

STUDI KOMPETENSI LULUSAN PERGURUAN TINGGI DI INDUSTRI DAN TINGKAT KEPUASAN PENGGUNA LULUSAN

(Studi kasus lulusan STISI Telkom)



Disusun oleh:

Agung Riksana SIP.,MM

Sekolah Tinggi Seni Rupa dan Desain Indonesia Telkom
Bandung
2011

DAFTAR ISI

Abstrak	3
Daftar Tabel	2
Bab I Pendahuluan	3
1.1 Latar belakang Masalah	4
1.2 Perumusan masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Kegunaan Penelitian	5
Bab II Tinjauan Pustaka	6
1. Konsep Kompetensi	6
a. Pengertian Kompetensi.....	6
b. Aspek dan Standar Kompetensi.....	9
Bab III Metode Penelitian	14
3.1 Objek Penelitian.....	14
3.2 Jenis dan Sumber data	14
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian.....	14
3.4 Sistem Skor.....	14
3.5 Dimensi dan Variable indicator.....	14
BAB IV Analisis Data dan Hasil Penelitian	15
4.1 Industri (Objek Penelitian)	15
4.2 Analisis Data Kualitatif	18
Bab V Kesimpulan dan Rekomendasi.....	19
5.1 Kesimpulan.....	19
5.2 Rekomendasi.....	19
Daftar Pustaka.....	20

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Daftar Industri	15
Tabel 2. Operasionalisasi Variabel	16
Tabel 3. Q/Nilai untuk masing masing Indikator.....	16
Tabel 4. Persen perolehan masing masing Indikator.....	17
Tabel 5. Hasil Survei Industri untuk Seluruh Indikator.....	17
Tabel 6. Skor Masing masing Indikator	17

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. <i>KSA Framework</i>	9
Gambar 2. Keselarasan Model Kompetensi dengan Bisnis.....	10

Abstrak

Kesuksesan seseorang lulusan Perguruan Tinggi di tempat kerja baik itu sebagai seorang karyawan maupun sebagai seorang pemilik perusahaan ditentukan oleh kinerjanya yang baik yang dapat memenuhi tuntutan dan kebutuhan industri dimana orang tersebut bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti tingkat kompetensi lulusan STISI Telkom dan kinerja lulusan dan mengukur tingkat kepuasan industri pengguna lulusan STISI Telkom

Penelitian dilakukan dengan mengadaptasi model penelitian sesuai dengan teori, untuk variabel yang digunakan adalah pengetahuan, *skill/keahlian*, perilaku (*Attitude*). Peneliti menyebarkan kuesioner dengan metode survei organisasional dan melakukan metode wawancara kepada pengguna lulusan dan pemilik bisnis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lulusan STISI Telkom masih memiliki kekurangan dalam pengetahuan terkait tuntutan dunia industri, terutama kemampuan adaptasi dengan tuntutan dan tekanan, tingkat kreatifitas, dan karakter kepemimpinan di dunia industri sebagai *change agent*, Sementara untuk tingkat kepuasan industri dari aspek kuantitatif sebesar 83%, dengan skor tertinggi pada kesesuaian dengan latar belakang pendidikan (94%) dan skor terendah pada kemampuan menjadi insirator di lingkungan kerja yang merupakan bagian dari aspek *leadership*, khususnya sebagai *change agent* di lingkungan kerja (74%).

Bab I Pendahuluan

1.1 Latar belakang Masalah

Perguruan tinggi mempunyai peran yang sangat penting terutama dalam penyediaan suplai sumber daya manusia yang memiliki keahlian yang sesuai dengan kebutuhan dunia industri. Namun kenyataannya saat ini banyak sekali perguruan tinggi yang menghasilkan lulusan yang tidak siap pakai dalam memenuhi kebutuhan pasar tenaga kerja. Banyak faktor yang menyebabkan mengapa lulusan Perguruan Tinggi (PT) tidak mampu memenuhi tuntutan pasar tenaga kerja. Diantaranya pertama, daya tampung yang masih kurang, banyak sekali SDM yang diperlukan untuk memenuhi pasar tenaga kerja tetapi lulusan yang diharapkan terlalu kecil. Kedua, bidang apa yang perlu dikembangkan dalam perguruan tinggi dan bagaimana kurikulumnya juga menjadi masalah yang sering diperdebatkan. Ketiga, kualitas lulusan kurang memadai. Keempat, jumlah lulusan kurang memadai untuk bidang tertentu. Kelima, banyak lulusan perguruan tinggi yang bekerja di luar bidangnya (Tadjudin, 1997).

Kendala yang biasanya muncul adalah ketika keahlian yang dimiliki tenaga kerja tidak memenuhi kebutuhan yang menjadi tuntutan industri tersebut.

Hal yang sangat penting adalah pentingnya dunia pendidikan menyadari posisinya sebagai produsen, mereka harus memahami dengan baik kebutuhan konsumen, dalam hal ini konsumen adalah industri. Masalah yang harus ditanggulangi adalah dalam hal memperbaiki pendidikan dalam kaitannya dengan pengetahuan, keahlian, dan keterampilan. Terdapat tiga hal menurut Lembong (2001) untuk memperbaiki sistem pendidikan yang ada, yaitu:

1. Mengubah sistem pendidikan sedemikian rupa sehingga merangsang terbangunnya daya nalar
2. Kepada anak didik perlu dibekali budi pekerti dan ahklak yang rasional sesuai perubahan jaman
3. Pendidikan harus mengandung *marketable skill*.

Dari paparan ini dapat ditarik kesimpulan bahwa diperlukan keserasian antara pebisnis dan lembaga pendidikan dalam hal suplai sumber daya manusia untuk industri. Sehingga lembaga pendidikan sebagai supplier sumber daya ke industri harus menjabarkan kepentingan dan tuntutan dari industri kedalam kurikulum dan sistem serta metode pembelajaran yang tepat. PT dituntut untuk menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi yang baik, memiliki pengetahuan, keterampilan dan keahlian, serta perilaku (*attitude*) untuk dapat masuk ke industri. Sehingga dengan adanya keselarasan tersebut penyiapan

sumber daya manusia dapat dilakukan dengan efektif dan efisien serta PT menjadi lebih produktif dalam hal penyediaan sumber daya yang terserap di dunia industri maupun melalui jalan wirausaha.

1.2 Perumusan masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana tingkat kompetensi lulusan dalam bekerja atau berwirausaha
2. Bagaimana tingkat kepuasan industri pengguna lulusan STISI Telkom

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui tingkat kompetensi lulusan STISI Telkom
2. Untuk mengetahui tingkat kepuasan industri pengguna lulusan STISI Telkom

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Sebagai masukan bagi lembaga pendidikan STISI Telkom dalam hal pengembangan sistem pembelajaran yang berkualitas, yaitu yang siap pakai di dunia industri maupun menjadi wirausaha
2. Sebagai bahan kajian untuk lembaga pendidikan dalam hal menghadapi persaingan dengan lembaga pendidikan lain dalam hal suplai sumber daya manusia ke industri.

Bab II

Tinjauan Pustaka

1. Konsep Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Menurut Trotter *dalam* Saifuddin (2004) mendefinisikan bahwa seorang yang berkompeten adalah orang yang dengan keterampilannya mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan.

Kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang untuk berprestasi secara menonjol, yang membuat berbeda dengan biasanya. Lulusan PT diharapkan memiliki kompetensi yang dipersyaratkan perusahaan. Bagaimanapun juga persaingan global dalam dunia usaha menuntut perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang berkompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan untuk memenangkan persaingan (Boyatzis, 1982)

Boyatzis (1982) kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. *Webster's Ninth New Collegiate Dictionary* (2005) mendefinisikan kompetensi adalah ketrampilan dari seorang ahli. Di mana ahli didefinisikan sebagai seseorang yang memiliki tingkat keterampilan tertentu atau pengetahuan yang tinggi dalam subyek tertentu yang diperoleh dari pelatihan dan pengalaman.

Menurut Byars dan Rue (1997) kompetensi didefinisikan sebagai suatu sifat atau karakteristik yang dibutuhkan oleh seorang pemegang jabatan agar dapat melaksanakan jabatan dengan baik, atau juga dapat berarti karakteristik/ciri-ciri seseorang yang mudah dilihat termasuk pengetahuan, keahlian, dan perilaku yang memungkinkan untuk berkinerja.

Pertimbangan kebutuhan kompetensi mencakup:

1. Permintaan masa mendatang berkaitan dengan rencana dan tujuan strategis dan operasional organisasi.
2. Mengantisipasi kebutuhan pergantian manajemen dan karyawan.
3. Perubahan pada proses dan teknologi dan peralatan organisasi
4. Evaluasi kompetensi karyawan dalam melaksanakan kegiatan dan proses yang ditetapkan.

Kompetensi merupakan kemampuan yang ada dalam diri seseorang berupa penguasaan pengetahuan, keterampilan serta sikap yang dapat ditunjukkan melalui performa dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Sebagaimana yang dinyatakan Depdiknas (2004:3) berikut ini:

Kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. Arti lain dari kompetensi adalah spesifikasi dari pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki seseorang serta penerapannya di dalam pekerjaan, sesuai dengan standar kinerja yang dibutuhkan oleh lapangan.

Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksikan pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Analisa kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan. Menurut Boulter *et.al* (1996) level kompetensi adalah sebagai berikut: *Skill, Knowledge, Self-Concept, Self Image, Trait* dan *Motive*.

Skill adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas dengan baik misalnya seorang *programmer* komputer. *Knowledge* adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang khusus (tertentu), misalnya bahasa komputer. *Social role* adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang dan ditonjolkan dalam masyarakat (ekspresi nilai-nilai dari), misalnya: pemimpin, *Self Image* adalah pandangan orang terhadap diri sendiri, merefleksikan identitas contoh: melihat diri sendiri sebagai seorang ahli. *Trait* adalah karakteristik abadi dari seseorang yang membuat orang untuk berperilaku, misalnya: percaya diri sendiri. Motivasi adalah suatu dorongan seseorang secara konstitusi berperilaku, sebab perilaku seperti tersebut kenyamanan, contoh: prestasi mengemudi.

Kompetensi *Skill* dan *Knowledge* cenderung lebih nyata (*visible*) dan relatif berada di permukaan (ujung) sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. *Social role* dan *self image* cenderung sedikit *visible* dan dapat dikontrol perilaku dari luar.

Sedangkan *trait* dan motivasi letaknya lebih dalam pada titik sentral kepribadian. Kompetensi pengetahuan dan keahlian relatif mudah untuk dikembangkan, misalnya dengan program pelatihan untuk meningkatkan tingkat kemampuan sumber daya manusia. Sedangkan motif kompetensi dan *trait* berada pada kepribadian seseorang, sehingga cukup sulit dinilai dan dikembangkan. Salah satu cara yang paling efektif adalah memilih karakteristik tersebut dalam proses seleksi. Adapun konsep diri dan *social*

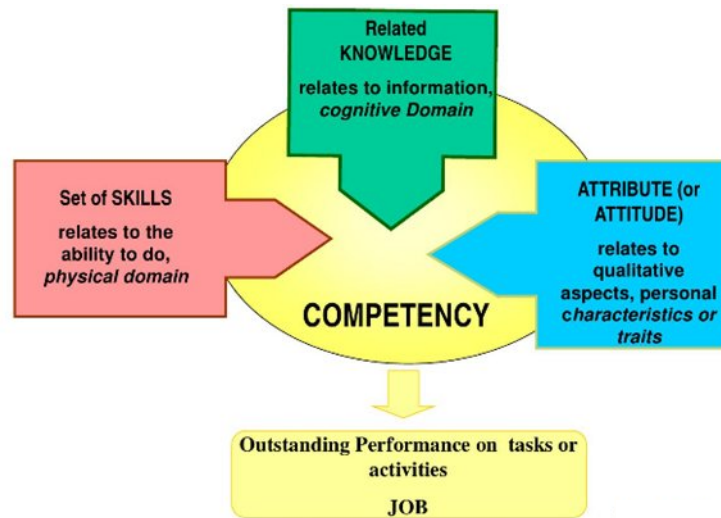
role terletak diantara keduanya dan dapat diubah melalui pelatihan, psikotropi sekalipun memerlukan waktu yang lebih lama dan sulit.

Antonacopoulou dan Gerald (1996) menyebutkan kompetensi terdiri dari sifat-sifat unik setiap individu yang diekspresikan dalam proses interaksi dengan pihak lain dalam konteks sosial, jadi tidak hanya terbatas pada pengetahuan dan *skill* yang spesifik atau standar kinerja yang diharapkan dan perilaku yang diperlihatkan. Jadi kompetensi mencakup sikap, persepsi dan emosi serta menekankan pada faktor interaksi personal dan sosial. Kompetensi membedakan pengetahuan kerja (*job knowledge*) dalam perilaku tersirat (*underlying behaviours*) seseorang karyawan di dalam organisasi. Berdasarkan berbagai kajian yang dilakukan, hampir 70% dari perusahaan swasta menggunakan modal kompetensi untuk membantu mereka dalam strategis bisnis dan seterusnya memperbaiki kinerja perusahaan. Kompetensi pengetahuan dan keahlian relatif mudah untuk dikembangkan, misalnya dengan program pelatihan untuk meningkatkan tingkat kemampuan sumber daya manusia.

Sedangkan motif kompetensi dan *trait* berada pada kepribadian seseorang, sehingga cukup sulit dinilai dan dikembangkan. Salah satu cara yang paling efektif adalah memilih karakteristik tersebut dalam proses seleksi. Adapun konsep diri dan *social role* terletak diantara keduanya dan dapat diubah melalui pelatihan, psikoterapi sekalipun memerlukan waktu yang lebih lama dan sulit.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan kemauan untuk melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif. Kesimpulan ini sesuai dengan yang dikatakan Armstrong (1998), bahwa kompetensi adalah *knowledge*, *skill* dan kualitas individu untuk mencapai kesuksesan pekerjaannya.

Sementara Dwarakanath (2009) mengemukakan framework kompetensi dalam Framework Knowledge, Skill, Attitude (KSA Framework) sebagaimana gambar berikut:

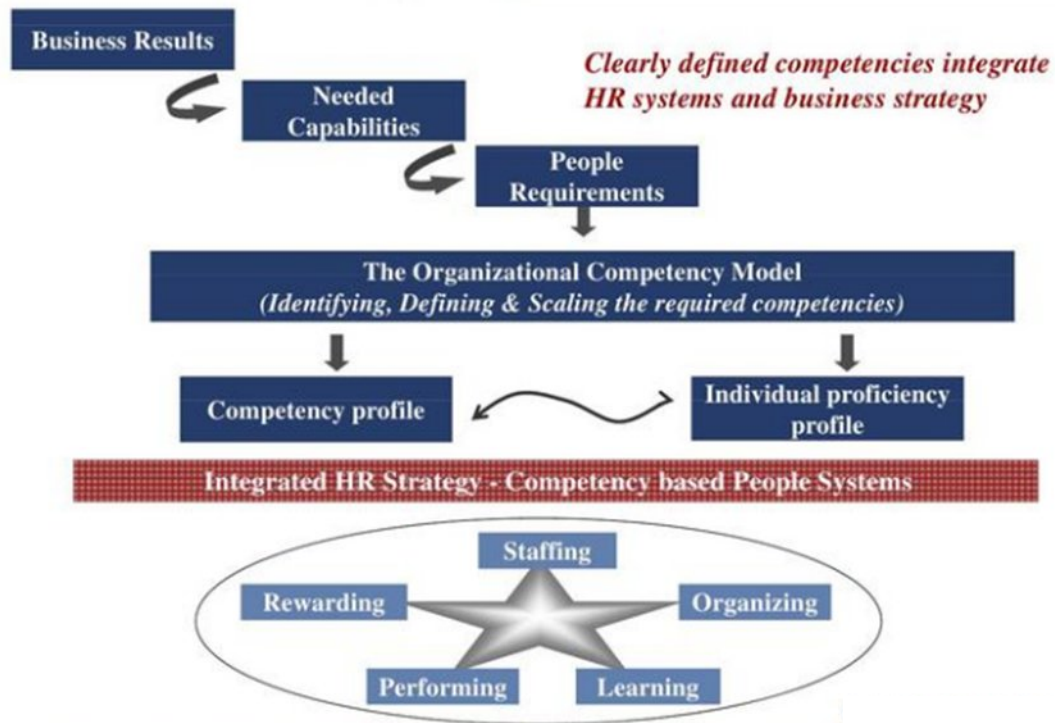


Gambar 1. KSA Framework

Dalam *framework* di atas terlihat bahwa kompetensi merupakan aspek yang dibangun oleh seperangkat Pengetahuan (*Knowledge*) yang terkait dengan informasi, yang merupakan domain kognitif. Aspek berikutnya adalah keterampilan (*Skill*) yang terkait kemampuan untuk melakukan sesuatu, domainya termasuk domain fisik. Dan yang terakhir adalah atribut atau attitude, yang merupakan aspek kualitatif, berkaitan dengan karakter pribadi, atau perilaku.

Keseluruhan aspek ini apabila baik maka akan menghasilkan kinerja yang menonjol pada penyelesaian tugas atau pekerjaan.

Selanjutnya dikemukakan pula bahwa kompetensi ini terkait dengan bisnis sesuai dengan model keselarasan antara model kompetensi dengan bisnis sebagaimana dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2. Keselarasan Model Kompetensi dengan Bisnis

Pada gambar di atas dapat dijelaskan bahwa hasil bisnis yang diinginkan akan menentukan kebutuhan kapabilitas, sehingga selanjutnya untuk penentuan sumber daya dapat ditentukan persyaratan untuk posisi tersebut, dari sinilah dapat dibuat suatu model kompetensi organisasi yang berbasis pada profil keahlian dan profil kompetensi. Hal ini yang merupakan strategi sumber daya yang terintegrasi, yaitu sistem SDM berbasis kompetensi.

b. Aspek dan Standar Kompetensi

Konsep kompetensi meliputi beberapa aspek antara lain: kerangka acuan dasar dimana disini kompetensi dikonstruksi dengan melibatkan pengukuran standar yang diakui industri yang terkait, lalu aspek selanjutnya kompetensi ini tidak hanya diperlihatkan kepada pihak lain tapi harus dibuktikan dalam menjalankan fungsi kerja di mana di sini tiap individu harus menyadari bahwa pengetahuan yang dimilikinya merupakan nilai tambah dalam memperkuat organisasi. Selain itu kompetensi harus merupakan nilai yang merujuk pada *satisfactory performance of individual* atau kompetensi harus memiliki kaitan erat dengan kemampuan melaksanakan tugas yang merefleksikan adanya persyaratan tertentu.

Standar kompetensi adalah bentuk ketrampilan dan pengetahuan yang harus dimiliki seseorang untuk dapat melaksanakan suatu tugas tertentu. atau standar kompetensi adalah pernyataan-pernyataan mengenai pelaksanaan tugas di tempat kerja yang digambarkan dalam bentuk hasil *output*. Dalam menetapkan standar kompetensi perlu melibatkan beberapa pihak seperti pengusaha, serikat pekerja, ahli pendidikan, pemerintah serta organisasi profesional terkait.

Mathis dan Jackson (2001) mengemukakan beberapa kompetensi yang harus dipunyai individu. Menurut mereka ada tiga kompetensi yang harus dimiliki seorang praktisi sumber daya manusia yaitu pertama pengetahuan tentang bisnis dan organisasi, lalu kedua pengetahuan tentang pengaruh dan perubahan manajemen serta pengetahuan dan keahlian sumber daya manusia yang spesifik.

Becker *et.al*, (2001) menyampaikan suatu studi yang dilakukan oleh University of Michigan *School of Business* yang membuat kerangka acuan (*template*) kompetensi yang lebih lengkap mengatakan ada lima kompetensi yang dibutuhkan yaitu kredibilitas personal (*personal credibility*), kemampuan mengelola perubahan (*ability to manage changes*), kemampuan mengelola budaya (*ability to manage culture*), *deliver* praktek sumber daya manusia (*delivery of human resources practice*) dan pengetahuan tentang bisnis (*knowledge of the business*).

Personal credibility mencakup *track record* kesuksesan individu tersebut, seperti dapat dipercaya, mampu menanamkan kepercayaan pada orang lain, membaur dengan konstituen kunci, memperlihatkan integritas yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, dapat menanyakan pertanyaan-pertanyaan penting, mempunyai ide cemerlang dapat mengambil resiko yang tepat, memiliki observasi, memiliki alternatif permasalahan bisnis. *Personal credibility* dianggap kompetensi urutan pertama yang harus dimiliki sumber daya manusia pada suatu organisasi.

Kompetensi kedua menurut hasil penelitian itu adalah kemampuan mengelola perubahan antara lain meliputi mampu membangun kepercayaan dan kredibilitas dalam berhubungan dengan pihak lain, mempunyai visi proaktif dalam perubahan, membangun hubungan suportif dengan pihak lain, mampu mendorong kreativitas pihak lain misalnya bawahannya, mampu menempatkan permasalahan spesifik dalam konteks sistem yang lebih luas, dan dapat mengidentifikasi pokok permasalahan ke dalam kesuksesan bisnis.

Kemampuan mengelola budaya merupakan kompetensi ketiga yang perlu dimiliki sumber daya manusia, dalam hal ini meliputi beberapa kemampuan seperti, pertama kompetensi membagi pengetahuan lintas organisasi dalam organisasi yang terbatas (*organizational boundaris*), lalu kedua kemampuan

memperjuangkan proses transformasi budaya, kemudian ketiga kompetensi menterjemahkan budaya yang diinginkan ke dalam perilaku yang spesifik, keempat kompetensi menantang status quo, kelima mampu mengenali budaya yang diinginkan untuk menemukan strategi bisnis perusahaan dan bingkai budaya dalam rangka menggairahkan karyawan, keenam harus mampu mendorong eksekutif berperilaku konsisten dengan budaya yang diinginkan, terakhir fokus pada budaya internal untuk menentukan dan memenuhi keinginan dan kebutuhan *customer* eksternal yang akan menentukan berhasilnya suatu perusahaan karena tanpa memuaskan *customer* eksternal usaha yang dilakukan akan sia-sia.

Delivery of human resource practices berada pada urutan keenam setelah beberapa kompetensi yang sebelumnya sudah dimiliki, kompetensi yang satu ini meliputi berbagai kemampuan antara lain kemampuan mengekspresikan komunikasi verbal yang efektif, dapat bekerja sama dengan manajer untuk mengirim pesan yang jelas dan konsisten kepada seluruh yang terlibat dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah disepakati, mampu memfasilitasi proses restrukturisasi organisasi, merancang program pengembangan yang memfasilitasi perubahan, memfasilitasi rancangan proses komunikasi internal, kemampuan menarik karyawan yang tepat, mampu merancang sistem kompensasi, memfasilitasi penyebaran informasi *customer*.

Kompetensi terakhir adalah kemampuan memahami bisnis, di mana kompetensi ini dispesifikasi lebih lanjut menjadi pemahaman tentang praktek sumber daya manusia, struktur organisasi, menganalisa pesaing, manajemen keuangan, pemasaran dan penjualan, dan sistem informasi komputer.

Teori tentang Kompetensi Teknis

Pengertian Kompetensi Teknis

Menurut Walsh *et al* (2001) bahwa kompetensi dasar merupakan keterampilan yang luas tentang produksi dan teknologi korporasi yang mendukung organisasi untuk beradaptasi dengan cepat terhadap peluang-peluang yang timbul.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Teknis

Selanjutnya perusahaan mengidentifikasi kompetensi-kompetensi apa yang relevan pada industri tertentu. Indikator dari kompetensi teknis adalah:

1. Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan persyaratan tingkat pendidikan yang dibutuhkan dalam memegang jabatan dan biasanya berkaitan dengan tingkat intelektual, serta tingkat pengetahuan yang diperlukan. Pendidikan yang menjadi persyaratan minimal di dalam sebuah organisasi/perusahaan.

2. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah lama seseorang dalam menangani suatu peran atau jabatan tertentu dan melaksanakannya dengan hasil yang baik.

3. Kemampuan Menganalisis

Kemampuan untuk memahami situasi dengan memecahkannya menjadi bagian-bagian yang lebih kecil, atau mengamati implikasi suatu keadaan tahap demi tahap berdasarkan pengalaman masa lalu.

Teori tentang Kompetensi Non Teknis

Pengertian Kompetensi Non Teknis

Kompetensi non teknis mengacu pada kemampuan untuk mengendalikan diri dan memacu diri dalam bekerja (Nefina, 2005). Kompetensi non teknis meliputi karakteristik individual seperti motivasi, tingkah laku dan kepribadian seseorang.

Kompetensi ini tidak banyak melibatkan karyawan yang berhubungan dengan program-program maupun berkaitan dengan masalah teknis.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Non Teknis

Indikator dari kompetensi non teknis menurut Hutapea dan Nurianna Thoha (2008) yaitu:

1. Pengendalian Diri (*Self Control*) Kemampuan untuk mengendalikan emosi diri agar terhindar dari berbuat sesuatu yang negatif saat situasi tidak sesuai harapan atau saat berada di bawah tekanan.
2. Kepercayaan Diri (*Self Confidence*)

Tingkat kepercayaan yang dimilikinya dalam menyelesaikan karyawan.

3. Fleksibilitas (*Flexibility*)

Kemampuan untuk beradaptasi dan bekerja secara efektif dalam berbagai situasi, orang atau kelompok.

4. Membangun Hubungan (*Relationship Building*)

Kemampuan bekerja untuk membangun atau memelihara keramahan, hubungan yang hangat atau komunikasi jaringan kerja dengan seseorang, ataumungkin suatu hari berguna dalam mencapai tujuan kerja.

Bab III

Metode Penelitian

3.1 Objek Penelitian

Dalam penelitian ini objek penelitian adalah industri industri dimana lulusan STISI Telkom bekerja. Perusahaan atau industri sebanyak 10 industri dimana lulusan STISI Telkom menjadi karyawan pada industri tersebut atau menjadi owner/pemilik.

3.2 Jenis dan Sumber data

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber penelitian melalui observasi dan komunikasi langsung maupun menyerahkan kuesioner pertanyaan kepada industri terpilih secara purposive sampling. Data diperoleh dari literatur dan kuesioner langsung dari Industri.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Data dalam penelitian ini diambil dari pengisi kuesioner dari 10 industri dimana lulusan STISI Telkom bekerja di industri tersebut. Dalam menentukan besarnya sampel penelitian dilakukan dengan pengambilan sampel *purposive sampling* yaitu dalam memilih subjek subjek sampelnya diambil anggota sampel sedemikian rupa sehingga sampel tersebut mencerminkan ciri ciri dari populasi yang sudah dikenal sebelumnya (kartini kartono, 1996)

3.4 Sistem Skor

Dalam penelitian ini penulis menggunakan sistem skor dengan *scale rating* berbentuk kuantitatif. responden diminta memberikan pendapat terhadap pertanyaan yang diajukan, jawaban untuk setiap pertanyaan terdiri dari lima kategori dengan skor sebagai berikut:

- a. Apabila subjek yang diamati memiliki sifat sempurna maka angka 5 yang dilingkari
- b. Apabila tidak sama sekali memiliki sifat yang dimaksud maka angka 1 yang dilingkari

3.5 Dimensi dan Variable Indikator

Aspek yang dikaji adalah variable kompetensi yang terdiri dari variable indikator pengetahuan, skill, dan *attitude*.

BAB IV

Analisis Data dan Hasil Penelitian

4.1 Industri (Objek Penelitian)

Industri yang disurvei merupakan industri yang mempekerjakan lulusan STISI Telkom pada level apapun dan juga Industri dimana lulusan STISI Telkom sebagai pemilik (*owner*) dari perusahaan tersebut.

Industri yang menjadi objek penelitian adalah:

Tabel 1. Daftar Industri

Nama Industri	Status Lulusan STISI Telkom
PT Kurnia Astra Surya (Simplicity)	Staf Desainer
CV Magmaka Indonesia	Staf Desainer
PT GloboSynergi	Staf Ilustrator
PT Gee Eight Indonesia	Fashion Designer/Specialist
Invio	Staf Desainer
Hubsch boutique	Owner
Angin Photography	Staf Desainer Grafis
Mizan	Staf Ilustrator

Sementara untuk masing masing jabaran dari aspek Pengetahuan, keterampilan dan keahlian, dan *attitude* dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel

No	ASPEK	INDIKATOR PERTANYAAN	
1	KNOWLEDGE	Kemampuan menyelesaikan masalah	
2		Kontribusi terhadap kemajuan perusahaan	
3		Potensi pengembangan diri	
4		Kecocokan latar belakang pendidikan/jurusan dengan bidang kerja	
5	SKILL	Tingkat gap kompetensi	
6		Kemampuan menyelesaikan tugas-tugas kantor secara tepat waktu	
7	ATTITUDE	Kemampuan bersosialisasi, berkomunikasi, dan kemampuan bekerjasama	
8		Tingkat kerajinan dan kedisiplinan	
9			Soft Skill di dunia kerja.
10			Integritas
11			Kepemimpinan & inisiatif.
12			Kemampuan beradaptasi pada perubahan lingkungan perusahaan
13			Kemampuan menginspirasi /inspirasi lingkungan kerja

Dari hasil survei yang telah dilakukan kepada perusahaan yang telah disebutkan di atas, dapat diperoleh hasil oleh data data sebagai berikut:

Tabel 3. Q/Nilai untuk masing masing Indikator

	Jumlah Q/nilai													
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	1	1	1	0	2	0	1	1	1	2	1	0	4	
4	5	3	4	2	4	5	5	4	3	4	4	4	1	
5	1	3	2	5	1	2	1	2	3	1	2	3	2	
	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	

Tabel 4. Persen perolehan masing masing Indikator

	persentase												
1	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
2	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
3	14%	14%	14%	0%	29%	0%	14%	14%	14%	29%	14%	0%	57%
4	71%	43%	57%	29%	57%	71%	71%	57%	43%	57%	57%	57%	14%
5	14%	43%	29%	71%	14%	29%	14%	29%	43%	14%	29%	43%	29%
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabel 5. Hasil Survei Industri untuk Seluruh Indikator

NO	DIMENSI	PERSEPSI/KENYATAAN										Skor Kumulatif		Skor Max Variabel	
		Tidak Puas		Kurang Puas		Cukup Puas		Puas		Sangat Puas		F	%	F	%
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1		0	0%	0	0%	1	14%	5	71%	1	14%	28	80%	35	100
2		0	0%	0	0%	1	14%	3	43%	3	43%	30	86%	35	100
3		0	0%	0	7%	1	14%	4	57%	2	29%	29	83%	35	100
4		0	0%	0	7%	0	0%	2	29%	5	71%	33	94%	35	100
5		0	0%	0	0%	2	29%	4	57%	1	14%	27	77%	35	100
6		0	0%	0	0%	0	0%	5	71%	2	29%	30	86%	35	100
7		0	7%	0	0%	1	14%	5	71%	1	14%	28	80%	35	100
8		0	0%	0	13%	1	14%	4	57%	2	29%	29	83%	35	100
9		0	0%	0	7%	1	14%	3	43%	3	43%	30	86%	35	100
10		0	0%	0	7%	2	29%	4	57%	1	14%	27	77%	35	100
11		0	0%	0	13%	1	14%	4	57%	2	29%	29	83%	35	100
12		0	0%	0	7%	0	0%	4	57%	3	43%	31	89%	35	100
13		0	0%	0	0%	4	57%	1	14%	2	29%	26	74%	35	100
	TOTAL	0	0%	0	0%	15	12%	48	51%	28	37%	377	83%	455	100

Apabila dilihat dari tabel perhitungan data kuantitatif, diperoleh tingkat kepuasan industri sebesar 83%, untuk masing masing indikator diperoleh skor dalam persen sebagai berikut:

Tabel 6. Skor Masing masing Indikator

No	Indikator	Skor
1	Kemampuan menyelesaikan masalah	80%
2	Kontribusi terhadap kemajuan perusahaan	86%
3	Potensi pengembangan diri	83%
4	Kecocokan latar belakang pendidikan/jurusan dengan bidang kerja	94%
5	Tingkat gap kompetensi	77%
6	Kemampuan menyelesaikan tugas-tugas kantor secara tepat waktu	86%
7	Kemampuan bersosialisasi, berkomunikasi, dan kemampuan bekerjasama	80%

8	Tingkat kerajinan dan kedisiplinan	83%
9	<i>Soft Skill</i> di dunia kerja.	86%
10	Integritas	77%
11	Kepemimpinan & inisiatif.	83%
12	Kemampuan beradaptasi pada perubahan lingkungan perusahaan	89%
13	Kemampuan menginspirasi /inspirasi lingkungan kerja	74%

Dari tabel 6 di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja tertinggi lulusan STISI Telkom, yaitu pada kecocokan antara bidang keahlian/latar belakang pendidikan dengan posisi di tempat kerjanya, sementara skor terendah berada pada indikator kemampuan menjadi inspirator pada lingkungan kerja. Hal ini merupakan bagian ada aspek kepemimpinan dimana seseorang dituntut menjadi agen perubahan yang dapat memberikan dampak positif terhadap lingkungan kerjanya.

4.2 Analisis Data Kualitatif

Disamping data yang bersifat kuantitatif seperti yang telah dijabarkan di atas, peneliti juga melakukan wawancara dengan beberapa manajer pengguna lulusan STISI Telkom, dan juga lulusan STISI Telkom yang menjadi pemilik perusahaan.

Terdapat beberapa masukan dari pengguna lulusan terkait kinerja lulusan STISI Telkom, seperti masih terdapat beberapa lulusan STISI Telkom yang terlihat masih belum dapat cepat beradaptasi dalam lingkungan dunia industri, seperti dalam hal target yang dibebankan yang menuntut penyelesaian dalam waktu yang singkat.

Selain itu terdapat juga masukan terkait kreativitas pegawai yang masing kurang, terutama lulusan STISI Telkom yang baru lulus/*fresh graduate*. Dalam hal lain tuntutan industri juga membuka peluang bagi lulusan STISI Telkom untuk menjadi seorang yang memiliki keahlian yang spesifik, misalnya seorang desainer tidak hanya menguasai teknik yang bersifat umum, tetapi juga menjadi seorang spesialis, misalnya spesialis dalam desainer aksesoris, atau spesialis dalam desainer tas, dll.

Bab V

Kesimpulan dan Rekomendasi

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lulusan STISI Telkom memiliki kinerja yang cukup baik dalam indikator pengetahuan, keterampilan, dan *attitude*, terutama kesesuaian dengan bidang keahliannya. Dalam kaitannya dengan pengembangan proses pembelajaran di Perguruan Tinggi, lembaga harus meningkatkan program pembelajaran yang berorientasi kepada wawasan tuntutan dunia industri, baik itu dari segi keahlian teknis maupun non teknis. Kemampuan teknis dari hasil wawancara dapat disimpulkan memiliki kinerja yang cukup baik, tetapi pada aspek non teknis, seperti kemampuan beradaptasi secara cepat pada lingkungan industri, kemampuan mengembangkan kreativitas, dan kemampuan menjadi agen perubahan di lingkungan kerja masih memerlukan peningkatan.

5.2 Rekomendasi

Dari kesimpulan diatas, peneliti dapat memberikan rekomendasi sebagai berikut:

1. Menyempurnakan kurikulum pembelajaran dengan hasil observasi atau riset kebutuhan industri baik untuk posisi *entry level* maupun posisi owner (wirausaha)
2. Memperbanyak program pembelajaran berbasis riset industri
3. Mengembangkan program pembelajaran yang terfokus pada pengembangan softskill seperti pengembangan karakter, kepemimpinan, dan kreatifitas mahasiswa.
4. Mengembangkan *networking*/jaringan dengan industri sehingga dapat memperbanyak peluang penyaluran mahasiswa baik magang, *company visit*, bahkan penyaluran lulusan untuk bekerja.

Daftar Pustaka

- Bernard Taylor (1983), Management Development and Training, Handbook MC Graw Hill, 1983
- Boyatzis.R.E (1982), The Competence Manager, New York, Wiley
- Dwarakanath.P (2009), Competency Management in Organization, September 2009
- Eddie Lembong (2001), Perbaikan Pendidikan secara mendasar, Manajemen, Juli 2001
- MK Tadjudin (1997), Menciptakan SDM Bermutu, Usahawan No 1 Th XXVI Januari 1997
- Robbins Stephen (1996), Perilaku Organisasi, Jilid 1, penerbit Prenhallindo, Jakarta