75\%$ | Ditingkatkan melalui sepanduk, stiker, dan selebaran atau papan pengumuman (madding). |
| 5. | Memfasilitasi pengurusan surat-menyurat dan dokumen akademik | $(15\% \times 5) = 75\%$ | Ditingkatkan melalui piket karyawan yang menangani serta form yang sudah disediakan. |

D. SARANA PRASARANA

Mendapatkan total dari keseluruhan indikator (11) adalah 78%

| No. | Indikator | Temuan | Rekomendasi |
|-----|--|-------------------|--|
| 1. | Lingkungan yang nyaman dan aman | (7% x 11)= 77% | Ditingkatkan penataan lingkungan setiap gedung perlu diimbangi dengan kenyamanan dan keamanan kebakaran. |
| 2. | Ruang kelas nyaman dan memiliki alat pelajaran yang lengkap | (7% x 11)= 77% | Ditingkatkan pertanggung jawaban setiap ari kelas yang akan digunakan oleh petugas .l |
| 3. | Ruang perpustakaan yang nyaman | (7% x11)= 77% | Ditingkatkan suasana perpustakaan setiap semester harus ditata ulang. |
| 4. | Perpustakaan memiliki koleksi pustaka lengkap, dan mudah dalam mengakses informasi | (7% x11)= 77% | Ditingkatkan dalam penyediaan jurnal nasional dan internasional. |
| 5. | Laboratorium lengkap dan sesuai dengan kebutuhan program studi | (7% x11)= 77% | Ditinkatkan mengenai anggaran tata kelolanya. |
| 6. | Tempat beribadah nyaman dan luas | (9% x11)= 99% | Dipertahankan dan dikembangkan dalam bidang implentasi aik. |
| 7. | Toilet dan sarana kebersihan nyaman dan sesuai dengan jumlah pengguna | (7% x11)= 77% | Ditingkatkan melalui sop para pekerja kclening service agar berjalan dengan strutur. |
| 8. | Lokasi parkir memadai, nyaman dan aman | (6% x11)= 66% | Diperbaiki perpikiran harus ditata ulang dan dikelola dengan baik. |
| 9. | Akses menuju dan keluar kampus mudah | (8% x11)= 88% | Dipertahankan dan dikembangkan dengan kerjasama angkutan umum (stiker). |
| 10. | Pelayanan berbasis teknologi informasi bermutu | (7% x11)= 77% | Ditingkatkan dengan penataan karyawan ict yang berkualitas. |

| | | | |
|-----|-----------------------------|------------------|---|
| 11. | Akses Wi-fi mudah diperoleh | (5% x11)= 55% | Sangat diperbaiki untuk menunjang kelancaran perkuliahan. |
|-----|-----------------------------|------------------|---|

II. DAMPAK PRIBADI YANG DIPEROLEH DARI PENDIDIKAN Di UHAMKA.

Mendapatkan total dari keseluruhan indikator (4) adalah 79%

| No. | Indikator | Temuan | Rekomendasi |
|-----|--|----------------|---|
| 1. | Keyakinan memiliki kemampuan (professional) untuk bekerja sesuai dengan bidang yang ditekuni di UHAMKA | 20% x4= 80% | Perlu adanya penataan mahasiswa dari semester satu agar memiliki kesan untuk menjadi seorang guru. |
| 2. | Kebanggaan pernah kuliah di UHAMKA | 21% x4= 84% | Perlu adanya kesan yang didapat dalam pelaksanaan pembelajaran diprodi pekoms terutama kedekata pelayanannya. |
| 3. | Keinginan untuk mempromosikan UHAMKA kepada keluarga dan oranglain | 19% x4= 76% | Kalau kebanggaan sudah tercapai maka dengan sendirinya gerakan promosi akan muncul. |
| 4. | Keinginan untuk studi lanjut di UHAMKA | 19% x4= 76% | Perlu adanya arahan terkait poin 2 dan 3. |

III. LAMA MASA STUDI DI PENDIDIKAN EKONOMI

| No. | Indikator | Temuan | Rekomendasi |
|-----|---|-------------------|--|
| 1. | Lamanya masa studi di UHAMKA ... semester | 8 s.d 9 semester. | Dipertahankan dan kemangkan agar tercapai 85% kelulusan yang tepat waktu. |
| 2. | Lamanya masa tunggu untuk mendapatkan pekerjaan setelah lulus..... bulan (bagi yang | 2 s.d 5 Bulan | Matakuliah pelayanan prima perlu ditingkatkan agar mahasiswa lebih baik wawasannya |

| | | | |
|----|--|--|---|
| | sudah bekerja semasa kuliah diisi) | | |
| 3. | Berikan tanda silang (X) pada upaya terkait pembinaan karir dan pengembangannya yang dilakukan oleh prodi/fakultas/universitas | 47 Mahasiswa (70,15% dari 67 Mahasiswa) | Ditingkatkan dengan memantau ulang mahasiswa yang mempunyai jiwa menulis(makalah). |
| 4. | Untuk anda yang sudah bekerja, berikan respon yang sesuai dengan pernyataan "saat ini saya bekerja sesuai dengan bidang ilmu" | Sesuai dengan Bidang Ilmu= 20 (29,85% dari 67 alumni) | Perlu adanya informasi mengenai kebaikan dan kekurangan bekerja sebagai guru /karyawan. |
| 5. | Saran untuk pebaikan program studi | | |

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Bustanuddin.2006. *Agama dalam Kehidupan Manusia: Pengantar Antropologi Agama*. Jakarta:PT.Raja Grafindo Persada.
- Chaplin, J.P. 1981. *Kamus Lengkap Psikologi*. Penerjemah : Kartono, Kartini. Jakarta : Grafindo Persada.
- Cole, L. 1963. *Psychology of Adolance*. New York : Hort, Rienhart and Winston inc.
- Danim,S. 2006. *Visi Baru manajemen Sekolah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Effendi, Onong Uchyana. 1980. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Febriana Nana. 2011. *Managing of strategic human capital management*. Jakarta : Erlangga.
- Geertz, Cliffort. 1992. *Kebudayaan dan Agama*. Yogyakarta: Kanisius.
- Gibson. James. L. 1997. *Organization, Behavior, Structure and Process ; Organisasi, Perilaku, struktur dan Proses*. Terjemahan. Nunuk Adiarni. Jakarta. Penerbit Bina Rupa Aksara.
- Gitosudarmo dan Sudita. 2000. *Perilaku Keorganisasian. Edisi Pertama*. Yogyakarta. BPFE.
- Griffin. Ricky.W. 1990. *Management*. 3nd Boston : Houghton Mifflin Company.
- Hasibuan, Malayu .2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sinar Grafika.

- Ismail, Faisal. 1997. *Paradigma Kebudayaan Islam: Studi Kritis dan Refleksi Historis*. Yogyakarta: Titian Ilahi Press.
- Kahmad, Dadang. 2002. *Sosiologi Agama*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Liliweri, Alo. 2003. *Makna Budaya dalam Komunikasi Antarbudaya*. Yogyakarta: Lkis
- _____. 1994. *Perspektif Teoritis Komunikasi Antarpribadi*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Perencanaan dan pengembangan-SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Mappiare, A., 1982. *Psikologi Remaja*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Mayer, R.E. (2001). *Multimedia Learning*. USA : Cambridge University Press.
- Merriam-Webster. 2009. *Kamus Stanford Encyclopedia of Philosophy*. University Encyclopedia of Philosophy. Wikipedia.
- Muhammad, Arni. 2009. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyana, Deddy. 2007. *Ilmu Komunikasi, Suatu Pengantar*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung : Penerbit Remaja Rosda Karya.
- Nashori, Fuad dan Rachmy Diana Mucharam. 2002. *Mengembangkan Kreativitas dalam Perspektif Psikologi Islam*. Yogyakarta: Menara Kudus.
- Nasution, Muslimin. 1995. *Sosiologi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi

Aksara.

Osborne, David. & Gaebler Ted. 1992. *Mewirauahakan Birokrasi* (terjemahan).

Jakarta : PPM.

Osborne, David. & Plastrik Peter. 1997. *Memangkas Birokrasi* (terjemahan).

Jakarta PPM.

Posner and Kouzes .2009. *The Leadsrhip Challenge*. Jakarta. Erlangga.

Rakhmat. 1988. *Psikologi Komunikasi*. Bandung: CV. Remaja Karya.

Salusu, J. 1996. *Pengambilan Keputusan Stratejik untuk Organisasi Publik dan*

Non Profi. Jakarta: Gramedia.

Sedler, Philip. 1997. *Leadership*. London : Kogan.Siagian, Sondang P, 1994.

Patologi Birokrasi. Jakarta : Galia Indonesia.

-----, 2000. *Administrasi Pembangunan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Soekarso. dkk. 2010. *Teori Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Lembaga Penjamin Mutu. *Standar Mutu Universitas*

Muhammadiyah Prof.DR.HAMKA. 2013.

Sutopo, H.A. 2003. *Multimedia Interaktif dengan Flash*. Yogyakarta : Graha -

Ilmu.

Tilaar, H.A.R. (1999) *Beberapa Agenda Reformasi Pendidikan Nasional, Dalam*

Perspektif Abad 21. Magelang : Tera Indonesia

Thoha, Miftah. 1999. *Perilaku Organisasi*, Cetakan X. Jakarta: Rajawali Pers. --

-----, 2006. *Kepemimpinan dalam Manajemen..* Jakarta : PT. Raja

Grafindo Persada.

Tjokrowinoto, Muljarto. 1996. *Pembangunan, Dilema dan Tantangan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Usman.Uzer. 2011. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung : Remaja Rosda Karya.

Wahyudi. 2009. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung : Alfabeta.

Wahyosumidjo. 2010. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta : Rajawali Press.

Widiyanta, Ari. 2002. *Sikap Terhadap Lingkungan Alam (Tinjauan Islam Dalam Menyelesaikan Masalah Lingkungan)*. Makalah Psikologi Fakultas Kedokteran / Program Studi Psikologi USU.

Yuki, Gary. 2010. *Leadership in Organization*. Saddle River. New Jersey : Prentice. all 'Bout Psikologi, Bisnis Online, Aku , And Cinta.Htm. Http//Religiusitas diakses 9 April 2008.

Sumber/referensi lain

Azmi, Widiastuti. (2011). *Kerjasama Tim Dan Partisipasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. [On-Line]. Tersedia di

<http://widiastutidyah.wordpress.com/2011/01/21/makalah-kerjasamatim-dan-partisipasi-dalam-meningkatkan-kinerja-karyawan/>. [1 Maret 2013]

Forum-Viva. (2013). *Tips Membangun Kerjasama Tim*. [On-Line]. Tersedia di <http://forum.viva.co.id/tips-trick/426646-tips-membangun-kerjasamatim.html>. [1 Maret 2013]

Listyani, Nurul Candra.(2012). *Penguasaan Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam Upaya Penentuan Sikap terhadap Dampak Globalisasi*. FKIP Universitas Sebelas Maret Surakarta [On-Line} Tersedia di

<http://sahabatpkn.blogspot.com/2012/03/1>

Mulyadi, Ivan. (2012). *12 Cara Mendukung Kerja Sama Tim*. [On-Line]. Tersedia di <http://www.marketing.co.id/blog/2012/08/28/12-cara-mendukung-kerjasama-tim/>. [1 Maret 2013]

Pribadi, B., Rosita.T. *Prospek Komputer sebagai Media Pembelajaran Interaktif dalam Sistem Pendidikan Jarak Jauh di Indonesia*. [On-Line]. Tersedia di <http://202.159.18.43/jsi/82/benny.htm>. [1 Maret 2013]

Solihin, Dadang, 2007, Indikator Governance dan Penerapannya dalam Mewujudkan Demokratisasi di Indonesia, www.dadangsolihin.com, diakses Sabtu 24 Nopember 2007 Jam 08.30 WIB

Wirawan, Dodik. (2013). *Penguasaan Teknologi Informasi*. [On-Line]. Tersedia di <http://dodikwirawan.blogspot.com/2013/02/penguasaan-teknologiinformasi.html>. [1 Maret 2013]

Wu, Kevin. (2011). *Tips Meningkatkan Komitmen dan Kontribusi Tim Kerja Anda*. [On-Line]. Tersedia di

<http://www.marketing.co.id/blog/2011/03/18/tips-meningkatkankomitmen-dan-kontribusi-tim-kerja-anda/>. [1 Maret 2013]