

## LAPORAN

### KEPUASAN PENGGUNA LULUSAN UIN SUMATERA UTARA

#### A. Pendahuluan

Sebagai lembaga yang bergerak di bidang pendidikan tinggi dan penyedia Sumber Daya Insani (SDI) UIN Sumatera Utara yang memfokuskan diri pada pendidikan, penelitian dan pengabdian ilmu umum dan ilmu-ilmu keislaman sudah sepatutnya juga melakukan penyesuaian-penyesuaian kurikulum sehingga SDI yang dihasilkan mampu bersaing dengan lembaga penyedia SDM lainnya. Dengan jumlah alumni sebanyak 479 orang dan telah tersebar di berbagai sektor, UIN Sumatera Utara sudah sepantasnya melihat sejauh mana dunia kerja menyerap lulusan Islam. Secara potensial lulusan UIN Sumatera Utara dapat bekerja di berbagai sektor seperti pendidikan, ekonomi, hukum, sosial kemasyarakatan, kesehatan, politik dan sektor-sektor lainnya. Alumni UIN Sumatera Utara juga dapat berperan lebih dalam masyarakat dengan menjadi wirausaha sehingga banyak membuka lapangan pekerjaan mandiri bagi masyarakat.

Dalam perjalanannya, alumni UIN Sumatera Utara Medan telah tersebar ke seluruh Indonesia bahkan luar negeri dengan perannya masing-masing. Dengan sebaran alumni di atas, maka merupakan suatu keniscayaan untuk melihat respons *stake holder* terhadap kualitas yang dihasilkan UIN Sumatera Utara Medan guna penyempurnaan kurikulum dan kualitas alumni di masa yang akan datang. Selain itu, evaluasi keberadaan alumni melalui pengukuran kepuasan para *stake holder* perlu dilakukan karena dari hasil evaluasi tersebut dapat diketahui tingkat kepuasan dan kemampuan yang diharapkan *stake holder* terhadap alumni UIN Sumatera Utara Medan.

#### B. Tinjauan Teoritis

Alumni merupakan orang-orang yang telah mengikuti atau tamat dari suatu sekolah atau perguruan tinggi. Bagi perguruan tinggi, alumni merupakan

barometer bagi keberhasilan dari pendidikan yang telah dilakukan. Semakin banyak alumni perguruan tinggi yang dipergunakan oleh *end-user* maka akan semakin *bonafide* perguruan tinggi tersebut. Untuk menciptakan alumni yang memiliki kualifikasi bagus, maka perguruan tinggi berkewajiban memberikan pendidikan dan pengajaran yang baik. Baik, bukan saja dalam *content* dan metode penyampaian, namun yang lebih penting baik atau sesuai dengan yang diperlukan pasar tenaga kerja, karena tujuan akhir dari dilahirkannya alumni adalah untuk memperoleh pekerjaan (dimanfaatkan oleh *user*) sesuai dengan bidang ilmu/keahlian. Untuk itu, maka perguruan tinggi wajib memberi berbagai keahlian (*skill*) kepada mahasiswa (calon alumni), baik meliputi *hard skill* maupun *soft skill*.

*Hard skills* merupakan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmunya. Sementara itu, *soft skills* adalah keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (*interpersonal skill*) dan keterampilan dalam mengatur dirinya sendiri (*intrapersonal skills*) yang mampu mengembangkan unjuk kerja secara maksimal. *Soft skill* sering juga disebut keterampilan lunak adalah keterampilan yang digunakan dalam berhubungan dan bekerjasama dengan orang lain. Secara garis besar keterampilan ini dapat dikelompokkan ke dalam: *Process Skill*, *Social Skills*, dan *Generic Skills*

*Soft skills* didefinisikan sebagai "Personal and interpersonal behaviors that develop and maximize human performance (e.g. coaching, team building, initiative, decision making etc.) *Soft skills does not include technical skills such as financial, computing and assembly skills.*" *Softskills* adalah ketrampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (termasuk dengan dirinya sendiri). Atribut *soft skills*, dengan demikian meliputi nilai yang dianut, motivasi, perilaku, kebiasaan, karakter dan sikap. Atribut *softskills* ini dimiliki oleh setiap orang dengan kadar yang berbeda-beda, dipengaruhi oleh kebiasaan berfikir, berkata, bertindak dan bersikap. Namun, atribut ini dapat berubah jika yang bersangkutan mau merubahnya dengan cara berlatih membiasakan diri dengan hal-hal yang baru.

Contoh lain dari keterampilan-keterampilan yang dimasukkan dalam kategori *soft skills* adalah integritas, inisiatif, motivasi, etika, kerja sama dalam tim, kepemimpinan, kemauan belajar, komitmen, mendengarkan, tangguh, fleksibel, komunikasi lisan, jujur, berargumen logis, dan lainnya. Keterampilan-keterampilan tersebut umumnya berkembang dalam kehidupan bermasyarakat.

Pentingnya pendidikan *soft skill* ditunjukkan melalui sebuah penelitian dari Harvard University, Amerika Serikat (AS) yang menemukan bahwa kesuksesan seseorang tidak ditentukan semata-mata oleh pengetahuan dan keterampilan teknis (*hard skill*), tetapi oleh keterampilan mengelola diri dan orang lain (*soft skill*). Penelitian ini mengungkapkan kesuksesan hanya ditentukan sekitar 20% dengan *hard skill* dan sisanya 80% dengan *soft skill*. Penelitian dan hasil yang hampir serupa juga dilakukan oleh Pereira yang menemukan bahwa *soft skill* merupakan satu keahlian yang diperlukan di dunia kerja.<sup>1</sup> Hasil survei majalah mingguan Tempo juga menemukan bahwa keberhasilan seseorang mencapai puncak karir karena memiliki karakter: mau bekerja keras, kepercayaan diri tinggi, mempunyai visi ke depan, bisa bekerja dalam tim, memiliki kepercayaan matang, mampu berpikir analitis, mudah beradaptasi, mampu bekerja dalam tekanan, cakap berbahasa Inggris, dan mampu mengorganisir pekerjaan.<sup>2</sup>

Sedangkan survey pada 457 pemimpin, tentang 20 kualitas penting seorang juara. Hasilnya berturut-turut adalah kemampuan komunikasi, kejujuran/ integritas, kemampuan bekerja sama, kemampuan interpersonal, beretika, motivasi/inisiatif, kemampuan beradaptasi, daya analitik, kemampuan berorganisasi, berorientasi pada detail, kepemimpinan, kepercayaan diri, ramah, sopan, bijaksana, indeks prestasi (IPA  $\geq 3,00$ ), kreatif, humoris, dan kemampuan berwirausaha. IP yang

---

<sup>1</sup> Orlando P.Pereira, *Soft Skills: From University To The Work Environment: Analysis Of A Survey Of Graduates In Portugal* dalam *Journal Regional and Sectoral Economic Studies* Vol. 13-1, 2013

<sup>2</sup> Setya Widyawati. *Pengembangan Soft Skill dalam Pendidikan Kewirausahaan*. Gelar: Jurnal Seni Budaya, Vol 9 No. 1 Juli 2011 (Surakarta: 2011), h. 72.

kerap dinilai sebagai bukti kehebatan mahasiswa dalam indikator orang sukses tersebut ternyata menempati posisi hampir terakhir, yaitu nomor 17.<sup>3</sup>

Berdasarkan realitas di atas, perguruan tinggi di Indonesia menghadapi tantangan yang cukup besar dalam mempersiapkan lulusannya, bukan saja melaksanakan penyesuaian kurikulum secara berkesinambungan, *link and macth* dengan industri, namun juga memberi pengetahuan dan keterampilan (*hard skill* dan *soft skill*) yang mencukupi sehingga lulusan mampu bersaing.

### **C. Metode**

Survey dilakukan terhadap lembaga-lembaga pengguna alumni UIN Sumatera Utara yang ada di Sumatera Utara, dengan cara mengirimkan angket kepada pengguna. Lembaga-lembaga yang dijadikan sebagai responden adalah lembaga-lembaga pendidikan mulai dari tingkat dasar sampai dengan tingkat pendidikan tinggi, lembaga keuangan syariah, kantor pemerintahan dan lembaga-lembaga lain.

Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan angket. Angket yang disebar terdiri dari dua pola yaitu angket tertutup yang disebar kepada perusahaan-perusahaan dan angket terbuka yang disebar ke alumni. Tujuan angket tertutup adalah untuk mengetahui tingkat kepuasan secara kuantitatif sedangkan angket terbuka untuk menjangring beberapa masukan dan saran yang tidak mungkin ter-cover jika dilakukan dengan angket tertutup.

Angket disusun dengan menggunakan skala Likert 1-4 (1 = sangat baik/sangat puas; 2 = baik; 3 = cukup; 4 = kurang). Untuk pengolahan data nilai tersebut kemudian dikonversi menjadi 4 = sangat baik; puas; 3= baik; 2 = cukup; 1 = kurang. Berdasarkan nilai tersebut kemudian dilakukan interval penilaian sebagai berikut:

---

<sup>3</sup> Hardi Utomo. *Kontribusi Soft Skill Dalam Menumbuhkan Jiwa Kewirausahaan*. Among Makarti, Vol.3 No.5 Juli 2010 hal. 96.

Tabel 1. Nilai Persepsi, Interval Konversi, Mutu dan Kepuasan *Stake Holder*

| Nilai Persepsi | Nilai Interval Kepuasan Stake Holder | Nilai Interval Konversi Kepuasan Stake Holder | Mutu Kepuasan | Kinerja Unit Pelayanan |
|----------------|--------------------------------------|---|---------------|------------------------|
| 1              | 1,00-1,75                            | 25-43,75                                      | D             | Tidak Puas             |
| 2              | 1,76-2,50                            | 43,76-62,50                                   | C             | Kurang Puas            |
| 3              | 2,51-3,25                            | 62,51-81,25                                   | B             | Puas                   |
| 4              | 3,26-4,00                            | 81,26-100                                     | A             | Sangat Puas            |

Berdasarkan nilai interval di atas, kepuasan *stake holder* terhadap alumni UIN Sumatera Utara Medan disajikan secara deskriptif

#### D. Temuan Survey

##### 1. Deskripsi tentang alumni UIN Sumatera Utara

Alumni UIN Sumatera Utara tersebar di berbagai lembaga yang ada baik di Sumatera Utara maupun daerah-daerah lain di Indonesia.

Tabel 2: Profil Alumni UIN SU

| No | Lembaga            | Jumlah Alumni UIN | Jurusan                                   | Masa Kerja (tahun) | Gaji Pertama (Rp) | Nilai IPK |
|----|--------------------|-------------------|---|--------------------|-------------------|-----------|
| 1  | MIN Glugur Darat   | 17                | PA, PAI, PGMI, MM, B.ING, BA Biologi, BI, | 2-10               | 900.000           | 3.0       |
| 2  | MIN Kota Rintang   | 2                 | PA  |                    |                   |           |
| 3  | MIN Sp. Gambir     | 2                 | PAI                                       | 2-17               | 800.000           | 3.0       |
| 4  | MIN                | 30                | BA, PAI                                   | 6                  | 900.000           |           |
| 5  | MIN Tj. Sari       | 7                 | SI  | 2-10               |                   |           |
| 6  | MIN Rambutan       | 17                |   | 2-16               | 2.000.000         | 3.5       |
| 8  | MIN Padang Tualang | 2                 |   | 2-22               | 4.060.000         |           |

| No | Lembaga                 | Jumlah Alumni UIN | Jurusan                      | Masa Kerja (tahun) | Gaji Pertama (Rp) | Nilai IPK |
|----|-------------------------|-------------------|------------------------------|--------------------|-------------------|-----------|
| 9  | MIN PSP                 | 4                 | PAI                          | 2-10               | 1.500.000         | 3.2       |
| 10 | MIN Sei Agul            | 10                | PAI                          | 2-15               |                   | 2.5       |
| 11 | MIN Pematang Sei Baru   | 1                 | PAI                          | 2                  | 2.000.000         | 2.8       |
| 12 | MIN Dolok Masihul       | 2                 | PAI dan PGMI                 | 2-17               | 640.000           | 3.3       |
| 13 | MIN Air Joman           | 2                 | PGMI                         | 8                  | 1.200.000         |           |
| 14 | MIN Pertahanan          | 1                 | PGMI                         | 6                  | 848.240           |           |
| 15 | MIN 3 Tj. Balai         | 10                |                              | 8                  | 3.000.000         | 3         |
| 16 | MIN Mesjid Lama         | 4                 | PAI                          | 2-10               | 2.000.000         | 2.8       |
| 17 | MIN Kisaran             | 10                | Tadris, PAI, PGMI            | 2-10               | 2.500.000         | 3.0       |
| 18 | MIN Simp. Empat         | 8                 | PAI, PGMI                    | 2-12               | 2.000.000         | 2.8       |
| 19 | MTsN 2 Medan            | 40                | Tadris, PAI, B. Arab         | 2-20               | 3.000.000         | 2.6       |
| 20 | MAN 2 Model Medan       | 27                | Semua Jurusan Tarbiyah       | 2-16               | 3.000.000         | 3         |
| 21 | MAN 2                   | 8                 | Semua Jurusan Tarbiyah       | 2-12               | 600.000           |           |
| 22 | MAN 3                   | 12                | Semua jurusan tarbiyah       | 2-20               | 2.000.000         | 3.0       |
| 23 | Universitas Medan Area  | 6                 | KOMI, BPI, KPI, PAI          | 2-10               | 3.000.000         |           |
| 24 | STIT Hikmatul Fadhillah | 7                 | BKI, PAI                     | 5                  | 3.000.000         | 3.0       |
| 25 | Universitas Alwashliyah | 38                | PAI, EKI, Tafsir Hadis, HUKI | 2-5                | 1.000.000         | 3.0       |
| 27 | IAIN Padang Sidempuan   | 20                | Semua jurusan                | 1 - 20             | 900.000           |           |

| No        | Lembaga                | Jumlah Alumni UIN | Jurusan                        | Masa Kerja (tahun) | Gaji Pertama (Rp) | Nilai IPK |
|-----------|------------------------|-------------------|--------------------------------|--------------------|-------------------|-----------|
| 28        | STIT Al-Ittihadiyah    | 20                | PEMI, PAUD, PBA                | 1                  | 1.500.000         | 3.25      |
| 29        | BPRS Amanah bangsa     | 3                 | Ekonomi Islam                  | 3-5                | 2.100.000         |           |
| 30        | BPRS Puduarta Insani   | 5                 | Ekonomi Islam                  | 3-5                | 2.100.000         |           |
| 31        | BPRS Amanah Insan Cita | 5                 | Ekonomi Islam                  | 3-5                | 2.100.000         |           |
| 32        | Asuransi Takaful       | 3                 | Ekonomi Islam                  | 3-6                | 2.000.000         |           |
| 33        | PT. BMI                | 3                 | Ekonomi Islam dan Muamalah     | 3                  | 2.100.000         |           |
| 34        | PT. BTN                | 2                 | Ekonomi Islam                  | 3-5                | 2.100.000         |           |
| 35        | PT. BSM                | 5                 | Ekonomi Islam                  | 3-7                | 2.100.000         |           |
| 36        | Kemenag Medan          | 30                | Semua fakultas                 | 1 - 20             | 3.000.000         |           |
| 37        | Kemenag Labuhan Batu   | 10                | Semua fakultas                 | 1 - 20             | 900.000           |           |
| 38        | PA Medan               | 15                | Semua Jurusan Fakultas Syariah | 1 - 20             | 3.000.000         |           |
| 39        | POLDA Sumatera Utara   | 8                 | KOMI, BPI                      | 7                  | 3.000.000         |           |
| 40        | Kodam I BB             | 5                 | BPI, KOMI, Ushuludin           | 7                  | 900.000           |           |
| 41        | Al-Ittihadiyah         | 20                | Semua jurusan                  | 2                  | 3.000.000         |           |
| Rata-Rata |                        |                   |                                |                    | 1.966.169         | 3         |

Berdasarkan data yang disebar kepada responden, gaji alumni ketika pertama sekali bekerja rata-rata Rp. 1.966.169 rupiah, sedangkan IPK rata-rata yang diperlukan untuk masuk ke lembaga tersebut adalah 3.0

## 2. Ketakwaan

Implementasi nilai-nilai Kelslaman dalam kehidupan sehari-hari alumni diukur dengan ketakwaan. Berdasarkan angket yang disebar diperoleh:

Tabel 3: Tingkat ketakwaan alumni

| Item               | Rata-rata | Kinerja   |
|--------------------|-----------|-----------|
| Ketaatan beribadah | 3.19      | Puas/Baik |
| Akhlak             | 3.20      | Puas/Baik |

Berdasarkan table di atas, dapat dilihat bahwa tingkat ketakwaan alumni dalam pandangan *stakeholder* adalah baik. Ketakwaan merupakan hal yang sangat penting dalam pengembangan pribadi seseorang. Dengan ketakwaan, seseorang akan dapat bekerja ikhlas, cerdas, dan tuntas.

## 3. Integritas, Etika, Moral

Integritas, etika dan moral alumni UIN SU Medan dalam pandangan stakeholder adalah baik

Tabel 4: Integritas, Etika dan Moral

| Item              | Rata-rata | Kinerja   |
|-------------------|-----------|-----------|
| Kedisiplinan      | 3.11      | Puas/Baik |
| Kejujuran         | 3.20      | Puas/Baik |
| Komitmen          | 3.13      | Puas/Baik |
| Mampu beradaptasi | 3.15      | Puas/Baik |
| Keramahtamahan    | 3.17      | Puas/Baik |
| Kesopanan         | 3.17      | Puas/Baik |
| Kerajinan         | 3.15      | Puas/Baik |
| Tanggung jawab    | 3.09      | Puas/Baik |

Tingkat integritas, moral dan etika seorang yang bekerja pada sebuah lembaga sangat berpengaruh pada efisiensi dan efektifitas kinerja lembaga yang menjadi tempat pengabdianya. Karyawan yang menjaga integritas, etika dan moralitas yang baik akan menciptakan iklim kerja yang kondusif dan nyaman sehingga menunjang terciptanya kondisi kerja yang efisien dan efektif

#### 4. Keahlian Berdasarkan Bidang Ilmu

Keahlian alumni menurut bidang keilmuannya masing-masing dalam pandangan *stakeholder* adalah baik

Tabel 5: Keahlian Bidang Ilmu

| Item   | Rata-rata | Kinerja   |
|--|-----------|-----------|
| Kemampuan dalam menerapkan keahlian/keilmuan dalam pekerjaan | 3.15      | Puas/Baik |
| Produktivitas kerja  | 3.07      | Puas/Baik |
| Inovasi dan kreativitas                                      | 3.20      | Puas/Baik |
| Kemampuan menyelesaikan masalah dalam pekerjaan              | 3.17      | Puas/Baik |
| Responsif terhadap kemajuan dan kebutuhan masyarakat         | 3.17      | Puas/Baik |

Keahlian dalam bidang ilmu merupakan wujud kompetensi dan profesionalisme seseorang. Profesionalisme sangat penting untuk dimiliki setiap orang, selain bermanfaat bagi pihak lain, profesionalisme juga dapat membantu diri sendiri untuk menjadi pribadi yang lebih baik.

#### 5. Kemampuan Bahasa Asing

Memiliki kemampuan dalam berbahasa asing merupakan suatu hal yang sangat penting. Dalam berbagai bidang pekerjaan sangat dibutuhkan kemampuan dalam penguasaan bahasa asing, baik bahasa Inggris maupun Bahasa Arab. Pada saat ini, kebanyakan perusahaan meminta setiap pekerjanya harus memiliki kemampuan dalam berbahasa asing.

Tabel 6: Kemampuan Bahasa Asing

| Item  | Rata-rata | Kinerja   |
|---|-----------|-----------|
| Kemampuan menggunakan bahasa Arab dalam pekerjaan secara lisan    | 2.52      | Puas/Baik |
| Kemampuan menggunakan bahasa Arab dalam pekerjaan secara tulisan  | 2.54      | Puas/Baik |
| Kemampuan menggunakan bahasa Inggris dalam pekerjaan secara lisan | 2.56      | Puas/Baik |

| Item  | Rata-rata | Kinerja   |
|---|-----------|-----------|
| Kemampuan menggunakan bahasa Inggris dalam pekerjaan secara tulisan | 2.57      | Puas/Baik |

Sekalipun stakeholder merasa puas dengan kemampuan bahasa alumni UIN SU Medan, namun dapat dilihat bahwa tingkat kepuasan tersebut memiliki nilai interval yang rendah. Karenanya menjadi tugas UIN SU Medan ke depannya untuk mendesain kurikulum dan pembelajaran sehingga mahasiswa memiliki kemampuan bahasa yang lebih baik

## 6. Kemampuan Komunikasi

Berdasarkan survey yang dilakukan tingkat komunikasi alumni UIN SU Medan dalam pandangan *stakeholder* adalah baik.

Tabel 7: Kemampuan Komunikasi

| Item                                       | Rata-rata | Kinerja   |
|--|-----------|-----------|
| Kematangan dalam pengendalian diri/ emosi  | 3.20      | Puas/Baik |
| Kepercayaan diri                           | 3.15      | Puas/Baik |
| Kemampuan mengemukakan ide atau pendapat   | 3.28      | Puas/Baik |
| Kemampuan berinteraksi dalam berorganisasi | 3.30      | Puas/Baik |

Komunikasi memegang peranan yang penting dalam sebuah organisasi. Sebuah organisasi yang terdiri dari banyak orang dengan berbagai latar belakang sosial dan profesional berbeda yang bekerja untuk tujuan yang sama harus memiliki pola komunikasi yang baik. Tanpa komunikasi yang baik, ide, tujuan, dan visi lembaga tidak akan tersampaikan dengan baik.

## 7. Managerial

Kemampuan manajerial adalah kemampuan untuk mengatur, mengoordinasikan dan menggerakkan para bawahan ke arang pencapaian tujuan yang telah ditentukan organisasi. Dalam organisasi yang berukuran besar,

kesempatan manajer untuk mengadakan kontrak dengan seluruh bawahan relatif sangat kecil, terlebih dalam organisasi yang besar yaitu organisasi yang ruang lingkup operasinya nasional atau internasional.

Tabel 8: Managerial

| Item  | Rata-rata | Kinerja   |
|---|-----------|-----------|
| Kemampuan dalam perencanaan/<br>pengorganisasian    | 3.13      | Puas/Baik |
| Memiliki Visi yang jelas                            | 3.06      | Puas/Baik |
| Kemampuan memandu tim kerja                         | 2.94      | Puas/Baik |
| Kemampuan memberi solusi dalam<br>masalah pekerjaan | 2.96      | Puas/Baik |
| Kemampuan memotivasi dan antusias<br>dalam bekerja  | 3.04      | Puas/Baik |
| Kemampuan bekerja dibawah<br>tekanan                | 3.02      | Puas/Baik |
| Kemampuan menyelesaikan<br>pekerjaan yang mendesak  | 3.00      | Puas/Baik |
| Kemampuan bekerja mandiri                           | 3.06      | Puas/Baik |
| Memiliki loyalitas                                  | 3.13      | Puas/Baik |

Secara rata-rata kemampuan managerial alumni adalah baik. Kemampuan ini harus terus menerus ditingkatkan, karena dalam jangka panjang kemampuan managerial akan mampu menggerakkan kelompok kerja yang dipimpin mampu berkinerja secara optimal, mampu melihat persoalan dan permasalahan dengan jernih, berani mengambil keputusan untuk memberikan arah bertindak bagi kelompoknya dalam menggapai cita-cita atau menyelesaikan permasalahan.

## 8. Penguasaan Teknologi Informasi

Teknologi komunikasi informasi telah memberikan kemudahan dalam pergaulan hidup manusia. Dengan ditemukan teknologi informasi dan komunikasi yang semakin canggih, arus globalisasi semakin cepat tersebar di seluruh dunia.

**Tabel 9: Penguasaan Teknologi Informasi**

| Item   | Rata-rata | Kinerja   |
|--|-----------|-----------|
| Kemampuan menguasai teknologi komputer dan internet                    | 2.57      | Puas/Baik |
| Kemampuan memanfaatkan teknologi komputer dan internet dalam pekerjaan | 2.59      | Puas/Baik |

Walaupun *stakeholder* merasa kemampuan IT baik dan merasa puas, namun tingkat penguasaan alumni UIN terhadap TI harus lebih ditingkatkan lagi. Hal ini dikarenakan skor penguasaan teknologi tersebut masih bernilai 2.5.

## 9. Kerjasama Tim

Kerjasama tim atau *team work* bisa diartikan sebagai bentuk kerja kelompok dengan keterampilan yang saling melengkapi serta berkomitmen untuk mencapai misi yang sudah disepakati sebelumnya untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. *Team work* merupakan peleburan berbagai pribadi yang menjadi satu pribadi untuk mencapai tujuan bersama.

**Tabel 10: Kerjasama Tim**

| Item   | Rata-rata | Kinerja   |
|--|-----------|-----------|
| Kemampuan bersosialisasi dalam lingkungan kerja      | 3.19      | Puas/Baik |
| Keterbukaan terhadap kritik dan saran                | 2.96      | Puas/Baik |
| Mampu mendiskusikan dan memutuskan berbagi pekerjaan | 2.98      | Puas/Baik |
| Kemampuan bekerja sama dengan tim                    | 3.17      | Puas/Baik |

Membangunkan kerja sama dalam tim yang solid dan efektif kadang merupakan tantangan, akan tetapi hal tersebut bisa diwujudkan dengan membangun kepercayaan dan saling menghormati, mengatur ekspektasi bersama, pemimpin tim yang dapat memfasilitasi komunikasi di antara anggota tim,

menanamkan sikap saling memiliki dalam kelompok, melihat sisi positif dari perbedaan pendapat, dan pengkajian performa tim dan umpan balik.

## 10. Pengembangan diri

Pengembangan diri merupakan kegiatan yang meningkatkan kesadaran dan identitas diri, mengembangkan bakat dan potensi, membangun sumber daya manusia dan memfasilitasi kinerja, meningkatkan kualitas hidup dan memberikan kontribusi dalam mewujudkan impian dan cita-cita.

**Tabel 10: Pengembangan diri**

| Item   | Rata-rata | Kinerja   |
|--|-----------|-----------|
| Memiliki rasa ingin tahu yang kuat terhadap informasi baru       | 3.07      | Puas/Baik |
| Motivasi mempelajari hal baru untuk kemajuan lembaga/ perusahaan | 3.11      | Puas/Baik |
| Memiliki inisiatif dalam pekerjaan                               | 3.06      | Puas/Baik |
| Memiliki kreativitas dalam bekerja                               | 3.09      | Puas/Baik |
| Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu                              | 3.07      | Puas/Baik |

Secara rata-rata, aspek pengembangan diri alumni UIN di tempat kerja masing-masing adalah baik. Hal ini harus terus ditingkatkan karena dengan selalu mengembangkan diri akan diperoleh sejumlah manfaat bagi lembaga seperti rasa ingin tahu dan motivasi untuk mengerjakan sesuatu lebih baik sehingga mendorong timbulnya kreativitas yang tinggi

## 11. Harapan Pengguna Lulusan

### *a. Nilai-nilai softskill yang diharapkan dari lulusan UIN SU Medan*

Berdasarkan nilai-nilai softskill yang diajukan ke responden yaitu kepercayaan diri, kepemimpinan, kejujuran, kedisiplinan, komunikasi, motivasi tinggi, kreativitas, loyal, mudah beradaptasi dan bekerja sama dan mampu bekerja

dalam tekanan, rata-rata responden menyatakan bahwa **kejujuran** merupakan softskill yang paling penting dan harus dimiliki oleh alumni UIN Sumatera Utara.

***b. Nilai softskill yang lain yang diharapkan dari alumni***

Berdasarkan nilai-nilai softskill yang diajukan ke responden yaitu IPK kemampuan bahasa asing, penguasaan ilmu-ilmu Keislaman, kemampuan menjadi tokoh agama/penggerak sosial untuk kemajuan umat, kemampuan mengoperasikan komputer dan internet, jumlah penghargaan yang pernah diterima, pengalaman kerja, dan jumlah pelatihan yang pernah diikuti, rata-rata responden menyatakan bahwa **kemampuan bahasa asing, penguasaan ilmu keislaman (sesuai prodi)** merupakan *softskill* yang harus dimiliki oleh alumni UIN Sumatera Utara

**12. Masukan dan Saran *Stake Holder***

***a. Materi keilmuan***

Kurikulum yang baik adalah kurikulum yang mampu mensinergikan antara hardskill dan softskill, antara dunia pendidikan dan industry. Karenanya untuk perbaikan ke depan UIN Sumatera Utara juga meminta respon *stake holder* terhadap materi keilmuan UIN Sumatera Utara Islam

**Tabel 11: Materi Keilmuan**

| <b>Lembaga</b>   | <b>Materi yang diharapkan</b>  |
|--|--|
| UNIVA, MIN Kisaran, MAN 2 Model, Polda SUMUT, MIN Sei Agul Medan   | Penguasaan bahasa asing  |
| Polda, MTsN 2  | IT   |
| STIE al-Ulum, MAN 3 MEDAN, MIN Simpang 4, MIN Mesjid Lama, MIN Dolok Masihul, MIN Tanjung Balai, MIN Medan Barat, MIN Rambutan, MIN Tanjung Sari, MIN Simpang Gambir, MIN Kota Rintang, Min Perlis | Penguasaan ilmu keislaman sesuai bidang ilmu serta penerapannya di lembaga masing-masing |

| Lembaga                              | Materi yang diharapkan   |
|--------------------------------------|--|
| UMSU, BPRS Puduarta Insani, BMI, AIC | diskusi/koordinasi kurikulum sehingga proporsional, pelibatan stake holder dalam penyusunan kurikulum dan praktek (magang) |

### *b. Hardskill dan softskill*

Porsi hardskil dan softskill dalam dunia pendidikan sebagaimana dijelaskan pada bab sebelumnya sangat menentukan apakah output yang dihasilkan berkualitas baik

**Tabel 12: Hardskill dan Softskill**

| Lembaga   | <i>Hardskill dan Soft Skill</i>  |
|---|--|
| MAN 3, Min Perlis, MIN Tanjung Balai, MIN PSP, MIN Dolok Masihul                                      | Kemampuan bahasa asing,  |
| MTSN 2, MIN Rambutun  | Kreatifitas, sikap selalu tersenyum dan simpatik, kemampuan melayani                       |
| BPRS Amanah bangsa, BMI, MAN 2 Model Medan, MIN Simpang 4   | Penguasaan IT;   |
| MIN Simpang Gambir, MIN Padang Tualang  | kompetensi pedagogik, professional, personal dan social; penguatan administrasi pendidikan |
| MIN Kisaran, MIN Mesjid Lama, MIN Sei Agul Medan, MIN Tanjung Sari, MIN Kota Rantang, MIN Medan Barat | Keterampilan keagamaan   |
| BMI, AIC, BTN, TAKAFUL, BPRS  | marketing skill terutama dalam bentuk praktek langsung                                     |

### *c. Masukan dan saran untuk lulusan UIN SU Medan*

Kerjasama merupakan satu hal yang tidak terbantahkan tingkat kepentingannya. Berdasarkan angket terbuka yang disebar ke beberapa alumni dan perusahaan diperoleh saran dan masukan sebagai berikut:

**Table 13: Masukan dan Saran**

| <b>Lembaga</b>                   | <b>Masukan dan Saran</b>   |
|----------------------------------|--|
| MAN 2 Model Medan                | Perlu fasilitas laboratorium bahasa, IPA dan keagamaan   |
| MIN Simpang 4, MIN Dolok Masihul | UIN SU agar membuka kerjasama PPL selama 3 bulan di madrasah   |
| BMI, AIC, BTN, UMSU BPRS, BMI    | kerjasama kepada lembaga-lembaga keuangan syariah dan praktisi-praktisi perbankan syariah dalam bentuk pengiriman dosen dan magang |
| MAN 2                            | UIN SU agar membuka fakultas kedokteran  |
| BPRS Amanah Bangsa               | Membentuk fakultas perbankan syariah   |

Berdasarkan temuan dan masukan penelitian di atas, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan stake holder terhadap alumni ekonomi Islam baik dan perlu ditingkatkan kembali. Untuk pengembangan ke depan, UIN Sumatera Utara juga harus terus bersinergi dengan lembaga-lembaga yang menjadi pengguna lulusan UIN Sumatera Utara.

#### **E. Penutup**

Demikian laporan survey kepuasan penggunaan ini diperbuat, semoga hasil survey ini bermanfaat untuk perbaikan UIN Sumatera Utara di masa yang akan datang

Medan, 28 Februari 2017

Lembaga Penjaminan Mutu

UIN Sumatera Utara Medan