

No. Reg: 171020000008031

## LAPORAN PENELITIAN



### KOMPETENSI ALUMNI KPI DALAM MENCARI PELUANG KERJA

Ketua Peneliti

Dr. A. Rani, M.Si

NIDN: 0131126317

ID Peneliti: 013112631704000

Anggota:

1. Bustami, S.Sos.I
2. Nandari Ayu Setiana, S.Sos.I
3. Hayatullah Zubaili, S.Sos.I

Kategori Penelitian	Penelitian Dasar Pengembangan Prodi (PDPS)
Bidang Ilmu Kajian	Dakwah dan Komunikasi
Sumber Dana	DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2018

PUSAT PENELITIAN DAN PENERBITAN  
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH  
OKTOBER 2018

No. Reg: 171020000008031

## LAPORAN PENELITIAN



### KOMPETENSI ALUMNI KPI DALAM MENCARI PELUANG KERJA

Ketua Peneliti

Dr. A. Rani, M.Si

NIDN: 0131126317

ID Peneliti: 013112631704000

#### **Anggota:**

1. Bustami, S.Sos.I
2. Nandari Ayu Setiana, S.Sos.I
3. Hayatullah Zubaili, S.Sos.I

Kategori Penelitian	Penelitian Dasar Pengembangan Prodi (PDPS)
Bidang Ilmu Kajian	Dakwah dan Komunikasi
Sumber Dana	DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2018

PUSAT PENELITIAN DAN PENERBITAN  
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH  
OKTOBER 2018

**LEMBARAN IDENTITAS DAN PENGESAHAN PENELITIAN PUSAT  
PENELITIAN DAN PENERBITAN LP2M UIN AR-RANIRY**

1. a. Judul Penelitian : Kompetensi Alumni KPI dalam Mencari Peluang Kerja
- b. Kategori Penelitian : Penelitian Dasar Pengembangan Program Studi (PDPS)
- c. Bidang Ilmu yang diteliti : Dakwah dan Komunikasi
2. Peneliti/Ketua Peneliti
  - a. Nama Lengkap : Dr. A. Rani, M.Si
  - b. Jenis Kelamin : Laki-Laki
  - c. NIP *(Kosongkan bagi Non PNS)* : 196312311993031035
  - d. NIDN : 0131126317
  - e. NIPN (ID Peneliti) : 013112631704000
  - f. Pangkat/Gol. : IV/c
  - g. Jabatan Fungsional : Lektor Kepala
  - h. Fakultas/Prodi : Pascasarjana UIN Ar-Raniry/KPI
- Anggota Penelitian 1 :
  - a. Anggota Peneliti 1  
    Nama Lengkap : Bustami, S.Sos.I  
    Jenis Kelamin : Laki-Laki  
    Fakultas/Prodi : Dakwah dan Komunikasi
  - b. Anggota Peneliti 2  
    Nama Lengkap : Nandari Ayu Setiana, S.Sos.I  
    Jenis Kelamin : Wanita  
    Fakultas/Prodi : Dakwah dan Komunikasi
  - b. Anggota Peneliti 3  
    Nama Lengkap : Hayatullah Zubaili, S.Sos.I  
    Jenis Kelamin : Laki-laki  
    Fakultas/Prodi : Dakwah dan Komunikasi
3. Jumlah Tim Anggota : 7 orang
4. Lokasi Penelitian : Lhokseumawe
5. Jangka Waktu Penelitian : 4 Bulan
6. Tahun Pelaksanaan Penelitian : 2018
7. Usulan Biaya Penelitian : 21.000.000
8. Sumber Dana : DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2018

Mengetahui  
Kepala Pusat Penelitian dan  
Penerbitan UIN Ar-Raniry  
Banda Aceh

Banda Aceh, 1 Oktober 2018  
Pengusul,

DTO



**Dr. Muhammad Maulana, M.Ag** **Dr. A. Rani, M.Si**  
Nip.197204261997031002 NIDN. 0131126317

Menyetujui  
Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh

DTO  
Prof. Dr. H. Warul Walidin, Ak, MA  
Nip. 195811121985031007

## ABSTRAK

Kompetensi adalah suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan atau wawasan, dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan. Persaingan di bidang pendidikan tinggi menyebabkan bertambah dan berkurangnya yang mendaftar di perguruan tinggi. Keadaan ini memaksa kampus untuk mencari berbagai strategi baru yang menjadikan pendidikan tinggi Islam mampu bertahan dan berkembang dalam persaingan tingkat nasional bahkan tingkat dunia. Berdasarkan persoalan di atas, penulis ingin meneliti lebih lanjut tentang Kompetensi Alumni KPI dalam Mencari Peluang Kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dimana dalam penelitian ini lebih menekankan pada makna dan proses daripada hasil suatu aktifitas. Penelitian ini dilaksanakan di beberapa kantor pemerintahan di Kota Lhokseumawe. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masyarakat memberikan perhatian penting terhadap lulusan atau alumni Fakultas Dakwah, khususnya alumni Komunikasi dan Penyiaran Islam (KPI) Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry. Mereka mampu dan bisa tampil di forum-forum, menjadi penceramah, khatib, wartawan. Sebagian alumni KPI mendapatkan peluang kerja yang baik dari pemerintah, seperti ada yang menjadi Kepala Kantor Kemenag Lhokseumawe, Ketua MPU Lhokseumawe, Sekwan DPRK Lhokseumawe. Selain itu, sebagian mereka bekerja di IAIN Lhokseumawe. Adapun yang menjadi kendala alumni KPI dalam mencari kerja salah satunya adalah tidak adanya wadah perkumpulan alumni. Sehingga sulit berbagi informasi, baik yang berhubungan dengan peluang kerja atau lainnya. Kendala lainnya adalah alumni KPI tidak mampu mengaplikasikan ilmu yang didapat saat menjadi mahasiswa, sehingga berefek dalam kehidupan sehari-hari.

**Kata kunci; Kompetensi, alumni KPI, peluang kerja**

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillah* rabbil `alamin, dengan segala kerendahan hati dan penuh kesyukuran, penulis panjatkan puji dan syukur ke hadirat Allah SWT, karena atas izin, rahmat dan hidayahNya, laporan penelitian "Kompetensi Alumni KPI dalam Mencari Peluang Kerja" dapat penulis selesaikan tepat waktu. Seperti diketahui bersama bahwa penulisan penelitian ini dilaksanakan dengan maksud untuk memenuhi salah satu Tri Darma perguruan tinggi yaitu penelitian dosen. Laporan penelitian ini disusun berdasarkan hasil pengamatan langsung dan wawancara yang sudah dilakukan sejak bulan April sampai dengan selesai.

Penulis menyadari bahwa keberhasilan studi dan penyusunan laporan akhir hasil penelitian ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga berkat doa, semangat dan dukungannya kepada penulis telah membantu penulis dalam menghadapi setiap tantangan dalam proses pelaksanaan penelitian ini. Oleh sebab itu, sudah sepatutnya pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada semua yang telah membantu, khususnya kepada narasumber kami yaitu pihak kampus Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Lhokseumawe, Kantor Kementerian Agama Kota Lhokseumawe dan Majelis Permusyawaratan Ulama (MPU) Lhokseumawe.

Penulis juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada mahasiswa-mahasiswi jurusan Komunikasi Dan Penyiaran Islam (KPI) yang telah melapangkan waktu dan memberikan kontribusi pikiran, diskusi hangat dan analisisnya kepada penulis, sehingga hal itu menjadi factor kelengkapan penelitian ini. Sekali lagi penulis ucapakan terima kasih yang

sebesar- besarnya semoga Allah SWT membalas semua kebaikan bapak/ ibu dan saudara/saudari semuanya.

Semoga Laporan Hasil Penelitian ini dapat dimanfaatkan dan dapat memberikan sumbangsih pemikiran untuk pengembangan pengetahuan bagi penulis sendiri dan bagi prodi KPI Pascasarja UIN Ar-Raniry.

Banda Aceh, 1 November 2018

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK.....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>Iv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian .....	7
E. Signifikansi Penelitian .....	7
<b>BAB II: KAJIAN KEPUSTAKAAN.....</b>	<b>9</b>
A. Pengertian Kompetensi .....	9
B. Karakteristik Kompetensi .....	24
C. Kategori Kompetensi .....	27
D. Tingkat Kompetensi.....	28
E. Jenis-jenis Kompetensi.....	29
F. Strata Kompetensi .....	32
G. Manfaat Penggunaan Kompetensi.....	33
H. Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi.....	34
I. Mengatasi Hambatan Kompetensi .....	36
J. Peluang Kerja.....	38
K. Teori Pemusatan Simbolis.....	41
L. Teori Penyebaran Informasi Everett Rogers.....	41
M. Penguatan Program Studi.....	42
<b>BAB III: METODE PENELITIAN .....</b>	<b>45</b>
A. Kategori dan Jenis Penulisan .....	45
B. Wilayah Penelitian .....	47

C. Sumber Data.....	47
D. Teknik Pengumpulan Data .....	48
E. Analisis Data .....	50
<b>BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>52</b>
A. Hasil Penelitian.....	52
1. Kompetensi Alumni KPI dalam Mencari Peluang Kerja .....	52
2. Kendala Alumni KPI dalam Mencari Peluang Kerja	61
B. Pembahasan .....	65
1. Kompetensi Alumni KPI dalam Mencari Peluang Kerja .....	65
2. Kendala Alumni KPI dalam Mencari Peluang Kerja	68
<b>BAB V: PENUTUP.....</b>	<b>71</b>
A. Kesimpulan .....	71
B. Saran.....	72
<b>DAFTAR KEPUSTAKAAN.....</b>	<b>73</b>

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Kemajuan ilmu pengetahuan dan informasi, menyebabkan perubahan besar di berbagai aspek dan bidang kehidupan manusia. Kondisi ini mendorong organisasi pendidikan tinggi untuk mengikuti dan berkembang sejalan dengan perkembangan dan kemajuan tersebut, yang berarti operasional organisasi menjadi semakin kompleks dan persaingan akan semakin ketat. Hal ini mendorong agar lulusan dari perguruan tinggi mempunyai kompetensi dan peluang kerja.

Kompetensi adalah suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan atau wawasan, dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan. Persaingan di bidang pendidikan tinggi menyebabkan bertambah dan berkurangnya yang mendaftar di perguruan tinggi. Keadaan ini memaksa manajemen untuk mencari berbagai strategi baru yang menjadikan pendidikan tinggi Islam mampu bertahan dan berkembang dalam persaingan tingkat nasional bahkan tingkat dunia. Persaingan dapat dipandang sebagai pengelolaan sumber daya sedemikian rupa sehingga melampaui kinerja. Untuk melaksanakannya, pendidikan tinggi Islam perlu memiliki keunggulan kompetitif yang merupakan jantung kinerja lembaga pendidikan Islam dalam sebuah pasar yang kompetitif.

Spencer dalam Moehariono mengatakan, kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab-akibat

dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.<sup>1</sup>

Kompetensi sebagai karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Kompetensi juga merupakan bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Dengan mengevaluasi kompetensi yang dimiliki seseorang, kita akan dapat memprediksikan kinerja orang tersebut. Karyawan yang ditempatkan pada tugas tertentu yang telah dinilai akan mengetahui kompetensi apa saja yang diperlukan, serta cara apa yang harus ditempuh untuk mencapai promosi ke jenjang posisi berikutnya.

Kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang disajikan syarat sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Kompetensi dalam arti luas merupakan standar kemampuan yang diperlukan untuk menggambarkan kualifikasi seseorang baik secara kualitatif maupun kuantitatif dalam melandasi pelaksanaan tugas profesional atau kemampuan teknis.

Sejak tahun 2015, Pascasarjana UIN Ar-Raniry telah mendapatkan izin membuka program studi (Prodi) Komunikasi dan Penyiaran Islam (KPI). Pada tahun 2016 Prodi KPI Pascasarjana UIN Ar-Raniry telah menerima mahasiswa baru sejumlah 25 Mahasiswa yang telah dan sedang akan menyelesaikan semua mata kuliah pada semester III ini termasuk yang berkaitan dengan ilmu komunikasi, seperti Manajemen Komunikasi Islam, Psikologi Komunikasi, Media Komunikasi Islam, Strategi Komunikasi, Terori Komunikasi, Filsafat

---

<sup>1</sup> Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: Competency Based Human Resource Management*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2009), hlm.3.

Komunikasi Islam dan Komunikasi Politik. Salah satu tujuan penyelenggaraan Prodi KPI Pascasarjana UIN Ar-Raniry adalah menghasilkan ilmuan dan pakar-pakar komunikasi Islam yang siap pakai dalam masyarakat baik di instansi pemerintah, lembaga-lembaga swasta, perguruan tinggi dan lain-lain.<sup>2</sup>

UIN Ar-Raniry yang dulunya bernama Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ar-Raniry resmi berdiri pada tanggal 5 Oktober 1963. Dalam sejarah berdirinya IAIN di Indonesia, IAIN Ar-Raniry berdiri setelah IAIN Sunan Kalidjaga Yogyakarta dan IAIN Syari'ah Hidayatullah Jakarta. Lahirnya IAIN Ar-Raniry didahului dengan berdirinya Fakultas Syari'ah pada tahun 1960 dan Fakultas Tarbiyah tahun 1962 sebagai cabang dari IAIN Sunan Kalidjaga Yogyakarta. Kemudian pada tahun 1962, didirikan Fakultas Ushuluddin sebagai Fakultas ketiga di Banda Aceh dengan status swasta.

Setelah beberapa tahun menjadi cabang dari IAIN Yogyakarta, pada tahun 1963, fakultas-fakultas tersebut berinduk ke IAIN Syarif Hidayatullah Jakarta selama enam bulan sampai IAIN Ar-Raniry diresmikan. Pada tanggal 5 Oktober 1963, dengan dikeluarkannya Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 89 Tahun 1963, maka IAIN Ar-Raniry resmi berdiri dan diresmikan oleh Menteri Agama K. H. Saifuddin Zuhri. Pada saat itu, IAIN Ar-Raniry sudah mempunyai tiga fakultas, yaitu Fakultas Syariah, Fakultas Tarbiyah dan Fakultas Ushuluddin. Kemudian dalam derap lajunya, IAIN Ar-Raniry menjadi lebih lengkap dengan bertambahnya dua fakultas baru, yaitu Fakultas Dakwah yang diresmikan pada tahun 1968 dan Fakultas Adab pada tahun

---

<sup>2</sup> Buku Panduan Akademik Pascasarjana UIN Ar-Raniry Tahun Akademik 2016/2017

1983.<sup>3</sup> Pada tahun 1968 ini pula, IAIN Ar-Raniry ditunjuk sebagai induk dari dua Fakultas Agama berstatus Negeri di Medan (cikal bakal lahirnya IAIN Sumatera Utara) yaitu Fakultas Tarbiyah dan Syari'ah yang berlangsung selama 5 tahun. Dari segi administrasi, IAIN Ar-Raniry berada di bawah jajaran Departemen Agama Republik Indonesia yang pengawasan dan pelaksanaannya diserahkan kepada Direktorat Jenderal Kelembagaan Agama Islam melalui Direktorat Perguruan Tinggi Agama Islam.

Sebutan Ar-Raniry, dinisbahkan kepada nama belakang seorang Ulama besar dan mufti Kerajaan Aceh Darussalam yang sangat berpengaruh pada masa Sultan Iskandar Tsani (1637-1641). Ulama tersebut nama lengkapnya Syeikh Nuruddin Ar-Raniry yang berasal dari Ranir (sekarang Rander) di Gujarat, India. Dan memberikan sumbangan besar dan meramaikan bursa percaturan pemikiran Islam Nusantara pada umumnya dan Aceh pada khususnya.

Dalam historitasnya, sejak berdiri IAIN Ar-Raniry sebagai lembaga pendidikan tinggi Islam, telah menunjukkan peran dan signifikansinya yang strategis bagi pembangunan dan perkembangan masyarakat. Dalam misi dan melalui alumninya yang sudah merata ditemukan pada hampir seluruh instansi pemerintah dan swasta (termasuk di luar Aceh), tidaklah berlebihan untuk disebutkan kalau lembaga ini telah berada dan menjadi "jantung masyarakat Aceh".

Dalam perkembangannya, IAIN Ar-Raniry di samping terus membenahi, juga telah membuka sejumlah jurusan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Tidak hanya itu, dalam upaya penyempurnaan keberadaannya, IAIN Ar-Raniry telah membuka Program Pascasarjana (S.2) pada tahun 1989 dan S.3

---

<sup>3</sup> Panduan Program S1 dan D3 IAIN Ar-Raniry, Tahun Akademik 2008/ 2009, hal 1.

pada tahun 2002, dengan strata 1 sampai 3 dan jurusan serta program studi yang sudah dibuka, diharapkan akan melahirkan pendidik, pemikir, da'i atau ulama yang dapat memahami tanda-tanda perkembangan dan perubahan zaman.

IAIN Ar-Raniry juga telah berhasil mencapai *Memorandum of Understanding* (MoU) dengan sejumlah lembaga pemerintah dan swasta, baik dalam maupun luar negeri. Dengan MoU telah membuka prospek yang bermakna ganda, seperti membuka peluang lapangan kerja alumni dan beasiswa, baik mahasiswa yang aktif maupun alumni untuk meneruskan studi ke jenjang selanjutnya. Dengan keberhasilan dimaksud mempercepat penambahan jumlah staf pengajar lembaga IAIN Ar-Raniry yang berijazah S.2 dan S.3.

Pada tanggal 5 Oktober 2013, IAIN Ar-Raniry berubah menjadi Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry dengan dikeluarkan PERPRES No. 64 Tahun 2013 oleh Presiden Susilo Bambang Yudhoyono (Presiden RI ke-6). UIN Ar-Raniry merupakan satu Unit Pelaksana Pendidikan Tinggi Agama Islam di bawah Departemen Agama RI, yang terdiri dari 9 Fakultas dan 30 (Tiga Puluh) Jurusan dan dua Program Diploma. Kesembilan Fakultas tersebut adalah: Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK), Fakultas Syariah dan Hukum, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Fakultas Ushuluddin dan Filsafat, Fakultas Adab dan Humaniora, Fakultas Sains dan Teknologi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Fakultas Psikologi dan Fakultas Ilmu Sosial dan Pemerintahan.

Sebagai prodi baru di PPS UIN Ar-Raniry, Prodi KPI ingin menciptakan magister dalam bidang komunikasi Islam dan kehumasan. Hampir seluruh instansi pemerintahan dan perusahaan mempunyai dan membutuhkan tenaga Hubungan Masyarakat. Humas adalah sesuatu yang terdiri dari semua bentuk komunikasi berencana baik ke dalam maupun ke luar yang

bertujuan untuk mendapatkan citra positif dan dukungan dari publiknya. Humas sama dengan bidang jurnalistik, periklanan atau bidang periklanan lainnya yang bukan merupakan ilmu tradisional yang hanya digunakan untuk tujuan terbatas dan sesaat. *The British Institute of Public Relations* mendefinisikan humas adalah suatu usaha berencana dan berkesinambungan untuk membina serta memelihara itikad baik ataupun pengertian bersama antara organisasi dengan masyarakatnya.<sup>4</sup>

Berdasarkan observasi, kebanyakan tenaga humas yang bekerja di sebuah perusahaan atau instansi pemerintahan bukan dari lulusan bidang komunikasi atau kehumasan. Oleh karena prodi S2 KPI perlu mengambil peran untuk mensosialisasikan dan membangun hubungan kemitraan dengan perusahaan-perusahaan dan instansi pemerintah, agar alumni S2 KPI UIN Ar-Raniry bisa diterima di semua instansi atau perusahaan.

Penelitian tentang kompetensi alumni sangat diperlukan untuk memperoleh gambaran nyata tentang keberadaan alumni suatu jurusan yang hasilnya dapat digunakan sebagai database dan indikator ketercapaian tujuan jurusan/program studi dan sekaligus sebagai bahan kajian untuk melakukan review kurikulum, serta memonitor dan mengevaluasi kinerja program studi. Berdasarkan persoalan di atas, penulis ingin meneliti lebih lanjut tentang **Kompetensi Alumni KPI dalam Mencari Peluang Kerja**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah ini sebagai berikut;

---

<sup>4</sup> Rosady Ruslan, *Manajemen Public Relations & Media Komunikasi (Edisi Revisi)*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2003), hlm. 15-16.

1. Bagaimana kompetensi alumni KPI dalam mencari peluang kerja?
2. Apa saja kendala alumni KPI dalam mencari peluang kerja?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah penelitian ini, maka tujuan penelitian ini dilakukan adalah sebagai berikut;

1. Untuk mengetahui peluang kerja alumni KPI di perusahaan atau instansi pemerintahan.
2. Untuk mengetahui apa saja kendala yang dihadapi alumni KPI dalam mencari peluang kerja.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Melalui penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk memperkaya khazanah ilmu komunikasi khususnya dibidang komunikasi pemasaran Prodi Komunikasi dan Penyiaran Islam Pascasarjana UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

#### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam pengembangan Prodi Magister Komunikasi Penyiaran Islam UIN Ar-Raniry, agar lebih dikenal dan diminati oleh masyarakat dan instansi pemerintah atau perusahaan. Selain itu penelitian ini diharapkan juga dapat berguna bagi alumni saat mencari peluang kerja.

### **E. Signifikansi Penelitian**

Penulisan ini perlu dilakukan mengingat, prodi Komunikasi dan Penyiaran Islam masih tergolong baru di Pascasarjana UIN

Ar-Raniry, sehingga diperlukan penelitian secara komprehensif untuk meningkatkan minat dan membuka peluang kerja bagi alumni. Selain itu nantinya hasil penelitian ini akan dijadikan jurnal agar bisa dipelajari oleh mahasiswa dan menjadi masukan bagi prodi agar materi atau mata kuliah yang diajarkan lebih menyentuh dan bisa diaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari.

## BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN

### A. Pengertian Kompetensi

Kompetensi berasal dari bahasa Inggris yaitu *competence* yang berarti “kecakapan atau kemampuan.”<sup>5</sup> Sementara dilihat dari segi terminologi, para ahli berbeda dalam memberikan definisi tentang makna kompetensi, misalnya Purwadarminta mengatakan bahwa kompetensi menjelaskan sebagai kewenangan atau kekuasaan untuk menentukan atau memutuskan sesuatu hal. Dengan kata lain bahwa kompetensi disebut sebagai wewenang atau kewenangan.<sup>6</sup> Kompetensi juga diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, nilai dengan yang dapat dipraktekkan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

Kemampuan merupakan hasil dari perpaduan antara pendidikan, pelatihan dan pengalaman. Kemampuan atau kompetensi merupakan atribut yang melekat dalam diri seseorang. Atribut yang dalam kamus Oxford adalah “kualitas yang melekat pada seseorang atau sesuatu.

Istilah kompetensi berasal dari bahasa Inggris yaitu “*Competence means fitness or ability*” yang berarti kecakapan kemampuan. Menurut kamus besar bahasa Indonesia kompetensi adalah; kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan), dan kemampuan menguasai.<sup>7</sup>

Sementara Johnson (Sanjaya 2008) menyatakan “*Competency as rational performance which save factorial meets the*

---

<sup>5</sup> Echols, John M. dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia: An English – Indonesian Dictionary*, (Jakarta: Gramedia, 2005), hlm.132.

<sup>6</sup> Poerwadarminta W.J.S, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka), hlm.51.

<sup>7</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi 3, (Jakarta: Balai Pustaka, 2006), hlm. 584.

*objective for a desired condition*".<sup>8</sup> Menurutnya kompetensi merupakan perilaku rasional guna mencapai tujuan yang dipercayakan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Dengan demikian suatu kompetensi ditunjukkan oleh penampilan atau unjuk kerja yang dapat dipertanggungjawabkan dalam upaya dalam mencapai suatu tujuan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa kompetensi pada dasarnya merupakan seperangkat kemampuan standar yang diperlukan untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya secara maksimal. Kompetensi dapat juga diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

Hal ini sejalan dengan pernyataan Sagala (2009) yang menyatakan bahwa: Kompetensi merupakan peleburan dari pengetahuan (daya pikir), sikap (daya kalbu), dan keterampilan (daya fisik) yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan."<sup>9</sup> Berdasarkan pernyataan tersebut maka dapat dikatakan kompetensi merupakan gabungan dari kemampuan, pengetahuan, kecakapan, sikap, sifat, pemahaman, apresiasi dan harapan yang mendasari karakteristik seseorang untuk berunjuk kerja dan menjalankan tugas atau pekerjaan guna mencapai standar kualitas dalam pekerjaan nyata.

Kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang disajikan syarat sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Kompetensi dalam arti luas merupakan standar kemampuan yang diperlukan untuk menggambarkan kualifikasi

---

<sup>8</sup> Wina Sanjaya, *Perencanaan & Desain Sistem Pembelajaran*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2008), hlm. 145.

<sup>9</sup> Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 23.

seseorang baik secara kualitatif maupun kuantitatif dalam melandasi pelaksanaan tugas profesional atau kemampuan teknis. Seseorang dinyatakan kompeten di bidang tertentu apabila ia menguasai kecakapan bekerja sebagai suatu keahlian selaras dengan bidangnya. Kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Kompetensi adalah spesifikasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki seseorang serta penerapannya di dalam pekerjaan, sesuai dengan standar kinerja yang dibutuhkan oleh lapangan.

Kompetensi adalah suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan/wawasan, dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai. Kesuksesan yang didapat pegawai adalah hasil dari peningkatan kompetensi pegawai selama bekerja di perusahaan.

Kompetensi oleh Spencer dalam Moehariono (2009) adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu ( A competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation).<sup>10</sup>

Berdasarkan dari definisi kompetensi ini, maka beberapa makna yang terkandung didalamnya adalah sebagai berikut.

---

<sup>10</sup> Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: Competency Based Human Resource Management*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2009), hlm.3.

1. Karakteristik dasar (*underlying characteristic*) kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.
2. Hubungan kausal (*causally related*) berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi tinggi, maka akan mempunyai kinerja tinggi pula (sebagai akibat).
3. Kriteria (*criteria referenced*) yang dijadikan sebagai acuan, bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang dapat bekerja dengan baik, harus terukur dan spesifik atau terstandar, misalnya kriteria volume penjualan yang mampu dihasilkan seseorang salesman sebesar 1.000 buah/bulan atau manajer keuangan dapat mendapatkan keuntungan 1 miliar/tahun.

Kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berfikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu. Mereka juga mengatakan dari karakteristik dasar tersebut dapat mengetahui tingkat kompetensi atau standar kompetensi yang dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan dan mengkategorikan tingkat tinggi atau di bawah rata-rata.

Oleh karena itu, penentuan ambang kompetensi tersebut sangat dibutuhkan dan penting sekali tentunya karena akan dapat dijadikan sebagai dasar pertimbangan bagi proses rekrutmen, seleksi, perencanaan, evaluasi kinerja, dan pengembangan sumber daya manusia lainnya. Pendapat ahli lainnya mengatakan bahwa

kompetensi berhubungan dengan sikap, watak kepribadian, dan pengetahuan yang diperolehnya.

Sudarmanto (2009) mengutarakan bahwa kompetensi merupakan suatu atribut untuk melekatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul. Atribut tersebut adalah kualitas yang diberikan pada orang atau benda, yang mengacu pada karakteristik tertentu yang diperlukan untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif. Atribut tersebut terdiri atas pengetahuan, keterampilan, dan keahlian atau karakteristik tertentu.<sup>11</sup>

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.<sup>12</sup> Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tertentu, dengan indikatornya adalah:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan meliputi:

- Mengetahui dan memahami pengetahuan di bidang masing-masing.
- Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam institusi pemerintahan.

2. Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan individu meliputi:

---

<sup>11</sup> Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hlm.45.

<sup>12</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 110.

- Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan.
- Kemampuan berkomunikasi dengan jelas secara lisan.

### 3. Sikap (*Attitude*)

Sikap individu, meliputi :

- Memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dalam berkreaitivitas dalam bekerja.
- Adanya semangat kerja yang tinggi.

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, 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*), mendeliver 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 boundaries*), 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.

Gordon menjelaskan beberapa aspek atau ranah yang terkandung dalam konsep kompetensi sebagai berikut:

- a. Pengetahuan (*knowledge*); yaitu kesadaran dalam bidang kognitif.
- b. Pemahaman (*understanding*); yaitu kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu.
- c. Kemampuan (*skill*); adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
- d. Nilai (*value*); adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dengan diri seseorang.
- e. Sikap (*attitude*); yaitu perasaan (senang atau tidak senang, suka atau tidak suka) atau reaksi terhadap rangsangan yang datang dari luar.
- f. Minat (*interest*); adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan.<sup>13</sup>

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada pasal 10 ayat (1) menyatakan bahwa kKompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

---

<sup>13</sup> Akmal Hawi, *Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 4-5

### **a. Kompetensi Pedagogik**

Kompetensi Pedagogik adalah kemampuan dalam mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk meng-aktualisasikam berbagai potensi yang dimilikinya.

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan dalam pengelolaan pembelajaranyang meliputi pemahaman wawasan atau landasan kependidikan keilmuan sehingga memiliki keahlian secara akademik dan intelektual. Merujuk pada sistem pengelolaan pembelajaran yang berbasis subjek (mata pelajaran), guru seharusnya memiliki kesesuaian antara latar belakang keilmuan dengan subjek yang dibina. Selain itu guru memiliki pengetahuan dan pengalaman dalam penyelenggaraan pembelajaran di kelas.

Secara otentik kedua hal tersebut dapat dibuktikan dengan ijazah akademik, dan ijazah keahlian mengajar (akta mengajar) dari lembaga pendidikan yang diakreditasi pemerintah. Pemahaman terhadap belajar. Guru memiliki pemahaman psikologi perkembangan anak, sehingga mengetahui dengan benar pendekatan yang tepat yang dilakukan pada anak didiknya. Guru dapat membimbing anak melewati masa-masa sulit dalam usia yang dialami anak. Selain itu, guru memiliki pengetahuan dan pemahaman terhadap latar belakang pribadi anak, sehingga dapat mengidentifikasi problem-problem yang dihadapi anak serta menentukan solusi dan pendekatan yang tepat.

Kompetensi pedagogik telah dituangkan di dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Guru yang mencakup:

1. Menguasai karakteristik Belajar dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultural, emosional, dan intelektual;
2. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
3. Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu.
4. Menyelenggarakan pembelajaran Yang mendidik.
5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.
6. Memfasilitasi pengembangan potensi Belajar untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
7. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan Belajar.
8. Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.
9. Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.
10. Melakukan tindakan refleksi untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

Berdasarkan Standar kompetensi guru mata pelajaran tersebut dapat dinyatakan bahwa kompetensi pedagogik bagi guru bukanlah hal yang sederhana, karena kualitas guru haruslah di atas rata-rata dan kualitas ini dapat dilihat dari aspek intelektual yang meliputi aspek:

1. Logika sebagai pengembangan kognitif yang mencakup kemampuan intelektual mengenal lingkungan terdiri atas enam macam yang disusun secara hierarkhis dari yang sederhana sampai yang kompleks, yaitu pengetahuan (kemampuan mengingat kembali hal-hal yang telah dipelajari), pemahaman (kemampuan menangkap makna

atau arti sesuatu hal), penerapan (kemampuan mempergunakan hal-hal yang telah dipelajari untuk menghadapi situasi-situasi baru dan nyata), analisis (kemampuan menjabarkan sesuatu menjadi bagian-bagian sehingga struktur organisasinya dapat dipahami), sintetis (kemampuan memadukan bagian-bagian menjadi suatu keseluruhan yang berarti), dan penilaian (kemampuan memberikan harga sesuatu hal berdasarkan kriteria intern, kelompok, atau yang telah ditetapkan terlebih dahulu).

2. Etika sebagai pengembangan efektif mencakup kemampuan emosional disusun secara hierarkhis, yaitu: Kesadaran (kemampuan untuk ingin memperhatikan sesuatu hal), partisipasi (kemampuan untuk turut serta atau terlibat dalam sesuatu hal), penghayatan nilai (kemampuan untuk menerima nilai dan terikat kepadanya), pengorganisasian nilai (kemampuan untuk memiliki sistem nilai dalam dirinya), dan karakterisasi diri (kemampuan untuk memiliki pola hidup di mana sistem nilai yang terbentuk dalam dirinya mampu mengawasi tingkah lakunya).

#### **b. Kompetensi Kepribadian**

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia. Di mana pada setiap perkataan, tindakan, dan tingkah laku positif akan meningkatkan citra diri dan kepribadian seorang guru. Setiap guru mempunyai pribadi masing-masing sesuai ciri-ciri pribadi yang mereka miliki.

Kepribadian sebenarnya adalah suatu masalah yang abstrak, yang hanya dapat dilihat lewat penampilan, tindakan, ucapan, cara berpakaian, dan dalam menghadapi setiap persoalan. Kepribadian adalah keseluruhan dari individu yang terdiri dari unsur psikis dan fisik. Dalam makna demikian, seluruh sikap dan perbuatan seseorang merupakan suatu gambaran dari kepribadian orang tersebut.

Kunandar (2007: 55) menyatakan bahwa, kompetensi kepribadian yaitu perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan dirinya sebagai pribadi yang mandiri untuk melakukan transformasi diri, identitas diri, dan pemahaman diri.<sup>14</sup>

Berdasarkan pernyataan tersebut maka kompetensi kepribadian guru dapat dinyatakan sebagai: (1) memiliki kepribadian yang mantap dan stabil, yang indikatornya bertindak sesuai dengan norma hukum, norma sosial. Bangga sebagai pendidik, dan memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma. (2) memiliki kepribadian yang dewasa, dengan ciri-ciri, menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik yang memiliki etos kerja. (3) memiliki kepribadian yang arif, yang ditunjukkan dengan tindakan yang bermanfaat bagi Belajar, sekolah dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak. (4) Memiliki kepribadian yang berwibawa, yaitu perilaku yang berpengaruh positif terhadap Belajar dan memiliki perilaku yang disegani. (5) Memiliki akhlak mulia dan menjadi teladan, dengan menampilkan tindakan yang sesuai dengan norma religius (iman dan takwa, jujur, ikhlas, suka menolong), dan memiliki perilaku yang diteladani belajar.

---

<sup>14</sup> Kunandar, Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), Cet. Ke-1, hlm. 55.

### c. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru sebagai makhluk sosial dalam berinteraksi dengan orang lain. Kompetensi ini berhubungan dengan kemampuan guru sebagai anggota masyarakat dan makhluk sosial, meliputi: (1) kemampuan untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan teman sejawat untuk meningkatkan kemampuan profesional; (2) kemampuan guru dalam menjalin komunikasi dengan pimpinan; (3) kemampuan guru berkomunikasi dengan orang tua Belajar; (4) Kemampuan guru berkomunikasi dengan masyarakat; (5) kemampuan untuk mengenal dan memahami fungsi-fungsi setiap lembaga kemasyarakatan; dan (6) kemampuan untuk pendidikan moral.

Hal ini sejalan dengan pernyataan Sagala (2009: 39) yang menyatakan bahwa indikator kemampuan sosial adalah mampu berkomunikasi dan bergaul dengan Belajar, sesama pendidik dan tenaga kependidikan, orang tua dan wali murid, masyarakat dan lingkungan sekitar, dan mampu mengembangkan jaringan.<sup>15</sup>

Inti dari kompetensi sosial terletak pada komunikasi, tetapi komunikasi yang dimaksud adalah komunikasi yang efektif. Komunikasi dapat diartikan sebagai suatu proses saling mempengaruhi antar manusia. Komunikasi juga merupakan keseluruhan dari pada perasaan, sikap dan harapan-harapan yang disampaikan baik secara langsung atau tidak langsung, baik yang dilakukan secara sadar atau tidak sadar karena komunikasi merupakan bagian integral dari proses perubahan.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas tersebut maka kompetensi sosial adalah merupakan kemampuan manusia sebagai makhluk sosial dalam berinteraksi dengan orang lain

---

<sup>15</sup> Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 39.

tidak hanya berbuat betul saja tetapi juga menyadari perbuatan yang dilakukan dan menyadari pula situasi yang ada sangkut pautnya dengan perbuatan itu.

#### **d. Kompetensi Profesional**

Adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar nasional pendidikan.<sup>16</sup> Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia. Di mana pada setiap perkataan, tindakan, dan tingkah laku positif akan meningkatkan citra diri dan kepribadian seorang.

Kepribadian sebenarnya adalah suatu masalah yang abstrak, yang hanya dapat dilihat lewat penampilan, tindakan, ucapan, cara berpakaian, dan dalam menghadapi setiap persoalan. Kepribadian adalah keseluruhan dari individu yang terdiri dari unsur psikis dan fisik. Dalam makna demikian, seluruh sikap dan perbuatan seseorang merupakan suatu gambaran dari kepribadian orang tersebut.

Kunandar (2007) menyatakan bahwa, kompetensi kepribadian yaitu perangkat prilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan dirinya sebagai pribadi yang mandiri untuk melakukan transformasi diri, identitas diri, dan pemahaman diri.<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> Panitia Sertifikasi LPTK Rayon 6 IAIN Walisongo, Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG), Semarang, 2009, hlm. 6.

<sup>17</sup> Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), Cet. Ke-1, hlm. 55.

Kompetensi mengacu pada kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan, kompetensi menunjuk kepada performance dan perbuatan yang rasional untuk memenuhi spesifikasi tertentu dalam pelaksanaan tugas-tugas pendidikan. Dikatakan rasional karena mempunyai arah dan tujuan, sedangkan *performance* merupakan perilaku nyata dalam arti tidak hanya dapat diamati, tetapi mencakup sesuatu yang tidak kasat mata.

Berdasarkan UU No.14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen kompetensi adalah seperangkat pengeahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.<sup>18</sup> Kompetensi berdasarkan UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: pasal 1 (10), kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Adapun makna kompetensi jika merujuk pada SK Mendiknas No. 048/U 2002, dinyatakan sebagai seperangkat tindakan cerdas yang penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas dibidang tertentu.

## **B. Karakteristik Kompetensi**

Spencer menjelaskan, terdapat lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut:<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

<sup>19</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 111.

1. Motif adalah suatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
2. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
3. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.
4. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang spesifik.
5. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

Sedangkan Wibowo menjelaskan ada beberapa tipe kompetensi yang dapat dijelaskan sebagai berikut:<sup>20</sup>

1. *Planning competency*, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai resiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.
2. *Influence competency*, dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu, dan memberi inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasi.
3. *Communication competency*, dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal.
4. *Interpersonal competency*, meliputi, empati, membangun konsensus, networking, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain, dan jadi team player.

---

<sup>20</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 115.

5. *Thinking competency*, berkenaan dengan, berpikir strategis, berpikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantai dan membangkitkan gagasan kreatif.
6. *Organizational competency*, meliputi kemampuan merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya mendapatkan pekerjaan dilakukan, mengukur kemampuan, dan mengambil resiko yang diperhitungkan.
7. *Human resources management competency*, merupakan kemampuan dalam bidang, team building, mendorong partisipasi, mengembangkan bakat, mengusahakan umpan balik kinerja, dan menghargai keberagaman.
8. *Leadership competency*, merupakan kompetensi meliputi kecakapan memosisikan diri, pengembangan organisasional, mengelola transisi, orientasi strategis, membangun visi, merencanakan masa depan, menguasai perubahan dan melopori kesehatan tempat kerja.
9. *Client service competency*, merupakan kompetensi berupa: mengidentifikasi dan menganalisis pelanggan, orientasi pelayanan dan pengiriman, bekerja dengan pelanggan, tindak lanjut dengan pelanggan, membangun patnership dan berkomitmen terhadap kualitas.
10. *Bussines competency*, merupakan kompetensi yang meliputi: manajemen finansial, keterampilan pengambilan keputusan bisnis, bekerja dalam sistem, menggunakan ketajaman bisnis, membuat keputusan bisnis dan membangkitkan pendapatan.

11. *Self management competency*, kompetensi berkaitan dengan menjadi motivasi diri, bertindak dengan percaya diri, mengelola pembelajaran sendiri, mendemonstrasikan fleksibilitas, dan berinisiatif.
12. *Technical/operational competency*, kompetensi berkaitan dengan mengerjakan tugas kantor, bekerja dengan teknologi komputer, menggunakan peralatan lain, mendemonstrasikan keahlian teknis dan profesional dan membiasakan bekerja dengan data dan angka.

### C. Kategori Kompetensi

Michael Zwell (Wibowo, 2007:93) memberikan lima kategori kompetensi, yang terdiri dari task achievement, relationship, personal attribute, managerial, dan leadership.<sup>21</sup>

1. *Task achievement* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik. Kompetensi yang berkaitan dengan task achievement ditunjukkan oleh: orientasi pada hasil, mengelola kinerja, memengaruhi, inisiatif, efisiensi produksi, fleksibilitas, inovasi, peduli pada kualitas, perbaikan berkelanjutan, dan keahlian teknis.
2. *Relationship* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya. Kompetensi berhubungan dengan relationship meliputi: kerjasama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antarpribadi, kecerdasan organisasional, membangun hubungan, penyelesaian konflik, perhatian pada komunikasi dan sensitivitas lintas budaya.

---

<sup>21</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 93.

3. *Personal attribute* merupakan kompetensi intrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berpikir, merasa, belajar, dan berkembang. *Personal attribute* merupakan kompetensi yang meliputi: integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, manajemen stress, berpikir analitis, dan berpikir konseptual.
4. *Managerial* merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan dan mengembangkan orang. Kompetensi manajerial berupa: memotivasi, memberdayakan, dan mengembangkan orang lain.
5. *Leadership* merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi, dan tujuan organisasi. Kompetensi berkenaan dengan leadership meliputi: kepemimpinan visioner, berpikir strategis, orientasi kewirausahaan, manajemen perubahan, membangun komitmen organisasional, membangun fokus dan maksud, dasar-dasar, dan nilai-nilai.

#### **D. Tingkat Kompetensi**

Spencer (dalam Wibowo, 2007) tingkatan kompetensi dapat dikelompokkan dalam tiga tingkatan, yaitu :<sup>22</sup>

##### **1. Behavior tools**

- a. *Knowledge* merupakan informasi yang digunakan orang dalam bidang tertentu, misalnya membedakan antara akuntan senior dan junior.

---

<sup>22</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 111.

- b. *Skill* merupakan kemampuan orang untuk melakukan sesuatu dengan baik. Misalnya, mewawancarai dengan efektif, dan menerima pelamar yang baik skill menunjukkan produk.

## 2. *Image attribute*

- a. *Social role* merupakan pola perilaku orang yang diperkuat oleh sekelompok sosial atau organisasi. Misalnya, menjadi pemimpin atau pengikut.
- b. *Self image* merupakan pandangan orang terhadap dirinya sendiri, identitas, kepribadian, dan harga dirinya. Misalnya melihat dirinya sebagai pengembang atau manajer yang berbeda diatas "*fast track*".

## 3. *Personal characteristic*

- a. *Traits* merupakan aspek tipika berperilaku. Misalnya, menjadi pendengar yang baik.
- b. *Motive* merupakan apa yang mendorong perilaku seseorang dalam bidang tertentu (prestasi, afiliasi, kekuasaan). Misalnya ingin mempengaruhi perilaku orang lain untuk kebaikan organisasi.

## E. Jenis-Jenis Kompetensi

### 1. Kompetensi Individu

Kompetensi individu adalah kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang yang mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, sikap serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam upada pelaksanaan tugas secara profesional, efektif dan efisien. Menurut Moeherton (2010)

mengemukakan bahwa dalam setiap individu terdapat beberapa karakteristik kompetensi dasar, yaitu:<sup>23</sup>

- a. Watak (*traits*), yaitu membuat seseorang memiliki sikap dan perilaku atau bagaimanakan orang tersebut bersikap terhadap sesuatu dengan cara tertentu, seperti percaya diri (*self-confidence*), kontrol diri (*self control*), ketabahan atau daya tahan (*hardiness*).
- b. Motif (*motive*), yaitu sesuatu yang diinginkan seseorang atau secara konsisten dipikirkan dan diinginkan yang mengakibatkan suatu tindakan atau dasar dari dalam yang bersangkutan untuk melakukan suatu tindakan.
- c. Bawaan (*self concept*), yaitu sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.
- d. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi yang dimiliki seseorang pada bidang atau area tertentu.
- e. Keterampilan atau keahlian (*skill*), yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

Kompetensi pengetahuan dan keterampilan cenderung lebih mudah untuk dikembangkan dengan adanya pendidikan dan pelatihan bagi pegawai yang dianggap masih kurang kompetensinya. Sedangkan kompetensi konsep diri, watak, dan motif berada pada *personality iceberg*, lebih tersembunyi, sehingga cukup sulit untuk dikembangkan.<sup>24</sup>

Kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik dalam maupun dari luar, diantaranya adalah:

---

<sup>23</sup> Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Surabaya: Ghalia Indonesia, 2010), hlm. 13.

<sup>24</sup> Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Surabaya: Ghalia Indonesia, 2010), hlm. 14.

- a. Bakat bawaan; bakat yang sudah ada dan melekat sejak dilahirkan.
- b. Motivasi kerja tinggi.
- c. Sikap, motif dan cara pandang.
- d. pengetahuan yang dimiliki (formal maupun non formal).
- e. Keterampilan atau keahlian yang dimiliki.
- f. Lingkungan hidup dari kehidupan sehari-hari.

## 2. Kompetensi Organisasi

Salah satu faktor yang penting dan mampu menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi adalah faktor sumber daya manusia. Keunggulan bersaing (*competitive advantage*) suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu, penanganan sumber daya manusia harus dilakukan secara menyeluruh dan seksama dalam kerangka sistem pengelolaan sumber daya manusia yang bersifat strategis, menyatu dan selalu terhubung, sesuai tujuan dan visi misi organisasi.<sup>25</sup>

Tindakan yang harus dilakukan oleh organisasi agar mampu menjawab tantangan zaman yang selalu mengalami suatu perubahan ini, baik perubahan dari dalam (internal) maupun dari luar (eksternal). Untuk melakukan perubahan tersebut secara baik dan aman, faktor organisasi tidak dapat hanya sekedar meniru ataupun meningkatkan perhatian pada nilai-nilai (*value*) tujuan organisasi mereka sendiri. Kompetensi adalah inti organisasi harus dikembangkan oleh seluruh unsur dan anggota organisasi itu sendiri sepanjang waktu dan secara terus menerus berkelanjutan dan berkesinambungan (*sustainable*).

---

<sup>25</sup> Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Surabaya: Ghalia Indonesia, 2010), hlm. 42.

Untuk memiliki kompetensi yang mendalam dan menyeluruh, sebaiknya organisasi bergantung pada kerangka visi organisasi itu sendiri (*organization vision framework*), karena hal ini merupakan sebuah *core ideology* yang terdiri atau *core value* dan *purposes* di masa depan, yang selalu diimpikan oleh setiap organisasi. Tanpa adanya *value* dan *core competence*, tidak akan tumbuh berkembang dengan subur pada tujuan organisasi tersebut. *Core competence* yang ada pada setiap organisasi seharusnya memiliki sifat khas bagi organisasi itu sendiri. *Core competence* tersebut agar dapat digunakan secara efektif, maka dipastikan harus menjawab tantangan dari para pesaingnya, yang disebut keunggulan bersaing atau *competitive advantage*.

Kepercayaan yang dibina antar karyawan maupun antara karyawan dengan pihak manajemen juga merupakan faktor kunci lain yang memungkinkan terwujudnya proses pembelajaran kompetensi. Rasa saling percaya akan meningkatkan motivasi dan rasa percaya diri masing-masing karyawan. Kepercayaan tersebut dapat diwujudkan dalam bentuk verbal maupun non verbal. Kepercayaan tersebut dapat ditumbuhkan dengan adanya sistem manajerial yang terdiri atas insentif, reward, pendidikan dan pelatihan, sistem dan kebijakan.

## **F. Strata Kompetensi**

Kompetensi dapat dipilah-pilah menurut stratanya, kompetensi dapat dibagi menjadi:

1. *Core competencies* merupakan kompetensi inti yang dihubungkan dengan strategi organisasi sehingga harus dimiliki oleh semua karyawan dalam organisasi.
2. *Managerial competencies* merupakan kompetensi yang mencerminkan aktivitas manajerial dan kinerja yang diperlukan dalam peran tertentu.

3. *Functional competencies* merupakan kompetensi yang menjelaskan tentang kemampuan peran tertentu yang diperlukan dan biasanya dihubungkan dengan keterampilan profesional atau teknis.<sup>26</sup>

## **G. Manfaat Penggunaan Kompetensi**

Ruky (Sutrisno: 2012) mengemukakan bahwa penggunaan konsep kompetensi sumber daya manusia didalam suatu perusahaan digunakan atas berbagai alasan, yaitu : <sup>27</sup>

1. *Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai.* Dalam model ini, model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar: keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan prestasi kerja. Kedua hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang SDM.
2. *Alat seleksi karyawan.* Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik. Dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari karyawan, perusahaan dapat mengarahkan pada sasaran selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu. Caranya dengan mengembangkan suatu perilaku yang dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan serta memfokuskan wawancara seleksi pada perilaku yang dicari.

---

<sup>26</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 121.

<sup>27</sup> Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2012, hlm. 208.

3. *Memaksimalkan produktivitas.* Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi “ramping” mengharuskan perusahaan untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertical maupun horizontal.
4. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi. Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil. Kebijakan remunerasi akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan yang ditampilkan seorang karyawan.
5. *Memudahkan adaptasi terhadap perubahan.* Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baruterus meningkat. Model kompetensi memberikan sarana untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah.
6. *Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.* Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan.

## **H. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi**

Kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa factor.<sup>28</sup>

1. Keyakinan dan nilai-nilai

---

<sup>28</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 324.

Perilaku seseorang sangat dipengaruhi oleh keyakinannya terhadap dirinya sendiri dan orang lain. Bila orang percaya akan kemampuannya dalam melakukan sesuatu, maka hal tersebut akan bisa dikerjakan dengan lebih mudah.

## 2. Ketrampilan

Ketrampilan seseorang dalam mengerjakan sesuatu akan meningkatkan rasa percaya diri, dan akan menunjukkan bahwa orang tersebut mempunyai kompetensi dalam bidangnya.

## 3. Pengalaman

Pengalaman akan sangat membantu dalam melakukan suatu pekerjaan, karena pengalaman mengajarkan sesuatu dengan nyata dan akan sangat mudah untuk mengingatnya. Seseorang bisa ahli dalam bidangnya karena banyak belajar dari pengalaman, dan keahlian seseorang menunjukkan suatu kompetensi yang dimiliki oleh orang tersebut.

## 4. Karakteristik kepribadian

Kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat dirubah, kepribadian seseorang akan mempengaruhi cara-cara orang tersebut dalam menyelesaikan permasalahan dalam kehidupan ini, dan hal ini akan membuat orang tersebut lebih kompeten. Seseorang akan berespons serta beradaptasi dengan lingkungan dan kekuatan sekitarnya, yang akan menambah kompetensi seseorang.

## 5. Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang mampu untuk melakukan sesuatu. Daya dorong yang lebih bersifat psikologis membuat bertambahnya kekuatan fisik, sehingga akan mempermudah dalam aktivitas kerja, yang menambah tingkat kompetensi seseorang. Dorongan atau

motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan juga berpengaruh baik terhadap kinerja staf.

#### 6. Isu emosional

Kondisi emosional seseorang akan berpengaruh dalam setiap penampilannya, termasuk dalam penampilan kerjanya. Rasa percaya diri membuat orang akan dapat melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, begitu juga sebaliknya, gangguan emosional seperti rasa takut dan malu juga bisa menurunkan performance/penampilan kerja seseorang, sehingga kompetensinya akan menurun.

#### 7. Kemampuan intelektual

Kompetensi dipengaruhi oleh pemikiran intelektual, kognitif, analitis dan kemampuan konseptual. Tingkat intelektual dipengaruhi oleh pengalaman, proses pembelajaran yang sudah tentu pula kemampuan intelektual seseorang akan meningkatkan kompetensinya.

#### 8. Budaya organisasi

Budaya organisasi berpengaruh pada kompetensi seseorang dalam berbagai kegiatan, karena budaya organisasi mempengaruhi kinerja, hubungan antar pegawai, motivasi kerja dan kesemuanya itu akan berpengaruh pada kompetensi orang tersebut.

### **I. Mengatasi Hambatan Kompetensi**

Mengatasi Hambatan Kompetensi Michael Zwell (dalam Wibowo, 2007) menyebutkan bahwa adanya faktor-faktor yang

dapat dipergunakan untuk memperbaiki kompetensi, yaitu sebagai berikut:<sup>29</sup>

1. Mengalami kekurangan kompetensi (*Admitting incoptence*)  
Sering kali terjadi orang menutupi kekurangannya agar tidak diketahui orang lain. Budaya berusaha selalu tampil baik mengandung bahaya tidak menyadari kekurangan dalam kompetensi. Untuk itu, ada baiknya orang mengakui dengan terus terang akan kekurangan dalam kompetensinya sehingga dapat dilakukan usaha untuk memperbaikinya.
2. Meningkatkan harapan (*Raising Expectations*)  
Pekerjaan manajer dan coach termasuk membantu orang memperluas visi atas pekerjaan mereka sehingga mereka dapat memanfaatkan bakat, kemampuan, dan potensinya. Coach perlu terus menerus meningkatkan pekerja atas visinya, mendorong mereka untuk bekerja keras mencapai visi dengan perilaku saat ini, dan membantu mereka mengembangkan tujuan dan langkah tindak untuk mengatasi kesenjangan.
3. Mengidentifikasi hambatan (*identifying barriers*)  
Apabila terdapat hambatan terhadap kinerja dan pencapaian prestasi, penting sekali untuk mengidentifikasi sifat dari hambatan tersebut sehingga dapat diatasi secara efektif. Kebanyakan hambatan dapat dikategorikan dalam pengetahuan, keterampilan, proses, dan emosional.
4. Memasukkan mekanisme dukungan (*including support mechanism*)

---

<sup>29</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 131.

Mekanisme dukungan yang dapat dipergunakan organisasi dan pekerja untuk membantu memastikan rencana kinerja pekerjaan adalah:

- a. Mencatat kemajuan tujuan dan pelaksanaan langkah tindak.
- b. Mengomunikasikan kemajuan kepada orang lain.
- c. Menggunakan penghargaan.

## **J. Peluang kerja**

Istilah peluang kerja pada dasarnya terdiri dari dua kata yaitu kata peluang yang artinya kesempatan ataupun kemungkinan dan kerja yang artinya aktivitas yang bisa dilakukan untuk mendapatkan penghasilan. Jika diartikan dari frasa katanya, maka kesempatan kerja merupakan peluang yang dimiliki oleh seseorang untuk bisa mendapatkan pekerjaan yang bisa menghasilkan kompensasi sebagai balas jasanya.

Jika diartikan secara lebih mendalam, maka pengertian peluang kerja adalah sebuah keadaan yang dapat menggambarkan jumlah ataupun ketersediaan lowongan pekerjaan yang dapat dimanfaatkan/diisi oleh para pencari kerja/angkatan kerja. Sederhananya, peluang kerja adalah lapangan pekerjaan yang masih bisa diisi oleh orang yang mau bekerja.

Peluang adalah kesempatan atau waktu tepat yang seharusnya dimanfaatkan bagi seorang untuk mendapat keuntungan, baik untuk memasuki sebuah organisasi ataupun meningkatkan karir.

Dalam ilmu ekonomi, peluang berarti kesempatan yang menunjukkan tersedianya lapangan pekerjaan sehingga semua orang yang bersedia dan sanggup bekerja dalam proses produksi dapat memperoleh pekerjaan sesuai dengan keahlian,

keterampilan dan bakatnya masing-masing (Wicaksono & Mulyadi, 2013). Adanya peluang atau kesempatan kerja, memungkinkan adanya akses yang mudah bagi seorang karyawan untuk mengembangkan karirnya di organisasi. Selain untuk mengembangkan karir, kesempatan kerja juga merupakan suatu keadaan yang menggambarkan ketersediaan pekerjaan untuk diisi oleh para pencari kerja.

Peluang kerja biasanya memiliki hubungan positif dengan jumlah perusahaan yang ada di suatu negara. Semakin banyak perusahaan yang ada di suatu negara, maka semakin tinggi pula tingkat kesempatan kerja di negara tersebut. Sebaliknya, semakin sedikit jumlah perusahaan yang ada di suatu negara, maka semakin rendah pula tingkat kesempatan kerja yang tersedia di negara tersebut.

Dalam hal ini seperti yang penulis ketahui bahwa Aceh tidak memiliki banyak perusahaan, namun demikian aceh memiliki beberapa instansi pemerintah dan lembaga swasta yang mampu menampung para alumni KPI untuk bekerja sama dalam dunia pekerjaan. Maka hal yang dimaksud peluang kerja alumni KPI adalah upaya yang dilakukan para alumni untuk mencari kerjasama dengan beberapa instansi pemerintah dan lembaga swasta agar para alumnus KPI bisa ikut bekerja sesuai dengan ilmu yang mereka dapat selama menjadi mahasiswa di Perguruan Tinggi tersebut.

Berdasarkan beberapa pengertian peluang kerja yang dapat dirangkum dari beberapa penjelasan di atas adalah peluang atau kesempatan untuk dimanfaatkan oleh alumni KPI dalam mencari peluang kerja di berbagai instansi. Peluang inilah yang harus dilakukan sebaik mungkin untuk mendapatkan kesempatan yang baik pula.

Semakin meningkatnya pembangunan, semakin besar pula kesempatan kerja yang tersedia. Hal ini berarti semakin besar pula permintaan akan tenaga kerja. Sebaliknya semakin besar jumlah penduduk, semakin besar pula kebutuhan akan kesempatan kerja. Tersedianya lapangan/kesempatan kerja baru untuk mengatasi peningkatan penawaran tenaga kerja merupakan salah satu target yang harus dicapai dalam pembangunan ekonomi daerah. Upaya tersebut dapat diwujudkan melalui peningkatan pertumbuhan ekonomi khususnya investasi langsung (direct investment) pada sektor-sektor yang bersifat padat karya, seperti konstruksi, infrastruktur maupun industri pengolahan. Sementara pada sektor jasa, misalnya melalui perdagangan maupun pariwisata.

Kesempatan kerja secara umum diartikan sebagai suatu keadaan yang mencerminkan jumlah dari total angkatan kerja yang dapat diserap atau ikut serta aktif dalam kegiatan perekonomian. Kesempatan kerja adalah penduduk usia 15 tahun keatas yang bekerja atau disebut pekerja.

Menurut Esmara (1986), kesempatan kerja dapat diartikan sebagai jumlah penduduk yang bekerja atau orang yang sudah memperoleh pekerjaan, semakin banyak orang yang bekerja semakin luas kesempatan kerja.<sup>30</sup> Sagir memberi pengertian kesempatan kerja sebagai lapangan usaha atau kesempatan kerja yang sudah tersedia untuk bekerja akibat dari suatu kegiatan ekonomi, dengan demikian kesempatan kerja mencakup lapangan pekerjaan yang sudah diisi dan kesempatan kerja juga dapat diartikan sebagai partisipasi dalam pembangunan. Sukirno memberikan pengertian kesempatan kerja sebagai suatu keadaan dimana semua pekerja yang ingin bekerja pada suatu tingkat upah tertentu akan dengan mudah mendapat pekerjaan.

---

<sup>30</sup> Esmara, Sumber Daya Manusia, Kesempatan Kerja Dan Perkembangan Ekonomi, (Jakarta: UI Press, 1986), hlm. 134.

Berdasarkan definisi di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa kesempatan atau peluang kerja adalah penduduk yang berusia produktif yang sedang memiliki pekerjaan atau tidak memiliki pekerjaan atau sedang mencari pekerjaan.

#### **K. Teori Pemusatan Simbolis (*Symbolic - Convergence Theory*)**

Teori ini dikenal dengan nama *analisis bertemakan fantasi* adalah sebuah teori yang dikembangkan dengan Ernest Bormann, John Cragan dan Donal shield, serta berhubungan dengan menggunakan gaya bercerita dalam komunikasi. Titik awal teori ini adalah bahwa gambaran individu tentang realitas dituntun oleh cerita-cerita yang menggambarkan bagaimana segala sesuatu diyakini ada. Cerita atau tema fantasi ini diciptakan dalam interaksi simbolis dalam kelompok-kelompok kecil serta mereka berpindah dari satu orang ke orang lain dan dari satu kelompok ke kelompok lain untuk berbagi sebuah pandangan tentang dunia.<sup>31</sup>

Melalui pendekatan teori pemusatan simbolis ini diharapkan dalam penyampaian data alumnus kepada beberapa instansi, besar kemungkinan jika disampaikan secara meyakinkan maka para pemilik instansi akan mempertimbangkan diterimanya para alumni KPI di dunia pekerjaan. Untuk itu dibutuhkan strategi penyampaian yang baik dan meyakinkan guna tercapainya hasil yang diharapkan.

#### **L. Teori Penyebaran Informasi Everett Rogers**

Dalam menjelaskan teori ini Roger menghubungkan penyebaran informasi dengan proses perubahan sosial yang terdiri atas penemuan, penyebaran (komunikasi) dan akibat.

---

<sup>31</sup> Stephen W. Littlejohn, Karen A. Foss, *Teori Komunikasi*, (Jakarta: Salemba Humanika, 2012), hlm.237.

Perubahan tersebut dapat terjadi secara internal dari dalam sebuah kelompok atau secara eksternal melalui kontak dengan agen perubahan dari luar. Kontak dapat terjadi secara spontan atau kebetulan, atau mungkin merupakan hasil perencanaan pihak dari luar.

### **M. Penguatan Program Studi**

Untuk meningkatkan kualitas mutu pendidikan, maka perlu menghasilkan alumni yang mempunyai kemampuan akademis dan profesional yang integratif dan interkonektif, beriman, berakhlak mulia, memiliki kecakapan sosial dan manajerial, dan berjiwa kewirausahaan, serta rasa tanggungjawab sosial kemasyarakatan. Oleh karena itu dibutuhkan langkah strategis dalam rangka mewujudkan hal tersebut, adapun hal yang perlu dilakukan adalah:

1. Mempersiapkan calon alumni yang berkualitas dan kompeten.

Menciptakan alumni yang kompeten adalah hal yang paling di nomor satukan oleh setiap perguruan Tinggi, UNESCO melalui Komisi Internasional bagi Pendidikan Abad ke 21 menganjurkan bahwa di era global ini pendidikan hendaknya dilaksanakan dengan bersandar pada empat pilar, yaitu *learning to know, learning to do, learning to be, and learning to live together*. *Learning to know* dimaksudkan, agar mahasiswa belajar pengetahuan yang penting sesuai dengan jenjang pendidikan yang diikuti. Dalam *learning to do* mahasiswa mengembangkan keterampilan dengan memadukan pengetahuan yang dikuasai dengan latihan (*law of practice*), sehingga terbentuk suatu keterampilan yang memungkinkan

mahasiswa memecahkan masalah dan tantangan kehidupan. Dalam *learning to be*, mahasiswa belajar menjadi individu yang utuh, memahami arti hidup dan tahu yang terbaik dan sebaiknya dilakukan, agar dapat hidup dengan lebih baik. Dalam *learning to live together*, mahasiswa dapat memahami arti hidup dengan orang lain, dengan jalan saling menghormati, saling menghargai, serta memahami tentang adanya saling ketergantungan (*interdependency*).

Dengan demikian, melalui keempat elemen ini diharapkan mahasiswa dapat tumbuh menjadi individu yang utuh, menyadari segala hak dan kewajiban, serta menguasai ilmu dan teknologi, sehingga menjadi lulusan yang siap pakai bagi dunia kerja serta untuk bekal hidupnya kelak.

2. Membangun hubungan dan kerjasama yang harmonis dengan alumni.

Keberadaan alumni sebagai orang yang berhasil dalam dunia pekerjaan menjadi motivasi dan semangat baru bagi para calon alumni berikutnya, untuk itu perlu dilibatkan para alumni dalam setiap even besar, seperti temu alumni, wisuda, training, pameran atau kegiatan lain yang dianggap bisa dijadikan penyemangat bagi para calon alumni untuk terus bangkit dalam setiap kemalasan yang mengelilingi kuliahnya.

3. Melakukan penelitian pelacakan alumni.

Hal ini menjadi hal penting lain, dimana dengan melakukan pelacakan alumni lain maka hasil suatu produk itu akhirnya terbukti. Keberadaan alumni di setiap penjurur

akan menjadikan kampus tersebut semakin dikenal dan diminati oleh calon sarjana yang lain. Kemudian pelacakan alumni tujuannya untuk mengetahui data dari alumni tersebut, tujuannya untuk mendekatkan hubungan silaturahmi antara kampus dan para alumni.<sup>32</sup>

Kembali pada latar belakang diatas, adapun masalah yang sebenarnya menjadi hal paling mendasar penulis adalah kurangnya kiprah alumni KPI dalam dunia pekerjaan, penulis berusaha mencari instansi mana saja yang bisa dimasuki oleh para alumni KPI agar dapat bekerja dan bersaing dengan alumni lain.

---

<sup>32</sup> Jurnal Dakwah, *Eksistensi dan Peran Alumni dalam Menjaga Kualitas Mutu Fakultas Dakwah*, A. Said Hasan Basri, Vol. XI, No. 1 Tahun 2011.

## BAB III METODE PENELITIAN

### A. Kategori dan Jenis Penulisan

*The News Horizon Ladder Dictionary* yang dikutip oleh Sapari Imam Asy`ari menyatakan bahwa, pengertian *reasearch* ialah *a careful to discover correct informations*, yang artinya, suatu yang dilakukan secara hati-hati untuk memperoleh informasi yang benar.<sup>33</sup> Metodologi adalah proses, prinsip, dan prosedur yang kita gunakan untuk mendekati problem dan mencari jawaban.<sup>34</sup> Dengan kata lain, Metodologi adalah suatu pendekatan umum untuk mengkaji topik penelitian.

Penelitian secara umum terbagi 2 (dua) penelitian, yaitu penelitian kualitatif dan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan menggunakan pendekatan kualitatif dimana dalam penelitian ini lebih menekankan pada makna dan proses daripada hasil suatu aktifitas. Penelitian kualitatif adalah salah satu metode untuk mendapatkan kebenaran dan tergolong sebagai penelitian ilmiah yang dibangun atas dasar teori-teori yang berkembang dari penelitian dan terkontrol atas empirik.

Di dalam sebuah penelitian, seorang peneliti harus memahami metodologi yang merupakan seperangkat pengetahuan tentang langkah-langkah (cara) sistematis dan logis tentang pencarian data yang berkenaan dengan masalah-masalah tertentu. Bogdan dan Taylor mendefinisikan metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan dan deskripsi

---

<sup>33</sup> Nur Syam, *Metodologi Penelitian Dakwah*, (Surabaya: Ramdhani, 1990), hlm. 25.

<sup>34</sup> Deddy Mulyana, *Metodologi Penelitian Kualitatif, Paradigma Baru Ilmu Kumunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*, (Bandung: Ramaja Rosdakarya, 2006), hlm. 145.

berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.<sup>35</sup>

Dalam penelitian kualitatif bukan hanya menyajikan data apa adanya, melainkan juga berusaha menginterpretasikan korelasi sebagai faktor yang ada yang berlaku meliputi sudut pandang atau proses yang sedang berlangsung. Penelitian kualitatif ini bertujuan untuk mendeskripsikan apa yang saat ini berlaku, di dalamnya terdapat upaya mendeskripsikan, mencatat, analisis dan menginterpretasikan kondisi yang sekarang ini terjadi. Dengan kata lain, penelitian deskriptif kualitatif ini bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai keadaan yang ada.<sup>36</sup>

Penulisan ini menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Dedy Mulyana, metode penulisan kualitatif dibedakan dengan metode penulisan kuantitatif dalam arti metode penulisan kualitatif tidak mengandalkan bukti berdasarkan logika matematis, prinsip angka, atau metode statistik. Pembicaraan yang sebenarnya, isyarat dan tindakan sosial lainnya adalah bahan mental untuk analisis kualitatif.<sup>37</sup> Sesuai dengan kajian penulisan ini, maka penelitian ini dapat dikategorikan ke dalam penulisan kualitatif, karena tidak mengedepankan angka-angka matematis dalam mengumpulkan data/menganalisis data, (kuantitatif). Jenis penelitian yang digunakan adalah fenomenologi untuk mengali informasi yang lebih mendalam, sehingga dapat ditemukan alasan yang kongkret di instansi dalam aspek mengukur kebutuhan

---

<sup>35</sup> A. Rani Usman, *Etnis Cina Perantaun di Aceh*, (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2009), hlm 120

<sup>36</sup> Mardalis, *Metode Suatu Pendekatan Proposal*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1999), hlm. 26.

<sup>37</sup> Deddy Mulyana, *Metode Penelitian Komunikasi*, (Bandung: Remaja Rosadakarya, 2007), hlm.5.

dunia kerja terhadap alumni jurusan Komunikasi dan Penyiaran Islam Pascasarjana UIN Ar-Raniry.

## **B. Wilayah Penelitian**

Penulisan ini dilaksanakan di beberapa kantor pemerintahan di Kota Lhokseumawe. Pemilihan instansi tersebut berdasarkan pada informan awal yang peneliti peroleh bahwa khususnya di bidang humas masih minim bahkan hampir tidak ada lulusan jurusan komunikasi dan penyiaran Islam yang berkerja di sana, sehingga menarik untuk diteliti mengapa dan sesungguh skill seperti apa yang mereka butuhkan, karena jika dilihat dari segi Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) pekerjaan pada bidang Humas, sumber daya manusianya lebih mengarah kepada lulusan komunikasi.

## **C. Sumber Data**

Sumber data yang akan dikumpulkan dalam penulisan ini terbagi dua yaitu;

### **1. Sumber Data Primer**

Sumber data primer penulis kumpulkan dari setiap orang yang berkaitan dengan pejabat di bagian kehumasan dan tanggapan masyarakat dan alumni Komunikasi dan Penyiaran Islam (KPI) UIN Ar-Raniry.

### **2. Sumber Data Sekunder**

Data sekunder penulis kumpulkan dari berbagai dokumentasi, kepustakaan dan data-data dokumen/ literatur lainnya yang dapat mendukung dalam melakukan penulisan ini.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Penulis akan melakukan pengumpulan data melalui 3 (tiga) cara yaitu wawancara, pengamatan, dan studi dokumentasi:

##### **1. Wawancara**

Dedy Mulyana menyebutkan, wawancara adalah bentuk komunikasi antara dua orang, melibatkan seseorang yang ingin memperoleh informasi dari seorang lainnya dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan, berdasarkan tujuan tertentu. Wawancara secara garis besar dibagi dua, yakni wawancara tak terstruktur dan wawancara terstruktur. Wawancara tak terstruktur sering disebut juga wawancara mendalam, wawancara intensif, wawancara kualitatif dan wawancara terbuka (*open ended interview*), wawancara etnografis; sedangkan wawancara terstruktur sering juga disebut wawancara baku (*standardized interview*), yang susunan pertanyaannya sudah ditetapkan sebelumnya (biasanya tertulis) dengan pilihan-pilihan jawaban yang juga sudah disediakan. Dalam hal ini penulis akan melakukan wawancara secara terstruktur dan mendalam namun dalam kondisi tertentu, penulis juga akan melakukan wawancara tidak terstruktur, karena mengingat penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi, banyak hal yang tidak dapat diprediksikan dari awal, sehingga penyesuaian demi penyesuaian dalam pengumpulan data harus peneliti lakukan.

##### **2. Pengamatan**

Moleong mengikhtisarkan alasan secara metodologis bagi penggunaan pengamatan: pengamatan mengoptimalkan kemampuan penulis dari segi motif, kepercayaan, perhatian, perilaku tak sadar, kebiasaan dan sebagainya; pengamatan memungkinkan pengamat untuk melihat dunia sebagaimana

dilihat oleh objek penulisan, hidup pada saat itu, mengungkapkan arti fenomena dari segi pengertian subjek, menangkap kehidupan budaya dari segi pandangan dan panutan para subjek pada keadaan waktu itu; pengamatan memungkinkan penulis merasakan apa yang dirasakan dan dihayati oleh subjek sehingga memungkinkan pula penulis menjadi sumber data; pengamatan memungkinkan pembentukan-pembentukan pengetahuan yang diketahui bersama, baik dari pihaknya maupun dari pihak subjek. Pada saat melakukan pengamatan secara langsung dalam penulisan ini penulis akan mencatat segala peristiwa yang berhubungan dengan kajian permasalahan penulisan ini. Pengamatan dalam penulisan ini akan dilakukan dalam bentuk berperan serta atau tidak berperan serta, pada saat berperan serta penulis akan melakukan dua peranan yaitu sebagai penulis dan sebagai subyek yang diamati, sedangkan pada saat tidak berperan serta maka penulis hanya sebagai pengamat (penulis).<sup>38</sup>

### 3. Studi Dokumentasi

Dokumen merupakan bahan yang penting dalam penulisan kualitatif. Peneliti menelaah dokumen-dokumen dan sumber-sumber sekunder lainnya yang tersedia di lokasi penulisan. Karena dengan dokumen-dokumen itu dapat menjadi data pelengkap. Sebagaimana yang diutarakan oleh Alwasilah bahwa dokumen berperan sebagai sumber pelengkap dan pemer kaya bagi informasi yang diperoleh lewat interview atau observasi.<sup>39</sup>

---

<sup>38</sup> Lexy J Moleong, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosadakarya, 2007), hlm.126.

<sup>39</sup> Alwasilah, A. Chacdar, *Pokoknya Kualitatif: Dasar-dasar Merancang dan Melakukan Penelitian Kualitatif* (Jakarta, Pustaka Jaya, 2003), hlm.157.

## E. Analisis Data

Sugiyono menyebutkan analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.<sup>40</sup>

Dalam penelitian ini penulis akan memulai proses analisis dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber, yaitu dari wawancara, pengamatan yang sudah dituliskan dalam catatan lapangan, dokumen pribadi, dokumen resmi, gambar, foto, dan sebagainya. Setelah dibaca, dipelajari, dan ditelaah, langkah berikutnya ialah mengadakan reduksi data yang dilakukan dengan jalan melakukan abstraksi. Abstraksi merupakan usaha membuat rangkuman yang inti, proses, dan pernyataan-pernyataan yang perlu dijaga sehingga tetap berada di dalamnya.

Data yang sudah dikumpul melalui hasil wawancara dan dokumentasi akan dianalisis. Penganalisisan ini dilakukan dengan menempuh langkah-langkah sebagai berikut:

1. Data yang sudah diperoleh dan terkumpul diperiksa kembali kebenaran dari tulisannya, penggunaan istilah, ejaan atau hal-hal lain yang dianggap perlu dilakukan pengeditan termasuk menerjemahkan kembali kalimat-kalimat yang rancu menjadi kalimat yang sesuai dengan kaidah penulisan karya ilmiah.

---

<sup>40</sup>Zulfadhli, *Reintegrasi Sosial Pasca Perjanjian Damai Pemerintah RI (Tesis)*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia, 2010.

2. Mempertimbangkan atau menyeleksi ulang data-data yang sudah terkumpul, diseleksi kelayakannya untuk ditulis sebagai isi untuk karya ilmiah ini.
3. Menyusunnya secara sistematis berdasarkan kategori-kategori jenis data yang telah dikumpulkan. Kemudian memeriksa kembali secara keseluruhan untuk menghindari ketidak-lengkapan data atau hal-hal buruk lainnya.
4. Menarik kesimpulan atau penilaian dari semua pertanyaan dalam penelitian ini, sehingga mendapatkan suatu hasil dari penelitian.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Kompetensi Alumni KPI dalam Mencari Peluang Kerja**

Kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang disajikan syarat sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Kompetensi dalam arti luas merupakan standar kemampuan yang diperlukan untuk menggambarkan kualifikasi seseorang baik secara kualitatif maupun kuantitatif dalam melandasi pelaksanaan tugas profesional atau kemampuan teknis.

Berdasarkan hasil penelitian, saat ini masyarakat memberikan perhatian penting terhadap lulusan atau alumni Fakultas Dakwah, khususnya alumni Komunikasi dan Penyiaran Islam (KPI) Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry. Hasil penelitian menunjukkan bahwa alumni memiliki kualitas yang mumpuni. Mereka mampu dan bisa tampil di forum-forum, menjadi penceramah, khatib, wartawan, juga juga mampu menyampaikan seminar atau makalah di forum-forum ilmiah.

Alumni dakwah atau KPI selalu mendapatkan posisi baik yang diberikan oleh Pemerintah Daerah, khususnya di Kota Lhokseumawe.<sup>41</sup>

Alumni Jurusan KPI UIN Ar-Raniry ahli dalam berbagai bidang, baik bidang manajemen ataupun orator. Mereka mampu mempersatukan umat. Apabila ada kasus-kasus mampu diselesaikan dengan pendekatan dakwah. Hal inilah yang menjadi perhatian besar Pemda kepada alumni KPI. Mereka mampu menyelesaikan permasalahan yang rumit sekalipun.

---

<sup>41</sup> Wawancara dengan Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Lhokseumawe, H. Boihakki, tanggal 1 Agustus 2018.

Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Lhokseumawe, Boihakki menyatakan, sekarang ini sangat banyak persoalan yang terjadi di masyarakat seperti terjadi kesenjangan sosial, konflik dan kristenisasi. Dengan kompetensi yang dimiliki oleh alumni KPI, mereka mampu memberi penjelasan kepada masyarakat melalui dakwah. Sebelumnya pernah ada kasus pendirian gereja di PT Arun Lhokseumawe. Namun persoalan tersebut bisa diselesaikan tanpa terjadinya keributan. Penyelesaian ini dilakukan oleh alumni KPI, yang juga menjabat sebagai ketua Majelis Permusyawaratan Ulama (MPU) Kota Lhokseumawe. Pendekatan yang dilakukan adalah dengan berkomunikasi dengan pemerintah daerah dan masyarakat, akhirnya bisa diselesaikan dengan baik tanpa terjadi kerusuhan. Melalui pendekatan dakwah yang dilakukan oleh MPU perselisihan pendapat dan adu fisik antara masyarakat Islam dengan nonmuslim dapat teratasi dengan baik.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa, sebagian alumni KPI mendapatkan peluang kerja yang baik dari pemerintah, seperti ada yang menjadi Kepala Kementerian Agama Kota Lhokseumawe, Ketua MPU Lhokseumawe, Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Kota Lhokseumawe. Selai itu, ada yang menduduki beberapa jabatan penting, seperti jabatan eselon III di Pemerintahan Daerah Aceh Utara.

Alumni dakwah atau KPI banyak yang melanjutkan studi hingga jenjang S2, kebanyakan dari mereka dipakai sebagai penyuluh agama di Kota Lhokseumawe dan ada juga yang menjadi Kepala Kantor Urusan Agama (KUA) baik di Lhokseumawe maupun di Aceh Utara.

Berdasarkan data yang disampaikan oleh Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah (FUAD) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Lhokseumawe, Yuliza, saat ini hampir 80 persen

alumni KPI UIN Ar-Raniry bekerja sebagai dosen IAIN Lhokseumawe.

80 persen ini ternyata adalah angka yang dianggap memiliki nilai tinggi. Alumni KPI UIN Ar-Raniry di kampus IAIN Lhokseumawe dianggap mayoritas, bukan minoritas. Posisi alumni saat ini juga sangat dibanggakan, mulai dari wakil rektor, dekan, bahkan beberapa dosen dan staf akademisi. Keberadaan para alumni KPI UIN Ar-Raniry patut diapresiasi karena telah banyak membawa perubahan di kampus.<sup>42</sup>

Berdasarkan hasil penelitian, ternyata rata-rata yang bekerja di IAIN Lhokseumawe adalah alumni KPI UIN Ar-Raniry. Sebagian dari mereka ada yang menduduki jabatan strategis di kampus, ada yang menjadi wakil rektor, dekan, wakil dekan, ketua prodi dan sebagainya. Alumni mampu bersaing dan mendapat kepercayaan dari berbagai pihak.

Kemampuan untuk bersaing tersebut tidak terlepas dari kompetensi yang dimiliki oleh personal alumni. Seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain; bakat bawaan, motivasi kerja tinggi, sikap, motif dan cara pandang, pengetahuan yang dimiliki (formal maupun non formal), keterampilan atau keahlian yang dimiliki dan tentunya lingkungan hidup dari kehidupan sehari-hari. Hal inilah yang mendorong alumni KPI mampu bersaing atau berkompetisi dengan dosen lain.

---

<sup>42</sup> Wawancara dengan Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah (FUAD) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Lhokseumawe, Yuliza pada tanggal 30 Juli 2018.

Alumni KPI UIN Ar-Raniry tersebar bukan hanya di kampus IAIN Lhokseumawe, tetapi juga di kampus yang lain di daerah Aceh Utara. Kapasitas yang dimiliki oleh para alumni KPI mampu membawa kampus ke arah lebih baik, artinya ilmu yang mereka miliki berhasil membangun kampus tersebut lebih cepat perkembangannya. Hal ini dibuktikan dengan pencapaian-pencapaian yang mereka dapati selama ini di kampus.

Melalui kompetensi yang dimiliki, alumni KPI mampu membawa perubahan yang drastis di kampus IAIN Lhokseumawe yang dulunya memiliki kurang dari 1.000 mahasiswa, sekarang sudah mencapai 8.000 lebih mahasiswa atau mahasiswi. Selain itu, perubahan status kampus dari Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Malikussaleh menjadi IAIN Lhokseumawe juga bagian dari jasa dan kerja keras alumni untuk membentuk kampus yang lebih baik. Keberhasilan itu didapat karena adanya kapasitas dari para alumni yang berupaya memberikan yang terbaik bagi kampusnya. Merencanakan, memikirkan, membangun dan mengekspos segala bentuk kegiatan adalah hal utama agar kampus terus meningkat dan menjadi pilihan utama para mahasiswa baru yang ingin melanjutkan pendidikannya.

Para alumni KPI UIN Ar-raniry bekerja dengan penuh semangat, hal ini yang membuat rektor yakin dan sangat berterima kasih kepada mereka, karena ilmu yang mereka miliki membawa manfaat kepada kampus IAIN Lhoksemawe. Keberadaan para alumni menjadi bagian penting bagi kampus IAIN Lhokseumawe. Berkat kerja keras alumni, sehingga masyarakat di Aceh mengenal dan mengetahui dan berlomba-lomba untuk memasukkan anaknya ke kampus IAIN Lhoksemawe.

Ada beberapa hal positif yang dibawa oleh para alumni Komunikasi Penyiaran Islam UIN Ar-Raniry dalam membangun

kampus IAIN Lhoksemawe ke arah yang lebih baik diantaranya: (1) mengganti nama Sekolah Tinggi Agama Islam dalam bentuk kampus swasta menjadi IAIN Lhokseumawe, (2) memindahkan kampus dari daerah dan lingkungan yang kecil menjadi kampus yang memiliki lingkungan yang besar, (3) membangun bangunan menjadi lebih banyak dari sebelumnya, (4) menyediakan ruang belajar yang nyaman bagi mahasiswa, (5) membuat leaflet dan mempromosikan kampus di berbagai daerah, (6) memberikan beasiswa kepada anak yang kurang mampu untuk belajar di kampus ini, (7) mencari Dosen yang memiliki kemampuan sesuai ilmu yang mereka miliki dan sebagainya.

Perencanaan untuk membangun kampus menjadi lebih unggul terus dilakukan oleh para birokrat di kampus IAIN Lhokseumawe, Berbagai upaya terus dilakukan dalam hal pembangunan serta promosi kampus, maka dibutuhkan orang-orang dengan latar belakang yang tepat demi mewujudkan kampus yang tinggi peminatnya di mata masyarakat. Kegiatan-kegiatan yang sudah di rencanakan oleh pejabat kampus selalu didiskusikan bersama dan dilaksanakan secara bersama-sama. Upaya yang bisa dilakukan untuk menyebarluaskan segala bentuk berita adalah dengan media terdekat, brosur dan dan leaflet digunakan sebagai sarana penyebaran informasi dan upaya lain terus dilakukan untuk membangun kampus komunikasi yang unggul di mata masyarakat.

Menurut Boihakki, alumni KPI mampu dan mempunyai kompetensi dalam berbagai bidang, karena komunikasi secara umum sangat berguna, dengan berkomunikasi, maka segala persoalan yang terjadi di dalam masyarakat dapat diselesaikan secara baik-baik.

Kalau kita lihat kompetensi, mereka ahli di bidang manajemen dan juga orator, kemudian juga mereka mampu mempersatukan umat. Apabila ada kasus-kasus mampu diselesaikan secara bijaksana dengan pendekatan dakwah. Jadi pendekatan-pendekatan dakwah yang mereka tempuh, disitulah yang menjadi perhatian besar di kalangan pemda, sehingga bila ada masalah tidak menjadi rumit dan menjadi masalah baru, mampu diselesaikan.<sup>43</sup>

Ketua MPU Kota Lhokseumawe mempunyai pandangan lain dalam hal kompetensi alumni KPI. Menurutnya, saat ini banyak alumni KPI tidak menggunakan komunikasi yang baik, jika dibandingkan dengan beberapa alumni dari jurusan yang lain malah lebih indah dan enak didengar bahasa yang mereka gunakan dibandingkan dengan anak komunikasi sendiri, padahal mereka tidak memiliki dasar teori yang cukup seperti anak komunikasi lainnya.

Banyak yang muncul saat ini adalah orang yang memiliki ilmu komunikasi, kadang-kadang tidak membiasakan komunikasi dalam situasi yang sesuai dengan konteks dimana dia (komunikator) itu berada. Contoh kecilnya adalah, ketika dia mencari peluang untuk dapat bergabung dalam dunia pekerjaan, dia tidak menunjukkan sikap dimana dia butuh pekerjaan dan dia tidak menggunakan bahasa yang layaknya seorang yang membutuhkan pekerjaan.

Orang yang memiliki ilmu komunikasi terkadang ia tidak mampu untuk menempatkan dirinya dalam konteks dimana ia sedang berada. Padahal hal yang paling penting

---

<sup>43</sup> Wawancara dengan Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Lhokseumawe, H. Boihakki, tanggal 1 Agustus 2018.

untuk dimiliki oleh anak komunikasi adalah upaya agar orang lain mengincar dirinya dan membuat dirinya sebagai target yang selalu dicari oleh siapapun yang membutuhkannya dunia pekerjaan. Ini menjadi penting bagi para alumni komunikasi untuk dijadikan sebagai modal sehingga orang lain yang melihat ikut penasaran dan melakukan wawancara awal pada alumni tersebut.<sup>44</sup>

Contoh lainnya yang harus diperhatikan oleh alumni KPI agar bisa masuk dan diterima dalam masyarakat adalah keharusan anak komunikasi yang peka terhadap problema di masyarakat. Hal ini menjadi penting. Banyaknya kasus-kasus perselisihan yang terjadi masyarakat membuat orang lain merasa tidak berhak untuk ikut campur dalam masalah tersebut, namun seharusnya hal ini tidak dilakukan oleh para alumni KPI yang berada di masyarakat. Alumni KPI itu seharusnya di manapun ia berada, dirinya harus memiliki rasa peka dan simpati yang tinggi dalam menyelesaikan masalah yang ada di tiap masyarakat, sehingga masyarakat mengenal dirinya sebagai komunikator yang mampu menyelesaikan masalah orang lain dengan kemampuan bahasanya yang baik, selanjutnya ia mempublikasikan masalah dan penyelesaian tersebut pada khalayak ramai, dengan menginisialkan nama masyarakat akhirnya banyak yang mengenal dan mengetahui sosok alumni KPI dimasyarakat.

Hasil penelitian, di MPU Kota Lhokseumawe tidak ada satu alumni KPI yang bekerja, kecuali hanya ketua. Apabila dilihat dari visi dan misi ilmu Komunikasi UIN Ar-Raniry seharusnya banyak para alumni berada di kantor MPU untuk menyebarkan intisari dari ceramah yang disampaikan oleh tiap-

---

<sup>44</sup> Wawancara Ketua MPU Kota Lhokseumawe, Asnawi Abdullah, tanggal 31 Juli 2018.

tiap penceramah, tujuannya untuk menyiarkan dakwah ke seluruh penjuru.

Alumni KPI saat menjadi mahasiswa, selain diajarkan ilmu komunikasi secara umum, mereka juga diajarkan ilmu kehumasan, ilmu bagaimana berdakwah *bil qalam* (pena) atau jurnalis. Seperti yang disampaikan ketua MPU Lhokseumawe, bahwa seharusnya banyak alumni KPI yang berkerja di kantor tersebut.

Pada dasarnya humas merupakan bidang atau fungsi tertentu yang diperlukan oleh setiap organisasi, perusahaan bahkan pemerintahan. Perannya sebagai wahana komunikasi ke dalam dan ke luar. Kebutuhan dan kehadirannya tidak bisa dicegah, karena Humas merupakan salah satu elemen yang menentukan kelangsungan suatu organisasi secara positif.

Seharusnya, dengan kemampuan yang dimiliki oleh alumni KPI, maka mereka bisa bekerja dimana saja, sebagai apa saja, karena semua perusahaan, instansi swasta atau pemerintahan mempunyai sebuah bidang yang berhubungan dengan humas. Namun yang terjadi saat ini, banyak para alumni yang hanya mengandalkan ijazah saja, bukan alumni yang memiliki kapasitas untuk menyelesaikan masalah yang seharusnya dimiliki oleh seorang komunikator, seharusnya hal ini tidak boleh terjadi pada komunikator setelah lulus dari perguruan tinggi tersebut.

Kebanyakan alumni KPI sekarang tidak peka pada masyarakat, artinya para alumni yang muncul saat ini tidak mampu menyelesaikan masalah yang ada dalam masyarakat, tapi sebaliknya ketika mereka menyelesaikan masalah mereka menggunakan kata-kata yang seharusnya

tidak boleh digunakan, artinya mereka malah yang menjadi penyebab dari besarnya sebuah masalah.<sup>45</sup>

Ada banyak kasus dan persoalan yang alumni bisa mengambil peran dalam masyarakat. Seperti ketika salah satu anggota masyarakat ada yang bertengkar dengan tetangganya, dan tidak ada yang berani mendamaikan. Seharusnya, dengan kemampuan yang dimiliki oleh alumni KPI, persoalan seperti bisa diselesaikan secara mudah dengan bermusyawarah atau mufakat.

Menurut Asnawai, problem yang terjadi saat ini ada pada komunikasi, komunikasi menjadi penyebab, pemula dan pengakhiran sebuah masalah adalah komunikasi.

Perlu diketahui oleh para alumni KPI memiliki peluang besar pada tiap-tiap instansi pemerintahan karena alumni KPI merupakan komunikator. Kita perlu menunjukkan pada masyarakat bahwa alumni KPI mampu menyelesaikan masalah tersebut. Melihat masalah di atas apakah hanya para alumni Hukum Keluarga dari Fakultas Hukum yang mampu menyelesaikan masalah di atas, jika hal ini yang dipahami oleh para alumni komunikasi maka sudah sepantasnya kita menambahkan beberapa SKS bagi mahasiswa untuk menegaskan pemahaman tersebut adalah salah.<sup>46</sup>

Alumni perlu menunjukkan sikap dan perilaku yang baik kepada masyarakat, agar masyarakat mengetahui bahwa para

---

<sup>45</sup> Wawancara dengan Ketua Majelis Permusyawaratan Ulama (MPU) Lhokseumawe, Asnawi Abdullah, tanggal 31 Juli 2018

<sup>46</sup> Wawancara Ketua MPU Kota Lhokseumawe, Asnawi Abdullah, tanggal 31 Juli 2018.

alumni memiliki kapasitas untuk menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi oleh masyarakat. Pada dasarnya orang tidak pernah mengetahui KPI itu apa dan kemana harusnya lulusan KPI berjalan. Alumnilah yang harus memperkenalkan kepada masyarakat luas dengan kehidupan dan kepedulian.

## **2. Kendala Alumni KPI dalam Mencari Peluang Kerja**

UIN Ar-Raniry sudah melahirkan ratusan alumni KPI yang tersebar di seluruh Aceh, karena hampir setiap tahun, UIN mewisudakan mereka. Setelah menjadi alumni, mereka dituntut bekerja untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarga. Tidak semua alumni KPI mendapat kerja yang layak, karena tidak semua alumni punya kompetensi yang sama.

Berdasarkan hasil penelitian, salah satu yang menjadi penyebab atau kendala alumni KPI dalam mencari peluang kerja adalah tidak adanya wadah perkumpulan alumni. Dengan adanya wadah tersebut, maka alumni bisa berbagi informasi, baik yang berhubungan dengan peluang kerja atau lainnya.

Menurut Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Lhokseumawe, Boihakki, dengan adanya wadah alumni, maka dapat mempersatukan dan berbagi informasi mengenai peluang kerja.

Dengan adanya pertemuan alumni maka lulusan KPI akan semakin maju dan kuat serta bisa berbagi informasi peluang kerja dan saling membantu.<sup>47</sup>

Boihakki menjelaskan, banyak alumni KPI tidak mempraktikkan ilmu yang didapat saat kuliah, padahal saat

---

<sup>47</sup> Wawancara dengan Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Lhokseumawe, Boihakki, tanggal 1 Agustus 2018.

kuliah banyak sekali ilmu yang sudah diajarkan oleh dosen, termasuk bagaimana mencari pekerjaan melalui koneksi atau jaringan.

Namun alumni KPI saat ini tidak menggunakan teori komunikasi dalam kehidupan. Ini sebenarnya masalah yang harus dilihat kembali oleh para alumni, kenapa para alumni masih banyak menganggur setelah lulus dari kampus, padahal banyak ilmu yang sudah didapatkan dari kampus, namun hanya sedikit yang terserap oleh para alumni, bahkan sedikit sekali.<sup>48</sup>

Pada dasarnya, kerja alumni KPI bukan hanya di kantor-kantor, namun seluruh aspek masyarakat yang ada masalahnya adalah pekerjaan alumni.

Alumni harus berperan dan menjadi pelopor dalam menyelesaikan persoalan-persoalan yang terjadi di kalangan masyarakat. Ada beberapa hal yang harus diketahui sebelum memasuki setiap kantor atau tempat kerja manapun agar diterima dalam di kantor tersebut, yang pertama adalah mengetahui problem atau masalah-masalah yang ada dalam kantor tersebut, kemudian menguasai cara menyelesaikan masalah tersebut. Bahkan lebih parahnya lagi banyak alumni yang sudah selesai namun lupa dirinya dan siapa yang mengajarkannya saat di masih berada di kampus.

Masalah kedua para alumni adalah malas membuka buku atau malas membaca. Kebanyakan mahasiswa sekarang budaya membaca sudah berkurang. Padahal sebaiknya alumni KPI

---

<sup>48</sup> Wawancara dengan Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Lhokseumawe, H. Boihakki, tanggal 1 Agustus 2018.

apabila ingin menyelesaikan problem di masyarakat, kuncinya hanya dari membaca. Masalah tidak mudah terpecahkan jika tidak banyak membaca. Jika ingin fokus dalam penyelesaian masalah maka wajib menguasai masalah tersebut.

Kuncinya hanya dari bacaan, karena hanya dengan membaca bagaimana cara berkomunikasi baik dengan orang lain maka akan mudah menyelesaikan masalah orang lain. Namun yang banyak terjadi sekarang adalah banyak mahasiswa agar dapat memperoleh nilai A+, mereka mengajak Dosennya untuk makan dan minum diwarung kopi, dengan menampakkan cara berkomunikasi yang baik di depan dosen pengampunya saja. Sedangkan di masyarakat nilai-nilai moral tidak ditunjukkannya, malah lebih parah dari orang yang tidak kuliah.<sup>49</sup>

Mahasiswa alumni KPI saat ini kurang mempromosikan diri sebagai alumni KPI, sehingga orang lain tidak mengenal alumni KPI di masyarakat. Buktinya dapat dilihat dari hal yang kecil, salah satu tabloit *Al-fada* sebagai sumber bacaan sehari-hari, kebanyakan para komentar adalah kalangan orang tua bukan anak-anak KPI atau yang muda dari kampus manapun, namun sebaliknya yang tua yang berkomentar.

Menurut Asnawi, kemampuan/keilmuan yang harus dimiliki alumni KPI UIN Ar-Raniry jika ingin bekerja di kantor MPU Lhokseumawe adalah dengan menguasai kursi ulama, serta menguasai cara komunikasi yang baik dengan setiap orang. Contohnya, ketika para tamu datang untuk bertemu dengan ulama di kantor ini apa yang lakukan pada tamu tersebut itulah

---

<sup>49</sup> Wawancara Ketua MPU Kota Lhokseumawe, Asnawi Abdullah, tanggal 31 Juli 2018.

yang harus diketahui dengan baik, kemudian sampaikan maksud dan tujuan tamu tersebut datang dan jelaskan sedikitnya fungsi kantor tersebut dalam masyarakat. Munculkan bahwa kita benar-benar mengetahui keadaan kantor yang sebenar-benarnya, munculkan karakter diri bahwa kita memang karyawan kantor tersebut, jangan sampai masyarakat yang ingin bertamu pun merasa takut dengan nama kantor Ulama dan jangan juga membiasakan diri dengan banyak tertawa didepan orang lain karena akan menjatuhkan martabat diri sendiri.

Hal ini sebenarnya menjadis salah satu kendala yang harus diselesaikan, karena kebanyakan mereka tidak berperilaku seperti yang disebutkan di atas. Kuncinya adalah menguasai masalah adalah bagian dari pada memulai komunikasi yang efektif dan efisien. Tanpa mengetahui persoalan, maka komunikasi yang dibangun juga akan berdampak negative.

Hal yang lain yang harus dimiliki alumni KPI adalah harus memiliki seni berbicara yang baik, selanjutnya ia harus mengetahui persoalan atau masalah, hal ini menjadi bagian penting karena setiap kantor memiliki tupoksi masing-masing. Untuk itu ketika masyarakat menanyakan tentang sesuatu hal pada karyawan kita memahami betul siapa yang berhak menyelesaikan masalah tersebut. Semua kantor sebenarnya membutuhkan alumni KPI, namun apakah mereka memiliki kemampuan untuk masuk dalam kantor tersebut. Kantor ini sendiri sebenarnya bukan kantor yang memiliki program dan proyek khusus bukan seperti kantor-kantor lainnya, karena kantor ini bukanlah lembaga teknis melainkan lembaga yang memberi masukan, penelitian dan pemberian ide pemikiran yang bekerjasama dengan pemerintah. Misalnya ada gejala dalam masyarakat ditinjau keadaannya, jika masalah belum ada titik penyelesaiannya maka akan dinaikkan ke tingkat MPU Aceh

untuk dikeluarkan fatwa terhadap masalah tersebut, setelah fatwa tersebut muncul maka hasilnya akan diberikan kepada pemerintah maupun masyarakat di manapun.

Program yang banyak di kantor MPU sebenarnya tentang program untuk mengakomodir, memberikan sanksi, memberikan masukan, membuat pertemuan, mengajak kerjasama dengan instansi pemerintahan untuk mengetahui bagaimana perkembangan kantor-kantor tersebut yang menyangkut dengan penertiban, lalu untuk masalah program penertiban seperti apa hal tersebut adalah pekerjaan dinas-dinas terkait dan kantor ini tidak ikut campur dalam kegiatan kantor yang lain, namun ketika hal yang dilakukan oleh kantor lain dianggap salah atau kurang benar maka kami berhak menyatakan hal tersebut salah.

## **B. Pembahasan**

### **1. Kompetensi Alumni KPI dalam Mencari Peluang Kerja**

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.<sup>50</sup> Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tertentu, dengan indikatornya adalah pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap (*attitude*).

Hasil penelitian menunjukkan, saat ini masyarakat memberikan perhatian penting terhadap lulusan atau alumni Fakultas Dakwah, khususnya alumni Komunikasi dan Penyiaran Islam (KPI) Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry. Hasil

---

<sup>50</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 110.

penelitian menunjukkan bahwa alumni memiliki kualitas yang mumpuni. Mereka mampu dan bisa tampil di forum-forum, menjadi penceramah, khatib, wartawan, juga juga mampu menyampaikan seminar atau makalah di forum-forum ilmiah.

Kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang disajikan syarat sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Kompetensi dalam arti luas merupakan standar kemampuan yang diperlukan untuk menggambarkan kualifikasi seseorang baik secara kualitatif maupun kuantitatif dalam melandasi pelaksanaan tugas profesional atau kemampuan teknis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa alumni Jurusan KPI UIN Ar-Raniry ahli dalam berbagai bidang, baik bidang manajemen ataupun orator. Mereka mampu mempersatukan umat. Apabila ada kasus-kasus mampu diselesaikan dengan pendekatan dakwah. Hal inilah yang menjadi perhatian besar Pemda kepada alumni KPI. Mereka mampu menyelesaikan permasalahan yang rumit sekalipun.

Hal ini sejalan dengan apa yang disampaikan Sagala (2009) yang menyatakan bahwa: Kompetensi merupakan peleburan dari pengetahuan (daya pikir), sikap (daya kalbu), dan keterampilan (daya fisik) yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan.”<sup>51</sup>

Dalam menyelesaikan persoalan, diperlukan pengetahuan, sikap dan keterampilan. Tiga hal ini menjadi penting yang harus dimiliki oleh alumni dalam kehidupan sehari, karena alumni KPI kebanyakan aktif dalam masyarakat. Pengetahuan atau ilmu sangat penting dalam menyelesaikan sebuah masalah. Sikap juga penting, karena sikap kita akan sangat menentukan sebuah persoalan diselesaikan dengan adil tanpa adanya konflik baru.

---

<sup>51</sup> Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 23.

Selain itu, keterampilan atau komunikasi yang baik juga sangat diperlukan dalam berbagai hal.

Komunikasi merupakan sebuah proses untuk menyampaikan maksud atau pesan yang menjadi tujuan kita kepada orang lain. Sehingga, jika manusia ingin menyampaikan apa yang ia maksudkan, ia harus berkomunikasi. Begitu pula sebaliknya kita bisa memahami seseorang dengan melalui komunikasi. Komunikasi yang terjalin itu tidak harus melalui komunikasi *verbal* melainkan juga bisa melalui komunikasi *non verbal* (bahasa tubuh).

Sebagai makhluk sosial, manusia senantiasa ingin berhubungan dengan manusia lainnya. Ia ingin mengetahui lingkungan sekitarnya, bahkan ingin mengetahui apa yang terjadi dalam dirinya. Rasa ingin tahu ini memaksa manusia perlu berkomunikasi.

Banyak pakar menilai bahwa komunikasi adalah suatu kebutuhan yang sangat fundamental bagi seseorang dalam hidup bermasyarakat. Profesor Wilbur Schramm menyebutnya bahwa komunikasi dan masyarakat adalah dua kata kembar yang tidak dapat dipisahkan satu sama lainnya. Sebab tanpa komunikasi tidak mungkin masyarakat terbentuk, sebaliknya tanpa masyarakat maka manusia tidak mungkin dapat mengembangkan komunikasi.

Proses komunikasi seseorang dipengaruhi oleh gaya komunikasi. Gaya komunikasi adalah suatu kekhasan yang dimiliki setiap orang dan tentu berbeda antara orang yang satu dengan lainnya. Perbedaan tersebut berupa perbedaan ciri-ciri dan model dalam komunikasi, tata cara berkomunikasi, cara

berekspresi dan tanggapan yang diberikan pada saat berkomunikasi.<sup>52</sup>

Sekarang ini sangat banyak persoalan yang terjadi di masyarakat seperti terjadi kesenjangan sosial, konflik dan kristenisasi. Dengan kompetensi yang dimiliki oleh alumni KPI, mereka mampu memberi penjelasan kepada masyarakat melalui dakwah. Kemampuan merupakan hasil dari perpaduan antara pendidikan, pelatihan dan pengalaman. Kemampuan atau kompetensi merupakan atribut yang melekat dalam diri seseorang.

## **2. Kendala Alumni KPI dalam Mencari Peluang Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian, salah satu yang menjadi penyebab atau kendala alumni KPI dalam mencari peluang kerja adalah tidak adanya wadah perkumpulan alumni, sehingga pertukaran informasi, baik yang berhubungan dengan peluang kerja atau lainnya tidak berjalan dengan baik.

Hal ini seperti pernyataan Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Lhokseumawe, Boihakki, dengan adanya wadah alumni, maka dapat mempersatukan dan berbagi informasi mengenai peluang kerja. Selain itu, banyak alumni KPI tidak mempraktikkan ilmu yang didapat saat kuliah, padahal saat kuliah banyak sekali ilmu yang sudah diajarkan oleh dosen, termasuk bagaimana mencari pekerjaan melalui koneksi atau jaringan.

Kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh ketrampilan seseorang dalam mengerjakan sesuatu akan meningkatkan rasa percaya diri, dan akan menunjukkan bahwa orang tersebut

---

<sup>52</sup> Soleh Soemirat, Elvinard Ardianto, Yenny R. Suminar, *Komunikasi Organisasional*, (Jakarta:Universitas Terbuka, 2000), hlm. 31.

mempunyai kompetensi dalam bidangnya.<sup>53</sup> Selain keterampilan, pengalaman (*skill*) akan sangat membantu dalam melakukan suatu pekerjaan, karena pengalaman mengajarkan sesuatu dengan nyata dan akan sangat mudah untuk mengingatnya. Seseorang bisa ahli dalam bidangnya karena banyak belajar dari pengalaman, dan keahlian seseorang menunjukkan suatu kompetensi yang dimiliki oleh orang tersebut.

Alumni harus berperan dan menjadi pelopor dalam menyelesaikan persoalan-persoalan yang terjadi di kalangan masyarakat. Seperti yang disampaikan Asnawi, bahwa ada beberapa hal yang harus dimiliki oleh alumni KPI. Pertama adalah mengetahui problem atau masalah-masalah dan menguasai cara menyelesaikan masalah tersebut. Kedua para alumni jangan malas membaca buku. Hal ini sejalan dengan salah satu factor yang mempengaruhi kompetensi adalah kepribadian seseorang. Kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat dirubah, kepribadian seseorang akan mempengaruhi cara-cara orang tersebut dalam menyelesaikan permasalahan dalam kehidupan ini, dan hal ini akan membuat orang tersebut lebih kompeten. Seseorang akan berespons serta beradaptasi dengan lingkungan dan kekuatan sekitarnya, yang akan menambah kompetensi seseorang.

Selain itu, juga diperlukan motivasi atau dorongan yang membuat seseorang mampu untuk melakukan sesuatu. Daya dorong yang lebih bersifat psikologis membuat bertambahnya kekuatan fisik, sehingga akan mempermudah dalam aktivitas kerja, yang menambah tingkat kompetensi seseorang. Dorongan atau motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan juga berpengaruh baik terhadap kinerja staf.

---

<sup>53</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 324.

Menurut Asnawi, kendala lain alumni KPI adalah persoalan perilaku. Kondisi emosional seseorang akan berpengaruh dalam setiap penampilannya, termasuk dalam penampilan kerjanya. Rasa percaya diri membuat orang akan dapat melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, begitu juga sebaliknya, gangguan emosional seperti rasa takut dan malu juga bisa menurunkan performance/penampilan kerja seseorang, sehingga kompetensinya akan menurun.

Hasil penelitian juga ditemukan bahwa kendala lain alumni KPI dalam mencari peluang kerja adalah cara komunikasi. Komunikasi adalah kemampuan intelektual. Kompetensi dipengaruhi oleh pemikiran intelektual, kognitif, analitis dan kemampuan konseptual. Tingkat intelektual dipengaruhi oleh pengalaman, proses pembelajaran yang sudah tentu pula kemampuan intelektual seseorang akan meningkatkan kompetensinya.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masyarakat memberikan perhatian penting terhadap lulusan atau alumni Fakultas Dakwah, khususnya alumni Komunikasi dan Penyiaran Islam (KPI) Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry. Mereka menilai alumni memiliki kualitas yang mumpuni. Mereka mampu dan bisa tampil di forum-forum, menjadi penceramah, khatib, wartawan, juga juga mampu menyampaikan seminar atau makalah di forum-forum ilmiah. Alumni Jurusan KPI UIN Ar-Raniry ahli dalam berbagai bidang, baik bidang manajemen ataupun orator. Mereka mampu mempersatukan umat. Apabila ada kasus-kasus mampu diselesaikan dengan pendekatan dakwah. Hal inilah yang menjadi perhatian besar Pemda kepada alumni KPI. Mereka mampu menyelesaikan permasalahan yang rumit sekalipun. Dengan kompetensi yang dimiliki oleh alumni KPI, mereka mampu memberi penjelasan kepada masyarakat melalui dakwah. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa, sebagian alumni KPI mendapatkan peluang kerja yang baik dari pemerintah, seperti ada yang menjadi Kepala Kementerian Agama Kota Lhokseumawe, Ketua MPU Lhokseumawe, Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Kota Lhokseumawe. Selain itu, rata-rata yang bekerja di IAIN Lhokseumawe adalah alumni KPI UIN Ar-Raniry.

2. Adapun yang menjadi kendala alumni KPI dalam mencari kerja salah satunya adalah tidak adanya wadah perkumpulan alumni. Sehingga sulit berbagi informasi, baik yang berhubungan dengan peluang kerja atau lainnya. Kendala lainnya adalah alumni KPI tidak mampu mengaplikasikan ilmu yang didapat saat menjadi mahasiswa, sehingga berefek dalam kehidupan sehari-hari. Kebanyak alumni tidak mengetahui problem atau masalah-masalah yang dihadapinya. Masalah lainnya adalah para alumni malas membuka buku atau malas membaca. Selain itu, mereka kurang mempromosikan diri sebagai alumni KPI, sehingga orang lain tidak mengenal alumni KPI di masyarakat.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan dari penelitian ini, ada beberapa saran yang diusulkan untuk perbaikan, yaitu:

1. Perlu adanya penelitian lanjutan yang lebih luas lagi, karena penelitian ini hanya mengambil sampel di Kota Lhokseumawe. Kedepan penelitian harus dilakukan atau diperluas lingkup penelitian, sehingga bisa mendapatkan hasil yang lebih maksimal untuk perbaikan program studi ke arah yang lebih baik dan sempurna.
2. Perlu dibentuknya wadah atau forum alumni KPI, agar alumni lebih mudah mendapat pekerjaan. Karena dengan adanya forum tersebut, maka alumni akan sering berbagi informasi peluang kerja kepada alumni yang lain.

## DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Abdul Rani Usman, *Etnis Cina Perantaun di Aceh*, Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2009.
- Akmal Hawi, *Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013.
- Alwasilah, A. Chacdar, *Pokoknya Kualitatif: Dasar-dasar Merancang dan Melakukan Penelitian Kualitatif* (Jakarta, Pustaka Jaya, 2003).
- Buku Panduan Akademik Pascasarjana UIN Ar-Raniry Tahun Akademik 2016/2017.
- Deddy Mulyana, *Metode Penelitian Komunikasi*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.
- Deddy Mulyana, *Metodologi Penelitian Kualitatif, Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*, Bandung: Ramaja Rosdakarya, 2006.
- Echols, John M. dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia: An English – Indonesian Dictionary*, Jakarta: Gramedia, 2005.
- Jurnal Dakwah, *Eksistensi dan Peran Alumni dalam Menjaga Kualitas Mutu Fakultas Dakwah*, A. Said Hasan Basri, Vol. XI, No. 1 Tahun 2011.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi 3, Jakarta: Balai Pustaka, 2006.

- Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.
- Lexy J Moleong, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosadakarya, 2007.
- Mardalis, *Metode Suatu Pendekatan Proposal*, Jakarta: Bumi Aksara, 1999.
- Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Surabaya: Ghalia Indonesia, 2010.
- Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: Competency Based Human Resource Management*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2009.
- Nur Syam, *Metodologi Penelitian Dakwah*, Surabaya: Ramdhani, 1990.
- Panitia Sertifikasi LPTK Rayon 6 IAIN Walisongo, Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG), Semarang, 2009.
- Poerwadarminta W.J.S, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Rosady Ruslan, *Manajemen Public Relations & Media Komunikasi (Edisi Revisi)*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2003.
- Soleh Soemirat, Elvinard Ardianto, Yenny R. Suminar, *Komunikasi Organisasional*, Jakarta: Universitas Terbuka, 2000.

- Stephen W. Littlejohn, *Karen A. Foss, Teori Komunikasi*, Jakarta: Salemba Humanika, 2012.
- Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2012
- Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.
- Wina Sanjaya, *Perencanaan & Desain Sistem Pembelajaran*, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2008.
- Zulfadhli, *Reintegrasi Sosial Pasca Perjanjian Damai Pemerintah RI (Tesis)*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia, 2010.
- Wawancara dengan Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah (FUAD) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Lhokseumawe, Yuliza, 30 Juli 2018.
- Wawancara dengan Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Lhokseumawe, Boihakki, 1 Agustus 2018.
- Wawancara Ketua MPU Kota Lhokseumawe, Asnawi Abdullah, tanggal 31 Juli 2018.