

**PERSEPSI PEGAWAI KANTOR TERHADAP KINERJA
LULUSAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UIN AR-RANIRY**

**(Studi Pada Kantor Urusan Agama Kecamatan, Kementerian Agama
dan Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh)**

SKRIPSI

Diajukan Oleh

FEBRY HAZFIA DHANITA

NIM: 421307253

Bimbingan dan Konseling Islam



**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) AR-RANIRY
BANDA ACEH
1439H/2018M**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat Studi Program Sarjana S-1
Prodi Bimbingan dan Konseling**

Diajukan Oleh:

**Febry Hazfia Dhanita
Nim : 421307253**

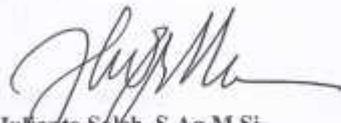
Disetujui Oleh:

Pembimbing I,



**Dr. Kusmawati Hatta, M.Pd
Nip: 196412201984122001**

Pembimbing II,



**Julianto Saleh, S.Ag, M.Si
Nip: 197209021997031002**

SKRIPSI

**Telah Dinilai Oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry
Dan Dinyatakan Lulus serta Disahkan sebagai
Tugas Akhir Untuk Memeperoleh Gelar
Sarjana S-1 Dalam Ilmu Dakwah
Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam**

Diajukan Oleh:

**Nama: FEBRY HAZFIA DHANITA
NIM: 421307253
Pada Hari/Tanggal**

**Kamis, 29 Januari 2018 M
30 Rabiul Akhir 1439 H**

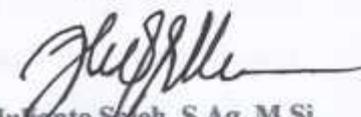
di

**Darussalam-Banda Aceh
Panitia Sidang Munaqasyah**

Ketua,


**Dr. Kusmawati Hatta, M.Pd
Nip: 196412201984122001**

Sekretaris,


**Julianto Saich, S.Ag., M.Si
Nip: 19720902199731002**

Anggota I,


**Ismiati, M.Si
Nip: 197201012007102001**

Anggota II,


**Sabirin, S.Sos.L., M.Si
Nip: 198401272011011008**

Mengetahui,

Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry




**Dr. Kusmawati Hatta, M.Pd
Nip: 196412201984122001**

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama/Nim : Febry Hazfia Dhanita
Nim : 421307253
Jenjang : Strata Satu (S-1)
Jurusan / Prodi : Bimbingan dan Konseling Islam

Dengan ini saya Febry Hazfia Dhanita menyatakan bahwa saya telah menyelesaikan penulisan karya ilmiah ini yang berjudul "Persepsi Pegawai Kantor Terhadap Kinerja Lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry (Studi Pada Kantor Kementerian Agama dan Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh)" dengan usaha saya sendiri dan saya tidak melakukan plagiat atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika akademisi. Karya ilmiah ini saya susun sebagai salah satu beban studi KRS, sebagai syarat terakhir untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) di Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.

Banda Aceh,
Yang Menyatakan



Febry Hazfia Dhanita

Nim : 421307253

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Sesungguhnya sesudah kesulitan ada
kemudahan, maka apabila telah selesai (dari
urusan dunia) maka bersungguh-sungguhlah (dalam
beribadah); dan hanya kepada Tuhanmulah
hendaknya kamu berharap.
(Q.S, Al-Insyirah: 6-8)*

Ya Allah...

Alhamdulillah, bagaimana jasad ini bisa berdiri tegak hingga saat ini jika bukan karena rahmat dan kuasa-Nya. Sebuah perjalanan penjang telah kulampaui penuh rintangan dan air mata, hari ini telah ku temui apa yang dahulu aku dambakan, sebuah cita-cita telah ku gapai walau ku sadari ini bukan akhir dari sebuah kisah cerita hidupku, semangat dalam jiwaku tak pernah pudar demi harapan dan cita-cita yang ku impikan. Syukur Shalawat dan salam selalu ku limpahkan keharibaan Rasulullah SAW.

Walau terkadang aku tersandung dan jatuh, namun do`a dan harapan tak pernah hilang untuk meraih cita-cita. Dengan Ridha Mu ya Allah, ku persembahkan karya tulis ini untuk orang-orang yang sangat ku sayangi sebagai ungkapan cinta dan rasa terimakasihku kepada.....

Ayahanda dan Ibunda tercinta.

Dengan penuh rasa haru dan penuh rasa hormatku kepada kalian ayahanda dan ibunda. Andai dapat ku kumpulkan segenap mutiara lalu ku berikan kepada kalian tidaklah dapat menggantika tetesan keringat dan air mata yang telah engkau curahkan untuk keberhasilan anakmu. TERIMAKASIH yang tak terhingga karena telah banyak mengajariku arti hidup selalu mendukung dan memberi semangat serta nasehat, jasa kalian tiada tara kasih kalian takkan terlupakan, petuah kalian melebihi intan permata, kalian telah mengantar daku

kehari depan meskipun esok masih tanda tanya, hanya do`a restu yang selalu ku harap dalam setiap langkahku dalam meraih cita-cita ku. Mungkin titel sarjana yang telah ku raih saat ini, belum sepenuhnya bisa menggantikan semua kalian berikan kepada ku, namun aku akan terus berusaha dengan sungguh-sungguh agar bisa membuat kalian bangga dan tersenyum lebar terhadap kesuksesan ku suatu hari esok.

Banda Aceh,

(Febry Hazfia Dhanita)

ABSTRAK

Penelitian ini di latarbelakangi oleh adanya beberapa penilaian pegawai terhadap kinerja yang dihasilkan lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry. Pada dasarnya bagi pegawai dari lulusan perguruan tinggi sudah tentu melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan karena mereka telah memperoleh ilmu pengetahuan mengenai bidang tersebut. Akan tetapi, tidak semua pegawai dari lulusan perguruan tinggi dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur melainkan berbeda atau tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi. Sedangkan secara khusus adalah untuk mengetahui cara lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi menyelesaikan tugas yang diberikan selama ini di tempat kerja, untuk mengetahui gambaran hasil kerja lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi, untuk mengetahui persepsi pegawai kantor terhadap kinerja lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi. Untuk mendapatkan informasi yang diinginkan, maka pendekatan dan metode yang digunakan adalah metode deskriptif analitis dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data yaitu wawancara dan dokumentasi. Teknik pengambilan subjek penelitian yaitu menggunakan teknik *purposive sampling* yang berjumlah 20 orang berdasarkan pertimbangan tertentu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu dengan menggunakan cara mereka sendiri yaitu berusaha keras, saling membantu, membuat perencanaan, memanfaatkan waktu sebaik mungkin, saling bekerja sama, memanfaatkan waktu luang, dan disiplin dalam menyelesaikan tugas. Pegawai kantor memiliki persepsi yang baik dan empat orang pegawai memiliki persepsi kurang baik mengenai kinerja lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi. Hal ini dapat dilihat bahwa alumni Fakultas Dakwah dan Komunikasi memiliki prestasi kerja yang bagus dan kinerja yang sangat memuaskan ketika di kantor dan di lapangan. Akan tetapi, ada juga beberapa lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi lainnya yang melakukan pekerjaannya tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Selain itu mereka juga memiliki gambaran kerja yang bagus yang dapat dinilai melalui capaian kinerja pegawai (CKH) dan sasaran kerja pegawai (SKP) bahwa lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi memiliki nilai kinerja diatas rata-rata dan terampil, bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang digelutinya, sehingga mereka memiliki hasil kerja yang baik, bagus dan memuaskan.

Kata Kunci: Persepsi Pegawai, Kinerja Lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan anugerah, kesempatan, taufiq serta hidayah-Nya kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan tugas akademik ini dengan baik. Shalawat serta salam penulis hidiahkan kepada junjungan alam Rasulullah SAW yang telah menuntun manusia kedunia yang penuh ilmu pengetahuan. Teriring salam dan do'a kepada keluarga dan sahabatnya serta kepada ulama dan mudah-mudahan kita termasuk ke dalam golongan hamba yang menerima syafa'at di akhirat kelak.

Alhamdulillah berkat *`inayah* dan hidayah-Nyalah penulis telah selesai menyusun skripsi yang sangat sederhana ini untuk memenuhi dan melengkapi syarat-syarat guna memperoleh dan mencapai gelar sarjana pada prodi Bimbingan dan Konseling Islam (BKI) Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh, dengan judul “Persepsi Pegawai Kantor Terhadap Kinerja Lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry (Studi Pada Kantor Urusan Agama, Kementerian Agama, dan Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh)”.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak terwujud tanpa bantuan semua pihak, maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah turut berpartisipasi dan memberikan sumbangan pikiran, waktu serta tenaga sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

Beriring do'a yang tulus ikhlas dan dengan penuh rasa ta'zim penulis aturkan kepada yang mulia Ayahanda Ajat dan Ibunda Haslinda yang telah memberikan kasih sayang yang tak terhingga, selalu mendo'akan yang terbaik untuk anak-anaknya untuk mencapai kesuksesan, mengasuh, mebesarkan dan mendidik anak-anaknya dengan ikhlas tanpa pamrih. Dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang tak terhingga atas kasih sayang serta dukungannya yang tak pernah henti. Selain itu, juga kepada Abang (Syarli Fatri Yanda, A.md.Kep), kepada Adik perempuan kakak (Alda Fajar Jasmira), dan Adik laki-laki kakak (Galih Jaka Siwi), serta keluarga besar yang telah memberikan dukungan moril dan materil serta motivasi selama menjalankan aktivitas kuliah saat ini.

Terimakasih banyak penulis ucapkan kepada ibu Dr. Kusmawati Hatta, M.pd selaku dosen pembimbing pertama sekaligus penasehat akademik yang telah sabar membimbing dan memberi arahan dan masukan agar penulis bisa dengan baik menyelesaikan skripsi ini, bapak Julianto Saleh, S.Ag.,M.Si selaku pembimbing kedua yang telah memberi pengarahan, motivasi serta dukungan kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

Terima kasih kepada bapak Drs. Umar Latif, MA selaku Ketua program studi Bimbingan dan Konseling Islam, dan seluruh dosen dilingkungan Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang telah mendidik penulis sehingga berhasil menyelesaikan seluruh mata kuliah.

Ucapan terima kasih dan salam kompak kepada kawan-kawan Fakultas Dakwah dan Komunikasi, khususnya prodi Bimbingan dan Konseling Islam

angkatan 2013 dan unit tiga (3) yang saling berbagi pendapat dan masukan mengenai perbaikan skripsi ini. Terimakasih juga kepada teman-teman yang senantiasa memberi dukungan serta menyumbang gagasan, masukan dan kritikan dalam skripsi ini serta membantu penulis dalam melakukan penelitian yaitu Nur Arifin, Rahmawati, Wirdatus Sa'adah, Serli Ariska, Nailil Autar, Husnani, Remita Aulia Putri, Riska Damayanti, dan teman-teman lainnya yang tidak mungkin peneliti sebut satu persatu.

Walaupun banyak pihak yang telah memberikan bantuan, saran dan dukungan bukan berarti skripsi ini telah mencapai taraf kesempurnaan. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritikan yang dapat memotivasi penulis demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya, hanya kepada Allah jualah penulis berserah diri, semoga penelitian ini bermanfaat bagi penulis sendiri dan bagi semua pihak umumnya dan semoga kita semua selalu berada dalam lindungan-Nya. Amin-amin Ya Rabbal'alamin.

Banda Aceh, 23 November 2017

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR LAMPIRAN	vii

BAB I: PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
E. Definisi Operasional.....	6
F. Sistematika Penulisan	10

BAB II: LANDASAN KONSEPTUAL PERSEPSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA LULUSAN PERGURUAN TINGGI

A. Persepsi Pegawai Dalam Pencapaian Kerja	
1. Pengertian Persepsi	11
2. Proses Terjadinya Persepsi.....	15
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi.....	16
4. Macam-macam Persepsi.....	22
B. Kinerja Pegawai Secara Umum	
1. Pengertian Kinerja	26
2. Kinerja Pegawai Secara Umum.....	28
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	33
4. Penilaian Kinerja	35
C. Kompetensi Lulusan Perguruan Tinggi Dengan Dunia Kerja	
1. Pengertian Pendidikan Tinggi dan Perguruan Tinggi	41
2. Dasar dan Landasan.....	43
3. Arah dan Tujuan	44
4. Kompetensi Lulusan Perguruan Tinggi Dengan Dunia Kerja	45

BAB III: METODELOGI PENELITIAN

A. Pendekatan dan Metode Penelitian	48
B. Objek dan Subjek Penelitian.....	50
C. Teknik Pengambilan Subjek Penelitian	51
D. Teknik Pengumpulan Data.....	52

E. Teknik Analisis Data.....	53
F. Prosedur Penelitian	55

BAB IV: DESKRIPSI DAN PEMBAHASAN DATA PENELITIAN

A. Deskripsi Data Penelitian	
1. Lokasi Umum Penelitian.....	57
2. Cara Lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Menyelesaikan Tugas-tugas yang Diberikan Selama Ini di Tempat Kerja	64
3. Gambaran Hasil Kerja Lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Menurut Atasannya.....	67
4. Persepsi Pegawai kantor Terhadap Kinerja Lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi.....	69
B. Pembahasan Data Penelitian	
1. Cara Lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Menyelesaikan Tugas-tugas yang Diberikan Selama Ini di Tempat Kerja.....	75
2. Gambaran Hasil Kerja Lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Menurut Atasannya	77
3. Persepsi Pegawai kantor Terhadap Kinerja Lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi.....	79

BAB V: PENUTUP

A. Kesimpulan	81
B. Saran.....	82

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN
DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Tabel Daftar Pegawai Kantor Kementerian Agama, Kantor Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh, Kantor Urusan Agama Kec. Ulee Kareng, Kantor Urusan Agama Kec. Kutaraja, Kantor Urusan Agama Kec. Kuta Alam, Kantor Urusan Agama Kec. Banda Raya.
- Lampiran 2. Pedoman Wawancara.
- Lampiran 3. Transkrip Data Pertanyaan dan Jawaban Wawancara.
- Lampiran 4. Contoh Laporan Capaian Kinerja Harian (CKH) dan Sasaran Kerja Pegawai (SKP).
- Lampiran 4. SK Pembimbing Skripsi.
- Lampiran 5. Surat Izin Melakukan Penelitian Dari Fakultas Dakwah dan Komunikasi.
- Lampiran 6. Surat Izin Melakukan Penelitian Dari KESBANGPOL.
- Lampiran 7. Daftar Foto Kegiatan Penelitian.
- Lampiran 8. Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan makhluk sosial yang saling membutuhkan dan saling tolong menolong satu sama lain dalam kehidupan, sehingga manusia membutuhkan interaksi dengan manusia lain. Selain itu manusia adalah makhluk yang terdiri dari jasmani, rohani dan makhluk yang berakal serta mampu berfikir secara sehat dan bertanggung jawab.

Dalam kehidupan sehari-hari setiap manusia pasti memiliki kebutuhan, dan setiap orang berbeda kebutuhannya dan untuk memenuhi kebutuhan tersebut islam menganjurkan umatnya untuk berusaha dan bekerja keras dalam mencapai sesuatu. Abdullah Bin Muhammad, Bin Abdurrahman, Bin Ishaq Al-Sheikh berpendapat bahwa perintah untuk bekerja juga terdapat dalam Al-Qur`an surah *Al-Insyiqaq* ayat 6

يَتَأْتِيهَا الْإِنْسَانُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدًّا فَمُلْقِيهِ ۖ

Artinya: “*Hai manusia, Sesungguhnya kamu telah bekerja dengan sungguh-sungguh menuju Tuhanmu, Maka pastikan kamu akan menemuin-Nya*”. (QS. Al-Insyiqaq: 6)

Maksud Ayat diatas bahwa kamu pasti akan akan berusaha menuju Rabbmu dan berusaha melakukan suatu perbuatan, sehingga kamu pasti akan menemuinya. Kemudian kamu akan menemui kebaikan atau keburukan yang telah

kamu kerjakan. Dia akan memberikan balasan atas perbuatanmu itu seraya mengganjar usahamu.¹

Setiap orang dianjurkan untuk bekerja dan berusaha dengan sungguh-sungguh untuk mendapatkan sesuatu. Allah melarang umat manusia untuk bermalasan-malasan, tidak mau berusaha dan menggantungkan hidup pada orang lain. Oleh karena itu, kita setiap manusia harus bekerja dengan sungguh-sungguh dan pekerjaan yang kita lakukan hanya semata-mata untuk menuju kejalan Allah SWT.

Menurut Toto Tasmara bahwa semua aktivitas manusia dapat di kategorikan sebagai bentuk pekerjaan karena di dalam makna pekerjaan terkandung dua aspek yang harus di penuhi secara nalar, yaitu:

1. Aktivitas yang di lakukannya karena ada dorongan untuk mewujudkan sesuatu sehingga tumbuh rasa tanggung jawab yang besar untuk menghasilkan karya atau produk yang berkualitas. Bekerja bukan sekadar mencari uang, tetapi ingin mengaktualisasikannya secara optimal dan memiliki nilai transendental yang sangat luhur.
2. Apa yang di lakukan tersebut karena kesengajaan, sesuatu yang direncanakan. Karenanya, terkandung di dalamnya suatu gairah, semangat untuk mengarahkan seluruh potensi yang di milikinya sehingga apa yang di kerjakannya benar-benar membrikan kepuasan dan manfaat.²

¹ Abdullah Bin Muhammad, Bin Abdurrahman, Bin Ishaq Al-Sheikh, *Tafsir Ibnu Katsir*, (Bogor: Pustaka Imam Asy-Syafi'i, 2004), Jilid 8, hal. 430

² Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), hal. 24

Bimo Walgito menyatakan bahwa seseorang akan bekerja dengan senang hati dan penuh kegembiraan apabila yang di kerjakan itu memang sesuai dengan keadaan dirinya, kemampuannya, dan minatnya. Sebaliknya, apabila seseorang bekerja tidak sesuai dengan apa yang ada dalam maka dapat dipastikan ia akan kurang bergairah dalam bekerja, kurang senang dan kurang tekun.³

Di sisi lain, Toto Tasmara juga mengatakan bahwa makna “bekerja” bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengarahkan seluruh aset, fikir, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dan masyarakat terbaik atau dengan kata lain dapat juga dapat dikatakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya.⁴

Oleh karena itu bekerja merupakan aspek yang sangat penting dalam kehidupan manusia, guna untuk memenuhi kebutuhan hidup dan dapat meningkatkan kesejahteraan hidup seseorang.

Pada saat sekarang ini, banyak orang yang berlomba-lomba untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dengan cara mengikuti tes pekerjaan walau kategori pekerjaannya termasuk jabatan yang rendah. Ada sebagian orang bekerja di suatu tempat karena murni lulus tes yang di ikuti, dan ada juga yang lulus tes karena ada salah satu sanak family nya yang bekerja di tempat tersebut dan ada juga yang langsung bekerja tanpa mengikuti tes dan di sebabkan oleh hal yang

³ Bimo Walgito, *Bimbingan dan Konseling (studi & karir)*, (Yogyakarta: Andi, 2010), hal. 211

⁴ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos...*, hal. 25

sama. Begitu juga halnya dengan mereka yang telah lulus perguruan tinggi dari suatu fakultas akan berusaha dengan keras untuk mendapatkan pekerjaan.

Bagi pegawai yang lulusan perguruan tinggi dalam dunia pekerjaan diuntut untuk melakukan atau mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur karena mereka telah memperoleh ilmu pengetahuan yang mendalam mengenai hal tersebut, akan tetapi tidak semua di antara pegawai yang lulusan perguruan tinggi dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur kerja melainkan berbeda dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat menurut penilaian orang lain terhadap pekerjaan yang lakukannya. Begitu juga halnya dengan lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang bekerja di Kantor Urusan Agama Kec. Ulee Kareng, Kantor Urusan Agama Kec. Kuta Alam, Kantor Urusan agama Kec. Kutaraja, Kantor Urusan Agama Kec. Banda Raya, Kementerian Agama dan Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh.

Oleh karena adanya beberapa penilaian atau persepsi dari pegawai mengenai kinerja lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang bekerja di kantor tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam mengenai permasalahan ini, dengan fokus penelitiannya adalah pada persepsi pegawai kantor terhadap kinerja lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry. Hal ini penting mengingat tahunnya Fakultas Dakwah dan Komunikasi mengeluarkan alumninya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka secara umum penelitian ini di rumuskan pada bagaimana kinerja lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi menurut pegawai Kantor Urusan Agama, Kementerian Agama dan Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh. Sedangkan secara khusus penelitian ini di rumuskan dalam beberapa pertanyaan penelitian yaitu:

1. Bagaimana cara lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi menyelesaikan tugas-tugas yang di berikan selama ini di tempat kerjanya ?
2. Bagaimana gambaran hasil kerja lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi menurut atasannya ?
3. Bagaimana persepsi pegawai kantor terhadap kinerja lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi dalam bekerja selama ini ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang kinerja lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi menurut pegawai Kantor Urusan Agama, Kementerian Agama dan Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh, sedangkan secara khusus penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Cara lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang di berikan selama ini di tempat kerjanya.
2. Gambaran hasil kerja lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi menurut atasannya.

3. Persepsi pegawai terhadap lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi dalam berkerja selama ini.

D. Kegunaan dan Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini yaitu dapat mengasah peneliti dalam mencari, menganalisis data terkait kinerja lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi. Selain itu juga dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi dalam rangka meningkatkan kinerjanya.

Adapun manfaat penelitian ini yaitu hasilnya dapat menjadi bahan pertimbangan Fakultas Dakwah dan Komunikasi dalam merumuskan, mengevaluasi kurikulum yang sesuai dengan tuntutan kualitas dalam dunia kerja.

E. Definisi Operasional

Untuk menghindari kesalahpahaman pembaca dalam memahami isi dan maksud dari beberapa istilah dalam skripsi ini, maka penulis akan menjelaskan secara operasional dua variabel penelitian ini, yaitu: (1) Persepsi Pegawai Kantor Urusan Agama, Kementerian Agama, dan Dinas Syariat Islam, (2) Kinerja Lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.

1. Persepsi Pegawai Kantor Urusan Agama, Kementerian Agama, dan Dinas Syariat Islam

Pertama, Dalam Kamus Istilah Psikologi dijelaskan bahwa persepsi dianggap sebagai sebuah pengaruh atau sebuah kesan oleh benda-benda yang semata-mata menggunakan pengamatan penginderaan. Persepsi ini didefinisikan

sebagai proses yang menggabungkan dan pengorganisasian data-data indra untuk dikembangkan sedemikian rupa sehingga dapat menyadari disekililing kita, termasuk sadar diri sendiri.⁵ Sedangkan menurut Young memberikan definisi bahwa persepsi merupakan aktivitas pengindraan, pengintergrasian dan memberikan penilaian pada objek-objek fisik maupun objek sosial dan pengindraan tersebut tergantung pada stimulus fisik dan stimulus sosial yang ada dilingkungannya. Sensasi-sensasi yang ada dilingkungan akan diolah bersama-sama dengan hal-hal yang telah dipelajari sebelumnya, baik hal itu berupa harapan-harapan, nilai-nilai, sikap, ingatan dan lain-lain.⁶

Kedua, Pegawai menurut istilah Kamus Umum Bahasa Indonesia adalah orang yang bekerja pada pemerintahan seperti kantor, perusahaan, dan sebagainya dengan mendapatkan gaji (upah).⁷ Sedangkan menurut A.W Widjaja berpendapat bahwa pegawai merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa di butuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi). Selanjutnya Musanef mengatakan bahwa pegawai adalah orang-orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapat imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau badan swasta.⁸

⁵ Fuad Hasan, *Kamus Istilah Psikologi*, (Jakarta: Progres, 2003), hal. 87

⁶ Philip L. Hariman, *Istilah Psikologi*, (Jakarta: Restu Agung, 1995), hal. 95

⁷ W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), Edisi ke-III, hal. 856

⁸ A.W.Widjaja, *Administraasi Kepegawaian*, (Jakarta: Rajawali Pres, 2006), hal. 29

Ketiga, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kantor adalah balai, gedung, rumah, ruang dan tempat mengurus suatu pekerjaan (perusahaan dan sebagainya).⁹ Menurut H.A.S Meonir berpendapat bahwa kantor adalah suatu bangunan yang menjadi tempat atau domisili organisasi, tempat melaksanakan administratif dan lambang keberadaan organisasi.¹⁰ Berdasarkan definisi tentang kantor tersebut maka Kantor Urusan Agama merupakan kantor yang melaksanakan sebagian tugas kantor kementerian agama Indonesia di kabupaten dan kotamadya di bidang urusan agama Islam dalam wilayah dan kecamatan. Kantor Kementerian Agama adalah kementerian dalam pemerintahan Indonesia yang membidangi urusan agama. Sedangkan Kantor Dinas Syariat Islam hanya terdapat di wilayah Aceh yang berperan untuk mewujudkan aktualisasi risalah Islam secara menyeluruh dan universal, yaitu membangun dan mewujudkan masyarakat yang taat kepada syariat Islam di Aceh yang di tugaskan kepada Dinas Syariat Islam Aceh sebagai badan pengawasan sosialisasi dan pembinaan terhadap Syariat Islam.

Dengan demikian, persepsi merupakan penglihatan, penilaian seseorang terhadap sesuatu melalui prose panca indera kemudian terbentuk dalam pengetahuan dan pemahaman. Pegawai adalah orang yang bekerja pada pemerintah dengan mendapat gaji atau upah dan tunjangan setiap bulannya dari

⁹ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), Edisi ke-III, hal. 518

¹⁰ H.A.S Meonir, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), hal. 48

pemerintah atau badan swasta. Sedangkan kantor adalah lembaga, balai, gedung yang berfungsi sebagai proses administrasi dan lambang keberadaan organisasi.

2. Kinerja Lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Pertama, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kinerja adalah sesuatu yang di capai, prestasi yang di perhatikan dan kemampuan kerja.¹¹ Menurut Wibowo kinerja adalah merupakan implimentasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.¹²

Kedua, yang di maksud dengan lulusan dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia adalah sudah lulus dari ujian atau tamatan dari SMU dan perguruan tinggi.¹³ Oleh karena itu, lulusan merupakan seseorang yang telah menyelesaikan tugas terakhir seperti ujian dan menyusun skripsi di suatu lembaga pendidikan baik di sekolah maupun perguruan tinggi dan sama halnya dengan lulusan Fakultas Dakwah dan komunikasi yang merupakan salah satu fakultas di antara banyaknya fakultas lain yang terdapat di UIN Ar-Raniry.

Bedasarkan uraian di atas, maka yang di maksud dengan persepsi pegawai Kantor Urusan Agama, Kementerian Agama, dan Dinas Syariat Islam Terhadap Kinerja Lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi adalah penilaian

¹¹ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar...*, hal. 570

¹² Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Pustaka Belajar, Sep, 2015), hal. 2

¹³ W.J.S Poerwadarminta, *Kamus Umum...*, hal. 688

pegawai mengenai kinerja yang dilakukan oleh lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang bekerja di kantor tersebut dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja melalui pengamatan panca indera mereka.

Dengan demikian, kinerja merupakan prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam suatu periode tertentu berdasarkan penilaian dari atasan. Lulusan merupakan sekelompok orang yang telah lulus dari ujian dan dari suatu lembaga pendidikan.

F. Sistematika Penulisan

Dalam skripsi ini penulis menggunakan pedoman penulisan skripsi yang berpandukan buku Panduan Penulisan Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh tahun 2013. Adapun sistematika penulisan dalam skripsi ini adalah sebagai berikut: Bab satu merupakan bab pendahuluan yang meliputi latar belakang pembahasan, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan dan manfaat penelitian, definisi operasional, dan sistematika penulisan. Bab dua di paparkan gambaran tentang konsepsi kinerja pegawai secara umum serta konsepsi kompetensi lulusan perguruan tinggi dengan dunia kerja. Bab tiga merupakan metodologi penelitian yang meliputi metode dan pendekatan penelitian, objek dan subjek penelitian, teknik pengambilan subjek penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan prosedur penelitian. Bab empat deskripsi data penelitian dan pembahasan yang meliputi gambaran umum lokasi penelitian, deskripsi hasil penelitian dan analisis hasil penelitian. Bab lima berisi hasil penelitian dalam rekomendasi kesimpulan dan saran.

BAB II

**LANDASAN KONSEPTUAL
PERSEPSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA LULUSAN
PERGURUAN TINGGI**

A. Persepsi Pegawai Dalam Pencapaian Kinerja

Dalam sub bagian ini akan di bahas lima aspek yaitu: (1) Pengertian persepsi; (2) Proses Terjadinya persepsi; (3) Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi; (4) Macam-macam persepsi.

1. Pengertian Persepsi

Manusia sebagai makhluk sosial yang sekaligus juga makhluk individual, maka terdapat perbedaan antara individu yang satu dengan yang lainnya. Adanya perbedaan inilah yang antara lain menyebabkan mengapa seseorang menyenangi suatu subjek, sedangkan orang lain tidak senang bahkan membenci objek tersebut. Hal ini sangat tergantung bagaimana individu menanggapi objek tersebut dengan persepsinya. Pada kenyataannya sebagian besar sikap, tingkah laku dan penyesuaian ditentukan oleh persepsinya.

Menurut Fuad Hasan dalam Kamus Istilah Psikologi bahwa secara etimologi, kata persepsi berasal dari bahasa Inggris yaitu *perception* yang artinya pandangan atau penglihatan. Istilah persepsi biasanya digunakan untuk mengungkapkan tentang pengalaman terhadap sesuatu benda kejadian yang dialami. Dalam Kamus Istilah Psikologi dijelaskan bahwa persepsi dianggap sebagai sebuah pengaruh atau sebuah kesan oleh benda-benda yang semata-mata menggunakan pengamatan penginderaan. Persepsi ini didefinisikan sebagai proses yang menggabungkan dan pengorganisasian data-data indra untuk

dikembangkan sedemikian rupa sehingga dapat menyadari disekililing kita, termasuk sadar diri sendiri.¹

Sedangkan menurut Sarlito W. Sarwono bahwa secara terminologi persepsi adalah suatu proses membuat penilaian (*judgement*) atau membangun kesan (*impression*) mengenai berbagai macam hal yang terdapat dalam lapangan penginderaan seseorang. Penilaian atau pembentukan kesan ini adalah dalam upaya pemberian makna kepada hal-hal tersebut. Persepsi berlangsung saat seseorang menerima stimulus dari dunia luar yang ditangkap oleh organ-organ bantunya yang kemudian masuk kedalam otak. Di dalamnya terjadi proses berfikir yang pada akhirnya terwujud dalam sebuah pemahaman.²

J.P. Chaplin yang berpendapat bahwa dalam psikologi kontemporer persepsi secara umum di perlakukan sebagai satu variabel campur tangan yang tergantung pada faktor-faktor perangsang, cara belajar, suasana hati dan faktor-faktor motivasi.³ Selain itu, menurut Abdul Rahman Shaleh dan Muhibbit Abdul Wahab persepsi adalah pandangan seseorang terhadap bagaimana ia mengartikan atau menilai sesuatu yang didahului oleh proses pengindraan yang merupakan proses diterimanya stimulus (rangsangan) oleh individu terhadap suatu subjek yang diamati.⁴

¹ Fuad Hasan, *Kamus Istilah Psikologi*, (Jakarta: Progres, 2003), hal. 87

² Sarlito W. Sarwono, *Pengantar Psikologi Umum*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hal. 85

³ J.P. Chaplin, *Kamus Lengkap Psikologi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1999), Cet. Ke-5, hal. 358

⁴ Abdul Rahman Shaleh dan Muhibbit Abdul Wahab, *Psikologi Suatu Pengantar dalam Perspektif Islam*, (Jakarta: Kencana, 2004), hal. 137

Dalam tafsir Ibnu Katsir terdapa ayat Al-Qur`an yang maknanya berkaitan dengan panca indra yang dimiliki manusia, antara lain firman Allah SWT dalam Al-Qur`an surah An-Nahl ayat 78, yang bunyinya:

وَاللَّهُ أَخْرَجَكُم مِّن بُطُونِ أُمَّهَاتِكُمْ لَا تَعْلَمُونَ شَيْئًا وَجَعَلَ لَكُمُ السَّمْعَ
وَالْأَبْصَرَ وَالْأَفْئِدَةَ لَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ ﴿٧٨﴾

Artinya: “Dan Allah mengeluarkan kamu dari perut ibumu dalam keadaan tidak mengetahui sesuatupun, dan Dia memberi kamu pendengaran, penglihatan dan hati, agar kamu bersyukur”. (Q.S An-Nahl: 78).⁵

Maksud ayat diatas yaitu Allah SWT menyebutkan berbagai anugerah yang Dia limpahkan kepada hamba-hamba-Nya ketika mereka dikeluarkan dari perut ibunya dalam keadaan dalam tidak mengetahui suatu apapun. Setelah itu Dia memberikan pendengaran yang dengan mengetahui suara, penglihatan yang dengannya mereka dapat melihat berbagai hal, dan hati yaitu akal yang pusatnya adalah hati, demikian menurut pendapat yang sah.⁶

Dalam tafsir M. Quraish Shihab juga disebutkan dalam Firman Allah SWT surah As-Sajadah ayat 9, yang berbunyi:

ثُمَّ سَوَّاهُ وَنَفَخَ فِيهِ مِن رُّوحِهِ ۗ وَجَعَلَ لَكُمُ السَّمْعَ وَالْأَبْصَرَ وَالْأَفْئِدَةَ ۗ قَلِيلًا
مَّا تَشْكُرُونَ ﴿٩﴾

⁵ Departemen Agama RI, *Al-Qur`an dan Terjemahannya*, (Semarang: Toha Putera, 1989), hal. 413

⁶ DR. Abdullah Bin Muhammad Bin Abdurahman Bin Ishaq Al-Sheikh, *Tafsir Ibnu Katsir*, Jilid ke-5, Pustaka Imam Asy-Syafi`i, hal. 88

Artinya: “Kemudian Dia menyempurnakan dan meniupkan ke dalamnya roh (ciptaan)-Nya dan Dia menjadikan bagi kamu pendengaran, penglihatan dan hati; (tetapi) kamu sedikit sekali bersyukur”. (Q.S As-Sajadah: 9).

Maksud ayat diatas adalah *kemudian* yang lebih kuat dari itu *Dia menyempurnakan dan meniupkan dalam tubuh-nya ruh (ciptaan)-Nya* dan setelah kelahirannya dimuka bumi *Dia menjadikan bagi kamu* wahai manusia *pendengaran* agar kamu dapat mendengar kebenaran *dan penglihatan* agar kamu dapat melihat tanda-tanda kebesaran Allah *dan hati* agar kamu dapat berfikir dan beriman; tetapi *sedikit sekali kamu bersyukur* dan banyak diantara kamu yang kufur, yakni kami tidak memfungsikannya untuk hal-hal yang bertentangan dengan kehendak-Nya.⁷

Dengan demikian, definisi persepsi merupakan proses kerja alat indra untuk mengenali dan mendeteksi segala peristiwa yang terjadi disekitar manusia, baik melalui proses pengetahuan atau pengalaman dan analisa serta pandangan seseorang terhadap objek tertentu. Melalui persepsi, seseorang terus menerus melakukan hubungan dengan lingkungan dan orang lain. Hubungan ini dilakukan lewat indra penglihatan, pendengaran, peraba, perasa, dan pencium. Persepsi tiap-tiap individu tentang sesuatu akan berbeda karena persepsi seseorang terhadap sesuatu akan mempengaruhi pikirannya. Persepsi akan memungkinkan manusia memberi penilaian terhadap suatu kondisi tertentu karena rangsangan (stimulus) yang diberikan. Begitu juga dalam Al-Qur`an juga terdapat ayat yang

⁷ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah*, (Jakarta: Lentera Hati, 2005), hal. 183

menyebutkan proses penciptaan alat indra pada manusia yang digunakan dalam melakukan persepsi.

2. Proses Terjadinya Persepsi

Menurut Bimo Walgito persepsi tidaklah timbul begitu saja, terdapat tahapan-tahapan atau proses tertentu yang harus dilalui oleh individu untuk berpersepsi. Bimo Walgito mengemukakan proses-proses terjadinya persepsi, yaitu: *pertama* suatu obyek atau sasaran menimbulkan stimulus, selanjutnya stimulus tersebut ditangkap oleh alat indra. Proses ini berlangsung secara alami dan berkaitan dengan segi fisik. Proses tersebut dinamakan proses kealaman, *kedua* stimulus suatu obyek yang diterima oleh alat indra, kemudian disalurkan ke otak melalui syaraf sensori. Proses pentransferan stimulus ke otak disebut proses psikologi, yaitu berfungsinya alat indra secara normal, obyek yang diterima oleh alat indra. Proses ini disebut juga proses psikologi. Dalam hal ini terjadilah adanya proses persepsi yaitu proses stimulus yang mengenai alat indra.⁸

Sunaryo mengatakan bahwa proses terjadinya persepsi melalui tiga tahap yaitu proses fisik, proses fisiologis, dan proses psikologis. Proses fisik berupa obyek menimbulkan stimulus, lalu stimulus mengenai alat indra atau reseptor. Proses fisiologis berupa stimulus yang diterima oleh indar yang diteruskan oleh syaraf sensori ke otak. Sedangkan proses psikologis berupa proses dalam otak sehingga individu menyadari stimulus yang diterima.⁹

⁸ Bimo Walgito, *Psikologi Sosial*, (Yogyakarta: Andi, 2003), hal. 53

⁹ Sunaryo, *Psikologi Untuk Keperawatan*, (Jakarta: EGC, 2004), hal. 94

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa proses persepsi diawali dengan obyek yang menimbulkan stimulus dan stimulus tersebut mengenai alat indra atau reseptor, proses stimulus mengenai alat indra merupakan proses kealaman atau proses fisik, stimulus yang diterima alat indra diteruskan oleh syaraf sensori ke otak sebagai pusat kesadaran disebut proses psikologis dan terjadilah hasil yang dinamakan persepsi. Selain itu, persepsi diperoleh dari alat indra dan dicerna oleh syaraf sehingga otak akan memproses berfikir terhadap objek yang dilihat dan akhirnya akan didapatkan sebuah dekripsi terhadap objek tersebut.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi

Menurut Suharman, suatu persepsi pada prinsipnya selalu melibatkan proses penglihatan dn perasaan yang saling melengkapi dan bukan berjalan sendiri-sendiri. Adapun yang mempengaruhi persepsi, yaitu:

a. Aspek stimulus

Hasil suatu persepsi atau intrepretasi mengenai suatu respon akan ditentukan oleh aspek stimulus dan informasi yang ditampilkan oleh stimulus dan informasi yang ditampilkan waktu itu

b. Aspek pengetahuan

Persepsi atau penafsiran terhadap respon yang ditimbulkan akan ditentukan oleh aspek pengetahuan yang tersimpan didalam ingatan seseorang yang relevan dengan stimulus tersebut. Dalam hal ini, pengetahuan dan pengalaman yang tersimpan dan relevan didalam ingatan seseorang merupakan

suatu representasi dari persepsi seseorang. Beberapa prinsip lain dapat ditambahkan berkaitan dengan persepsi diantaranya familiaritas, ukuran, intensitas dan gerak.

c. Familiaritas

Objek-objek yang sudah dikenal akrab akan lebih mudah dipersepsikan dari pada objek-objek yang baru atau masih asing. Misalnya, bagi para peneliti istilah “orang yang diteliti” akan lebih mudah dipersepsikan dari pada “populasi”.

d. Intensitas

Objek-objek yang memiliki warna tajam atau mencolok akan lebih mudah dikenali dari pada objek yang memiliki warna tipis atau kurang tajam.

e. Gerak

Objek yang bergerak cenderung lebih mudah dipersepsikan dari pada objek-objek yang diam atau pasif.¹⁰

Selain itu, menurut Bimo Walgito mengemukakan ada faktor yang dapat mempengaruhi persepsi, yaitu: (a) Faktor stimulus yakni stimulus harus cukup kuat, stimulus harus melampaui ambang stimulus, yaitu kekuatan stimulus yang minimal tetapi sudah dapat menimbulkan kesadaran, sudah dapat dipersepsi oleh individu. Kejelasan stimulus akan banyak berpengaruh dalam persepsi. (b) Faktor fisiologis dan psikologis yakni jika sistem fisiologisnya terganggu hal ini akan berpengaruh dalam persepsi seseorang. Segi psikologis yang mencakup

¹⁰ Suharnan, *Psikologi Kognitif*, (Surabaya, Srikandi, 2005), hal 55

pengalaman, perasaan, kemampuan berfikir, kurang acuan, motivasi akan berpengaruh pada seseorang dalam mengadakan persepsi. (c) Faktor lingkungan yakni situasi yang melatarbelakangi stimulus juga dapat berpengaruh dalam persepsi, lebih-lebih bila objek persepsi adalah manusia. Objek dan lingkungan yang melatarbelakangi objek merupakan kebulatan atau kesatuan yang sulit di pisahkan. Objek yang sama dengan situasi sosial yang berbeda, dapat menghasilkan persepsi yang berbeda.¹¹

Sedangkan menurut Werner J. Severin & W. Tankard, Jr. menyatakan bahwa terdapat juga faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi persepsi. Adapun faktor internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi persepsi diantaranya:

a. Faktor internal

Dalam hal ini yang di maksud dengan faktor internal adalah sejumlah faktor psikologis yang dapat mempengaruhi persepsi seseorang. Diantara faktor psikologis yang dapat mempengaruhi persepsi yaitu: (a) Asumsi dan persepsi. Banyak penelitian menunjukkan persepsi itu di pengaruhi oleh asumsi-asumsi yang di kemukakan oleh sekelompok peneliti dan mereka mengemukakan apa yang disebut dengan transaksional atas persepsi. (b) Motivasi dan persepsi. Salah satu percobaan yang menunjukkan pengaruh motivasi dalam persepsi telah di lakukan oleh McCelland dan Atkinson. Jenis motivasi yang di teliti adalah rasa lapar. Hasil percobaan itu menunjukkan bahwa frekuensi respons yang

¹¹ Bimo Walgito, *Psikologi...*, hal 55

berhubungan dengan makanan meningkat sebanding dengan meningkatnya jam-jam tanpa makanan. (c) Suasana hati dan persepsi. Sebuah percobaan yang menggunakan hipnotis menunjukkan bahwa suasana hati (*mood*) memiliki pengaruh dalam persepsi. (d) Set. Set (*mental set*) adalah kesiapan mental seseorang untuk menghadapi sesuatu rangsangan yang akan timbul dengan cara tertentu. (e) Tipe kepribadian juga akan mempengaruhi persepsi. (f) Gangguan kejiwaan. Sebagai gejala normal, ilusi berbeda dari halusinasi dan delusi, yaitu kesalahan persepsi pada gangguan jiwa (biasanya pada penderita *schizophrenia*). Penyandang gejala halusinasi seakan-akan melihat sesuatu seperti bayangan, cahaya dan ia percaya betul yang di lihatnya itu realita. Sedangkan penyandang halusinasi auditif seakan-akan mendengar suara tertentu seperti bisikan, suara orang, gemuruh dan sebagainya dan di yakini itu adalah realita. Sedangkan delusi merupakan keyakinan bahwa dirinya menjadi sesuatu yang tidak sesuai dengan realita seperti dirinya menjadi Rasul, Tuhan dan lain sebagainya.

b. Faktor eksternal

Faktor eksternal merupakan hal yang berhubungan dengan dunia luar individu atau mengenai jasmani individu. Adapun faktor eksternal yang dapat mempengaruhi persepsi yaitu:

(1) Perhatian yang selektif

Dalam kehidupan manusia setiap saat akan menerima banyak sekali rangsangan dari lingkungannya, meskipun demikian seseorang tidak harus

menghadapi rangsangan yang diterimanya, untuk itu individu harus memusatkan perhatiannya pada ransangan tertentu saja.

(2) Ciri-ciri rangsang

Rangsang yang bergerak diantara rangsang yang terdiam akan lebih menarik perhatian, demikian juga rangsangan yang paling besar diantara yang paling kecil, yang latar belakangnya kontras dan intensitas rangsanganya paling kuat yang akan menarik perhatian.

(3) Nilai dan kebutuhan individu

Setiap orang mempunyai pola dan citarasa yang berbeda dalam mengamati sesuatu. Dalam suatu penelitian menunjukkan bahwa anak-anak dari golongan ekonomi rendah melihat uang koin lebih besar dari pada anak-anak dari golongan ekonomi tinggi.

(4) Pengalaman dahulu

Pengalaman terdahulu yang dimiliki individu sangat berpengaruh bagaimana seseorang mempersepsi sesuatu. Jika seseorang memiliki pengalaman yang buruk terhadap suatu objek, maka orang tersebut akan mempersepsikan objek tersebut dengan hal yang tidak menyenangkan.

(5) Harapan-harapan budaya

Beberapa bukti yang paling menonjol mengenai pengaruh harapan budaya dalam persepsi berasal dari penelitian pada persaingan binokular. Kita membuat alat yang memiliki dua lobang pengintip seperti sepasang teropong

tetapi dapat di gunakan untuk menghadirkan gambar yang berbeda bagi masing-masing mata. Ketika dua gambar yang berbeda di sajikan, orang jarang melihat kedua gambar tersebut dan mereka justru lebih sering melihat satu gambar saja dan bukan gambar satunya lagi atau satu gambar pertama dan kemudian gambar yang lain.

(6) Sikap dan persepsi

Pengaruh perilaku dalam persepsi telah di dokumentasikan dalam sebuah studi tentang persepsi permainan sepak bola Amerika oleh Hastorf dan Cantril yang di lakukan pada dua subjek penelitian untuk menilai dan mengamati vidio bola tersebut dan kedua subjek itu memberi penilaian yang berbeda-beda. Hastorf dan Cantril menyatakan “kelihatannya jelas bahwa ‘permainan’ tersebut sebenarnya adalah banyak permainan yang berbeda dan setiap versi dari peristiwa yang berlangsung itu menjadi seperti “nyata” bagi orang tertentu saja, dan akan menjadi lain bagi orang lain.¹²

Dengan demikian, faktor yang mempengaruhi persepsi sangat berkaitan dengan kehidupan sehari-hari. Objek yang familiar atau yang sering dilihat akan cepat dipersepsikan oleh individu serta individu juga memiliki pengetahuan yang dalam mengenai objek yang diamati. Selain itu, faktor yang juga dapat mempengaruhi persepsi yaitu faktor fisiologis yang berhubungan dengan alat indra manusia seperti penglihatan, penciuman, peraba, dan pendengaran. Melalui alat indra tersebut seseorang dapat mempersepsikan sesuatu yang diamatinya.

¹² Werner J. Severin & W. Tankard, Jr, *Teori Komunikasi: Sejarah, Metode, dan Terapan di Dalam Media Massa*, (Jakarta: Kencana, 2005), hal. 85

4. Macam-macam Persepsi

Menurut Yeni Widyastuti mengatakan bahwa terdapat beberapa macam persepsi, yaitu:

a. Persepsi orang (*person perception*)

Besarnya perhatian dalam persepsi orang ini disebabkan karena persepsikita mengenai orang-orang yang ada disekitar kita dapat membawa pengaruh tertentu terhadap sikap dan perilaku kita dalam melakukan interaksi sosial. Kekeliruan dalam persepsi ini tidak hanya mempengaruhi perilaku kita sebagai pribadi tetapi juga respons dari orang lain terhadap diri kita.

b. Persepsi emosi

Emosi diartikan sebagai perubahan dari perasaan yang terdapat pada diri seseorang dari suatu kondisi tertentu ke kondisi yang lain, misalnya dari keadaan biasa menjadi marah atau sedih, sebagai akibat rangsangan-rangsangan tertentu. Dalam kehidupan sehari-hari kita secara sadar atau tidak menggunakan berbagai petunjuk dari raut wajah orang sebagai pedoman untuk menafsirkan keadaan perasaan orang lain. Di samping itu ada juga petunjuk nonverbal lainnya seperti gerakan badan, tangan juga kaki, sewaktu orang berdiri, duduk atau berjalan, juga intonasi suara.

c. Persepsi sifat atau ciri kepribadian

Persepsi mengenai sifat jauh lebih rumit dari pada persepsi tentang emosinya. Bahkan para ahli psikolog masih memerlukan bantuan alat-alat tes tertentu serta waktu yang lama untuk melakukan pengamatan secara seksama.

Orang-orang yang memiliki taraf intelegensi dan imajinatif yang cukup tinggi juga cukup mamapu melakukan persepsi sifat ini. Hal ini diduga karena mereka mempunyai kecenderungan sikap terbuka, bebas melihat kemungkinan yang ada serta tidak terikat pola pikir yang kaku.

d. Persepsi motif

Persepsi motif pada dasarnya mencoba menjelaskan sebab-sebab atau landasan dari timbulnya perilaku tertentu pada diri seseorang. Persepsi motif ini menunjukkan pada sebab-sebab perilaku tertentu pada diri seseorang yang pada hakikatnya menemukan hubungan antara suatu peristiwa dengan sebab-sebab tertentu. Hal ini tidak terlepas dari adanya rasa keingintahuan serta kebutuhan untuk memberi arti kepada hal-hal yang kita amati dalam kehidupan sehari-hari.

e. Persepsi diri

Persepsi diri menunjukkan pada persepsi pribadi seseorang mengenai ciri-ciri dan kualitas dirinya sendiri. Jadi individu seolah-olah keluar dari dirinya masing-masing dan melihat dirinya sebagai sesuatu yang dapat diamati, ditelaah dan dinilai dengan jelas. Kita mengetahui diri masing-masing dengan cara melihat bagaimana “efek” dari perbuatan kita dalam berhubungan dengan orang lain. Jadi kita melihat respon dari orang lain, meskipun terkadang kita salah menangkap respon tersebut yang diberikan oleh orang lain bukan respon yang nyata.¹³

¹³ Yeni Widyastuti, *Psikologi Sosial*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hal. 40

Selain itu, Sumadi Suryabrata juga menambahkan bahwa persepsi terdiri dari:

a. Persepsi visual

Persepsi visual didapatkan dari indra penglihatan. Persepsi ini adalah persepsi yang paling awal berkembang pada bayi, dan mempengaruhi bayi untuk memahami dunianya. Persepsi visual merupakan topik utama dari bahasan persepsi secara umum, sekaligus persepsi yang biasanya paling sering di bicarakan dalam konteks sehari-hari.

b. Persepsi auditori

Di dapatkan dari indra pendengaran yaitu telinga. Pendengaran adalah kemampuan untuk mengenali suara. Dalam manusia dan binatang bertulang belakang, hal ini dilakukan terutama oleh sistem pendengaran yang terdiri dari telinga, syaraf-syaraf, dan otak.

c. Persepsi rabaan

Istilah raba mempunyai dua arti, yaitu: (1) Meraba sebagai perbuatan aktif, yang meliputi juga indra keseimbangan atau kinestesi, dan (2) pengalaman raba secara pasif, yang melingkupi pula beberapa indra atau kemampuan lain yaitu: (a) Indra untuk sentuh dan tekanan; (b) Indra untuk mengamati panas; (c) Indra untuk mengamati dingin; (d) Indra untuk merasa sakit, dan; (e) Indra untuk vibrasi.

Indra-indra kinestesi, sentuh dan tekanan, panas, dingin, rasa sakit, umumnya berfungsi penting dalam kehidupan sehari-hari orang yang normal,

sedangkan indra vibrasi lebih berfungsi pada orang yang kurang normal karena dapat mengambil alih fungsi indra lain.

d. Persepsi pembauan (penciuman)

Arti psikologis bau dan pembauan (penciuman) masih sedikit sekali diteliti oleh para ahli, walaupun dalam kehidupan sehari-hari secara populer kita telah menyaksikan pengaruh bau-bauan kepada aktivitas manusia, seperti bau-bau harum tertentu menimbulkan kegairahan, dan bau-bau tidak enak tertentu menimbulkan rasa muak dan sebagainya.

e. Persepsi pengecapan

Dalam kehidupan sehari-hari variasi rasa pengecapan itu di bedakan menjadi banyak sekali, akan tetapi indra pengecapan terutama hanya peka terhadap empat macam rasa pokok, yaitu manis, asam, asin dan pahit. Rasa makanan sebenarnya tidak hanya diamati semata-mata atas dasar indra pengecap, melainkan atas dasar kombinasi-kombinasi pembau dan pengecap.¹⁴

Persepsi yang peneliti maksud dalam penelitian ini merupakan penilaian pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan, Kementerian Agama dan Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh terhadap hasil kinerja pegawai yang lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry. Dalam hal ini, pegawai lain mengamati melalui indra kemudian diolah oleh otak sehingga terjadi sebuah tanggapan dan penilaian pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai lulusan FDK. Dengan demikian dalam proses ini disebut proses persepsi terhadap kinerja.

¹⁴ Sumardi Suryabrata, *Psikologi Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hal. 30

B. Kinerja Pegawai Secara Umum

Dalam sub bagian ini akan di bahas lima aspek yaitu: (1) Pengertian kinerja; (2) Kinerja pegawai secara umum; (3) Faktor yang mempengaruhi kinerja; (4) Penilaian Kinerja pegawai.

1. Pengertian Kinerja

Kata kinerja dapat di bedakan dengan istilah kerja, bekerja dan pekerjaan yang memiliki definisi masing-masing yaitu: (1) Menurut Taliziduhu Ndraha berpendapat bahwa kerja adalah sebagai proses penciptaan atau pembentukan nilai baru pada suatu unit sumber daya, perubahan atau penambahan nilai pada suatu unit alat pemenuhan yang ada.¹⁵ (2) Basir Barthos mengatakan bahwa bekerja adalah melakukan kegiatan dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh penghasilan atau keuntungan selama paling satu jam dalam satu minggu yang lalu. Waktu bekerja tersebut harus berurutan dan tidak terputus.¹⁶ (3) menurut istilah Kamus Besar Bahasa Indonesia pekerjaan adalah barang apa yang di lakukan, di perbuat atau suatu perbuatan yang berupa tugas dan kewajiban.¹⁷

Menurut Kaswan mengatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu

¹⁵ Taliziduhu Ndraha, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hal. 1

¹⁶ Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hal. 17

¹⁷ <http://kbbi.web.id/pekerjaan>

dan telah di sepakati bersama. Untuk mendefinisikan kinerja dengan akurat, seorang manajer atau pimpinan harus memperhatikan tiga unsur; *goal* (sasaran), *measure* (ukuran), dan *assesment* (penilaian). Penetapan sasaran mempunyai catatan kesuksesan yang terbukti dalam meningkatkan kinerja dalam aneka *setting* dan budaya. Sasaran mengarahkan perhatian pada kinerja tertentu, memobilisasi usaha untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi dan meningkatkan daya tahan untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi.¹⁸

Armstrong dan Baron menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.¹⁹

Selanjutnya Sudarmayanti menyatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran dan kriteria tertentu yang telah ditetapkan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Selain itu, kinerja merupakan penampilan hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas. Kinerja tersebut dapat ditinjau dari beberapa dimensi yaitu : (1) Sebagai keluaran (output) yaitu melihat apa yang dihasilkan. (2) Adalah prosesnya, yaitu prosedur-prosedur yang telah

¹⁸ Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hal. 187

¹⁹ Michael Armstrong, *Performance Management*, (Tugu Publisher. Nyutran, Terjemahan, 1998), hal. 29

ditempuh dinilai seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugasnya. (3) Adalah aspek konstektual, yaitu penilaian kerja yang dilihat dari kemampuannya.²⁰

Dengan demikian, kinerja (*performance*) merupakan kemampuan seseorang, target, sasaran atau kriteria dan hasil yang di capai oleh seseorang atau organisasi dalam melakukan suatu pekerjaan baik di perusahaan, perkantoran dan lain sebagainya berdasarkan prosedur yang telah di tetapkan dan di sepakati bersama.

2. Kinerja Pegawai Secara Umum

Pegawai merupakan seperangkat manusia atau sekelompok orang yang di tugaskan untuk bekerja berdasarkan prosedur kerja dari pemerintah. Untuk mencapai dan menghasilkan prestasi kerja yang baik atau memuaskan berdasarkan pemantau dan penilaian kerja oleh atasan, maka seorang pegawai di tuntut untuk bekerja secara pola kerja yang terpadu, cermat, teliti, rapi dan terampil.

a. Pengertian pegawai

Menurut A.W. Widjaja berpendapat bahwa pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi). Selanjutnya ia mengatakan bahwa pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik di lembaga-lembaga pemerintah maupun dalam badan-badan

²⁰ Sudarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Mandar Maju, 2001), hal. 39

usaha. Hal ini sesuai dengan pendapat Musanef mengatakan bahwa pegawai adalah orang-orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapat imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau badan swasta yang secara langsung digerakkan oleh seorang manajer untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan sehingga menghasilkan karya-karya yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.²¹

Dari definisi di atas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa pegawai sebagai tenaga kerja atau yang menyelenggarakan pekerjaan perlu digerakkan sehingga mereka mempunyai keterampilan dan kemampuan dalam bekerja yang pada akhirnya akan dapat menghasilkan karya-karya yang bermanfaat untuk tercapainya tujuan organisasi. Karena tanpa kemampuan dan keterampilan pegawai sebagai pelaksana pekerjaan maka alat-alat dalam organisasi tersebut akan merupakan benda mati dan waktu yang dipergunakan akan terbuang dengan percuma sehingga pekerjaan tidak efektif.

b. Tugas pokok dan fungsi pegawai

Yayat M. Herujito menyatakan bahwa Tugas Pokok dan Fungsi secara umum merupakan hal-hal yang harus bahkan wajib dikerjakan oleh seorang anggota organisasi atau pegawai dalam suatu instansi secara rutin sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan program kerja yang telah dibuat berdasarkan tujuan, visi dan misi suatu organisasi. Organisasi sebenarnya merupakan suatu “sistem pembagian kerja”. Oleh karena itu, struktur organisasi

²¹ A.W.Widjaja, *Administraasi Kepegawaian*, (Jakarta: Rajawali Pres, 2006), hal. 29

harus disusun sesuai dengan kebutuhan dan tujuan yang telah ditetapkan. Tugas pokok dan fungsi seseorang harus dirumuskan dengan jelas sehingga setiap orang memahami apa yang menjadi tugasnya serta mengetahui kepada siapa ia harus bertanggung jawab.

Setiap pegawai seharusnya melaksanakan kegiatan yang lebih rinci yang dilaksanakan secara jelas dan dalam setiap bagian atau unit. Rincian tugas-tugas tersebut digolongkan kedalam satuan praktis dan konkrit sesuai dengan kemampuan dan tuntutan masyarakat. Tugas Pokok dan fungsi (TUPOKSI) merupakan suatu kesatuan yang saling terkait antara Tugas Pokok dan Fungsi. Dalam Peraturan Perundang-undangan pun sering disebutkan bahwa suatu organisasi menyelenggarakan fungsi-fungsi dalam rangka melaksanakan sebuah tugas pokok.²²

Selain itu, Musanef mengatakan bahwa pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur negara, abdi masyarakat wajib setia dan taat kepada Pancasila, sebagai falsafah dan idiologi negara, kepada UUD 1945, kepada negara dan pemerintahan. Biasanya kesetiaan dan ketaatan akan timbul dari pengetahuan dan pemahaman yang mendalam, oleh sebab itulah seorang Pegawai Negeri Sipil wajib mempelajari dan memahami secara mendalam tentang Pancasila, UUD 1945, hukum negara dan politik pemerintahan. Dalam Pasal 5 Undang-Undang No.8 Tahun 1974 (pasal ini tidak diubah oleh UU No.43 Tahun 1999) tentang pokok-pokok kepegawaian disebutkan setiap pegawai negeri wajib mentaati segala peraturan perundangan yang berlaku dan melaksanakan kedinasan yang

²² Yayat M. Herujito, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Jakarta: Grasindo, 2001), hal. 45

dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian kesadaran dan tanggung jawab.²³

Selain hal di atas, A. Amer H.D juga mengemukakan bahwa mengenai tugas pokok dan fungsi pegawai, bahwa setiap pegawai harus bekerja sesuai dengan tugas dan kewajibannya dengan pola kerja terpadu. Pola kerja terpadu merupakan asal kata dari “pola”, “kerja” dan “terpadu”. Pola merupakan sesuatu yang harus di ikuti. Kerja di maksudkan sebagai kegiatan yang berkiat, suatu aktivitas atau perbuatan nyata yang memberi hasil, dan yang bisa di pakai untuk menilai atau mengukur prestasi kerja/kiner pegawai.

Sedangkan kata terpadu atau selaras bahwa kegiatan yang di lakukan akan saling mengisis serta saling melengkapi dengan pelaksanaan kegiatan lain dalam rangka mewujudkan suatu sasaran yang sudah ditetapkan. Secara lebih jelas pola kerja terpadu adalah strategi perencanaan yang efisien dan efektif untuk mewujudkan sasaran organisasi sesuai yang di tetapkan pimpinan dengan memperhatikan harapan dan masukan dari bawahan. Adapun tujuan dari pola kerja terpadu yaitu: (1) Meningkatkan pegawai dalam keterampilan melaksanakan pekerjaan. (2) Menyamakan setiap pola kerja pegawai. (3) Untuk mempermudah pelaksanaan penilaian kerja bagi pimpinan. (4) Untuk mempermudah pemerataan tugas, sehingga mengurangi adanya beban kerja yang berlebihan pada seorang pegawai.²⁴

²³ Musanef, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, (Jakarta: Gunung Agung, 1984), hal. 50

²⁴ A. Amer H.D. Adikusumo, *Manajemen Pola Kerja Terpadu*, (Lembaga Administrasi Negara-Republik Indonesia, 1998), hal. 7

Menurut Murti, Mathis dan Jackson dalam Sianipar menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah seberapa banyak para pegawai memberi kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas *output*, kualitas *input*, jangka waktu, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.²⁵

Menurut Anwar P. Mangkunegara mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kinerja pegawai atau produktivitas kerja dapat di lihat dari: (1) Kualitas hasil pekerjaan. (2) Kuantitasi hasil pekerjaan. (3) Penyesuaian diri. (4) Kehadiran (absensi).²⁶

Dengan demikian, kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai. Jika seorang pegawai menghasilkan kinerja yang baik maka ia harus memiliki wawasan dan pengetahuan yang baik mengenai tugas dan fungsinya sebagai seorang pegawai sehingga ia dapat menjalani kewajibannya dalam bekerja dan akan menghasilkan *input* dan *output* yang baik. Oleh karena itu, seorang pegawai harus menjalani kewajibannya dan mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi pegawai.

²⁵ Sianipar J.P, *Kinerja Aparatur Pemerintah Indonesia*, (Bandung: Tarsito, 1994), hal. 42

²⁶ Anwar P. Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Refika Aditama, 2005), hal. 61

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam pembahasan mengenai permasalahan kinerja, menurut Rober Bacal tidak terlepas dari berbagai macam faktor-faktor yang menyertainya, yaitu:

a. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge* dan *skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai dengan jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang di harapkan. Oleh karena itu pegawai perlu di tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

c. Faktor strategi (*strategic*)

Strategi merupakan suatu bentuk sasaran dari kinerja untuk dapat mengetahui dan mengukur sejauh mana keberhasilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dengan susunan strategi yang dimilikinya.²⁷

²⁷ Robert Bacal, *Performance Management*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2002), hal. 9

Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo menyatakan dalam upaya mencapai tujuan kinerja ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain:²⁸

1) Faktor individu antara lain: (a) Faktor kepribadian yaitu kepercayaan diri, dimana semakin tinggi kepercayaan diri karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, maka semakin tinggi kinerja karyawan tersebut. (b) Faktor motivasi, ketika seorang pemimpin mendorong karyawannya untuk suatu tujuan tertentu seperti pemberian insentif. (c) Faktor kemampuan (*skill*) yaitu kemampuan atau keahlian karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kerja di perusahaan. (d) Faktor kepuasan kerja yaitu perasaan atau sikap pegawai terhadap pekerjaannya. (e) Faktor pengetahuan pekerjaan yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan kerja.

2) Faktor organisasi yaitu: (a) Faktor gaya kepemimpinan yaitu faktor yang mendorong pegawai untuk berkomitmen pada organisasinya agar mempunyai kemauan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi tersebut dan membuang keinginan untuk berpindah. (b) Faktor tim kerja yaitu kualitas dukungan yang di berikan oleh rekan kerja. (c) Faktor organisasi yaitu suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain. (d) Faktor teknologi dan fasilitas yaitu dimana perusahaan menggunakan teknologi sesuai kebutuhan kerja karyawan dan memfasilitasi kebutuhan kerja karyawan. (e) Faktor konteks organisasi yaitu dimana organisasi memberikan

²⁸ Hamzah B. Uno, Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hal. 68

penghargaan kepada pegawai untuk mencoba memotivasi kinerja mereka dan mendorong loyalitas dan retensi.

Amstrong dan Baron mengemukakan bahwa kinerja pegawai di pengaruhi oleh empat faktor yang dominan, yaitu: (a)Faktor kepemimpinan yang meliputi kualitas, bimbingan dan motivasi. (b) Faktor pribadi yang meliputi motivasi, disiplin keterampilan dan kompetensi. (c) Faktor sistem yang meliputi fasilitas kerja dan sistem pekerjaan. (d) Faktor situasional yang meliputi suasana lingkungan kerja, unsur internal dan eksternal.²⁹

4. Penilaian Kinerja Pegawai

a. Pengertian penilaian kinerja

Michael Armstrong mengatakan penilaian kerja (*performance appraisal*) berbeda dengan evaluasi pekerjaan (*job evaluation*) pegawai. Penilaian kerja secara keseluruhan berkenaan dengan seberapa jauh karyawan telah mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang di berikan organisasi kepadanya (penilaian relatif kinerja pegawai saat ini dan masa lalu terhadap standar kinerja setiap pegawai).³⁰

Selanjutnya, menurut Agus Dharma mengatakan bahwa penilaian kinerja pada dasarnya merupakan proses pengambilan keputusan tentang hasil yang di capai pegawai dalam periode waktu tertentu. Penilaian kinerja adalah proses delapan langkah kegiatan sebagai berikut: (1) Menghimpun informasi tentang kinerja karyawan. Tinjau kembali rencana kerja yang mungkin telah di buat bagi karyawan bersangkutan. (2) Teliti setiap kejadian yang dapat mempengaruhi

²⁹ Michael Armstrong, *Performance...*, hal. 32

³⁰ Ibid..., hal. 16

penilaian anda. Jika keadaan telah banyak berubah sejak di susunnya rencana kerja, anda harus memperhitungkan waktu. (3) Tinjau kembali format penilaian karyawan dan catumkan hal-hal harus tercakup. (4) Catumkan tugas atau tanggung jawab pokok dari anda yang anda nilai. (5) Bandingkan kinerja karyawan dengan kriteria yang telah di tetapkan. (6) Catat adanya hasil yang tidak di rencanakan sebelumnya. Semua kegiatan lain mungkin sekali terjadi dan tidak tercantum sebagai “tanggung jawab utama” tetapi penting artinya dalam penilaian secara menyeluruh. Kegiatan itu meliputi setiap upaya yang dilakukan pegawai bersangkutan dalam menangani pekerjaan mendesak, proyek khusus, atau inisiatif peningkatan kerja. Misalnya, ia mengajukan “usul peningkatan prosedur kerja” yang masuk aka dan di laksanakan dengan baik. (7) Catat bidang-bidang yang di sarankan untuk di tingkatkan. Saran peningkatan sangat membantu pegawai dalam upaya meningkatkan kinerja. Langkah ini akan menghasilkan informasi yang dapat digunakan dalam merencanakan peningkatan kinerja di masa yang akan datang. (8) Periksa ketelitian, kelengkapan, dan kesesuaian waktu format penilaian.³¹

Menurut B. Siswanto Sastrohadiwiryo selain dapat digunakan sebagai standar dalam penentuan tinggi rendahnya kompensasi serta administrasi bagi tenaga kerja, penilaian tenaga kerja dilakukan dengan tujuan: (1) Sumber data untuk perencanaan ketenagakerjaan dan kegiatan pengembangan jangka panjang bagi perusahaan yang bersangkutan; (2) Nasihat yang perlu di sampaikan kepada para tenaga kerja dalam perusahaan; (3) Alat untuk memberikan umpan balik

³¹ Agus Dharma, *Manajemen Supervisi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), hal. 267-369

(*feed back*) yang mendorong ke arah kemajuan dan kemungkinan memperbaiki/meningkatkan kualitas kerja bagi para tenaga kerja; (4) Salah satu cara untuk menetapkan kinerja yang di harapkan dari seseorang pemegang tugas dan pekerjaan; (5) Landasan/bahan informasi dalam pengambilan keputusan pada bidang ketenagakerjaan, baik promosi, mutasi, maupun kegiatan ketenagakerjaan lainnya.³²

b. Tujuan penilaian kinerja

Menurut Agus Dharma bahwa untuk dapat menilai kinerja karyawan/pegawai secara objektif dan akurat, kita harus dapat mengukur tingkat kinerja mereka. Jika di terjemahkan dalam standar kerja, pengukuran seperti itu berarti memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Pengukuran kinerja juga berfungsi sebagai upaya mengumpulkan informasi yang dapat digunakan untuk mengarahkan upaya karyawan melalui serangkaian prioritas tertentu. Dengan demikian, tujuan penilaian kinerja pada dasarnya adalah (1) untuk mengukur tanggung jawab karyawan, (2) sebagai dasar bagi peningkatan dan pengembangan karyawan.

(1) Pertanggung jawaban karyawan

Apabila standar dan sasaran digunakan sebagai alat mengukur pertanggung jawaban, maka dasar untuk pengambilan keputusan kenaikan gaji atau upah, promosi, penugasan khusus, dan sebagainya adalah kualitas hasil pekerjaan karyawan yang bersangkutan (bentuk dan kualitasnya). Perusahaan

³² B. Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hal. 231

biasanya menerapkan konsekuensi tertentu atas tingkat keberhasilan dalam memenuhi (atau tidak memenuhi) kriteria tertentu.

(2) Peningkatan dan pengembangan karyawan

Jika standar dan sasaran digunakan sebagai alat untuk keperluan pengembangan, hal itu mengacu pada dukungan yang di perlukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Dukungan itu dapat berupa pelatihan, bimbingan, atau bantuan lainnya. Dalam kaitan ini tidak akan ada konsekuensi bagi dapat tidaknya terpenuhi kriteria yang telah di tetapkan. Tujuan utamanya adalah untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan (pengetahuan atau keterampilan) karyawan.³³

Selain itu, Veithzal Rivai dan Jauvani Sagala mengemukakan bahwa tujuan penilaian yang berorientasi pada masa depan apabila di rancang secara tepat sistem penilaian ini dapat: (a) Membantu tiap karyawan untuk semakin banyak mengerti tentang perannya dan mengetahui secara jelas fungsi-fungsinya; (b) Merupakan instrumen dalam membantu tiap karyawan mengerti kekuatan-kekuatan dan kelemahan-kelemahan sendiri yang di kaitkan dengan peran dan fungsi dalam perusahaan; (c) Menambah adanya kebersamaan antara masing-masing karyawan dengan atasan sehingga tiap karyawan memiliki memiliki motivasi kerja dan merasa senang bekerja dan sekaligus mau memberikan kontribusi sebanyak-banyaknya pada perusahaan; (d) Merupakan instrumen untuk memberikan peluang bagi karyawan untuk mawas diri dan evaluasi diri serta

³³ Agus Dharma, *Manajemen...*, hal. 349

menetapkan sasaran pribadi sehingga terjadi pengembangan yang di rencanakan dan di monitor sendiri; (e) Membantu mempersiapkan karyawan untuk memegang pekerjaan pada jenjang yang lebih tinggi dengan cara terus menerus meningkatkan perilaku dan kualitas bagi posisi-posisi yang tingkatnya lebih tinggi; (f) Membantu dalam berbagai keputusan sumber daya manusia dengan memberikan data tiap karyawan secara berkala.³⁴

c. Manfaat penilaian kinerja

Menurut Sondang P. Siagian berpendapat bahwa berbagai pihak dapat menarik manfaat dari penilaian kinerja para pegawai kesemuanya dapat dikaitkan dengan keseluruhan upaya meningkatkan produktivitas kerja organisasi, produktivitas kerja berbagai komponen organisasi, dan sebagai pendorong bagi para pegawai.

Berbagai manfaat yang dapat dipetik ialah sebagai berikut: (a) Sebagai alat untuk memperbaiki kinerja para pegawai. (b) Sebagai instrumen dalam melakukan penyesuaian imbalan yang di berikan oleh organisasi kepada pegawainya. (c) Membantu majemen sumber daya manusia untuk mengambil keputusan dalam mutasi pegawai. (d) Sebagai salah sumber informasi untuk perencanaan dan penyelenggaraan kegiatan pelatihan. (e) Sebagai bahan untuk membantu para pegawai melakukan perencanaan dan pengembangan karir. (f) Sebagai alat untuk mengkaji kegiatan pengadaan tenaga kerja, terutama yang di arahkan pada kemungkinan terjadinya kelemahan di dalamnya. (g) Mempelajari

³⁴ Veithzal Rivai dan Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hal. 553

apakah terdapat ketidaktepatan dalam sistem informasi sumber daya manusia. (h) Mempersiapkan organisasi dan seluruh komponennya menghadapi berbagai tantangan yang mungkin akan di hadapi di masa depan. (i) Untuk melihat apakah terdapat kesalahan dalam rancangan bangun peekerjaan. (j) Sebagai bahan umpan balik bagi manajemen sumber daya manusia, bagi para atasan langsung, dan bagi para pegawai sendiri.³⁵

Selain itu, Mulyadi menyatakan bagi pihak manajemen perusahaan ada banyak manfaat dengan di lakukannya penilaian kinerja. Manfaat yang diperoleh dari penilaian kinerja ini terutama menjadi pedoman dalam melakukan tindakan evakuasi bagi pembentukan organisasi sesuai dengan penghargaan dari berbagai pihak, yaitu baik pihak manajemen serta komisaris perusahaan. Penilaian kinerja di manfaatkan oleh manajemen untuk: (a) Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian pegawai secara maksimum. (b) Membantu pengambilan keputusan yang menyangkut dengan pegawai seperti; promosi, transfer dan pemberhentian. (c) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evakuasi program pelatihan karyawan. (d) Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka. (e) Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.³⁶

³⁵ Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hal. 168

³⁶ Mulyadi, *Akutansi Manajemen; Konsep, Manfaat dan Rekayasa*, (Jakarta: Salemba Empat, 2001), hal. 416

C. Kompetensi Lulusan Perguruan Tinggi Dengan Dunia Kerja

Dalam sub bagian ini akan di bahas empat aspek yaitu: (1) Pengertian Pendidikan Tinggi dan Perguruan Tinggi, (2) Dasar dan landasan, (2) Arah dan tujuan, dan (4) Kompetensi lulusan perguruan tinggi dengan dunia kerja.

1. Pengertian Pendidikan Tinggi dan Perguruan Tinggi

Menurut Syahrizal Abbas mengatakan istilah pendidikan tinggi dan perguruan tinggi merupakan istilah yang berbeda dan memiliki arti yang berbeda pula. Dalam pasal 19 ayat (1) Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional di sebutkan bahwa pendidikan tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, spesialis dan doktor yang di selenggarakan oleh perguruan tinggi.³⁷

Menurut A. W. Widjaya dan M. Arsyik Hawab bahwa harapan-harapan yang di tujukan kepada pendidikan tinggi dan tugas-tugas yang harus dilaksanakan dalam rangka memenuhi kebutuhan dalam mengisi pembangunan tidaklah ringan. Selain diminta untuk dapat memuaskan aspirasi masyarakat dan syarat pembangunan yang urgen pada masa kini, pendidikan tinggi harus juga dapat melihat jauh kedepan, pandai menyimak kecenderungan-kecenderungan dalam perkembangan nasional dan internasional untuk dapat menyerasikan hasil-hasil (output) nya dengan tuntutan di masa datang.

³⁷ Syahrizal Abbas, *Manajemen Perguruan Tinggi; Beberapa Catatan*, (Jakarta: Kencana, 2009), hal. 89

Namun demikian pendidikan tinggi dalam menghadapi kecenderungan perubahan-perubahan dalam lingkungan universal, haruslah memiliki suatu landasan berpijak yang kokoh dalam perkembangan dan dapat berfungsi sebagai rujukan dan pegangan dalam menentukan strategi pembangunan yang sejalan dengan alur perkembangan bangsa dan nasional. landasan berpijak itu tidak lain daripada pengertian dan penghayatan kebudayaan serta pegangan hidup serta cita-cita nasional.³⁸

Sedangkan perguruan tinggi menurut Syahrizal Abbas adalah satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi, yang kelembagaannya dapat berupa akademi, politeknik, sekolah tinggi, institut atau universitas. Perguruan tinggi berkewajiban menyelenggarakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Ketiga kewajiban inilah yang membedakan antara perguruan tinggi dengan lembaga pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan dasar dan menengah.³⁹

Dengan demikian dapat dipahami bahwa pendidikan tinggi adalah pendidikan pada jalur pendidikan sekolah berupa jenjang yang lebih tinggi daripada pendidikan menengah untuk dapat mengembangkan pembangunan dan memuaskan aspirasi rakyat serta menghasilkan output yang baik yang sesuai dengan masa depan. Sedangkan lembaga yang menyelenggarakan pendidikan tinggi dikenal dengan istilah perguruan tinggi.

³⁸ A. W. Widjaya dan M. Arsyik Hawab, *Komunikasi, Administrasi, Organisasi dan Manajemen Dalam Pembangunan*, (Jakarta: Bina Aksara, April 1987), hal. 66

³⁹ Syahrizal Abbas, *Manajemen Perguruan...*, hal. 90

2. Dasar dan Landasan

Pembinaan serta pengembangan pendidikan tinggi di Indonesia di dasarkan kepada UUD 1945, Undang-Undang Perguruan Tinggi No. 22 Tahun 1961, Garis-Garis Besar Haluan Negara, Ketetapan MPR, serta asas-asas Tridharma Perguruan Tinggi dalam hikmah kebebasan akademik yang bertanggung jawab.

a. Undang-Undang No. 22 Tahun 1961

Pasal 1 : Perguruan tinggi adalah lembaga ilmiah yang mempunyai tugas menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran di atas perguruan tingkat menengah dan yang memberikan kebudayaan kebangsaan Indonesia dan dengan cara ilmiah.

Pasal 2 : Perguruan tinggi pada umumnya bertujuan membentuk manusia susila yang berjiwa Pancasila yang bertanggungjawab akan terwujudnya masyarakat sosialis Indonesia yang adil dan makmur, material dan spiritual. Menyediakan tenaga yang cakap untuk memangku jabatan yang memerlukan pendidikan tinggi dan yang cakap berdiri sendiri dalam memelihara dan memajukan ilmu pengetahuan melakukan penelitian dan usaha kemajuan dalam lapangan ilmu pengetahuan, kebudayaan dan kehidupan masyarakat.

b. Peraturan pemerintah No. 3 Tahun 1980, tentang pengangkatan dalam pangkat Pegawai Negeri Sipil.

- c. Peraturan pemerintah No. 5 Tahun 1980 tentang pokok-pokok organisasi Universitas/Institut Negeri.
- d. Peraturan pemerintah No. 30 Tahun 1980 tentang peraturan Disiplin Pegawai Negeri.
- e. Keputusan Menteri P & K No. 0140/U/1982, tentang Pola Keputusan Kebijakan Dasar Pengembangan Pendidikan Tinggi di Indonesia.
- f. Keputusan Menteri P & K No. 0211/U/1982, tentang Pendidikan Tinggi dalam lingkungan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.⁴⁰

3. Arah dan Tujuan

Dengan berdasarkan pada dasar-dasar dan berpedoman pada konsepsi tersebut di atas, pembinaan serta pengembangan perguruan tinggi harus terarah. Pengarahan pada dasarnya ditujukan pada pengembangan suatu sistem pendidikan tinggi di Indonesia secara menyeluruh yang menyangkut perguruan tinggi negeri dan swasta di dalam satu pola pembinaan dengan rujukan-rujukan dasar sebagai berikut:

1. Pendidikan tinggi di kembangkan dan peranan perguruan tinggi di arahkan untuk: (a) Menjadikan perguruan tinggi sebagai pusat pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta pusat kegiatan penelitian sesuai dengan kebutuhan pembangunan masa sekarang dan masa mendatang. (b) Mendidik mahasiswa agar mampu menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, berjiwa penuh pengabdian serta memiliki rasa tanggung jawab

⁴⁰ A. W. Widjaya dan M. Arsyik Hawab, *Komunikasi, Administrasi...*, hal. 67

yang besar terhadap masa depan bangsa dan negara Indonesia dalam rangka pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi. (c) Mengembangkan tata kehidupan kampus sebagai masyarakat ilmiah yang berbudaya, bermoral Pancasila dan berkepribadian Indonesia.

2. Peranan perguruan tinggi dan lembaga-lembaga penelitian dalam kegiatan pembangunan perlu makin di tingkatkan, antara lain dengan cara: (a) Menjamin penggunaan kebebasan mimbar akademi dalam bentuk yang kreatif, konstruktif dan bertanggung jawab, sehingga dapat bermanfaat bagi masyarakat dan pembangunan. (b) Melanjutkan usaha-usaha ke arah integrasi dan konsolidasi kegiatan mahasiswa dan cendekiawan sesuai dengan disiplin dan profesinya dalam wadah-wadah yang efektif sehingga mereka dapat mengembangkan prestasi-prestasi serta partisipasi yang positif.⁴¹

4. Kompetensi Lulusan Perguruan Tinggi Dengan Dunia Kerja

Peningkatan kemampuan untuk mengelola dan mengembangkan perguruan tinggi sudah sangat dirasakan perlu, termasuk untuk menggunakan prinsip-prinsip manajemen modern yang berorientasi pada mutu/kualitas. Bagi para pemilik dan pengelola Perguruan Tinggi, sistem manajemen mutu pada hakekatnya berinti pada perbaikan terus menerus untuk memperkuat dan mengembangkan mutu lulusan sehingga dapat diserap oleh kalangan instansi dan pasar tenaga kerja.

⁴¹ Ibid. Hal. 69

M. Rosul Aswani mengemukakan bahwa produk yang bermutu akan diminati oleh konsumen, sebaliknya apabila produk itu tidak bermutu maka akan ditinggalkan oleh konsumen. Begitu juga perguruan tinggi di era globalisasi harus berbasis pada mutu, bagaimana perguruan tinggi dalam kegiatan jasa pendidikan maupun pengembangan sumber daya manusia yang memiliki keunggulan-keunggulan.

Para mahasiswa sebagai calon ekonom yang sedang menuntut ilmu di perguruan tinggi sesungguhnya mengharapkan hasil dari laboratorium itu memiliki nilai ganda yaitu ilmu pengetahuan, gelar, ketrampilan, pengalaman, keyakinan dan perilaku luhur yang mampu bersaing dipasar global. Semuanya itu diperlukan sebagai persiapan memasuki dunia kerja dan atau persiapan membuka lapangan kerja dengan mengharapkan kehidupan yang lebih baik dan kesejahteraan lahir serta batin. Kenyataan yang ada pada dewasa ini menunjukkan mutu lulusan perguruan tinggi itu tidak selalu dapat diterima dan mampu untuk bekerja sebagaimana yang diharapkan dunia kerja.

Karena itu, pembaharuan pendidikan, kurikulum, dan pembelajaran harus selalu dilaksanakan dari waktu ke waktu dan tak pernah henti. Pendidikan, kurikulum, dan pembelajaran berbasis kompetensi merupakan contoh hasil perubahan dimaksud dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan pembelajaran. Kebutuhan akan tenaga kerja tersebut disediakan melalui pendidikan vokasional yang melatih dan mendidik siswa untuk dapat bekerja pada suatu bidang kerja tertentu, sehingga kebutuhan akan ketersediaan tenaga kerja. Kondisi ketenagakerjaan di Indonesia yang saat ini masih diwarnai tingkat peng-

anggaran yang semakin tinggi, dapat di- katakan bahwa lulusan perguruan tinggi masih lemah dalam memenuhi permintaan pasar tenaga kerja.⁴²

Undang-Undang (UU) No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat 10 menyebutkan bahwa kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang men- cakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Surat Keputusan Mendiknas Nomor 045/U/2002 tentang Kurikulum Inti Perguruan Tinggi dikemukakan bahwa kompetensi adalah seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggungjawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu. Secara lebih spesifik, kompetensi lulusan dilihat pada aspek keterampilan teknis (*technical skills*) dan keterampilan bekerja (*employability skills*).⁴³

Selain itu, menurut Hardjono Notodihardjo bahwa terdapat tiga faktor yang dianggap paling penting dalam menciptakan pekerjaan yang memuaskan mahasiswa setelah lulus perguruan tinggi yaitu: (1) Berguna untuk orang lain dan masyarakat; (2) Pekerjaan yang menarik dan; (3) Kemampuan mental yang baik.⁴⁴

⁴² M. Rosul Aswani, *Strategi Meningkatkan Lulusan Bermutu di Perguruan Tinggi*, (Jurnal Pendidikan Vokasi), Di Kutip Dari: <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=201814&val=1213&title=STRATEGI%20MENINGKATKAN%20LULUSAN%20BERMUTU%20DI%20PERGURUAN%20TINGGI>. Di Akses 2 Desember 2005

⁴³ Anas Arfandi, *Relevansi Kompetensi Lulusan Diploma Tiga Teknik Sipil Di Dunia Kerja*, (Jurnal Pendidikan Vokasi), Di Kutip Dari: <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=162986&val=438&title=RELEVANSI%20KOMPETENSI%20LULUSAN%20DIPLOMA%20TIGA%20TEKNIK%20SIPIL%20DI%20DUNIA%20KERJA>. Di Akses 03 November 2013

⁴⁴ Hardjono Notodihardjo, *Pendidikan Tinggi dan Tenaga Kerja Tingkat Tinggi di Indonesia*, (Jakarta: Universitas Indonesia, 1990), hal. 76

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode dan Pendekatan Penelitian

Sebuah keberhasilan dalam penelitian sangat ditentukan oleh metode penelitian yang dipakai untuk mendapatkan data yang akurat dari objek penelitian. Dalam penelitian karya ilmiah ini metode penelitian dan pendekatan merupakan hal yang sangat penting, sehingga dengan adanya sebuah metode penelitian dan pendekatan penulis mampu mendapatkan data yang akurat dan akan menjadi sebuah penelitian yang diharapkan.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis dengan pendekatan kualitatif, agar dapat meminimalkan jarak antara peneliti dan informan. Dalam penelitian ini tidak hanya terbatas pada pengumpulan dan penyusunan data tetapi meliputi analisis data yang telah dikumpulkan dan segala sesuatu ditentukan dari hasil pengumpulan data yang mencerminkan keadaan yang sesungguhnya dilapangan.

Menurut Sumadi Suryabrata mengatakan penelitian deskriptif adalah penelitian yang bermaksud untuk membuat pencandraan (deskripsi) mengenai situasi-situasi atau kejadian-kejadian. Dalam arti ini penelitian deskripsi itu adalah akumulasi data dasar dalam cara deskriptif semata-mata tidak perlu mencari atau menerangkan saling hubungan, test hipotesis, atau mendapatkan makna dan implikasi, walaupun penelitian yang bertujuan untuk menemukan hal-hal tersebut

dapat mencakup juga metode-metode deskriptif.¹ Selain itu, Suharsimi Arikunto menambahkan bahwa deskriptif berasal dari istilah “*describe*” yang berarti memaparkan atau menggambarkan suatu hal, misalnya keadaan, kondisi, situasi, peristiwa dan kegiatan. Oleh karena itu penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal-hal lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan.²

Kirk dan Miller dalam Mahi M. Hikmat menyebutkan, pendekatan kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung pada pengamatan manusia dalam kawasannya sendiri dan berhubungan dengan orang-orang tersebut dalam bahasanya dan dalam peristilahannya.³ Sedangkan menurut Emzir mengatakan pendekatan kualitatif merupakan salah satu pendekatan yang secara primer menggunakan paradigma pengetahuan berdasarkan pandangan konstruktivist (pengalaman individual) dan pandangan advokasi/partisipatori.⁴

Dengan demikian, dalam rangka untuk mendapatkan pada penelitian ini maka peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif analitis, sehingga peneliti hanya sekedar memaparkan hasil penelitian yang didapatkan selama di lapangan.

¹ Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hal. 76

² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hal. 3

³ Mahi M. Hikmat, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011), hal. 38

⁴ Emzir, *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kuantitatif dan Kualitatif*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), ha. 28

B. Objek dan Subjek Penelitian

Menurut Burhan Bungin menyatakan bahwa objek penelitian adalah apa yang menjadi sasaran penelitian yang tidak tergantung pada judul dan topik penelitian, tetapi secara konkret tergambar dalam rumusan masalah penelitian.⁵ Sehubungan dengan pendapat di atas, Saifuddin Azwar juga menyatakan bahwa objek penelitian adalah sifat keadaan (*attributes*) dari suatu benda, orang, atau keadaan yang menjadi pusat perhatian atau sasaran penelitian. Sifat keadaan di maksud bisa berupa sifat kuantitas dan kualitas (benda, orang, dan lembaga), bisa berupa perilaku, kegiatan, pendapat, pandangan penilaian, sikap pro-kontra atau simpati-antipati, keadaan batin, dan sebagainya.⁶ Dengan demikian, yang menjadi objek dalam penelitian ini yaitu lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang bekerja di Kantor Urusan Agama, Kementerian Agama, dan Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh.

Sedangkan subjek penelitian adalah informan yang memahami informasi objek penelitian sebagai pelaku maupun orang lain yang memahami objek penelitian.⁷ Selain itu, subjek penelitian merupakan sesuatu yang diteliti baik orang, benda, ataupun lembaga (organisasi).⁸ Dengan demikian, yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah pegawai-pegawai yang bekerja di Kantor Urusan Agama, Kementerian Agama, dan Dinas Syariat Islam.

⁵ Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2007), hal. 76

⁶ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pusat Belajar, 1998), hal. 35

⁷ Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif...*, hal. 76

⁸ Saifuddin Azwar, *Metode...*, hal. 35

C. Teknik Pengambilan Subjek Penelitian

Dalam pengambilan subjek penelitian, peneliti menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Suharsimi Arikunto menyatakan bahwa *pusposive sampling* yaitu cara mengambil subjek berdasarkan pada tujuan atau pertimbangan tertentu. Teknik ini biasanya dilakukan karena beberapa pertimbangan, misalnya alasan keterbatasan waktu, tenaga dan dana sehingga tidak dapat mengambil sampel yang besar dan jauh serta dalam hal ini dipertimbangkan juga orang yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan.⁹ Dengan demikian, peneliti mengambil subjek penelitian berdasarkan pertimbangan yang matang yang dianggap mengetahui mengenai hal yang akan diteliti.

Adapun subjek dalam penelitian ini berjumlah 20 orang dengan pertimbangan berdasarkan kriteria yang dipakai untuk menentukan subjek penelitian adalah: (1) Pegawai yang bekerja dibagian yang sama (satu ruangan) dengan pegawai lulusan FDK. (2) Pegawai yang tahu tentang kinerja yang dilakukan oleh lulusan FDK. (3) Pegawai yang diambil sebagai subjek penelitian yaitu yang sudah Pegawai Negeri Sipil (PNS). (4) Pegawai kantor yang sudah bertugas di kantor tersebut minimal tiga tahun. (5) pegawai lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang sudah bertugas di kantor tersebut minimal sudah tiga tahun. (6) Pegawai yang memiliki wewenang sepenuhnya (kepala) di kantor tersebut yang lebih mengetahui tentang kinerja yang dilakukan oleh setiap pegawainya dan akan memudahkan peneliti dalam mendapatkan data.

⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hal. 183

(7) Mempunyai waktu luang untuk wawancara. Penentuan jumlah responden dalam penelitian ini juga ditetapkan dengan melihat kriteria-kriteria tertentu oleh peneliti agar memenuhi kepentingan penelitian.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menempuh beberapa langkah, yaitu wawancara dan dokumentasi.

1. Wawancara

Menurut Sugiyono menyatakan bahwa wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.¹⁰

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis wawancara terstruktur yaitu digunakan sebagai teknik pengumpulan data bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Oleh karena itu, dalam melakukan wawancara, pengumpul data telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis. Dengan demikian, peneliti terlebih dahulu sudah mempersiapkan daftar pertanyaan yang akan ditanya kepada responden mengenai persepsi pegawai terhadap kinerja lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang bekerja pada Kantor Urusan Agama Kecamatan, Kementerian Agama, dan Kantor Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh.

¹⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hal. 231

2. Dokumentasi

Menurut Burhan Bungin menyatakan bahwa metode dokumenter adalah salah satu metode pengumpulan data yang digunakan dalam metodologi penelitian sosial. Sebagian besar data yang tersedia adalah berbentuk surat-surat, catatan harian, cenderamata, laporan, dan sebagainya. Sifat utama dari data ini tak terbatas pada ruang dan waktu sehingga memberi peluang kepada peneliti untuk mengetahui hal-hal yang pernah terjadi dimasa silam.¹¹ Peneliti mengambil data dokumentasi yang berkaitan dengan laporan penilaian capaian kinerja pegawai (CKH) dan sasaran kerja pegawai (SKP) beserta jumlah pegawai lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang bekerja di Kantor Urusan Agama Kecamatan Kota Banda Aceh, Kementerian Agama Kota Banda Aceh, dan Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh.

E. Teknik Analisis Data

Miles and Huberman mengemukakan aktifitas dalam analisis data kualitatif dilakukan dengan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktifitas dalam analisis data meliputi *data reduction*, *data display* dan *conclusion drawing/verification*.¹²

1. *Data Reduction* (Reduksi Data), yaitu merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal penting, dicari tema dan polanya.¹³

¹¹ Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif; Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*, (Jakarta: Kencana, 2011), hal. 121

¹² Sugiyono, *Penelitian Kuantitatif...*, hal. 246

¹³ Sugiyono, *Metode Penelitian...*, hal. 247

Dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan dan merangkum pada hal-hal yang penting dan menghilangkan data-data yang dianggap tidak penting, sehingga dapat ditarik kesimpulan-kesimpulan dari data yang telah didapatkan di lapangan.

2. *Data Display* (penyajian data). Langkah selanjutnya adalah penyajian data dalam uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart*, dan sejenisnya.¹⁴ Dalam penelitian ini, peneliti hanya memakai penyajian data berbentuk narasi untuk menjelaskan hasil temuan peneliti agar mudah dipahami oleh pembaca dan hasilnya sesuai dengan pertanyaan penelitian, sedangkan bagan, hubungan antar kategori, *flowchart*, dan sejenisnya tidak peneliti pakai.
3. *Conclusion Drawing/Verification*, yaitu penarikan kesimpulan dan verifikasi.¹⁵ Peneliti berusaha menarik kesimpulan dan melakukan verifikasi terhadap temuan baru yang sebelumnya tidak terlalu jelas objeknya sehingga setelah dilakukan penelitian menjadi jelas.

Dengan demikian, peneliti melakukan beberapa cara atau langkah dalam rangka melakukan reduksi data, menyajikan data, dan menyimpulkan data yaitu: *Pertama* peneliti mengumpulkan semua data yang telah didapatkan di lapangan, *Kedua* peneliti membaca dengan teliti dan seksama serta memfokuskan diri terhadap data yang telah dikumpulkan, *Ketiga* peneliti mulai menulis tentang hal-hal yang dianggap penting untuk penelitian ini, *Keempat* setelah itu peneliti

¹⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian...*, hal. 249

¹⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian...*, hal. 252

menyalin tulisan tersebut didalam karya ilmiah (skripsi) peneliti dalam bentuk narasi, *Kelima* setelah hal itu semua peneliti laksanakan maka pada tahap terakhir adalah menarik kesimpulan dari data yang telah dijadikan dalam bentuk narasi tersebut dengan cara peneliti membaca kembali narasi itu dan yang disimpulkan adalah hal-hal yang pokok mengenai penelitian ini dari keseluruhan data yang telah diperoleh.

F. Prosedur Penelitian

Dalam hal untuk memperjelas langkah dalam melakukan penelitian ini, maka penulis akan melakukan dalam dua tahap yaitu: (1) Tahap pra lapangan; (2) Tahap lapangan; (3) Tahap laporan.

1. Tahap pra lapangan

Pada tahap pra lapangan peneliti melakukan persiapan baik itu pada diri peneliti sendiri maupun persiapan ketika hendak terjun langsung untuk melakukan penelitian di lapangan. Adapun persiapan ketika terjun langsung di lapangan yaitu mengurus surat izin penelitian dari Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang akan ditujukan kepada pihak yang akan di teliti, menyipakan pedoman wawancara dan keperluan-keperluan lain seperti alat perekam suara, kamera untuk dokumenter, buku catatan, dan alat tulis.

2. Tahap lapangan

Pada tahap lapangan, peneliti bertemu langsung dan bertatap muka dengan informan dalam melakukan proses wawancara yang terarah berdasarkan pedoman wawancara yang telah di siapkan sebelumnya. Dalam hal ini, peneliti

mengajukan berbagai pertanyaan mengenai permasalahan dalam skripsi ini guna untuk menjawab rumusan masalah serta untuk mendapatkan data penelitian secara lengkap. Agar tidak terjadi kesalahpahaman dan kehilangan data dari hasil wawancara, maka selain mendengarkan dan mencatat berbagai penjelasan dari informan peneliti juga menggunakan alat perekam suara yang *tipe recorder*, sehingga peneliti dapat menganalisis data secara berulang-ulang dan mendalam untuk mendapatkan hasil penelitian yang baik, akurat serta memuaskan.

3. Tahap laporan

Pada tahap terakhir peneliti menyusun hasil wawancara dan menulisnya dalam bentuk laporan sesuai dengan teknik analisis data, yaitu: *Data Reduction* (reduksi data), *Data Display* (penyajian data), *Conclusion Drawing/Verification* (menyimpulkan) data agar terbukti keabsahannya.

BAB IV

DESKRIPSI DAN PEMBAHASAN DATA PENELITIAN

A. Deskripsi Data Penelitian

Dalam sub bagian ini akan di deskripsikan data penelitian yaitu: (1) Deskripsi umum Lokasi Penelitian; (2) Cara lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan selama ini di tempat kerja; (3) Gambaran hasil kerja lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi menurut atasannya; (4) Persepsi pegawai kantor terhadap kinerja lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi.

1. Deskripsi Umum Lokasi Penelitian

a. Profil Lembaga Kementerian Agama Kota Banda Aceh

Secara historis Kemneterian Agama sebagai organisasi dalam pemerintahan negara didirikan tanggal 3 Januari 1946 dengan Penetapan Pemerintah Nomor: 1/SD Tahun 1946. Susunan organisasi Kementerian Agama yang pertama kali, ditetapkan dengan Keputusan Menteri Agama Nomor: 1185/KJ Tahun 1946. Sedangkan organisasi instansi vertikal Kementerian Agama di daerah awal pembentukannya berdasarkan PP 33 Tahun 1949 dengan susunan organisasi Kantor Kementerian Agama Daerah, meliputi Kantor Kepenghuluan Kawedanan, Kantor Kenaikan Kecamatan, Kantor Inspeksi Pendidikan Tingkat Provinsi dan Tingkat Kabupaten/Karesidenan.

Berorientasi pada PMA Nomor 13 tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama sebagaimana tertuang dalam pasal 42

dan memperhatikan hasil analisis organisasi dan beban kerja sebagaimana poin 5 di atas, Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh tergolong dalam kriteria organisasi Tipologi I-A yang terdiri dari: (a) Sub Bagian Tata Usaha; (b) Seksi Pendidikan Madrasah; (c) Seksi Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren; (d) Seksi Pendidikan Agama Islam; (e) Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah; (f) Seksi Bimbingan Masyarakat Islam; (g) Penyelenggara Syari'ah, dan; (h) Kelompok Jabatan Fungsional (yaitu, Analis Kepegawaian, Perencanaan, POKJAWAS, Penyuluh Agama Islam, dan Penghulu).

Adapun visi dan misi Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh yaitu:

- a. Visi Kementerian Agama Kota Banda Aceh adalah “Terwujudnya masyarakat Indonesia yang taat beragama, rukun, cerdas dan sejahtera lahir batin dalam rangka mewujudkan Indonesia yang berdaulat, mandiri dan berkepribadian berlandaskan gotong royong”.
- b. Misi Kemneterian Kota Banda Aceh yaitu: (a) Meningkatkan pemahaman dan pengamalan ajaran agama; (b) Memantapkan kerukunan intra dan antar umat beragama; (c) Menyediakan pelayanan kehidupan beragama yang merata dan berkualitas; (d) Meningkatkan pemanfaatan dan kualitas pengelolaan potensi ekonomi keagamaan; (e) Mewujudkan penyelenggaraan ibadah haji dan umrah yang berkualitas dan akuntabel; (f) Meningkatkan akses dan kualitas pendidikan umum berciri agama, pendidikan agama pada satuan pendidikan umum, dan

pendidikan keagamaan; (g) Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan terpercaya.¹

b. Profil Lembaga Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh

Dinas Syariat Islam berperan untuk mensosialisasi, membina dan mewujudkan aktualisasi risalah Islam secara menyeluruh dan universal, yaitu membangun dan mewujudkan masyarakat yang taat kepada syariat Islam. Dinas Syariat Islam lahir pada tanggal 25 Januari 2002 bertepatan saat pelantikan pimpinan Dinas Syariat Islam. Instansi ini dibentuk dengan peraturan daerah No. 33 tahun 2001 yang selain mengatut qanun-qanun dan menjelaskan tugas pokok dan fungsinya.

Adapun visi dan misi lembaga Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh yaitu:

- a. Visi Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh adalah “Motivator pencapaian Banda Aceh gemilang dalam bingkai syariah”.
- b. Misi Dinas Syariat Kota Banda Aceh yaitu: (1) Meningkatkan sumber daya aparatur yang profesional, amanah, istiqamah dan berakhlakul karimah; (2) Membangun kerjasama dan sinergisitas dengan stakeholder dalam pelaksanaan syariat Islam; (3) Mendorong seluruh elemen masyarakat dalam penegakan amar ma`ruf nahi mungkar untuk mewujudkan Banda Aceh gemilang dalam bingkai syariah; (4) Menggerakkan usaha dakwah dan syiar secara kelanjutan; (5)

¹ Kantor Kementerian Kota Banda Aceh

Memfasilitasi pengembangan syariah dalam seluruh sendi kehidupan.²

c. Profil Lembaga Kantor Urusan Agama Kecamatan Ulee Kareng

Kantor Urusan Agama merupakan suatu lembaga yang mengurus tentang pernikahan dan keagamaan dalam kehidupan sehari-hari yang terdapat di setiap Kecamatan dalam suatu Kota begitu juga halnya dengan Kota Banda Aceh yang terdapat 9 (sembilan) Kecamatan dan di setiap Kecamatan tersebut terdapat satu Kantor Urusan Agama.

Wilayah Kecamatan Ulee Kareng yang terletak di tengah Ibu Kota Provinsi Aceh yakni Kota Banda Aceh yang merupakan salah satu Kecamatan yang berada di Kota Banda Aceh. Selain itu juga terdapat 8 Kecamatan lainnya yaitu Meuraxa, Kuta Alam, Syiah Kuala, Baiturrahman, Kuta Raja, Banda Raya, Lueng Bata dan Jaya Baru. Wilayah Kecamatan Ulee Kareng terbagi atas 9 (sembilan) Gampong, 2 kemukiman yaitu kemukiman Po Teumeuruhom dan kemukiman Simpang Tujuh. Adapun batas-batas wilayah Kecamatan Ulee Kareng adalah: (a) Sebelah Utara Kecamatan Syiah Kuala; (b) Sebelah Timur Kecamatan Kuta Alam; (c) Sebelah Selatan Kecamatan Lueng Bata; (d) Sebelah Barat Kecamatan Aceh Besar.³

Kantor Urusan Agama Kecamatan Ulee Kareng terletak di Gampong Ilien yang berada di Jl. Prof. Ali Hasyimi, Gp. Ilien, Kec. Ulee Kareng. Adapun visi dan misi Kantor Urusan Agama Kecamatan Ulee Kareng yaitu:

² Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh

³ www.kuauleekareng.blogspot.com

- 1) Visi Kantor Urusan Agama Kecamatan Ulee Kareng adalah “Terwujudnya kehidupan keluarga dan masyarakat Kecamatan Ulee Kareng yang sakinah, mawaddah, dan wa rahmah sesuai tuntutan syariat Islam dan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.
- 2) Misi Kantor Urusan Agama Kecamatan Ulee Kareng yaitu:
 - (a) Meningkatkan ketahanan dan kualitas keluarga muslim.
 - (b) Meningkatkan kualitas sumber daya manusia, sarana dan prasarana Kantor Urusan Agama demi terlaksananya pelayanan kepenghuluan yang prima, profesional, transparan, dan akuntabel, efektif dan efisien.
 - (c) Meningkatkan pelayanan teknis dan administrasi kependudukan dan keluarga sakinah, kemitraan umat, zakat, wakaf dan produk halal.
 - (d) Meningkatkan pelayanan informasi keagamaan tentang madrasah, pondok pesantren, haji dan umrah.
 - (e) Meningkatkan pelayanan lintas sektoral antara instansi terkait dalam kegiatan perayaan hari besar Islam dan tata pemerintahan.

d. Kantor Urusan Agama Kecamatan Kuta Alam

Kantor Urusan Agama Kecamatan Kuta Alam terletak di Gampong Mulia Kecamatan Kuta Alam Kota Banda Aceh tepatnya di Jl. Tanoh Abe. Wilayah Kecamatan Kuta Alam yang terletak pada 5°33'14"-5°36'22" LU dan 95°19'06"-95°22'13" BT memiliki luas 985,4 Ha, terbagi ke dalam 11 (sebelas) Gampong yaitu Gp. Mulia, Laksana, Keuramat, Kuta Alam, Peunayong, Beurawe, Kota Baru, Bandar Baru, Lampulo, Lamdingin, dan Lambaro Skep. Adapun batas-batas wilayah Kecamatan Kuta Alam adalah: (a) Sebelah Utara Selat

Malaka; (b) Sebelah Timur Kecamatan Syiah Kuala; (c) Sebeleha Selatan Kecamatan Baiturrahmi; (d) Sebelah Barat Kecamatan Kutaraja.⁴

Adapun visi dan misi Kantor Urusan Agama Kecamatan Kuta Alam yakni:

- 1) Visi Kantor Urusan Agama Kecamatan Kuta Alam adalah “Terwujudnya syariat Islam sebagai pilar utama terbentuknya keluarga bahagia, sejahtera di Kecamatan Kuta Alam”.
- 2) Misi Kantor Urusan Agama Kecamatan Kuta Alam yaitu:
 - (a) Meningkatkan kualitas sumber daya manusia, sarana dan prasarana untuk menunjang pelayanan prima yang berorientasi pada kepuasan masyarakat.
 - (b) Meningkatkan kesadaran masyarakat dalam kerukunan umat beragama.
 - (c) Kesadaran zakat dan wakaf.
 - (d) Peningkatan administrasi dan manajemen mesjid.
 - (e) Menjadikan keluarga sebagai pilot projek pelaksanaan syariat Islam.
 - (f) Meningkatkan pelayanan lintas sektoral bagi mitra kerja.

e. Kantor Urusan Agama Kecamatan Kutaraja

Kantor Urusan Agama Kecamatan Kutaraja Kota Banda Aceh berdiri sejak 1 Januari 2003 yang terletak di Jl. Raja Keumala No. 9 Merduati. Adapun visi dan misi Kantor Urusan Agama Kecamatan Kutaraja yaitu:

⁴ www.kuakeckutaalam.blogspot.com

- 1) Visi Kantor Urusan Agama Kecamatan Kutaraja adalah “Terwujudnya pelayanan masyarakat yang profesional, murah, dan ramah di Kecamatan Kutaraja”.
- 2) Misi Kantor Urusan Agama Kecamatan Kutaraja yakni: (a) Meningkatkan Kualitas Pelayanan prima demi kepuasan masyarakat; (b) Meningkatkan ketepatan aturan dan kecepatan pelayanan; (c) Meningkatkan kualitas sumber daya manusia atau pegawai dalam mencapai tujuan dan melayani masyarakat; (d) Meningkatkan hubungan, bimbingan dan kemitraan masyarakat, serta meningkatkan sinergi antar instansi terkait dalam kegiatan ibadah, sosial kemasyarakatan, dan kerukunan umat.

f. Kantor Urusan Agama Kecamatan Banda Raya

Kantor Urusan Agama Kecamatan Banda Raya terletak bertepatan di samping Rumah Sakit Meuraxa di Jl. Soekarno-Hatta, Gp. Mibo. Adapun visi dan misi Kantor Urusan Agama Kecamatan Banda Raya yaitu:

- 1) Visi Kantor Urusan Agama Kecamatan Bandara Raya adalah “Menciptakan masyarakat yang berakhlakul karimah berdasarkan Al-qur’an dan Hadist”.
- 2) Misi Kantor Urusan Agama Kecamatan Banda Raya yakni: (a) Mengembangkan kehidupan masyarakat yang Qur`ani; (b) Menciptakan landasan yang kokoh bagi terciptanya keluarga sakinah mawaddah warahmah; (c) Mewujudkan instansi KUA sebagai mitra kerja yang baik, ramah dan profesional; (d) Membina ukhawah

Ismiah di tengah-tengah masyarakat; (e) Menjadikan masyarakat Banda Raya sebagai pilot projek pelaksanaan syariat Islam.

2. Cara Lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Menyelesaikan Tugas-tugas yang Diberikan Selama Ini di Tempat Kerja

Untuk mendapatkan data tentang cara lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan selama ini ditempat kerja, peneliti mewawancarai sebanyak enam orang pegawai lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi. Dari hasil wawancara dapat di deskripsikan sebagai berikut:

Rosmiati mengatakan bahwa:

“Dalam hal menyelesaikan tugas-tugas yang di berikan, saya sendiri sebagai pegawai lulusan Fakultas dan Komunikasi tidak memiliki cara tertentu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, akan tetapi saya selalu menyelesaikannya secara baik dan tepat waktu dengan berusaha keras. Sehingga menurut saya bisa jadi salah satu cara yang saya gunakan yaitu berusaha keras untuk menyelesaikan tugas-tugas yang di berikan. Selain itu, bisa dikatakan juga salah satu cara yang saya gunakan menanyakan kepada pegawai lain atau bekerjasama dengan pegawai lain untuk menyelesaikan tugas diberikan tersebut.”⁵

Hal tersebut juga di sampaikan oleh Marzuki mengatakan:

“Kalau berbicara soal tugas yang diberikan, kami disini selalu diberikan tugas di dua tempat yaitu tugas di kantor dan tugas untuk terjun langsung di lapangan. Dalam hal ini saya sendiri tidak memiliki cara khusus dalam menyelesaikan tugas akan tetapi kita selalu berusaha keras dan memanfaatkan ketika ada waktu luang atau istirahat untuk menyelesaikan tugas tersebut. Sedangkan, ketika dilapangan kami yaitu pegawai lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi dengan pegawai lain lebih sering membentuk kerja sama yang baik sehingga tugas ketika di lapangan pun dapat di selesaikan dengan benar”.⁶

⁵ Hasil Wawancara Dengan Rosmiati, Kementerian Agama Kota Banda Aceh, 12 Desember 2017

⁶ Hasil Wawancara Dengan Marzuki, Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh, 06 Desember 2017

Mahfuzh menyatakan:

“Saya sendiri dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pegawai lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi tidak memiliki cara tertentu. Akan tetapi, saya membuat target sendiri terhadap tugas yang diberikan misalnya dalam membuat laporan saya menargetkan laporan tersebut harus siap satu hari sebelum dikumpulkan. Sedangkan tugas untuk terjun langsung dilapangan saya juga membuat perencanaan atau target tersendiri sehingga tugas saya dapat diterima dan membawa manfaat baik bagi orang lain. Dalam hal ini, menurut saya sendiri bahwa cara menyelesaikan tugas yang diberikan itu tergantung terhadap tugas yang diberikan seperti apa karena setiap tugas yang diberikan itu tidak selalu sama. Saya rasa itu juga merupakan salah satu cara yang saya gunakan tetapi kalau cara khusus yang disusun secara sistematis saya tidak ada”.⁷

Saifuddin mengatakan:

“Saya sebagai pegawai lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi dalam menyelesaikan tugas, saya dengan berusaha keras, mencoba dan terus mencoba untuk menyelesaikannya, memanfaatkan waktu yang diberikan sebaik mungkin, dan disiplin dalam menyelesaikan tugas sehingga tugas tersebut dapat di selesaikan dengan baik dan tepat waktu. Selain itu, saya juga membuat target atau perencanaan terhadap penyelesaian tugas yang diberikan misalnya tugas membuat laporan atau suatu berkas kantor maka akan membuat target atau perencanaan bahwa dalam satu hari saya harus dapat mengetik satu halaman kertas mengenai laporan atau berkas lainnya. Sedangkan cara khusus yang saya gunakan tidak ada dan di kantor ini sendiri tidak menyediakan cara tersebut, dan sama juga dengan pegawai lainnya”.⁸

Selain itu, Evi Sri Rahayu mengatakan:

“Dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh kepala baik itu tugas di kantor dan di lapangan, kami semua termasuk saya sebagai pegawai lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi sendiri saling membaaur dan saling membantu satu sama lain dalam artian jika tugas yang di berikan di kantor lebih bersifat pribadi atau pada perorang dan cara yang kami gunakan dalam menyelesaikan

⁷ Hasil Wawancara Dengan Mahfuzh, Kantor Urusan Agama Kec. Ulee Kareng 11 Desember 2017

⁸ Hasil Wawancara Dengan Saifuddin, Kantor Urusan Agama Kec. Banda Raya, 06 Desember 2017

tersebut saling membantu, sedangkan tugas yang di berikan untuk terjun langsung di lapangan biasanya lebih banyak seperti mengontrol tempat mengaji yaitu TPA, memberi tausiah dan bimbingan kepada masyarakat dan lain-lain dalam bentuk bkelompok dan cara kami gunakan dalam menyelesaikan tugas tersebut yaitu dengan cara membagi-bagi bagian dari tugas tersebut satu persatu dan setiap anggota kelompok wajib mendapatkan bagian dari tugas tersebut sehingga kami membentuk kerjasama yang sangat baik”.⁹

Selanjutnya Salwa mengatakan:

“Menurut saya sendiri sebagai pegawai lulusan Fakultas dan Komunikasi selama bekerja di sini dalam menyelesaikan tugas, saya lebih berusaha keras, dengan melihat pedoman atau laporan terdahulu, menanyakan kepada pegawai lain jika tidak mengerti dan saling membantu satu sama lain”.¹⁰

Berdasarkan deskripsi data diatas, maka dapat di simpulkan bahwa konsep cara alumni Fakultas Dakwah dan Komunkasi dalam menyelesaikan tugas adalah dengan cara berusaha yang keras, semangat yang prima dan memanfaatkan waktu luang atau istirahat untuk menyelesaikan tugas tersebut sehingga terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Oleh karena itu, hal tersebut merupakan salah satu cara yang mereka gunakan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan. Selain itu, suatu cara yang digunakan tergantung pada diri sendiri dan tergantung jenis tugas yang diberikan.

⁹ Hasil Wawancara Dengan Evi Sri Rahayu, Kantor Urusan Agama Kec. Kuta Alam, 18 Desember 2017

¹⁰ Hasil Wawancara Dengan Salwa, Kantor Urusan Agama Kec. Kutaraja, 08 Desember 2017

3. Gambaran Hasil Kerja Lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Menurut Atasannya

Untuk menjawab pertanyaan ini, maka peneliti mewawancarai sebanyak enam orang Kepala di masing-masing kantor tersebut. Hasil wawancara dapat dideskripsikan sebagai berikut:

H. Amiruddin mengatakan:

“Jika melihat hasil kerja pegawai lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi, menurut saya mereka menghasilkan hasil kerja yang bagus-bagus berdasarkan prosedur dan ketentuan yang telah ditetapkan di kantor ini, sehingga mereka mendapatkan penghargaan dan pujian dari pegawai lain termasuk saya sendiri terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Oleh karena itu, beberapa orang pegawai lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi sudah menempati jabatan yang tinggi di beberapa perkantoran dan di kantor ini juga terdapat diantara mereka menduduki kepala bidang tertentu dan tidak sangat berpengaruh di kantor ini”.¹¹

Selain hal tersebut, H. Mairul Hazami menyatakan:

“Menurut saya hasil kerja mereka baik, bagus tidak pernah mengecewakanlah. Sebenarnya kita sebagai pegawai memiliki TUPOKSI pegawai dan wajib menjalankannya. Begitu juga ketika bekerja pegawai lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi selalu patuh dan menjalankan pekerjaan sesuai dengan TUPOKSI pegawai tersebut, sehingga hasil kerjanya juga sesuai dengan TUPOKSI dan sangat memuaskan”.¹²

Selanjutnya, H. Saifullah menyatakan:

“Jika melihat pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi sehari-hari, mereka selalu melakukan pekerjaannya dengan giat dan rajin sehingga pekerjaan yang mereka hasilkan pun juga sesuai

¹¹ Hasil Wawancara Dengan Drs. H. Amiruddin, Kepala Kementerian Agama Kota Banda Aceh, 15 Desember 2017

¹² Hasil Wawancara Dengan H. Mairul Hazami, Kepala Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh, 13 Desember 2017

dengan usaha yang mereka lakukan dalam arti hasil kerja mereka yang sangat bagus dan dapat di berikan nilai diatas rata-rata”.¹³

H.M Iqbal mengatakan:

“Jika berbicara mengenai hasil kerja pegawai lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi bahwa mereka selalu melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga pekerjaan yang di hasilkan juga memuaskan. Kenapa saya mengatakan memuaskan, karena kami disini yang bekerja di Kantor Urusan Agama memiliki yang namanya laporan CKH (capaian kinerja harian) yang setiap harus diisi dan satu bulan sekali di antar ke Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh dan SKP (sasaran kerja pegawai) yang juga merupakan sebuah laporan yang wajib diisi oleh setiap pegawai dan setiap tahun akan di antar ke Kementerian Agama untuk diberikan nilai terhadap kinerja yang dihasilkannya dalam melakukan pekerjaan. Pegawai lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi disini selalu mendapatkan nilai diatas yang bagus yaitu 80-90 terhadap pekerjaan yang dilakukannya selama ini. Makanya saya berani mengatakan bahwa hasil kerja yang mereka lakukan sangatlah memuaskan”.¹⁴

H. Saiful Bahri menyatakan:

“Menurut saya hasil kerja lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang bekerja di kantor ini pada bagian penyuluh agama Islam dan bagian administrasi selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang ada disini, misalnya bagian penyuluh agama Islam memberi penyuluhan atau bimbingan pada masyarakat dan pada calon pengganti dengan baik dan terampil, begitu juga yang bekerja dibidang admnistrasi selalu memberi arahan dan melayani calon mempelai untuk mengikuti tata cara mendaftar pernikahan, sehingga hasil kerja pegawai lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi sangat bagus dan memuaskan”.¹⁵

¹³ Hasil Wawancara Dengan H. Saifullah, Kepala Kantor Urusan Agama Kec. Banda Raya, 07 Desember 2017

¹⁴ Hasil Wawancara Dengan H. M Iqbal, Kepala Kantor Urusan Agama Kec. Ulee Kareng, 08 Desember 2017

¹⁵ Hasil Wawancara Dengan H. Saiful Bahri, Kepala Kantor Urusan Agama Kec. Kuta Alam, 18 Desember 2017

H. Nurdin Ali yang mengatakan:

“Melihat hasil kerja pegawai lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi mereka selalu menghasilkan pekerjaan yang bagus berdasarkan laporan penilaian yang wajib diisi oleh setiap pegawai mengenai pekerjaan yang dilakukan dan kemudian dinilai oleh pihak Kementerian Agama. Laporan ini disebut dengan istilah CKH dan SKP. Dalam hal ini, pegawai lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi selalu mendapatkan nilai yang memuaskan terhadap pekerjaan yang dilakukannya yaitu 80-85”.¹⁶

Berdasarkan hasil deskripsi data diatas maka dapat disimpulkan tentang gambaran hasil kerja lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi menurut atasannya adalah bahwa gambaran hasil kerja mereka sangatlah memuaskan dan bagus serta dapat diukur berdasarkan CKH (capaian kinerja harian) dan SKP (satuan kinerja pegawai) yang memiliki nilai yang baik diatas rata-rata dalam angka 80-90. Mereka selalu melakukan pekerjaan dengan teratur dan terampil sehingga melahirkan kualitas hasil kerja yang sesuai dan sangat sempurna menurut atasannya masing-masing.

4. Persepsi Pegawai Kantor Terhadap Kinerja Lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Dalam Bekerja Selama Ini

Untuk mendapatkan data tentang persepsi pegawai kantor terhadap kinerja lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi, peneliti mewawancarai sebanyak empat belas orang yang terdiri dari enam orang Kepala dari masing-masing kantor tersebut dan delapan orang pegawai. Hasil wawancara dapat dideskripsikan sebagai berikut:

¹⁶ Hasil Wawancara Dengan H. Nurdin Ali, Kepala Kantor Urusan Agama Kec. Kutaraja, 11 Desember 2017

Irmawati yang menyatakan:

“Menurut penilaian saya yang saya lihat bahwa sehari-hari dalam melakukan pekerjaannya, pegawai lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi memiliki kualitas kerja yang memuaskan dan memiliki prestasi kerja yang bagus. Oleh karena itu tidak jarang mereka sering mendapatkan pujian dari pegawai lain terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Selain itu, mereka juga selalu berada di kantor dan selalu ada atau siap ketika diperlukan”.¹⁷

H.M Iqbal juga mengatakan:

“Pegawai lulusan Fakultas Dakwah dan komunikasi disini bekerja pada bidang penyuluh agama Islam dan bagian penghulu memiliki pengetahuan yang baik mengenai pekerjaan yang dilakukan, sehingga kinerja mereka sangat memuaskan dan memiliki prestasi kerja yang gemilang dibidangnya. Bahkan, pegawai lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang bekerja di bidang penghulu telah dianggap sebagai wakil kepala oleh pegawai lain. Selain itu, pegawai lulusan Fakultas dan Komunikasi juga mempunyai keterampilan yang baik dalam melakukan pekerjaannya, sehingga tidak jarang mereka mendapat beberapa penghargaan. Namun ada juga lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang satu orang lagi kinerjanya tidak bagus dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan karena dia malas, terus sering duduk diluar kantor untuk ngopi, dan juga tidak patuh pada peraturan bahwa dia sering datang terlambat”.¹⁸

H. Saifullah Bahri mengatakan:

“Pegawai lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi memiliki kinerja yang bagus dibidangnya masing-masing yaitu penyusunan bahan penyuluhan dan bidang penyuluh agama Islam. Ada beberapa prestasi-prestasi kerja yang telah mereka capai yang berbentuk piagam dan sertifikat, serta mereka juga sudah mencaapai golongan pegawai yang tinggi. Selian itu, Mereka sering menghasilkan pekerjaan yang memiliki kualitas tinggi baik ketika mereka menjalankan tugas di lapangan maupun di kantor”.¹⁹

¹⁷ Hasil Wawancara Dengan Irmawati, Kantor Urusan Agama Kec. Ulee Kareng, 11 Desember 2017

¹⁸ Hasil Wawancara Dengan H. M Iqbal, Kepala Kantor Urusan Agama Kec. Ulee Kareng, 08 Desember 2017

¹⁹ Hasil Wawancara Dengan H. Saifullah Bahri, Kepala Kantor Urusan Agama Kec. Kuta Alam, 18 Desember 2018

Raudhatul Jannah juga mengatakan:

“Pegawai lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi sering mencapai hasil kerja yang tidak jauh berbeda dengan pegawai lainnya serta mereka juga sering mendapat pujian atau *reward* dari atasan kami dan dari pegawai-pegawai lainnya terhadap kualitas dan kemampuan mereka dalam melakukan pekerjaan. Mereka juga tidak sering mengambil libur atau cuti, serta mereka selalu berada di kantor dan selalu siap ketika dibutuhkan secara mendadak”.²⁰

H. Nurdin Ali yang berpendapat:

“Menurut yang saya lihat sehari-hari kinerja pegawai lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi tidak jauh berbeda dengan pegawai lainnya yaitu memiliki kinerja yang sangat baik dan memuaskan ketika di kantor dan di lapangan. Mereka juga memiliki kemampuan dan kualitas kerja yang sangat bagus serta capaian kinerja yang sangat memuaskan dalam kurun waktu tertentu yang telah ditetapkan terutama dibidangnya masing-masing. Selain itu, mereka selalu disiplin dan rajin dalam melakukan pekerjaan”.²¹

Mustadi Alga juga menambahkan:

“Pegawai lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi memiliki kualitas dan kuantitas pekerjaan yang bagus. Mereka juga sangat rajin dan giat dalam melakukan pekerjaannya, sehingga kinerja yang mereka tunjukkan pun juga jauh berbeda dengan pegawai lainnya. Akan tetapi, ada juga beberapa pegawai lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi lainnya yang masih-masih muda atau bisa kita bilang baru selesai kuliah sekitar 3 atau 4 tahun belakangan bahwa beberapa diantara mereka masih tidak terlalu memahami mengenai pekerjaan yang dilakukan dan mereka juga tidak serius dalam mengerjakan pekerjaannya maupun dalam menyelesaikan tugas”.²²

²⁰ Hasil Wawancara Dengan Raudhatul Jannah, Kantor Urusan Agama Kec. Kuta Alam, 18 Desember 2017

²¹ Hasil Wawancara Dengan H. Nurdin Ali, Kepala Kantor Urusan Agama Kec. Kutaraja, 11 Desember 2017

²² Hasil Wawancara Dengan Mustadi Alga, Kantor Urusan Agama Kec. Kutaraja, 11 Desember 2017

Murtala berpendapat:

“Pegawai lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi memiliki kualitas kerja yang baik, memiliki prestasi kerja yang memuaskan yang sudah ditentukan dalam suatu periode tertentu dengan sangat tepat waktu dan memiliki kompetensi serta kemampuan yang sangat memuaskan dibidangnya sendiri, sehingga banyak diantara mereka yang menduduki suatu jabatan penting di perkantoran serta dapat dipercaya oleh orang lain untuk menjalankan kedudukan penting tersebut. Namun, bagi pegawai lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi lainnya masih perlu arahan, latihan dan bimbingan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Berbeda dengan pegawai lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang satu ruang dengan saya bahwa dia sering libur atau sering mengambil cuti, pekerjaan yang dilakukan atau yang dihasilkan kebanyakan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan karena mereka tidak serius dalam mengerjakannya dan dia merupakan pegawai baru disini”.²³

Selain itu, Erliani juga mengatakan:

“Menurut saya pegawai lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang ada disini selalu melakukan pekerjaannya dengan baik, rapi dan memiliki kemampuan dan menghasilkan kinerja yang berkualitas seperti mengerjakan tugasnya dengan benar sehingga dapat diselesaikan tepat waktu, dan pekerjaan yang dilakukannya tersebut selalu bermanfaat dan dapat digunakan sebagai contoh atau pedoman bagi pegawai lain”.²⁴

H. Amiruddin mengatakan:

“Menurut yang saya lihat sehari-hari bahwa pegawai lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi selalu berada dikantor dan selalu mengerjakan pekerjaannya. Selain itu, mereka juga memiliki kinerja yang berkualitas serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Mereka juga memiliki capaian kinerja yang bagus dalam waktu tertentu yang telah ditetapkan sehingga mendapatkan beberapa penghargaan dibidang yang diudukinya”.²⁵

²³ Hasil Wawancara Dengan Murtala, Kementerian Agama Kota Banda Aceh, 12 Desember 2017

²⁴ Hasil Wawancara Dengan Erliani, Kementerian Agama Kota Banda Aceh, 12 Desember 2017

²⁵ Hasil Wawancara Dengan H. Amiruddin, Kepala Kementerian Agama Kota Banda Aceh, 15 Desember 2017

H. Saifullah menyatakan:

“Pegawai lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang berada disini selalu mengembangkan kreativitasnya terhadap pekerjaan yang dijalankan serta selalu menjalankan tugasnya dengan tertib dan sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang ada, sehingga mereka memiliki dan menghasilkan kinerja yang sesuai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya.²⁶

Raudhah mengatakan:

“Pegawai lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi memiliki keterampilan, pemahaman dan kemampuan yang baik mengenai pekerjaannya sehingga menghasilkan kinerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan, dibutuhkan dan yang dituntut ketika terjun langsung untuk bekerja di lapangan dan di kantor.²⁷

H. Mairu Hazami mengatakan:

“Pegawai lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi memang mempunyai kinerja yang sangat memuaskan karena dapat dilihat dari beberapa diantara merupakan orang yang sangat berpengaruh, disegani dan di hormati di Kantor Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh yaitu berpengaruh sebagai seorang pendakwah dan memberi penyuluh agama Islam kepada masyarakat dengan sangat terampil dan ahli, dan beberapa diantara mereka menduduki jabatan sebagai kepala Kasi perundang-undangan hukum Islam, kepala Kabid bimbingan ibadah dan muamalah serta masih ada beberapa lainnya yang tidak kalah berpengaruh dengan pegawai lainnya. Namun, ada juga beberapa pegawai lulusan Dakwah dan Komunikasi lain yang malas bekerja dan sering mengambil cuti²⁸

²⁶ Hasil Wawancara Dengan H. Saifullah, Kepala Kantor Urusan Agama Kec. Banda Raya, 07 Desember 2017

²⁷ Hasil Wawancara Dengan Raudhah, Kantor Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh, 06 Desember 2017

²⁸ Hasil Wawancara Dengan H. Mairu hazami, Kepala Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh, 13 Desember 2017

Menurut Deni Sumanti menyatakan:

“Lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi hanya terdapat beberapa orang yang berpengaruh dibidangnya. Namun, pegawai lulusan Dakwah dan Komunikasi lainnya masih perlu latihan, bimbingan dan berusaha keras untuk mencapai prestasi yang gemilang dalam dunia pekerjaan khususnya dunia kepegawaian. Tetapi tidak semua lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang ada disini seperti itu, ada juga beberapa diantara mereka yang tidak serius dalam bekerja misalnya sering datang terlambat, selalu menyelesaikan tugas tidak tepat waktu, pokoknya lebih banyak santai-santai dibandingkan dengan melakukan pekerjaan.”²⁹

Berdasarkan hasil deskripsi data diatas maka dapat disimpulkan tentang persepsi pegawai terhadap kinerja lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi adalah bahwa pegawai kantor memiliki pandangan atau penilaian yang positif mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi, dimana mereka selalau berkerja dengan semangat dan berusaha keras sehingga banyak diantara lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi memiliki prestasi kerja yang cukup gemilang dan memiliki capaian kinerja yang baik dan memuaskan dalam suatu waktu yang telah ditentukan. Oleh karena itu, tidak jarang lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi sering mendapatkan pujian atau *reward* dari atasannya dan dari pegawai-pegawai lainnya karena kinerja yang mereka hasilkan dapat dibanggakan dan dipakai dalam dunia pekerjaan.

²⁹ Hasil Wawancara Dengan Deni Sumanti, Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh, 13 Desember 2017

B. Pembahasan Data Penelitian

Dalam sub bagian ini ada tiga data yang akan dibahas yaitu: (1) Cara lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi menyelesaikan tugas yang diberikan selama ini di tempat kerja; (2) Gambaran hasil kerja lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi; (3) Persepsi pegawai terhadap kinerja lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi.

1. Cara Lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Menyelesaikan Tugas-tugas yang Diberikan Selama Ini di Tempat Kerja

Berdasarkan hasil deskripsi data terkait dengan cara lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan selama ini di tempat kerja, maka dapat dinyatakan bahwa pegawai lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan tidak menggunakan cara tertentu yang telah disusun secara sistematis.

Akan tetapi, dalam menyelesaikan tugas di kantor pegawai lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi lebih cenderung untuk selalu berusaha keras, memanfaatkan waktu luang atau waktu istirahat, membuat target atau perencanaan tersendiri dalam menyelesaikan tugas, disiplin dalam membuat tugas, melihat atau mencontohkan tugas yang diberikan terdahulu, dan menanyakan kepada pegawai lain sehingga terjalinnya kerjasaman yang baik, saling membaaur dan saling membantu. Sedangkan menyelesaikan beberapa tugas untuk turun langsung ke lapangan yang biasanya dibagi perkelompok, maka anggota kelompok akan membagi-bagikan beberapa tugas tersebut satu persatu dan setiap anggota kelompok harus mendapatkan tugas tersebut. Selain itu kami juga membuat perencanaan dan target terhadap pencapaian penyelesaian tugas yang diberikan.

Sudjana berpendapat bahwa metode merupakan salah satu strategi atau cara yang digunakan dalam melakukan sesuatu yang hendak dicapai, semakin tepat metode yang digunakan oleh seseorang maka hasilnya pun akan semakin baik. Selain itu, metode juga merupakan perencanaan secara menyeluruh dan cara kerja yang bersistem untuk memulai pelaksanaan suatu kegiatan penilaian guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.³⁰

Menurut M. Manullang menyatakan bahwa rencana yang baik, haruslah mengandung sifat-sifat sebagai berikut:

- (a) Pemakaian kata-kata yang sederhana dan terang;
- (b) Fleksibel;
- (c) Mempunyai stabilitas;
- (d) Ada dalam perimbangan;
- (e) Meliputi semua tindakan yang diperlukan.

Selain itu, untuk membuat suatu rencana ada beberapa tindakan yang harus dilalui. Tingkatan-tingkatan atau langkah-langkah tersebut yaitu: (a) Menetapkan tugas dan Tujuan; (b) Mengobservasi dan menganalisis; (c) Mengadakan kemungkinan-kemungkinan; (d) Membuat sintesis; (e) Menyusun rencana.³¹

Dengan demikian, dengan adanya cara yang digunakan oleh pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan maka dapat memudahkan dan membantu pegawai untuk menyelesaikan tugas dengan baik, yaitu salah satunya

³⁰ <http://digilib.unila.ac.id/627/3/Bab%202.pdf>

³¹ M. Manullang, *Dasar-dasar Manajemen*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2006), hal. 44

dengan cara membuat perencanaan yang telah disusun oleh pegawai secara sistematis berdasarkan dengan tugas diberikan guna untuk kegiatan penilaian dan pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Dengan adanya perencanaan secara sistematis, maka akan memudahkan pegawai menyelesaikan tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

2. Gambaran Hasil Kerja Lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Menurut Atasannya

Berdasarkan hasil deskripsi data terkait dengan gambaran hasil kerja lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi menurut atasannya, maka dapat dinyatakan bahwa lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi selalu melakukan pekerjaannya dengan giat dan rajin yang sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang telah ditetapkan serta melakukan pekerjaannya berdasarkan TUPOKSI (tugas pokok dan fungsi pegawai), sehingga lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi memiliki hasil kerja yang memuaskan dengan nilai 80-90 berdasarkan laporan penilaian capaian kinerja pegawai (CKH) dan sasaran kerja pegawai (SKP). Oleh karena itu, banyak lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi menempatkan jabatan-jabatan yang tinggi atau jabatan yang berpengaruh di perkantoran.

Mangkunegara menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar

kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.³²

Tugas pokok dan fungsi seseorang harus dirumuskan dengan jelas sehingga setiap orang memahami apa yang menjadi tugasnya serta mengetahui kepada siapa ia harus bertanggung jawab. Setiap pegawai seharusnya melaksanakan kegiatan yang lebih rinci yang dilaksanakan secara jelas dan dalam setiap bagian atau unit. Rincian tugas-tugas tersebut digolongkan kedalam satuan praktis dan konkrit sesuai dengan kemampuan dan tuntutan masyarakat. Tugas Pokok dan fungsi (TUPOKSI) merupakan suatu kesatuan yang saling terkait antara Tugas Pokok dan Fungsi. Dalam Peraturan Perundang-undangan pun sering disebutkan bahwa suatu organisasi menyelenggarakan fungsi-fungsi dalam rangka melaksanakan sebuah tugas pokok.³³

Dengan demikian, jika setiap pegawai bekerja sesuai dengan TUPOKSI (tugas pokok dan fungsi pegawai), maka pekerjaan yang dilakukan akan lebih terarah serta akan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan dan dapat memberi manfaat serta dapat digunakan oleh orang lain.

³² Anwar P. Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Refika Aditama, 2005), hal. 55

³³ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

3. Persepsi Pegawai Kantor Terhadap Kinerja Lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Dalam Bekerja Selama Ini

Young dalam Philip L. Hariman memberikan definisi bahwa “persepsi merupakan aktivitas penginderaan, pengintergrasian dan memberikan penilaian pada objek-objek fisik maupun objek sosial dan penginderaan tersebut tergantung pada stimulus fisik dan stimulus sosial yang ada dilingkungannya. Sensasi-sensasi yang ada dilingkungan akan diolah bersama-sama dengan hal-hal yang telah dipelajari sebelumnya, baik hal itu berupa harapan-harapan, nilai-nilai, sikap, ingatan dan lain-lain”.³⁴ Persepsi pada hakikatnya adalah merupakan proses penilaian seorang terhadap objek tertentu.

Menurut Sondang P. Siagian bahwa penilaian kinerja merupakan proses dimana organisasi berupaya memperoleh informasi yang seakurat mungkin tentang kinerja para anggotanya. Penilaian kinerja harus dilakukan dengan baik karena akan sangat bermanfaat bagi organisasi secara keseluruhan, bagi para atasan langsung dan bagi para karyawan yang bersangkutan.³⁵

Menurut Agus Dharma bahwa untuk dapat menilai kinerja karyawan/pegawai secara objektif dan akurat, kita harus dapat mengukur tingkat kinerja mereka. Dengan demikian, tujuan penilaian kinerja pada dasarnya adalah (1) untuk mengukur tanggung jawab karyawan, (2) sebagai dasar bagi peningkatan dan pengembangan karyawan.

³⁴ Philip L. Hariman, *Istilah Psikologi*, (Jakarta: Restu Agung, 1995), hal. 95

³⁵ Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hal. 168

(1) Pertanggung jawaban karyawan

Apabila standar dan sasaran digunakan sebagai alat mengukur pertanggung jawaban, maka dasar untuk pengambilan keputusan kenaikan gaji atau upah, promosi, penugasan khusus, dan sebagainya adalah kualitas hasil pekerjaan karyawan yang bersangkutan (bentuk dan kualitasnya). Perusahaan biasanya menerapkan konsekuensi tertentu atas tingkat keberhasilan dalam memenuhi (atau tidak memenuhi) kriteria tertentu.

(2) Peningkatan dan pengembangan karyawan

Jika standar dan sasaran digunakan sebagai alat untuk keperluan pengembangan, hal itu mengacu pada dukungan yang di perlukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Dukungan itu dapat berupa pelatihan, bimbingan, atau bantuan lainnya. Dalam kaitan ini tidak akan ada konsekuensi bagi dapat tidaknya terpenuhi kriteria yang telah di tetapkan. Tujuan utamanya adalah untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan (pengetahuan atau keterampilan) karyawan.³⁶

Berdasarkan hasil deskripsi data terkait persepsi pegawai kantor terhadap kinerja lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi menyatakan bahwa lulusan Fakultas dakwah dan Komunikasi memiliki prestasi kerja yang gemilang terutama di bidang yang di tempatkannya, mendapat berbagai penghargaan serta lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi selalu datang tepat waktu, selalu berada di kantor, patuh terhadap peraturan dan selalu siap ketika dibutuhkan oleh atasan untuk mengerjakan suatu pekerjaan, sehingga kinerja mereka sangat memuaskan.

³⁶ Agus Dharma, *Manajemen...*, hal. 349

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan deskripsi dan pembahasan data penelitian, maka dapat dinyatakan hasil penelitian tentang persepsi pegawai kantor terhadap kinerja lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry studi pada Kantor Urusan Agama Kecamatan, Kementerian Agama, dan Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh bahwa pegawai kantor lebih banyak memiliki persepsi yang baik atau positif terhadap kinerja lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi. Namun, juga terdapat empat orang pegawai yang memiliki persepsi atau penilaian yang kurang baik terhadap kinerja lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi. Pernyataan ini di dasari dari beberapa temuan penelitian yaitu:

Pertama, dilihat dari cara lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan selama ini dengan baik dan diselesaikan tepat waktu dengan menggunakan berbagai cara yang berbeda-beda dari diri sendiri berdasarkan dari jenis tugas yang diberikan.

Kedua, dilihat dari gambaran hasil kerja lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi memiliki hasil kerja yang memuaskan sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang telah ditetapkan berdasarkan laporan penilaian capaian kinerja pegawai(CKH) dan sasaran kerja pegawai (SKP).

Ketiga, dilihat dari persepsi pegawai kantor terhadap kinerja lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi menunjukkan bahwa pegawai kantor memiliki penilaian yang baik dan kurang baik terhadap kinerja lulusan Fakultas Dakwah

dan Komunikasi. Dimana lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi selalu berada di kantor dan selalu siap ketika dibutuhkan secara mendadak untuk mengerjakan suatu pekerjaan serta mereka juga mempunyai hasil kerja yang memuaskan dan prestasi-prestasi berupa penghargaan di bidang yang diudukinya. Akan tetapi, juga terdapat sebagian lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang melakukan pekerjaannya tidak sesuai dengan prosedur kerja sehingga menghasilkan kinerja yang kurang memuaskan.

B. Saran

Adapun saran yang ingin disampaikan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pertama, Kepada pegawai lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi agar terus mempertahankan prestasi kerja yang telah dicapai dengan baik dan kinerjanya yang dapat memberi manfaat bagi orang lain dan bagi dirinya sendiri.

Kedua, Kepada Kepala kantor agar selalu memperhatikan dan memberi motivasi pada setiap pegawainya terutama dibidang pekerjaan yang ia lakukan, sehingga pegawai dapat bekerja dengan kedisiplinan dan dapat selalu mempertahankan keterampilannya dalam pekerjaannya.

Ketiga, Kepada pegawai-pegawai yang lulusan dari Fakultas lain juga diharapkan dapat terus bekerja dengan baik dan menghasilkan kinerja yang memuaskan bagi diri sendiri maupun pada orang lain.

Keempat, Kepada lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang belum mendapatkan pekerjaan, yang belum PNS (pegawai negeri sipil), dan mahasiswa

Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang akan menjadi alumni jangan berfikir bahwa kita ketika menyelesaikan kuliah tidak memiliki pekerjaan akan tetapi kita harus tetap semangat, berusaha keras dan berdo`a agar setiap hal yang kita butuhkan dan kita harapkan dikabulkan oleh Allah SWT. Amin Ya Rabbal`amin

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rahman Shaleh dan Muhibit Abdul Wahab, *Psikologi Suatu Pengantar dalam Perspektif Islam*, Jakarta: Kencana, 2004.
- Abdullah Bin Muhammad, Bin Abdurrahman, Bin Ishaq Al-Sheikh, *Tafsir Ibnu Katsir*, Bogor: Pustaka Imam Asy-Syafi'i, 2004.
- A. Amer H.D. Adikusumo, *Manajemen Pola Kerja Terpadu*, Lembaga Administrasi Negara-Republik Indonesia, 1998.
- Agus Dharma, *Manajemen Supervisi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003.
- A. W. Widjaya dan M. Arsyik Hawab, *Komunikasi, Administrasi, Organisasi dan Manajemen Dalam Pembangunan*, Jakarta: Bina Aksara, April 1987.
- Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Bimo Walgito, *Bimbingan dan Konseling (studi & karir)*, Yogyakarta: Andi, 2010.
- Bimo Walgito, *Psikologi Sosial*, Yogyakarta: Andi, 2003.
- Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*, Jakarta: Prenada Media Group, 2007.
- Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*, Jakarta: Kencana, 2011.
- B. Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2002, Edisi ke-III.
- Fuad Hasan, *Kamus Istilah Psikologi*, Jakarta: Progres, 2003.
- H.A.S Meonir, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- <http://kbbi.web.id/pekerjaan>.
- J.P. Chaplin, *Kamus Lengkap Psikologi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1999.
- Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012).

- Michael Armstrong, *Performance Management*, Tugu Publisher. Nyutran, Terjemahan, 1998).
- M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah*, (Jakarta: Lentera Hati, 2005).
- Mulyadi, *Akutansi Manajemen; Konsep, Manfaat dan Rekayasa*, Jakarta: Salemba Empat, 2001.
- Mahi M. Hikmat, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011.
- Sarlito W. Sarwono, *Pengantar Psikologi Umum*, Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- Soekidjo Notoarmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Syamsul Ma`arif dan Lindawati Kartika, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bogor: IPB Press, 2012.
- Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pusat Belajar, 1998.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2011.
- Syahrizal Abbas, *Manajemen Perguruan Tinggi; Beberapa Catatan*, Jakarta: Kencana, 2009.
- Sunaryo, *Psikologi Untuk Keperawatan*, Jakarta: EGC, 2004.
- Suharnan, *Psikologi Kognitif*, Surabaya: Srikandi, 2005.
- Sumardi Suryabrata, *Psikologi Pendidikan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Rajawali Pers, 2010.
- Taliziduhu Ndraha, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002.

- Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Jakarta: Gema Insani Press, 2002.
- Veithzal Rivai dan Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2005, Edisi ke-III
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Pustaka Belajar, Sep, 2015.
- Wirawan, *Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta: Salemba Empat, 2009.
- Werner J. Severin & W. Tankard, Jr, *Teori Komunikasi: Sejarah, Metode, dan Terapan di Dalam Media Massa*, Jakarta: Kencana, 2005.
- Yeni Widyastuti, *Psikologi sosial*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007.

1. Tabel 4.1. Daftar-daftar Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh

a. Bagian Tata Usaha

No.	Nama Lengkap	Jabatan	Pendidikan
1.	Drs. H. Amiruddin, MA	Kepala Kementerian Agama Kota Banda Aceh	IAIN Ar-Raniry
2.	Salaman Alfaris, SH.I	Bendahara Penerimaan/Pengeluaran	IAIN Ar-Raniry
3.	Chairul Amin, S.Sos.I	Pengelola Administrasi dan Dokumentasi	IAIN Ar-Raniry
4.	Yusnar, S.HI	Pengelola Bahan Kepegawaian dan Ketatalaksanaan	IAIN Ar-Raniry
5.	Zulfadhli, S. HI	Penyesunan Rencana Program dan Anggaran	IAIN Ar-Raniry
6.	Meutia Ratna Keumala, S.Ag	Pengelola Bahan Kepegawaian dan Ketatalaksana	IAIN Ar-Raniry

b. Bagian Seksi Pendidikan Madrasah

No.	Nama Lengkap	Jabatan	Pendidikan
1.	Drs. Ayub, MA	Kepala Seksi Pendidikan Madrasah	IAIN Ar-Raniry
2.	Suheri, S.Pd.I, MA	Pengelola Bahan Akademik dan pengajaran	IAIN Ar-Raniry
3.	Nelly Syawani, S.Ag	Pengelola data Beasiswa dan Bantuan	IAIN Ar-Raniry
4.	Muhammad Bulqia, S.HI	Penyesunan Laporan Keuangan	IAIN Ar-Raniry

c. Bagian Seksi Pendidikan Diniyah dan pondok Pesantren

No.	Nama Lengkap	Jabatan	Pendidikan
1.	Salimuddin, S.Ag	Pengembangan Kapasitas Pendidik	IAIN Ar-Raniry

d. Bagian Seksi Pendidikan Agama Islam

No.	Nama Lengkap	Jabatan	Pendidikan
1.	Drs. Radhiuddin Alamsyah	Kepala Seksi Pendidikan Agama islam	IAIN Ar-Raniry

e. Bagian Seksi Penyelenggaraan Haji dan umrah

No.	Nama Lengkap	Jabatan	Pendidikan
1.	Erni Surisma, S.Ag	Penyusunan Bahan Pendaftaran/Pembatalan Haji	IAIN Ar-Raniry
2.	Ridwan, S.Pd.I	Bendaharan Penerimaan/Pengeluaran	IAIN Ar-Raniry

f. Bagian Bimbingan Masyarakat Islam

No.	Nama Lengkap	Jabatan	Pendidikan
1.	Drs. Suriadinata	Kepala Seksi Bimbingan Masyarakat islam	IAIN Ar-Raniry
2.	Drs. Suwardi	Penyesunan Bahan Pembinaan Penghulu/ Penyuluh	IAIN Ar-Raniry
3.	Munawwar, S.Ag	Penyusunan Bahan PNBPN dan BLU	IAIN Ar-Raniry
4.	Zulfahmy, S.HI	Bendahara Penerimaan/Pengeluaran	IAIN Ar-Raniry

g. Bagian Penyelenggara Syariah

No.	Nama Lengkap	Jabatan	Pendidikan
1.	H. Manshur, S.Ag	Kepala Penyelenggara Syariah	IAIN Ar-Raniry
2.	Al Bazargan HM, S.HI	Pengelola Administrasi dan dokumentasi	IAIN Ar-Raniry

h. Bagian Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh

No.	Nama Lengkap	Jabatan	Pendidikan
1.	Rosmiati, S.Ag	Penyuluh Agama Madya Pada KUA Kec, Ulee Kareng	IAIN Ar-Raniry
2.	Drs. Murtala, M.Ag	Pengawas Sekolah Madya SLTP/SLTA/MTs/MA	IAIN Ar-Raniry
3.	Supiati, S.Ag	Penyeluh Agama Madya	IAIN Ar-Raniry
4.	Drs. H. Muhammad	Pengawas Pendidikan Agama Islam Sekolah Madya SLTP/SLTA/MTs/MA	IAIN Ar-Raniry
5.	Dra. Nurlaila	Pengawas Sekolah Madya SLTP/SLTA/MTs/MA pada Madrasah	IAIN Ar-Raniry
6.	Farida Ariani, S.Ag	Pengawas Sekolah Madya	IAIN Ar-Raniry

		Pendidikan Agama Islam Tingkat Dasar	
7.	Rusydi, S.Ag	Pengawas Pendidikan Agama Islam Sekolah Muda TK/RA/SD/MIN	IAIN Ar-Raniry
8.	Dra. Evi Sri Rahayu	Penyuluh Agama Madya	IAIN Ar-Raniry
9.	Khalidillah, S.Pd.I, MA	Pengawas Pendidikan Agama Islam Madya, SLTP/SLTA/MTs/MA	IAIN Ar-Raniry
10.	Rahmatillah, S.Ag, M.Pd	Pengawas Sekolah Madya SLTP/SLTA/MTs/MA	IAIN Ar-Raniry
11.	Drs. Abdurrazak	Penyuluh Agama Muda	IAIN Ar-Raniry
12.	Raudhatul Jannah, S.Ag	Penyuluh Agama Muda	IAIN Ar-Raniry
13.	Azanul Fajri, S.HI	Penyuluh Terampil Pelaksana	IAIN Ar-Raniry
14.	Darisman, S.Ag	Penyuluh Agama	IAIN Ar-Raniry
15.	Dra. Salwa	Penyuluh Agama	IAIN Ar-Raniry
16.	Yushariati	Penyuluh Agama	IAIN Ar-Raniry
17.	Safruddin, S.Ag	Penyuluh Agama	IAIN Ar-Raniry
18.	Yulianda, S.Ag	Penyuluh Agama	IAIN Ar-Raniry
19.	Ibrahim, S.Ag	Penyuluh Agama	IAIN Ar-Raniry
20.	Dra. Khullatuss`adah	Penyuluh Agama	IAIN Ar-Raniry
21.	Adnan, S.Pd.I	Penyuluh Agama	IAIN Ar-Raniry
22.	Dra. Erliani	Penyuluh Agama	IAIN Ar-Raniry

Sumber: Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh

Ket: Tabel diatas hanya dibuat pendidikan terakhir dari IAIN Ar-Raniry karena mengingat sangat banyaknya pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh yang berasal dari Universitas lain.

2. Tabel 4.2 Daftar-daftar Pegawai Kantor Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh

No.	Nama Lengkap	Jabatan	Pendidikan
1.	H. Mairul Hazami, SE, M.Si	Kepala Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh	Fakultas Ekonomi
2.	Drs. Mahdi	Staf	Fakultas SOSPOL
3.	Ridwan, S.Ag, M.Pd	Kabid. Dakwah	FKIP
4.	Dra. Salmiah	Sekretaris	Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry

5.	Dra. Hj. Salmiati	Kasubbag. Umum. Kepegawaian dan Aset	Fakultas SOSPOL
6.	Drs. H. Erwandi	Kasi. Sarana dan Prasarana Ibadah	Fakultas SOSPOL
7.	Dra. Hj. Nurdahri	Kasi. Syiar islam	IAIN Ar-Raniry Tadris
8.	H. Muhammad Nurdin, SE	Kasi. Bina Hukum Keluarga	Fakultas Ekonomi
9.	Roslina, S.Ag, M.Hum	Kasi Bina Generasi Muda & Kader Dakwah	Fakultas Hukum
10.	Nurhayati Hamidah, SE	Operator Komputer	Fakultas Ekonomi
11.	Nellah Rahmi, S.Ag	Kasi Bina Muamalah	Fakultas Syariah IAIN Ar-Raniry
12.	Marzuki, S.Sos.I	Kasi Perundang-undangan dan Hukum Islam	Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry
13.	Elpijar, S.Ag, M.Ag	Kasi Bina `Aqidah	IAIN Pem. Islam
14.	Safriadi, S.Sos.I	Kabid Bimbingan Ibadah dan Muamalah	Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry
15.	Nelli Mailani, S.Hi	Kasubag Program dan Pelaporan	Fakultas Syariah IAIAN Ar-Raniry
16.	Deni Sumanti, S.Ag	Pengagendaan dan Penata Arsip	Fakultas Syariah IAIN Ar-Raniry
17.	Irwanda, S.Ag	Kasi Bina Ibadah dan Haji	Fakultas Ushuluddin IAIN Ar-Raniry
18.	Raudhah, S.Ag	Pembantu PPK SKDP	Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry
19.	Suparman, S.Sos	Bendahara Pengeluaran Pembantu	Fakultas SOSPOL
20.	Amiruddin, SP	Operator Komputer	Fakultas Ekonomi
21.	Heryadi Farhas, SE	Kasubbag Keuangan	Fakultas Ekonomi
22.	Agus Surya, A.Md	Pengumpul dan Pengelola Data	Fakultas Ekonomi
23.	Hj. Eli Yusma, SE	Bendahar Pengeluaran	Fakultas Ekonomi
24.	Srie Mulyani, S.Sos	Bendahara Pengeluaran Pembantu	Fakultas SOSPOL
25.	Na`imah	Pembantu SKP SKDP	MAN
26.	Syarifah Radhiah	Pengagendaan dan Penata Arsip	SMA
27.	Teuku Malvi Driansyah	Pengumpul dan Pengolah Data	SMA

Sumber: Kantor Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh

3. Tabel 4.3 Daftar-daftar Pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Ulee Kareng

No.	Nama Lengkap	Jabatan	Pendidikan Terakhir
1.	H.M. Iqbal, S.Ag., MH	Kepala KUA Kec. Ulee Kareng	Fakultas Syariah IAIN Ar-Raniry
2.	Rosmiati, S.Ag	Penyeluh Agama Ahli Madya	Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry
3.	Mahfuzh, S.Ag	Penghulu Muda	Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry
4.	Syamsul Rizal	Penyuluh Agama Islam	STM Teknik Pengerjaan Logam
5.	Irmawati	Penyeluh Agama Islam	SMP
6.	M. Nasir, S.Pd.I	Administrasi	Fakultas Tarbiyah IAIN Ar-Raniry
7.	Malahayati, S.Ag	Tata Usaha	Fakultas Syariah IAIN Ar-Raniry
8.	Muhammad	Staf	SMA
9.	Faisal	Staf	SMA
10.	Nurmawaddah	Pegawai Kontrak	Fakultas Syariah IAIN Ar-Raniry
11.	Ridwan	Pegawai Bhakti	SMA

Sumber: Kantor Urusan Agama Kecamatan Ulee Kareng

4. Tabel 4.4 Daftar-daftar Pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Kuta Alam

No.	Nama Lengkap	Jabatan	Pendidikan Terakhir
1.	H. Saifullah Bahri, S.Ag	Kepala KUA Kec. Kuta Alam	Fakultas Tarbiyah IAIN Ar-Raniry
2.	Dra. Evi Sri Rahayu	Penyusun Bahan Penyeluh	Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry
3.	Raudhatul Jannah, S.Ag	Penyuluh Muda	Fakultas Syariah
4.	Nurajilah, SE	Tata Usaha dan Kerumahtanggaan	Fakultas Ekonomi Unsyiah
5.	Suri Rikita	Pengolah Bahan Administrasi Kepenghuluan	Fakultas Syariah IAIN Ar-Raniry
6.	Tarmizi, S.Ag	Pengelola SIMKAH	Fakultas Ushuluddin IAIN Ar-Raniry
7.	Muhammad Qusay, S.HI	Penghulu Muda	Fakultas Syariah IAIN Ar-Raniry
8.	Nasrah, S.Ag	Penyusun Bahan Bimbingan Keluarga Sakinah	Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry
9.	Eka Siska	Administrasi	SLTA
10.	Dra. Erliani	Penyeluh Pertama	Fakultas Syariah IAIN

			Ar-Raniry
--	--	--	-----------

Sumber: Kantor Urusan Agama Kecamatan Kuta Alam

5. Tabel 4.5 Daftar-daftar Pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Kutaraja

No.	Nama Lengkap	Jabatan	Pendidikan Terakhir
1.	Drs. H. Nurdin Ali	Kepala KUA Kec. Kutaraja	Fakultas Syariah IAIN Ar-Raniry
2.	Dra. Yushariati	Penyuluh Agama Islam	Fakultas Ushuluddin IAIN Ar-Raniry
3.	Mustadi Alga, S.Pd.I	Pengadministrasian	Fakultas Tarbiyah STAIS Al-Ikhlal Dairi
4.	Dra. Salwa	Penyuluh Agama Islam	Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry
5.	Kamariah	Penyuluh Agama Islam	Fakultas Syariah IAIN Ar-Raniry
6.	Nyak Cilvia Frestiza	Pegawai Bakti	Fakultas Syariah IAIN Ar-Raniry
7.	Chairunman	Administrasi	-
8.	Lazuardi	Tata Usaha	-
9.	Harun Usman, Lc	Penghulu	Fakultas Ushuluddin IAIN Ar-Raniry

Sumber: Kantor Urusan Agama Kecamatan Kutaraja

6. Tabel 4.6 Daftar-daftar Pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Banda Raya

No.	Nama Lengkap	Jabatan	Pendidikan Terakhir
1.	H. Saifullah, S.Ag	Kepala KUA Kec. Banda Raya	Fakultas Syariah IAIN Ar-Raniry
2.	Netti Uliana	Staf	D-III Fatar
3.	Drs. Saifuddin	Penghulu	Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry
4.	Ida Martina	Staf	MAN
5.	Rauzah	Staf	S.Sos
6.	Faisal	Staf	MAN
7.	Suriati. S.TH	Penyuluh Agama Islam	S-1 S.TH
8.	Ibrahim. AR. S.Ag	Penyuluh Agama Islam	Fakultas Adab IAIN Ar-Raniry
9.	Nurkhalis	Penyuluh Agama Islam	SMP

Sumber: Kantor Urusan Agama Kecamatan Banda Raya

Transkrip Data Pertanyaan dan Jawaban Wawancara Tentang Persepsi Pegawai Kantor Terhadap Kinerja

Lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry

1. Data mengenai cara-cara pegawai lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan

Pertanyaan	Jawaban					
	Informan 1	Informan 2	Informan 3	Informan 4	Informan 5	Informan 6
1. Apakah pegawai lulusan FDK mematuhi peraturan-peraturan di kantor ?	Iya, setiap pegawai disini baik lulusan FDK maupun lulusan lain mereka selalu mematuhi peraturan disini karena setiap orang yang sudah pegawai memang harus disiplin	Mematuhi selalu datang tepat waktu, jika telat pun selalu diberitahu terlebih dahulu, berpakaian sopan sesuai dengan seragam pegawai.	Sejauh yang saya lihat selama ini, pegawai lulusan FDK yang ada disini selalu patuh, baik terhadap peraturan maupun atasan dan selalu bersikap sopan santun	Iya selalu mematuhi peraturan-peraturan yang ada disini.	Selalu mematuhi setiap peraturan disini	Iya selalu mematuhi, lulusan FDK yang ada disini juga bersikap sopan santun terhadap atasan maupun sesama pegawai
2. Apakah pegawai lulusan FDK bisa menjalani kerja sama dengan pegawai lain baik dikantor	Iya mereka bisa bekerja sama dengan pegawai lain secara baik ketika dikantor maupun di lapangan	Menurut saya mereka dapat bekerja sama dengan baik	Bisa diajak kerja sama dan kerja samanya juga bagus	Mereka memiliki kerja sama yang baik dengan pegawai lain	Yang saya lihat mereka memiliki kerja sama atau kerja tim yang bagus	Iya mereka mampu menjalani kerja sama dengan yang lain secara baik

maupun ketika bekerja dilapangan ?						
3. Bagaimana cara atau strategi lulusan FDK menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang diberikan oleh atasan baik dikantor maupun dilapangan serta dalam penyelesaian suatu laporan ?	Sebenarnya kalau cara atau strategi tertentu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan tidak ada cara tertentu tetapi saya sendiri lebih berusaha keras untuk menyelesaikan tugas ataupun suatu laporan. selain itu, terkadang saya juga membuat perencanaan atau target terhadap penyelesaian tugas tersebut	Kalau berbicara soal cara atau strategi dalam menyelesaikan suatu tugas kerja, sebenarnya itu bersifat fleksibel dalam arti mudah atau tidaknya seseorang menyelesaikan tugasnya, selain itu hal ini juga tergantung dirinya sendiri dalam menyelesaikan tugas baik dikantor maupun dilapangan.	Kalau menurut saya sendiri sebagai pegawai lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi cara yang saya gunakan ya berusaha untuk menyelesaikan tugas tersebut, ketika ada waktu luang sedikit saya langsung membuat tugas itu dan setiap tugas yang diberikan selalu selesai tepat waktu	Cara yang digunakan disini mungkin seperti ketika waktu istirahat mereka memanfaatkannya untuk membut tugas yang diberikan, tetapi jika tugas yang diberikan itu bersifat kelompok maka lulusan FDK atau pun kami membagi-bagi tugas tersebut untuk diselesaikan dan setiap anggota kelompok wajib mendapatkannya	Kalau cara khusus yang digunakan dalam menyelesaikan tugas sebenarnya itu bersifat pribadi apakah dia berusaha atau tidak dalam menyelesaikan tugas, tetapi saya sendiri berusaha membuat dan menyelesaikan tugas tersebut baik ketika berada dikantor maupun dirumah ketika ada waktu laung mereka langsung memanfaatkannya untuk menyelesaikan tugas	Ya cara menyelesaikan tugas yang diberikan menyelesaikannya tepat waktu baik tugas maupun laporan, saling membantu dengan pegawai lain dalam penyelesaian tugas tersebut, membagi-bagi kewajiban dengan pegawai lain sehingga tugas tersebut dapat diselesaikan dengan cepat apabila tugas tersebut dilakukan dalam satu kelompok
4. Apakah tugas yang diberikan sesuai dengan SK pegawai	Menurut saya sesuai karena pegawai FDK yang berada	Menurut saya sesuai dengan SK pegawainya dan jabatannya	Kalau kita bilang sesuai dengan SK atau jabatannya	Sangat sesuai karena disini lulusan FDK memiliki	Iya sesuai dengan jabatan dan SK pegawai yang dimilikinya	Menurut saya sesuai dengan bidang yang dipegang dan

menurut golongan atau jabatannya ?	disini rata-rata mereka diberikan tugas sesuai dengan SK nya menurut golongan dan jabatannya yaitu sebagai pemberi dakwah, memberi pembinaan, memberi penyuluhan.	misalnya pegawai lulusan FDK disini ada bagian penyuluh, pembinaan, memberi arahan dll dan tugas yang dibebankan pun sesuai dengan jabatannya tersebut	sih sesuai karena kalau KUA mereka memang bagian penyuluh agama Islam dan penghulu sesuai dengan jabatan dan kejuruannya di masa kuliah	komunikasi yang baik sehingga mereka pun dapat berperan sebagai pembri penyuluh terhadap orang yang menikah sehingga jabatan mereka juga dibagian tersebut		jabatannya sangat sejalan
------------------------------------	---	--	---	--	--	---------------------------

2. Data mengenai gambaran hasil kerja lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi menurut atasannya

Pertanyaan	Jawaban					
	Informan 1	Informan 2	Informan 3	Informan 4	Informan 5	Informan 6
1. Apakah pegawai lulusan FDK menjalankan fungsinya sebagai seorang pegawai dengan baik ?	Selalu menjalankan fungsinya sebagai seorang pegawai dengan baik	Iya, pegawai lulusan FDK disini menjalankan fungsinya sebagai seorang pegawai sesuai dengan perundang-undangan pegawai	Mereka menjalankan fungsi dalam setiap bidang selayaknya seorang pegawai	Mereka selalu menjalankan fungsinya sebagai seorang pegawai dengan baik	Iya menjalankan fungsinya dengan baik	Mereka menjalankan fungsinya sebagai seorang pegawai dengan baik sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku
2. Dalam hal tupoksi (tugas	Lulusan FDK yang bekerja	Sejauh yang saya lihat	Dalam menyelesaikan	Iya mereka melakukan	Menurut saya mereka sudah	Iya bahwa lulusan FDK yang ada

<p>pokok dan fungsi pegawai), apakah lulusan FDK bekerja sesuai dengan tupoksi pegawai ?</p>	<p>disini sampai saat ini menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tupoksi pegawai berdasarkan kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan program kerja.</p>	<p>mereka sudah bekerja sesuai dengan tupoksi pegawai bahkan juga sesuai dengan perundang-undangan pegawai</p>	<p>pekerjaan baik tugas yang diberikan ketika dikantor dan dilapangan, lulusan FDK selalu mengerjakan pekerjaan dan menjalankan perannya sesuai dengan tupoksi pegawai</p>	<p>pekerjaannya sesuai dengan tupoksi pegawai baik dalam bekerja maupun mentaati setiap hal yang harus ada pada pegawai</p>	<p>bekerja sesuai dengan tupoksi pegawai</p>	<p>disini selalu melaksanakan peran, tugas dan pekerjaannya sesuai dengan tupoksi pegawai</p>
<p>3. Apakah lulusan FDK bertanggung jawab terhadap pekerjaannya ?</p>	<p>Iya selalu bertanggung jawab</p>	<p>Menurut saya bertanggung jawab atas setiap tugas yang saya berikan</p>	<p>Bertanggung jawab terhadap pekerjaannya</p>	<p>Iya bahwa pegawai lulusan FDK disini bertanggung jawab terhadap pekerjaannya contohnya mereka selalu menyelesaikan tugas tepat waktu</p>	<p>Iya bertanggung jawab</p>	<p>Mereka selalu bertanggungjawab terhadap pekerjaannya</p>
<p>4. Tolong bapak/ibu berikan gambaran hasil kerja lulusan FDK ?</p>	<p>Menurut saya selama disini mereka selalu melakukan pekerjaannya dengan baik, kinerja mereka juga bagus.</p>	<p>Kalau mengenai gambaran hasil kerja mereka ya bagus-bagus, memuaskan baik dikantor ataupun dilapangan.</p>	<p>Gambaran hasil kerja lulusan FDK yang ada disini mereka selalu melakukan pekerjaan dengan bagus</p>	<p>Menurut yang saya lihat selama ini ya hasil kerja mereka bagus-bagus dan sangat baik berdasarkan CKH (capaian kinerja harian)</p>	<p>Hasil kerjanya baik, bagus, memuaskan sesuai lah dengan ketentuan-ketentuan di dunia kerja</p>	<p>Mereka memiliki hasil kerja yang sangat baik dan bisa diberi nilai 85-90 lah jika kita lihat dari CKH (capaian kinerja harian) maupun</p>

	Intinya pegawai lulusan FDK yang ada disini hasil kerjanya bagus-bagus		dan memuaskan sehingga pekerjaan yang dihasilkan pun juga sudah tentu bagus	dan SKP (satuan kinerja pegawai)	khususnya dunia kepegawaian	SKP (satuan kinerja pegawai) khususnya yang terdapat disetiap KUA, sejauh yang saya lihat mereka memiliki hasil yang bagus
--	--	--	---	----------------------------------	-----------------------------	--

3. Data mengenai persepsi pegawai terhadap kinerja lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Pertanyaan	Jawaban					
	Informan 1	Informan 2	Informan 3	Informan 4	Informan 5	Informan 6
1. Bagaimana penilaian anda terhadap kemampuan pegawai lulusan FDK dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan ?	Menurut saya mereka memiliki kemampuan yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukannya	Mereka memiliki kemampuan yang cukup baik ketika melakukan pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya	Pegawai lulusan FDK disini rata-rata mereka mempunyai kemampuan yang bagus ketika melaksanakan pekerjaannya	Menurut yang saya lihat ya mereka memiliki kemampuan yang bagus dan terampil dalam melakukan pekerjaannya	Iya mereka mempunyai kemampuan diatas rata-rata dalam melakukan pekerjaannya baik dikantor maupun dilapangan	Mereka mempunyai kemampuan yang baik terhadap pekerjaan yang diberikan serta melakukan pekerjaan tersebut
2. Bagaimana persepsi atau penilaian anda terhadap kinerja pegawai lulusan FDK ?	Berbicara tentang kinerja bahwa pegawai lulusan FDK memiliki kinerja yang berkualitas sesuai dengan prosedur kerja	Menurut saya kinerja mereka bagus dimana mereka menghasilkan pekerjaan atau kinerja yang memuaskan, hal	Mereka memiliki kinerja yang gemilang dibidangnya masing-masing serta pekerjaan yang dilakukan juga berkualitas	Menurut penilaian saya bahwa lulusan FDK disini memiliki kinerja yang bagus yang dapat kita banggakan dan mereka juga	Menurut saya mereka kerjanya bagus dan memuaskan baik ketika dikantor maupun dilapangan.	Penilaian saya ya mereka memiliki kinerja yang bisa kita bilang termasuk kategori yang melakukan pekerjaannya

	<p>yang telah diterapkan. Intinya mereka bekerja dengan semangat, menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Oleh karena itu lulusan-lulusan FDK banyak dipakai atau dibutuhkan di dunia pekerjaan</p>	<p>ini dapat kita lihat bahwa rata-rata pegawai lulusan FDK memiliki prestasi kerja yang cukup bagus yang dapat diukur berdasarkan laporan yang diminta setiap tahun oleh badan lembaga bagian pusat</p>	<p>sesuai dengan pedoman pekerjaan. Namun tidak semua mereka melakukan pekerjaan dengan baik, ada beberapa diantara mereka menghasilkan pekerjaan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan</p>	<p>pantang menyerah terhadap pekerjaannya baik pekerjaan itu sulit maupun mudah. Ada juga beberapa diantara mereka menghasilkan kinerja yang tidak memuaskan karena lebih banyak bersantai, malas bekerja, dan sering menghabiskan waktu di luar</p>	<p>Akan tetapi, lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang baru-baru ini malas dalam melakukan pekerjaan, selalu menyelesaikan sesuatu terlambat, sering mengambil cuti.</p>	<p>dengan baik dan sempurna, sempurna sekali juga tidak tetapai bisa kita bilang hampir mendekati kata sempurna</p>
<p>3. Apakah pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai lulusan FDK sudah memenuhi syarat dan ketentuan yang telah ditetapkan ?</p>	<p>Menurut saya iya, bahwa mereka melakukan pekerjaannya sesuai dengan aturan-aturan yang ada dalam dunia kepegawaian dan dunia pekerjaan</p>	<p>Menurut saya mereka sudah bekerja sesuai dengan ketentuan dan sudah memenuhi syarat yang ada</p>	<p>Iya mereka telah bekerja sesuai dengan hal itu</p>	<p>Iya</p>	<p>Mereka melakukan pekerjaannya sesuai dengan aturan-aturan</p>	<p>Mereka bekerja dan menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan syarat dan ketentuan yang ada disini</p>

PEDOMAN WAWANCARA
PERSEPSI PEGAWAI KANTOR TERHADAP KINERJA LULUSAN
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI UIN AR-RANIRY
(Studi Pada Kantor Urusan Agama Kecamatan, Kementerian Agama dan
Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh)

Untuk mendapatkan data terkait mengenai persepsi pegawai kantor terhadap kinerja lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry, maka peneliti memerlukan data.

Pertama, data mengenai cara-cara yang digunakan oleh pegawai lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan yaitu berupa:

1. Strategi atau teknik tertentu dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan
2. Manfaat dan tujuan adanya suatu cara tertentu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.
3. Peraturan-peraturan umum yang berlaku dalam perkantoran dan pekerjaan.
4. Kemampuan bekerja sama dengan pegawai lain

Kedua, data mengenai gambaran hasil kerja pegawai lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi menurut atasannya yaitu berupa:

1. Kemampuan bekerja sama ketika di lingkungan perkantoran dan ketika bekerja di lapangan.
2. Pekerjaan yang di lakukan baik di kantor maupun di lapangan.
3. Gambaran hasil kerja yang di lakukan selama ini.
4. Kendala-kendala ketika bekerja di kantor dan di lapangan

Ketiga, data mengenai persepsi pegawai terhadap kinerja lulusan Fakultas

Dakwah dan Komunikasi yaitu berupa:

1. Menyelesaikan tugas-tugas yang di berikan.
2. Kualitas pekerjaan yang di lakukan baik di kantor maupun di lapangan.
3. Pekerjaan yang di hasilkan di kantor dan di lapangan.
4. Persepsi pegawai terhadap kinerja lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi.
5. Tanggung jawab pekerjaan.

**Pedoman Observasi di Kantor Urusan Agama Kecamatan, Kementerian Agama
dan Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh**

No.	Aspek Pengamatan	Pengamatan		Ket.
		Ada	Tidak Ada	
1.	Suasana lingkungan Kantor Urusan Agama Kecamatan, Kementerian Agama, dan Dinas Syariat Islam			
2.	Ruangan tempat bekerja beserta sarana prasarana			
3.	Hiasan dan pajangan yang dipajang pada masing-masing kantor			
4.	Suasana proses kegiatan kerja yang sedang dilakukan			
5.	Kegigihan/kesungguhan dalam melakukan pekerjaan			
6.	Hubungan sehari-hari dengan atasan dan pegawai lain			
7.	Ketika melakukan pekerjaan atau tugas yang diberikan			
8.	Kedisiplinan terhadap kehadiran/jam masuk kerja			
9.	Keramahtamahan pegawai terhadap tamu atau masyarakat yang datang.			
10.	Cara-cara yang digunakan oleh pegawai lulusan FDK ketika menyelesaikan tugas yang diberikan			

Tanggal _____

7. KEPUTUSAN ATASAN PEJABAT PENILAI ATAS
KEBERATAN

Tanggal _____

8. REKOMENDASI

Diusulkan KP 01/04/2016.



Tanggal, 30 Desember 2016
PEJABAT PENILAI

Dr. Iqbal, S.Ag, MH
190911 200212 1 001

9. DITERIMA TANGGAL, 06 Januari 2016
PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG

DINILAI

Mahfuzh, S.Ag
19751201 200501 1 006



DITERIMA TANGGAL, 11 Januari 2016
ATASAN PEJABAT YANG MENILAI

Drs. H. Amiruddin, MA
19650311 199103 1 002



LAPORAN CAPAIAN KINERJA HARIAN

Bulan : November 2017

Nama : Mahfuzh, S. Ag
Nip : 19751201 200501 1 006
Pangkat/Gol. Ruang : Penata Tk. I (III/d)
Jabatan : Penghulu Muda
Unit Kerja : KUA Kecamatan Ulee Kareng

**KUA KECAMATAN ULEE KARENG
KOTA BANDA ACEH**

Jln. Prof. H. A. Hasyimi Gampong Ilie Kecamatan Ulee Kareng Banda
Aceh

LAPORAN KINERJA BULANAN

Bulan : November 2017

: Mahfuzh, S.Ag
: Penghulu Muda
: KUA Kec. Ulee Kareng Kota Banda Aceh

Uraian Tugas/ Kegiatan	Volume	Ket.
Memimpin pelaksanaan akad nikah	4 peristiwa	
Melakukan verifikasi data dan memberikan bimbingan catin & wali nikah	13 pasang	
Menerima pendaftaran, memeriksa kelengkapan syarat dan menandatangani lembar pemberitahuan kehendak nikah	17 berkas	
Menyiapkan rekomendasi nikah calon mempelai pria/wanita	4 berkas	
Melayani konsultasi kepenghuluan	8 kali	
Menerima pengaduan kasus rumah tangga	6 kali	
Menyiapkan DUPAK	8 kali	
Membuat laporan pencairan dana NR November	1 kali	
Membuat absen finger print November	1 kali	


Pangkat Penilai
Mahfuzh, S.Ag., MH
NIP. 197409112002121001

Pegawai yang dinilai;


Mahfuzh, S.Ag
NIP. 197512012005011006

LAPORAN CAPAIAN KINERJA HARIAN
 PEGAWAI NEGERI SIPIL KEMENTERIAN AGAMA

Nama : Mahfuzh, S.Ag
 Jabatan : Penghulu Muda
 Unit Kerja : KUA Kec. Ulee Lareng
 Unit Organisasi : Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh
 Hari/Tanggal : Rabu, 01 November 2017

No	Kegiatan	Output	Volume	Satuan	Ket.
1	Melakukan verifikasi data dan memberikan bimbingan catin dan wali nikah	1	4	5	6
2	Menyiapkan laporan pencairan biaya NR bulan Oktober	verifikasi data, bimbingan catin dan wali nikah 1) Raden Wahyu-Reca Jurnanda (warga ilie) dinyatakan valid terdiri dari Surat Pengantar Setoran, Jurnal Penghulu, Estimasi Penerimaan dan Pengeluaran dan kwitansi biaya Transport dan Jasa Penghulu	1	berkas	
3	Menyiapkan absen finger print dan absen manual Bulan Oktober	Mengisi keterangan hadir baik absen, sakit, izin, cuti dll	1	berkas	
4	Menyiapkan rekomendasi nikah	Rekomendasi nikah M Zubir (warga Ceurik) tujuan KUA Montasik selesai	1	berkas	

Hari/Tanggal : Kamis, 02 November 2017

No	Kegiatan	Output	Volume	Satuan	Ket.
1	Melakukan verifikasi data dan memberikan bimbingan catin dan wali nikah	3	4	5	6
2	Menerima Konsultasi Kepenghulu : (Nani Setiawan, suami) warga ilie menyampaikan telah menikah siri, punya 2 anak, mereka ingin memiliki buku nikah	verifikasi data, bimbingan catin dan wali nikah Ruri Widayanti-Sulthan Abu Chair (warga IMUK) dinyatakan valid	1	pasang	
3	Menerima kembali kasus rumah tangga Cut Meutia (warga Ceurik)	Kepada ybs ditawarkan 2 solusi, 1) Istbat nikah dan 2) nikah ulang	1	kegiatan	
		Kasus ybs sudah pernah dilapor 28-11-2015, suaminya dijadwalkan dipanggil 14-11-2016	1	wawancara	



Banda Aceh, 02 November 2017
 Penghulu yang dititai

Mahfuzh, S.Ag
 NIP. 19751201 200501 1 006

LAPORAN CAPAIAN PENERJAU HARIAN
 PEGAWAI NEGERI SIPIL KEMENTERIAN AGAMA

Nama : Mafizuh, S.Ag
 Jabatan : Penghulu Muda
 Unit Kerja : KUA Kec. Ulee Kureng
 Unit Organisasi : Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh
 Hari/Tanggal : Juni 01, 03 November 2017

No	Kegiatan	Output	Volume	Satuan	Ket.
1	Memimpin pelaksanaan akad nikah	3	4	5	6
1	Memimpin pelaksanaan akad nikah	Pelaksanaan akad nikah 1) Sulthan Abu Chairi-Ruri	1	pasang	
2	Menyiapkan rekomendasi nikah	Widyasan di Masjid Ibe berjalan lancar Rekomendasi nikah Vicky Anoli Sasmata (warga Lamteh) tujuan KUA Balthustalam selesai	1	berkas	
3					

Hari/Tanggal : Senin, 06 November 2017

No	Kegiatan	Output	Volume	Satuan	Ket.
1	Memeriksa kelengkapan syarat dan menandatangani berkas pendaftaran nikah	3	4	5	6
1	Memeriksa kelengkapan syarat dan menandatangani berkas pendaftaran nikah	syarat pendaftaran nikah 1) Muhammad Iqbal-Nurul Hafnati	1	berkas	
2	Memeriksa kembali BKU Haji setelah diloreksi Benihara Manasik Kemenag Kota Banda Aceh	dinyatakan lengkap BKU Biaya Operasional dan Biaya Manasik Haji 2017	4	lembar	
3	Kunjungan sosial	Melawat ke rumah duka Tgk Adli Al Maddany dan menshalatnya	1	kegiatan	



Banda Aceh, 06 November 2017
 Pegawai yang dinilai

Mafizuh, S.Ag
 NIP. 19751201 200501 1 006

LAPORAN CAPAIAN KINERJA HARIAN
PELAWAI NEGARA SIPIL KEMENTERIAN AGAMA

Nama : Makhfuzh, S.Ag
 Jabatan : Penghulu Muda
 Unit Kerja : KUA Kec. Ulee Kareng
 Unit Organisasi : Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh
 Hari/Tanggal : Selasa, 07 November 2017

No	Kegiatan	Output	Volume	Satuan	Ket.
1	2	3	4	5	6
1	Memeriksa kesahihan Surat Keterangan Belum Pernah Nikah dan melegalisasikannya	1. Nurmukena (Ceurih) 2) Dara Husna Qamarina (Lamteah) 3) Fonna Oktavia (Lambhuk) dan 4) Anisha Zahara (Langlumpang)	4	lembar	
2	Menyiapkan bukti fisik DUPAK 2016	Membuat Surat Meneliti Kebenaran Data Catin, Wali Nikah dan Saksi 2016 dan 2017	4	lembar	sampel
3					

Hari/Tanggal : Rabu, 08 November 2017

No	Kegiatan	Output	Volume	Satuan	Ket.
1	2	3	4	5	6
1	Mengkonsep, mengetik dan melakukan print out surat panggilan kasus rumah tangga Cut Meutia	Surat panggilan untuk suami Cut Meutia telah diprint out dan telah disampaikan kepada ybs	1	lembar	
2	Memproses legalisir buku nikah Edi Suhendra-Farah Diana	buku nikah Edi Suhendra-Farah Disna telah dilegalisir dan telah diserahkan kepada ybs	1	lembar	



Banda Aceh, 30 November 2017
 Pegawai peng dinilai

Makhfuzh, S.Ag
 NIP-19751201 200501 1 006

LAPORAN CAPAIAN KINERJA HARIAN
 PEGAWAI NEGE BI SIPIL KE MENTERIAN AGAMA

Nama : Maftuh, S.Ag
 Jabatan : Penghulu Muda
 Unit Kerja : KUA Kec. Ulee Kareng
 Unit Organisasi : Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh
 Hari/Tanggal : Kamis, 09 November 2017

No	Kegiatan	Output	Volume	Satuan	Ket.
1	Menyapkan bukti fisik DUPAK 2016	3	4	5	6
2	Menyapkan buku fisik DUPAK 2016	Menyapkan form Menganalisa Kebutuhan Konseling Penasehatan Catin 2016 dan 2017 Menyapkan Konsultasi Agama Islam (KAI) dan Kepenghuluhan	4 2	lembar tanya jawab	sampel belum print

Hari/Tanggal : Jum'at, 10 November 2017

No	Kegiatan	Output	Volume	Satuan	Ket.
1	Memeriksa kelengkapan syarat dan menandatangani berkas pendaftaran nikah	3	4	5	6
2	Memberi informasi lengkap tentang pernikahan	syarat pendaftaran nikah 1) Julian Dona Saputra-Maulina dinyatakan lengkap kepada calon dara baru (warga Pango Raya)	1	berkas	
3	Mengetik dan melakukan print out jadwal piket KUA Ulla	Jadwal piket pegawai Senin-Jumat	1	kegiatan	



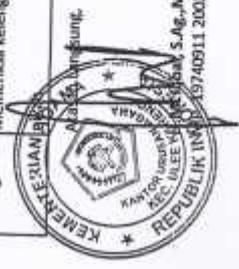
LAPORAN CAPAIAN KINERJA TAHUNAN
PEGAJARI NEGRO SIPIL KEMENTERIAN AGAMA

Nama : Mabbuzh, S.Ag
 Jabatan : Penghulu Muda
 Unit Kerja : KUA Kec. Ulee Kareng
 Unit Organisasi : Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh
 Hari/Tanggal : Senin, 13 November 2017

No	Kegiatan	Output	Volume	Satuan	Ket.
1	Memeriksa kelengkapan syarat buat rekomendasi nikah	3	4	5	6
2	Menyiapkan bukti fisik DUPAK	Tujuan KUA Teunom A. Jaya Menginventarisir Konsultasi Agama Islam dan kepenghuluan selama tahun 2017 untuk diuraikan lebih luas	21	berkas	
3					

Hari/Tanggal : Selasa, 14 November 2017

No	Kegiatan	Output	Volume	Satuan	Ket.
1	Menyelesaikan kasus rumah tangga	3	4	5	6
2	Memberi informasi lengkap tentang pernikahan kepada calon	menerima konfirmasi Abdul Aziz (suami) setelah dilaporkan istrinya (Cut Meutia) tentang kasus RT kepada calon istri (warga Doy) yang hendak mengambil rekomendasi nikah tujuan KUA Bayu A. Utara syarat pendaftaran nikah 1) Veni Irmayani-Mulihuddin dinyatakan lengkap	1	kegiatan	
3	Memeriksa kelengkapan syarat dan menandatangani berkas pendaftaran		1	kegiatan	



Banda Aceh, 14 November 2017
 Pegawai yang dinilai

Mabbuzh, S.Ag
 NIP. 19751201 200501 1 006

KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA BANDA ACEH
 ULEE KARENG
 NIP. 19740911 200212 1 001

LAPORAN CAPAIAN KINERJA HASILAN
PEGAJAWI NEGERISIPIL KEMENTERIHAN AGAMA

Nama : Mahtuzh, S.Ag
 Jabatan : Penghulu Muda
 Unit Kerja : KUA Kec. Ulee Kareng
 Unit Organisasi : Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh
 Hari/Tanggal : Rabu, 15 November 2017

No	Kegiatan	Output	Volume	Satuan	Ket.
1	Melakukan verifikasi data dan memberikan bimbingan cutin dan wali nikah	3	4	5	6
1	Melakukan verifikasi data dan memberikan bimbingan cutin dan wali nikah	verifikasi data, bimbingan cutin dan wali nikah 1) Mahtuzh Indra Yuliza 2) Hazmil Fansuri Zoraputra-Intan Maqfirah dan 3) Saimeen Fariis-Sri Wahyuni dinyatakan valid	3	pasang	
2	Rapat membahas kembali urusan tugas	Setelah masuk 3 pegawai baru	1	kegiatan	
3	Memberi informasi lengkap kepada wali nikah	Tentang prosedur dan tata pernikahan	1	kegiatan	



Mahtuzh, S.Ag.,MH
 NIP. 19740911 200212 1 001

Bayur Aceh, 15 November 2017
 Pegawai yang ditinal

Mahtuzh, S.Ag
 NIP. 39751201 200501 1 006

LAPORAN LAPSIAN KINERJA HARIAN
PECAWAI NEGERI SIPIL KEMENTERIAN AGAMA

Nama : Mahfuzh, S.Ag
Jabatan : Penghulu Muda
Unit Kerja : KUA Kec. Ulee Kareng
Unit Organisasi : Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh
Hari/Tanggal : Kamis, 16 November 2017

No	Kegiatan	Output	Volume	Satuan	Ket.
1	Memeriksa kelengkapan syarat dan menandatangani berkas pendaftaran nikah	3	4	5	6
2	Membuat bukti fisik DUJPAK	syarat pendaftaran nikah 1) Hafiz Aulia-Mustika Hayati dan 2) Munaawarah-Jarmulis dinyatakan lengkap RKT dan RKO 2017	2	berkas	
3	Mewakili Ka KUA ikut rapat susatin	Rapat susatin dengan K3KUA di KUA Baiturrahman	2	berkas	
			1	kegiatan	

Hari/Tanggal : Jumat, 17 November 2017

No	Kegiatan	Output	Volume	Satuan	Ket.
1	Sebagai Pemegang ND, menandatangani 3 rekomendasi nikah	3	4	5	6
2	Menangani wakaf	1) Juliansyah Putra (warga Ceurik) tujuan KUA Lembah Seulawah, 2) Musri (warga Lamjung) tujuan KUA Medan Polonia dan 3) Suardi Yacob (warga Lambuh) tujuan KUA Kuta Alam menjelaskan syarat tukar guling tanah wakaf kepada calon wakif (istri Ampuh Devayani)	3	berkas	
3			1	kegiatan	



Banda Aceh, 17 November 2017
Pegawai yang dinilai

Mahfuzh, S.Ag
NIK/19751201 200501 1 006

LAPORAN LAPANGAN KINERJA HARIAN
PEGAWAI NEGERI SIPIL KEMENTERIAN AGAMA

Nama : Muflih, S.Ag
Jabatan : Penghulu Muda
Unit Kerja : KIA Kec. Ulee Kareng
Unit Organisasi : Kantor Kementerian Agama Kota Birela Aceh
Hari/Tanggal : Senin, 20 November 2017

No	Kegiatan	Output	Volume	Satuan	Ket.
1	Melakukan verifikasi data dan memberikan bimbingan calon dan wali nikah	3	4	5	6
2	Menyelesaikan kasus rumah tangga		2	pasang	
3	Memeriksa kelengkapan syarat dan menandatangani berkas pendaftaran nikah		1	kegiatan	

Hari/Tanggal : Selasa, 21 November 2017

No	Kegiatan	Output	Volume	Satuan	Ket.
1	Memeriksa dan memeriksa berkas permohonan duplikat nikah	3	4	5	6
2	Memeriksa kelengkapan syarat dan menandatangani berkas pendaftaran nikah		1	kegiatan	
3	memeriksa stok Buku nikah, Blangko NB dan Blangko Akta Nikah		1	berkas	
4	Menyiapkan bukti fisik DUPAK		1	kegiatan	



Bazrah Aceh, 21 November 2017
Pengawal yang dinilai

Muflih, S.Ag
NIP. 19751201 200501 1 006

KEMENTERIAN AGAMA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
Kec. Ulee Kareng, Kota Birela Aceh
NIP. 19751201 200212 1 001

LAMPIRAN CAPAIAN KINERJA HARIAN
 PEGAWAI NEGERI SIPIL KEMENTERIAN AGAMA

Nama : Mubtuh, S.Ag.
 Jabatan : Penghulu Muda
 Unit Kerja : KUA Kec. Ulee Kareng
 Unit Organisasi : Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh
 Hari/Tanggal : Rabu, 22 November 2017

No	Kegiatan	Output	Volume	Satuan	Ket.
1	2	3	4	5	6
1	Mempelajari keputusan isbath nikah untuk mengeluarkan permintaan buku nikah	permintaan buku nikah hasil isbath an, Usman bin Abu syeh-juweinah binti Usman	1	berkas	
2	Menghubungi catin via HP untuk mengikuri suscatin di kemenag	1) Julian Dona Saputra-Maulina dan 2) Hafiz Aulia-Mustika	1	kegiatan	
3	Menghubungi catin via HP pemohon buku nikah hasil isbath	hayati usman abu syeh-juweinah binti usman untuk melengkap isyarat dengan mengki blangko model N	1	kegiatan	

Hari/Tanggal : Kamis, 23 November 2017

No	Kegiatan	Output	Volume	Satuan	Ket.
1	2	3	4	5	6
1	Memimpin pelaksanaan akad nikah	pernikahan haramil fansuri zoraputra-intan maqirah di masjid oman berjalan lancar	1	peristiwa	
2	Memeriksa kelengkapan syarat dan memandatangan berkas pendaftaran nikah	syarat pendaftaran nikah 1) M.nasil-roswita, 2) Putri Jawahir-fikri aulia dan 3) aulia rahmat-nofra rizqiyah dinyatakan lengkap	3	berkas	
3					



Banda Aceh, 23 November 2017
 Pegawai yang dititai

Mubtuh, S.Ag.
 NIP. 1975120120005011006

LAPORAN CAPAIAN KINERJA HARIAN
PEGAWAI NEGERI SIPIL KEMENTERIAN AGAMA

Nama: Wahyudi, S.Ag
Jabatan: Penghulu Muda
Unit Kerja: KUA Kec. Ulee Kareng
Unit Organisasi: Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh
Hari/Tanggal: Jum'at, 24 November 2017

No	Kegiatan	Output	Volume	Satuan	Ket.
1	gotroy	3	4	5	6
1	gotroy	gotroy jumat, membersihkan pantry dan halaman kantor	1	kegiatan	
2	Menyelesaikan kasus rumah tangga	mempertemukan suami istri berperkara, salimiyati-sri wahyudi (warga ceurib) untuk konfirmasi lafadh talak digunakan suami kpd istrinya	1	kegiatan	



Banda Aceh, 24 November 2017
Pegawai yang dinilai

Makhsah, S.Ag
NIP. 19751201 200501 1 006

Kantor Urusan Agama, S.Ag.,MH
KEMENTERIAN AGAMA
REPUBLIC INDONESIA
NO. 37/409/11/2007/12.1.001

LAPORAN CAPAIAN KINERJA HARIAN
PEGAWAI NEGERI SIPIL KEMENTERIAN AGAMA

Nama : Maftuh, S.Ag
Jabatan : Penghulu Muda
Unit Kerja : KUA Kec. Ulee Kareeng
Unit Organisasi : Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh
Hari/Tanggal : Senin, 27 November 2017

No	Kegiatan	Output	Volume	Satuan	Ket.
1	Apel	3	4	5	6
1	Mengikuti apel Senin		1	kegiatan	
2	Menerima dan memeriksa berkas persyaratan pengajuan Buku Nikah dari hasil isbat nikah	atas nama Usman bin Abu Syeh-Juwainah binti Usman	1	berkas	
3	Lanjutan : Mempelajari petunjuk teknis penyusunan angka kredit penghulu	Booklet Bukti fisik Angka kredit jabatan fungsional penghulu	1	berkas	

Hari/Tanggal : Selasa, 28 November 2017

No	Kegiatan	Output	Volume	Satuan	Ket.
1	Menyelesaikan kasus rumah tangga	3	4	5	6
1	Menyelesaikan kasus rumah tangga	memediasi kasus rumah tangga Cut Meutia-Abdul Aziz	1	kegiatan	
2	menyampaikan bukti fisik DUJPAK	Menyampaikan KAI dan Kepenghuluan	2	tanya jawab lembar	
3	Sebagai pemegang ND, memandatangani surat pelimpahan kasus rumah tangga	suart pelimpahan kasus rumah tangga Cut Meutia-Abdul Aziz ke Mahkamah Syariah B. Aceh	1	lembar	



Banda Aceh, 28 November 2017
Pegawai yang dititai

Maftuh, S.Ag
NIP. 19751201 200501 1 006

LAPORAN LAYANAN KEMERIAS HANJERY
(PEGAWAI NEGARA SIPIL KEMENTERIAN AGAMA)

Nama : Maftuh, S.Ag
 Jabatan : Penghulu Muda
 Unit Kerja : KUA Kec. Ulee Kareng
 Hari/Tanggal : Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh
 Rabu, 29 November 2017

No	Kegiatan	Output	Volume	Satuan	Ket
1	Melakukan verifikasi data dan memberikan bimbingan catin dan wali nikah	3	4	5	6
1		verifikasi data, bimbingan catin dan wali nikah 1) Rachmat-Cut Khairunnisa 2) Jermulis Murawarah 3) Hendra Fahmi Hendika Ishak-Eriyza Devrina 4) Aris Ansyari-NH.Zuwalidiah Husna 5) Yulian Dona Syalputra Maulina dan 6) Tarmizi-Magfirah Rahmadani dinyatakan valid	6	pasang	
2	Sebagai pemegang ND, mensandatangani rekomendasi nikah	rekomendasi nikah Abdhaluzizki Raabi (warga Lambhuk) tujan KUA Kuta Alam	1	lembar	
3	Sebagai pemegang ND, memandatangan legalisir buku nikah	buku nikah 1) Drs. Samsulhahri-Yulizar 2) Rusli-Kasmiati	2	berkas	

Maftuh, S.Ag



Banda Aceh, 29 November 2017
 Pegawai yang dinilai

Maftuh, S.Ag
 NIP. 19751201 200501 1 006

LEMBAGA PELAYANAN KEMENTERIAN HARIAN
 PEGAWAI NEGERI SIPIL KEMENTERIAN AGAMA

Nama : Mahrufah, S.Ag
 Jabatan : Penghulu Muda
 Unit Kerja : KIA/Kec. Ulee Kareng
 Unit Organisasi : Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh
 Hari/Tanggal : Kamis, 30 November 2017

No	Kegiatan	Output	Volume	Satuan	Kec.
1	Menyiapkan absen hadir pegawai bln november.	3	4	5	6
2	Menyiapkan rekomendasi nikah	menyiapkan absen lenger print dengan mengisi ket. Sakit, izin, dan DL rekomendasi nikah murhadi yusuf (pungo deah) tujuan kua blang bintang	1	berkas	
3	Memeriksa kelengkapan syarat dan menandatangani berkas pendaftaran nikah	syarat pendaftaran nikah 1) Mahdini-diana, 2) Rizqi fadli-pjpy dinyatakan lengkapnursella rizky dan 3) muhammad iqbal-nurul hafnati dinyatakan lengkapdan telah terdaftar di kua	3	berkas	

Mahrufah, S.Ag

M. A. Kholil S. Ag., MH
 NIP. 19740911 200212 1 001

Banda Aceh, 30 November 2017
 Pegawai yang ditital

Mahrufah, S.Ag
 NIP. 19751201 200501 1 006

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
Nomor: 351B/Un.08/FDK/KP.00.4/10/2017

Tentang
Pembimbing Skripsi Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Semester Ganjil Tahun Akademik 2017/2018

DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry, maka dipandang perlu menunjuk Pembimbing Skripsi.
b. Bahwa yang namanya tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai Pembimbing Skripsi.

Mengingat : 1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2008, tentang Dosen;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;
10. Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;
11. Keputusan Menteri Agama No. 153 Tahun 1968, tentang Penetapan Pendirian Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry;
12. Keputusan Menteri Agama Nomor 21 tahun 2015 tentang Statuta UIN Ar-Raniry;
13. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry No.01 tahun 2015, tentang Pendelegasian Wewenang Kepada Desain dan Direktur PPs di lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
14. DIPA UIN Ar-Raniry Nomor: 025.04.2.423925/2017, Tanggal 07 Desember 2016.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.
Persama : Menunjuk Sdr. 1) Dr. Kusmawati Hatta, M. Pd..... (Sebagai PEMBIMBING UTAMA)
2) Julianto, S. Ag., M. Si..... (Sebagai PEMBIMBING KEDUA)

Untuk membimbing KKK Skripsi:

Nama : Febyr Hazifa Dhanita
NIM/Jurusan : 421307253 / Bimbingan dan Konseling Islam (BKI)
Judul : Pensepsi Pegawai/ Kantor terhadap Kinerja Lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry (Studi pada Kantor Urusan Agama, Kementerian Agama dan Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh)

Kedua : Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku.
Ketiga : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2017;
Keempat : Segala sesuatu akan diubah dan ditetapkan kembali apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan di dalam Surat Keputusan ini.

Kutipan : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 24 Oktober 2017 M
4 Safar 1439 H



Tembusan:
1. Rektor UIN Ar-Raniry.
2. Kabag. Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry.
3. Pembimbing Skripsi.
4. Mahasiswa yang bersangkutan.
5. Arsip.

Keterangan:
Perpanjangkan Kelemb dan Rinvit Judul
SK berlaku sampai dengan tanggal: 31 Maret 2018.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussulam Banda Aceh
Telepon : 0651- 7552548, www.dakwah.arraniry.ac.id

07 November 2017

nomor : B.4185/Un.08/FDK.I/PP.00.9/11/2017

lampiran : -

tujuan : *Mohon Surat Rekomendasi Penelitian*

Kepada

Yth, Kepala Badan KESBANGPOL Kota Banda Aceh

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Pimpinan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama /Nim : **Febry Hazfia Dhanita / 421307253**

Semester/Jurusan : IX / Bimbingan Konseling Islam

Alamat sekarang : Tanjung Selamat

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di :

- Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh

dalam rangka Penulisan Skripsi dengan judul "Persepsi Pegawai Kantor terhadap Kinerja Lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry (Studi pada Kantor Urusan Agama, Kementerian Agama dan Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh)". Sehubungan dengan maksud di atas kami mohon agar Bapak dapat memberikan izin kepada yang bersangkutan.

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Wassalam

an Dekan,

Wakil Dekan Bidang Akademik

dan Kelembagaan,





PEMERINTAH KOTA BANDA ACEH
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
KOTA BANDA ACEH

Jalan T. H. Hasjim Banda Meda No. 1 Telepon (0651) 22888
Faksimile (0651) 22888, Website : <http://kesbangpol.bandacehkota.go.id>, Email : kesbangpolbna@gmail.com

SURAT REKOMENDASI PENELITIAN

Nomor : 070 / 643

- Dasar : - Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011, Tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian.
- Peraturan Walikota Banda Aceh Nomor 66 Tahun 2016, tentang Susunan Organisasi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banda Aceh.
- Membaca : Surat dari Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Nomor: B.4185/Un.08/FDK.1/PP.00.9/11/2017 Tanggal 07 November 2017 tentang Permohonan Rekomendasi Penelitian
- Memperhatikan : Proposal Penelitian yang bersangkutan

Dengan ini memberikan Rekomendasi untuk melakukan Penelitian kepada :

- Nama : Febry Hazfia Dhanita
- Alamat : Jl. Lingkar Kampus UIN Ar-Raniry Gp. Tanjung Seulamat Kec. Darussalam Kab. Aceh Besar
- Pekerjaan : Mahasiswi
- Kebangsaan : WNI
- Judul Penelitian : Persepsi Pegawai Kantor terhadap Kinerja Lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry (Studi Kasus pada Kantor Urusan Agama, Kementerian Agama dan Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh
- Tujuan Penelitian : Untuk mengetahui persepsi pegawai kantor terhadap kinerja lulusan fakultas dakwah dan komunikasi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry (Studi Kasus pada Kantor Urusan Agama, Kementerian Agama dan Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh (Pengumpulan Data dan Wawancara)
- Tempat/Lokasi/
Daerah Penelitian : - Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh
- Kantor Urusan Agama Kota Banda Aceh
- Kementerian Agama Kota Banda Aceh
- Tanggal dan/atau
Lamanya Penelitian : 2 (dua) bulan
- Bidang Penelitian : Bimbingan Konseling Islam
- Status Penelitian : Baru
- Penanggung Jawab : Juhari (Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan)
- Anggota Peneliti : -
- Nama Lembaga : Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry
- Sponsor : -

Dengan ketentuan sebagai berikut :

- Peneliti wajib mentaati dan melakukan ketentuan dalam rekomendasi penelitian.
- Peneliti menyampaikan rekomendasi penelitian kepada Instansi/Lembaga/SKPD/Camat yang menjadi tempat/lokasi penelitian.
- Tidak dibenarkan melakukan Penelitian yang tidak sesuai/tidak ada kaitannya dengan Rekomendasi Penelitian dimaksud.
- Harus mentaati semua ketentuan peraturan Perundang-undangan, norma-norma atau adat istiadat yang berlaku.
- Tidak melakukan kegiatan yang dapat menimbulkan keresahan di masyarakat, disintegrasi bangsa atau keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- Surat Rekomendasi ini akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku lagi, apabila ternyata pemegang Surat ini tidak mentaati/mengindahkan ketentuan-ketentuan seperti tersebut diatas.
- Asli dari Surat Rekomendasi Penelitian ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.
- Peneliti melaporkan dan menyerahkan hasil penelitian kepada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banda Aceh.

Ditetapkan : Banda Aceh
Pada Tanggal : 22 November 2017

Pih. KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
KOTA BANDA ACEH



Hasnada Putra, ST, MM, MT
Pembina / Nip. 19780520 200312 1 004

mbusan :

Walikota Banda Aceh;
Para Kepala SKPD Kota Banda Aceh;
Para Camat Dalam Kota Banda Aceh;
Pertinggal.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651- 7552548, www.dakwah ar-raniry.ac.id

07 November 2017

Nomor : B.4185/Un.08/FDK.I/PP.00.9/11/2017

Lamp : -

Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Kepada

- Yth, 1. Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh
2. Kepala Kantor Urusan Agama Kec. Syiah Kuala
3. Kepala Kantor Urusan Agama Kec. Ulee Kareng
4. Kepala Kantor Urusan Agama Kec. Lueng Bata
5. Kepala Kantor Urusan Agama Kec. Kuta Alam
6. Kepala Kantor Urusan Agama Kec. Kutaraja
7. Kepala Kantor Urusan Agama Kec. Meuraxa
8. Kepala Kantor Urusan Agama Kec. Jaya Baru
9. Kepala Kantor Urusan Agama Kec. Banda Raya
10. Kepala Kantor Urusan Agama Kec. Baiturrahman

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Pimpinan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama /Nim : **Febry Hazfia Dhanita / 4421307253**
Semester/Jurusan : IX / Bimbingan Konseling Islam
Alamat sekarang : Tanjung Selamat

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul "**Persepsi Pegawai Kantor terhadap Kinerja Lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry (Studi pada Kantor Urusan Agama, Kementerian Agama dan Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh)**".

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Wassalam
an Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik
dan Kelembagaan,



1. Wawancara dengan pegawai Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh



2. Wawancara dengan pegawai lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Kementerian Agama Kota Banda Aceh



3. Wawancara dengan kepala Kantor Urusan Agama Kec. Ulee Kareng



4. Wawancara dengan pegawai lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Kantor Urusan Agama Kec. Kuta Alam



5. Wawancara dengan kepala Kantor Urusan Agama Kec. Banda Raya



6. Wawancara dengan pegawai Kantor Urusan Agama Kec. Kutaraja



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Febry Hazfia Dhanita
2. Tempat / Tgl. Lahir : Kandang, 22 Februari 1995
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. Nim : 421307253
6. Kebangsaan : Indonesia
7. Alamat :
 - a. Kecamatan : Bakongan
 - b. Kabupaten : Aceh Selatan
 - c. Provinsi : Aceh
8. No. Telp/Hp : 082213020022

Riwayat Hidup

9. SD Negeri Uj. Mangki, Tahun Lulus, 2007
10. MTs Ashabul Yamin, Tahun Lulus, 2010
11. MAN Darul Aitami, Tahun Lulus, 2013

Orang Tua/Wali

12. Nama Ayah : Ajat
13. Nama Ibu : Haslinda
14. Pekerjaan Orang Tua : Petani
15. Alamat Orang Tua : Desa Uj. Mangki

Banda Aceh, 19 Januari 2018

Peneliti,

(Febry Hazfia Dhanita)