

**PENELITIAN
PENINGKATAN KAPASITAS**

LAPORAN

PENELITIAN INTERNAL UNIVERSITAS MATARAM



JUDUL PENELITIAN

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KOMPETENSI
ALUMNI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN
UNIVERSITAS MATARAM (TRACER STUDY LANJUTAN)**

Oleh:

Drs. ALAMSYAH, MP. (NIDN 0031126463)

Dr. HAILUDDIN, MP. (NIDN 0031126031)

Drs. LALU HAMDANI HUSNAN, MBA., DBA. (NIDN 0020016104)

Dibiayai Dari Sumber Dana DIPA BLU (PNBP) Universitas Mataram

Tahun Anggaran 2021

Nomor Kontrak 3117/UN18.L1/PP/2021

Tanggal, 3 Mei 2021

KELOMPOK PENELITI BIDANG ILMU

ILMU MANAJEMEN

LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

UNIVERSITAS MATARAM

Tahun 2021

**HALAMAN PENGESAHAN
PENELITIAN PENINGKATAN KAPASITAS**

1	Judul Penelitian	: ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KOMPETENSI ALUMNI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN UNIVERSITAS MATARAM (TRACER STUDY LANJUTAN)
2	Topik Unggulan	: SUMBER DAYA MANUSIA
3	Kelompok Peneliti Bidang Ilmu	: Ilmu Manajemen
4	Ketua Peneliti a. Nama Lengkap b. NIP/NIDN c. Jabatan fungsional d. Fakultas e. Alamat Institusi f. Telepon/Faks/e-mail	: Drs. ALAMSYAH, MP. 196412311989031023/0031126463 Lektor Kepala Manajemen / Fakultas Ekonomi Jl.Majapahit No 62 Mataram
5	Anggota Peneliti	: 1. Dr. HAILUDDIN, MP. 2. Drs. LALU HAMDANI HUSNAN, MBA., DBA.
6	Mahasiswa yang terlibat	: 2 Orang
7	Waktu Penelitian	: 6 Bulan
8	Luaran Wajib	: • Publikasi Ilmiah (Publikasi pada artikel ilmiah yang dimuat dalam jurnal (Accepted pada jurnal nasional ber-ISSN, pengumpulan paling lambat 1 tahun setelah kontrak berakhir), atau Publikasi pada proceeding seminar nasional/Internasional)
9	Luaran Tambahan	: • Naskah Akademik • Rekomendasi Kebijakan
10	Pembiayaan a. PNPB UNRAM b. Biaya dari Instansi lain c. Biaya dari peneliti sendiri	: Rp 19,500,000 Rp 0 Rp 0

Mataram,29-11-2021

Mengetahui
Ketua Kelompok Peneliti Bidang Ilmu

T. Asmony

Prof. Drs. H. Thatok Asmony, MBA., DBA.
NIP. 196006171989031001

Ketua Peneliti

Alamsyah

Drs. ALAMSYAH, MP.
NIP. 196412311989031023

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi / Direktur Program Pascasarjana UNRAM



Dr. Mahdiy Yasin, MS.
NIP. 1960081011987031002

Mengetahui:

Ketua BP3F/BP2EB Fakultas Ekonomi / Prodi/Program Studi Magister



Dr. Wahyunadi, SE.
NIP. 196008101987031002

Mengetahui
Ketua LPPM UNRAM



Muhamad Ali, S.Pt., M.Si., Ph.D.
NIP. 197207271999031002

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas rahmat, taufik dan hidayahNya yang telah dicurahkan pada kita. Alhamdulillah pula dengan ijin Allah SWT. Laporan Penelitian **ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KOMPETENSI ALUMNI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN UNIVERSITAS MATARAM (TRACER STUDY LANJUTAN)** dapat diselesaikan. Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka pelaksanaan tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram. yang diusulkan dalam skim penelitian yang dibiayai dari dana PNBPN UNRAM tahun anggaran 2021 dengan nomor kontrak 3117/UN18.L1/PP/2021.

Pada saat penyusunan laporan penelitian ini, team peneliti telah banyak menerima bantuan dan dukungan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu melalui kesempatan ini team peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unram, Ketua dan team BP2EB FEB Unram semua pihak yang telah memberikan bantuan.

Kami menyadari bahwa dalam penyusunan laporan ini masih sangat banyak kekurangan dan kesalahan, oleh karenanya kritik dan saran yang membangun sangat kami harapkan untuk kesempurnaan penyajian berikutnya, semoga bermanfaat.

Penyusun

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Pengesahan	i
Kata Pengantar	ii
Daftar Isi	iii
Daftar Tabel	v
Daftar Lampiran.	vi
Abstrak	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	3
1.3. Tujuan	3
1.4. Manfaat	3
BAB II KAJIAN PUSTAKA	5
2.1. Kompetensi	5
2.2. Perbedaan antara Hard Skill dengan Soft Skill	7
2.3. Penelitian Tentang Kompetensi	9
2.4. Tracer Study	11
BAB III METODE PENELITIAN	13
3.1. Jenis Penelitian	13
3.2. Jenis Dan Sumber Data	13
3.2.1. Jenis Data	13
3.2.2. Sumber Data	14
3.3. Penentuan Subyek dan Informan Penelitian	14
3.4. Teknik Pengumpulan Data	14
3.5. Variabel Penelitian	14
3.6. Langkah-langkah Penelitian	15
3.7. Analisis Data	16
BAB IV. PEMBAHASAN	19
4.1. Diskripsi data	19
4.2. Analisis Data	20
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	31
5.1. Kesimpulan	31
5.2. Saran-saran	31

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Diskripsi Variabel Kompetensi Alumni Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataran setelah Lulus/Yudisium.....	4
Tabel 4.2. KMO and Bartlett's Test Alumni Manajemen FEB Unram	21
Tabel 4.3. Penilaian Uji Kecukupan Sampel KMO(Kaiser Meyer Olkin)	22
Tabel 4.4. Tabel Standar Penetapan MSA yang	23
Tabel 4.5. <i>Nilai Measure of Sampling Adequacy (MSA)</i> Variabel Kompetensi Alumni Manajemen FEB Unram.....	23
Tabel 4.6. “ <i>communalities</i> ” Alumni Manajemen FEB Unram	24
Tabel 4.7. Total Variance Explained	25
Tabel 4.8. Component Matrix ^a Alumni Jurusan Manajemen FEB Unram	27
Tabel 4.9. <i>Component Transformation Matrix</i> Alumni Jurusan Maajemen FEB Unram	28

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Surat Perjanjian Pelaksanaan Tugas Penelitian

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: untuk mengetahui tingkat kompetensi yang dimiliki alumni jurusan Manajemen FEB Unram setelah menyelesaikan pendidikan, untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi alumni jurusan Manajemen FEB Unram, penelitian dilakukan pada sampel lulusan tahun 2019 dan 2020 yang tersebar diseluruh wilayah Indonesia, pengumpulan data dilakukan melalui kontak email, telpon, WA dan bahkan secara langsung wawancara dengan alumni. Data yang terkumpulkan dan diolah sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, berikut data dianalisis dengan menggunakan analisis factor dengan alat uji *Bartlett*, *uji KMO* dan *Uji MSA*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable pembentuk kompetensi alumni jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram rata-rata berada diatas 3 point, yang maksudnya bahwa persepsi alumni tentang kompetensi cukup tinggi, kompetensi yang paling tinggi adalah kerjasama team, diikuti oleh etika, komunikasi masing-masing dengan nilai sebesar 4.4977, 4.4018, 4.4247. Nilai yang paling sering muncul (modus) pada setiap pilihan kompetensi adalah nilai 4 dengan titik tengah (median) juga 4. yang berarti bahwa variable kompetensi penting untuk diperhatikan. selanjutnya aktor-faktor utama yang membantu kompetensi alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan Manajemen Unram Komponen 1 adalah: Etika, Keahlian berdasarkan bidang ilmu, Bahasa Inggris, Penggunaan Teknologi Informasi, Komunikasi, Kerja sama tim, dan Pengembangan Diri.

Kata Kunci : Kompetensi Alumni

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pembelajaran dalam Kampus Merdeka memberikan tantangan dan kesempatan untuk pengembangan inovasi, kreativitas, kapasitas, kepribadian, dan kebutuhan mahasiswa, serta mengembangkan kemandirian dalam mencari dan menemukan pengetahuan melalui kenyataan dan dinamika lapangan seperti persyaratan kemampuan, permasalahan riil, interaksi sosial, kolaborasi, manajemen diri, tuntutan kinerja, target dan pencapaiannya. (Panduan MBKM-2020)

Program Merdeka Belajar Kampus Merdeka yang dirancang dan diimplementasikan dengan baik, maka hard dan soft skills mahasiswa akan terbentuk dengan kuat. Program MBKM menyiapkan mahasiswa dan calon alumni untuk menghadapi perubahan sosial, budaya, dunia kerja dan kemajuan teknologi yang pesat, kompetensi mahasiswa harus disiapkan untuk lebih gayut dengan kebutuhan zaman. Link and match tidak saja dengan dunia industri dan dunia kerja tetapi juga dengan masa depan yang berubah dengan cepat. Perguruan Tinggi dituntut untuk dapat merancang dan melaksanakan proses pembelajaran yang inovatif agar mahasiswa dapat meraih capaian pembelajaran mencakup aspek sikap, pengetahuan, dan keterampilan secara optimal dan selalu relevan. (Panduan MBKM-2020).

Dalam rangka menunjang pelaksanaan program penyelarasan pendidikan dengan dunia kerja, dan menyiapkan lulusan perguruan tinggi (PT) untuk bersaing di pasar kerja yang makin kompetitif, Perguruan Tinggi (PT) harus memfasilitasi upaya peningkatan kebuguran (*employability*) lulusannya. Merupakan bentuk tanggung jawab PT kepada masyarakat dalam hal relevansi *outcome* pendidikan tinggi adalah membekali alumninya dengan kompetensi yang diperlukan di dunia kerja, dan dituntut

untuk melakukan penelusuran terhadap keberadaan alumninya. Lulusan yang memiliki kompetensi akan berhasil dalam merealisasikan cita-citanya secara professional yang ditunjukkan melalui kinerjanya setelah lulusan.

Sebagai bentuk tanggung jawab terhadap masyarakat, perguruan tinggi perlu mengetahui kinerja dan keselarasan kemampuan lulusan dengan kebutuhan di dunia kerja. Keberhasilan lulusan perguruan tinggi (PT) dalam memasuki dunia kerja merupakan salah satu indikator *outcome* pembelajaran dan relevansi PT bagi masyarakat. Dengan demikian, PT bertanggung jawab tidak hanya untuk melengkapi lulusan dengan kompetensi tertentu (*outcome* pembelajaran) tetapi juga wajib memfasilitasi dan menjembatani lulusan memasuki dunia kerja, dengan keberhasilannya tersebut menunjukkan kinerja lulusan.

Untuk merealisasikan tuntutan tersebut, lembaga pendidikan dituntut untuk terus mereorganisasi dirinya dan meningkatkan kualitas layanan pendidikan kepada masyarakat. Salah satunya melalui penilaian kinerja program studi oleh Badan Akreditasi Nasional, dan sampai saat ini jurusan Manajemen FEB Unram mendapat akreditasi B dari Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN PT)

Penelitian Sagir (2016) menunjukkan bahwa kompetensi (Bahasa Asing, Komunikasi, Pengembangan diri) lulusan Manajemen FEB Unram menyatakan relative baik yaitu sebanyak 76,19 persen. Penelitian yang sama pada tahun 2018 dari 29 kriteria kompetensi dari Belmawa Kemenristek Dikti 2018 FEB berada pada kisaran 3,21 dalam skala 1 sampai 5, berarti berada diatas rata-rata, tetapi kompetensi yang dibutuhkan oleh dunia kerja yaitu sebesar 3.48 dengan demikian kompetensi lulusan jurusan Manajemen FEB Unram berada dibawah kompetensi yang dibutuhkan oleh dunia kerja.

Pada tahun 2019 bahwa rata-rata kompetensi para alumni Manajemen non regular (Sore) setelah lulus berada pada posisi 3,54 dalam skala 1 s/ 5 lebih rendah

dibandingkan dengan kompetensi yang dibutuhkan dunia kerja (3,74). Kompetensi alumni yang lebih tinggi dibanding yang dibutuhkan dunia kerja adalah sebesar 3,54. Sementara pada regular pagi kompetensi lulusannya sebesar 3,39 lebih rendah dari kebutuhan dunia kerja, yaitu sebesar 3,58.

Penelusuran secara menyeluruh dan berkelanjutan terhadap para lulusan perlu dilakukan terutama yang berhubungan dengan kompetensi. Penelusuran yang dilakukan selama ini bersifat terbatas mengingat berbagai persoalan yang dihadapi, dan pada penelusuran kali ini dilakukan dilakukan sesuai arahan dari UPT BKPK dengan standar kuesioner online dari Belmawa Kemdikbudristek Republik Indonesia.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat kompetensi alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan Manajemen Unram
2. Faktor-faktor apa yang membantu kompetensi alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan Manajemen Unram

1.3. Tujuan

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Mengetahui tingkat kompetensi yang dimiliki dan kompetensi yang dibutuhkan dunia kerja dari alumni jurusan Manajemen FEB Unram.
2. Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi alumni jurusan Manajemen FEB Unram.

1.4. Manfaat

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Jurusan Manajemen FEB Universitas Mataram

Jurusan Manajemen FEB Universitas Mataram dapat mengetahui lama masa tunggu alumni dalam memasuki dunia kerja, kesesuaian latar belakang pendidikan dengan pekerjaan yang ditekuni, besarnya gaji yang diperoleh para alumin, tingkat kompetensi dan pengaruh kompetensi terhadap kinerja alumni.

2. Bagi Lembaga Pendidikan

Mahasiwa mendapatkan informasi tentang perbaikan kurikulum sehingga mereka mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang diharapkan dan sesuai dengan kebutuhan dunia kerja dan sebagai masukan berupa saran terhadap perbaikan kurikulum yang dilaksanakan di FEB Unram

3. Bagi Pengguna (Stakeholders)

Instansi pemerintah maupun swasta sebagai pengguna alumni FEB Universitas Mataram dapat memberikan masukan mengenai hal-hal yang terkait dengan berbagai bidang sesuai jumlah Fakultas dan program study yang ada di Unram dalam rangka meningkatkan kualitas lulusan sehingga dapat terjalin hubungan yang saling menguntungkan antara lembaga pendidikan sebagai penyedia tenaga kerja dan stakeholders sebagai pengguna alumni.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Kompetensi

Menurut Boulter *et al.* (dalam Rosidah, 2003:11), kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya.

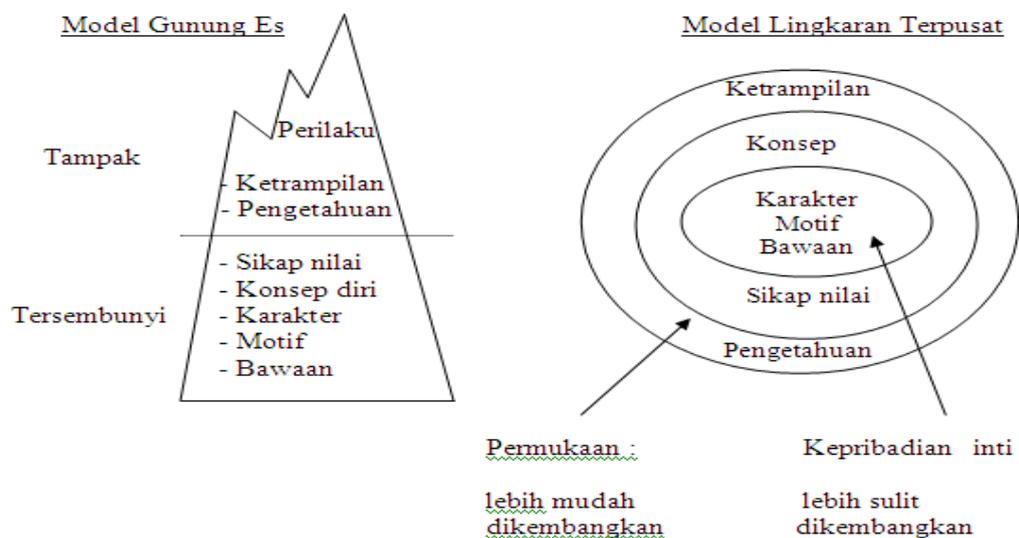
Menurut Kamus Kompetensi LOMA (1998), kompetensi didefinisikan sebagai aspek-aspek pribadi dari seorang pekerja yang memungkinkan dia untuk mencapai kinerja yang superior. Aspek-aspek pribadi ini termasuk sifat, motif-motif, sistem nilai, sikap, pengetahuan, dan ketrampilan. Kompetensi-kompetensi akan mengarahkan tingkah laku. Sedangkan tingkah laku akan menghasilkan kinerja.

Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Berdasarkan definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tidak semua aspek-aspek pribadi dari seseorang pekerja itu merupakan kompetensi. Hanya aspek-aspek pribadi yang mendorong dirinya untuk mencapai kinerja yang superiorlah yang merupakan kompetensi yang dimilikinya. Selain itu, juga dapat disimpulkan bahwa kompetensi akan selalu terkait dengan kinerja yang superior.

Seorang alumni apakah dia kompeten atau tidak bukan hanya ia mampu di bidangnya tetapi juga harus mampu menerapkan kompetensinya untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan bidangnya tersebut. Sebagai seorang alumni ekonomi tidak hanya bergantung pada bahwa dia menguasai materi yang sesuai dengan kurikulum yang diajarkan tetapi juga bergantung apakah dia mempunyai niat untuk bekerja/mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan cepat, memiliki motivasi untuk

bekerja, memiliki dorongan bekerja dengan baik. Jadi kompetensi tidak hanya kemampuan, tetapi orang yang kompeten harus memiliki kemampuan dan motivasi untuk melaksanakan kemampuan itu. Motivasi sendiri merupakan dorongan untuk bertindak. Seorang alumni yang kompeten adalah alumni yang memiliki kemampuan dibidangnya dan memiliki dorongan untuk melaksanakannya.

Menurut Spencer & Spencer (1993) yang dikutip dari Moedjadi, 2013. Bahwa kompetensi terbentuk dari lima karakteristik yaitu: 1) pengetahuan (knowledge), 2) ketrampilan (skill), 3) motif (motive), sesuatu yang dipikirkan dan diinginkan, 4) watak (traits), karakteristik mental, dan 5) konsep diri (self concept), sikap terhadap sesuatu. Jadi, seorang yang kompeten harus memiliki kelima itu. Kalau hanya sebagian yang dimiliki kompetensinya tidak lengkap. Untuk mengetahui keadaan mengenai kompetensi dapat dilihat pada gambaran berikut :



Gambar 2.1. Kompetensi model gunung es dan model lingkaran terpusat (Sumber: Competence of work, Spencer, 1993:11).

Hard skill dan Soft skill Pengetahuan dan keterampilan, termasuk keterampilan otak, adalah kelompok hard skill, yaitu kemampuan yang menunjukkan seseorang dapat mengerjakannya, seperti matematika, fisika, akuntansi, menendang, dan memahat.

Sedangkan motif, watak, dan konsep diri adalah kelompok soft skill, yaitu kemampuan yang menunjukkan seseorang mau/ingin mengerjakannya dengan baik, seperti jujur, berkomunikasi, disiplin, dan rajin. Hard skill dapat diajarkan dan dilatihkan, sedangkan soft skill sulit untuk diajarkan dan dilatihkan. Jika kita ingin menguasainya perlu dibiasakannya. Oleh karena itu, dalam latihan soft skill yang kita jalani ini disamping kita mengetahui, memahami, menghayati dan mempraktekkan, kita perlu membiasakannya agar kita dapat menguasainya dengan baik. Hard skill merupakan penguasaan Ilmu pengetahuan, teknologi dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmunya, sedangkan soft skill adalah keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (Interpersonal skills) dan keterampilan mengatur dirinya (Intrapersonal Skills) yang mampu mengembangkan secara maksimal dalam performa seseorang.

Keterampilan soft skill ini meliputi kemampuan untuk berkomunikasi, membangun hubungan dengan orang lain, kemampuan untuk memahami orang lain, empati, kejujuran, integritas, kemampuan memberikan motivasi, kemampuan untuk memimpin, kemampuan adaptasi, dan lain sebagainya. Dalam dunia kerja kesuksesan seseorang tergantung dari kualitas soft skill yang dipunyai (80%), dan hard skill (20%). Berdasarkan data ini, soft skill merupakan hal yang penting untuk dikuasai demi mencapai kesuksesan di dunia kerja. Menurut Spencer & Spencer (1993) hubungan antara soft skill dan hard skill ini digambarkan sebagai gunung es.

2.2. Perbedaan Hardskill dengan Softskill

Dalam dunia kerja yang dibutuhkan tidak hanya kepandaian akademik/teknis saja, namun juga non akademik. Di kampus kita lebih diajarkan mengenai kemampuan akademik saja, sedangkan kemampuan non akademik kita tidak begitu diperhatikan. Sedangkan nantinya ketika kita berada di dunia kerja selain mampu dalam

menyelesaikan tugas sesuai dengan kemampuan, kita juga harus mampu beadaptasi dengan baik di dunia kerja. Kemampuan akademik/teknis disebut juga hardskill, sedangkan kemampuan non akademik disebut softskill. Hard skills merupakan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmunya. Sedangkan softskill adalah keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (interpersonal skills) dan keterampilan dalam mengatur dirinya sendiri (intrapersonal skills) yang mampu mengembangkan unjuk kerja secara maksimal. Contoh kemampuan hardskill adalah keterampilan teknis seperti keuangan, komputer, kualitas, atau keterampilan perakitan. Hardskill dapat dilihat/diukur dari riwayat pendidikan. Sedangkan softskill dapat dilihat dari pengalaman dalam berorganisasi. Contoh softskill adalah pribadi dan perilaku interpersonal yang mengembangkan dan memaksimalkan kinerja manusia misalnya, pelatihan, pembentukan tim, pengambilan keputusan, inisiatif. Contoh lain dari keterampilan-keterampilan yang dimasukkan dalam kategori soft skills adalah integritas, motivasi, etika, kerja sama dalam tim, kepemimpinan, kemauan belajar, komitmen, mendengarkan, tangguh, fleksibel, komunikasi lisan, jujur, berargumen logis, tahan banting, kompetisi, ulet, dan lainnya. Keterampilan-keterampilan tersebut umumnya berkembang dalam kehidupan bermasyarakat. Sifat soft skills meliputi nilai yang dianut, motivasi, perilaku, kebiasaan, karakter dan sikap. Sifat ini dimiliki oleh setiap orang dengan kadar yang berbeda-beda yang dipengaruhi oleh kebiasaan berfikir, berkata, bertindak dan bersikap. Tapi, sifat ini dapat berubah jika individu tersebut mau mengubahnya dengan cara berlatih membiasakan diri. Softskill dibagi menjadi dua, yaitu intrapersonal skills dan interpersonal skills. Intrapersonal skills adalah keterampilan seseorang dalam "mengatur" diri sendiri. Intrapersonal skills sebaiknya dibenahi terlebih dahulu sebelum seseorang mulai berhubungan dengan orang lain.

Sedangkan interpersonal skills adalah keterampilan seseorang yang diperlukan dalam berhubungan dengan orang lain.

2.3. Penelitian Tentang Kompetensi

Konsep kompetensi berawal dari artikel David McClelland yang mengegerkan, "*Testing for competence rather than intelligence*". Artikel tersebut meluncurkan gerakan kompetensi dalam psikologi industrial. David Mc. Clelland menyimpulkan, berdasarkan hasil penelitian, bahwa tes kecakapan akademis tradisional dan pengetahuan isi, serta nilai dan ijazah sekolah; (1) tidak dapat memprediksi keberhasilan di pekerjaan/kehidupan, (2) biasanya bias terhadap masyarakat yang sosial ekonomi rendah. Kesimpulan ini membuat David Mc Clelland bertanya-tanya, apabila bukan kecerdasan, apa yang dapat memprediksi keberhasilan pekerjaan/kehidupan, maka ia mulai mencari metode penelitian untuk mengidentifikasi variabel kompetensi yang bisa memprediksi kinerja karyawan dan tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti ekonomi, social atau ras. David Mc Clelland menggunakan sampel kriteria (*criterion sample*), sebuah metode yang membandingkan antara orang sukses dengan orang yang kurang sukses dengan tujuan untuk mengidentifikasi karakteristik yang berkaitan dengan kesuksesan. Karakteristik-karakteristik atau kompetensi-kompetensi ini, ketika muncul dan dipertunjukkan secara konsisten, mengarah pada kesuksesan hasil kerja.

Spencer dan Spencer (dalam Palan, 2007:6), mengemukakan bahwa kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (*superior performer*) di tempat kerja.

Sebuah penelitian mencoba mengkristalisasikan berbagai daftar kompetensi guna menghasilkan suatu hirarki kompetensi yang dikelompokkan atas sembilan (9) dimensi kompetensi, yaitu (1) Manajerial kuantitatif, (2) Etika, (3) Kepemimpinan, (4) Analisis, (5) Manajemen Kualitatif/Informasi, (6) Mutu Diri Pekerja, (7) Penyesuaian Diri, (8) Belajar dan Memahami Sesuatu, serta (9) Pencapaian Hasil (Pamela, 2006 dalam Wijayanto 2011). Dari daftar panjang dimensi kompetensi seseorang yang ditengarai mampu membedakan kinerjanya tersebut, dapat dipertanyakan hal berikut: dari manakah terbentuknya semua kompetensi tersebut, atau dengan kata lain, sangat penting memahami faktor-faktor apakah yang membentuk tingkat penguasaan kompetensi seseorang yang merupakan tujuan utama dilakukannya penelitian ini.

Penelitian Sagir dkk. (2016) dalam penelitiannya yang berjudul "*Kompetensi Dan Tanggapan Pengguna Lulusan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mataram (Studi Pada Alumni Jurusan Manajemen*" menunjukkan bahwa kompetensi (Bahasa Asing, Komunikasi, Pengembangan diri) lulusan Manajemen FEB Unram menyatakan relative baik yaitu sebanyak 76,19 persen. Penelitian yang sama pada tahun 2018 dari 29 kriteria kompetensi dari Belmawa Kemenristek Dikti 2018 FEB berada pada kisaran 3,21 dalam skala 1 sampai 5, berarti berada diatas rata-rata, tetapi kompetensi yang dibutuhkan oleh dunia kerja yaitu sebesar 3.48 dengan demikian kompetensi lulusan jurusan Manajemen FEB Unram berada dibawah kompetensi yang dibutuhkan oleh dunia kerja.

Pada tahun 2019. Data pada tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata kompetensi para alumni Manajemen non regular (Sore) setelah lulus berada pada posisi 3,54 dalam skala 1 s/ 5 lebih rendah dibandingkan dengan kompetensi yang dibutuhkan dunia kerja (3,74). Kompetensi alumni yang lebih tinggi dibanding yang dibutuhkan dunia kerja adalah sebesar 3,54. Sementara pada regular pagi kompetensi lulusannya sebesar 3,39 lebih rendah dari kebutuhan dunia kerja, yaitu sebesar 3,58.

2.4. Tracer Study

Tracer *study* merupakan studi penelusuran alumni untuk mengetahui kegiatan alumni setelah lulus dari PT, transisi dari dunia pendidikan tinggi ke dunia kerja, situasi kerja, pemerolehan kompetensi, dan penggunaan kompetensi dalam pekerjaan dan perjalanan karir. (Kemenristek Dikti 2016)

Tracer study dapat menyediakan informasi untuk kepentingan evaluasi hasil pendidikan tinggi dan selanjutnya dapat digunakan untuk penyempurnaan dan penjaminan kualitas lembaga pendidikan tinggi bersangkutan. Di samping itu *tracer study* juga menyediakan informasi berharga mengenai hubungan antara pendidikan tinggi dan dunia kerja profesional, menilai relevansi pendidikan tinggi, informasi bagi para pemangku kepentingan (*stakeholders*), dan kelengkapan persyaratan bagi akreditasi pendidikan tinggi.

Mencermati tujuan kerja lulusan adalah tanggungjawab pengelola PT. Sejak awal PT telah dipercaya oleh negara dan masyarakat untuk mengantarkan putra-putri bangsa ke kancah perjuangan produktifitas, kreativitas, dan peningkatan kecerdasan bangsa. Tentunya tidak dapat dipungkiri lagi bahwa keunggulan suatu bangsa ditentukan oleh sistem pendidikannya. Teknis pelaksanaan *tracer study* di tingkat PT dan Fakultas sangat diperelukan relebih lagi Kemenristek Belmawa telah menyiapkan desain dan bagaimana cara mengisi *tracer study online standar* yang diselenggarakan oleh Kemristekdikti.

Road Map Penelitian

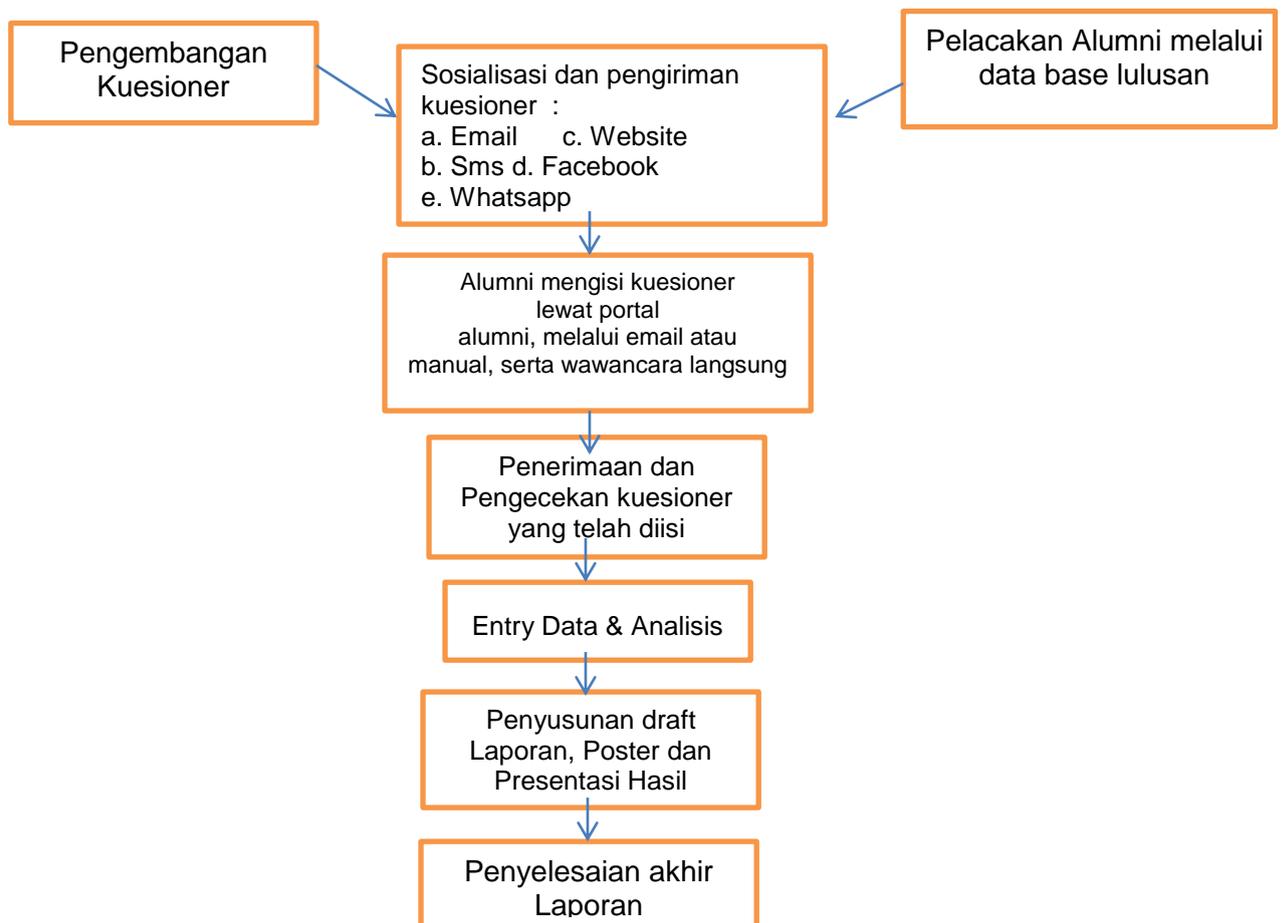


BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dilakukan menggunakan desain penelitian Diskriptif, yaitu mendeskripsikan data sesuai dengan variabel yang dibutuhkan dalam penelitian. Data variabel tersebut diperoleh dengan melibatkan sampel lulusan/alumni Manajemen FEB Unram yang diwisuda pada tahun 2019-2020. Kemudian proses analisis dilakukan sesuai dengan koesioner yang telah diisi dan dikembalikan oleh alumni. Alur kegiatan penelitian dapat dilihat pada diagram berikut.



3.2. Jenis Dan Sumber Data

3.2.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data

kualitatif. Dimana data kuantitatif adalah data yang dapat dihitung dan dinyatakan dalam satuan tertentu atau data yang berupa angka-angka (besarnya dapat diukur). Sedangkan data kualitatif adalah data yang tidak dapat diukur dan dinyatakan dalam satuan tertentu.

3.2.2. Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden di lokasi penelitian, seperti identitas responden, data proses alumni mendapatkan pekerjaan, gaji dan kompetensi yang dimiliki dan yang dibutuhkan oleh dunia kerja.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen jurusan, fakultas dan bahan bacaan atau literatur serta penelitian yang berkaitan dengan penelitian.

3.3. Penentuan Subyek dan Informan Penelitian

Subyek penelitian adalah alumni Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram, tahun lulusan 2019-2020 yang tersebar di seluruh wilayah Nusantara.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Berkaitan dengan sumber data penelitian, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu:

- a) Angket,
- b) Wawancara,
- c) Dokumentasi.

3.5. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mengacu pada 12 Variabel/item/kriteria kompetensi yang

dilakukan oleh Kemendikbudikti pada kegiatan tracer study di semua perguruan tinggi di Indonesia yaitu:

No.	Variabel Kompetensi	Skala Pengukuran		
		Sangat tinggi 5	4...3...2.	Sangat rendah 1
1	Etika			
2	Keahlian berdasarkan bidang ilmu			
3	Bahasa Inggris			
4	Penggunaan Teknologi Informasi			
5	Komunikasi			
6	Kerja sama tim			
7	Pengembangan Diri			
8	Pengetahuan di luar bidang ilmu			
9	Pengetahuan umum			
10	Berpikir kritis			
11	Bekerja di bawah tekanan			
12	Integritas			

Sumber : Pedoman Tracer Studi Belmawa Kemendikbud 2021

3.6. Langkah-langkah Penelitian

1. Tahap Pra-lapangan

Pada tahap ini peneliti mengadakan survey pendahuluan. Selama proses ini peneliti mengadakan penjajagan lapangan (*field study*) terhadap subyek penelitian dan menyusun rancangan penelitian.

2. Tahap Pekerjaan Lapangan

Dalam tahap ini peneliti memasuki dan memahami setting penelitian dalam rangka pengumpulan data. Langkah-langkahnya sebagai berikut:

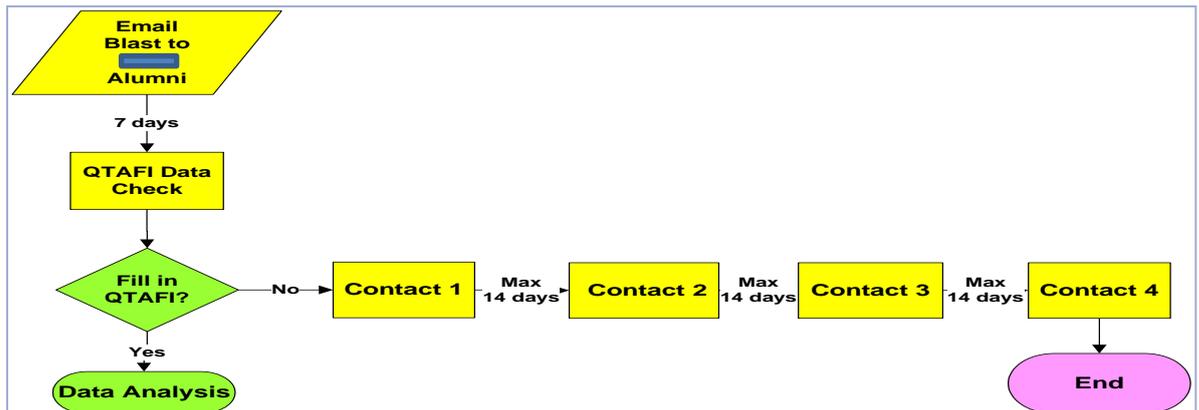
- a) Membuat rute penelusuran berdasarkan sebaran daerah asal alumni.
- b) Melaksanakan penelusuran terhadap alumni yang terpilih secara acak dan lulus sampling.
- c) Wawancara dilakukan terhadap alumni.
- d) Kuisisioner diberikan kepada alumni
- e) Menyusun data lapangan sebagai bahan laporan.
- f) Evaluasi dan refleksi.

3. Tahap Analisis Data

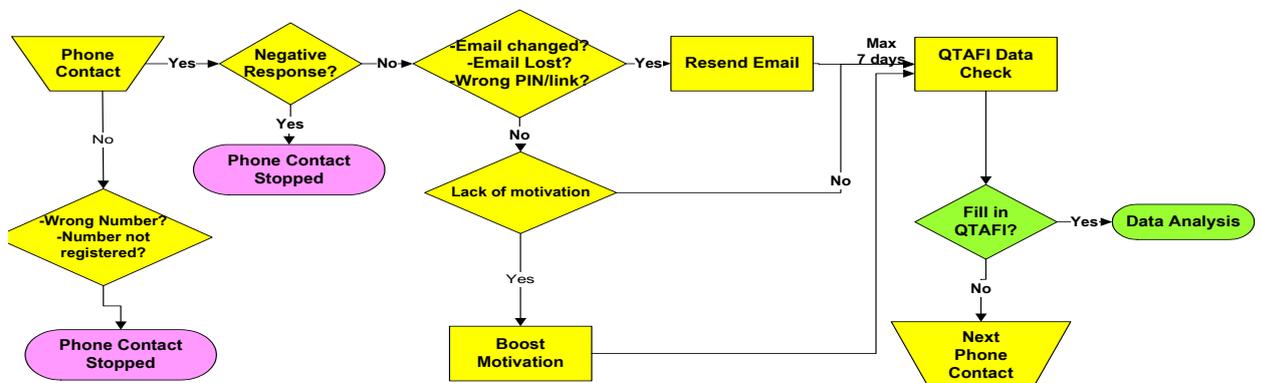
Peneliti melakukan serangkaian proses analisa data kuantitatif berupa angket sampai pada interpretasi data yang sudah diperoleh sebelumnya. Selain itu peneliti juga menempuh proses triangulasi data.

4. Tahap Evaluasi dan Pelaporan. Tahap ini merupakan tahap terakhir dan dilaksanakan setelah penelitian diuji.

Mekanisme *Reminder 1*



Mekanisme *Reminder 2*:



3.7. Analisis Data

3.7.1. Analisis Deskriptif

Teknik analisis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Reduksi data (Data Reduction), Proses ini dilaksanakan dengan

memilah data dari catatan tertulis di lapangan.

- b. Penyajian data (Display Data), Data yang telah direduksi, disajikan dalam laporan sistematis, mudah dibaca dan difahami, baik secara keseluruhan maupun per bagian,
- c. Diskripsi data dengan bantuan statistic diskriptif
- d. Pengambilan Kesimpulan (Verification), Data yang telah diproses kemudian ditarik kesimpulan dengan menggunakan metode induktif, yaitu proses penyimpulan dari hal-hal yang sifatnya khusus ke hal-hal yang sifatnya umum agar diperoleh kesimpulan yang obyektif.

3.7.2. Analisis Faktor

Analisis factor dipergunakan untuk mereduksi data atau meringkas, dari variable lama yang banyak dirubah menjadi sedikit variable baru yang disebut factor, dan masih memuat sebagian besar informasi yang terkandung dalam variable asli (Supranto, 2004)

Analisis statistik multivariat yang tujuan umumnya adalah menentukan satu atau beberapa variabel konsep yang diyakini sebagai sumber yang melandasi seperangkat variabel nyata. Sedang model analisis faktor secara sistematis adalah :

$$X_i = A_{i1}F_1 + A_{i2}F_2 + A_{i3}F_3 + \dots + A_{ij}F_m + V_iU_i$$

dimana:

X_i = Variabel Standar ke-i

A_{ij} = Koefisien regresi ganda yang distandarisasi dari variabel (i) pada common factor j

F = Common factor

U_i = Unique faktor untuk variabel (i)

V_i = Faktor unik variabel (i)

m = Jumlah dari faktor-faktor umum.

Faktor-faktor umum (F) dapat dinyatakan sebagai kombinasi linier dari variabel-variabel yang

dapat diamati dengan formula sebagai berikut:

$$F_i = W_{i1}X_1 + W_{i2}X_2 + W_{i3}X_3 + \dots + W_{ik}X_k$$

dimana:

F_i = estimasi faktor ke-i

w_i = bobot atau koefisien nilai faktor

k = jumlah variabel.

Pemeriksaan matriks korelasi dapat dilakukan dengan **tiga cara** yaitu;

1. Uji Bartlett
2. Uji KMO
3. Uji MSA

BAB IV

PEMBAHASAN

4.1. Diskripsi data

Keberhasilan setiap alumni suatu perguruan tinggi sangat ditentukan oleh kompetensi yang dimilikinya. Kompetensi adalah suatu keahlian yang dimiliki oleh setiap individu dalam melakukan suatu tugas atau pekerjaan pada bidangnya, dengan kompetensi tersebut setiap alumni akan mendapatkan peluang yang besar untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik atau dapat diterima dalam suatu lapangan pekerjaan. Dengan kata lain bahwa kompetensi adalah suatu keahlian, sikap fundamental, pengetahuan, serta nilai yang dimiliki oleh individu yang terlihat dari bagaimana dirinya berfikir atau melakukan sesuatu secara konsisten, pada tabel 4.1. berikut disajikan keadaan beberapa persepsi kompetensi yang dimiliki oleh individu setelah lulus Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram.

Tabel 4.1. Diskripsi Variabel Kompetensi Alumni Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram setelah Lulus/Yudisium.

No.	Variabel	N		Mean	Median	Mode	Std. Dev.
		Valid	Mis sing				
1	Etika	219	0	4.4018	4	4	0.623
2	Keahlian berdasarkan bidang ilmu	219	0	4.1233	4	4	0.6485
3	Bahasa Inggris	219	0	3.3790	3	3	0.6757
4	Penggunaan Teknologi Informasi	219	0	4.2968	4	4	0.6626
5	Komunikasi	219	0	4.4247	5	5	0.67561
6	Kerja sama tim	219	0	4.4977	5	5	0.6452

Sambungan tabel 4.1....

No.	Variabel	N		Mean	Median	Mode	Std. Dev.
7	Pengembangan Diri	219	0	4.2466	4	4	0.7061
8	Pengetahuan di luar bidang ilmu	219	0	3.3607	3	3	0.9710
9	Pengetahuan umum	219	0	3.7032	4	4	0.8875
10	Berpikir kritis	219	0	3.7626	4	4	0.8770
11	Bekerja di bawah tekanan	219	0	3.5023	4	4	1.1020
12	Integritas	219	0	3.9589	4	4	0.8950

Sumber data: data primer diolah

Data pada tabel 4.1. diatas menunjukkan bahwa variable kompetensi alumni jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram rata-rata berada diatas 3 pada skala 1 samapai 5, yang maksudnya bahwa persepsi alumni tentang kompetensi yang dimilikinya cukup tinggi, kompetensi yang paling tinggi adalah kerjasama team, diikuti oleh etika, komunikasi masing-masing dengan nilai sebesar 4.4977, 4.4018, 4.4247.

Nilai yang paling sering muncul (modus) pada setiap pilihan kompetensi adalah nilai 4 dengan titik tengah (median) juga 4. yang berarti bahwa variable kompetensi penting untuk diperhatikan.

4.2. Analisis Data

4.2.1. Uji Bartlett (*Bartlett Test of Sphericity*)

Untuk mengetahui bahwa variable pembentuk kompetensi merupakan variable yang saling berkorelasi digunakan *Uji Bartlett*. Pengujian ini digunakan untuk melihat apakah matriks korelasi bukan merupakan matriks identitas. Tujuan dari melihat apakah matriks korelasi merupakan matriks identitas atau bukan adalah agar penyusutan dimensi variable yang digunakan menjadi lebih sederhana dan bermanfaat tanpa banyak kehilangan informasi sebelumnya.

Apabila dari uji Bartlett hasilnya significant, maka matriks korelasi bukan matriks identitas. Maka penyusutan dimensi variabel tersebut bermakna untuk dilakukan

analisis komponen utama. Dengan kata lain, pengurangan variabel akan mempunyai arti dan kegunaan. Dari data pada tabel 4.2. dibawah dapat dinyatakan bahwa keputusan yang diambil tolak H0 karena nilai $\chi^2_{obs} > \chi^2_{\alpha, p(p-1)/2}$ ($0,66 > 0,5$). Setelah dilakukan pengujian terhadap matriks korelasi, perlu diketahui apakah data layak untuk dianalisis lebih lanjut menggunakan analisis faktor.

Hasil pengujian *Bartlett's Test of Sphericity* variabel kompetensi pada alumni manajemen FEB Unram disajikan pada tabel 4.2. berikut.

Tabel 4.2. KMO and Bartlett's Test Alumni Manajemen FEB Unram

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.819
<i>Bartlett's Test of Sphericity</i> Approx. Chi-Square	1127.078
Df	.66
Sig.	.000

Sumber data : data Primer diolah (lampiran)

Data tabel 4.2. menunjukkan bahwa hasil uji *Bartlett's Test of Sphericity* adalah signifikan, karena nilai *BTS* ($0,66$) $> 0,5$. Dengan demikian semua variabel kompetensi yang dimiliki alumni layak menggunakan uji faktor.

4.2.2. Uji KMO (*Kaiser Meyer Olkin*)

Hasil test *BTS* lebih lanjut akan lebih kuat kalau dilanjutkan dengan analisis *Kaiser Meyer Olkin* (KMO), hasil uji ini merupakan suatu nilai yang merupakan ukuran untuk kelayakan suatu data/variable. Nilai KMO yang kecil mengindikasikan bahwa penggunaan analisis faktor harus dipertimbangkan kembali, karena korelasi antar variabel asal tidak dapat diterangkan oleh variabel lain.

KMO digunakan untuk mengukur kecukupan sampling (*sampling adequacy*). Nilai ini membandingkan besarnya koefisien korelasi terobservasi dengan koefisien korelasi parsial. Nilai KMO yang kecil menunjukkan bahwa korelasi antar pasangan

variabel tidak bisa diterangkan oleh variabel lainnya dan analisis faktor mungkin tidak tepat. Kriteria penilaian uji KMO adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3. : Penilaian Uji Kecukupan Sampel KMO(Kaiser Meyer Olkin).

Rentang Nilai KMO	Kategori Penilaian
$0,9 \leq KMO \leq 1,0$	data sangat baik (<i>marvelous</i>) untuk analisis factor
$0,8 \leq KMO < 0,9$	data baik (<i>meritorious</i>) untuk analisis factor
$0,7 \leq KMO < 0,8$	data cukup (<i>middling</i>) untuk analisis factor
$0,6 \leq KMO < 0,7$	data kurang (<i>mediocre</i>) untuk analisis factor
$0,5 \leq KMO < 0,6$	data buruk (<i>miserable</i>) untuk analisis faktor
$KMO \leq 0,5$	data tidak dapat diterima (<i>unacceptable</i>) untuk analisis faktor

Sumber : Kaiser (1970) dalam Widarjono (2010)

Hasil perhitungan pada tabel 4.3. diperoleh hasil bahwa nilai KMO MSA (*Kaiser Meyer Olkin Measure Of Sampling Adequacy*) sebesar 0,819, maka jumlah sampel yang digunakan dalam proses analisis faktor dapat dilanjutkan, karena hasil KMO berada diantara $0,8 \leq KMO < 0,9$ dengan kriteria data baik (*meritorious*) untuk analisis faktor.

4.2.3. Pengujian dengan MSA

Selanjutnya untuk menilai kelayakan setiap variabel untuk dianalisis faktor digunakan kriteria *Measure of Sampling Adequacy* (MSA). Hair dan Anderson (1998) menyatakan bahwa MSA merupakan ukuran lain yang digunakan untuk mengukur interkorelasi antar variabel dan kesesuaian dari analisis faktor.

Untuk mengetahui nilai MSA, proses selanjutnya adalah melihat tabel *Anti-image Matrix* untuk menentukan variabel mana saja yang layak digunakan dalam analisis lanjutan. Pada tabel 4.4. berikut terdapat kode "a", yang artinya tanda untuk *Measure of Sampling Adequacy* (MSA). Pada tabel 4.4. diketahui bahwa nilai MSA untuk masing-masing variable adalah:

Tabel 4.4. Tabel Standa Penetapan MSA yang digunakan adalah:

Standar Nilai MSA	Kriteria Kategori Penilaian
MSA = 1	variabel dapat diprediksi tanpa kesalahan oleh variabel lain
MSA ≥ 0,5	variabel masih bisa diprediksi dan dianalisis lebih lanjut
MSA < 0,5	variabel dapat dieliminasi untuk tidak disertakan dalam analisis faktor

Sumber ; Santosa (2002) kriteria MSA

Nilai *Measure of Sampling Adequacy* (MSA) Variabel Kompetensi Alumni Manajemen FEB Unram selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.5. berikut.

Tabel 4.5. Nilai *Measure of Sampling Adequacy* (MSA) Variabel Kompetensi Alumni Manajemen FEB Unram

No.	Variabel Kompetensi	Nilai MSA
1	Etika	0,821
2	Keahlian berdasarkan bidang ilmu	0,878
3	Bahasa Inggris	0,844
4	Penggunaan Teknologi Informasi	0,897
5	Komunikasi	0,871
6	Kerja sama tim	0,885
7	Pengembangan Diri	0,902
8	Pengetahuan di luar bidang ilmu	0,599
9	Pengetahuan umum	0,620
10	Berpikir kritis	0,658
11	Bekerja di bawah tekanan	0,743
12	Integritas	0,635

Sumber data : Data Primer diolah lampiran...

Dari data tabel 4.5. diatas dan mengacu pada ketentuan bahwa variable yang layak untuk dianalisis apabila nilai MSA lebih dari 0,5, dengan demikian semua data/variabel kompetensi alumni Manajemen FEB Unram yang ada masuk untuk diikutkan dalam analisa faktor.

4.2.4. Uji Komunalitas

Komunalitas merupakan proporsi keragaman variabel asal ke I yang dapat dijelaskan oleh faktor umum, dan sisanya yang tidak dapat dijelaskan oleh faktor umum

dan dijelaskan oleh faktor khusus yang melalui ragam khusus (*specific variance*). Menurut J. Supranto menyatakan komunalitas adalah jumlah varian yang disumbangkan oleh suatu variable dengan seluruh variable lainnya dalam analisis.

Hasil Uji Komunalitas (*Communalities*) Alumni Manajemen FEB Unram diketahui bahwa ada 4 variabel yang nilainya berada dibawah 0,5 yang maksudnya adalah variable tersebut dapat dijelaskan oleh faktor lainnya di bawah 50 persen, variable tersebut adalah: Pengetahuan di luar bidang ilmu dengan nilai 0,491, berpikir kritis dengan nilai 0,481, dan bekerja di bawah tekanan dengan nilai 0,493. Nilai *Communalities* Alumni Manajemen FEB Unram selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.6. berikut.

Tabel 4.6. “*communalities*” Alumni Manajemen FEB Unram

Keterangan	Initial	Extraction
Etika	1.000	.544
Keahlian berdasarkan bidang ilmu	1.000	.644
Bahasa Inggris	1.000	.544
Penggunaan Teknologi Informasi	1.000	.699
Komunikasi	1.000	.673
Kerja sama tim	1.000	.593
Pengembangan Diri	1.000	.689
Pengetahuan di luar bidang ilmu	1.000	.491
Pengetahuan umum	1.000	.596
Berpikir kritis	1.000	.481
Bekerja di bawah tekanan	1.000	.493
Integritas	1.000	.452

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Dari tabel 4.6. “*communalities*”, pada kolom *Extraction* terdapat 4 variabel

yang nilainya berada dibawah 0,5 yang maksudnya adalah bahwa variable tersebut hanya dapat dijelaskan oleh faktor lainnya di bawah 50 persen, variable tersebut adalah: Pengetahuan di luar bidang ilmu dengan nilai, berpikir kritis dengan nilai, dan bekerja di bawah tekanan dengan nilai, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 4 variable tidak dapat dipakai untuk menjelaskan faktor.

Pada tabel yang sama Dari tabel 4.6. “*communalities*”, pada kolom *Extraction* terdapat 8 variabel yang nilainya berada diatas 0,5 yang maksudnya adalah bahwa variable tersebut dapat mejelaskan faktor lainnya di atas 50 persen, variable tersebut adalah: Etika, Keahlian berdasarkan bidang ilmu, Bahasa Inggris, Penggunaan Teknologi Informasi, Komunikasi, Kerja sama tim, Pengembangan Diri, dan Pengetahuan umum , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variable dapat dipakai untuk menjelaskan faktor.

Tabel 4.7. Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.402	36.682	36.682	4.402	36.682	36.682	4.393	36.610	36.610
2	2.497	20.811	57.493	2.497	20.811	57.493	2.506	20.883	57.493
3	.886	7.381	64.874						
4	.807	6.726	71.600						
5	.738	6.149	77.749						
6	.530	4.419	82.169						
7	.514	4.283	86.451						
8	.459	3.824	90.275						
9	.363	3.026	93.301						
10	.283	2.354	95.655						
11	.262	2.186	97.841						
12	.259	2.159	100.000						

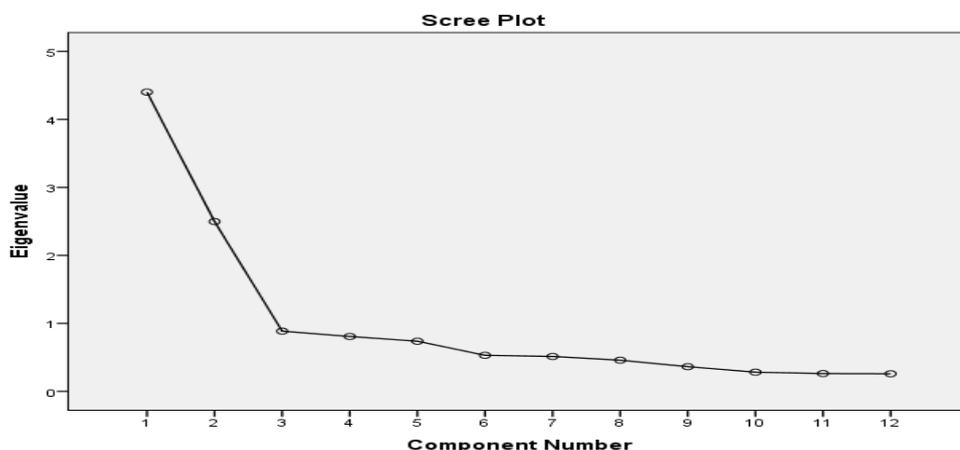
Extraction Method: Principal Component Analysis.

Tabel 4.7. Variance Expained menunjukkan nilai masing-masing variable yang

dianalisis. Dalam penelitian ini ada 12 variabel berarti ada 12 komponen yang dianalisis. Ada dua macam analisis untuk menjelaskan suatu variance yaitu initial Eigenvalues dan Extraction Sum of Squared Loadings. Pada varian Initial Eigenvalues menunjukkan faktor yang terbentuk. Apabila semua faktor dijumlahkan menunjukkan jumlah variabel yaitu = $4,402 + 2,497 + 0,886 + 0,807 + 0,738 + 0,530 + 0,514 + 0,459 + 0,363 + 0,283 + 0,262 + 0,259 = 12$ variabel. Sedangkan pada bagian Extraction Sums of Square Loadings menunjukkan jumlah variasi atau banyaknya faktor yang dapat terbentuk, pada hasil output di atas ada 2 (dua) variasi faktor yaitu 4.402 dan 2.497. Syarat menjadi sebuah faktor, maka nilai Eigenvalue harus lebih besar 1. Nilai Eigenvalue component 1 sebesar 4,402 atau > 1 , maka akan menjadi faktor 1 dan mampu menjelaskan 36,682 persen variasi. Sedangkan Nilai Eigenvalue component 2 sebesar 2,497 atau > 1 akan menjadi faktor 2 dan mampu menjelaskan 20,811 variasi. Jika faktor 1 dan faktor 2 maka akan mampu menjelaskan 57.493 variasi.

Gambar 4.1. berikut dapat dilihat pada titik component yang memiliki nilai Eigenvalue >1 . Dari gambar tersebut 4.1. juga dapat menunjuk scree Plot di atas ada 2 titik component yang memiliki nilai Eigenvalue >1 maka akan diartikan bahwa ada 2 faktor yang dapat dibentuk.

Gambar 4.1. Menunjuk *Scree Plot* Kompetensi yang dimiliki oleh Alumni FEB Unram



Gambar 4.1. merupakan *screen Plot* dari Eigenvalue sebagai sumbu vertical dan banyaknya faktor sebagai sumbu horizontal, untuk menentukan banyaknya faktor yang bisa ditarik (*faktor extraction*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa titik pada tempat di mana The Scree mulai terjadi, menunjukkan banyaknya faktor yang benar.

Tabel 4.8. Component Matrix^a Alumni Jurusan Manajemen FEB Unram

	Component	
	1	2
Etika	.737	-.024
Keahlian berdasarkan bidang ilmu	.800	.056
Bahasa Inggris	.738	.012
Penggunaan Teknologi Informasi	.836	.010
Komunikasi	.817	.076
Kerja sama tim	.769	.032
Pengembangan Diri	.823	.103
Pengetahuan di luar bidang ilmu	-.131	.688
Pengetahuan umum	-.069	.769
Berpikir kritis	.012	.693
Bekerja di bawah tekanan	.000	.702
Integritas	-.124	.660

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 2 components extracted.

Tabel 4.8. Matrik komponen merupakan matrik hubungan antara variabel dan Faktor yang merupakan pengkategori dari variabel-variabel yang bersangkutan. Dari matrik komponen di atas dapat disimpulkan bahwa dari sebanyak 12 variabel diperoleh sebanyak 2 faktor.

Komponen faktor yang terbentuk ada dua faktor, yaitu:

1. Komponen 1 adalah: Etika, Keahlian berdasarkan bidang ilmu, Bahasa Inggris, Penggunaan Teknologi Informasi, Komunikasi, Kerja sama tim, dan Pengembangan Diri.

2. Komponen 2 adalah: Pengetahuan di luar bidang ilmu, Pengetahuan umum, Berpikir kritis, Bekerja di bawah tekanan, Integritas.

Tabel 4.9. *Component Transformation Matrix* Alumni Jurusan Manajemen FEB Unram

Component	1	2
1	.998	-.067
2	.067	.998

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Tabel 4.9. *Component Transformation Matrix* menunjukkan bahwa pada component 1 nilai korelasinya adalah sebesar $0,998 > 0,5$ dan komponen 2 nilai korelasinya sebesar $0,998$, maka kedua faktor yang terbentuk dapat disimpulkan layak untuk merangkum ke duabelas variable yang dianalisis.

Konsep etika lebih dipahami sebagai refleksi atas baik/buruk, benar/salah yang harus dilakukan atau bagaimana melakukan yang baik atau benar, sedangkan moral mengacu pada kewajiban untuk melakukan yang baik atau apa yang seharusnya dilakukan.

Keahlian bidang ilmu merupakan kompetensi utama seseorang sesuai spesialisasi yang dimilikinya, keahlian bidang ilmu merupakan pengetahuan yang diperoleh alumni selama belajar di jurusan Manajemen FEB Unram.

Bahasa merupakan salah satu sarana komunikasi antar sesama manusia, Menurut Ma'mur (2010) yang dikutip oleh M. Asholahudin (2020) Salah satu hasil cipta karya manusia yang paling penting sepanjang sejarah peradaban manusia adalah bahasa. Dengan bahasa ini manusia melakukan interaksi dan komunikasi antar sesamanya. Salah satu bahasa yang diajarkan dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi adalah bahasa Inggris. Bahasa Inggris diajarkan di dunia pendidikan karena pentingnya mempelajari bahasa Inggris sebagai salah satu bahasa Internasional.

Penggunaan Teknologi Informasi dalam bentuk jaringan dan internet harus

dimiliki oleh setiap alumni, dengan kompetensi ini pada era sekarang seorang alumni dapat meningkatkan hubungan dengan pihak lain, dengan kompetensi ini seseorang dapat menghasilkan hubungan bentuk baru yang dapat dilakukan secara digital tanpa terbatas oleh ruang dan waktu.

Kompetensi komunikasi merupakan suatu ketrampilan seseorang dalam menyampaikan pesan kepada orang lain untuk memberitahu serta mengubah sikap, pendapat atau perilaku secara keseluruhan baik secara langsung dengan lisan maupun tidak langsung.

Kerjasama team (*team Building*) adalah proses dan strategi seseorang yang dibangun untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan prinsip bahwa kerjasama team merupakan cara bekerja kreatif berbekalkan komunikasi yang baik dan kemampuan untuk memecahkan masalah yang dihadapi secara bersama-sama.

Pengembangan diri dan orang lain adalah salah satu kompetensi manajerial yang harus dimiliki oleh seorang pegawai/tenaga kerja. Pengembangan diri dan orang lain adalah kemampuan untuk meningkatkan pengetahuan dan menyempurnakan keterampilan diri; menginspirasi orang lain untuk mengembangkan dan menyempurnakan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan dan pengembangan karir jangka panjang, mendorong kemauan belajar sepanjang hidup, memberikan saran/bantuan, umpan balik, bimbingan untuk membantu orang lain untuk mengembangkan potensi dirinya.

Kompetensi berpikir kritis adalah proses kognitif yang digunakan seseorang dalam mengambil keputusan kritis pada setiap keadaan. Proses berpikir kritis umumnya berisi tentang metode ilmiah, penyelesaian masalah dan pengambilan keputusan.

Integritas merupakan salah satu atribut/kunci yang harus dimiliki seorang pemimpin, integritas adalah suatu konsep yang berkaitan dengan konsistensi dalam tindakan-tindakan, nilai-nilai, ukuran-ukuran, prinsip-prinsip, ekspektasi-ekspektasi dan

berbagai hal yang dihasilkan. Orang yang berintegritas berarti memiliki pribadi yang jujur dan memiliki karakter yang kuat. Integritas itu sendiri berasal dari kata Latin “*integer*”, yang berarti: 1). Sikap yang teguh mempertahankan prinsip, tidak mau korupsi, dan menjadi dasar yang melekat pada diri sendiri sebagai nilai-nilai moral, 2) juga berarti mutu, sifat, atau keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga memiliki potensi dan kemampuan yang memancarkan kewibawaan; kejujuran.

Bekerja dibawah tekanan berarti seseorang yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas sekalipun tugas yang diberikan cukup banyak, seseorang yang mampu bekerja dibawah tekanan akan menyelesaikan pekerjaan dengan cara menyusun terlebih dahulu daftar kegiatan prioritas yang segera dikerjakan. Sebagai gambaran bahwa Kondisi pada perusahaan/entitas memiliki *deadline* yang sangat mepet dan kadang bisa berubah-ubah, perubahan terjadi karena adanya revisi, perubahan materi dan lain-lain. Kadang-kadang tuntutan *client/User* banyak permintaannya, sehingga seorang pegawai yang bertanggung jawab atas *job desk* tersebut harus memiliki mental yang kuat dan mampu bekerja di bawah tekanan tuntutan yang beranekaragam dari pihak *client*. Oleh karenanya seseorang kariawan yang mampu bekerja dibawah tekanan senantiasa harus punya tingkat kesabaran yang tinggi. Tingkat kesabaran tinggi inilah yang menjadi ‘tekanan’ tersendiri bagi pegawai. Untuk itulah diinformasikan kalau ingin bekerja di bidang ini syarat yang dibutuhkan salah satunya adalah mampu bekerja di bawah tekanan. Jadi kerja di bawah tekanan itu bukan berarti siap untuk dibentak-bentak, bukan, bukan itu. Tetapi lebih ke siap mental dalam menyelesaikan pekerjaan yang sejatinya memang membutuhkan tekanan-tekanan seperti yang telah disebutkan di atas

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN-SARAN

Berdasarkan informasi pada bab sebelumnya dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

4.1. Kesimpulan

4.1.1. Kompetensi (variable penelitian) alumni Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unram rata-rata berada diatas 3, yang maksudnya bahwa persepsi alumni tentang kompetensi cukup tinggi, kompetensi yang paling tinggi adalah kerjasama team, diikuti oleh etika, komunikasi masing-masing dengan nilai sebesar 4.4977, 4.4018, 4.4247.

4.1.2. Faktor-faktor utama yang membantu kompetensi alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan Manajemen Unram Komponen 1 adalah: Etika, Keahlian berdasarkan bidang ilmu, Bahasa Inggris, Penggunaan Teknologi Informasi, Komunikasi, Kerja sama tim, dan Pengembangan Diri. Sedangkan Komponen 2 adalah: Pengetahuan di luar bidang ilmu, Pengetahuan umum, Berpikir kritis, Bekerja di bawah tekanan, Integritas.

4.2. Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan maka dapat disarankan sebagai hal-hal berikut:

4.2.1. Untuk mengetahui lebih real keadaan kompetensi alumni maka perlu menjaring data alumni lebih banyak, sehingga tuntutan hasil analisis lebih akurat, dan bisa dijadikan sebagai dasar pengambilan kebijakan, oleh karenanya kerjasama yang baik dengan para alumni terutama Ikatan Alumni perlu terus dikembangkan, untuk pengembangan dan perluasan informasi

4.2.2. Untuk meningkatkan kompetensi alumni beberapa variable yang berpotensi sebagai variable pembentuk kompetensi perlu mendapat perhatian dalam proses pembelajaran di jurusan disamping variable yang sudah masuk.

DAFTAR PUSTAKA

-, Buku Pedoman Pusat Karir. Direktur Kemahasiswaan, Ditjen Belmawa, Kemristekdikti 2016. Jakarta.
-, Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi. 2011. *Akreditasi Institusi Perguruan Tinggi Buku III Pedoman Penyusunan Borang*. Jakarta (ID): BAN-PT.
-, Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi. 2011. *Akreditasi Program Studi Sarjana Buku V Pedoman Penilaian Akreditasi Program Studi Sarjana*. Jakarta (ID): BAN-PT.
-, Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi. 2011. *Akreditasi Program Studi Sarjana Buku VI Matriks Penilaian Instrumen Akreditasi Program Studi Sarjana*. Jakarta (ID): BAN-PT.
-, Institut Pertanian Bogor. 2010. *Panduan Program Pendidikan Sarjana Edisi Tahun 2010*. Bogor (ID). IPB Press.
-, <http://wartawarga.gunadarma.ac.id/2011/11/perbedaan-softskill-dan-hardskill/>
- Antoinette, Lucia D. and Lepsinger, R. 1999. *The Art and Science of Competency Model*. San Francisco: Jossey-Bass/Pfeiffer
- Amstrong, Michael. 2001. *Handbook of Human Resources Management Practice, London and Philadelphia*: Kogan Page.
- A, Wahyuni D, Supriyanto dan Mulyani E. 2012. Analisis Relevansi Lulusan Perguruan Tinggi dengan Dunia Kerja. *Jurnal Economia*. 8 (1).
- Anyar, Moh. (1989) Dasar-dasar Pengembangan Kurikulum. Depdiknas.
- Ansyar & Nurtain (1993) Pengembangan dan Inovasi Kurikulum. Depdiknas.
- Aris Wijayanto, H. Musa Hubeis, Joko Affandi dan Aji Hermawan, (2011), “*Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Kerja Karyawan Determinants for Employee’s Work Competencies*”, *Jurnal Manajemen IKM*, September 2011 (81-87) Vol. 6 No. 2 ISSN 2085-8418
- Brown, Barry, Dacin and Gunst, 2005, “*Searching for a consensus antecedent role of service quality and satisfaction: an exploratory national study*”. *Journal of Business Research*, Vol. 51. pp. 53-60.
- Bacal, R. 2002. *Performance Management*. Jakarta (ID): Gramedia Pustaka Utama.
- Fuad, Noor dan Ahmad, G. 2009. *Integrated Human Resources Development*. Jakarta: PT. Grasindo
- Gomez, M, (1995). *Managing Human Resources*. New Jersey (UK): Prentice Hall, Inc.

- Hasan Alwi (dkk.). 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka. Edisi Ketiga.
- Hair, J.F., at al. 1998. *Multivariate Data Analysis*, 5th Edition, New Jersey: Prentice-Hall, Inc. [Makalah Online]. <http://mmt.its.ac.id/download/SEMNAS/SEMNAS%20I/Prosiding%20Buana%20Ma'ruf.pdf>.
- Iwan Noor Suhasto, Tri Lestariningsih, 2018, *Analisis Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kedisiplinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Menggunakan Analisis Partial Least Square*, jurnal AKSI (Akuntansi dan Sistem Informasi) Vol 3 Edisi 1 Mei 2018 p-ISSN: 2528-6145 dan e-ISSN: 254-3198
- John M. Echols & Hasan Shadily. 1995. *Kamus Inggris – Indonesia: An English – Indonesian Dictionary*. Jakarta Gramedia. Cetakan 21.
- Sagir Junaidi, Zainal Abidin, Alamsyah (2016), *Kompetensi Dan Tanggapan Pengguna Lulusan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mataram (Studi Pada Alumni Jurusan Manajemen)*, Penelitian Dosen FEB Unram.
- Sagir Junaidi, Burhanudin, Alamsyah AB, Sarifudin Serip (2018) ***“Identifikasi Kompetensi Dan Penilaian Pengguna Lulusan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mataram (Studi Pada Alumni Tahun 2016 Jurusan Manajemen Reguler Sore)***, penelitian dosen FEB Unram.
- Kotler, Philip. 2002. *Manajemen Pemasaran di Indonesia : Analisis, Perencanaan, Implementasi dan Pengendalian*. Salemba Empat. Jakarta.
- LOMA. 1998. *LOMA's Competency Dictionary*
- M. Asholahudin (2020) *Jurnal Horizon Pedagogia*, Vol. 1 No. 1 tahun 2020.
- Masri Singarimbun & Sofian Effendi (ed.). 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES. Cetakan 2.
- Moedjadi, 2013. *Kompetensi Hard Skill dan Soft Skill Komunita Widyatama Universitas Widyatama*.
- Nasution. 1993. *Pengembangan Kurikulum*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Said Hamid Hasan, 1988, *Evaluasi Kurikulum*, P2LPTK, Ditjen Dikti, Depdikbud, Jakarta.
- Palan, 2007, *Competency management-A Practitioner's Guide Seri Manajemen Sumber Daya Manusia No.13* ISBN : 979-442-201-7 cetakan 1, September 2007 Cetakan 2, 2008
- Santoso, S. 2002 *Statistik Parametrik*, Cetakan Ketiga, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Syafik Ahmad, Fikawati Sandra, 2016, *Tracer Study Metodologi dan Manajemen*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Spencer, L and Signe Spencer, (1993). *Competence Of Work*. Canada, John Wiley&Sons, Inc.
- Sudarwan Danim. 2002. *Menjadi Peneliti Kualitatif*. Bandung. Cetakan 1

Sugiyono, 2004, *metode penelitian bisnis*, CV. Alfabeta, Bandung.

Sugiyono. 2005. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung (ID): CV. Alfabeta.

Supranto. J. 2004. *Analisis Multivariat Arti dan Interpretasi*, Jakarta, Rieke Cipta.
Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,
Graha Ilmu: Yogyakarta.

TIM Redaksi KBBI. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
Edisi III. Cetakan Kedua.

Tjiptono, Fandy. 2001. *Strategi Pemasaran*. Edisi Pertama. Andi Ofset. Yogyakarta.

Triffin, McCormick. 1979. *Industrial Psychology*. New Delhi (India): Prentice Hall.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS MATARAM
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
Jl. Pendidikan No.37 Mataram NTB, Tlp.(0370) 641552, 638265
Fax.(0370) 638265, e-mail: lppm@unram.ac.id

KONTRAK PENELITIAN
SUMBER DANA DIPA BLU SKEMA PENELITIAN PENINGKATAN KAPASITAS
UNIVERSITAS MATARAM
Tahun Anggaran 2021
Nomor: 3117/UN18.L1/PP/2021

Pada hari ini **Senin tanggal Tiga bulan Mei tahun Dua Ribu Dua Puluh Satu**, kami yang bertandatangan dibawah ini :

- 1 Muhamad Ali, Ph.D. : **Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LPPM) Universitas Mataram**, dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama Universitas Mataram, berkedudukan di Jl. Pendidikan No. 37 Mataram, untuk selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**;
- 2 Drs. ALAMSYAH, MP. : **Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram**, dalam hal ini bertindak sebagai Ketua Tim Peneliti sesuai Proposal dan SK Rektor Nomor: **4527/UN18/HK/2021**, untuk selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**.

PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA, selanjutnya disebut **PARA PIHAK** secara bersama-sama bersepakat untuk mengikatkan diri dalam suatu Kontrak Penelitian DIPA BLU (PNBP) Tahun Anggaran 2021 dengan ketentuan dan syarat-syarat sebagai berikut:

Pasal 1

RUANG LINGKUP KONTRAK DAN TIM PENELITI

- (1) PIHAK PERTAMA memberi pekerjaan kepada PIHAK KEDUA dan PIHAK KEDUA menerima pekerjaan dimaksud dari PIHAK PERTAMA, untuk melaksanakan dan menyelesaikan penelitian dengan judul **"ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KOMPETENSI ALUMNI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN UNIVERSITAS MATARAM (TRACER STUDY LANJUTAN)"**.
- (2) Berdasarkan Proposal yang diajukan, nama-nama Tim Peneliti dari PIHAK KEDUA adalah sebagai Berikut
 - 1 Drs. ALAMSYAH, MP.
 - 2 Dr. HAILUDDIN, MP.
 - 3 Drs. LALU HAMDANI HUSNAN, MBA., DBA.
- (3) PIHAK KEDUA bertanggungjawab penuh atas seluruh pelaksanaan, pengadministrasian dan pengelolaan keuangan serta pelaksanaan kegiatan penelitian sebagaimana dimaksud pada ayat (1)

Pasal 2

DANA PENELITIAN

- (1) Besarnya dana untuk melaksanakan penelitian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 adalah sebesar Rp. 19.500.000 (sembilan belas juta lima ratus ribu rupiah) sudah termasuk pajak
- (2) Dana Penelitian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibebankan pada DIPA BLU Universitas Mataram Tahun Anggaran 2021.

Pasal 12
PAJAK-PAJAK

Segala sesuatu yang berkenaan dengan kewajiban pajak berupa PPN dan/atau PPh menjadi tanggungjawab PIHAK KEDUA dan harus dibayarkan oleh PIHAK KEDUA ke kantor pelayanan pajak setempat sesuai ketentuan yang berlaku.

Pasal 13
KEKAYAAN INTELEKTUAL

- (1) Hak Kekayaan Intelektual yang dihasilkan dari pelaksanaan penelitian diatur dan dikelola sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan.
- (2) Setiap publikasi, makalah, dan/atau ekspos dalam bentuk apapun yang berkaitan dengan hasil penelitian wajib mencantumkan PIHAK PERTAMA sebagai pemberi dana.
- (3) Pencantuman nama PIHAK PERTAMA sebagaimana dimaksud pada ayat (2), paling sedikit mencantumkan nama Universitas Mataram.
- (4) Hasil Pelaksanaan Penelitian ini yang berupa peralatan dan/atau alat yang dibeli dari pelaksanaan Penelitian ini adalah milik Negara yang dapat dihibahkan kepada Universitas Mataram sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 14
KEADAAN MEMAKSA

- (1) PARA PIHAK dibebaskan dari tanggung jawab atas keterlambatan atau kegagalan dalam memenuhi kewajiban yang dimaksud dalam Kontrak Penelitian disebabkan atau diakibatkan oleh peristiwa atau kejadian diluar kekuasaan PARA PIHAK yang dapat digolongkan sebagai keadaan memaksa (force majeure).
- (2) Peristiwa atau kejadian yang dapat digolongkan keadaan memaksa (force majeure) dalam Kontrak Penelitian ini adalah bencana alam, wabah penyakit, kebakaran, perang, blokade, peledakan, sabotase, revolusi, pemberontakan, huru-hara, serta adanya tindakan pemerintah dalam bidang ekonomi dan moneter yang secara nyata berpengaruh terhadap pelaksanaan Kontrak Penelitian ini.
- (3) Apabila terjadi keadaan memaksa (force majeure) maka pihak yang mengalami wajib memberitahukan kepada pihak lainnya secara tertulis, selambat-lambatnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sejak terjadinya keadaan memaksa (force majeure), disertai dengan bukti-bukti yang sah dari pihak yang berwajib, dan PARA PIHAK dengan itikad baik akan segera membicarakan penyelesaiannya.

Pasal 15
PENYELESAIAN SENGKETA

Apabila terjadi perselisihan antara PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA dalam pelaksanaan perjanjian ini akan dilakukan penyelesaian secara musyawarah dan mufakat, dan apabila penyelesaian secara musyawarah dan mufakat tidak tercapai, maka penyelesaian dilakukan melalui jalur hukum, dengan memilih domisili hukum di Pengadilan Negeri Mataram.

Pasal 16
LAIN-LAIN

- (1) PIHAK KEDUA menjamin bahwa penelitian dengan judul sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 belum pernah dibiayai dan/atau diikutsertakan pada Pendanaan Penelitian lainnya, baik yang diselenggarakan oleh instansi, lembaga, perusahaan atau yayasan, baik di dalam maupun di luar negeri.
- (2) Segala sesuatu yang belum diatur dalam Perjanjian ini dan jika dipandang perlu untuk diatur lebih lanjut, akan dilakukan perubahan oleh PARA PIHAK dalam bentuk perjanjian tambahan (adendum) yang akan menjadi satu kesatuan dan merupakan bagian tidak terpisahkan dari Perjanjian ini.

Perjanjian ini dibuat dan ditandatangani oleh PARA PIHAK pada hari dan tanggal tersebut di atas, dibuat dalam rangkap 2 (dua) dan bermaterai cukup sesuai dengan ketentuan yang berlaku, yang masing-masing mempunyai kekuatan hukum yang sama.

PIHAK PERTAMA

LPPM Universitas Mataram
Ketua,



Munamad Ali, Ph.D.
NIP. 19720727 199903 1 002

PIHAK KEDUA

Tim Pelaksana Penelitian
Ketua,

Drs. ALAMSYAH, MP.
NIP. "197601122005011001

Anggota 1,

1 Dr. HAILUDDIN, MP.

Anggota 2,

2 Drs. LALU HAMDANI HUSNAN, MBA., DBA.

