

NEED ASSESSMENT PENGGUNA TERHADAP LULUSAN BKI DAN APLIKASINYA DALAM PENYELENGGARAAN JURUSAN

Oleh:

A f i n b a r

Dosen Fak. Dakwah dan Ilmu Komunikasi
IAIN Imam Bonjol Padang

ABSTRACT

Increasing the number of students is the hope of all educational institutions, because it is one measure of quality improvement organizations. It can even affect the accreditation of the majors, so that the various promotions must be performed. The consequences are an increasing number of students to be offset by an increase in services by the department, faculty and institute. It is the responsibility of the agency to improve the education and learning process. Implementation of the learning process by making use of learning technologies, through the development. Improved services that is performed by faculties and institutes concerned with academic and non academic services. Academically, through giving scholarships and training as well as complementary facilities and infrastructure. In non-academic, it is held various competitions and other students' activities (such as scouts, student regiment, PMI, Islamic study groups, Mapala, theater, music and voice of campus). Other efforts are undertaken to assess and cooperate with the users about the performance of graduates in the field continuously. In particular majors Counseling Islam has collaborated with various institutions, namely: the Ministry of Justice and Human Rights, Ministry of Religious Affairs Level I

and the city of Padang, Siti Rahmah Hospital, Yarsi Ibn Sina Hospital, Aisyiah Hospital, and Dr. M. Jamil Hospital and other related agencies. Need assessment gives an honest description about the management of an institution

Keywords; *assessment, Jurusan BKI*

LATAR BELAKANG MASALAH

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Imam Bonjol Padang sebagai perguruan tinggi yang menaungi beberapa fakultas dan jurusan, mengemban tugas membina generasi muda muslim menjadi professional. Menjadi seseorang yang profesional merupakan dambaan generasi muda agar dapat bersaing dalam memperoleh pekerjaan. Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam (BKI) Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi IAIN Imam Bonjol Padang, merupakan jurusan yang mendidik generasi muda menjadi konselor Islami yang profesional. Berbagai upaya untuk kemajuan penyelenggaraan jurusan dilakukan, terutama untuk peningkatan mutu dan/ kualitas lulusan.

Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam, merupakan jurusan yang memiliki peminat terbanyak dibandingkan dengan semua jurusan yang ada di Fakultas Dakwah IAIN Imam Bonjol Padang. Peningkatan itu terutama semenjak 8 tahun terakhir. Jumlah kelas untuk jurusan BKI menjadi 3 sampai 4 kelas setiap tahun akademik. Peningkatan ini dipicu oleh adanya kerjasama jurusan dengan Pemerintah Daerah Propinsi Sumatera Barat, dalam menempatkan alumni jurusan BKI sebagai tenaga Konselor Rohani Islam pada semua rumah sakit daerah di kabupaten/kota. Hal ini menunjukkan adanya kepercayaan masyarakat memasukan anaknya untuk dididik di jurusan BKI. Sejak lima tahun terakhir setiap tahunnya terjadi

peningkatan jumlah rata-rata mahasiswa baru jurusan BKI, yakni: 82,5 (delapan puluh lima koma lima) orang. Jumlah yang cukup tinggi, jika satu lokal mahasiswa 40 (empat puluh) orang, berarti perlu dua lokal kuliah tambahan. Kenyataan ini tentunya perlu diiringi dengan perbaikan dan peningkatan dalam berbagai aspek penyelenggaraan jurusan. Peningkatan yang tidak boleh tidak adalah dari aspek tenaga pendidik, kependidikan, kurikulum dan sarana prasarana. Untuk lebih jelasnya perkembangan jumlah mahasiswa jurusan BKI dalam lima tahun terakhir dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1
Perkembangan Jumlah Mahasiswa

No.	Tahun	Jumlah Mahasiswa
1.	2008/2009	288 orang
2.	2009/2010	368 orang
3.	2010/2011	471 orang
4.	2011/2012	520 orang
5.	2012/2013	618 Orang
	Jumlah	2265 Orang

Data: EMIS IAIN "IB" Tahun 2009, 2010, 2011, 2012 dan 2013

Konsekuensi yang tidak dapat dihindari adalah peningkatan pelayanan oleh jurusan, fakultas dan institut. Merupakan tanggung jawab lembaga untuk meningkatkan proses pendidikan dan pembelajaran. Penyelenggaraan proses belajar mengajar dengan memanfaatkan teknologi pembelajaran, melalui pengembangan seperti yang dikemukakan **Barbara B. Seels & Rita C Richey, (1995:194) Teknologi cetak** adalah cara untuk memproduksi atau menyampaikan bahan, seperti buku-buku dan bahan-bahan visual yang statis, terutama melalui proses pencetakan mekanis atau fotografis. **Teknologi audiovisual** merupakan cara memproduksi dan menyampaikan

bahan dengan menggunakan peralatan mekanis dan elektronik untuk menyajikan pesan-pesan audio dan visual. **Teknologi berbasis komputer** merupakan cara-cara memproduksi dan menyampaikan bahan dengan menggunakan perangkat yang bersumber pada mikro prosesor. **Teknologi terpadu** merupakan cara untuk memproduksi dan menyampaikan bahan dengan memadukan beberapa jenis media yang dikendalikan komputer.

Peningkatan pelayanan yang dilakukan fakultas dan institut berkaitan dengan pelayanan akademik dan non akademik. Secara akademik melalui pemberian beasiswa, dan pelatihan-pelatihan serta melengkapi sarana dan prasarana. Secara non akademik diadakan berbagai kompetisi dan kegiatan kemahasiswaan lainnya (seperti: pramuka, resimen mahasiswa, PMI, kelompok studi Islam, mapala, teater, musik dan suara kampus).

Upaya lain yang dilakukan adalah menilai dan bekerjasama dengan pengguna secara berkesinambungan tentang kinerja alumni di lapangan. Secara khusus jurusan BKI telah bekerjasama dengan berbagai lembaga yaitu: Kementerian Hukum dan HAM, Kementerian Agama Tk I dan Kota Padang, Rumah Sakit Siti Rahmah, Rumah Sakit Yarsi Ibnu Sina, Rumah Sakit Aisyiah, dan RSUP DR. M.Jamil dan instansi lainnya yang terkait. Sehubungan dengan itu, jurusan BKI merasa perlu melakukan penelitian yang lebih detil dan komprehensif terkait dengan *need assessment* terhadap lulusan BKI dan aplikasinya dalam penyelenggaraan jurusan yang terdepan dan kompetitif.

Berdasarkan permasalahan di atas, penulis memandang perlu diteliti *need assessment* pengguna terhadap lulusan BKI dan aplikasinya dalam penyelenggaraan Jurusan

NEED ASSESMENT DAN JURUSAN BKI

1. Pengertian *Needs assessment*

Needs assessment merupakan idiom yang mengandung makna mengukur dan menilai kebutuhan. *Needs assessment* merupakan penilaian kebutuhan. Fulgham, menyatakan:

“A needs assessment is a systematic process for determining and addressing needs, or "gaps" between current conditions and desired conditions or "wants". The discrepancy between the current condition and wanted condition must be measured to appropriately identify the need. The need can be a desire to improve current performance or to correct a deficiency (http://en.wikipedia.org/wiki/Needs_assessment)

Needs assessment merupakan proses yang sistematis untuk menentukan dan mengatasi kebutuhan atau kesenjangan antara kondisi saat ini dan kondisi yang diinginkan. Kondisi itu perlu diukur secara tepat dengan cara mengidentifikasi kebutuhan. Kebutuhan dapat menjadi keinginan untuk meningkatkan kinerja saat ini atau memperbaiki kekurangan yang ada.

Pengenalan terhadap kebutuhan merupakan proses yang sistematis untuk memperoleh data terkait kelebihan dan kekurangan, kebaikan dan keburukan, kejelasan dan ketidakjelasan, serta yang perlu dan tidak perlu, yang penting dan tidak penting. Proses menentukan kebutuhan yang diinginkan terhadap persoalan yang dihadapi, maka ada beberapa tahapan yang dilalui, yaitu: 1) mengumpulkan informasi yang terkait dengan persoalan yang dihadapi baik informasi yang telah ada maupun informasi yang baru. 2) menganalisis informasi, dengan menganalisis dan menafsirkan data informasi. 3) menetapkan solusi sebagai sebuah kesimpulan untuk menetapkan sebuah tindakan.

2. Profil Jurusan Bimbingan Konseling Islam

Jurusan BKI merupakan salah satu jurusan yang berada di Fakultas Dakwah. Memiliki visi sebagai lembaga pendidikan tinggi yang berorientasi keilmuan, penelitian dan pengabdian masyarakat, yang mengutamakan keunggulan, profesionalisme dan akhlakul karimah di bidang dakwah khususnya di bidang Bimbingan dan Konseling Islam.

- a. Melaksanakan pendidikan dan pembelajaran, bagi terbentuknya sarjana muslim yang memiliki kemampuan akademik di bidang BKI;
- b. Membentuk sarjana muslim yang memiliki kemampuan meneliti dan pengembangan keilmuannya;
- c. Membentuk sarjana muslim yang memiliki kemampuan profesional; dan pengabdian kepada masyarakat dalam bidang BKI
- d. Menciptakan sarjana muslim yang profesional, unggul, dan berakhlakul karimah.

3. Dunia Kerja Alumni Jurusan BKI

Pelayanan bimbingan dan konseling diperlukan untuk membantu individu mencapai kebahagiaan di dunia dan akhirat. Kebahagiaan tersebut dapat diperoleh ketika individu mampu menghadapi, menyikapi dan mengatasi berbagai masalah yang dihadapinya. Untuk mengatasi dan mengentaskan masalah tersebut diperlukan orang lain yang telah mengikuti pendidikan, pengalaman dan trampil di bidangnya. Kegiatan bimbingan dan konseling berupaya membantu terciptanya kehidupan efektif sehari-hari yang tidak terganggu (KES-T) dan terciptanya kesehatan holistik sebagaimana rekomendasi WHO 1984 yang meliputi sehat bio-psiko-sosio dan spiritual.

Kehidupan sehari-hari menjadi terganggu jika seseorang dihadapkan kepada masalah. Masalah yang dihadapi seseorang dapat berkaitan dengan bidang pengembangan kehidupan

pribadi, sosial, belajar, karir, kehidupan keluarga dan perkawinan, keagamaan serta kewarganegaraan. Masalah dari segi tingkatannya ada yang sederhana ada yang kompleks, ada yang ringan dan ada yang berat, dalam pengentasannya ada yang butuh bantuan orang lain ada yang tidak, ada yang butuh penanganan segera ada yang tidak. Dalam kehidupan sehari-hari dapat dikatakan tidak ada orang yang tidak punya masalah. Dengan demikian terkandung makna bahwa sasaran pelayanan konseling pada semua orang sepanjang rentang kehidupannya, yakni anak-anak, remaja, dewasa, dan lanjut usia.

Mengingat pelayanan BK adalah untuk semua orang, maka pelayanan BK dapat berlangsung dalam semua setting kehidupan, di sekolah maupun di luar sekolah.

INDIKATOR DAN FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA

1. Pengertian Kinerja

Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005:165).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50).

Kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku (Amstrong, 1999:15). Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan

aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya. Tingkah laku yang dimaksud adalah dalam rangka mencapai tujuan.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat diketahui bahwa ada kesamaan pendapat tentang kinerja yang berarti prestasi kerja, kualitas kerja, keberhasilan kerja dan capaian seseorang dalam melaksanakan tugasnya serta jasa yang diberikan seseorang. Sehubungan dengan itu dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan aktifitas seseorang dalam menjalankan tugasnya yang dapat diukur dan dinilai tingkat keberhasilannya.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja sebagai aktivitas seseorang dalam menjalankan tugasnya di lembaga, dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah:

- a. Efektifitas dan Efisiensi;** bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila ada akibat-akibat yang tidak dikehendaki sehingga mengakibatkan ketidakpuasan maka walaupun efektif, dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien (Prawirosentono, 1999:27).
- b. Otoritas (Wewenang);** Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (Prawirosentono, 1999:27).
- c. Disiplin;** Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono, 1999:27).

- d. Inisiatif;** Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Faktor yang mempengaruhi kinerja di atas, lebih fokus pada aspek pada diri individu yang bekerja seperti: efektif dan efisien, otoritas, kedisiplinan dan inisiatif. Hal tersebut perlu dimiliki oleh pekerja agar tujuan lembaga dapat dicapai secara efektif dan efisien serta memperoleh kepercayaan dari masyarakat. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah faktor di luar diri individu, seperti: iklim kerja, lingkungan kerja, dan kenyamanan bekerja.

3. Karakteristik Kinerja

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2002:68):

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Banyak hal dapat menjadi tanda yang menggambarkan seseorang memiliki kinerja yang tinggi atau rendah. Kinerja yang tinggi menuntut kemauan, kerja keras, kreativitas, loyalitas dan integritas yang tinggi juga dari seseorang dan sebaliknya untuk yang memiliki kinerja rendah.

Selanjutnya ada beberapa indikator untuk mengukur kinerja secara individu, yaitu ada enam indikator sebagaimana yang dikemukakan Robbins, (2006:260), yaitu; a) Kualitas, b)

Kuantitas, c) Ketepatan waktu, d) Efektivitas, e) Kemandirian, f) Komitmen kerja.

Berdasarkan uraian di atas, ada beberapa karakteristik kinerja, yang tentunya mempengaruhi kinerja seseorang. Karakteristik yang dimaksud di antaranya: loyalitas, tanggung jawab, kerja keras, keberanian mengambil resiko, dan hal positif lainnya. Kinerja itu dapat diukur melalui: kualitas, kuantitas, efektivitas, komitmen, dan kemandirian yang ditunjukkan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Penelitian ini akan melihat lebih lanjut kinerja alumni dalam pandangan pengguna dalam artian pimpinan lembaga dan pengguna jasa (konsumen).

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan, yaitu deskriptif dan survey. Deskriptif artinya menggambarkan apa adanya keadaan di lapangan (Sugiyono. 2009). Survey merupakan penelitian lapangan dengan maksud memperoleh data secara tertulis dari lapangan. Survey dipilih karena para alumni telah menyebar di berbagai tempat, baik di dalam dan atau di luar wilayah Sumatera Barat.

Sumber data penelitian adalah semua alumni jurusan BKI dan *user*. Penetapan sampel ditetapkan secara *purposive sampling* dan *incidental sampling*. Sedangkan teknik pengumpulan data, yang digunakan adalah kuessioner/angket. Teknik analisis data sesuai dengan jenis data yang diperoleh, dalam penelitian ini ada 2 jenis data. Data dalam bentuk angka diolah dengan menggunakan rumus persentase dan untuk data yang diperoleh dalam bentuk pernyataan diolah secara naratif. Selanjutnya data yang bersifat pernyataan baik yang diperoleh dari angket terbuka, diolah secara naratif sesuai pendapat

Conelly dan Clandinin (1997:81) dengan cara: a) unitisasi, b) kategorisasi data, c) laporan dalam bentuk naratif, d) pencerminan terhadap makna, kecenderungan, interpretasi, keterkaitan temuan dengan unsur atau aspek lain maupun dengan teori, dan e) Berdasarkan kecenderungan (poin, d) baru dideskripsikan untuk ditarik kesimpulannya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data empiris, tentang *needs assessment* terhadap alumni dalam penelitian ini dilihat dari aspek pemakai dan alumni. Pemakai dilihat dari dua aspek, yakni: pemakai dalam artian pemimpin lembaga tempat bekerja dan orang/kelompok yang menerima jasa dari alumni BKI.

1. Kebutuhan Pengguna terhadap Kinerja Alumni di Lapangan

a. Menurut Pimpinan Lembaga

Temuan tentang kebutuhan pengguna dari pimpinan lembaga dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2
Kebutuhan Pimpinan Tempat Bekerja terhadap Alumni

No	Aspek kebutuhan	Alternatif	F	%
1	Tingkat kebutuhan lembaga terhadap lulusan BKI/ BPI/BPM	a. Sangat membutuhkan	25	83,3
		b. membutuhkan	5	16,7
		c. Kurang membutuhkan	-	-
		d. Tidak membutuhkan	-	-
2	Harapan terhadap lulusan BKI (boleh jawab lebih dari satu)	a. Peningkatan pengetahuan	14	46,7
		b. Peningkatan keterampilan	13	43,3
		c. Peningkatan nilai dan sikap	8	23,3
3.	Harapan terhadap lembaga penghasil lulusan	a. Kerjasama	23	76,7
		b. Perbaiki kurikulum	7	23,3
		c. Penguatan pada materi	5	16,7
		d. Perlunya penguatan	7	23,3

		keterampilan bagi lulusan tentang		
4	Kesesuaian kerja dengan lulusan	a. Sangat sesuai b. Sesuai c. Kurang d. Tidak	16 12 2 -	53,3 40 6,7 -

b. Menurut Pengguna Jasa

Temuan tentang kebutuhan pengguna jasa terhadap alumni dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3
Tingkat Kebutuhan Pengguna Jasa Terhadap Alumni

No	Aspek kebutuhan	Alternatif	F	%
1	Tingkat kebutuhan Saudara terhadap lulusan BKI	a. Sangat membutuhkan b. Membutuhkan c. Kurang membutuhkan d. Tidak membutuhkan	36 10 - -	78,3 21,7 - -
2	Harapan terhadap lulusan BKI	a. Peningkatan pengetahuan b. Peningkatan keterampilan c. Peningkatan nilai dan sikap	28 24 24	60,9 52,2 52,2
3.	Harapan terhadap lembaga penghasil lulusan	a. Kerjasama b. Perbaikan kurikulum Penguatan pada materi.... c. Perlunya penguatan keterampilan bagi lulusan tentang.....	2 8 2 1 9	60,9 45,7 19,6
4	Kesesuaian kerja dengan lulusan	a. Sangat sesuai b. Sesuai c. Kurang d. Tidak	1 4 8 4 -	30,4 39 30,4 - -

c. Menurut Alumni

Terkait dengan kebutuhan lembaga terhadap alumni jurusan BKI berdasarkan pendapat alumni yang telah bekerja di berbagai setting adalah sebagai berikut:

Tabel 4
Kebutuhan Lembaga Terhadap Alumni

No.	Aspek Penilaian	Alternatif	F	%
1.	Tingkat kebutuhan lembaga	a. Sangat perlu	20	50
		b. Perlu	15	37,5
		c. Kurang	5	12,5
		d. Tidak perlu	-	-
2	Kesesuaian bidang kerja	a. Sangat Tinggi	9	22,5
		b. Tinggi	19	47,5
		c. Sedang	5	12,5
		d. Kurang	7	17,5
		e. Tidak ada	-	-

PEMBAHASAN

Tingkat kebutuhan pimpinan lembaga, pengguna jasa dan alumni terhadap lulusan BKI yang baik, terutama berkaitan dengan: (a) tingkat kebutuhan terhadap alumni; (b) harapan terhadap lulusan BKI terutama peningkatan pengetahuan dan peningkatan keterampilan; (c) harapan terhadap lembaga penghasil lulusan terutama dalam bentuk kerjasama dengan lembaga terkait dan perbaikan terhadap kurikulum pembelajaran; (d) kesesuaian kerja dengan lulusan. Selanjutnya tidak ada yang menyatakan tidak terhadap kebutuhan akan alumni dan kesesuaian dengan bidang kerja.

Tingginya kebutuhan dunia kerja terhadap alumni menggambarkan dua hal, yaitu bidang kerja yang sesuai untuk alumni dan atau kemampuan yang dimiliki alumni dalam melaksanakan tugasnya. Kondisi ini merupakan hal yang positif,

yang perlu dipertahankan dan ditingkatkan, karena menunjukkan adanya penerimaan dunia kerja terhadap alumni BKI.

Pada aspek lain, lembaga tempat bekerja berharap alumni senantiasa meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya. Harapan terhadap jurusan baik oleh pimpinan lembaga, pengguna jasa maupun alumni tersebut tentunya perlu mendapat prioritas dari jurusan, fakultas dan institut. Harapan lainnya yaitu tentang kerjasama. Kerjasama memegang peran penting dalam peningkatan kualitas penyelenggaraan jurusan, mengingat dengan kerjasama jurusan menjadi dikenal oleh berbagai pihak, dan sekaligus merupakan sarana bagi pendidikan dan latihan bagi mahasiswa dan alumni.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta tuntutan dari dunia kerja pimpinan lembaga, pengguna jasa serta alumni jurusan BKI secara khusus berharap perubahan dari aspek kurikulum. Kesesuaian bidang kerja alumni menurut pimpinan dan pengguna jasa pada umumnya baik, dan sebagian lagi menyatakan cukup sesuai. Kondisi ini menggambarkan bahwa belum semua alumni berpendapat ada kesesuaian dengan bidang kerja yang sedang dijalannya. Hal ini tentunya perlu mendapat perhatian mengingat kesesuaian dengan bidang kerja akan mempengaruhi profesionalitas dalam bekerja. Untuk itu perlu kearifan dari pihak pengguna untuk memberikan *inservice training* dan mendorong alumni untuk belajar.

2. Kebutuhan pengguna terhadap Kinerja Alumni

a. Menurut Pimpinan

Selanjutnya penilaian pimpinan lembaga terhadap aspek pribadi dan kinerja alumni dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5

Tanggapan (Pimpinan Lembaga) terhadap Alumni BKI

No	Jenis Kemampuan	Tanggapan Pihak Pengguna								Jml
		Sangat baik		Baik		Cukup		Kurang		
		F	%	F	%	F	%	F	%	
(1)	(2)	(3)		(4)		(5)		(6)		(7)
1	Integritas (etika dan moral)	12	40	15	50	3	10			30
2	Keahlian berdasarkan bidang ilmu (profesionalisme)	15	50	15	50					30
3	Bahasa Inggris	8	26,7	14	46,7	3	10	5	16,6	30
(1)	(2)	(3)		(4)		(5)		(6)		(7)
4	Penggunaan teknologi informasi	12	40	9	30	9	30			30
5	Komunikasi	15	50	12	40	3	10			30
6	Kerjasama Tim	15	50	12	40	3	10			30
7	Pengembangan diri	21	70	6	20	3	10			30
Total		98		88		24		5		

b. Menurut Pengguna Jasa

Data penilaian pengguna jasa terhadap aspek pribadi dan kinerja alumni dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6
Kemampuan dan Kinerja Alumni

No	Jenis Kemampuan	Tanggapan Pihak Pengguna								Jml
		Sangat baik		Baik		Cukup		Kurang		
		F	%	F	%	F	%	F	%	
(1)	(2)	(3)		(4)		(5)		(6)		
1	Integritas (etika-moral)	27	58,7	14	30,4	4	8,7	-	-	
2	Keahlian bidang ilmu (profesionalisme)	30	65,2	15	32,6	1	2,2	-	-	
3	Bahasa Inggris	5	10,9	27	58,7	10	21,7	4	8,7	
4	Penggunaan TI	7	15,2	27	58,7	7	15,2	5	10,9	
5	Komunikasi	21	45,7	17	37,0	7	15,2	1	2,2	
6	Kerjasama Tim	14	30,4	23	50	2	4,3	5	10,9	
7	Pengembangan diri	14	30,4	21	45,7	10	21,7	1	2,2	
Total		118		144		41		16		

3. Pendapat Alumni

Aspek lain yang berpengaruh terhadap kinerja alumni, seperti kebanggaan dan kemampuan kerja, kerjasama tim, kemampuan menghadapi masalah dan upaya mengatasinya, pandangan pimpinan serta harapan terhadap lembaga. Berbagai hal tersebut secara rinci data, interpretasi dan pembahasannya akan dijelaskan satu persatu. Kebanggaan dan kemampuan kerja alumni dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7

Kebanggaan dan Kemampuan Kerja				
No	Aspek Penilaian	Alternatif	F	%
1	Kebanggaan terhadap kerja	a.Selalu	24	60
		b. Sering	10	25
		c. Kadang-kadang	6	15
		d.Tidak Pernah	-	
2	Kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik	a.Selalu	18	45
		b. Sering	18	45
		c. Kadang-kadang	4	10
		d.Tidak Pernah	-	
3	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	a. Selalu	13	32,5
		b.Sering	26	65
		c.Kadang-kadang	1	2,5
		d.Tidak Pernah	-	
Kemampuan Kerjasama alumni				
No	Aspek Penilaian	Alternatif	F	%
1	Senang bekerjasama dengan rekan-rekan di tempat kerja	a.Selalu	18	45
		b.Sering	18	45
		c.Kadang-kadang	4	10
		d.Tidak Pernah	-	
2	Rekan-rekan sekerja senang bekerja tim dengan alumni	a.Selalu	17	42,5
		b.Sering	20	50
		c.Kadang-kadang	3	7,5
		d.Tidak Pernah		
Permasalahan dan Upaya Mengatasinya di Tempat Kerja				
No.	Aspek Penilaian	Alternatif	F	%
1	Berbagai masalah yang	a.Selalu	9	22,5

	dihadapi dalam pekerjaan dapat diselesaikan	b.Sering c.Kadang-kadang d.Tidak Pernah	24 7 -	60 17,5
2	Mengalami masalah dalam bekerja saya konsultasi dengan (boleh jawab lebih dari satu)	a.Pimpinan b. rekan kerja c. Pihak kampus d.orang Tua e.semuanya	17 23 3 7 11	42,5 57,5 7,5 17,5 27,5
3	Jika memiliki permasalahan dalam bekerja saya selesaikan dengan banyak membaca	a/Selalu b.Sering c.Kadang-kadang d.Tidak Pernah	11 15 22 1	27,5 37,5 55 2,5

Penilaian Pimpinan				
No.	Aspek Penilaian	Alternatif	F	%
1	Pimpinan memberikan kepercayaan penuh dalam bekerja	a.Selalu b.Sering c.Kadang-kadang d.Tidak Pernah	16 19 5 -	40 47,5 12,5
2	Pimpinan memandang alumni sebagai orang yang loyal dalam bekerja	a. Selalu b.Sering c.Kadang-kadang d.Tidak Pernah	20 13 6 1	50 32,5 15 2,5
3	Pimpinan memandang saya sebagai orang yang disiplin	a.Selalu b.Sering c.Kadang-kadang d.Tidak Pernah	16 20 4 -	40 50 10
4	Pimpinan memandang sebagai pekerja yang mudah menyerah	a.Selalu b.Sering c.Kadang-kadang d.Tidak Pernah	2 5 22 11	5 12,5 55 27,5
5	Pimpinan memandang saya sebagai orang kreatif	a.Selalu b.Sering c.Kadang-kadang d.Tidak Pernah	12 21 7 -	30 52,5 17,5
Pelayanan yang Diterima dan Tingkat Kepuasan				
No	Aspek Penilaian	Alternatif	F	%
1.	Pelayanan yang terima	a. Informasi/orientasi	22	47,8

		b. Kons. Perorangan	11	23,9
		c. BK Kelompok	6	13
		d. Pembelajaran	34	73,9
2	Permasalahan yang dibahas	a. Pribadi	3	6,5
		b. Sosial	14	30,4
		c. Belajar	11	23,9
		d. Karier	4	8,7
		e. Materi pembelajaran	26	56,5
3	Tingkat kepuasan terhadap pelayanan yang diberikan	a. Sangat puas	7	15,2
		b. Puas	7	15,2
		c. Cukup puas	21	45,7
		d. Kurang puas	7	15,2
		e. Tidak puas	4	8,7
Harapan terhadap Lembaga				
No.	Aspek Penilaian	Alternatif	F	%
	Harapan terhadap lembaga	a. Kerjasama	26	65
		b. Perbaikan kurikulum	7	17,5
		c. Penguatan materi pada	14	29
		d. Perlunya penguatan keterampilan bagi lulusan tentang	19	47,5

PEMBAHASAN

Secara umum pengguna alumni jurusan BKI baik oleh pimpinan lembaga maupun oleh pengguna jasa melihat kinerja alumni baik. Namun ada beberapa kemampuan yang perlu ditingkatkan yaitu kemampuan berbahasa asing (terutama Bahasa Inggris) kemampuan berkomunikasi dan pengembangan diri. Bahasa asing secara khusus belum banyak ditemui alumni, tetapi untuk menghadapi perubahan akibat perdagangan bebas tentunya semakin diperlukan. Pengembangan diri merupakan hal

perlu dilakukan secara kontiniu oleh alumni sebagai wujud penyesuaian diri terhadap tuntutan dunia kerja.

Alumni jurusan BKI menunjukkan kemampuan yang baik berkaitan dengan kinerjanya secara umum terutama tentang: kebanggaan terhadap kerja; kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik; dan menyelesaikan perkerjaan tepat waktu. Kebanggaan terhadap tugas yang dijalankan dapat mempengaruhi kinerja, sebagaimana dikemukakan oleh Andre N (dalam Timpe, 1993:192) pengawas perlu menyadari bahwa setiap orang punya kebanggaan terhadap kerja maka jangan banding-bandingkan kinerja seseorang dengan yang lain apalagi merendahnya. Begitu juga kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu, yang sekaligus menggambarkan kedisiplinan dan kemampuan mengelola waktu.

Harapan terbanyak terhadap alumni yaitu tentang kerjasama, hal ini sesuai dengan harapan dari pimpinan lembaga dan pengguna jasa. Kerjasama merupakan kegiatan yang perlu mendapat perhatian berbagai pihak. Semakin banyak MoU (*memorandum of understanding*) yang dibuat lembaga maka semakin majulah lembaga tersebut. Idealnya lembaga dapat membangun kerjasama dengan instansi terkait dan dapat saling mengambil kemanfaatan antar pihak yang bekerjasama. Kerjasama baik secara nasional maupun internasional, semakin banyak dan semakin luas jaringan kerjasama semakin tinggi tingkat kepercayaan publik pada lembaga pendidikan tersebut. Sehubungan dengan itu jurusan, fakultas, dan institut di IAIN Imam Bonjol Padang bekerja keras untuk mewujudkan kerjasama itu baik secara nasional maupun internasional.

APLIKASI HASIL PENELITIAN TERHADAP LEMBAGA

Secara umum aplikasi hasil pengenalan terhadap *needs assessment* terkait dengan tugas pokok perguruan tinggi sebagai penyelenggara tri dharma perguruan tinggi, yakni penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Selanjutnya aplikasi hasil penelitian terkait dengan dasar penyusunan kurikulum KKNI, mengingat penelitian ini merupakan *tracer study*.

Harapan yang cukup menonjol dari para pengguna dan pimpinan, serta dari alumni, yaitu: kerjasama dan penguatan pada keterampilan. Terkait dengan kerjasama tersebut, maka jurusan, fakultas dan institut menjalin kerjasama dengan berbagai pihak baik tingkat nasional maupun internasional. Penguatan keterampilan dilakukan dengan memperbaiki perimbangan pada muatan kurikulum, yakni antara teori dan praktik, serta meningkatkan jumlah latihan pada tiap mahasiswa tentang keterampilan yang terkait langsung dengan konseling maupun secara khusus pada aspek pengembangan diri.

Penilaian pengguna yang belum optimal adalah tentang kemampuan berbahasa asing, komunikasi dan pengembangan diri. Secara umum terkait dengan kegiatan pengembangan ketiga hal tersebut sudah ada, seperti semua mahasiswa wajib mengambil mata kuliah Bahasa Arab dan Inggris intensif, serta pelatihan yang diadakan oleh senat fakultas, disamping itu mahasiswa juga membentuk kelompok-kelompok untuk belajar bahasa asing. Di samping itu secara khusus untuk pengembangan diri mahasiswa diharapkan mengikuti kegiatan UKM, yang dapat dipilih diantaranya: UKM musik, resimen mahasiswa, pecinta alam, pramuka, KSI, palang merah, pramuka, koperasi, kaligrafi, jurnalistik melalui suara kampus, paduan suara, dan kegiatan lainnya.

Hasil penelitian ini merupakan acuan dalam pengembangan dan penyusunan kurikulum yang berbasis KKNI. Kegiatan yang secara bertahap sudah dilakukan mulai dari sosialisasi kurikulum berbasis KKNI, workshop dengan stake holder, penyusunan visi, misi, tujuan dan profil lulusan serta pengenalan *needs assessment* sebagai dasar penyusunan kurikulum.

PENUTUP

1. Kesimpulan

- a. Pendapat pimpinan, pengguna jasa dan alumni terhadap kebutuhan alumni pada umumnya baik, terutama berkaitan dengan: (a) Tingkat kebutuhan lembaga terhadap lulusan BKI; (b) harapan terhadap lulusan BKI terutama peningkatan pengetahuan dan peningkatan keterampilan; (c) harapan terhadap lembaga penghasil lulusan terutama dalam bentuk kerjasama dengan lembaga terkait dan perbaikan terhadap kurikulum pembelajaran; dan (d) kesesuaian kerja dengan lulusan.
- b. Kinerja alumni dalam pandangan pimpinan dan pengguna jasa lulusan BKI pada umumnya memiliki pandangan yang positif terhadap alumni jurusan BKI. Hal ini menunjukkan bahwa alumni BKI menunjukkan kinerja yang sesuai dengan tuntutan dan harapan pengguna. Dari data di atas terlihat aspek penilaian pengguna yang belum optimal adalah tentang kemampuan berbahasa asing, komunikasi dan pengembangan diri.
- c. Aplikasi temuan penelitian terhadap jurusan secara umum terkait dengan tugas sebagai penyelenggara tridharma perguruan tinggi, dan penyusunan kurikulum

yang mengacu pada KKNI. Aplikasi secara khusus terkait dengan penyelenggaraan kegiatan akademik maupun non akademik. Secara akademik mengacu pada penyempurnaan penyelenggaraan PBM, peningkatan keterampilan berbahasa asing secara aktif, dan non akademik terkait dengan pelayanan pendidikan dan kegiatan ekstrakurikuler.

DAFTAR PUSTAKA

- Afnibar, dkk., 2013, *Pedoman Pelaksanaan Praktik Profesi BKI*, Padang, BKI Fakultas Dakwah IAIN IB
- Amin Budiman, 2003, *Manajemen Bimbingan Karir Pada SMU Negeri di Kabupaten Bandung*, *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Bimbingan* Vol. 2 No. 4. Bandung, ABKIN
- Amirsyarifuddin, 2014, "Konsep Tafaqquh fi al-Din," *Makalah* disajikan pada Seminar Internasional Pascasarjana IAIN Imam Bonjol Padang 3 November 2014, Padang, PPs IAIN "IB" Padang
- Amstrong, Mischael, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyan dan Haryanto*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Burhan Bungin, 2008, *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, & Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta, Kencana Prenada Media Group
- Conelly, F.M & Clandinin, D.J., 1997, *Narrative Inquiry* dalam John P.Keeves (Ed) *Educational Research, Methodology and Measurement: An International Handbook*. Cambridge: University Press

http://en.wikipedia.org/wiki/Needs_assessment diakses Senin 16 Juni 2014

IAIN Imam Bonjol Padang, "Buku EMIS," Padang, IAIN Press
Jofendi, 2013, Needs Assessment dalam Pengembangan Program Bimbingan Perkembangan Bagi Anak Tunagrahita di SLB, *Laporan Penelitian*
<http://jofipasi.wordpress.com/2013/01/23/needs-assessment-dalam-pengembangan-program-bimbingan-perkembangan-bagi-anak-tunagrahita-di-slb/> Senin 16 Juni 2014

Kast & Rosenzweig, 1979, *Organization & Management*, Tokyo: International Student Edition, Mc Graw Hill Books Kagakusha

Luthans, F., 2005, *Organizational Behavior*, New York: McGraw-hill

Mathis, R.L. & J.H. Jackson, 2006, *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Dian Angelia, Jakarta, Salemba Empat

Mellyarti Syarif, 2012, *Pelayanan Bimbingan dan Penyuluhan Islam terhadap Pasien: Studi Kasus di Rumah Sakit Dr. M. Djamil dan Rumah Sakit Islam "Ibnu Sina" Yarsi Padang*, Jakarta, kementerian Agama RI

Nurlaila, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia I*, Penerbit LepKhair

Robbins, Stephen P., 1996, *Perilaku Organisasi Jilid II*, Alih Bahasa Hadayana Pujaatmaka, Jakarta, Prenhalindo

Robbins, Stephen P., 2006, *Perilaku Organisasi, PT Indeks*, Kelompok Gramedia, Jakarta

Seels, Barbara. B and Rychey. R.C., 1995, *Teknologi Pembelajaran: Definisi dan Kawasannya*, Terjemahan Dewi S Prawiradilaga, dkk., USA: Ellington and Harris

- Stone, C.B & Dahir, C.H., 2006, *The Transformed School Counselor*, New York, Lahaska Press Houghton Mifflin Company
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D.*, Bandung, Alfabeta
- Sujana dan Ibrahim, 1997, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung, Tarsito
- Suryadi Prawirosentono, 1999, *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta, BPFE,
- Thantawy R, 1993, *Kamus Bimbingan Konseling*, Jakarta, Economics Student Group
- Timpe A.D., 1993, *The Art and Science of Business Management Performance*, Terjemahan Syofyan Cikmat, Jakarta, PT Gramedia
- Tyler, R.W., 1949, *Basic Principles of curriculum and Instruction*, Chicago, The University of Chicago Press
- Usman dan Wakidul Kohar, 2009, Needs Assessment Alumni Jurusan Komunikasi Penyiaran Islam (KPI) Fakultas Dakwah terhadap Proyeksi Lapangan Kerja, *Laporan Penelitian*. Fakultas Dakwah IAIN Imam Bonjol Padang
- Usman, dkk., 2010, *Profil Fakultas Dakwah Fakultas Dakwah IAIN IB*, Padang, IAIN Press