

**ANALISIS KOMPETENSI
LULUSAN PERGURUAN TINGGI DI TEMPAT KERJA
(Studi Kasus Pada Alumni STIMIK – AKI Semarang)**



TESIS

**Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna
memperoleh derajat sarjana S-2 Magister Manajemen
Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro**

Disusun Oleh :

**MARIANA KRISTIYANTI
NIM. C4A000263**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2002**

PENGESAHAN TESIS

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa tesis berjudul :
**ANALISIS KOMPETENSI
LULUSAN PERGURUAN TINGGI DI TEMPAT KERJA
(Studi Kasus pada Alumni STIMIK-AKI Semarang)**

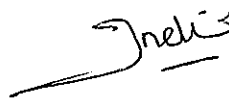
yang disusun oleh Mariana Kristiyanti, NIM C4A000263
telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 19 Juli 2002
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Pembimbing Utama



Drs. Mudji Rahardjo, SU

Pembimbing Anggota



Dra. Indi Djastuti, MS

Semarang 19 Juli 2002
Universitas Diponegoro
Program Pascasarjana
Program Studi Magister Manajemen
Ketua Program



Prof. Dr. Suyudi Mangunwihardjo



Sertifikat

Saya, *Mariana Kristiyanti*, yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa tesis yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada program Magister Manajemen ini ataupun pada program lainnya. Karya ini adalah milik saya, karena itu pertanggungjawabannya sepenuhnya berada di pundak saya

Mariana Kristiyanti

19 Juli 2002

ABSTRACT

The study about competence have been done by several researchers in order to know how the competence influences in work place. Although experts are different in terminology and the meaning of competence, but they took same conclusion that competence influences individual work performance. There are still few research concerning with competence in Indonesia, this fact support the reason for this research.

Through research model based on existing theory, competence in this research comprising knowledge, skill and expertise, motivation and self concept. The aim of this research is to know the level of competence variable possessed by the alumni of STIMIK-AKI in work place seen from the level of the study, major of the study, and sex. This research done during February until May 2002, samples are the alumni of STIMIK-AKI working in Semarang, at least six months working time which amounts 101 respondents. The method analysis used in this study is Chi-Square which processed by SPSS 10.00.

The result of this research is competence of STIMIK-AKI alumni in work place same for each level of the study, the major of the study, and sex. Managerial implication suggest by this research is that to improve the competence of the alumni in work place could be done by improve the knowledge, skills and expertise, motivation and self concept which are variables of competence.

ABSTRAKSI

Studi mengenai kompetensi telah dilakukan oleh banyak pihak guna mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi yang dimiliki di tempat kerja. Walaupun para ahli berbeda baik mengenai terminologi maupun mengenai arti kompetensi, namun mereka ternyata mengambil kesimpulan yang sama, bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja. Di Indonesia penelitian mengenai hal ini belum banyak dilakukan, hal inilah yang menjadi alasan mengapa penelitian ini diajukan.

Melalui pengembangan model penelitian berbasis teori yang ada, dalam penelitian ini variabel kompetensi terdiri dari pengetahuan, ketrampilan & keahlian, motivasi dan konsep diri. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya variabel kompetensi yang dimiliki lulusan STIMIK-AKI di tempat kerja dilihat dari jenjang studi, jurusan studi dan jenis kelamin. Penelitian ini dilakukan pada bulan Pebruari sampai dengan Mei 2002, sampel yang diambil adalah 101 responden yang diteliti adalah lulusan STIMIK-AKI yang bekerja di Semarang dengan lama kerja minimal 6 bulan. Metode analisis yang digunakan adalah Chi-Square yang diolah dengan Program SPSS 10.00

Hasil yang ditunjukkan dalam penelitian ini adalah bahwa kompetensi yang dimiliki oleh lulusan STIMIK-AKI di tempat kerja tidak berbeda untuk masing-masing jenjang studi, jurusan studi dan jenis kelamin. Implikasi manajemen yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa untuk meningkatkan kompetensi lulusan di tempat kerja, dapat dilakukan dengan cara meningkatkan pengetahuan, ketrampilan & keahlian, motivasi dan konsep diri yang merupakan variabel dari kompetensi.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penyusunan Tesis ini. Tesis ini disusun guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh derajat sarjana S2 Magister Manajemen Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang.

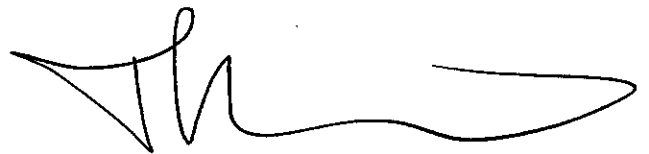
Dalam penyusunan Tesis ini penulis mendapatkan banyak bantuan dari berbagai pihak baik dalam pelaksanaan penelitian, penyusunan sampai selesainya Tesis ini. Oleh karena itu pada kesempatan ini, secara khusus penulis menyampaikan rasa terimakasih yang setulus-tulusnya kepada :

1. Bapak Drs. Mudji Rahardjo, SU selaku Pembimbing I yang telah banyak sekali membantu dan membimbing serta meluangkan waktu untuk penulis sehingga tesis ini dapat terselesaikan.
2. Ibu Dra. Indi Djastuti, MS selaku Pembimbing II yang telah banyak memberikan masukan-masukan dan bimbingannya sehingga tesis ini dapat terselesaikan.
3. Bapak Drs. Fuad Mas'ud, MIR yang telah banyak menyumbangkan ide serta masukan-masukannya dalam penyusunan tesis ini.

4. Para sahabat, rekan seprofesi di STIMIK-AKI dan teman-teman angkatan XIV yang telah memberikan spirit serta bantuannya kepada penulis sehingga tesis ini dapat terselesaikan.
5. Ibu yang selalu menemaniku dalam pembuatan tesis ini, dan selalu memberikan semangat serta Doa restunya. Mbakyuku serta keponakanku satu-satunya yang jadi penyemangat tersendiri bagi penulis.

Penulis menyadari masih ada kekurangan dalam penyusunan tesis ini, dan penulis sangat terbuka dalam menerima kritikan dan saran yang diberikan guna menambah pengetahuan serta kesempurnaan dalam tesis ini. Dan akhirnya terlepas dari kekurangan yang ada dalam tesis ini, penulis berharap semoga tesis ini dapat memberikan manfaat dalam bidang pendidikan pada umumnya serta berguna untuk mengadakan perbaikan sistem Perguruan Tinggi Informatika pada khususnya.

Semarang, 19 Juli 2002



Penulis

DAFTAR ISI

| | |
|-------------------------|------|
| Lembar Pengesahan | i |
| Sertifikasi | ii |
| Abstract | iii |
| Abstraksi | iv |
| Kata Pengantar | v |
| Daftar Tabel | xi |
| Daftar Gambar | xiii |
| Daftar Lampiran | xiv |

BAB I Pendahuluan

| | |
|--|----|
| 1.1 Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2 Perumusan Masalah..... | 8 |
| 1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian | 10 |
| 1.3.1 Tujuan Penelitian | 10 |
| 1.3.2 Kegunaan Penelitian | 10 |

BAB II Telaah Pustaka dan Pengembangan Model Penelitian

| | |
|-------------------------------|----|
| 2.1 Telaah Pustaka | 12 |
| 2.1.1 Konsep Kompetensi | 15 |
| 2.1.1.1 Pengetahuan | 18 |

| | | |
|---------|--|----|
| 2.1.1.2 | Ketrampilan dan Keahlian | 20 |
| 2.1.1.3 | Motivasi | 22 |
| 2.1.1.4 | Konsep Diri | 24 |
| 2.1.2 | Kompetensi Lulusan Perguruan Tinggi di Tempat Kerja | 26 |
| 2.1.2.1 | Kompetensi lulusan Perguruan Tinggi dilihat dari Jurusan Pendidikan atau akademik yang diambil..... | 27 |
| 2.1.2.2 | Kompetensi lulusan Perguruan Tinggi dilihat dari Jenjang Pendidikan atau studi yang diambil | 28 |
| 2.1.2.3 | Kompetensi lulusan Perguruan Tinggi dilihat dari Jenis kelamin | 28 |
| 2.2 | Penelitian Terdahulu | 30 |
| 2.3 | Kerangka Pemikiran Teoritis dan Hipotesis | 32 |
| 2.3.1 | Kerangka Pemikiran Teoritis | 33 |
| 2.3.2 | Hipotesis | 33 |
| 2.4 | Definisi Operasional Variabel | 34 |

BAB III Metode Penelitian

| | | |
|-----|--------------------------------------|----|
| 3.1 | Obyek penelitian | 40 |
| 3.2 | Jenis dan Sumber Data | 40 |
| 3.3 | Populasi dan Sampel Penelitian | 41 |
| 3.4 | Metode Pengumpulan Data | 41 |
| 3.5 | Sistem Skor | 42 |

| | | |
|-------|------------------------|----|
| 3.6 | Teknik Analisis | 43 |
| 3.6.1 | Uji Reliabilitas | 43 |
| 3.6.2 | Uji Validitas | 44 |
| 3.6.3 | Analisis Data | 44 |

BAB IV Analisis Data dan Bahasan

| | | |
|-------|---|----|
| 4.1 | Gambaran Umum STIMIK-AKI Semarang | 48 |
| 4.1.1 | Misi dan Visi STIMIK-AKI | 52 |
| 4.1.2 | Kebijakan dan sasaran Mutu | 53 |
| 4.1.3 | Asas, Fungsi dan Tujuan STIMIK-AKI | 54 |
| 4.2 | Karakteristik Responden | 56 |
| 4.2.1 | Responden Berdasarkan Jenjang Studi | 57 |
| 4.2.2 | Responden berdasarkan Jurusan Studi yang Diambil | 58 |
| 4.2.3 | Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 59 |
| 4.3 | Uji Reliabilitas dan Uji Validitas | 60 |
| 4.3.1 | Uji Reliabilitas | 60 |
| 4.3.2 | Uji Validitas | 61 |
| 4.4 | Perbedaan Kompetensi lulusan menurut Jenjang Studi | 68 |
| 4.5 | Perbedaan Kompetensi lulusan menurut Jurusan Studi | 71 |
| 4.6 | Perbedaan Kompetensi lulusan menurut Gender (Jenis kelamin) | 74 |

BAB V Simpulan dan Implikasi

| | | |
|-------|--|----|
| 5.1 | Simpulan | 77 |
| 5.2 | Implikasi | 79 |
| 5.2.1 | Implikasi Teoritis | 79 |
| 5.2.2 | Implikasi Manajerial | 80 |
| 5.3 | Keterbatasan Penelitian | 81 |
| 5.4 | Agenda Penelitian yang Akan Datang | 81 |
| | Referensi | 83 |
| | Lampiran – Lampiran | |

DAFTAR TABEL

| | | |
|------------|--|----|
| Tabel 2.1 | Operasional Variabel | 38 |
| Tabel 3.1 | Dimensi dan Variabel Indikator | 47 |
| Tabel 4.1 | Jurusan dan Jenjang Studi yang Ditawarkan di STIMIK-AKI | 49 |
| Tabel 4.2 | Daftar Lulusan STIMIK-AKI | 56 |
| Tabel 4.3 | Responden Menurut Jenjang Studi | 57 |
| Tabel 4.4 | Responden Menurut Jenjang dan Jurusan Studi | 58 |
| Tabel 4.5 | Responden Menurut Jenjang Studi, Jurusan Studi dan Jenis Kelamin | 59 |
| Tabel 4.6 | Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengetahuan, Ketrampilan dan Keahlian | 60 |
| Tabel 4.7 | Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi dan Konsep Diri..... | 61 |
| Tabel 4.8 | Hasil Uji Validitas Variabel Pengetahuan untuk Jurusan MI- DIII | 62 |
| Tabel 4.9 | Hasil Uji Validitas Variabel Pengetahuan untuk Jurusan MI-S1 | 62 |
| Tabel 4.10 | Hasil Uji Validitas Variabel Pengetahuan untuk Jurusan TI- DIII | 63 |
| Tabel 4.11 | Hasil Uji Validitas Variabel Pengetahuan untuk Jurusan TI-S1 | 64 |
| Tabel 4.12 | Hasil Uji Validitas Variabel Ketrampilan dan Keahlian untuk Jurusan MI-DIII | 64 |
| Tabel 4.13 | Hasil Uji Validitas Variabel Ketrampilan dan Keahlian untuk Jurusan MI-S1 | 65 |
| Tabel 4.14 | Hasil Uji Validitas Variabel Ketrampilan dan Keahlian untuk Jurusan TI-DIII | 66 |
| Tabel 4.15 | Hasil Uji Validitas Variabel Ketrampilan dan Keahlian untuk Jurusan TI-S1... .. | 66 |

| | |
|--|----|
| Tabel 4.16 Uji Validitas Variabel Motivasi | 67 |
| Tabel 4.17 Uji Validitas Variabel Konsep Diri | 67 |
| Tabel 4.18 Hasil Analisis Kai-Kuadrat Kompetensi Menurut Jenjang Studi..... | 69 |
| Tabel 4.19 Hasil Analisis Kai-Kuadrat Kompetensi Menurut Jurusan Studi..... | 72 |
| Tabel 4.20 Hasil Analisis Kai-Kuadrat Kompetensi Menurut Gender | 75 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 2.1 Model Kompetensi Permukaan | 17 |
| Gambar 2.2 Model Aliran Sebab-Akibat dari Kompetensi | 18 |
| Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis | 33 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | | |
|-------------|---|-----|
| Lampiran 1 | Kuesioner | 87 |
| Lampiran 2 | Data Penelitian | 96 |
| Lampiran 3 | Hasil Analisis Chi-Square Kompetensi Jenjang DIII | 99 |
| Lampiran 4 | Hasil Analisis Chi-Square Kompetensi Jenjang S1 | 100 |
| Lampiran 5 | Hasil Analisis Chi-Square Kompetensi Jurusan MI | 101 |
| Lampiran 6 | Hasil Analisis Chi-Square Kompetensi Jurusan TI | 102 |
| Lampiran 7 | Hasil Analisis Chi-Square Kompetensi Perempuan | 103 |
| Lampiran 8 | Hasil Analisis Chi-Square Kompetensi Laki-Laki | 104 |
| Lampiran 9 | Hasil Pengujian Koefisien-Kontigensi Kompetensi dengan jurusan Studi, Jenjang Studi, dan Gender | 105 |
| Lampiran 10 | Data Uji Reliabilitas dan Validitas (MI-DIII) | 108 |
| Lampiran 11 | Data Uji Reliabilitas dan Validitas (MI-S1) | 110 |
| Lampiran 12 | Data Uji Reliabilitas dan Validitas (TI-DIII) | 112 |
| Lampiran 13 | Data Uji Reliabilitas dan Validitas (TI-S1) | 113 |
| Lampiran 14 | Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Variabel Pengetahuan (MI-DIII) | 114 |
| Lampiran 15 | Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Variabel Pengetahuan (MI-S1) | 116 |
| Lampiran 16 | Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Variabel Pengetahuan (TI-DIII) | 118 |
| Lampiran 17 | Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Variabel Pengetahuan (TI-S1) | 120 |
| Lampiran 18 | Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Variabel Ketrampilan dan Keahlian (MI-DIII) | 122 |

| | | |
|-------------|---|-----|
| Lampiran 19 | Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Variabel Ketrampilan dan Keahlian (MI-S1) | 124 |
| Lampiran 20 | Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Variabel Ketrampilan dan Keahlian (TI-DIII) | 126 |
| Lampiran 21 | Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Variabel Ketrampilan dan Keahlian (TI-S1) | 128 |
| Lampiran 22 | Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Variabel Motivasi | 130 |
| Lampiran 23 | Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Variabel Konsep Diri . | 132 |

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dewasa ini lembaga pendidikan (Perguruan Tinggi) memegang peranan yang sangat penting, karena Perguruan Tinggi merupakan wadah yang menghasilkan sumber daya manusia dalam hal ini lulusan yang sangat dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja dalam dunia usaha. Dalam menuju era globalisasi peran dunia pendidikan dirasakan semakin penting. Karena pendidikan merupakan pusat informasi perkembangan sumber daya manusia dalam segala bidang. Lembaga pendidikan terutama pada tingkat pendidikan tinggi diharapkan dapat menyiapkan lulusan-lulusan yang berkualitas, yang mampu memenuhi persyaratan kerja suatu perusahaan (*Stefanus, 1997*).

Dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan tenaga kerja yang memiliki keahlian dan pengetahuan untuk memenuhi tantangan baru di masa depan dan bentuk-bentuk baru yang akan dihadapi. Salah satu Perguruan Tinggi di Semarang STIMIK-AKI, berusaha menghasilkan tenaga kerja yang mengetahui apa yang akan dilakukan untuk mengembangkan dan memajukan suatu perusahaan. STIMIK-AKI merupakan lembaga Pendidikan yang menghasilkan lulusan dalam bidang informatika, dimana dalam era globalisasi, pengetahuan informatika sangat dibutuhkan guna mempertahankan dan mengembangkan eksistensi suatu perusahaan. Perubahan sistem informasi yang cepat dan drastis mengharuskan STIMIK-AKI sebagai lembaga pendidikan informatika berusaha untuk mempersiapkan lulusannya

UPT-PUSTAK-UNDIP

untuk dapat menguasai kemampuan, keahlian dan pengetahuan dalam teknologi informasi.

Namun dalam kenyataannya saat ini banyak sekali Perguruan Tinggi (Lembaga Pendidikan) yang menghasilkan lulusan yang tidak siap pakai dalam memenuhi kebutuhan pasar tenaga kerja. Banyak faktor yang menyebabkan mengapa lulusan Perguruan Tinggi tidak mampu memenuhi tuntutan pasar tenaga kerja. Diantaranya adalah *Pertama*, daya tampung yang kurang, banyak sekali sumber daya manusia yang diperlukan untuk memenuhi pasar tenaga kerja tetapi lulusan Perguruan Tinggi yang diharapkan terlalu kecil. *Kedua*, bidang apa yang perlu dikembangkan dalam Perguruan Tinggi dan bagaimana kurikulumnya juga merupakan masalah yang masih sering diperdebatkan. *Ketiga*, kualitas lulusan yang kurang memadai. *Keempat*, jumlah lulusan yang kurang banyak untuk bidang tertentu. *Kelima*, banyak lulusan Perguruan Tinggi yang bekerja diluar bidangnya (*Tadjudin, 1997*).

Faktor lainnya adalah masih tertinggalnya ilmu pengetahuan dan teknologi mengakibatkan masih banyaknya masyarakat berpendidikan yang belum siap pakai sehingga mengakibatkan tersendatnya kemungkinan penerapan beberapa pengetahuan dan teknologi baru. Suatu hal yang tak dapat dipungkiri, bahwa sekarang ini mutu dari sumber daya manusia hasil gemblengan Perguruan Tinggi, masih banyak kekurangan-kekurangannya. Dalam melakukan fungsinya Perguruan Tinggi diibaratkan sebagai perusahaan yang hasil produksinya adalah para sarjana, dimana sarjana itu harus benar-benar siap pakai serta mampu mengembang luaskan dan meningkatkan ketrampilannya.

Dalam rangka mempersiapkan sumber daya manusia, khususnya para alumni dari STIMIK-AKI Semarang yang nantinya merupakan motor atau penggerak yang menentukan mutu dan hasil dari permintaan akan tenaga kerja, maka pihak lembaga pendidikan mencari hambatan-hambatan yang sering muncul dalam dunia usaha. Diharapkan lembaga pendidikan (Perguruan Tinggi) harus benar-benar dapat menyiapkan sarjana yang benar-benar siap pakai.

Hambatan yang ada dan sering muncul dalam memenuhi persyaratan kerja adalah ketrampilan yang dimiliki tenaga kerja tidak sesuai dengan ketrampilan yang disyaratkan pekerja untuk mempertemukan pencari kerja dan pemberi kerja membutuhkan waktu yang cukup lama, yang mungkin saja terjadi karena ketidak sempurnan informasi pasar kerja atau ada keterbatasan institusi tertentu.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Dalam organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha. Peran sumber daya manusia menjadi semakin penting (*Tadjudin, 1995*). Pertumbuhan dunia usaha akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas (*Rizal Ramli, 1995*).

Demikian pula halnya bagi organisasi berskala kecil maupun menengah, aspek sumber daya manusia juga merupakan hal penting. Sumber daya manusia yang berkualitas memiliki peran sebagaimana sumber daya yang lain. Modal, teknologi dan bahan baku yang berlimpah menjadi kurang berarti apabila sumber daya manusia-nya tidak berkualitas dan tidak dikelola secara baik.

Tuntutan terhadap sumber daya manusia yang berkualitas semakin besar ketika perusahaan dihadapkan pada era global yang sarat dengan persaingan. Perguruan Tinggi khususnya STIMIK-AKI Semarang yang merupakan Perguruan Tinggi Swasta sebagai organisasi yang menawarkan jasa pendidikan tidak luput dihadapkan pada kondisi tersebut diatas. STIMIK-AKI menyelenggarakan empat (4) jurusan pada jenjang pendidikan yang masing-masing terdiri dari program Sarjana (S1) dan program Diploma (DIII) yaitu Manajemen Informatika (MI), Teknik Informatika (TI), Komputerisasi Akuntansi (KA) dan Teknik Komputer (TK). Semakin banyaknya jumlah Perguruan Tinggi Swasta serta maraknya penawaran studi ke luar negeri, memaksa Perguruan Tinggi Swasta untuk meningkatkan daya saing agar dapat menghasilkan mahasiswa yang berkualitas yang mampu bersaing di era global.

Arus globalisasi kini dan masa yang akan datang merebak semakin pesat didorong oleh kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang luar biasa. Perguruan Tinggi sebagai bagian penting untuk menciptakan lulusan yang berkualitas menyikapi dan berperan aktif untuk menyiapkan mahasiswa dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan keahlian agar produk lulusan yang dihasilkan mampu memenuhi kebutuhan tenaga kerja (*Feisal, 1995*).

Pendidikan mencoba mengarah pada kesesuaian kebutuhan tenaga kerja dengan kompetensi lulusan Perguruan Tinggi yang dihasilkan dengan pendidikan itu sendiri. Pendidikan yang memberikan pengetahuan, ketrampilan dan keahlian merupakan syarat agar pelaku bisnis nantinya dapat memberikan kontribusi yang nyata dalam kehidupan masyarakat, karena dengan adanya pengetahuan, keahlian

dan ketrampilan yang memadai maka mereka dapat berperan aktif dan bahkan bisa menciptakan ilmu baru sesuai dengan kebutuhan. Begitu pentingnya pendidikan dalam dunia bisnis karena pelaku bisnis dimasa datang sebagian besar akan dihasilkan oleh institusi Perguruan Tinggi (*Karyanto Wibowo, 1998*).

Pada saat ini, aset utama organisasi adalah aset intelektual dan memfokuskan tenaga kerja pada pengetahuan. Bagi *Peter Druker*, pengetahuan merupakan sumber paling berharga, konsekuensinya pekerja terampil merupakan aset perusahaan yang paling berharga. *Robert Harris* berpendapat : ‘ perbedaan menyolok antara perusahaan masa datang dan sekarang bukan pada produk yang dibuat atau peralatan yang digunakan, tetapi siapa yang kerja ‘. Tenaga kerja bukan lagi komoditi. Dimasa yang lalu, pekerja di perusahaan hanya komoditi dan dapat dipertukarkan. Sekarang tenaga kerja merupakan variabel tinggi, yaitu tenaga kerja yang terampil yang mempunyai pengetahuan, ketrampilan dan keahlian yang baik.

Menurut *Marsetio Donosepoetro (2001)*, lulusan perguruan tinggi tidak cukup memiliki pengetahuan, ketrampilan dan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja. Permasalahan yang timbul diseputar dunia pendidikan adalah dalam hal menghasilkan kompetensi lulusan perguruan tinggi yang sesuai dengan permintaan tenaga kerja dalam dunia usaha.

Jika para pekerja memiliki kompetensi yang kurang dari yang disyaratkan. Kemungkinan besar mereka akan gagal dalam memenuhi permintaan tenaga kerja.

Hal ini tercermin pada sebuah pendapat berikut ini :

“ Apabila anda dipekerjakan sebagai seorang pemroses kata dan anda tidak dapat memenuhi persyaratan mengetik keyboard yang dasar, kinerja

anda akan buruk tidak peduli betapa positif sikap anda atau betapa tinggi tingkat motivasi anda (*Stephen Robbin, 1996*). “

Bila kesesuaian antara kompetensi dan permintaan tenaga kerja tidak sinkron karena pekerjaan itu mempunyai kemampuan yang jauh melampaui persyaratan dari pekerjaan itu, maka akan terjadi beberapa kemungkinan :

- a) Mengurangi kepuasan kerja pekerja tersebut dan bila pekerja tersebut sangat berhasrat menggunakan kemampuannya maka ia akan frustasi oleh keterbatasan pekerjaan itu.
- b) Kemungkinan besar kinerja pekerjaan tidak memadai dan akan timbul ketidak efisienan organisasional dan mungkin terjadi kemerosotan dalam kepuasan kerja.
- c) Bila upah menjadi ukuran tingkat ketrampilan tertinggi yang dimiliki para pekerja, maka manajemen akan membayar kurang dari yang diharapkan (*Stephen Robbin, 1996*).

Laporan yang disampaikan Departement Tenaga Kerja yang dibenarkan oleh *Marsetio Donosepoetra* (dalam majalah Manajemen – Juli 2001) menyebutkan bahwa lulusan Perguruan Tinggi tidak cukup memiliki pengetahuan, ketrampilan dan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja, hal ini diantaranya karena lulusan tersebut tidak dipersiapkan dengan baik untuk menguasai teknologi yang akan berkembang.

Kenyataan diatas merupakan cerminan Perguruan Tinggi untuk dapat lebih mengembangkan pengetahuan dan inovasi maupun kreatifitas dalam proses belajar

mengajar kecerdasan dan ketrampilan yang diperoleh dari proses belajar tersebut dimaksudkan sebagai persiapan para lulusannya dalam memasuki dunia kerja, dan juga mengembangkan sikap yang sesuai dengan nilai etika dan nilai budaya, sikap yang diperlukan untuk memperkuat kedudukannya dalam dunia kerja (*Marsetio Donosepoetro, 2001*).

Hubungan dasar yang harus dibangun adalah pentingnya dunia pendidikan menyadari posisinya sebagai produsen, mereka harus memahami dengan baik kebutuhan konsumen, dalam hal ini konsumennya adalah dunia usaha. Masalah yang harus kita tanggulangi adalah dalam hal memperbaiki pendidikan dalam kaitannya dengan pengetahuan, keahlian dan ketrampilan. *Eddie Lambong (2001)* berpendapat untuk memperbaiki sistem pendidikan ada tiga cakupan yang harus diperhatikan :

- 1) Mengubah sistem pendidikan sedemikian rupa sehingga lebih merangsang untuk terbangunnya daya nalar
- 2) Kepada anak didik perlu diberikan budi pekerti dan akhlak yang rasional sesuai dengan perubahan jaman
- 3) Pendidikan harus mengandung sellable skill atau marketable skill

Untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam organisasi diperlukan keserasian dari pembisnis dan lembaga pendidikan. Pembisnis sebagai pengguna tenaga kerja akan menentukan kebutuhan kerja sesuai dengan kebutuhan kerja yang tersedia. Sedangkan Lembaga Pendidikan Tinggi dapat menjabarkan kepentingan sektor usaha ke dalam bentuk kurikulum dan sistem pengajaran yang tepat, sementara Perguruan Tinggi dituntut untuk menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi yang baik, yang memiliki pengetahuan, ketrampilan dan keahlian sebagai kesiapan

untuk terjun ke dunia usaha. Diharapkan keserasian antara dua pihak tersebut akan dapat menentukan efektifitas dan efisiensi penyiapan sumber daya manusia untuk memenuhi dunia usaha dengan kompetensi lulusan perguruan Tinggi yang dihasilkan.

1.2 Perumusan Masalah

Dalam menghadapi perkembangan teknologi yang semakin pesat mau tidak mau dunia Perguruan Tinggi seperti STIMIK-AKI Semarang harus mampu mengikuti perkembangan tersebut. Sehubungan dengan perkembangan tersebut diperlukan tenaga kerja yang terdidik dan terlatih yang mampu memainkan peranannya. Untuk itu STIMIK-AKI Semarang harus berusaha mengimbangi dengan meningkatkan kemampuan lulusannya sejalan dengan perkembangan yang ada.

Tenaga kerja yang terdidik dan terlatih sangat dibutuhkan dalam menghadapi perkembangan yang terjadi dalam lingkungan bisnis yang sangat cepat akhir-akhir ini. Adanya persaingan yang ketat antara perusahaan mendorong perusahaan mencari sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang baik.

Sumber daya manusia adalah Sumber daya atau kemampuan yang berasal dari diri manusia dimana untuk masing-masing orang, daya tersebut berbeda-beda. Daya yang berasal dari manusia mencakup fisik dan mental spiritual. Daya yang berasal dari fisik adalah pengetahuan, ketrampilan dan keahlian sedangkan yang berasal dari mental spiritual meliputi motivasi dan konsep diri.

Perguruan Tinggi menyiapkan peserta didiknya untuk dapat melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam bidangnya, yang disesuaikan dengan jenjang studi serta jurusan studi yang dipilih para peserta didiknya. Tuntutan sumber daya manusia

yang berkualitas semakin besar ketika perusahaan dihadapkan pada kondisi persaingan yang semakin ketat. pendidikan mencoba mengarahkan pada kesesuaian antara kebutuhan tenaga kerja dengan kompetensi lulusan Perguruan Tinggi.

Kompetensi lulusan Perguruan Tinggi sangat diperlukan untuk membangun kinerja yang memadai dalam suatu pekerjaan, dimana suatu pekerjaan akan mempengaruhi permintaan tenaga kerja yang akan mengeluarkan berbagai prasarat kemampuan untuk dapat melakukan pekerjaan itu sendiri. Suatu pekerjaan mengajukan tuntutan yang berbeda-beda terhadap para pekerja. Dan dalam kenyataannya, para pekerja memiliki perbedaan yang jelas dalam kompetensi yang mereka miliki. Oleh karena itu kinerja pekerja meningkat apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kompetensi yang dimiliki (*Stephen Robbin, 1996*).

Banyak permasalahan yang menyebabkan lulusan Perguruan Tinggi sebagian besar tidak memiliki kesesuaian antara kompetensi yang mereka miliki dengan persyaratan kerja dalam sebuah organisasi. Permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kesiapan lulusan Perguruan Tinggi dalam hal ini lulusan STIMIK-AKI Semarang di tempat kerja. (Lulusan yang memiliki kompetensi berupa pengetahuan, ketrampilan & keahlian, motivasi dan konsep diri sebagai kesiapan untuk terjun ke dunia usaha).
2. Bagaimana kondisi lulusan Perguruan Tinggi STIMIK-AKI Semarang di tempat kerja, ditinjau dari jurusan studi yang diambil oleh para lulusan.
3. Bagaimana kompetensi lulusan Perguruan Tinggi berdasarkan jenjang studi yang diambil oleh para lulusan ?. Adakah perbedaan kompetensi yang

dimiliki antara lulusan Perguruan Tinggi berjenis kelamin perempuan dengan laki-laki ?.

1.3 Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Menganalisa faktor pengetahuan, keahlian dan ketrampilan, motivasi, dan konsep diri yang mempengaruhi kesesuaian kompetensi lulusan Perguruan Tinggi di tempat kerja.
2. Menganalisa kompetensi lulusan Perguruan Tinggi yang ditinjau dari jurusan yang diambil oleh para alumni dari STIMIK-AKI Semarang yang diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dunia usaha.
3. Menganalisa kesiapan lulusan Perguruan Tinggi dalam memenuhi tuntutan permintaan tenaga kerja, dilihat dari jenjang studi yang diambil oleh para alumni.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

1. Sebagai bahan masukan bagi Perguruan tinggi STIMIK-AKI pada khususnya dan Perguruan Tinggi lain pada umumnya untuk menentukan kebijakan di masa yang akan datang dalam mempersiapkan lulusan yang berkualitas untuk dapat terjun langsung (siap pakai) memenuhi tuntutan pasar tenaga kerja.

2. Memperbaiki faktor-faktor penghambat atau gangguan-gangguan yang mempengaruhi terciptanya lulusan yang mampu memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan permintaan perusahaan.
3. Sebagai bahan kajian bagi lulusan Perguruan Tinggi untuk dapat lebih mempersiapkan diri menghadapi persaingan yang ketat dalam dunia usaha.

BAB II TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN MODEL PENELITIAN

2.1 Telaah Pustaka

Perguruan Tinggi merupakan satuan pendidikan yang diartikan sebagai kelanjutan pendidikan menengah yang diselenggarakan untuk menyiapkan peserta didik menjadi sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan akademik dan/atau profesional yang dapat menerapkan dan mengembangkan pengetahuan, ketrampilan dan keahlian yang dimiliki (*Daniel, 1995*).

Perguruan tinggi harus dapat mempertahankan dan memperkembangkan eksistensinya agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dalam menghadapi perkembangan teknologi yang semakin pesat, maka mau tidak mau dunia Perguruan Tinggi harus mampu mengikuti perkembangan tersebut. Untuk itu Dunia Perguruan Tinggi harus berusaha mengimbangi dengan meningkatkan kemampuan lulusannya sejalan dengan perkembangan teknologi yang ada. Lulusannya diharapkan dapat melakukan berbagai jenis pekerjaan dibidangnya (*Willi Toisula, 1989*). Dengan pendidikan lulusan Perguruan Tinggi diharapkan mampu menjawab tantangan yang ada seperti dalam memenuhi meningkatnya permintaan konsumen terhadap kualitas, bersaing dengan standart global serta menanggapi tuntutan konsumen secepat mungkin (*Cheney, 1993*).

Tak diragukan memang, Sumber Daya Manusia yang berkualitas sangat menentukan bagi keberhasilan suatu perusahaan. Karenanya, ketersediaan Sumber

Daya manusia bermutu merupakan salah satu faktor daya tarik investor. Untuk menarik investasi, bukan hanya tenaga kerja murah yang diperlukan, tetapi tenaga yang berpendidikan baik. *Rheinesmith (1995)* lebih jauh menyatakan tenaga kerja yang dapat menciptakan nilai tambah adalah tenaga kerja yang dengan kepuasan pribadinya mereka mampu belajar dari pengalaman dan membentuk standart kinerja yang lebih tinggi.

Dunia pendidikan tinggi bahkan harus memainkan peranannya sebagai suatu radar untuk memantau perkembangan, menganalisa perkembangan pembangunan dan industri dan atas dasar itu melahirkan gagasan-gagasan baru dan teknologi baru yang mampu membawa perkembangan pembangunan dan industri pada tingkatan yang semakin maju (*Stephen Kakisina, 1990*).

Informasi yang penting untuk mempertanyakan kualitas lulusan hasil pendidikan tinggi terlihat pada angka pengangguran lulusan Perguruan Tinggi. Berbagai pendapat dari tokoh-tokoh yang langsung terlibat dalam pembaharuan pendidikan mengkritik bahwa konten pendidikan saat ini tidak relevan dan tidak mampu mempersiapkan lulusannya berfungsi secara layak memasuki era baru (*Willi Toisula, 1989*). Kontroversi pendapat tersebut diatas kemudian dirangkum sebagai pertanyaan kualitas dan standart pendidikan. Persoalan kualitas dan standart perlu dikaji dari segi kesesuaian dan kepadanan (*fitness and relevance*).

Sumber Daya Manusia merupakan kekayaan perusahaan yang digunakan untuk memperoleh pendapatan. Sumber Daya Manusia memang melimpah ruah. Namun demikian, jika ditilik dari kepemilikan keahlian dalam suatu bidang tertentu, maka kelangkaan tercipta dari keahlian tersebut. Oleh karena itu sumber daya

manusia yang memiliki keahlian tertentu merupakan sumber daya ekonomi yang langka.

Mesin dan komputer, tanpa manusia, tidak ada artinya. maksudnya adalah bahwa manusia merupakan pelaku produksi. Sumber Daya Manusia tidak hanya sekedar menyediakan jasa untuk produksi, tetapi juga merupakan pelaku utama aktivitas ekonomi.

Cheney (1993) menyatakan bahwa meningkatnya persaingan global telah mendorong perusahaan untuk meningkatkan daya saing yang mereka miliki. Saat ini dengan persediaan sumber daya alam yang semakin terbatas serta meningkatnya eksploitasi terhadapnya telah menyebabkan kerusakan lingkungan sehingga keberadaan sumber daya alam dan modal semakin terkikis. dari sini kesempatan yang masih tersisa untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing adalah dengan penerapan pengetahuan, ketrampilan dan keahlian yang unggul.

Setelah diketahui kondisi yang ada dalam dunia bisnis saat ini, semakin jelas bahwa tenaga kerja dengan daya saing yang tinggi akan sangat mendukung keberhasilan usaha. Oleh karena itu, tidak berlebihan kiranya apabila dikatakan bahwa pendidikan merupakan sarana utama untuk mencapai keberhasilan tersebut. Namun pemahaman dan pengetahuan saja belumlah mencukupi, hal tersebut merupakan tantangan yang harus dihadapi oleh Perguruan Tinggi yang merupakan pencetak tenaga kerja yang diharapkan dapat memenuhi atau menghadapi persaingan bisnis (*Haywood, 1992*).

Teknologi, khususnya teknologi informasi berkembang dengan pesat, dan membawa perubahan dalam persaingan bisnis. Tetapi perkembangan teknologi yang

pesat tersebut belum diikuti dengan pemanfaatan yang maksimal. Hasil studi *Long dalam Bailey (1993)* menunjukkan bahwa dari 2000 aplikasi komputer, 40 % dilakukan tanpa menyadari keuntungan yang akan diperoleh, dan 10 % dilakukan karena adanya kerusakan teknis.

Yang tidak kalah pentingnya dari teknologi adalah tenaga kerja itu sendiri. Ketrampilan dan keahlian, sikap yang dibawa oleh tenaga kerja ke tempat kerja, dan yang dikembangkan oleh tenaga kerja tersebut berdasarkan pengalaman kerjanya sangat berpengaruh bagi perusahaan. Permasalahan yang muncul dalam perusahaan adalah banyaknya tenaga kerja yang tidak cukup memiliki pengetahuan, ketrampilan dan keahlian serta konsep diri yang sesuai dengan kebutuhan dunia usaha. Perguruan Tinggi dalam hal ini berperan dalam menciptakan lulusan, mencoba membangun kompetensi lulusan Perguruan Tinggi agar dapat menjadi pelaku bisnis di masa depan.

2.1.1 Konsep Kompetensi

Studi tentang kompetensi telah dilakukan sejak lama, yaitu di tahun 1970-an pada saat *David Mc Clelland (dikutip Russ, 1995 & Zwell, 2000)* mempublikasikan hasil penelitiannya tentang perlunya tes kompetensi dalam seleksi pekerja di banding tes intelegensi. Dia menyebutkan bahwa tes terhadap sifat-sifat perilaku (*Behavioral Traits*) dan karakteristik yang membentuk kompetensi adalah lebih efektif dibanding test terhadap intelegensi dalam menentukan pekerjaan yang berprestasi dan yang tidak (*Superior Performers*) mengerjakan sesuatu seperti membuat keputusan, mempelajari masalah dan memecahkannya serta menyusun tujuan yang menantang

(*Challenging Goals*) lebih mendasar pada sifat perilaku daripada karena bakat dan pengalaman. Oleh sebab itu *Mc Cleland* menyarankan test kompetensi (*Competency Testing*) dibanding test intelegensi (*Intelligence Testing*) dalam menentukan calon pekerja bagus dan tidak, walaupun argumen *Mc Cleland* itu disanggah oleh beberapa penulis seperti *Barret & Depinet (Russ, 1995)* dengan menyatakan bahwa tes kognitif bisa diandalkan untuk memprediksi prestasi kerja, namun sampai saat ini apa yang dinyatakan oleh *Mc Cleland* mengenai pentingnya kompetensi masih banyak dijadikan acuan.

Kompetensi adalah integrasi ketrampilan yang merupakan hasil akumulasi belajar. Kompetensi dapat menjadi basis keunggulan suatu perusahaan. Membangun kompetensi membutuhkan konsistensi dan ketekunan karena dibutuhkan waktu yang lama. Kompetensi didapat dari lulusan Perguruan Tinggi (*Stefanus, 1997*).

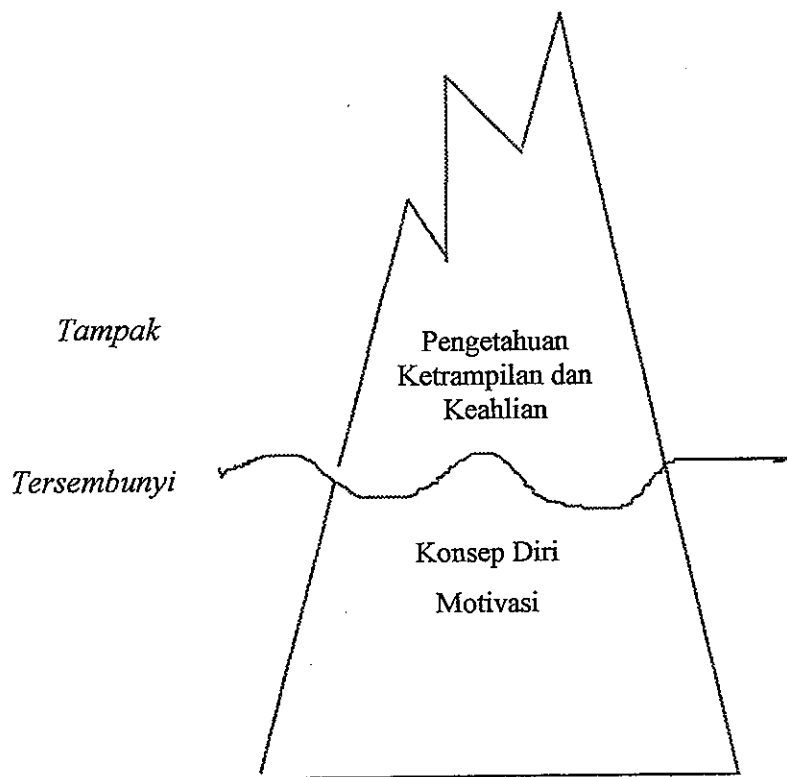
Spencer (1993) menggunakan istilah kompetensi untuk mengembangkan karakteristik tenaga kerja. Definisi kompetensi tersebut adalah :

“ A competency is an underlying characteristics of an individual that is causally related to criterion referenced effective and / or superior performance in a job or situation (*Spencer, 1993*). “

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah bagian dari kepribadian seseorang yang paling dalam dan abadi, serta dapat digunakan untuk memperkirakan perilaku seseorang dalam berbagai situasi dan pekerjaan. Kompetensi dipengaruhi oleh hal-hal berikut ini (*Spencer, 1993*) :

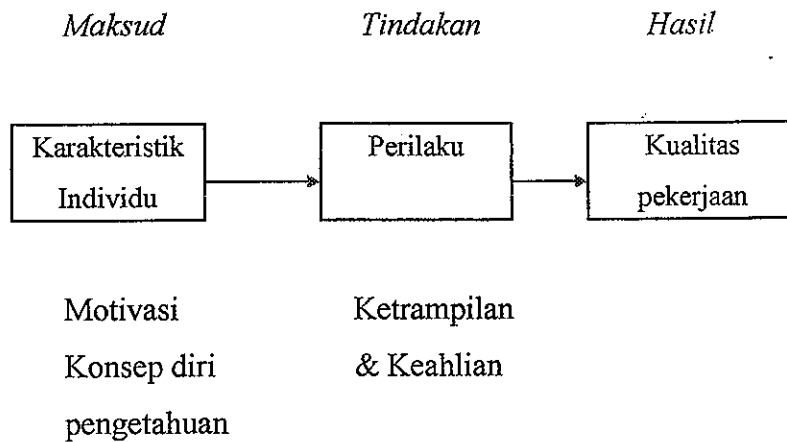
1. Pengetahuan (*Knowledge*)
2. Ketrampilan dan keahlian (*Skill*)

3. Motivasi (*Motivation*)
4. Konsep diri (*Self-Concept*)



Gambar 2.1. Model Kompetensi Permukaan
(Sumber: Spencer, *Competence at Work*, John Wiley & Sons, Inc, Singapura, 1993, P. 11)

Kompetensi motivasi, konsep diri dan pengetahuan dapat memprediksi tindakan perilaku ketrampilan dan keahlian yang pada akhirnya akan memprediksi hasil dari kualitas pekerjaan.



Gambar 2.2. Model Aliran Sebab-Akibat dari Kompetensi
 (Sumber: Spencer, *Competence at Work*, John Wiley & Sons, Inc, Singapura, 1993, P. 11)

2.1.1.1 Pengetahuan

Pengetahuan yaitu informasi seseorang dalam bidang ilmu tertentu, untuk meningkatkan kemampuan (*Barney, 1991*). Dalam dunia bisnis, ilmu pengetahuan merupakan suatu modal dasar yang mengasah intelektual seseorang yang nantinya merupakan kekayaan dari perusahaan untuk dapat meningkatkan kualitas, daya tahan dan daya saing di kancah bisnis seperti yang telah dikatakan oleh *Thomas A. Stewart* sebagai modal intelektual (*dalam Putri, 1999*).

Modal intelektual, menurut persepsi *Stewart* adalah kontribusi informasi atau pengetahuan yang diberikan oleh tenaga kerja kepada perusahaan. Dengan memberikan yang terbaik kepada perusahaan, tenaga kerja mendapatkan kepuasan kerja atau kepuasan emosional karena sudah terlibat penuh dalam perkembangan dan persaingan antar perusahaan.

Stewart percaya pengetahuan yang disumbangkan tenaga kerja secara konsisten dalam rangka menunjang kemajuan perusahaan merupakan komoditi yang jauh lebih berharga dibanding sumber daya alam, modal fisik atau modal finansial yang dimiliki perusahaan. Karena modal intelektual tidak bisa dihitung dan dinilai dengan ukuran normal, tetapi efeknya bisa sangat terasa pada operasional dan pencapaian sasaran perusahaan dari hari ke hari. Dengan demikian tenaga kerja yang memiliki pengetahuan yang memadai sangat dibutuhkan oleh perusahaan karena merupakan motor penggerak yang akan menentukan strategi bisnis perusahaan dimasa datang.

Konstruksi terhadap lulusan yang diharapkan sesungguhnya diperlukan evaluasi terhadap masukan (*input*), proses, dan keluaran (*output*) suatu fakultas atau Perguruan Tinggi. Atas dasar konseptualisasi mengenai lulusan yang diharapkan, sangat penting untuk dibahas adalah pengetahuan minimal yang harus dimiliki. Hal ini penting karena pada semua jenis dan arah pendidikan kurikulum terlampaui sarat matakuliah pelajaran (*Willi Toisuta, 1989*).

Pengembangan kurikulum sangat berpengaruh terhadap kemampuan lulusan Perguruan Tinggi untuk menghadapi sebuah kesulitan atau kendala, tantangan dari sistem informasi dari dunia usaha yang nyata. Pengembangan kurikulum difokuskan pada kebutuhan sistem informasi yang utama yaitu pengetahuan, ketrampilan dan keahlian.

Dalam kategori pengertian pengetahuan sistem informasi, dikategorikan menjadi empat sub bagian, yaitu : (a). Teknologi dan Pengembangan, (b). Penerapan, (c). Manajemen Sumber Informasi dan (d). Berbagai macam topik yang berkembang

dewasa ini. Dalam kategori keahlian dan ketrampilan meliputi : (a). Perangkat Keras, (b). Pemrograman dan (c). Kemampuan perangkat lunak (*Ramakrishna et al, 1995*).

Untuk menunjang proses belajar-mengajar diperlukan sumber belajar yang memadai dimana mahasiswa memiliki access terhadapnya baik untuk memperoleh informasi maupun penggunaan alat-alat seperti komputer dan membangun hubungan kerja dengan berbagai bisnis. jadi muatan lulusan yang diharapkan adalah padat pengetahuan dan padat ketrampilan dan bukan padat mata kuliah.

Diera globalisasi ekonomi dan reformasi ini, pengetahuan dan informasi merupakan bahan baku utama. Aktiva bisnis apapun tidak akan jalan maksimal dan efektif tanpa dukungan sistem informasi yang bisa memasok dan mengirim informasi ke sasarannya. dalam kaitannya dengan sumber daya manusia, tenaga kerja membuat organisasi bisnis tumbuh membesar, dengan pengetahuan yang dimilikinya manusia menempatkan dirinya sebagai pemain utama dalam roda bisnis ditambah dengan intelektual yang menunjang, tenaga kerja dapat memainkan peran penting dalam peningkatan mutu dan perbaikan kualitas proses dan aktiva bisnis.

2.1.1.2 Ketrampilan dan Keahlian

Sumber daya manusia memang melimpah ruah, namun demikian, jika ditilik dari kepemilikan ketrampilan dan keahlian dalam suatu bidang tertentu, maka kelangkaan tercipta dari ketrampilan dan keahlian tersebut. Sumber daya manusia yang memiliki ketrampilan dan keahlian sangat terbatas jumlahnya.

Ketrampilan dan keahlian merupakan kompetensi yang digunakan untuk melakukan suatu pekerjaan fisik atau mental. Dalam dunia bisnis permintaan akan

tenaga kerja yang memiliki kemampuan berkarya sangat tinggi dan dalam kenyataannya banyak lulusan Perguruan Tinggi yang tidak memiliki ketrampilan dan keahlian yang cukup dan sesuai dengan permintaan perusahaan.

Ketrampilan dan keahlian tenaga kerja saat melakukan aktivitas pekerjaan dapat mewujudkan hasil kerja yang maksimal yang dapat membangun sebuah kompetensi dalam diri individu tenaga kerja untuk mencapai hasil yang optimal sehingga memungkinkan sebuah organisasi dapat bertahan dan bersaing.

Pada dasarnya, kesesuaian antara kompetensi Perguruan Tinggi dengan permintaan tenaga kerja merupakan konsep utama yang menggambarkan hubungan antara orang dengan pekerjaannya. hal ini telah diteliti oleh *Mc celland* (1973), *Boyatzis* (1982), *Kolb* (1984), *Morgan* (1988) dan *Nordhoug* (1993). Mereka semua telah menemukan berbagai hal yang menarik ketika mengidentifikasi dan menjabarkan pengetahuan dasar antara manusia dan keahlian mereka saat bekerja. seperti halnya argumen *Morgan* (1988) bahwa konsep kompetensi memberikan semangat bagi para mahasiswa untuk berpikir bahwa tidak hanya tentang ilmu pengetahuan itu saja seperti yang mereka dapatkan di Perguruan Tinggi tetapi juga tentang bagaimana ilmu pengetahuan tersebut dibutuhkan dan digunakan dalam mengatasi suatu kompetensi pada saat memasuki dunia kerja nanti.

Apa yang menjadi dasar penyusunan suatu kompetensi keahlian dalam bekerja telah diungkap seorang peneliti (*Taylor, 1911*). *Taylor* mengusulkan agar perusahaan mampu mengidentifikasi ketrampilan dan keahlian para tenaganya dengan cara mengklasifikasikan dan meringkasnya ke dalam peraturan-peraturan,

rumusan-rumusan untuk menjadikan suatu pegangan, acuan suatu kompetensi yang harus dimiliki tenaga kerjanya.

Kompetensi ketrampilan dan keahlian sangat dibutuhkan untuk mewujudkan kondisi kerja yang efektif. Tenaga kerja dapat langsung mengidentifikasi kegiatan dalam pekerjaannya dan dapat menyelesaikannya dengan baik sesuai harapan perusahaan. Dari pekerjaan yang didapat oleh tenaga kerja dapat membentuk pengalaman mereka. Ketrampilan dan keahlian tenaga kerja dalam bekerja dapat berkembang sesuai dengan pengalaman hidup dalam bekerja.

Dalam sebuah perusahaan dewasa ini yang dibutuhkan adalah tenaga kerja yang memiliki gelar sarjana dengan keahlian dan pengetahuan teknologi informasi yang mapan. Untuk itu dibutuhkan keahlian dan pengetahuan dalam teknologi informasi sebagai suatu kebutuhan untuk dunia bisnis saat ini.

Untuk mendapatkan suatu keahlian yang dibutuhkan oleh perusahaan, ada baiknya ditetapkan suatu kebutuhan dimasa sekarang dan kebutuhan dimasa yang akan datang bagi perusahaan. Disamping itu, bagi Perguruan Tinggi dapat secara tetap meminta masukan dari para pengusaha yang ahli di bidangnya.

2.1.1.3 Motivasi

Motivasi merupakan sesuatu yang dipikirkan atau diinginkan seseorang secara konsisten dan menyebabkan suatu tindakan. Motivasi mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu. Faktor-faktor motivasi belajar kebutuhan berprestasi, pengalaman berorganisasi perpengaruh positif terhadap hasil belajar dari sebuah lulusan Perguruan Tinggi untuk meningkatkan hasil belajar dapat

dilakukan oleh individu masing-masing mahasiswa sendiri (*Hasrini, 1997*). mahasiswa yang motivasi belajarnya tinggi, ia akan didorong lebih berani memberikan tanggapan secara aktif, karena sadar akan manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dengan kegiatan belajarnya (*Richard, 1998*). Demikian halnya dalam bekerja, motivasi tenaga kerja dalam bekerja sangat mempengaruhi hasil kerja mereka. memberikan kesempatan kepada tenaga kerja untuk bertanggung jawab penuh sejak awal sampai akhir setiap tugas pekerjaannya, akan memotivasi tenaga kerja untuk menyelesaikan dengan sebaik-baiknya.

Bailey (1993) berpendapat tenaga kerja yang merasa bahwa pekerjaannya tidak menantang dan monoton membuat motivasi kerja menurun, yang berakibat pada semangat berprestasinya pun menjadi rendah. Permintaan akan tenaga kerja dari sebuah perusahaan mengharapkan tenaga kerja yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja, diharapkan dengan motivasi kerja yang tinggi, tenaga kerja dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan hasil yang memuaskan.

Stephen (1996) mengidentifikasi motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan perusahaan, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individu. Bila seseorang termotivasi ia akan mencoba sekuat tenaga, perusahaan memerlukan motivasi tenaga kerja sebagai proses pemenuhan kebutuhannya.

Kepuasan yang diperoleh atas penghargaan prestasi, memacu usaha individu di dalam organisasi. Giatnya usaha berarti peranan dan motivasi individu terpacu semakin baik. Peranan dan motivasi ditambah dengan keahlian akan menciptakan

prestasi. Prestasi individu selalu mengharapkan penghargaan yang hendak diterima kembali.

Dengan kemampuan Teknologi Informasi yang dimiliki, seorang karyawan akan termotivasi untuk menciptakan hal-hal baru yang bermanfaat untuk perusahaan pada khususnya dan pengembangan teknologi pada umumnya.

Motivasi diberikan melalui variabel imbalan dan penghargaan, sehingga imbalan dan penghargaan mampu memacu tenaga kerja untuk tetap memberikan hasil terbaiknya bagi perusahaan. Giatnya usaha berarti peranan dan motivasi individu terpacu semakin baik. Peranan dan motivasi ditambah dengan keahlian akan menciptakan prestasi. Prestasi individu selalu mengharapkan penghargaan yang hendak diterima kembali.

2.1.1.4. Konsep Diri

Konsep diri didefinisikan sebagai karakteristik fisik dan konsistensi respon terhadap situasi atau informasi. Konsep diri menentukan cara seseorang bertindak atau bertingkah laku. Menurut *Lyle & Signe Spencer (1993)* faktor ketrampilan dan keahlian serta pengetahuan memang diperlukan untuk mendukung suatu kinerja, akan tetapi untuk mencapai kinerja yang prima seseorang juga harus memiliki konsep diri yang jelas.

Kompetensi pengetahuan, ketrampilan dan keahlian cenderung dapat dilihat atau tampak, sedangkan kompetensi konsep diri bersifat lebih tersembunyi dan merupakan sentral dari kepribadian. Konsep diri merupakan dasar dari kepribadian,

lebih sulit untuk dikembangkan tetapi dapat dibentuk melalui pelatihan atau pengalaman-pengalaman hidup yang positif.

Dengan konsep diri yang mengarah pada semangat untuk terus berprestasi akan berpengaruh pada derajat kepedulian seseorang terhadap pekerjaannya, sehingga ia berusaha untuk bekerja dengan lebih baik atau di atas standart yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tenaga kerja yang demikian atau yang memiliki konsep diri seperti yang di atas adalah yang diminta perusahaan (*Coovert, 1995*).

Konsep diri yang merupakan sentral dari kepribadian berpengaruh pada kinerja pekerjaan. Teori kesesuaian kepribadian-pekerjaan dari *John Holland* mengemukakan bahwa kepuasan dan kecenderungan meninggalkan suatu pekerjaan bergantung pada derajat sampai kemana individu-individu dengan berhasil mencocokkan kepribadian mereka pada lingkungan pekerjaan yang sama (*Stephen Robbins, 1996*). Teori di atas berargumen bahwa kepuasan paling tinggi dan tingkat keluarnya tenaga kerja paling rendah dalam keadaan dimana kepribadian dan pekerjaan itu cocok atau sesuai, jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi konsep diri berpengaruh pada kinerja seseorang untuk dapat berprestasi dalam perusahaan.

Untuk menjelaskan hal-hal yang berkaitan dengan kualifikasi atau persyaratan kemampuan seseorang dalam menggambarkan tugas pekerjaan tertentu, perusahaan menggunakan kompetensi sebagai karakter mendasar dari seseorang yang menyebabkannya sanggup menunjukkan kinerja yang efektif di dalam suatu pekerjaan.

2.1.2 Kompetensi lulusan Perguruan Tinggi di Tempat Kerja

Kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang untuk berprestasi secara menonjol, yang membuatnya berbeda dengan biasanya. Lulusan Perguruan Tinggi diharapkan memiliki kompetensi yang disyaratkan oleh perusahaan. Bagaimanapun juga persaingan global dalam dunia usaha menuntut perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang berkompentensi sesuai dengan yang dibutuhkan untuk memenangkan persaingan (*Boyatzis, 1982*).

Perguruan Tinggi oleh perusahaan diharapkan mampu menghasilkan tenaga ahli bagi dunia usaha yang mampu mengisi kebutuhan akan tenaga kerja yang memiliki integritas yang tinggi, peka terhadap perkembangan yang ada serta mampu mengembangkan pengetahuan, ketrampilan dan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan dunia usaha (*Bernard, 1983*).

Kompetensi lulusan Perguruan Tinggi merujuk ke suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kompetensi dari seorang individu guna memenuhi permintaan tenaga kerja pada hakekatnya didasarkan pada pilihan jenjang studi yaitu Strata satu (S1) dan Diploma III (DIII) maupun jurusan (Manajemen Informatika (MI) dan Teknik Informatika (TI)) yang diambil semasa lulusan Perguruan Tinggi tersebut masih menjalani masa aktif perkuliahan. Disamping motivasi dan konsep diri yang dimiliki secara perorangan.

2.1.2.1 Kompetensi Lulusan Perguruan Tinggi Dilihat dari Jurusan Pendidikan atau Akademik yang Diambil

Keahlian yang diharapkan dalam suatu perusahaan yaitu “ Tenaga Ahli bagi perkembangan perusahaan. “ Dalam sebuah perusahaan ada berbagai macam kegiatan yang menuntut keahlian akademik yang berbeda-beda. Keahlian akademik adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan atau mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (*Samuelson, 1980*). Pekerjaan yang memiliki tingkat kesulitan yang berbeda dapat menggunakan keahlian akademik untuk memenuhi tuntutan yang dikemukakan pada pemangku pekerjaan. Makin banyak tuntutan pemrosesan informasi yang ada dalam suatu pekerjaan, makin banyak kecerdasan umum yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan itu dengan sukses (*Stephen Robbin, 1996*). Sehingga dapat sesuai dengan permintaan tenaga kerja yang telah disyaratkan

Dalam Perguruan Tinggi, kemampuan akademik disusun dalam suatu mata kuliah yang merupakan mata kuliah konsentrasi, dengan demikian kemampuan yang dipelajari akan tersirat dalam konsentrasi studi pada mata kuliah yang ditawarkan dalam bentuk paket yang mencerminkan kegiatan suatu bidang keahlian (*Samuelson, 1980*). Di STMIK-AKI Semarang, mata kuliah konsentrasi dibedakan berdasarkan jurusan yang diambil. Mata kuliah Konsentrasi untuk jurusan Manajemen Informatika (MI) berbeda dengan mata kuliah konsentrasi untuk jurusan Teknik Informatika (TI). Masing-masing jurusan memiliki spesifikasi mata kuliah yang berbeda, sehingga kemampuan dari masing-masing lulusan berbeda disesuaikan dengan jurusan yang diambil.

2.1.2.2 Kompetensi Lulusan Perguruan Tinggi dilihat dari Jenjang Pendidikan atau Studi yang Diambil

Harus kita sadari bahwa kompetensi lulusan Perguruan Tinggi merupakan aktualisasi dari tipe personalitas lulusan yang bersangkutan. Unsur kemampuan harus lebih ditonjolkan berhubung perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi senantiasa memerlukan keahlian-keahlian baru. Karena itu tenaga kerja yang diperlukan selain yang ahli adalah yang mampu mengadaptasikan keahlian yang dimiliki dengan tuntutan kerja yang lebih efektif dan efisien dalam menghadapi kondisi perkembangan yang selalu berubah (*Samuelson, 1980*). Dan kemampuan lulusan sangat diharapkan perusahaan untuk dapat memajukan kemajuan usaha guna menciptakan hal-hal inovatif yang digunakan untuk menghadapi persaingan di era globalisasi. Tingkat kemampuan didapat lulusan Perguruan Tinggi melalui jenjang studi yang dipilih oleh mahasiswa. Jenjang studi yang ada pada STIMIK-AKI ada dua (2) yaitu Strata Satu (S1) dan Diploma III (DIII). Pendidikan merupakan suatu proses, sehingga mutu yang dicapai sangat tergantung pada perilaku semangat kerja, motivasi dan daya kreasi yang diberikan selama studi (*Samuelson, 1980*).

2.1.2.3 Kompetensi Lulusan Perguruan Tinggi dilihat dari Jenis Kelamin (Gender)

Dalam kehidupan masyarakat, konsep Gender terus dilestarikan, masyarakat menentukan apa yang “ patut “ dilakukan oleh pria maupun apa yang patut dilakukan wanita. Melalui proses sosialisasi dan internalisasi sosial, nilai yang terbentuk melalui interaksi, masyarakat mengembangkan mithos-mithos tentang Gender, apa

yang wajib dilakukan pria dan apa yang wajib dilakukan wanita. Gender dengan demikian merupakan *Social Construct* yang menentukan dan mengatur hubungan antara pria dan wanita. Sifat Gender adalah *Cultur Specific* dan dinamis, artinya dapat bervariasi dari satu lingkungan sosio – kultural ke lingkungan yang lain, dari satu waktu ke waktu yang lain (*Masyhur Amin & Masruchah, 1992*).

Umumnya kondisi pekerja wanita digambarkan sebagai pekerja yang memiliki ketrampilan dan pendidikan yang relatif rendah serta hanya sedikit mengetahui hukum perburuhan dan produktivitasnya lebih rendah dibandingkan pekerja pria. Dalam dasawarsa 90-an telah berkembang isu berskala internasional tentang era kepemimpinan wanita dalam buku *Megatrends 2000* karangan *John Naspitt & Patricia Aburdene* dikemukakan bahwa dasawarsa 90-an ditandai dengan munculnya wanita dalam kepemimpinan (*The Decade of Women in Leadership*) yang menyatakan bahwa :

.....Sementara tahun sembilan puluhan berlangsung, kebijaksanaan konvensional akan mengakui bahwa wanita dan pria berfungsi sama baiknya sebagai pemimpin perusahaan dan wanita akan mencapai posisi kepemimpinan yang disangkal dari mereka dalam tahun-tahun yang lalu.....(*John Naspitt & Patricia Aburdene, 1990*).

Wanita telah jauh lebih banyak memasuki sektor bisnis, sebagian karena kurangnya tenaga ahli yang berpendidikan telah menghapus prasangka jenis kelamin dengan lebih cepat dan sebagian lagi karena keluarga-keluarga bisnis telah mengakui nilai keahlian kaum wanita.

Berdasarkan fenomena tersebut dapat disimpulkan bahwa masyarakat telah mulai mengangkat potensi wanita sebagai sumber tenaga kerja yang patut diperhitungkan keberadaannya. Perubahan sikap ini memberikan peluang dan

kesempatan yang lebih besar bagi wanita yang bergerak dalam dunia bisnis (*John Nasbitt, 1996*).

2.2 Penelitian Terdahulu

Peran sumber daya manusia dalam organisasi mempunyai arti yang sama pentingnya dengan pekerjaan itu sendiri, sehingga interaksi antara organisasi dan sumber daya manusia menjadi fokus perhatian para manajer. Jika kita menggunakan sumber daya manusia sebagai faktor penentu organisasi, maka kompetensi menjadi aspek yang menentukan keberhasilan organisasi. Konsep kompetensi sebenarnya bukan suatu yang baru. Menurut organisasi industri Psikologi Amerika *Mitrani, Dalziel & Fitt (1992)* gerakan tentang kompetensi telah dimulai pada tahun 1960 dan awal tahun 1970. Menurut gerakan tersebut banyak hasil studi yang menunjukkan bahwa hasil tes sikap dan pengetahuan, prestasi belajar disekolah dan diploma tidak dapat memprediksi kinerja atau keberhasilan dalam kehidupan.

Temuan tersebut telah mendorong dilakukan penelitian terhadap variabel kompetensi yang diduga memprediksi kinerja individu dan tidak bias dikarenakan faktor rasial, gender dan sosio ekonom. Jika cara tradisional menggunakan pengukuran sikap tidak dapat memprediksi kerja, menurut *Mc Cleland's* yang harus dilakukan adalah : *Pertama*, mencari individu yang memiliki kinerja yang tinggi dan membandingkannya dengan individu yang berkinerja rendah. *Kedua*, *Mc Cleland & Dailey* dalam *Mitrani, Dalziel & Fitt (1992)* mengembangkan teknik *Behavioral Event Interview (BEI)* yang menggabungkan teknik seleksi sebelumnya (*Critical Incident Method*) dalam teknik yang baru *Flanagan* lebih tertarik untuk

mengidentifikasi unsur tugas dalam pekerjaan, sementara *Mc Cleland* lebih tertarik kepada karakteristik sumber daya manusia yang melakukan pekerjaan dengan baik.

Teknik BEI meminta individu-individu untuk memikirkan beberapa aspek penting atas keadaan yang berkaitan dengan pekerjaannya sehingga menimbulkan hasil yang baik atau buruk. Kemudian keadaan tersebut diuraikan secara rinci sehingga menjawab pertanyaan sebagai berikut :

- (a) What led up to the situation
- (b) Who was involved
- (c) What did you think about, feel, want to have happen in the situation
- (d) What did you do
- (e) What was to outcome.

Transkrip BEI diberikan skor menurut definisi tersebut dengan menggunakan *Content Analysis of Verbal Expression (CAVE)* untuk mengukur motivasi. Melalui CAVE para peneliti dapat menghitung dan mengetes perbedaan secara statistik atas karakteristik yang ditunjukkan oleh para individu yang berkinerja tinggi dan rendah dalam berbagai pekerjaan.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semua jenis kompetensi yang bersifat non-akademik seperti kemampuan menghasilkan ide-ide yang inovatif, management skill, kecepatan mempelajari jaringan kerja dan sebagainya, berhasil memprediksi kinerja individu dalam pekerjaannya.

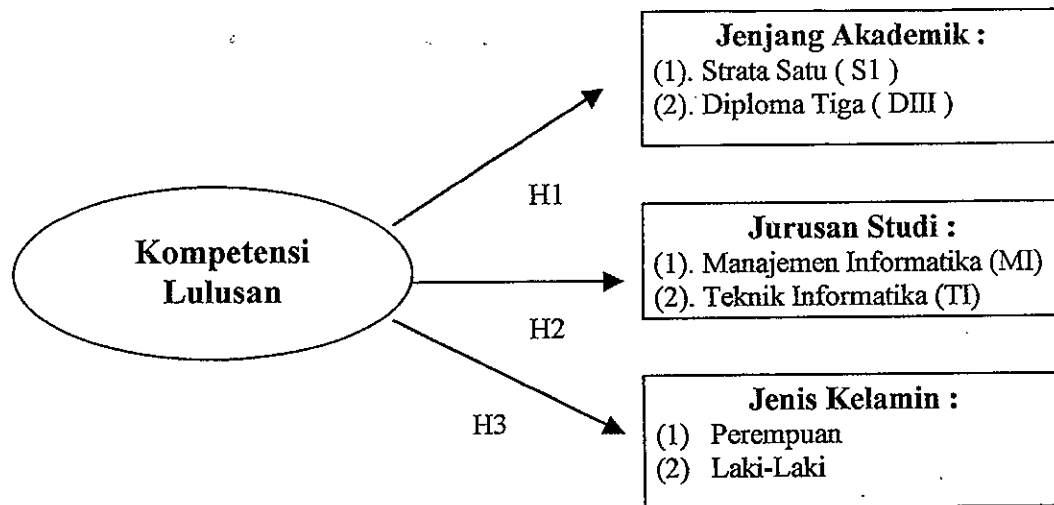
Adapun *David Mc Cleland* telah memperkenalkan kompetensi sejak tahun 1973. Hal ini ditandai dengan terbitnya artikel *Mc Cleland* yang cukup provokatif pada waktu itu dengan judul menantang *Testing for Competence Rather Than*

Intelligence yang intinya adalah ada sesuatu karakteristik dasar yang lebih penting dalam memprediksikan kesuksesan kerja. Sesuatu itu disebut kompetensi. Banyak ahli yang mencoba menggali lebih jauh premis yang dikatakan oleh *Mc Clelland*, sehingga diberitakan bahwa pada tahun 1991, telah ada 100 ahli dari 24 negara yang bermunculan seperti *Prof. Richard Boyatzis* yang terkenal dengan buku *The Competent Manager (1982)*, *Murray Dalziel & Dick Manfield* yang memelopori pembuatan bank kompetensi yang pertama hingga suami istri *Lyle Spencer & Signe Spencer* yang terkenal dengan bukunya *Competence at Work : Models for Superior Performance (1993)*. Inti dari kesemuanya mengenai kompetensi adalah sebagai alat penentu untuk memprediksikan keberhasilan kerja seseorang pada suatu posisi.

2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis dan Hipotesis

Berdasarkan kajian Telaah Pustaka dan Penelitian Terdahulu, maka dikembangkan Kerangka Pemikiran Teoritis yang mendasari penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.3 dibawah ini.

2.3.1 Kerangka Pemikiran Teoritis



Gambar 2.3 : Kerangka Pemikiran Teoritis

2.3.2 Hipotesis

Sesuai dengan yang telah dikemukakan dalam latar belakang penelitian ini, bahwa dalam menuju era globalisasi, peran dunia pendidikan dirasakan semakin penting karena pendidikan merupakan pusat informasi perkembangan sumber daya manusia dalam segala bidang.

Tuntutan terhadap sumber daya manusia yang berkualitas semakin besar ketika perusahaan dihadapkan pada suatu kondisi yang sarat akan persaingan, Perguruan Tinggi sebagai organisasi yang menawarkan jasa pendidikan diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya dalam menghasilkan mahasiswa yang memiliki kompetensi yang cukup untuk memenuhi permintaan akan tenaga kerja.

Dalam kenyataannya banyak lulusan Perguruan Tinggi yang tidak cukup memiliki pengetahuan, ketrampilan dan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja. Untuk dapat menjawab permasalahan yang ada, hipotesis penelitian ini didasarkan pada kerangka pemikiran teoritis. Hipotesis penelitian ini adalah :

H1 : Ada keeratan hubungan yang signifikan antara kompetensi lulusan STIMIK-AKI Semarang antara Jenjang studi Strata Satu (S1) dan Diploma III (DIII)

H2 : Ada keeratan hubungan yang signifikan antara kompetensi lulusan STIMIK-AKI Semarang antara jurusan akademik Manajemen Informatika (MI) dan Teknik Informatika (TI)

H3 : Ada keeratan hubungan yang signifikan antara kompetensi lulusan STIMIK-AKI Semarang yang berjenis kelamin perempuan dengan yang berjenis kelamin laki-laki

2.4 Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini digunakan definisi operasional variabel sebagai berikut :

Kompetensi merupakan integrasi ketrampilan yang merupakan hasil akumulasi belajar dimana kompetensi adalah bagian dari kepribadian seseorang yang paling dalam dan abadi, serta dapat digunakan untuk memperkirakan perilaku seseorang dalam berbagai situasi dan pekerjaan. Membangun kompetensi membutuhkan konsistensi dan ketekunan yang membutuhkan waktu relatif lama. Konstruk ini memiliki variabel indikator :

- Pengetahuan (x1) merupakan suatu modal dasar yang mengasah intelektual seseorang yang nantinya merupakan kekayaan dari perusahaan untuk dapat meningkatkan kualitas, daya tahan dan daya saing di kancah bisnis. Tenaga kerja yang memiliki pengetahuan yang memadai sangat dibutuhkan oleh perusahaan karena merupakan motor penggerak yang akan menentukan strategi bisnis perusahaan dimasa datang.

◊ Pengukuran variabel :

Pengetahuan diukur dengan meminta responden untuk menjawab lima (5) butir pertanyaan yang berisi tentang pengetahuan yang dimiliki responden, kesesuaian dengan prasarat yang diajukan oleh perusahaan, pekerjaan yang dijalani, kesiapan Perguruan Tinggi dalam menyiapkan lulusan, dan penilaian perusahaan terhadap pengetahuan.

- Ketrampilan dan Keahlian (x2) merupakan kompetensi yang digunakan untuk melakukan suatu pekerjaan fisik dan mental. Ketrampilan dan keahlian tenaga kerja saat melakukan aktivitas pekerjaan dapat mewujudkan hasil kerja yang maksimal yang dapat membangun sebuah kompetensi dalam diri individu tenaga kerja untuk mencapai hasil yang optimal sehingga memungkinkan perusahaan dapat bertahan dan bersaing.

◊ Pengukuran Variabel :

Ketrampilan dan keahlian diukur dengan meminta responden untuk menjawab lima (5) butir pertanyaan yang berisi mengenai kebutuhan perusahaan akan ketrampilan dan keahlian tenaga kerja, penyelesaian masalah, ketrampilan dan keahlian perangkat keras (*Hardware*),

ketrampilan dan keahlian perangkat lunak (*Software*), dan keahlian umum (*General Skills*).

- Motivasi (x3) mendorong, mengarahkan dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu. Motivasi tenaga kerja dalam bekerja sangat mempengaruhi hasil kerja mereka. Motivasi kerja yang tinggi dari tenaga kerja dalam menyelesaikan setiap pekerjaan akan menghasilkan sesuatu yang maksimal.

◊ Pengukuran Variabel :

Motivasi diukur dengan meminta responden untuk menjawab lima (5) pertanyaan yang berisi tentang semangat kerja yang tinggi, penyelesaian tugas, pengembangan kemampuan, tanggung jawab dalam pekerjaan, dan hasil dari pekerjaan.

- Konsep Diri (x4) adalah karakteristik fisik dan konsistensi respon terhadap situasi atau informasi. Konsep diri menentukan cara seseorang bertindak atau bertingkah laku. Dengan konsep diri yang mengarah pada semangat untuk terus berprestasi akan berpengaruh pada derajat kepedulian seseorang terhadap pekerjaannya.

◊ Pengukuran Variabel :

Konsep diri diukur dengan meminta responden untuk menjawab lima (5) pertanyaan yang berisi mengenai kesesuaian pekerjaan dengan keinginan, karakteristik dasar yang dimiliki, kepedulian dalam pekerjaan, pengendalian diri terhadap masalah dan semangat dalam menyelesaikan masalah.

Adapun Variabel yang dipengaruhi oleh kompetensi terdiri oleh tiga (3) indikator variabel sebagai berikut :

- Jurusan Akademik (x5) adalah pengelompokan mahasiswa yang bertujuan untuk mendapatkan kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan atau mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan secara lebih spesifik.

◇ Pengukuran Variabel :

Jurusan akademik lulusan diukur dengan meminta responden untuk menjawab pertanyaan mengenai Jurusan akademik yang dipilih lulusan Perguruan Tinggi baik itu Manajemen Informatika (MI) maupun Teknik Informatika (TI).

- Jenjang Studi (x6) adalah pilihan lama studi (S1 dan DIII) untuk memperoleh suatu kemampuan yang digunakan untuk melakukan dengan sukses pekerjaan-pekerjaan yang menuntut kemampuan dan ketrampilan lebih untuk selalu terus berkarya. Kemampuan lulusan sangat diharapkan perusahaan untuk dapat memajukan kemajuan usaha guna menciptakan hal-hal inovatif yang digunakan untuk menghadapi pesaing.

◇ Pengukuran Variabel :

Jenjang studi lulusan diukur dengan meminta responden untuk menjawab pertanyaan mengenai jenjang studi yang dipilih oleh lulusan baik itu jenjang studi strata satu (S1) maupun jenjang studi diploma (DIII).

- Jenis Kelamin (x7) perbedaan jenis kelamin antara perempuan dan laki-laki para alumni dalam hal kompetensi yang dimiliki.

◇ Pengukuran Variabel :

Jenis kelamin lulusan diukur dengan melihat jawaban dari responden mengenai kompetensi yang dimiliki berdasarkan jenis kelaminnya.

Pada pembahasan ini kerangka pikir secara teoritis dapat dikembangkan melalui kategori kompetensi yang terdiri dari empat (4) variabel indikator yaitu pengetahuan, ketrampilan dan keahlian, motivasi dan sikap. Keempat variabel tersebut dihipotesakan berkaitan atau ada perbedaan dengan tiga (3) variabel indikator yaitu Jenjang akademik, jurusan studi dan jenis kelamin para lulusan.

Tabel 2.1 : Operasional Variabel

| Dimensi | Variabel Indikator | Pengukuran |
|----------------|-----------------------------|---|
| Kompetensi | X1 : Pengetahuan | Lima butir pertanyaan mengenai pengetahuan yang dimiliki responden, kesesuaian dengan prasarat yang diajukan oleh perusahaan, pekerjaan yang dijalani, kesiapan Penguasaan dalam pengetahuan umum, Aplikasi teknologi informasi dan aplikasi informasi manajemen. |
| | X2 : Ketrampilan & Keahlian | Lima butir pertanyaan mengenai kebutuhan perusahaan akan ketrampilan & keahlian tenaga kerja, penyelesaian masalah, ketrampilan & keahlian perangkat keras (hardware), Perangkat lunak (software) dan keahlian umum (General skills). |
| | X3 : Motivasi | Lima butir pertanyaan mengenai semangat kerja yang tinggi , penyelesaian tugas, pengembangan kemampuan, tanggung jawab dalam pekerjaan dan hasil dari pekerjaan. |
| | X4 : Konsep Diri | Lima butir pertanyaan mengenai kesesuaian pekerjaan dengan keinginan, karakteristik dasar yang dimiliki, kepedulian dalam pekerjaan, pengendalian diri terhadap masalah dan semangat dalam menyelesaikan masalah. |
| | X5 : Jurusan Akademik | Diukur dengan pertanyaan mengenai kemampuan berdasarkan jurusan akademik. |
| | X6 : Jenjang Studi | Diukur dengan pertanyaan mengenai kemampuan berdasarkan jenjang studi. |
| | X7 : Jenis Kelamin | Diukur dengan melihat jawaban responden menenai kompetensi yang dimiliki berdasarkan jenis kelaminnya. |

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Obyek Penelitian

Dalam penelitian ini obyek penelitian adalah Alumni STIMIK-AKI Semarang yang merupakan perguruan tinggi relatif baru berdiri (berdiri tahun 1994). Alasan diambilnya obyek penelitian ini adalah dengan diambilnya obyek penelitian tersebut, diharapkan peneliti dapat mengetahui seberapa besar kompetensi lulusan perguruan tinggi yang dimaksud di tempat kerja.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber penelitian melalui observasi dan komunikasi secara langsung maupun penyebaran daftar pertanyaan kepada para alumni yang terpilih untuk penelitian yang dilakukan secara *Purposive Random Sampling* . Sedangkan data sekunder merupakan data yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti.

Data ini diperoleh melalui literatur, majalah, maupun data dokumen dari STIMIK-AKI Semarang yang diperlukan untuk menyusun penelitian ini. Sumber data merupakan data yang diperoleh untuk penelitian ini dan didapat langsung dari pengisian kuisisioner alumni.

3.3 Populasi Dan Sampel Penelitian

Besarnya data dalam penelitian ini diambil dari pengisian langsung kuisioner terhadap alumni yang dijumpai. Populasi responden diambil dari seluruh alumni STIMIK-AKI Semarang yang sudah bekerja minimal enam (6) bulan dan berdomisili di Semarang.

Dalam menentukan besarnya sampel penelitian dilakukan dengan metode pengambilan sampel *Purposive Random Sampling* yaitu dalam memilih subyek-subyek sampelnya diambil anggota-anggota sampel sedemikian rupa sehingga sampel tersebut benar-benar mencerminkan ciri-ciri dari populasi yang sudah dikenal sebelumnya (*Kartini Kartono, 1996*), pengambilan sampel dari para alumni, diambil dari alumni yang sudah bekerja minimal enam (6) bulan (sampai tahun 2002 STIMIK-AKI Semarang baru menyelenggarakan enam kali wisuda). Diambilnya sampel para alumni yang telah enam (6) bulan atau lebih bekerja memiliki persepsi tersendiri yaitu, dengan telah memiliki pengalaman kerja enam (6) bulan lebih, para alumni dapat mengukur secara langsung seberapa besar kesesuaian antara kompetensi yang telah mereka miliki dengan pekerjaan-pekerjaan yang telah mereka jalani selama enam (6) bulan atau lebih tersebut. Sesuikah kemampuan mereka untuk memenuhi kriteria tenaga kerja yang disyaratkan oleh perusahaan ?

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode untuk pengumpulan data dengan cara melakukan observasi dan komunikasi tak langsung, yaitu dengan menggunakan angket. Model angket yang langsung, diberikan kepada alumni yang berdomisili di lingkungan kampus STIMIK-

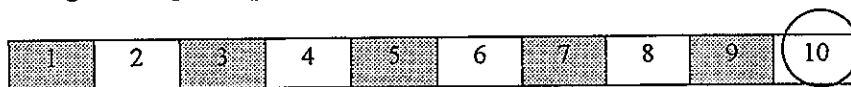
AKI Semarang yang digunakan untuk mengetahui persepsi responden atas beberapa variabel. Jenis pernyataannya adalah pernyataan positif yang dijawab dengan menggunakan skala 1 sampai 10 yang dimulai dari "sangat tidak setuju" sampai dengan "sangat setuju".

Sedangkan angket para alumni dikhususkan bagi mereka yang kurang lebih enam (6) bulan bekerja . Hal ini dilakukan dengan persepsi selama kurang lebih enam (6) bulan alumni telah mendapatkan pekerjaan yang ditawarkan oleh perusahaan dengan berbagai prasyarat yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3.5 Sistem Skor

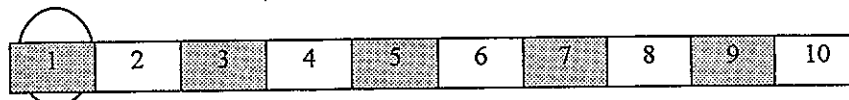
Dalam penelitian ini penulis menggunakan sistem skor dengan *Scala Rating* berbentuk kualitatif. Responden diminta memberikan pendapat terhadap pertanyaan yang diajukan, jawaban untuk tiap pertanyaan terdiri dari sepuluh kategori dengan skor sebagai berikut:

- a) Apabila subyek yang diamati memiliki sifat-sifat tersebut secara sempurna, maka lingkari angka sepuluh (10)



- b) Apabila tidak sama sekali memiliki sifat-sifat yang dimaksud lingkarilah angka satu (1) , selanjutnya tingkat lainnya, lingkarilah salah satu scorenya

(Kartini Kartono, 1996).



Semua item yang diukur pada skala sangat setuju atau sangat tidak setuju 1 - 10 dengan 1 dianggap sangat tidak setuju dan 10 sangat setuju.

3.6 Teknik Analisis

Data yang terkumpul akan dianalisis dengan menggunakan analisis data Chi-Square, selain itu analisa juga dilakukan dengan melakukan uji statistik terhadap data yang dikumpulkan dengan menggunakan alat pengujian, uji reliabilitas dan uji validitas. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS 10.00.

3.6.1 Uji Reliabilitas

Analisis ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh responden memberikan jawaban yang konsisten terhadap kuisisioner yang diberikan. Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji sampai sejauh mana pengukuran tersebut memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama.

$$\alpha = \frac{2 [S^2_x - (S^2_{y.j})]}{S^2_x}$$

$S^2_{y.j}$: Varians skor subyek tiap jenis pertanyaan ($y = 1,2,3...n$)

S^2_x : Varians skor subyek pada keseluruhan test x

α : Koef reliabilitas alpha

3.6.2 Uji Validitas

Suatu alat ukur dikatakan valid bila alat ukur tersebut mampu mengukur apa yang sebenarnya hendak diukur (Azwar, 1997). Teknis pelaksanaan uji Validitas tersebut adalah menghitung seluruh item pada tiap variabel independen.

$$r_{xy} = \frac{\Sigma xy - \frac{(\Sigma x)(\Sigma y)}{n}}{\sqrt{\left[\Sigma x^2 - \frac{(\Sigma x)^2}{n} \right] \left[\Sigma y^2 - \frac{(\Sigma y)^2}{n} \right]}}$$

r_{xy} : Koef korelasi antara item dengan total skor

x : Skor pertanyaan yang dihitung validitasnya

y : Total skor untuk variabel yang terdiri beberapa komponen pertanyaan

n : Jumlah sampel

3.6.3 Analisis Data

Data yang terkumpul dari kuesioner akan dianalisa menggunakan analisis data sebagai berikut :

1. Uji Chi-Square (χ^2)

Uji ini digunakan untuk menguji hipotesis apakah ada hubungan yang cukup berarti (*Signifikan*) antara jumlah pengamatan dimana pengamatan tersebut merupakan estimasi atau dugaan terhadap ada tidaknya perbedaan

frekuensi antara kategori satu dengan kategori yang lain dalam sebuah sampel.

Dalam metode ini H0 akan diuji dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\chi^2 = \sum_{I=1}^k \frac{(f_o - f_n)^2}{f_n}$$

Dimana :

Fo : Nilai pengamatan yang diperoleh pada kategori yang ke 0

Fn : Nilai harapan (*Expected value*) pada kategori yang ke n

$\sum_{I=1}^k$: Jumlah kategori yang diamati

Uji Chi-Square (uji kuadrat chi) dapat digunakan untuk menguji apakah beberapa ukuran nominal berhubungan satu sama lain atau tidak (*Moh Nazir, 1988*). Menurut *Sudjana (1997)* penggunaan lain dari Uji Chi-Kuadrat adalah untuk Uji Independen antara dua faktor yang terdiri atas beberapa kategori. Data yang diperoleh dari ke dua faktor ini biasanya disusun dalam daftar klasifikasi dua arah atau lebih yang dikenal dengan nama daftar Kontigensi. Untuk mencari kuadrat-chi adalah dengan menghitung frekuensi teoritis (frekuensi yang diharapkan atau *expected frequency*) yaitu frekuensi yang terjadi bila tidak ada perbedaan dalam frekuensi pada dua variabel pokok. Rumus yang digunakan untuk menghitung frekuensi teoritis adalah sebagai berikut :

$$f_{\text{tax}} = \frac{K_a \times B_x}{T}$$

Dimana :

f_{tax} : Frekuensi teoritis pada kotak dengan kolom a pada baris x

K_a : Jumlah pada kolom a

B_x : Jumlah pada baris x

T : Jumlah sampel total

2. Uji Koefisien-Kontigensi (C)

Jika dari hasil perhitungan Kuadrat-Chi menunjukkan adanya hubungan antara faktor yang satu dengan faktor lainnya, maka selanjutnya adalah mencari derajat hubungan antara dua faktor tersebut dengan Koefisien-Kontigensi dengan rumus sebagai berikut :

$$C = \sqrt{\frac{\chi^2}{n + \chi^2}}$$

Dimana :

C : Koefisien Kontigensi

χ^2 : Kuadrat Chi (Kai-Kuadrat)

n : Jumlah frekuensi yang didapat dari pengamatan

Makin besar C , maka makin erat hubungan antara kedua variabel (C berkisar antara 0 dan 1.00). Agar harga koefisien tersebut dapat digunakan untuk menilai kuat tidaknya hubungan antara variabel-variabel tersebut, maka harga koefisien kontigensi perlu dibandingkan dengan harga koefisien kontigensi maksimumnya (C_{max}). Untuk mencari harga koefisien kontigensi maksimumnya digunakan rumus :

$$C_{max} = \sqrt{\frac{m - 1}{m}}$$

Dimana :

C_{max} : Koefisien untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan, makin dekat nilai C dengan nilai C_{max} maka makin kuat hubungan antar variabel

m : Banyak kategori yang paling kecil diantara kedua faktor yang diketahui.

Tabel 3.1 : Dimensi dan Variabel Indikator

| Dimensi | Variabel Indikator |
|------------|---|
| Kompetensi | X1 : Pengetahuan X2 : Keterampilan & Keahlian X3 : Motivasi X4 : Konsep Diri |
| | X5 : Jurusan Akademik X6 : Jenjang Studi X7 : Jenis Kelamin |

BAB IV

ANALISA DATA DAN BAHASAN

Dalam Bab ini akan diawali dengan pemaparan tentang gambaran umum perusahaan yang diteliti, yaitu dalam hal ini Perguruan Tinggi STIMIK – AKI Semarang. Selanjutnya akan disajikan profil data penelitian dan proses menganalisis data-data tersebut untuk menjawab pertanyaan penelitian dan Hipotesis yang telah diajukan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Chi-Square. Mengingat data yang diperoleh merupakan data perilaku yang didapat dari Angket, maka perlu dilakukan Uji Reliabilitas dan Validitas untuk Angket.

4.1 Gambaran Umum STIMIK-AKI Semarang

Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer AKI (STIMIK-AKI) di Semarang Jawa Tengah didirikan sejak 10 Maret 1994 di bawah naungan Yayasan Bina Anak Indonesia (YBAI) sesuai dengan SK MENDIKBUD No. 09 / D / 0 / 1994 mulai memasuki penerimaan mahasiswa baru angkatan pertama yaitu Penerimaan Mahasiswa Baru Tahun Akademik 1999 / 2000.

Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Komputer AKI berkembang sangat pesat, dengan komitmen dan dedikasi tinggi dari seluruh staff dosen serta manajemen untuk senantiasa meningkatkan mutu pelayanan dalam proses belajar mengajar yang diwujudkan dengan diraihnya sertifikat standart mutu Internasional ISO 9001 dari QAS dan JAS-ANS (Badan Akreditasi Internasional) dari Australia dengan Nomor Lisensi 12244 dan juga telah meraih status Disamakan untuk jurusan Manajemen

Informatika dan Teknik Informatika Diploma Tiga (DIII) dan untuk Strata satu (S1) telah meraih status terakreditasi dari BAN PT (Badan Akreditasi Nasional Nasional Perguruan Tinggi).

Dalam perkembangannya STIMIK-AKI telah menyelenggarakan empat (4) jurusan pada jenjang pendidikan yang masing-masing memiliki jalur minat yang berbeda-beda. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.1 Jurusan dan Jenjang Studi yang Ditawarkan di STIMIK-AKI

| Jurusan | Jalur Minat | Jenjang | Gelar |
|-----------------------|--|---------|---------------------|
| Manajemen Informatika | 1. Manajemen Informatika 2. Sistem Perbankan 3. Desain Perangkat Lunak | DIII | Ahli Madya Komputer |
| Teknik Informatika | 1. Teknik Informatika 2. Sistem Telekomunikasi 3. Rekayasa Perangkat Lunak 4. Arsitektur Komputer | DIII | Ahli Madya Komputer |
| Manajemen Informatika | 1. Manajemen Informatika 2. Sistem Perbankan 3. Desain Perangkat Lunak | S1 | Sarjana Komputer |
| Teknik Informatika | 1. Teknik Informatika 2. Sistem Telekomunikasi 3. Rekayasa Perangkat Lunak 4. Arsitektur Komputer | S1 | Sarjana Komputer |

Sumber : Data Sekunder dari STIMIK-AKI Semarang, 2002

STIMIK-AKI juga telah membuka jurusan studi baru yang belum banyak meluluskan mahasiswanya yaitu Jurusan Komputerisasi Akuntansi dengan Jalur Minat : Akuntansi DIII (Ahli Madya Komputer) kemudian juga Jurusan Teknik

Komputer S1 (Sarjana Komputer) dan Jurusan Teknik Komputer DIII (Ahli Madya Komputer) dimana kedua jurusan ini, sampai kini belum meluluskan mahasiswanya.

Ribuan jumlah mahasiswa yang aktif berasal dari berbagai pulau yang ada di Indonesia. Memasuki usia yang ke delapan (8) STIMIK-AKI melakukan berbagai macam usaha untuk kemajuan guna meningkatkan sarana dan prasarana pendidikan yang antara lain terdiri dari : ATM untuk mempermudah mahasiswa mengambil uang tunai untuk biaya hidupnya sehari-hari, Sarana Laboratorium komputer sejumlah lima (5) Laboratorium Komputer dan satu (1) Laboratorium Multi Media serta satu (1) Laboratorium Mini Komputer, Poliklinik, Pembentukan Organisasi Kelembagaan mahasiswa yang mewadahi kegiatan-kegiatan mahasiswa di STIMIK-AKI, Telah meluluskan mahasiswa tingkat sarjana maupun diploma komputer, Melakukan Kerjasama sinergi antara STIMIK-AKI, STIBA-AKI, STIE- AKI dan PT. Cyber Internetika dengan nama Program Satu (1) Langkah Empat (4) Prestasi dalam menyiapkan mahasiswa STIMIK-AKI menjadi Sarjana Komputer yang ahli dan fasih berbahasa Inggris, menguasai manajemen dan menguasai teknologi Internet sehingga setiap lulusan STIMIK-AKI akan bersertifikat ganda yaitu Ijasah Komputer, Sertifikat Bahasa Inggris STIBA-AKI, Sertifikat Manajemen STIE-AKI dan Sertifikat Internet.

Diharapkan dengan “ Keahlian Ganda “ tersebut memudahkan lulusan STIMIK-AKI didalam memenangkan persaingan mengisi lowongan maupun wiraswasta mandiri pada era globalisasi abad 21 mendatang. Di samping itu juga diadakan peningkatan sarana perpustakaan dengan menambah buku-buku terbitan, baik dalam maupun luar negeri yang sangat membantu mahasiswa dalam

meningkatkan pengetahuannya, kemudian juga diadakan peningkatan dan pengembangan Staff Edukatif sehingga mampu dan siap membantu mahasiswa dalam memahami Ilmu Pengetahuan.

Dengan peningkatan sarana dan prasarana tersebut diatas maka kemampuan, keahlian dan ketrampilan para mahasiswa STIMIK-AKI dalam merencanakan masa depan dengan prospek lulusan mahasiswa STIMIK-AKI akan semakin membaik.

SUSUNAN PEJABAT STRUKTURAL SEKOLAH TINGGI MANAJEMEN INFORMATIKA DAN KOMPUTER AKI

Pengurus Yayasan Bina Anak Indonesia

- (a) Ketua : Harto Listijo, SE, M.Kom
- (b) Wakil : Handoko Soerjanto, MBA, CTESL
- (c) Sekretaris : Sri Murjani, BA, CTESL
- (d) Bendahara : Lily Kartikasari

Ketua Badan Pengurus Harian : Drs. Nuryanto

Pengurus Akademik STIMIK-AKI

- (a) Ketua : Drs. Heri Usodo, SE, M.Kom
- (b) Pembantu Ketua I : Yani Prihati, S.Si, M.Kom
- (c) Pembantu Ketua II : Theresia Tjahjani Surjana, SH
- (d) Pembantu Ketua III : Satriedi Wahyu Binabar, S.Si, M.Kom

Ketua Jurusan

- (a) Manajemen Informatika : Yusup, S.Si
- (b) Teknik Informatika : Chr, Adi Kurniawan, M.Kom

(c) Teknik Komputer : Purwono Hendradi, M.Kom

(d) Komputerisasi Akuntansi: Yohana Tri Widayati, SE

Sekretaris Jurusan

(a) Manajemen Informatika : PA. Chistiano, S.Kom

(b) Teknik Informatika : Soewarno, S.Si

Kepala Bagian dan BIRO

(a) Laboratorium Komputer : Slamet Sudaryanto, ST, M.Kom

(b) Laboratorium Ahli Komputer : Fajar Junaedi, S.Si

(c) Lembaga Penelitian dan
Pengabdian Masyarakat : Endang rahayu ST, M.Kom

(d) Administrasi Akademik
Kemahasiswaan : Antin Rokhayani, SE

(e) Administrasi Umum : Dra. Titik Nurheni

(f) Perpustakaan : Ninik Setiani, A.Md

(g) Rumah Tangga : Pamungkas Yoga, SH

(h) Laboratorium Elektronik
dan Instrumen : Uky Yudatama, S.Si

4.1.1 Misi dan Visi STIMIK-AKI

Misi organisasi merupakan pernyataan atau rumusan umum yang luas dan bersifat tahan lama (*enduring*) mengenai keinginan atau maksud organisasi. Tujuan mendasar yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain yang sejenis yang mencerminkan nilai dan prioritas dari para pengambil keputusan didefinisikan

sebagai Misi Organisasi (*Pearce & Robinson, 1997*). Misi dari STIMIK-AKI adalah Selalu menjaga dan meningkatkan mutu pendidikan, Menyelenggarakan dan turut serta dalam program-program penunjang peningkatan mutu tersebut, Menciptakan dan menyediakan sarana dan sumber daya manusia yang handal, dan Selalu menjalin mengembangkan hubungan dengan instansi baik pemerintah atau swasta khususnya dalam bidang teknologi informasi.

Sedangkan Visi adalah apa yang hendak dicapai atau apa yang hendak dituju oleh suatu organisasi. Visi dari STIMIK-AKI adalah Menjadi Perguruan Tinggi Swasta yang diunggulkan dalam bidang teknologi Informasi di wilayah Jawa Tengah.

4.1.2 Kebijakan dan Sasaran Mutu

Kebijakan adalah keputusan bersifat umum yang telah ditetapkan sebelumnya yang menjadi pedoman atau menjadi pengganti bagi pengambil keputusan manajerial yang bersifat berulang (*repetitif*). Kebijakan memberikan penuntun untuk menetapkan dan mengendalikan proses operasi perusahaan yang sedang berjalan sesuai dengan sasaran stratejik perusahaan (*Pearce & Robinson, 1997*). Dari definisi kebijakan diatas, STIMIK-AKI memiliki Kebijakan Mutu sebagai berikut : STIMIK-AKI bertekad menjadi perguruan tinggi swasta di Jawa Tengah dengan menerapkan Sistem Mutu ISO 9001, dimana lulusannya dapat menerapkan dan mengembangkan ilmunya.

Hasil yang ingin dicapai organisasi dalam kurun waktu tertentu dinamakan Sasaran Mutu, sasaran Mutu dari STIMIK-AKI adalah 30% lulusan STIMIK-AKI sudah bekerja pada tahun Pertama, STIMIK-AKI dalam rangka meningkatkan sumber

daya manusia, minimal 12 kali dalam setahun mengikuti seminar, pelatihan dan sejenisnya, dan Dosen yang mendapat NKA (Nilai Kinerja Akademis) > 75 (Skala 0 – 100), paling sedikit 75%.

4.1.3 Asas, Fungsi dan Tujuan STIMIK-AKI

STIMIK-AKI didirikan dengan berasaskan Pancasila dan Undang – Undang Dasar 1945 (UUD 45). Fungsi STIMIK-AKI adalah Menyelenggarakan pendidikan tinggi penelitian dan pengabdian masyarakat sebagai pencerminan dan pengabdian kepada masyarakat sebagai pencerminan dari Tri Dharma Perguruan Tinggi, Sedangkan Tujuan STIMIK-AKI yang diambil dari buku panduan STIMIK-AKI 2000, dibedakan berdasarkan :

1. Tujuan Akademik STIMIK-AKI

- (a) Mahasiswa adalah peserta didik yang terdaftar dan belajar di STIMIK-AKI Semarang
- (b) Menyiapkan peserta didik menjadi masyarakat Pancasila yang memiliki kemampuan akademik dan profesional di bidang komputer, yang dapat menerapkan dan mengembangkan pengetahuan dan teknik
- (c) Mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan dan teknik di bidang komunikasi informasi dan daya gunanya
- (d) Pendidikan sekolah tinggi adalah pendidikan tinggi yang diarahkan terutama pada penguasaan Ilmu Pengetahuan dan pengembangannya. Pendidikan profesional adalah pendidikan tinggi yang diarahkan terutama pada penerapan keahlian tertentu.

2. Tujuan Pendidikan di STIMIK-AKI

Berdasarkan ketentuan dari DIKTI mengenai tujuan pendidikan dibedakan berdasarkan jurusan maupun masing-masing jalur minat yang ada di setiap lembaga, maka berikut ini diuraikan tujuan pelaksanaan pendidikan berdasar jalur minat yang ada di STIMIK-AKI.

3. Tujuan Umum Pelaksanaan Pendidikan

- (a) Melakukan transfer teknologi di bidang informatika atau komputer sehingga masyarakat Indonesia tidak tertinggal dalam lajunya perkembangan teknologi informasi
- (b) Mendidik dan menyiapkan tenaga kerja profesional mandiri di bidang informatika atau komputer sehingga mampu menciptakan lapangan kerja
- (c) Melatih mahasiswa dan civitas akademika supaya menerapkan ilmu pengetahuan dan teknik dalam berbagai bidang yang ada dan dibutuhkan oleh masyarakat

Dalam kurun waktu selama delapan (8) tahun inilah STIMIK-AKI terus berusaha meningkatkan mutu baik dari segi kelulusan mahasiswanya sehingga mudah diserap pasar tenaga kerja maupun sumber daya manusia sebagai tenaga pengajarnya. Hal ini diwujudkan dalam salah satu programnya yaitu *Satu Langkah Empat Prestasi* yang diadakan dengan kerja sama dengan sekolah tinggi lain yang masih dalam naungan satu Yayasan sehingga mahasiswa bukan hanya memperoleh ijazah kelulusan saja, tetapi sekaligus sertifikat Bahasa Inggris, Internet dan Manajemen. Selain itu pemberian akreditasi dari DIKTI kepada beberapa jurusan di STIMIK-AKI turut memberikan kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan mutu tersebut.

4.2 Karakteristik Responden

Data kuisioner yang dianalisis adalah variabel-variabel kompetensi yang dikaitkan dengan variabel individu yang heterogen dengan pengelompokan menurut jenjang pendidikan, jurusan yang diambil dan jenis kelamin (*Gender*). Mengingat variabel yang diteliti adalah variabel-variabel kompetensi lulusan STIMIK-AKI Semarang, maka responden hanya dibatasi pada lulusan yang berdomisili di lingkungan kampus STIMIK-AKI Semarang atau lulusan yang bekerja di wilayah kota Semarang dengan lama kerja minimal enam (6) bulan .

Hingga kini, STIMIK-AKI telah mengadakan wisuda sebanyak enam (6) kali, dengan total keseluruhan lulusan sebanyak 669 orang dengan perincian pada Tabel 4.2 di bawah ini.

Tabel 4.2 Daftar Lulusan STIMIK-AKI

| Jenjang | Jurusan | | Jumlah | Persen (%) |
|--------------|---------|----|------------|-----------------|
| | MI | TI | | |
| DIII | 346 | 23 | 369 | 55 |
| S1 | 228 | 72 | 300 | 45 |
| Total | | | 669 | 100 |

Sumber : Data primer yang diolah, 2002

Dari Tabel 4.2 diatas dapat disimpulkan bahwa jenjang studi DIII lebih banyak meluluskan mahasiswanya (55%) dari total lulusan dari pada jenjang studi S1 yang hanya meluluskan 45% dari total lulusan STIMIK-AKI. Hal ini dikarenakan lama studi untuk jenjang DIII lebih pendek dari lama studi untuk jenjang S1. Sedangkan berdasarkan jurusan, ada kecenderungan jurusan Manajemen Informatika

(MI) lebih banyak diminati oleh mahasiswa dari pada jurusan Teknik Informatika (TI). Sehingga hal ini tercermin pada banyaknya lulusan yang berasal dari jurusan Manajemen Informatika (MI) dari pada jurusan Teknik Informatika (TI).

4.2.1 Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan atau Studi

Jenjang studi yang diambil oleh para responden dapat menggambarkan sejauh mana para responden dapat menerapkan kompetensi yang mereka miliki di tempat kerja. Dengan demikian kompetensi lulusan Perguruan Tinggi yang berjenjang studi Strata Satu (S1) tentu berbeda dengan lulusan Perguruan Tinggi yang berjenjang pendidikan Diploma Tiga (DIII). Dalam penelitian ini jenjang pendidikan atau studi dibedakan menjadi dua (2) kelompok didasarkan pada jenjang pendidikan atau studi yang ditawarkan di STIMIK-AKI Semarang, yaitu jenjang studi Strata Satu (S1) dan Diploma Tiga (DIII).

Tabel 4.3 Responden Menurut Jenjang Studi

| Jenjang Studi | Jumlah | Persen (%) |
|---------------|------------|--------------|
| DIII | 52 | 51.5 |
| S1 | 49 | 48.5 |
| Total | 101 | 100 |

Sumber : Data primer yang diolah, 2002

Dari keseluruhan lulusan STIMIK-AKI yang berjumlah 669 orang, yang memenuhi kriteria sebagai responden adalah sebesar 101 orang atau 45 % dari keseluruhan lulusan STIMIK-AKI.

4.2.2 Responden Berdasarkan Jurusan Pendidikan atau Studi yang Diambil

Jurusan studi yang diambil oleh mahasiswa disamping digunakan untuk mengelompokkan mahasiswa berdasarkan studi yang diminati juga merupakan indikator keahlian dan pengetahuan yang dimiliki oleh mahasiswa yang bersangkutan. Jurusan studi dibedakan menjadi dua (2), yaitu jurusan Manajemen Informatika (MI) dan Jurusan Teknik Informatika (TI). Dengan dikelompokkannya responden berdasarkan jurusan studi yang diambil, maka dapat diketahui perbedaan keahlian dan pengetahuan yang dimiliki di tiap jurusan studi yang diambil.

Tabel 4.4 Responden Menurut Jenjang dan Jurusan Studi

| Jenjang | Jurusan | | Jumlah | Persen (%) |
|--------------|-----------|-----------|------------|--------------|
| | MI | TI | | |
| DIII | 45 | 7 | 52 | 51.5 |
| S1 | 35 | 14 | 49 | 48.5 |
| Total | 80 | 21 | 101 | 100 |

Sumber : Data primer yang diolah, 2002

Dari Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa jumlah responden untuk jurusan DIII lebih banyak (51.5 %) dari pada jurusan S1 (48.5 %). Hal ini dapat disimpulkan bahwa lulusan STMIK-AKI yang bekerja di Semarang dengan lama kerja minimal 6 (enam) bulan, banyak yang berasal dari jenjang studi DIII. Sedangkan ditinjau dari jurusannya, lulusan dari jurusan Manajemen Informatika (MI) lebih mendominasi di tempat kerja.

4.2.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin (Gender)

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada saat ini mengenai jenis kelamin, masyarakat telah mulai mengangkat potensi perempuan sebagai sumber tenaga kerja yang patut diperhitungkan keberadaannya. Peluang dan kesempatan yang lebih besar telah dibuka bagi perempuan untuk bergerak dalam dunia bisnis. Dengan dibedakannya responden berdasarkan jenis kelamin yaitu perempuan dan laki-laki, akan diketahui perbedaan mengenai kompetensi yang dimiliki oleh responden berjenis kelamin perempuan dengan responden yang berjenis kelamin laki-laki ditempat kerja.

Tabel 4.5 Responden Menurut Jenjang Studi, Jurusan Studi dan Jenis Kelamin

| Jenjang | Laki-Laki | | Perempuan | | Total |
|-------------------|-----------|----|-----------|----|------------|
| | MI | TI | MI | TI | |
| DIII | 14 | 5 | 31 | 2 | 52 |
| S1 | 11 | 11 | 24 | 3 | 49 |
| Jumlah | 25 | 16 | 55 | 5 | 101 |
| Persen (%) | 25 | 16 | 54 | 5 | 100 |

Sumber : Data primer yang diolah, 2002

Dari Tabel 4.5 diatas dapat dilihat lulusan STIMIK-AKI yang berjenis kelamin perempuan dan telah bekerja minimal enam (6) bulan pada sebuah perusahaan lebih banyak dibandingkan dengan lulusan yang berjenis kelamin laki-laki. Hal ini diakibatkan ada kecenderungan pada perusahaan bahwa mereka lebih membutuhkan tenaga kerja perempuan dibandingkan dengan tenaga kerja laki-laki untuk tenaga yang dibutuhkan di bidang Manajemen. Sedangkan untuk jenis kelamin laki-laki

lebih mendominasi untuk jurusan Teknik Informatika (TI) dari pada perempuan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa untuk bidang Teknik, perusahaan lebih percaya kemampuan tenaga kerja laki-laki dari pada perempuan. Disamping itu juga untuk jurusan Teknik Informatika (TI) lebih banyak diminati oleh mahasiswa dengan jenis kelamin Laki-laki dari pada perempuan.

4.3 Uji Reliabilitas dan Uji Validitas

4.3.1 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan atau seberapa konsisten pengukuran tersebut. Indikator suatu konsep dikatakan handal apabila nilai Cronbach Alpha dalam program SPSS adalah lebih besar dari 0.6 (Nunnally, 1969).

Dari hasil Uji Reliabilitas 101 Lulusan STIMIK-AKI dengan jurusan dan jenjang studi yang berbeda, diperoleh nilai Cronbach Alpha untuk masing-masing indikator lebih besar dari 0.6 sehingga dapat dikatakan indikator empiris setiap konsep sudah reliabel (sahih). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini.

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengetahuan, Ketrampilan & Keahlian

| Variabel | Cronbach Alpha | | | |
|------------------------|----------------|--------|---------|--------|
| | MI-DIII | MI-S1 | TI-DIII | TI-S1 |
| Pengetahuan | 0.9038 | 0.6842 | 0.8439 | 0.9238 |
| Ketrampilan & Keahlian | 0.8104 | 0.8014 | 0.8666 | 0.9053 |

Sumber : Hasil pengolahan SPSS

Hasil Uji Reliabilitas untuk masing-masing jurusan dan jenjang studi adalah diatas 0.6, jadi dapat disimpulkan bahwa reliabilitas dari variabel pengetahuan dan ketrampilan & keahlian adalah tinggi.

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi dan Konsep Diri

| Variabel | Cronbach Alpha |
|-------------|----------------|
| Motivasi | 0.9070 |
| Konsep Diri | 0.7518 |

Sumber : Hasil pengolahan SPSS

Sedangkan hasil Uji Reliabilitas pada Tabel 4.7 menunjukkan koefisien korelasi jauh diatas 0.6 sehingga bisa dipastikan Reliabilitas variabel Motivasi dan Konsep Diri adalah tinggi.

4.3.2 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi alat ukurnya dan memberikan hasil ukur yang sesuai dengan menghitung korelasi antra masing-masing pernyataan dengan skor total. Suatu indikator empiris dikatakan sah apabila nilai koefisien korelasi (*Corrected Item – Total Correlation*) lebih besar atau sama dengan 0.36. Dari hasil uji validitas yang dilakukan terhadap 101 lulusan STIMIK-AKI dengan tingkat jenjang studi dan jurusan studi yang berbeda menghasilkan nilai Koefisien korelasi (*Corrected Item – Total Correlation*) untuk semua indikator empiris lebih besar dari 0.36 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator empiris sudah valid. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.8 dibawah ini.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Pengetahuan untuk Jurusan MI-DIII

| | Scale Mean If Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Alpha if Item Deleted |
|----|-------------------------------------|---|--|-----------------------------|
| P1 | 24.9333 | 50.8818 | .6895 | .8924 |
| P2 | 25.0000 | 51.5455 | .7220 | .8888 |
| P3 | 24.5111 | 54.4828 | .6169 | .8997 |
| P4 | 24.8667 | 52.7091 | .7189 | .8896 |
| P5 | 25.0667 | 48.0636 | .7814 | .8817 |
| P8 | 25.0222 | 51.0677 | .7129 | .8897 |
| P9 | 25.0000 | 48.0909 | .6558 | .8834 |

Sumber : Hasil pengolahan SPSS

Dari Uji Validitas pada Tabel 4.8 terlihat bahwa nilai *Corrected Item – Total Correlation* untuk setiap pertanyaan variabel pengetahuan jenjang studi Diploma tiga (DIII) dengan jurusan Manajemen Informatika (MI) lebih besar dari 0.36 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan untuk variabel pengetahuan jurusan MI-DIII sudah Valid.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Pengetahuan untuk Jurusan MI-S1

| | Scale Mean If Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Alpha if Item Deleted |
|----|-------------------------------------|---|--|-----------------------------|
| P1 | 33.6571 | 22.2319 | .3962 | .6758 |
| P2 | 33.4857 | 23.3748 | .4625 | .7152 |
| P3 | 33.5143 | 22.9042 | .4425 | .6630 |
| P4 | 33.5429 | 18.6672 | .5677 | .5952 |
| P5 | 33.8857 | 19.5748 | .5759 | .5987 |
| P6 | 33.8571 | 21.8908 | .4227 | .6690 |
| P7 | 33.9429 | 19.9966 | .5349 | .6107 |

Sumber : Hasil pengolahan SPSS

Dari Uji Validitas pada Tabel 4.9 terlihat bahwa nilai *Corrected Item – Total Correlation* untuk setiap pertanyaan variabel pengetahuan jenjang studi Strata Satu (S1) dengan jurusan Manajemen Informatika (MI) lebih besar dari 0.36 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan untuk variabel pengetahuan jurusan MI-S1 sudah Valid.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Pengetahuan untuk Jurusan TI-DIII

| | Scale Mean F Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Alpha if Item Deleted |
|-----|------------------------------------|---|--|-----------------------------|
| P1 | 28.1429 | 37.8095 | .4091 | .8736 |
| P2 | 27.1429 | 31.8095 | .9261 | .7743 |
| P3 | 27.2857 | 25.2381 | .8654 | .7766 |
| P4 | 27.1429 | 41.4762 | .4343 | .8542 |
| P5 | 26.8571 | 41.4762 | .6275 | .8377 |
| P12 | 27.1429 | 32.4762 | .8699 | .7830 |
| P13 | 27.4286 | 34.9524 | .5793 | .8256 |

Sumber : Hasil pengolahan SPSS

Dari Uji Validitas pada Tabel 4.10 terlihat bahwa nilai *Corrected Item – Total Correlation* untuk setiap pertanyaan variabel pengetahuan jenjang studi Diploma Tiga (DIII) dengan jurusan Teknik Informatika (TI) lebih besar dari 0.36 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan untuk variabel pengetahuan jurusan TI-DIII sudah Valid.

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Pengetahuan untuk Jurusan TI-S1

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Alpha if Item Deleted |
|-----|-------------------------------------|---|--|-----------------------------|
| P1 | 33.9286 | 25.6099 | .8725 | .9093 |
| P2 | 33.5714 | 27.6484 | .8650 | .9033 |
| P3 | 33.0000 | 32.1538 | .8706 | .9031 |
| P4 | 33.1429 | 34.9011 | .6695 | .9212 |
| P5 | 33.3571 | 36.7088 | .7982 | .9196 |
| P10 | 33.7143 | 32.5275 | .8218 | .9073 |
| P11 | 33.7143 | 34.3736 | .7124 | .9176 |

Sumber : Hasil pengolahan SPSS

Dari Uji Validitas pada Tabel 4.11 terlihat bahwa nilai *Corrected Item – Total Correlation* untuk setiap pertanyaan variabel pengetahuan jenjang studi Strata Satu (S1) dengan jurusan Teknik Informatika(TI) lebih besar dari 0.36 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan untuk variabel pengetahuan jurusan TI-S1 sudah Valid.

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Ketrampilan dan Keahlian Jurusan MI-DIII

| | Scale Mean If Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Alpha if Item Deleted |
|----|-------------------------------------|---|--|-----------------------------|
| K1 | 24.7778 | 30.9040 | .5014 | .7939 |
| K2 | 24.9111 | 33.5828 | .4580 | .7999 |
| K3 | 25.1111 | 28.0556 | .6468 | .7662 |
| K4 | 25.9556 | 31.4980 | .4487 | .8036 |
| K5 | 25.9111 | 30.7192 | .5354 | .7875 |
| K8 | 25.6222 | 29.3768 | .6850 | .7614 |
| K9 | 25.5778 | 31.2495 | .5684 | .7823 |

Sumber : Hasil pengolahan SPSS

Dari Uji Validitas pada Tabel 4.12 terlihat bahwa nilai *Corrected Item – Total Correlation* untuk setiap pertanyaan variabel ketrampilan dan keahlian jenjang studi Diploma Tiga (DIII) dengan jurusan Manajemen Informatika (MI) lebih besar dari 0.36 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan untuk variabel pengetahuan jurusan MI-DIII sudah Valid.

Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Variabel Ketrampilan dan Keahlian Jurusan MI-S1

| | Scale Mean If Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Alpha if Item Deleted |
|----|-------------------------------------|---|--|-----------------------------|
| K1 | 32.7143 | 22.2101 | .7450 | .7315 |
| K2 | 32.9429 | 23.2908 | .6171 | .7592 |
| K3 | 32.9143 | 25.1395 | .6889 | .7519 |
| K4 | 33.0000 | 23.9412 | .6291 | .7570 |
| K5 | 33.0571 | 30.2319 | .4504 | .8377 |
| K6 | 33.3143 | 26.0454 | .4969 | .7821 |
| K7 | 33.4857 | 27.3748 | .4505 | .7896 |

Sumber : Hasil pengolahan SPSS

Dari Uji Validitas pada Tabel 4.13 terlihat bahwa nilai *Corrected Item – Total Correlation* untuk setiap pertanyaan variabel ketrampilan dan keahlian jenjang studi Strata Satu (S1) dengan jurusan Manajemen Informatika (MI) lebih besar dari 0.36 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan untuk variabel pengetahuan jurusan MI-S1 sudah Valid.

Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas Variabel Ketrampilan dan Keahlian Jurusan TI-DIII

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Alpha if Item Deleted |
|-----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|-----------------------|
| K1 | 34.1429 | 40.4762 | .5644 | .8626 |
| K2 | 35.0000 | 38.6667 | .5014 | .8645 |
| K3 | 34.1429 | 40.4762 | .5644 | .8626 |
| K4 | 36.0000 | 31.6667 | .6964 | .8409 |
| K5 | 34.4286 | 30.9524 | .8729 | .8123 |
| K12 | 35.8571 | 29.8095 | .7226 | .8396 |
| K13 | 35.5714 | 32.2857 | .7030 | .8389 |

Sumber : Hasil pengolahan SPSS

Dari Uji Validitas pada Tabel 4.14 terlihat bahwa nilai *Corrected Item – Total Correlation* untuk setiap pertanyaan variabel ketrampilan dan keahlian jenjang studi Diploma Tiga (DIII) dengan jurusan Teknik Informatika (TI) lebih besar dari 0.36 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan untuk variabel pengetahuan jurusan TI-DIII sudah Valid.

Tabel 4.15 Hasil Uji Validitas Variabel Ketrampilan dan Keahlian Jurusan TI-S1

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Alpha if Item Deleted |
|-----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|-----------------------|
| K1 | 34.1429 | 25.9780 | .8774 | .8746 |
| K2 | 34.5714 | 26.7253 | .8773 | .8729 |
| K3 | 34.4286 | 29.4945 | .7311 | .8920 |
| K4 | 34.7857 | 37.4121 | .6340 | .9059 |
| K5 | 34.5714 | 32.4176 | .7911 | .8847 |
| K10 | 35.2857 | 33.7582 | .6629 | .8973 |
| K11 | 34.7857 | 37.4121 | .8328 | .9009 |

Sumber : Hasil pengolahan SPSS

Dari Uji Validitas pada Tabel 4.15 terlihat bahwa nilai *Corrected Item – Total Correlation* untuk setiap pertanyaan variabel ketrampilan dan keahlian jenjang studi Strata Satu (S1) dengan jurusan Teknik Informatika (TI) lebih besar dari 0.36 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan untuk variabel pengetahuan jurusan TI-S1 sudah Valid.

Tabel 4.16 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|-----------------------|
| M1 | 29.3465 | 11.8087 | .7210 | .8967 |
| M2 | 29.2772 | 11.5624 | .8055 | .8778 |
| M3 | 29.4455 | 11.7295 | .7956 | .8800 |
| M4 | 29.3663 | 11.6145 | .8199 | .8748 |
| M5 | 29.3366 | 12.6655 | .6919 | .9013 |

Sumber : Hasil pengolahan SPSS

Dari Uji Validitas pada Tabel 4.16 terlihat bahwa nilai *Corrected Item – Total Correlation* variabel Motivasi untuk semua jenjang studi dan jurusan studi adalah lebih besar dari 0.36 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan untuk variabel Motivasi untuk semua jurusan studi dan jenjang studi sudah Valid.

Tabel 4.17 Hasil Uji Validitas Variabel Konsep Diri

| | Scale Mean If Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Alpha if Item Deleted |
|-----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|-----------------------|
| KD1 | 29.5347 | 9.4113 | .4698 | .7386 |
| KD2 | 29.3960 | 9.4016 | .6207 | .6669 |
| KD3 | 29.2673 | 11.3778 | .5211 | .7122 |
| KD4 | 29.2178 | 10.6721 | .4773 | .7219 |
| KD5 | 29.3168 | 10.8586 | .5560 | .6984 |

Sumber : Hasil pengolahan SPSS

Dari Uji Validitas pada Tabel 4.17 terlihat bahwa nilai *Corrected Item – Total Correlation* variabel Konsep Diri untuk semua jenjang studi dan jurusan studi adalah lebih besar dari 0.36 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan untuk variabel Konsep Diri untuk semua jurusan studi dan jenjang studi sudah Valid.

Data yang diperoleh kemudian dianalisa dan diuji dengan teknik analisis Chi-Square untuk melihat perbedaan kompetensi menurut jenjang studi, jurusan studi dan gender. Dengan analisis dan pengujian, diharapkan dapat diperoleh kompetensi lulusan Perguruan Tinggi yang terdiri dari pengetahuan, motivasi, ketrampilan & keahlian dan konsep diri yang kemudian dapat dijadikan sebagai tolak ukur dari keberhasilan lulusan Perguruan Tinggi di tempat kerja. Sesuai dengan hasil kuisisioner dari kompetensi lulusan dengan skor responden dari 1 – 10, kompetensi dibedakan menurut faktor-faktor di bawah ini :

4.4 Perbedaan Kompetensi Lulusan menurut Jenjang Studi

Untuk mengetahui kompetensi yang dimiliki lulusan STIMIK-AKI di tempat kerja dapat dilihat melalui jenjang studi yang diambil oleh para lulusan. Perbedaan kompetensi lulusan menurut jenjang studi diukur dari persepsi responden terhadap kompetensi yang dimiliki di tempat kerja. Variabel kompetensi terdiri dari pengetahuan, ketrampilan & keahlian, motivasi dan konsep diri. Sejauh mana para lulusan STIMIK-AKI memiliki kompetensi menurut jenjang studi dapat dilihat melalui distribusi jawaban responden pada Tabel 4.18 berikut ini :

Tabel 4.18 Hasil Analisis Kai-Kuadrat Kompetensi Menurut Jenjang Studi

| Kompetensi | Jenjang Studi | | | |
|------------|---------------|--------------|----|--------------|
| | DIII | Persen (%) | S1 | Persen (%) |
| Tinggi | 2 | 3.85 | 3 | 6.2 |
| Sedang | 49 | 94.23 | 45 | 91.84 |
| Rendah | 1 | 1.92 | 1 | 21.04 |
| | 52 | 100 | 49 | 100 |

Sumber : Hasil pengolahan SPSS

Dari hasil analisis Tabel 4.18 dapat dilihat bahwa kompetensi lulusan STIMIK-AKI ditempat kerja antara jenjang studi Diploma Tiga (DIII) dan Strata Satu (S1) tidak ada perbedaan kompetensi. Sedangkan jika dilihat dari distribusi jawaban responden dapat diketahui bahwa kompetensi yang dimiliki lulusan STIMIK-AKI di tempat kerja adalah sedang, baik dilihat dari lulusan yang berjenjang studi Diploma Tiga (DIII) maupun Strata Satu (S1).

Hasil perhitungan (Lampiran 3 & 4) dapat diketahui bahwa Kai-Kuadrat hasil perhitungan sebesar $\chi^2 = 8.329$ untuk kompetensi yang dimiliki jenjang studi Diploma Tiga (DIII) dan $\chi^2 = 10.819$ untuk kompetensi yang dimiliki jenjang studi Strata Satu (S1). Secara statistik hal ini berarti bahwa Kai-Kuadrat hasil perhitungan lebih besar dari Kai-Kuadrat tabel ($\chi^2_t = 5.99$) atas dasar kenyataan ini maka dapat disimpulkan H_0 diterima dan menolak H_1 . Hal ini berarti bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara kompetensi lulusan STIMIK-AKI antara jenjang studi Strata Satu (S1) dan Diploma Tiga (DIII).

Jenjang studi merupakan salah satu hal yang dilihat perusahaan untuk menyeleksi dan melatih tenaga kerja sehingga mereka memiliki ketrampilan yang unik yang dibutuhkan oleh perusahaan. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa sulit untuk menjadi Sumber Daya Manusia yang unik dan sulit tergantikan apabila lulusan STIMIK-AKI hanya memiliki kompetensi yang sedang di tempat kerja. Dengan kompetensi yang sedang, dikhawatirkan para lulusan STIMIK-AKI tidak dapat mengikuti kegiatan-kegiatan untuk peningkatan kualitas karyawan yang diadakan oleh perusahaan.

Berdasarkan kenyataan yang ada, kondisi STIMIK-AKI dirasa sulit untuk menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi yang tinggi atau bahkan kompetensi sangat tinggi. Hal ini dapat dilihat di lapangan bahwa kualitas tenaga kependidikan yang ada di STIMIK-AKI masih rendah (kebanyakan tenaga pengajar masih berpendidikan Strata Satu dan pengalaman mengajar dibawah tiga (3) tahun), persediaan buku pelajaran untuk mahasiswa di perpustakaan relatif sedikit dibandingkan dengan jumlah mahasiswa yang membutuhkan, fasilitas dan sarana untuk pembelajaran kurang mendukung (kapasitas ruang tidak memenuhi jumlah mahasiswa, suasana tidak nyaman untuk belajar, Laboratorium Komputer dan Multimedia sangat terbatas pemanfaatannya). Fakta fakta tersebut menguatkan hasil penelitian bahwa dengan fasilitas pendukung belajar mengajar yang kurang baik akan menghasilkan mutu lulusan yang kurang baik pula.

Kenyataan tersebut diatas sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh *Tadjudin (1997)* bahwa dewasa ini Pendidikan Tinggi Indonesia dihadapkan oleh beberapa masalah yaitu diantaranya kualitas lulusan yang kurang memadai,

sedangkan kualitas lulusan itu sendiri ditentukan oleh beberapa faktor. Diantaranya adalah kualitas mahasiswa tergantung mutu pendidikan, relevansi kurikulum dengan keperluan masyarakat, sarana dan prasana pendidikan yang tersedia serta mutu dosen.

Pernyataan diatas sesuai dengan permasalahan yang dihadapi di STIMIK-AKI. Jenjang studi yang berbeda diharapkan dapat menghasilkan pengalaman dan keahlian yang berbeda pula sehingga dapat digunakan untuk mengakumulasikan keahlian yang dimiliki di tempat kerja, tetapi pada kenyataannya untuk dapat menyelesaikan masalah dan mengkoordinasikan kegiatan yang membutuhkan keahlian yang berbeda secara efisien akan mengalami banyak kesulitan, Hal ini dikarenakan tidak ada perbedaan kompetensi antar jenjang studi.

Untuk melihat keeratan hubungan kedua faktor diatas, dilakukan perhitungan koefisien kontigensi (Lampiran 9) dapat diketahui bahwa nilai C cukup jauh dengan nilai Cmaxnya. Dengan hasil perhitungan C sebesar 0.116. Apabila dibandingkan dengan Cmax (0.707) maka tingkat keeratan hubungan menjadi 0.164, hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi lulusan Perguruan Tinggi mempunyai hubungan yang kurang erat dengan jenjang studi.

4.5 Perbedaan Kompetensi Lulusan Menurut Jurusan Studi

Dalam sebuah perusahaan ada berbagai macam kegiatan yang menuntut kemampuan akademik yang berbeda-beda. Kompetensi lulusan Perguruan Tinggi yang diperlukan untuk menjalankan atau mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan berhubungan erat dengan jurusan studi yang diambil di bangku Perguruan Tinggi. Sejauh mana para lulusan STIMIK-AKI memiliki kompetensi menurut

jurusan studi dapat dilihat melalui distribusi jawaban responden pada Tabel 4.19 berikut ini :

Tabel 4.19 Hasil Analisis Kai-Kuadrat Kompetensi Menurut Jurusan Studi

| Kompetensi | Jurusan Studi | | | |
|------------|---------------|--------------|----|--------------|
| | MI | Persen (%) | TI | Persen (%) |
| Tinggi | 3 | 3.75 | 2 | 9.52 |
| Sedang | 75 | 93.75 | 19 | 90.48 |
| Rendah | 2 | 2.5 | | |
| | 80 | 100 | 21 | 100 |

Sumber : Hasil pengolahan SPSS

Dari hasil analisis Tabel 4.19 dapat dilihat bahwa kompetensi lulusan STIMIK-AKI ditempat kerja antara jurusan studi manajemen Informatika (MI) dan Teknik Informatika (TI) tidak ada perbedaan kompetensi. Dari distribusi jawaban responden dapat diketahui bahwa kompetensi yang dimiliki lulusan STIMIK-AKI di tempat kerja adalah sedang, baik dilihat dari lulusan jurusan studi Manajemen Informatika (MI) maupun Teknik Informatika (TI).

Dengan adanya jurusan studi diharapkan dapat diperkirakan mengenai kompetensi yang mungkin dibutuhkan untuk memenuhi tantangan baru dimasa depan dan bentuk organisasi baru yang akan dihadapi di masa mendatang, jurusan studi mencoba mengarahkan pada kesesuaian kebutuhan tenaga kerja dengan bidang kerja yang ditawarkan. Dengan kompetensi sedang ditempat kerja, lulusan STIMIK-AKI

akan mengalami banyak kesulitan untuk memenuhi tantangan baru pada berbagai bidang kerja yang ada diperusahaan.

Hasil perhitungan (Lampiran 5 & 6) diketahui bahwa Kai-Kuadrat hasil perhitungan untuk kompetensi yang dimiliki jurusan Manajemen Informatika (MI) sebesar $\chi^2 = 13.905$ lebih besar dari pada Kai-Kuadrat tabel ($\chi^2_t = 5.99$) begitu pula untuk kompetensi yang dimiliki jurusan Teknik Informatika (TI) $\chi^2 = 5.199$ lebih besar dari Kai-Kuadrat tabel ($\chi^2_t = 3.84$). Atas dasar kenyataan ini maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan menolak H_2 . Hal ini berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara kompetensi lulusan STIMIK-AKI antara jurusan studi Manajemen Informatika (MI) dan Teknik Informatika (TI).

Perguruan Tinggi mencoba untuk pertama kalinya mengajarkan dengan teori menurut jurusan studi yang diminati mahasiswa yang diikuti dengan penggunaan aplikasi keahlian untuk masalah dunia kerja yang nyata. Perbedaannya telah disatukan dalam kurikulum yang mewakili teori & praktek dan selanjutnya pengembangan keahlian pada kasus aplikasi, sayangnya usaha untuk menyelenggarakan pengajaran dengan teori & praktek kurang berhasil. Hal ini disebabkan kondisi STIMIK-AKI tidak memungkinkan dengan kurangnya Laboratorium Elektronik dan Komputer untuk praktek yang belum difungsikan secara optimal, pengawasan kualitas sarana yang lemah, muatan kurikulum yang syarat dengan matakuliah teori masih banyak, sehingga antar jurusan tidak memiliki kompetensi yang khusus sesuai dengan jurusan yang diambilnya.

Kondisi STIMIK-AKI yang tersebut diatas sesuai dengan pendapat dari *Daniel Lokollo (1995)* bahwa saat ini masih belum nampak ada kenaikan jumlah dan mutu lulusan. Dirasakan adanya ketidaksesuaian antara kurikulum pendidikan dengan kebutuhan pendidikan di masyarakat. Belum ada dukungan dari pimpinan fakultas atau jurusan terhadap peserta didik, untuk dipersiapkan secara khusus dalam meningkatkan IPTEK.

Untuk melihat keeratan hubungan kedua faktor diatas, dilakukan perhitungan koefisien kontigensi (Lampiran 9) dapat diketahui bahwa nilai C cukup jauh dengan nilai Cmaxnya. Dengan hasil perhitungan C sebesar 0.127. Apabila dibandingkan dengan Cmax (0.707) maka tingkat keeratan hubungan menjadi 0.179, hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi lulusan Perguruan Tinggi mempunyai hubungan yang kurang erat dengan jurusan studi.

4.6 Perbedaan Kompetensi Lulusan Menurut Gender (Jenis Kelamin)

Umumnya kondisi pekerja perempuan digambarkan sebagai pekerja yang memiliki kompetensi yang relatif rendah di tempat kerja dibandingkan dengan pekerja laki-laki. Berdasarkan fenomena tersebut, diteliti perbedaan kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, ketrampilan & keahlian, motivasi dan konsep diri dengan jenis kelamin. Perbedaan kompetensi menurut jenis kelamin diukur dengan persepsi responden terhadap kompetensi yang dimiliki di tempat kerja. Sejauh mana kompetensi yang dimiliki para lulusan STIMIK-AKI menurut jenis kelamin ditempat kerja, dapat dilihat pada Tabel 4.20 berikut ini :

Tabel 4.20 Hasil Analisis Kai-Kuadrat Kompetensi Menurut Gender

| Kompetensi | Jenis Kelamin (Gender) | | | |
|------------|--------------------------|--------------|-----------|--------------|
| | Perempuan | Persen (%) | Laki-Laki | Persen (%) |
| Tinggi | | | 5 | 12.2 |
| Sedang | 58 | 96.67 | 36 | 87.81 |
| Rendah | 2 | 3.33 | | |
| | 60 | 100 | 41 | 100 |

Sumber : Hasil pengolahan SPSS

Dari hasil analisis Tabel 4.20 dapat dilihat bahwa kompetensi lulusan STIMIK-AKI ditempat kerja antara jenis kelamin perempuan dan laki-laki tidak mengalami perbedaan atau sama. Dari distribusi jawaban responden dapat diketahui bahwa kompetensi yang dimiliki lulusan STIMIK-AKI di tempat kerja adalah sedang, baik dilihat dari lulusan yang berjenis kelamin perempuan maupun yang berjenis kelamin laki-laki.

Perempuan pada era sekarang ini telah jauh lebih banyak yang memasuki sektor bisnis, sebagian karena kurangnya tenaga ahli yang berpendidikan menghapus prasangka jenis kelamin dengan cepat dan telah mengakui nilai keahlian kaum hawa. Hal ini tercermin pada penelitian ini bahwa kompetensi lulusan ditempat kerja antara jenis kelamin perempuan dan laki-laki adalah sama yaitu kompetensi yang mereka miliki sedang ditempat kerja.

Dari hasil perhitungan (Lampiran 7 & 8) diketahui bahwa Kai-Kuadrat hasil perhitungan untuk kompetensi yang dimiliki lulusan dengan jenis kelamin perempuan

sebesar $\chi^2 = 5.706$ dan kompetensi yang dimiliki laki-laki adalah $\chi^2 = 12.862$.

Secara statistik hal ini berarti bahwa Kai-Kuadrat hasil perhitungan lebih besar dari pada Kai-Kuadrat tabel ($\chi^2_t = 3.84$) atas dasar kenyataan ini maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan menolahkan H_3 . Hal ini berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara kompetensi lulusan STIMIK-AKI antara jenis kelamin perempuan dengan jenis kelamin laki-laki.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan pendapat *John Nasbitt (1996)* yang mengemukakan bahwa potensi tenaga kerja perempuan terangkat dan patut diperhitungkan keberadaannya. Dengan demikian peluang terbuka lebar dan kesempatan menjadi lebih besar bagi perempuan yang bergerak dalam dunia bisnis.

Untuk melihat keeratan hubungan kedua faktor diatas, dilakukan perhitungan koefisien kontigensi (Lampiran 9) dapat diketahui bahwa nilai C cukup jauh dengan nilai C_{max} -nya. Dengan hasil perhitungan C sebesar 0.284. Apabila dibandingkan dengan C_{max} (0.707) maka tingkat keeratan hubungan menjadi 0.402, hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi lulusan Perguruan Tinggi mempunyai hubungan yang cukup jauh dengan jenis kelamin.

BAB V

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Dengan mengacu kepada hasil penelitian yang berjudul **Analisis Kompetensi Lulusan Perguruan Tinggi Di Tempat Kerja**, peneliti dapat menarik beberapa simpulan yang kemudian memberikan implikasi kebijakan sebagaimana dijelaskan dibawah ini.

5.1 Simpulan

Dari analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, simpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis dengan menggunakan Uji Chi-Square maka dapat ditarik simpulan bahwa kompetensi yang dimiliki lulusan Perguruan Tinggi di tempat kerja tidak memiliki keeratan hubungan yang signifikan antara kompetensi yang dimiliki dari jenjang studi Diploma Tiga (DIII) maupun Strata satu (S1). Sedangkan jika dilihat dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 10.00 dapat diketahui bahwa lulusan STIMIK-AKI memiliki kompetensi yang sedang di tempat kerja. Hal ini dapat mengakibatkan lulusan STIMIK-AKI mengalami kesulitan untuk berkembang dan meningkatkan kinerjanya di perusahaan tempat mereka bekerja.
2. Kompetensi lulusan STIMIK-AKI di tempat kerja ditinjau dari jurusan studi yang diambil oleh para lulusan tidak memiliki keeratan hubungan

yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki jurusan Teknik Informatika (TI) di tempat kerja tidak berbeda jika dibandingkan dengan kompetensi yang dimiliki jurusan Manajemen Informatika (MI). Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan Program SPSS 10.00 dapat diketahui bahwa lulusan STIMIK-AKI memiliki kompetensi yang sedang di tempat kerja. Hal ini akan mengakibatkan sulitnya para lulusan untuk memenuhi tantangan baru pada berbagai bidang keahlian yang berada di perusahaan. Berdasarkan pendapat melalui Kuesioner dari para lulusan STIMIK-AKI, dapat diambil simpulan bahwa pada jurusan Teknik Informatika (TI) mata kuliah praktek yang mereka dapat di bangku kuliah frekuensinya kurang, sehingga lulusan kesulitan untuk praktek di tempat kerja. Sedangkan untuk jurusan Manajemen Informatika (MI), para lulusan menginginkan mata kuliah praktek diperbanyak.

3. Kompetensi lulusan STIMIK-AKI di tempat kerja jika dilihat dari jenis kelaminnya tidak memiliki keeratan hubungan yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kompoetensi yang dimiliki di tempat kerja tidak berbeda. Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 10.00 dapat diketahui bahwa lulusan STIMIK-AKI memiliki kompetensi yang sedang di tempat kerja. Berdasarkan kajian diatas dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja perempuan memiliki peluang yang sama di tempat kerja dengan tenaga kerja laki-laki.

5.2 Implikasi

5.2.1 Implikasi Teoritis

Dengan hasil analisis penelitian ini, secara teoritis diketahui bahwa secara keseluruhan kompetensi yang dimiliki oleh lulusan Perguruan Tinggi dalam hal ini lulusan STIMIK-AKI di tempat kerja sama untuk masing-masing jenjang studi (S1 dan DIII), Jurusan akademik (MI dan TI) dan Gender atau jenis kelamin (Perempuan dan laki-laki). Dengan adanya kesamaan tersebut, lulusan Perguruan Tinggi diharapkan dapat meningkatkan kompetensi individu dengan melengkapi diri dengan pengetahuan dan ketrampilan secara personal, hal ini difungsikan untuk memenuhi tuntutan berbagai pekerjaan yang membutuhkan pengetahuan, ketrampilan dan keahlian yang berbeda di tempat kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh *Marsetio Donosepoetro (2001)* yang menyatakan bahwa lulusan Perguruan Tinggi baik untuk program Diploma Tiga (DIII) atau Strata Satu (S1) tidak cukup memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja di Indonesia. Hal ini diantaranya karena para lulusan tidak dipersiapkan untuk menguasai teknologi yang kian berkembang.

Agar dapat unggul dalam jangka panjang, setiap organisasi perlu melakukan proses sistematis dalam melaksanakan perbaikan secara berkesinambungan. Perguruan Tinggi yang ingin tetap bertahan dan berkembang dalam jangka panjang harus secara terus menerus melakukan perbaikan terhadap kualitas jasa pendidikan yang diselenggarakannya, meliputi perbaikan kualitas proses belajar mengajar, perbaikan kualitas penelitian, perbaikan kualitas pelayanan kepada mahasiswa

perbaikan kualitas pengabdian pada masyarakat dan lain-lain (*Arif Budiarto, 1998*). Untuk mampu menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi masyarakat Perguruan Tinggi harus mampu meningkatkan kualitas dirinya, baik yang menyangkut kualitas akademik, kualitas fisik, serta kualitas profesionalitas.

5.2.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan jawaban responden terhadap kompetensi yang dimiliki lulusan di tempat kerja menunjukkan bahwa kebanyakan responden memiliki kompetensi yang sedang di tempat kerja. Kebanyakan para lulusan STIMIK-AKI tidak merasa puas dengan apa yang mereka dapat di bangku Perguruan Tinggi. Padahal motivasi mereka dalam bekerja tinggi dan kebanyakan dari mereka memiliki konsep diri yang bagus di tempat kerja.

Dengan adanya kenyataan yang demikian, maka diharapkan Perguruan Tinggi dalam hal ini STIMIK-AKI Semarang dapat membuat pembaharuan di bidang pendidikan baik itu menyangkut pengetahuan maupun ketrampilan dan keahlian untuk para mahasiswanya. Untuk dapat meningkatkan kompetensi lulusan di tempat kerja, dapat dilakukan dengan cara meningkatkan pengetahuan, ketrampilan & keahlian, motivasi dan konsep diri dengan melibatkan seluruh civitas akademik di STIMIK-AKI, kemudian dengan mengadakan studi banding ke Perguruan Tinggi lain dan bekerja sama dengan instansi pemerintah maupun swasta baik perusahaan maupun organisasi masyarakat sehingga dapat diketahui kompetensi yang bagaimana yang diharapkan oleh instansi tersebut untuk memajukan usahanya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan ada beberapa keterbatasan dalam penelitian yaitu :

1. Penelitian ini dilakukan hanya terbatas pada lulusan STIMIK-AKI yang berdomisili di Semarang saja. Baik itu lulusan yang tinggal menetap dan bekerja di Semarang, maupun lulusan yang tidak tinggal menetap di Semarang tetapi bekerja di wilayah kota Semarang. Hal ini disebabkan karena adanya ketidak jelasan Alamat para lulusan yang tinggal di luar kota Semarang maupun diluar pulau Jawa.
2. Penilaian mengenai kompetensi yang dimiliki di tempat kerja hanya dilakukan atau hanya dilihat dari sisi para lulusan saja (lulusan STIMIK-AKI menilai dirinya sendiri terhadap kompetensi yang mereka miliki di tempat kerja).
3. Penelitian ini dilakukan dalam periode waktu jangka pendek, sedangkan kompetensi untuk lulusan Perguruan Tinggi dapat berubah-ubah menurut periode waktu tertentu sehingga hasil penelitian pada periode saat ini belum tentu sama dengan periode penelitian berikutnya.

5.4 Agenda Penelitian yang Akan Datang

Berangkat dari kesimpulan pada penelitian **Analisis Kompetensi Lulusan Perguruan Tinggi Di Tempat Kerja** ini disarankan beberapa hal sebagai berikut :

1. Melakukan topik penelitian yang melibatkan keseluruhan dari lulusan STIMIK-AKI baik yang berdomisili di Semarang maupun yang ada di luar

kota Semarang atau luar pulau Jawa. Penelitian kompetensi sebaiknya dilakukan setiap jangka waktu tertentu misalnya saja dua (2) tahun sekali. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui kompetensi yang dimiliki lulusan di tempat kerja per angkatan lulusan.

2. Penelitian dapat dikembangkan dengan melibatkan perusahaan atau organisasi tempat para lulusan Perguruan Tinggi bekerja. Jadi dapat diketahui kompetensi yang diharapkan oleh perusahaan atau organisasi dengan kompetensi yang dimiliki oleh para lulusan Perguruan Tinggi.
3. Penelitian hanya terbatas pada kompetensi yang dimiliki lulusan berdasarkan jenjang, jurusan studi dan jenis kelamin, akan lebih variatif lagi apabila dikembangkan pada jalur minat untuk masing-masing jurusan studi yang diambil.

Referensi

- Anthoni, Robert N, John Dearden, and Norton M. Bedford (1987), **Management Control System**, Homewood, Illinois : Richard D. Irwin Inc.
- Arif Budiarto (1998), “ TQM : Upaya Peningkatan Kualitas manajemen Pendidikan Tinggi menyongsong Liberalisasi di Sektor Jasa ”, **Kajian Bisnis** No. 14 Mei-September 1998, Hal. 41-61
- Atthur F, Miller Jr. And Marlys Hanson (2000), “ Mismatches “ (The Problem isn't Bad Employees, It's Good Employees in The Wrong Jobs'), **Acress The Board** June 2000
- Bailey. J (1993), “ Managing People an Technological Change “, Pitman Publishing SSInggris
- Barney. J (1991), “ Firm Resources and Sustained Competitive Advantage “, **Journal of Management**, 17 : 99-120
- Bernard Taylor (1983), **Management Development And Training**, Hand Book MC. Graw Hill, 1983
- Boediono (1994), “ Pembangunan Sektor pendidikan dalam Hubungannya dengan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Repelita VI “, **Kelola** no.5 / III / Januari 1994, Hal. 58-72
- Boyatzis. R. E (1982), **The Competent Manager**, New York, Wiley
- Charles Ong (1990), “ Perkembangan perekonomian & Implikasinya terhadap Pengembangan Dunia Pendidikan “, **Media** (Ekonomi dan Bisnis) Vol. II No. 2 September 1990, Hal. 35-38
- Cheney, David W (1993), “ International Competitiveness And Sustainable Development “, **Journal Of Economic Development Review**, 11, 68-70
- Coovert (1995), “ Technological Changes in Office Jobs “, dalam Howard, Ann. **The Changing Nature of Work**, Jossey-Bass Publishers, San Fransisco
- Daniel Lokollo (1995), “ Peranan Pendidikan dalam Meningkatkan SDM “, **Peranan UNDIP dalam meningkatkan SDM**, Th. 1995 Hal. 115-120
- Eddie Lembong (2001), “ Perbaikan Pendidikan Secara Mendasar “, **Manajemen** Juli 2001

- Feisal, Jusuf Amir (1995), “ Reorientasi pendidikan Islam ”, **Gema Insani Press**, Jakarta
- Ferdinand, Augusty (2000), **Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen**, Badan Penelitian Universitas Diponegoro.
- Gary Hamel (2000), “ Knowledge Strategi “, **Executive Excellence**, Juli 2000
- Goestiardi Ekuslie (1997), “ Dari IQ ke EQ, dan Dari Kecakapan ke Kompetensi “, **Manajemen / Juli - Agustus 1997**
- Gujarati Damodar (1997) , **Ekonometrika Dasar**, Cetakan kelima, Penerbit Erlangga Jakarta
- Harsono (1998), “ Aset Masa Depan “, **Manajemen / Maret-April / 1998**
- H.V. Ramakrishna, B.S Vijayaraman, V.A Quartein (1995), “ Executives Speak Out on MBAs’ Competency in Information Technology “, **Journal of Systems Management**, March / April 1995
- Imam Ghozali (1997), “ Etika Bisnis & Sistem Perguruan Tinggi Indonesia “, **Etika Bisnis Seminar Nasional**, 21 - 22 November 1997
- Janna P. Vice, Lana W. Carnes (2001), “ Developing Communication & Profesional Skills Through Analytical Reports “, **Business Communication Quartely** Vol. 64, Number 1, march 2001, Page 84-98
- J.L. Holland (1985), “ Making Vocational Choices : A Theory of Vocational Personalities and Work Environments “, ed ke-2 (**Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall**
- John Nasbitt & Patricia Aburdene (1990), **Megatrends 2000 : Sepuluh Arah baru Untuk tahun 1900-an** Page 203
- J. Robert baum, Edwin A. Locke, ken G. Smith (2001), “ A Multidimensional Model of Venture Growth “ , **Academy of Management Journal** 2001 Vol. 44 No. 2 Page 292-303
- Karyanto W (1998), “ Bisnis ‘ Pendidikan Bisnis & Etika ‘ “, **Manajemen / Maret - April / 1998**
- Makfudin W. A (2001), “ Manajemen Daerah yang Profesional dalam Produktif “ (Dari Transformasi Bisnis ke Transformasi Lingkungan Hidup), **Manajemen - Juli 2001**

- Marsetio Donosepoetra (2001), “ Pendidikan Nasional & Pengembangan SDM “,
Manajemen Juli 2001
- MK. Tadjudin (1997), “ Menciptakan SDM Bermutu “, **Usahawan** No. 1 Th. XXVI
Januari 1997
- M. Masyhur Amin & Masruchah (1992), **Wanita dalam Percakapan Antar
Agama** : Aktualisasinya dalam Pembangunan hal 106.s
- M. Sutrisno (1998), “ Faktor-Faktor Positif dalam Studi Manajemen “, **Manajemen**
/ Maret - April 1998
- Nafiah. A (1997), “ Pendidikan dan Pelatihan sebagai Elemen Strategis dalam
Menghadapi Tantangan Global “, **Prespektif**, Nomor 06 / Edisi April - Juni 1997
- Nopirin (1990), “ Mencari bentuk Pengajaran Ilmu Ekonomi guna Menciptakan
Lulusan yang mampu Memenuhi Tuntutan Pembangunan Nasional “, **Media** (
Ekonomi dan Bisnis) Vol. II No. 2 September 1990, Hal. 13-20
- Omid & Patricia A Nodoushani (1996), “ Rethinking The Future of Manajement
Education ”, **Human Systems Managemen** 15 (1996) Page. 173-181
- Putri Rita (1999), “ SDM dan Modal Intelektual “, **Manajemen** / Juni 1999
- Rhinesmith H., Stephen (1995), “ Open Door To A Global Mindset “, **Journal of
Training & Development**, 53, 35-43
- Robbins Stephen (1996), **Perilaku Organisasi**, Jilid 1, penerbit PT. Prenhallindo,
Jakarta.
- Singgih Santoso (2000), **Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik**, Jakarta : PT.
Elex Media Komputindo
- Soehardjo (1990), “ Prospek perkembangan Perekonomian & Implikasinya terhadap
Pengembangan Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen ”, **Media** (Ekonomi dan
Bisnis) Vol. II No. 2 September 1990, Hal. sisipan
- Spencer, Lyle M, dan Spencer, Signe M (1993), “ Competence at Work, Model for
Superior Performance “, **John Wiley & Sons**, Singapore
- Stefanus R. Djajasaputra (1995), **Majajemen Strategik Perusahaan** : dari Ansoff
ke Hamel-Prahalad, makalah Kuliah manajemen Teknologi, ITB

Stefanus R. Djajasaputra (1997), “ Mencari Kompetensi Inti Nasional dalam Rangka menghadapi Pasar Bebas “, **Etika Bisnis Seminar Nasional**, 21 - 22 November 1997

Stephen Kakisina (1990), “ Perkembangan perekonomian & Implikasinya terhadap Pengembangan Kurikulum Ekonomi “, **Media (Ekonomi dan Bisnis)** Vol. II No. 2 September 1990, Hal. 21-25

Susan. K Mcevily, Shobha Das, Kevin Mccabe (2000), “ Avoiding Competence Substitution Through Knowledge Sharing “, **Academy Of Management Review** 2000, Vol 25 No. 294-311

Suyudi Mangunwihardjo (1990), “ Beberapa Faktor yang Mendorong Dosen dalam Pengembangan Bahan Kuliah Tertulis bagi Mahasiswa “, **Media (Ekonomi dan Bisnis)** Vol. II No. 2 September 1990, Hal. 39-45

Taylor R (1984), “ Licensing in Theory & Practice : Licensor-Licensee Relationships. “, **Anitrust Low Journal**, 53 : 561 - 609.

Willi Toisuta (1989), **Beberapa Aspek Perencanaan Pendidikan Dalam Pelaksanaan Pembangunan Sebagai pengamalan Pancasila**, Dalam Buku 70 Tahun Dr. T.B Simatupang, Saya Adalah orang Yang Berhutang.