

PERSEPSI PIMPINAN TERHADAP KINERJA TAMATAN PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN DI LINGKUNGAN INSTITUSI PENDIDIKAN KOTA PEKANBARU

Drs. Said Suhil Achmad, M.Pd, Drs. Wusono Indarto, M.Pd, Drs. Zulkifli, N, M.Pd

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja tamatan Program Studi Administrasi Pendidikan pada institusi Pendidikan yang ada di Kota Pekanbaru; Untuk mengetahui kompetensi keilmuan yang relevan untuk tamatan Program Studi Administrasi Pendidikan dengan tugas-tugas yang mereka lakukan; dan untuk mengetahui tanggapan pimpinan terhadap kinerja mereka? Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif, yaitu penelitian dengan variabel mandiri (tunggal) yang tidak menghubungkan dengan variabel yang lain dan tidak menguji suatu hipotesis, tetapi hanya menjawab tujuan penelitian yang diajukan. Populasilasi dari penelitian ini adalah tamatan Program Studi Administrasi Pendidikan pada institusi Pendidikan yang ada di Kota Pekanbaru yang berjumlah 50 orang. Sampel diambil dengan tingkat kepercayaan 5%, yaitu 44 orang. Analisis data dilakukan dengan langkah-langkah memeriksa instrument yang telah terkumpul, untuk menentukan mana data yang dapat diolah dan mana data yang tidak dapat diolah; membuat tabel persiapan untuk distribusi data; menghitung frekwensi dari setiap alternatif jawaban yang diberikan responden; menghitung presentase masing-masing jawaban dan terakhir mencari modus dengan alasan data tidak normal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kinerja tamatan Program Studi Administrasi Pendidikan pada institusi Pendidikan yang ada di Kota Pekanbaru tergolong kurang baik, artinya kompetensi yang diwariskan oleh program studi masih belum sesuai dengan kinerja yang diharapkan; kompetensi keilmuan masih kurang relevan dengan tugas-tugas yang mereka kerjakan di lapangan, artinya kompetensi yang diwariskan perlu pengembangan lebih lanjut; Tanggapan pimpinan terhadap kinerja tamatan Program Studi Administrasi Pendidikan tergolong positif, karena penilaian mereka dilakukan hanya untuk penelitian ini. Dengan demikian perlu pengembangan kurikulum secara menyeluruh, karena relevansinya dengan tugas masih jauh; Perlu ditingkatkan kompetensi lulusan secara maksimal agar sesuai dengan tuntutan lapangan kerja; dan perlu penelitian lebih lanjut tentang kinerja yang sebenarnya dari alumni yang bersangkutan

Pendahuluan

Semenjak diberi izin oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Depdikbud RI melalui surat Nomor 1686/D/T/1998, tanggal 18 Juni 1998, program studi Administrasi Pendidikan telah meluluskan hampir 500 orang alumni. Sebagian mereka telah bekerja sebagai guru, pengawas dan pegawai yang tersebar di provinsi Riau dan provinsi lainnya.

Untuk melakukan pengembangan kurikulum dirasa perlu melakukan pemantauan kinerja para alumni di lapangan. Kinerja atau *performance* adalah merupakan awal pemantauan dan evaluasi kinerja seseorang. Kinerja itu dapat merupakan kemajuan pelaksanaan pekerjaan yang telah dilakukan dibandingkan terhadap hasil perencanaan yang hendak dicapai dapat terpenuhi. Kinerja dapat dilihat dari pelaksanaan suatu program terhadap tujuannya yang berguna bagi proses karir seseorang dalam suatu jabatan, apakah untuk mendapatkan hadiah dan hukuman, promosi atau demosi.

Kinerja seseorang erat kaitannya dengan pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh seseorang sebelum bekerja di suatu lembaga atau instansi. Melalui pendidikan yang telah mereka tempuh selama 4

tahun diharapkan kompetensi yang telah dibekali menjadi acuan kinerja mereka di lapangan.

Adapun kompetensi yang telah digariskan oleh program studi adalah (1) Mampu memahami konsep-konsep pendidikan dan pengajaran, baik yang bersifat filosofis, teoritis, ekonomis, maupun teologis; (2) Mampu menampilkan sikap dan perilaku kepemimpinan yang efektif terhadap pelaksanaan fungsi dan tugasnya; (3) Mampu membina (supervisi) bawahan dalam menganalisis dan memecahkan permasalahan yang berkaitan dengan fungsi dan tugasnya; (4) Memiliki kemampuan manajerial, konseptual, hubungan insani dan teknis dalam mengelola sumber daya yang tersedia secara optimal; (5) Mampu melaksanakan fungsi dan tugas edukatif maupun non edukatif sesuai dengan tata aturan perundang-undangan yang berlaku, terutama yang berkaitan dengan pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di Indonesia; (6) Mampu melakukan inovasi teknologi komputer, teknologi informasi dan teknologi komunikasi modern ke dalam sistem manajemen pendidikan dan pembelajaran yang sedang berkembang.

Pemantauan kinerja ini dirasa perlu karena program studi yang bernaung di bawah JIP FKIP Universitas Riau memang mengalami pasang surut dalam hal pengendalian input dan output mahasiswa. Pada tahun 1986-1987 terjadi passing out penerimaan mahasiswa reguler (full time) seiring dengan passing out satuan pendidikan SPG dan SGO. Namun, eksistensi JIP dan ketiga Prodi yang bernaung pada JIP tetap bertahan dengan penerimaan mahasiswa tugas dan izin belajar, bekerja sama dengan Pemerintah Daerah Propinsi Riau dan Kabupaten/Kota. Khusus Prodi Administrasi Pendidikan atau dikenal Prodi ADM atas prakarsa Rektor Universitas Riau (Prof. Dr. H. Muchtar Lutfi) menjalin kerja sama segi tiga (Universitas Riau, Dinas P dan K Tkt I dan Jurusan Administrasi Pendidikan IKIP Padang) — yang kemudian dikenal dengan istilah *Jurusan Administrasi Pendidikan IKIP Padang Kelas Jauh FKIP Universitas Riau Pekanbaru*. Kelas jauh ini dibuka berdasarkan Surat Keputusan Bersama antara Rektor IKIP dan Rektor Universitas Riau (Universitas Riau) Nomor 68/SR/PT.37/87 dan Nomor 457/PT.22.H/Q/1987 tanggal 24 September 1987 — yang kemudian disetujui oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, dan pada tahun ajaran ini langsung dibuka kelas perdananya

Setelah berjalan hampir sepuluh tahun, program ini tersandung oleh aturan yang dikeluarkan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Depdikbud, Nomor 2559/D/T/97, tanggal 21 Oktober 1997, tentang melarang beroprasinya lagi “kelas jauh” bagi perguruan tinggi negeri dan swasta karena kewenangan untuk itu ada di Universitas Terbuka (UT). Atas dasar teguran itu, maka pihak FKIP dan Program Studi Administrasi Pendidikan segera menjajaki kemungkinan program tugas belajar dilakukan di FKIP Universitas Riau. Pada bulan April 1998 dilakukan pembicaraan antara pihak FKIP Universitas Riau, Dinas Pendidikan Tingkat I Riau, Kepala Biro Kepegawaian Kantor Gubernur Riau dan Bidang Sosial Bappeda Tingkat I Riau, yang mensepakati program tugas belajar guru SD berlanjut di FKIP Universitas Riau .

Akhirnya izin diberikan melalui surat Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Depdikbud RI melalui surat Nomor 1686/D/T/1998, tanggal 18 Juni 1998, dan seiring dengan perjalanan waktu dan banyaknya kebijakan yang dibuat oleh pemerintah untuk melakukan penataan pendidikan, telah dikeluarkan pula Peraturan Menteri Nomor 12 Tahun 2007 tanggal 20 Maret 2007 tentang Standar Pengawas Sekolah/Madrasah, Peraturan Menteri Nomor 13 Tahun 2007 tanggal 17 April 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah ternyata memberi pengaruh yang positif terhadap tamatan Program Studi Administrasi Pendidikan yang telah mendapat perbekalan ilmu yang dibutuhkan untuk menjadi pengawas, guru dan tenaga administrasi institusi pendidikan baik di sekolah dan kantor di dinas provinsi dan kabupaten/ kota termasuk Kota Pekanbaru.

Dari penjelasan di atas berarti keberadaan tamatan Program Studi Administrasi Pendidikan dapat berkarir sesuai dengan kompetensi yang diwariskan kepada mereka, namun apakah keberadaan mereka secara nyata memberikan kontribusi kepada organisasi? Karena penempatan yang cocok dengan seseorang dalam suatu jabatan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

Apakah isu ini benar? Hal inilah ingin diteliti, agar dapat memberikan masukan kepada program studi guna dalam mengembangkan kurikulum di masa datang.

Dari gejala yang dikemukakan di atas, menimbulkan banyak sekali pertanyaan yang muncul untuk dijadikan kajian dalam suatu penelitian, diantaranya: (a) harapan mengenai imbalan; (b) dorongan; (c) kemampuan; kebutuhan dan sifat; (d) persepsi terhadap tugas; (e) imbalan internal dan eksternal; (f) persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja. Apakah semua faktor itu akan memberikan pengaruh terhadap kinerja tamatan administrasi pendidikan? Atau berapa kontribusi masing-masing faktor terhadap kinerja tamatan administrasi pendidikan; Apakah persepsi pimpinan sangat baik terhadap kinerja tamatan administrasi pendidikan? Dari sekian banyak masalah yang dikemukakan di atas, peneliti hanya mengambil masalah sesuai dengan kegunaan penelitian ini yaitu:

1. Apakah tamatan Program Studi Administrasi Pendidikan memiliki kinerja yang baik pada institusi Pendidikan yang ada di Kota Pekanbaru?
2. Apakah kompetensi keilmuan yang dimiliki oleh para Tamatan Program Studi Administrasi Pendidikan sangat relevan dengan tugas-tugas yang mereka lakukan?
3. Apakah pimpinan institusi memiliki tanggapan yang positif terhadap kinerja mereka.

Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui kinerja tamatan Program Studi Administrasi Pendidikan pada institusi Pendidikan yang ada di Kota Pekanbaru?(2) mengetahui kompetensi keilmuan yang relevan untuk tamatan Program Studi Administrasi Pendidikan dengan tugas-tugas yang mereka lakukan? (3) Untuk mengetahui tanggapan pimpinan terhadap kinerja mereka? Jika penelitian ini tercapai diharapkan berguna bagi pengembangan kurikulum Program Studi Administrasi Pendidikan di masa datang

Kajian Teori

Kinerja dalam Bahasa Inggris *performance* Bernandin & Russell (dalam Gomes, 2003: 135) memberi batasan bahwa "...the record of outcomes produced on a specified job function or actimty during a specified time periode", (catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu). Sementara Mangkunegara (2005: 67) mengatakan bahwa kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tujuan penilaian kinerja, secara umum, dapat dibedakan atas dua macam, yakni: (1) untuk mereward peformansi sebelumnya (to reward past performance), dan (2) untuk memotivasi perbaikan peformansi pada waktu yang akan datang (to motivate future performance improvement). Informasi-informasi yang diperoleh dari penilaian peformansi itu dapat dimanfaatkan untuk kepentingan pemberian gaji, kenaikan gaji, promosi, dan penempatan-penempatan pada tugas-tugas tertentu. Penilaian yang sangat cocok digunakan dalam penelitian ini adalah penilaian mereward peformansi sebelumnya (to reward past performance). karena untuk memperoleh informasi awal tentang kinerja. Sedangkan dalam penelitian ini digunakan sebagai bahan pertimbangan pengembangan kuriukum program studi.

Menurut Gomes (2003: 137) bahwa penilaian kinerja dapat menggunakan tiga acuan penilaiannya, yaitu: (1) result-based performance evaluation (Penilaian berdasarkan hasil), (2) behavior-based performance evaluation (Penilaian berdasarkan perilaku), dan (3) judgment-based performance evaluation (Penilaian nerdasarkan pertimbangan subjektif). Khusus dalam penelitian ini digunakan acuan yang ketiga, yaitu (3) judgment-based performance evaluation (Penilaian nerdasarkan pertimbangan subjektif) dari pimpinan sebagai atasan dari bawahannya, dalam hal ini khusus tamatan Program Studi Administrasi Pendidikan.

Penilaian kinerja pekerja berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik adalah melalui indikator yang dikemukakan oleh Yoder (dalam Sastrohadiwiry, 2002: 236) yang menyebutkan bahwa sifat yang paling umum dinilai dari tenaga kerja yang memiliki kedudukan sebagai manajemen dalam meliputi: a) Pengetahuan tentang pekerjaan (knowledge of job); b) Kerja sama (cooperation); c) Ketergantungan (dependability); d) Kualitas kerja (quality of work); e) Pendapat/pengambilan keputusan (judgement); f)

Inisiatif/prakarsa (initiative); g) Kuantitas kerja (quantity of work); h) Kepemimpinan (leadership); i) Perencanaan dan organisasi (planning and organization); j) Kesehatan (health).

Mangkunegara (2004: 69) mengingatkan bahwa penilaian prestasi kerja pegawai dikenal dengan istilah "Performance rating, performance appraisal, personnel assessment, employee evaluation, merit rating, efficiency rating, service rating." Performance appraisal adalah suatu proses yang digunakan majikan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang dimaksudkan. Penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian adalah proses penaksiran atau penentuan nilai, kualitas, atau status dari beberapa objek, orang ataupun sesuatu).

Kerangka Pemikiran

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang pekerja pada suatu periode waktu tertentu, hasil tersebut dapat diolah dari suatu proses penilaian kinerja dengan indikator yang dipercayai dengan alat ukur yang cocok. Penilaian kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah yang berorientasi ke masa lalu (*to reward past performance*) terhadap pekerjaan non produksi, dimana penentuan sukses seseorang di dalam tugasnya biasanya didapat melalui human judgment atau pertimbangan subjektif dari pimpinan yang bersangkutan (atasan langsung).

Indikator yang diukur adalah indikator sesuai dengan kompetensi program studi, yaitu 1). Job knowledge, 2) Quality of work, 3) Cooperation, 4) Leadership, 5. Responsibilty, 6) Initiative, 7) Kesetiaan, 8) Ketaatan, dan 9). Kejujuran, .

Dengan demikian pengukuran kinerja yang berorientasi ke masa lalu paling cocok digunakan adalah *rating scale*, yaitu suatu catatan penyelesaian pekerjaan berdasarkan peringkat perilaku, suatu metode tertua dan paling banyak digunakan dalam penilaian kinerja. Sampai saat ini menurut Bacal (2005, 112) belum ada metode penilaian kinerja yang sempurna, karena itu tergantung dengan kesadaran akan adanya kelebihan dan kekurangan masing-masing pendekatan yang digunakan.

Metode Penelitian

Dipandang dari tingkat ekplanasi maka penelitian ini bersifat deskriptif yaitu penelitian yang dilakukan untuk menilai variabel mandiri (tunggal) – yang tidak menghubungkan dengan variabel yang lain dan tidak menguji suatu hipotesis, tetapi hanya menjawab tujuan penelitian yang diajukan. Menurut Sugiyono (2005:169) bahwa statistik deskriptif digunakan untuk mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpul sebagai mana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan berlaku umum atau generalisasi.

Penelitian ini diselesaikan selama dalam lima bulan sejak Nopember 2010 sampai Maret 2011. Tempat penelitian adalah lembaga dan instansi pendidikan yang memperkerjakan tamatan Prodi Administrasi Pendidikan pada posisi yang sesuai dengan kompetensi program studi.

Populasi penelitian ini adalah seluruh tamatan Program Studi Administrasi Pendidikan FKIP Universitas Riau pada sepuluh tahun terakhir yang diangkat secara formal di lembaga atau instansi pendidikan di Kota Pekanbaru, yang tersebar di lembaga institusi pendidikan negeri dan swasta. Teknik pengambilan sampel adalah berpedoman pada teori yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael (dalam Sugiyono, 2006: 98), yaitu dengan tingkat kesalahan 5%. Jika populasi 50 orang dengan tingkat kepercayaan 5%, maka jumlah sampel 44 orang

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan *intrument* dalam bentuk *rating scale*. Siagian (2005, 238) menerjemahkannya dengan skala peringkat. As'ad (1981: 25) mengatakan bahwa metode rating (penilaian) yang dilakukan oleh atasan terhadap karyawan berdasarkan sifat-sifat dan karakteristik dari macam pekerjaan dan orangnya. Rating scala memiliki tiga tipe yaitu *skala grafik*, *skala multiple-step* dan *skala behavior*. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala grafik yang dikembangkan Maier (dalam As'ad, 1981: 28)

Siagian berpendapat bahwa (2005:34) penilaian prestasi kerja dengan *rating scale* adalah metoda tertua yang paling banyak dipengaruhi sifat subjektif. Namun demikian, menurut peneliti untuk kepentingan pengembangan kurikulum ini dapat digunakan sebagai awal kegiatan pemantauan kinerja tamatan. Sesuai dengan data yang diperoleh maka analisis yang digunakan modus dikarena datanya tidak normal.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Sesuai dengan variabel penelitian maka data yang diperoleh adalah data mengenai kinerja tamatan Program Studi Administrasi Pendidikan pada institusi Pendidikan yang ada di Kota Pekanbaru. Data diperoleh dari instrumen bentuk *rating scale* yang dikembangkan dari variabel kinerja menjadi 9 butir dengan bobot 0 - 100., yaitu menggunakan acuan dari Siagian (2005: 235) yang kemudian dikelompokkan dalam lima kategori/kriteria.

Berdasarkan perhitungan terlihat skor rata-rata ada 44 responden yakni 25%. Skor kelas interval di bawah rata-rata mulai 71 - 76 ada 16 orang dengan persentase 68,18%, di atas rata-rata mulai 89 - 94 ada 3 orang dengan persentase 6.42 %.

Rata-rata lebih jauh lebih besar dibandingkan dengan skor di rata-rata dan skor di atas rata-rata. Hasil perhitungan dalam bentuk persentase dan per indikator dari Kineja Tamatan Program Studi Administrasi yang ada di Kota Pekanbaru yang disajikan pada Tabel 4 dan Tabel 5. Indikator yang diukur adalah: 1). Job knowledge, 2) Quality of work, 3) Cooperation, 4) Leadership, 5. Responsibility, 6) Initiative, 7) Kesetiaan, 8) Ketaatan, dan 9). Kejujuran. Dari Tabel 4 dan Tabel 5 terlihat bahwa indikator 1 (Job knowledge) tertinggi berada pada rentang 82 - 77 dengan persentase 45,45%); indikator 2 (Quality of work) tertinggi berada pada rentang 82 - 77 dengan persentase 43.2%; indikator 3 (Cooperation) tertinggi berada pada rentang 76 - 71 dengan persentase 38,6%; 4 (Leadership) tertinggi berada pada rentang 76-71, yaitu 38,6%; indikator 5 (Responsibility) tertinggi berada pada rentang 82 - 77 dengan persentase 36,4%; indikator 6 (Initiative) tertinggi berada pada rentang 82 - 77 dengan persentase 43,2%; indikator 7 (Kesetiaan) tertinggi berada pada rentang 76-71 dan 82 - 77, dengan persentase 34,1%, dan; 8 indikator (Ketaatan) tertinggi berada pada rentang 82 - 77 dengan persentase 36,4%; dan indikator 9 (Kejujuran) tertinggi berada pada rentang 76-71 dengan persentase 38,6%.

Data yang telah diolah selanjutnya akan dianalisis sesuai dengan tujuan penelitian Kineja Tamatan Program Studi Administrasi yang ada di Kota Pekanbaru yang akan memberikan gambaran keseluruhan dari indikator yang diukur yaitu 1). Job knowledge, 2) Quality of work, 3) Cooperation, 4) Leadership, 5. Responsibility, 6) Initiative, 7) Kesetiaan, 8) Ketaatan, dan 9). Kejujuran.

Agar data yang diolah dapat digunakan dengan baik dalam pembahasan maka berikut disajikan data yang menggambarkan batas atas rata-rata dan batas bawah rata-rata per indikator.

Pembahasan hasil penelitian ini akan difokuskan pada tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yaitu untuk mengetahui (1) Tingkat kinerja tamatan Program Studi Administrasi Pendidikan pada institusi Pendidikan yang ada di Kota Pekanbaru; (2) Apakah kompetensi keilmuan yang relevan untuk tamatan Program Studi Administrasi Pendidikan dengan tugas-tugas yang; dan (3) tanggapan pimpinan terhadap kinerja tamatan.

Dari perhitungan tabulasi di atas ternyata persentase tertinggi dari kinerja tamatan 38,6% pada rentang 71-76, berarti dalam kriteria cukup dan terendah pada rentang 89-94, yaitu 2,27%, yaitu berada pada kriteria baik. Dilihat dari rata-rata (mean) yaitu 79,77, skor yang berada pada posisi rata-rata sebesar 25%, di atas rata-rata 6,82% dan di bawah rata-rata 68,18%. Ini berarti kinerja tamatan yang termasuk dalam kategori baik dan sangat baik hanya 6,82%, sedangkan pada kategori kurang dan kurang baik mencapai 70%. Karena data tidak normal, maka pengolahan data yang cocok untuk kesimpulan adalah Modus.

Bila dilihat dari perindikator maka indikator bahwa yang berada di bawah rata terbesar yaitu indikator 8, yaitu inisiatif dengan persentase 75%, indikator nomor 2 (quality of work) dan indikator 4 leadership,

kedua tertinggi yaitu 72.7%; sedangkan persentase tertinggi pada indikator 9 yaitu responsibility dengan persentase 20,5%, baru disusul oleh indikator 7 kesetiaan dan indikator 8 keataan.

E Penelitian ini secara sadar banyak keterbatasan, pertama adalah acuan teori yang digunakan untuk mengukur kinerja sangat dipengaruhi oleh subjektifitas responden, artinya kemungkinan besar datanya bias, karena itu penelitian ini dikategorikan penelitian persepsi. Selain itu sulitnya mencari tamatan yang masih berdomisili di Kota Pekanbaru yang dapat mewakili tamatan dari masing-masing angkatan.

Kesimpulan

1. Tingkat kinerja tamatan Program Studi Administrasi Pendidikan pada institusi Pendidikan yang ada di Kota Pekanbaru tergolong kurang baik, artinya kompetensi yang diwariskan oleh program studi masih belum sesuai dengan kinerja yang diharapkan;
2. Kompetensi keilmuan masih kurang relevan dengan tugas-tugas yang mereka kerjakan di lapangan, artinya kompetensi yang diwariskan perlu pengembangan lebih lanjut;
3. Tanggapan pimpinan terhadap kinerja tamatan Program Studi Administrasi Pendidikan tergolong positif, karena penilaian mereka dilakukan hanya untuk penelitian ini.

Saran-Saran

1. Perlu pengembangan kurikulum secara menyeluruh, agar relevan dengan tugas di lapangan.
2. Perlu ditingkatkan kompetensi lulusan secara maksimal agar sesuai dengan tuntutan lapangan kerja.
3. Perlu penelitian lebih lanjut tentang kinerja yang sebenarnya dari alumni yang bersangkutan
4. Perlu penelitian lebih lanjut tentang nilai guna mata kuliah dengan tuntutan lapangan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S. Ruky, (2001) "**Sistem Manajemen Kinerja**" PT Gramedia, Jakarta.
- Anoraga, Padji. (1998). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Karya.
- As'ad, Moh. (1981). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Bacal, (2005). *Performance Management* (Terjemahan Surya Dharma dan Yanuar Irawan). Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Lateiner, Alfred, R. (1985). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Jakarta: Aksarabaru.
- Hasibuan, Melayu. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gunung Agung
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Perusahaan. Bandung: Rosdakarya.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Renika Karya.
- Siagian, Sondang. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjiono, Anas. (2006). *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Satrohadiwiryono, Siswanto. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Surat Keputusan Kepala Bappenas Nomor Kep.178/Ket/07/2000 tentang Evaluasi Kinerja Proyek Pembangunan. Jakarta 2000.
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Tuckman, Bruce W. (1978). *Conducting Educational Research*. Second Edition. New York: Harcourt Brace Jovanovich.
- Umar, Husain, (1987). *Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- World Health Organization (2000) "Design and Implementation of Health Information System", Geneva.
- Sheldon S. Zalkind and Timothy W. Cosllo. (1980). *Reading in Organizational Behavior and Performance*. (Second Edition), Santa Monina, California: Published by Goodyear Publishing Company, Inc.