

Integritas Kinerja Alumni: Respon Pengguna Alumni Institut Agama Islam Negeri Langsa Terhadap Kinerja berintegritas

¹Yusaini, ²Sabaruddin, ³Darmawati

^{1,2}Institut Agama Islam Negeri, Langsa

³Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan

Email:

yusaini@iainlangsa.ac.id,

sabaruddin@iainlangsa.ac.id,

darmawati@umsu.ac.id

ABSTRACT

This article aims to describe the results of a user satisfaction survey on the integrity performance of IAIN Langsa graduates who work in government or private agencies, institutions, and organizations in Aceh Province. Performance with integrity is measured by the ability of graduates, which includes several aspects, namely discipline, honesty, work motivation, morality, and social skills. Performance with integrity is calculated using a survey questionnaire instrument tested for validity and reliability and distributed to IAIN Langsa graduates in Aceh Province users. Based on the results of data analysis using descriptive statistical test techniques, The users responded to all aspects measured by the integrity performance at the level of the category of satisfied and very disgusting. The research concluded that IAIN Langsa graduates have been able to produce performance with integrity which users rate as comfortable and very satisfying with an average percentage of 85%

Keywords: *Performance, Integrity and User Satisfaction*

PENDAHULUAN

Alumni adalah sebutan kepada orang-orang yang telah menyelesaikan pendidikan pada suatu lembaga pendidikan, baik itu pendidikan dasar, menengah, maupun perguruan tinggi.¹ Alumni perguruan tinggi biasanya ditandai dengan adanya gelar akademik yang tertera pada nama para lulusan. Karena mereka yang dinyatakan sebagai alumni adalah mereka yang telah memperoleh gelar akademik sesuai bidang studi dipelajarinya. Maka semua alumni tetap akan membawa nama perguruan tingginya dimanapun ia berada.

Alumni perguruan tinggi akan mengaplikasikan ilmunya di berbagai Instansi dan perkantoran untuk melaksanakan tugasnya. Baik atau tidaknya kompetensi alumni dalam melaksanakan tugas akan dinilai oleh pengguna dalam dunia kerja. Pekerjaan mereka akan dirasakan oleh pengguna dengan kinerja yang mampu mereka tunjukkan kepada atasan dalam melayani masyarakat².

¹Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2011.

² Khaerul Aqbar et al., "Evaluasi Dan Pengembangan Capaian Kompetensi Lulusan Melalui Tracer Study," *ADARA:J Urnal Manajemen Pendidikan Islam* 11, no. 2 (2021): 90–105.

Kemampuan alumni di dunia kerja adalah kinerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas yang diembankan pengguna kepadanya. Apabila alumni mampu menunjukkan kinerja dengan integritas tinggi di setiap perkantoran, lembaga dan organisasi, maka tanpa disadari bahwa mereka telah membawa nama baik perguruan tinggi pada aspek kualitas dan kompetensi alumni.³

Kepuasan masyarakat atau pengguna terhadap alumni perguruan tinggi dapat dirasakan apabila pengguna puas atas pelayanan yang diterima mereka⁴. Kepuasan pengguna menjadi dasar terwujudnya keinginan publik dengan rasa puas. Kepuasan pengguna ditandai dengan rasa puas pengguna dalam menilai alumni sesuai dengan yang diharapkan. Sebaliknya, ketidakpuasan pengguna dirasakan apabila alumni tidak mampu menunjukkan kinerja sesuai harapan. Oleh karena itu, kepuasan pengguna sangat penting diperhatikan oleh perguruan tinggi melalui peningkatan kompetensi alumni yang ditargetkan.⁵

Pengguna alumni di perkantoran, lembaga dan organisasi telah banyak menaruh harapan agar alumni sebagai tenaga kerja yang digunakan mampu memberikan kinerja berintegritas. Pengguna akan menilai alumni dari berbagai aspek kinerja yang ditunjukkan sehari-hari⁶. Harapan bahwa alumni hendaknya mampu bekerja dengan kedisiplinan yang tinggi, dan mampu menunjukkan etos kerja yang diandalkan. Pengguna juga berharap kepada alumni agar dalam suasana kerja memiliki nilai-nilai kejujuran, motivasi kerja yang baik, moralitas dan kemampuan sosial yang tinggi. Apabila semua aspek tersebut dapat diwujudkan dalam bekerja, maka menggunakan merasa sangat puas terhadap kompetensi alumni yang dihasilkan perguruan tinggi⁷.

Pertanyaan paling mendasar dalam artikel ini ditujukan pada salah satu Perguruan Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) Aceh, yaitu bagaimanakah respon kepuasan pengguna Alumni Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Langsa terhadap kinerja berintegritas yang ditunjukkan pengguna ada di provinsi Aceh. Untuk mengetahui jawaban ini, maka perlu dibahas melalui artikel ini secara empiris berdasarkan data dan informasi yang diperoleh dari hasil survey pengguna alumni IAIN Langsa di Provinsi Aceh.

³Bagus Kisworo et al., "Kepuasan Mahasiswa dan Pengguna Lulusan Program Studi Pendidikan Luar Sekolah Universitas Negeri Semarang," *Journal Of Nonformal Education and Community Empowerment* 2, no. 2 (2018): 150–5.

⁴ Nur Muhammad, Sabaruddin Sabaruddin, and Fadli M, "Development of Student's Satisfaction Instruments on The Thematic Community Service Lectures Management Using Rasch Model Analysis," *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan* 7, no. 05 (2021): 283–92, <https://doi.org/10.32678/tarbawi.v7i02.4988>.

⁵H Alit Sarino and Uep Tatang Sontani, "Survei Penelusuran Pengguna Lulusan Program," *Manajerial* 10, no. 20 (2012): 50–66.

⁶ M Fadli and Sabaruddin, "Resiliensi Pendidikan Perempuan Dalam Perspektif Filsafat Pendidikan Islam," *JURNAL PENDIDIKAN ISLAM* 11, no. 1 (2020): 17–30.

⁷S Nur and M Fadli, "Development of Student's Satisfaction Instruments on The Thematic Community Service Lectures Management Using Rasch Model Analysis" 7, no. 05 (2021): 283–92, <https://doi.org/10.32678/tarbawi.v7i02.4988>.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka ditempuh dengan suatu metode pengumpulan dan analisis data kuantitatif. Data diperoleh melalui instrument angket survey yang didasarkan pada lima aspek pengukur kinerja berintegritas alumni IAIN Langsa. Aspek kinerja berintegritas yang dimaksud adalah kedisiplinan, kejujuran, motivasi kerja, moralitas, dan kemampuan sosial. Dari lima aspek tersebut dijadikan dasar atau indikator pertanyaan dalam angket yang dijadikan sebagai instrument pengumpul data.

Instrumen pengumpul data terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap sejumlah butir pertanyaan yang akandijadikan sebagai instrument.⁸ Setelah melalui pengujian validitas dan reliabilitas, baru kemudian dijadikan sebagai intrumen yang utuh untuk digunakan sebagai instrument mengumpul data penelitian. Selanjutnya, instrument yang telah *fixeddisetting* dengan kemasan *Google Form*, dan disebarakan kepada seluruh penggunaalumni IAIN Langsa di seluruh Provinsi Aceh.

Jumlah Populasi yang terdata adalah 93 pengguna alumni yang mewakili setiap instansi, lembaga dan organisasi. Karena seluruh polulasi yang menggunakan alumni masih dibawah jumlah 100 responden (pengguna alumni), maka keseluruhannya dijadikan sebagai sampel penelitian.⁹ Sehingga, seluruh sampel disebarakan angket sebagai sumber data dan selanjutnya dianalisis dengan menggunakan teknik statistik sederhana. Statistik sederhana yang dimaksud adalah statistik alisis tabel distribusipersentase dan diagram lingkaran. Dengan analisis statistik sederhana akandideskripsikan hasilnya untuk menjelaskan kinerja berintegritas para alumni dalam memberikan tingkat kepuasan pengguna yang ada di Wilayah Provinsi Aceh.¹⁰

HASIL DAN PEMBAHASAN

Integritas adalah satu konsep yang memberikan penekanan pada kesesuaian tindakan seseorang terhadap nilai-nilai karakter yang diharapkan. Sikap atau karakter yang dimaksud dapat dibuktikan dengan perilaku dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Integritas meliputi komitmen atau prinsip seseorang terhadap dirinya sendiri, masyarakat dan organisasi di mana seseorang sedang dalam aktivitas kerja.¹¹ Komitmen dalam bentuk sikap dapat ditunjukkan dengan nyata dalam setiap perilaku kerja. Apabila integritas dikaitkan dengan kinerja seseorang, maka memiliki korelasi yang sangat kuat dengan tingkat kepuasan pengguna di dunia kerja. Karena, kinerja itu sendiri adalah hasil kerja yang diakumulasi sesuai target kerja yang sudah

⁸S Siregar, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013).

⁹Muhammad Ardansyah Sitompul, H., *Statistik Pendidikan, Teori Dan Cara Perhitungan* (Medan: Perdana Publishing, 2017).

¹⁰Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro, *Cara Menggunakan Dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)* (Bandung: Alfabeta, 2017).

¹¹Ranti Melasari, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Integritas Karyawan Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Perbankan Di Tembilahan," *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan* 6, no. 1 (2017): 1–15.

ditentukan.¹²Sementara kinerja yang berintegritas diselesaikan dengan mengintegrasikan nilai-nilai komitmen diri dan organisasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil kerja berintegritas diwarnai dengan sikap jujur, selesai dengan tepat waktu dan dapat dilaporkan dengan hubungan sosial yang tinggi dalam proses menyelesaikan suatu pekerjaan.¹³

Pembahasan kinerja berintegritas yang dimaksud dalam artikel ini adalah akumulasi praktik kerja yang ditunjukkan para alumni IAIN Langsa pada instansi pemerintah/swasta, lembaga dan organisasi yang ada di Provinsi Aceh. Kinerja berintegritas merupakan hasil kerja yang dilakukan dengan proses sikap yang meliputi kedisiplinan, kejujuran, motivasi kerja, moralitas, dan kemampuan sosial. Semua sikap ini diharapkan dapat ditunjukkan oleh alumni perguruan tinggi dalam menuntaskan pekerjaan pada setiap instansiia bekerja. Apabila sikap tersebut dirasakan oleh semua orang di tempat ia bekerja, maka orang-orangan merasakan adanya pelayanan yang memuaskan. Selain itu sikap-sikap kinerja berintegritas juga akan memberikan kepercayaan dan pengakuan masyarakat kepada alumni bahwa mereka mampu bekerja sesuai profesi dan harapan.

14

Hasil kajian yang diulas dalam artikel ini adalah kinerja para alumni yang dipraktikkan dalam bekerja dengan disiplin, jujur, memiliki motivasi kerja tinggi, bermoral baik dan mampu bersosialisasi adalah sebuah kinerja yang berintegritas. Artikel ini akan menguraikan sebuah hasil analisis terhadap beberapa aspek yang mempengaruhi kinerja berintegritas para alumni IAIN Langsa yang bekerja di instansi pemerintah/swasta, lembaga dan organisasi di Provinsi Aceh. Beberapa aspek yang akan dibahas berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif adalah sebagai berikut.

Disiplin Kerja Alumni

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, berkomitmen dan menjunjung terhadap peraturan-peraturan yang telah diakui bersama, baik yang telah ditetapkan dalam satu keputusan instansi maupun sebagai norma-norma dalam sistem kerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah di beri wewenang atau ditugaskan.¹⁵ Disiplin kerja menjadi salah satu aspek yang berkontribusi terhadap nilai-nilai integritas dalam proses menyelesaikan pekerjaan.¹⁶

¹²Sayekti Suindyah Dwiningwarni and Prince Dindah, "Pengaruh Budaya Organisasi Dengan Pendekatan Integritas, Etos Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Sayekti," *Http://Ejournal.Stiedewantara.Ac.Id/Index.Php/001/Article/View/87 Halaman* 12, no. 2 (2017): 149–60.

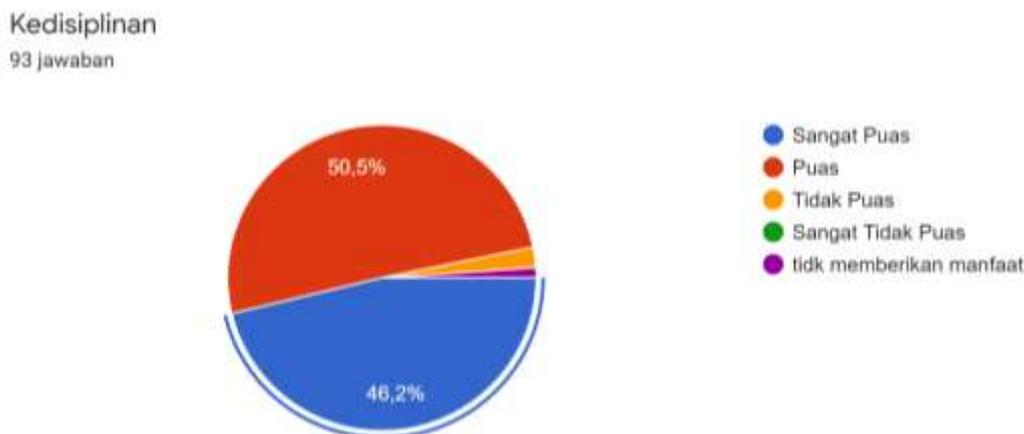
¹³Dwiningwarni and Dindah.

¹⁴Komang Gunayanti Ariani, "Pengaruh Integritas, Obyektifitas, Kerahasiaan, Dan Kompetensi Pada Kinerja Auditor Inspektorat Kota Denpasar," *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana 10.1* 1 (2015): 182–98.

¹⁵Nova Syafrina, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru," *Eko Dan Bisnis* 4, no. 8 (2017): 1–12.

¹⁶CNN Indonesia, "Ini Contoh Sikap Berdasarkan Nilai Integritas," 2016, <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20161214000000-293-179399/ini-contoh-sikap-berdasarkan-nilai-integritas>.

Hasil kajian yang dilakukan di Provinsi Aceh terhadap disiplin kerja yang ditunjukkan Alumni IAIN Langsa dalam menyelesaikan pekerjaan di berbagai instansi pemerintah atau swasta, lembaga dan organisasi, memberikan hasil analisis yang sangat menggembirakan. Hasil perolehan data dari 93 responden atau jawaban pengguna alumni di Provinsi Aceh dapat dideskripsikan pada gambar diagram lingkaran berikut:



Gambar 1. Persentase Tingkat Disiplin Kerja Alumni Menurut Pengguna di Provinsi Aceh

Hasil analisis memberikan penjelasan bahwa tingkat kedisiplinan alumni IAIN Langsa dalam bekerja sangat berintegritas. Kedisiplinan yang ditunjukkan di tempat kerja sudah sangat membahagakan. Kedisiplinan alumni IAIN Langsa direspon oleh para pengguna alumni di seluruh Provinsi Aceh puas dan sangat memuaskan. Hasil analisis yang berdasarkan Gambar 1. dari 93 responden, terdapat 47 orang pengguna (50,5%) yang merespon puas dan 43 pengguna (46,2%) merespon sangat puas. Sedangkan kategori tidak puas hanya direspon oleh 2 orang pengguna (2,2%) dan hanya 1 orang pengguna (1,1%) yang merespon sangat tidak puas.

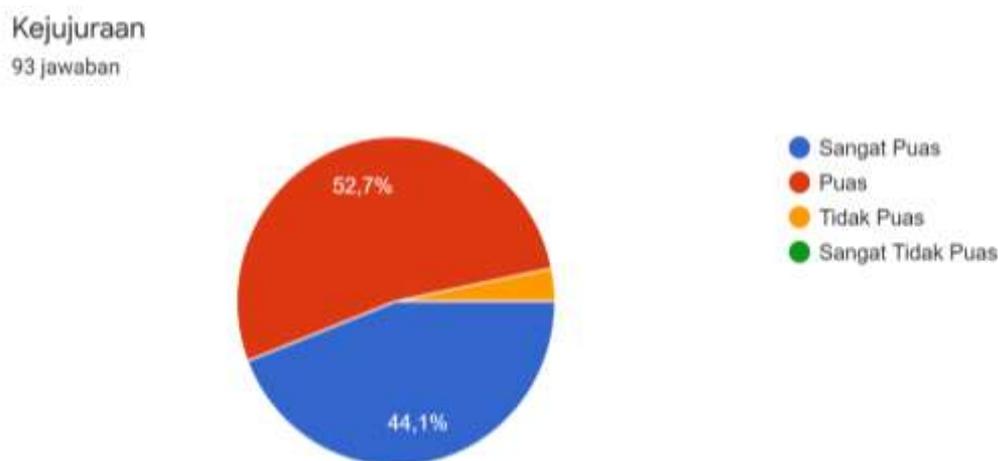
Berdasarkan respon pengguna alumni telah membuktikan bahwa kedisiplinan alumni IAIN Langsa dalam bekerja di instansi pemerintah/swasta, lembaga dan organisasi sudah sangat puas dan memuaskan. Mereka telah mampu bekerja dengan kedisiplinan tinggi. Sikap ini menjadi nilai kebanggaan IAIN Langsa sendiri dalam membuktikan pencapaian kompetensi alumni. Bahkan nilai kedisiplinan yang tinggi mampu meningkatkan nilai-nilai karakter para alumni. Karena menurut hasil penelitian yang diulas dalam jurnal *Substantia*, menemukan bahwa nilai integritas mampu meningkatkan karakter kerja yang baik dan mampu mencegah kendala teknis pada prosedur kerja operasional di perguruan tinggi Islam.¹⁷ Maka kedisiplinan kerja dirasa penting untuk didalami oleh para pengembang kurikulum di IAIN Langsa.

¹⁷Safrilsyah, "Perguruan Tinggi Islam Di Era Konversi Iain Ke Uin: Upaya Integritas Kajian Ilmu Agama Dan Umum," *Substantia* 12, no. 1 (2010): 129–40.

Aspek Kejujuran Alumni

Jujur merupakan kata yang penting dan bermanfaat untuk diamalkan pada perilaku manusia. Kejujuran merupakan sikap yang diterapkan dalam perilaku manusia yang diharapkan negara, agama dan bangsa. Orang jujur akan menerima manfaat kepada dirinya sendiri sebagai nilai positif dalam kehidupan.¹⁸ Kejujuran seseorang juga akan bermanfaat kepada orang lain dalam hidup dan kehidupan. Paling tidak dengan banyaknya orang jujur, maka akan ditemukan kondisi kehidupan yang diharapkan, kehidupan akan hidup sesuai dengan kenyataan.¹⁹

Kejujuran dapat dijadikan integritas kampus IAIN Langsa sebagai contoh tauladan masyarakat. Maka alumni IAIN Langsa harus mampu membuktikan karakter dan perilaku kejujuran dalam bekerja dan bermasyarakat. Kompetensi atau karakter jujur alumni perlu disaksikan masyarakat untuk menyatakan bahwa alumni IAIN Langsa terbebas dari penipu, pembohong, koruptor dan sejenisnya. Berdasarkan hasil analisis data terhadap kejujuran alumni yang bekerja di seluruh Provinsi Aceh, digambarkan dengan tingkat persentase sebagaimana gambar 2. berikut:



Gambar: 2. Persentase Tingkat Kejujuran Alumni Berdasarkan Pengguna di Provinsi Aceh

Hasil analisis data ditemukan bahwa pengguna alumni memberikan respon sangat puas dengan jumlah jawaban sebanyak 41 orang (44,1%), dan respon puas sebanyak 49 orang (52,7%). Sedangkan yang merespon tidak puas sebanyak 3 orang (3,2%) dan tidak ada satupun responden yang merespon sangat tidak puas. Hasil analisis data ini membuktikan bahwa alumni IAIN langsa yang bekerja di Provinsi Aceh telah memiliki perilaku jujur dengan kategori puas dan sangat memuaskan. Hasil analisis ini patut dibanggakan atas kompetensi lulusan yang telah ditargetkan

¹⁸Yusaini Yusaini, "Kepemimpinan Pedagogis: Membangun Karakter Guru Dan Siswa Melalui Pemodelan Perilaku Positif Kepala Sekolah," *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 10, no. 1 (2020): 38–52, <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v10i1.866>.

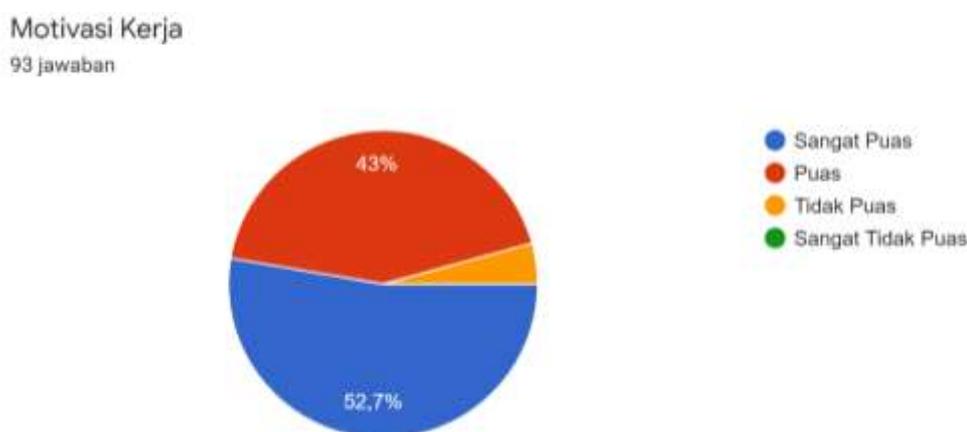
¹⁹Belferik Manullang, *Kepemimpinan Pedagogis* (Medan: Program Pascasarjana Unimed, 2006).

dalam capaian lulusan alumni IAIN Langsa dengan nilai kejujuran yang tinggi. Alumni yang jujur adalah harapan masyarakat, bangsa dan negara.

Negara saat ini butuh alumni dan sarjana yang jujur dalam memimpin negara. Negara saat ini krisis pemimpin yang jujur, sehingga mengakibatkan kerugian atas anggaran negara dengan banyaknya koruptor yang dibuktikan oleh KPK. Perguruan tinggi dituntut agar mampu menghasilkan alumni yang jujur. Hal ini juga pernah diungkapkan oleh Ghufron bahwa pendidikan bukan hanya sekedar jembatan untuk memperoleh pekerjaan dan uang, melainkan harus pekerjaan itu harus mengandung nilai spiritualitas, nilai pengendalian diri dan akhlak sehingga memiliki kepribadian berintegritas. Alumni perguruan tinggi tanpa nilai integritas akan merugikan negara, bahwa saat ini 86 persen koruptor di Indonesia adalah alumni perguruan tinggi.²⁰

Motivasi Kerja Alumni

Motivasi kerja merupakan salah faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Motivasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja seseorang.²¹ Karena tanpa motivasi, orang akan dihadapkan pada semangat kerja yang rendah.²² Artikel ini ikut membahas tentang motivasi kerja yang direspon oleh sejumlah pengguna alumni IAIN Langsa yang ada di Provinsi Aceh. Berdasarkan perolehan data dari pengguna alumni, memberikan hasil analisis sebagaimana yang disajikan pada Gambar 3. Berikut:



Gambar 3. Persentase Tingkat Motivasi Kerja Alumni Berdasarkan Pengguna di Provinsi Aceh

²⁰Benardy Ferdiansyah, "Ghufron: Berpendidikan Tinggi Seharusnya Semakin Tanamkan Integritas" (Jakarta, n.d.), <https://www.antaraneews.com/berita/2569993/ghufron-berpendidikan-tinggi-seharusnya-semakin-tanamkan-integritas>.

²¹Yudha Nata Saputra, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen," *EDUKASI: Jurnal Penelitian Pendidikan Agama Dan Keagamaan* 18, no. 1 (2020): 118–35, <https://doi.org/10.32729/edukasi.v18i1.603>.

²²Irvan Adiwinata & Eddy M. Sutanto, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Intaf Lumajang," *Agora* 2, no. 1 (2014): 1–2.

Gambar 3.diatas menunjukkan bahwa aspek motivasi kerja pengguna alumni IAIN Langsa direspon sangat puas oleh pengguna alumni dengan jumlah responden 49 orang (52,7%), dan memberikan respon puas sejumlah 40 orang (43%).Sedangkan yang menyatakan tidak puas hanya 4 orang (3,3%) dan tidak satupun pengguna yang merespon sangat tidak puas. Temuan ini sangat menggemirakan pimpinan IAIN Langsa dalam hal target kompetensi lulusan yang dicapai. Artinya, dengan motivasi kerja yang dinilai oleh pengguna dengan kategori puas dan sangat memuaskan adalah bukti nyata nilai integritas alumni IAIN Langsa patut dibanggakan. Karena persoalan motivasi kerja merupakan faktor yang memberikan pengaruh signifikan dalam menciptakan kinerja berintegritas para alumni di berbagai instansi pemerintah dan perkantoran.²³

Motivasi kerja alumni IAIN Langsa adalah salah satu faktor utama yang dibutuhkan pengguna di Provinsi Aceh.Banyak manfaat yang diperoleh oleh pengguna apabila alumni memiliki motivasi kerja yang tinggi.Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Marwan yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan kepada kinerja dosen di perguruan tinggi atau organisasi kerja.²⁴Hasil penelitian lainnya tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja unsur pelaksana suatu Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan, yang dipublis pada jurnal *Katalogis* menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa kinerja karyawan berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja²⁵. Hasil penelitian ini memperkuat keyakinan bahwa alumni yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan mampu menunjukkan kinerja yang baik.

Moralitas Alumni

Moralitas adalah salah satu aspek penting yang dapat dihadirkan dalam suasana kerja. Kondisi kerja dengan rasa tanggungjawab yang tinggi, mampu menunjukkan norma atau nilai-nilai spiritual adalah kebiasaan perilaku yang sangat menyejukkan di tempat kerja.²⁶ Kondisi kerja yang dibarengi nilai spiritualtinggi, perilaku yang bermoral dan etika terhormat merupakan energy untuk menciptakan keharmonisan kerja.²⁷ Moralitas alumni IAIN Langsa akan memberikan gambaran keadaan sebenarnya melalui survey yang dilakukan terhadap pengguna alumni IAIN

²³Anton Tirta Komara and Euis Nelliwati, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung," *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* 8, no. 2 (2014): 73–85.

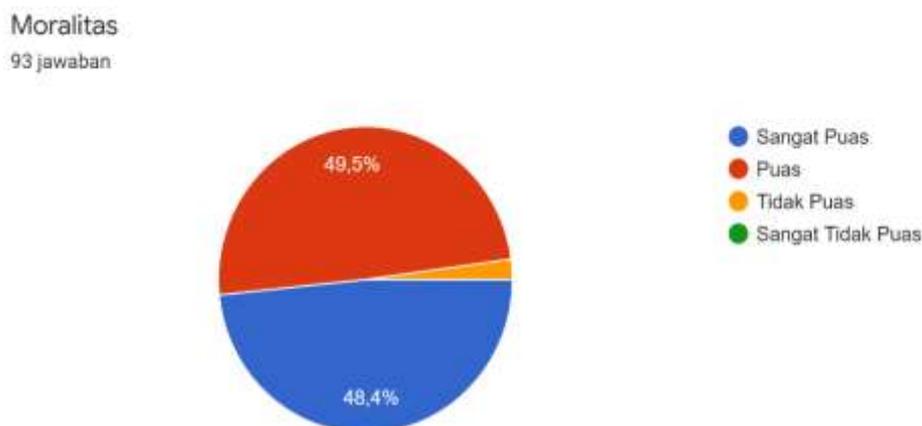
²⁴Marwan, "No Pengaruh Budaya Organisasi, Perilaku Kepemimpinan, Motivasi Berprestasi, Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Provinsi Aceh" (Universitas Negeri Medan, 2015).

²⁵Syamsu Alam, "Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan," *Katalogis* 2, no. 1 (2014): 135–45.

²⁶Achmad Sani Supriyanto and Eka Afnan Troena, "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Manajer (Studi Di Bank Syari'ah Kota Malang)," *Jurnal Aplikasi Manajemen* 10, no. 4 (2012): 617–93.

²⁷Syaiful Sagala dan Syawal Gultom, *Praktik Etika Pendidikan Di Seluruh Wilayah NKRI* (Bandung: Alfabeta, 2011).

Langsa di sekitar Provinsi Aceh. Hasil survey memberikan dapat di deskripsikan pada Gambar 4.berikut:



Gambar 4. Persentase Tingkat Moralitas Kerja Alumni Berdasarkan Responden Pengguna di Provinsi Aceh

Pada aspek moral alumni dalam bekerja, pengguna memberikan respon sangat puas dengan jumlah 46 orang (49,4%), dan respon puas sejumlah 45 orang (48,4%), sedangkan yang menyatakan tidak puas sebanyak 2 orang (2,2%) dan tidak satupun responden yang menyatakan sangat tidak puas. Hasil analisis tentang adanya moralitas alumni yang puas dan sangat memuaskan merupakan bukti mutu IAIN Langsa dalam menciptakan alumni bermoral. Moral sangat dibutuhkan dalam proses menyelesaikan pekerjaan. ²⁸ Sehingga hal ini menjadi aspek andalan yang perlu disosialisasikan kepada masyarakat, bahwa alumni IAIN Langsa adalah sarjana andalan terhadap praktik moral dalam bekerja.

Praktik kerja yang didasarkan atas nilai-nilai moral akan memberikan hasil kerja yang sempurna. Kesempurnaan yang dimaksud adalah selesainya pekerjaan sesuai target dan prosesnya dilalui dengan perilaku yang mengandung nilai-nilai moral, norma-norma yang telah diakui dan dapat diterima secara rasional. Selain itu, proses penyelesaian pekerjaan dengan dasar moral akan menciptakan keharmonisan, kenyamanan dan tanggungjawab kerja. ²⁹

Sosialisasi Alumni

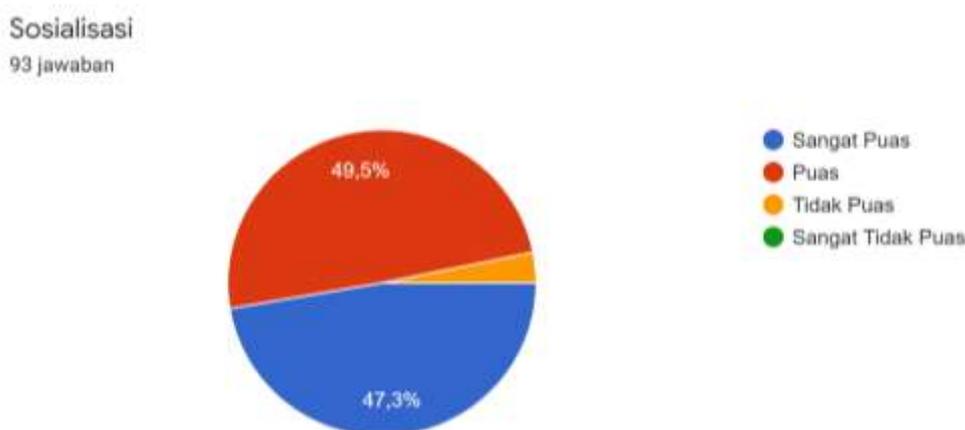
Sosialisasi adalah proses pembelajaran dalam masyarakat untuk menanamkan nilai, kebiasaan, dan norma untuk menghasilkan perilaku sosial. Perilaku sosial dari satu generasi ke generasi selanjutnya sesuai peran dan status sosial pada satu tempat dalam kehidupan masyarakat merupakan kondisi yang sangat diharapkan. Kemampuan sosialisasi seseorang dapat memahami dan melaksanakan kewajibannya berdasarkan peran status terhadap budaya setempat. Oleh karena itu seitan individu berkeinginan mengembangkan pola-pola perilaku yang harus dimunculkan

²⁸Retno Windiarsih and Arum Etikariena, "Hubungan Antara Kepribadian Proaktif Dan Perilaku Kerja Inovatif Di BUMN X," *Journal Psikogenesis* 5, no. 2 (2018): 123, <https://doi.org/10.24854/jps.v5i2.501>.

²⁹Di Pondok et al., "Kepemimpinan Kiai Dalam Memelihara Budaya Organisasi," *Kepemimpinan Kiai Dalam Memelihara Budaya Organisasi* 8, no. 1 (2012): 67–104.

adalah kehidupan bermasyarakat.³⁰ Kemampuan sosial dalam menyelesaikan pekerjaan pada suatu instansi pemerintah/swasta, lembaga dan organisasi merupakan kompetensi yang sangat diperhitungkan.

Artikel ini ikut mendeskripsikan hasil survey kepuasan pengguna pada aspek kemampuan sosial alumni IAIN Langsa. Kemampuan para alumni yang tersebar di Provinsi Aceh yang bekerja di berbagai instansi dinilai oleh pengguna sudah puas dan sangat memuaskan. Hal ini dibuktikan dari hasil analisis survey kepuasan pengguna alumni yang disajikan dalam Gambar 5. Berikut:



Gambar 5. Persentase Tingkat Kemampuan Sosial Alumni Berdasarkan Responden Pengguna di Provinsi Aceh

Berdasarkan Gambar 5. menunjukkan bahwa kemampuan sosial alumni yang bekerja di Aceh telah menunjukkan kemampuan sosial sangat puas, yang direspon oleh 47,3% responden dan puas direspon oleh 49,5% responden. Bukti ini memberikan satu keyakinan kepada masyarakat bahwa kemampuan sosial alumni IAIN Langsa patut dibanggakan dalam bekerja. Kemampuan ini dapat dijadikan sebagai parameter kemampuan sosial alumni yang dibutuhkan oleh pengguna, khususnya di Provinsi Aceh dan umumnya di Indonesia. Bahkan kemampuan sosial alumni IAIN Langsa dengan tingkat kepuasan hampir mencapai 100% yang dinilai oleh pengguna.

Survey NACE (National Association of Colleges and Employers) tahun 2002, yang hasilnya dijelaskan dalam Jurnal Ilmiah Teknik Industri Analisis menyimpulkan bahwa alumni yang dibutuhkan di dunia kerja yang penuh persaingan membutuhkan kompetensi sosial yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan secara sempurna.³¹ Karena dengan kompetensi sosial akan mempercepat pengembangan kemampuan lainnya seperti kerja sama, keharmonisan kerja, motivasi dan kemampuan mengorganisasikan. Oleh sebab itu, kemampuan sosial alumni IAIN Langsa yang

³⁰M. Prawiro, "Pengertian Sosialisasi: Arti, Tujuan, Fungsi, Media, Dan Contoh Sosialisasi" (Maxmanroe.com, 2020).

³¹Ira Setyaningsih dan Muchammad Abrori, "Analisis Kualitas Lulusan Berdasarkan Tingkat Kepuasan Pengguna Lulusan," *Jurnal Ilmiah Teknik Industri (JITI)* 12, no. 01 (2013): 73–82.

sudah sangat baik dan perlu dipertahankan serta dapat dievaluasi dalam menyesuaikan dengan perkembangan zaman.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa integritas kerja alumni dapat diperoleh melalui peningkatan aspek kedisiplinan, kejujuran, motivasi kerja, molaritas dan kemampuan sosial dalam melaksanakan tugas. Kinerja berintegritas alumni IAIN Langsa telah dibuktikan dengan perilaku yang sangat memuaskan para pengguna di Provinsi Aceh. Dari hasil analisis data telah dibuktikan secara empiris bahwa pengguna telah merasakan puas dan sangat memuaskan penilai yang telah diberikan dengan persentase rata-rata 85%. Dengan demikian, kinerja yang dihasilkan alumni IAIN Langsa pada seluruh instansi pemerintah/swasta, lembaga dan organisasi yang ada di Provinsi Aceh sudah sangat berintegritas.

DAFTAR RUJUKAN

- Achmad Sani Supriyanto, and Eka Anan Troena. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Manajer (Studi Di Bank Syari'ah Kota Malang)." *Jurnal Aplikasi Manajemen* 10, no. 4 (2012): 617–93.
- Alam, Syamsu. "Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan." *Katalogis* 2, no. 1 (2014): 135–45.
- Aqbar, Khaerul, Sofyan Nur, Syandri, Hendra Wijaya, and Aswar. "Evaluasi Dan Pengembangan Capaian Kompetensi Lulusan Melalui Tracer Study." *ADARA:J Urnal Manajemen Pendidikan Islam* 11, no. 2 (2021): 90–105.
- Ariani, Komang Gunayanti. "Pengaruh Integritas, Obyektifitas, Kerahasiaan, Dan Kompetensi Pada Kinerja Auditor Inspektorat Kota Denpasar." *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 10.1 1 (2015): 182–98.
- Belferik Manullang. *Kepemimpinan Pedagogis*. Medan: Program Pascasarjana Unimed, 2006.
- Benardy Ferdiansyah. "Ghufron: Berpendidikan Tinggi Seharusnya Semakin Tanamkan Integritas." Jakarta, n.d.
- CNN Indonesia. "Ini Contoh Sikap Berdasarkan Nilai Integritas," 2016.
- Dwiningwarni, Sayekti Sundryah, and Prince Dindah. "Pengaruh Budaya Organisasi Dengan Pendekatan Integritas, Etos Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Sayekti." [Http://ejournal.stiedewantara.ac.id/index.php/001/article/view/87](http://ejournal.stiedewantara.ac.id/index.php/001/article/view/87) Halaman 12, no. 2 (2017): 149–60.
- Fadli, M, and Sabaruddin. "Resiliensi Pendidikan Perempuan Dalam Perspektif Filsafat Pendidikan Islam." *JURNAL PENDIDIKAN ISLAM* 11, no. 1 (2020): 17–30.
- Ira Setyaningsih dan Muchammad Abrori. "Analisis Kualitas Lulusan Berdasarkan Tingkat Kepuasan Pengguna Lulusan." *Jurnal Ilmiah Teknik Industri (JITI)* 12, no. 01 (2013): 73–82.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia*, 2011.
- Kisworo, Bagus, U. Utsman, I. Ilyas, and Siswanto Yudi. "Kepuasan Mahasiswa Dan Pengguna Lulusan Program Studi Pendidikan Luar Sekolah Universitas Negeri Semarang." *Journal Of Nonformal Education and Community Empowerment* 2, no. 2 (2018): 150–56.
- Komara, Anton Tirta, and Euis Nelliwati. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah

- (RSUD) Kota Bandung.” *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* 8, no. 2 (2014): 73–85.
- M. Prawiro. “Pengertian Sosialisasi: Arti, Tujuan, Fungsi, Media, Dan Contoh Sosialisasi.” Maxmanroe.com, 2020.
- Marwan. “No Pengaruh Budaya Organisasi, Perilaku Kepemimpinan, Motivasi Berprestasi, Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Provinsi Aceh.” Universitas Negeri Medan, 2015.
- Melasari, Ranti. “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Integritas Karyawan Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Perbankan Di Tembilahan.” *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan* 6, no. 1 (2017): 1–15.
- Muhammad, Nur, Sabaruddin Sabaruddin, and Fadli M. “Development of Student’s Satisfaction Instruments on The Thematic Community Service Lectures Management Using Rasch Model Analysis.” *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan* 7, no. 05 (2021): 283–92. <https://doi.org/10.32678/tarbawi.v7i02.4988>.
- Nur, S, and M Fadli. “Development of Student’s Satisfaction Instruments on The Thematic Community Service Lectures Management Using Rasch Model Analysis” 7, no. 05 (2021): 283–92. <https://doi.org/10.32678/tarbawi.v7i02.4988>.
- Pondok, Di, Modern Gontor, Lirboyo Kediri, Dan Pesantren Tebuireng, and Jombang Mardiyah. “Kepemimpinan Kiai Dalam Memelihara Budaya Organisasi.” *Kepemimpinan Kiai Dalam Memelihara Budaya Organisasi* 8, no. 1 (2012): 67–104.
- Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro. *Cara Menggunakan Dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Safrilsyah. “Perguruan Tinggi Islam Di Era Konversi Iain Ke Uin: Upaya Integritas Kajian Ilmu Agama Dan Umum.” *Substantia* 12, no. 1 (2010): 129–40.
- Saputra, Yudha Nata. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen.” *EDUKASI: Jurnal Penelitian Pendidikan Agama Dan Keagamaan* 18, no. 1 (2020): 118–35. <https://doi.org/10.32729/edukasi.v18i1.603>.
- Sarino, H Alit, and Uep Tatang Sontani. “Survei Penelusuran Pengguna Lulusan Program.” *Manajerial* 10, no. 20 (2012): 50–66.
- Siregar, S. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013.
- Sitompul, H., dan Muhammad Ardansyah. *Statistik Pendidikan, Teori Dan Cara Perhitungan*. Medan: Perdana Publishing, 2017.
- Sutanto, Irvan Adiwina & Eddy M. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Intaf Lumajang.” *Agora* 2, no. 1 (2014): 1–2.
- Syafrina, Nova. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru.” *Eko Dan Bisnis* 4, no. 8 (2017): 1–12.
- Syaiful Sagala dan Syawal Gultom. *Praktik Etika Pendidikan Di Seluruh Wilayah NKRI*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Windiarsh, Retno, and Arum Etikariena. “Hubungan Antara Kepribadian Proaktif Dan Perilaku Kerja Inovatif Di BUMN X.” *Journal Psikogenesis* 5, no. 2 (2018): 123. <https://doi.org/10.24854/jps.v5i2.501>.
- Yusaini, Yusaini. “Kepemimpinan Pedagogis: Membangun Karakter Guru Dan Siswa Melalui Pemodelan Perilaku Positif Kepala Sekolah.” *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 10, no. 1 (2020): 38–52. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v10i1.866>.