

National Seminar and
International Conference

Volume I Nomor 01 Sept 2015

ISSN : 772460 - 756001

Buku II

PROCEEDING

SCIENTIFIC FORUM-FACULTY OF EDUCATION DEPARTMENT OF
SCIENCE EDUCATION (FIP-JIP)



9th-11th SEPTEMBER 2015

FACULTY OF EDUCATION, CORONTALO STATE UNIVERSITY
CORONTALO

WORKING PAPER INTERNATIONAL CONTRIBUTION PROCEEDING

Scientific Forum-Faculty of Education Department of Science Education (FIP-JIP)
and The International Seminar

September, 09th – 11th 2015, Gorontalo

CONNECTING TO COMPETE: THE ACTUALIZATION ON SCIENCE EDUCATION THROUGH THE INNOVATION AND CULTURAL UNIQUE IN ASEAN ECONOMIC COMMUNITY

Reviewer:

Prof. Dr. Abd. Kadim Masaong, M.Pd
Prof. Dr. Ansar, S.Pd., M.Si
Prof. Dr. Abd. Haris Panal, S.Pd., M.Pd
Dr. Phil. Ihkfan Haris, M.Sc
Dr. Arwildayanto, M.Pd
Dr. Sukirman Rahim, M.Si
Vina Adriany, Ph.D
Dr. Ade Gaffar Abdullah, M.Si
Basri Amin, S.Sos., MA

Steering committee:

Dr. Nasrun, M.S (Indonesia)
Prof. Dr. Abdul Rashid Mohammad (Malaysia)
Prof. Dr. Ranbir Malik (Australia)
Dr. Jessie Png Lay Hoon (Singapore)
Prof. Bambang Budi Wiyono, M.Pd (UM Malang)
Prof. Dr. Fakhrudin, M.Pd (UNNES)
Prof. Dr. Ahman, M.Pd (UPI)
Prof. Dr. Firman, M.Pd.Kons (UNP)
Prof. Dr. Deitje Katuuk, M.Pd (UNIMA)
Dr. Wenny Hulukati, M.Pd (UNG)
Dr. Sofia Hartati, M.Si (UNJ)
Drs. Sujarwanto, M.Pd (UNESA)
Dr. Hariyanto, M.Pd (UNY)
Dr. Abdullah Sinring, M.Pd (UNM)
Drs. Ketut Pudjawan, M.Pd

Secretariat Team:

Dra. Maryam Rahim, M.Pd
Dr. Bajang Asrin, S.Ag., M.Pd
Dr. Isnanto, S.Pd, M.Ed
Sri Indrawati Zakaria, S.Psi., M.Pd
Muhammad Sarlin, S.Pd., M.Pd
Chandra Cuga, S.Pd., M.Pd

Layout:

Dedi TuU

Cover Desain:

Committee of FIP-JIP 2015 Forum

First Edition:

September 2015

CONTENTS

INTRODUCTION	i
CONTENTS	vii
FIP-JIP 2015 Conference UNG-Gorontalo, Indonesia Global Push for Best Pedagogical Practices: Some Challenges for ASEAN Region Ranbir Singh Malik	1
New Horizons in Teacher Education Aspirations and Challenges for Malaysia Abdul Rashid Mohamed	39
Interculturality in Foreign-Language Teaching From a German Perspective and With Some Side Glances To ASEAN And EU Dr. Marco Stahlhut (M.A., M.A.)	52
Singapore's teacher education: relevant in asean? Dr. Jessie Png	63
Mengokohkan Eksistensi Administrator/Manajer Pendidikan Profesional Dalam Mendukung Implementasi Sistem Pendidikan Nasional Yang Bermutu Untuk Pembangunan Indonesia Berkelanjutan Udin Syaefudin Saud	64
Pengembangan Model Pelatihan MBS Bagi Kepala Sekolah Arismunandar, Nurhikmah H & Widya Karmila Sari Achmad	73
Authentic Leadership Kepala Sekolah Dalam Menanamkan Aan Komariah	82
Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Dan Kompetensi Sosial Kepala Sekolah Terhadap Iklim Sekolah Abd. Kadim Masaong&Lusiani Luluk	94
Pendidikan karakter dalam perspektif psikologis siswa sekolah menengah pertama di era globalisasi Dan multikultural Agustinus Hermino	109
Manajemen Pendidikan Karaktersekolah Berbasis Religi Ahmad Yusuf Sobri	127
Meningkatkan Kompetensi Kepala Sekolah Dalam Membangun Sdm Pendidikan Bermutu Dihubung Dengan Kkni Aliman Siana	133
Pengembangan Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah Dalam Upaya Membantu Guru Menciptakan Pembelajaran Bermutu Aman Simaremare	141
Total Quality Management (TQM) Dan Mutu Perguruan Tinggi Ansar	153

The Internalization Of Quality Cultural Values In Affirming The Nation's Character Arifin, Ahmad Sonhadji KH, Hendyat Soetopo, Ibrahim Bafadal	160
The Principal's Strategies In Fostering Senior High School Students' Discipline In Gorontalo Arifin Suling	167 ✓
Konstruksi Pendidikan Berbasis Industri Kreatif Asep Sunandar	177
Pendidikan Tinggi Membangun Ketahanan SDM Indonesia (<i>peluang dan tantangan pada era mea</i>) Bajang Asrin, Isnanto	185
Pelaksanaan <i>Tracer Study</i> Sebagai Akuntabilitas Perguruan Tinggi Pada Lulusan Besse Marhawati, Nurul Ulfatin, Utami Widiati, Imron Arifin	197
Mengelola Organisasi Sekolah menggunakan Fungsi Memimpin Burhanuddin	209
Peranan Tata Usaha Fakultas dalam Meningkatkan Hasil Pendidikan yang Bermutudi Perguruan Tinggi Elfi Farida	220
Entrepreneurship dalam Manajemen Pendidikan Elfrianto	229
Training of Environment-Based Learning Sourceto Primary School Teachers in Limboto Barat Subdistrictdistrict of Gorontalo 2012 Fadiah	244
Sistem Pendidikan Nasional Memasuki Era Industrialisasi (Tantangan dan Isu-Isu Pendidikan Nasional Serta Solusinya) Hendyat Soetopo	255
Improved Quality Management Higher Education Herasni, Erwin Bakti, Bakrie	269
Deskripsi Gaya Kepemimpinan Dekan Di Lingkungan Universitas Negeri Gorontalo Ikhfan Haris	289
Mengembangkan Kepemimpinan Kepala Sekolah Berbasis Nilai Dan Etika Imam Gunawan	302
Principal Effect of Managerial Ability to Service Quality Education In SMK Se City State Gorontalo Intan Abdulrazak, Intan Palandeng	313
Pentingnya Keterampilan Manajerial dalam Pengelolaan Sekolah Unggul Di Era Masyarakat Ekonomi Asean 2015 Karwanto	322
Budaya Organisasi Sekolah Pasca Penerapan Pendekatan Manajemen Berbasis Sekolah Muhammad Polinggapo	334

PELAKSANAAN TRACER STUDY SEBAGAI AKUNTABILITAS PERGURUAN TINGGI PADA LULUSAN

Besse Marhawati, Nurul Ulfatin, Utami Widiati, Imron Arifin

Universitas Negeri Malang

bmarhawati@ymail.com

Abstract

Implementation of Accountability Tracer Study For College In Graduates. This study aimed to: (1) to determine the tracer study in CDC's preparation UNG, (2) to assess the implementation of the tracer study in CDC UNG, (3) to assess the implementation constraints in CDC UNG. The approach used in this study is a qualitative approach with case study design. Data collection techniques performed through: in-depth interviews, observation, and documentation. Data were analyzed by means of: (1) reducing the data, (2) data display, and conclusion of the study. The results showed: 1) Preparation of tracer study in CDC UNG include: (1) infrastructure namely, the place, computer and Internet access, (2) Human resources, namely, power / data input staff, (3) program is the use of instruments (questionnaire) 2010/2011 of alumni tracer study, workshop tracer study to enter the world of work, and display a job, (4) website for UNG CDC cdc.ung.ac.id for tracer studies, (5) Funds for the smooth implementation of tracer study; 2) Implementation of the tracer study in CDC UNG include: (1) tracer study in the alumni UNG 2010/2011, (2) to update the alumni data for all departments in the online website <http://www.evaluasi.dikti.go.id/tracerstudy>, (3) circulate a letter to alumni 2010/2011, (4) participated in the labor market in cooperation with Social Manpower, (5) conduct a workshop tracer study university level; 3) constraints implementation of CDC UNG tracer study include: (1) No staff input of data, (2) lack of facilities such as telephone, fax, website, stationery.

Keywords: tracer study, accountability, college, graduate

ABSTRAK

Keberhasilan kehidupan manusia dan masyarakat saat ini mengalami kemajuan yang sangat pesat. Selain itu, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sehingga tuntutan akan kompetensi individu senantiasa mengalami perkembangan dari waktu ke waktu. Kompetensi yang harus dimiliki produk dari pendidikan yang dialaminya. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara dunia pendidikan dengan dunia kerja, sehingga keduanya seharusnya saling melengkapi yang sinergis.

Penelitian menunjukkan bahwa relevansi antara dunia pendidikan dan dunia kerja belum berjalan sendiri-sendiri. Rendahnya relevansi tersebut tidak hanya terjadi di tingkat menengah tetapi juga ditingkat perguruan tinggi (PT). Untuk lulusan PT dapat dilihat dengan banyaknya lulusan perguruan tinggi yang masih menganggur dari tahun ke tahun angka pengangguran terdidik semakin bertambah.

Hal tersebut disebabkan oleh kurang sesuainya kompetensi yang dimiliki lulusan PT dengan dunia kerja. Hal tersebut dengan kata lain bahwa antara program pendidikan yang ditawarkan oleh lembaga pendidikan dengan kebutuhan dunia kerja masih rendah. Hal

tersebut menuntut perguruan tinggi untuk melakukan evaluasi terhadap lulusannya untuk menunjang tercapainya keefektifan pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan.

Pelaksanaan *tracer study* bagi perguruan tinggi secara keseluruhan adalah sebagai indikator efisiensi eksternal pada institusi perguruan tinggi, dan sebagai dasar untuk menyelenggarakan dialog dengan berbagai kalangan bisnis, industri terkait, dan perguruan tinggi lainnya. Selain itu *tracer study* dapat dijadikan dasar bagi perguruan tinggi untuk menentukan prioritas, dan pemilihan model pendidikan dan pelatihan yang akan dikembangkan sesuai dengan karakteristik institusi untuk selanjutnya mengembangkan konsep yang tepat dan memungkinkan dalam implementasi model pendidikan dan pelatihan.

Kondisi tersebut memberikan tantangan bagi setiap perguruan tinggi untuk melaksanakan *tracer study*. Begitupula Universitas Negeri Gorontalo (UNG) dalam menuntut UNG untuk melakukan perbaikan dengan cara mendapatkan informasi yang tentang keberadaan alumni di dunia kerja atau melakukan studi penelusuran (*tracer study*). Mengingat alumni Universitas Negeri Gorontalo semakin tahun semakin meningkat seiring dengan jumlah program studi yang semakin bertambah dan jumlah mahasiswa semakin meningkat. Peningkatan jumlah mahasiswa disebabkan oleh berbagai faktor, diantaranya kualitas pendidikan yang ada di UNG semakin baik dan berdaya saing. Meningkatnya jumlah mahasiswa memberikan indikasi bahwa tingkat kepercayaan masyarakat atas lembaga ini semakin baik.

Dalam rangka menjaga kepercayaan masyarakat atas lembaga ini, UNG perlu untuk melakukan penelusuran (*tracer study*) terhadap alumni yang telah dihasilkan. Pelaksanaan *tracer study* untuk tingkat universitas di Universitas Negeri Gorontalo secara terintegrasi untuk semua fakultas belum pernah dilaksanakan. Pelaksanaan *tracer study* hanya dilakukan masing-masing fakultas ataupun program studi. Pelaksanaan *tracer study* melibatkan ikatan alumni dan media jejaring sosial untuk mencari informasi *tracer study*. Data yang diperoleh kemudian dilaporkan secara manual. Hasil pelaksanaan *tracer study* secara menyeluruh belum dapat dipertanggungjawabkan.

Sementara itu Universitas Negeri Gorontalo yang berada di Kawasan Timur Indonesia memiliki cita-cita sebagaimana dinyatakan dalam visinya, yaitu Menjadi Perguruan Tinggi peradaban yang unggul di Kawasan Timur Indonesia pada tahun 2025. Untuk mencapai visi tersebut, UNG menjabarkan dalam misi, yang ruang lingkupnya meliputi penguatan penyelenggaraan tridharma Perguruan tinggi diiringi dengan penguatan dengan rumusan sebagai berikut: (1) menguatkan dan memberdayakan lembaga pendidikan melalui tridharma perguruan tinggi sehingga menjadi Perguruan Tinggi yang unggul, (2) menghasilkan sumber daya manusia yang cerdas dan berkarakter, (3) menguatkan lembaga pendidikan melalui penggunaan Informasi Teknologi dan layanan prima di bidang akademik berdasarkan, efisiensi, transparansi dan akuntabel, (4) menyelenggarakan SDM UNG dengan tuntutan otonomi kampus, perubahan sosial, dan perkembangan masyarakat melalui keterampilan *hard skill* dan *soft skills*, (4) pencitraan UNG melalui lingkungan untuk menciptakan kampus sebagai pusat ilmu.

Rumusan visi dan misi diatas, UNG menetapkan tujuan yang ingin dicapai, yang berikut: (i) merevitalisasi keunggulan UNG melalui tridharma sehingga menjadi Perguruan Tinggi yang bermutu dan menghasilkan sumber daya manusia yang cerdas dan berkarakter.

dan mutu layanan akademik dan akademik berdasarkan prinsip efisiensi, (2) meningkatkan *hardskill*, *soft skill* dan kemitraan untuk membangun civitas UNG, (4) menata lingkungan kampus untuk menunjang aura yang dinamis, damai dan tenteram, (5) membangun kemitraan yang saling menguntungkan dengan institusi-institusi lain dalam rangka meningkatkan mutu Perguruan Tinggi.

dan tujuan UNG, dalam hal ini menunjukkan arah UNG dalam jangka panjang menjadi perguruan tinggi dalam pengembangan peradaban sebagai upaya kontribusi kepada masyarakat karena melalui visi ini UNG mengaktualisasikan pembangunan peradaban, bukan saja untuk civitas dan lulusannya tetapi juga untuk Universitas peradaban mengandung makna bahwa UNG menjadi Perguruan Tinggi dalam mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, budaya, olah raga berdasarkan tata nilai universitas.

bagian penting dalam mewujudkan cita-cita UNG kedepan. Untuk mewujudkan visinya menuju situasi diatas, UNG memerlukan kampus yang modern, yaitu sebuah kampus yang kompetitif, yang tiap bagian dari kampus dapat dirasakan sebagai sebuah kampus bermutu dan modern.

mendukung realisasi cita-cita UNG 2025. UNG perlu mewujudkan kampus yang mampu kemampuan aktif membangun karakter bagi siapapun yang ada di kampus yang dapat menjadi arena belajar dan berkarya yang mampu melayani setiap insan yang ada didalamnya tentang nilai-nilai kampus yang sesuai visi UNG, yaitu sebagai kampus peradaban yang menjadi sumber daya seni, budaya, olah raga dan moral.

mewujudkan cita-cita diatas, UNG menetapkan tiga arah strategis jangka panjang UNG yang menjadi fokus perhatian yaitu: peran institusi dalam visi dan misi universitas yang berhubungan dengan membangun berbagai aspek mewujudkan daya saing yang komprehensif. Infrastruktur mencakup sarana internal dan eksternal dalam berbagai bentuk kultur, tradisi dan kekuatan untuk menjalankan misi dan mewujudkan visinya. Selanjutnya adalah aspek institusi yang berhubungan dengan keunggulan UNG dalam hal ini terkait manajemen, pengembangan sumberdaya dan komunitas didalam universitas. Sedangkan arah pengembangan UNG diwujudkan dalam lingkup perguruan di Indonesia, yaitu melaksanakan pendidikan, penelitian, serta layanan masyarakat.

beberapa isu penting tentang sistem pendidikan. Sudah siapkah sistem UNG, serta mengetahui kebutuhan stakeholder, UNG membentuk tim untuk studi pelacakan sebagai wahana menggambarkan dan merumuskan profil lulusan, sebagai dasar pengembangan kurikulum. Sasaran studi pelacakan terdiri atas: 1) pengetahuan, skill atau kompetensi yang dipersyaratkan untuk suatu posisi di suatu industri atau lapangan kerja; 2) kebutuhan masyarakat yang berkaitan dengan tanggung jawab lulusan serta dampak keilmuan terhadap pembangunan; 3) profesional, khususnya dalam bidang pendidikan baik pendidikan formal maupun non formal; 4) kajian terkait dengan *core competency* UNG sebagai suatu Universitas LPTK; 4) kajian

kurikulum berbasis kawasan dalam rangka mengakomodasi *local geneous*, 5. dan program pendidikan menurut organisasi profesi.

Berbagai alasan yang telah dikemukakan tersebut mendorong UNG pada tahun 2013 membentuk lembaga yang disebut *Career Development Center* (CDC) yang terdiri dari beberapa divisi diantaranya adalah *devisi tracer study*. Salah satu aktivitas yang dilakukan oleh *devisi tracer study* adalah penelusuran alumni yang bertujuan untuk mengetahui keberadaan alumni terutama yang berhubungan dengan dunia kerja, dengan demikian bisa melakukan perbaikan kurikulum dan sistem penunjang akademik lainnya.

Pelaksanaan *tracer study* Universitas Negeri Gorontalo bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang tempat alumni yang bisa dihubungi (alamat email, HP), tempat tinggal alumni, kompetensi keahlian alumni dan sebagai umpan balik dalam merancang kurikulum berdasarkan kompetensi keahlian yang diperlukan oleh dunia kerja.

Tujuan lain dari *tracer study* UNG adalah memberikan informasi penting mengenai hubungan (*link*) antara dunia pendidikan dengan dunia kerja. *Tracer study* dapat memberikan informasi mendalam dan rinci mengenai kecocokan (*match*) kerja, baik horisontal maupun vertikal. Bagi UNG informasi mengenai kompetensi yang relevan bagi dunia kerja akan membantu upaya perbaikan kurikulum pendidikan tinggi berbasis dunia kerja. Selain itu, *tracer study* UNG tahun 2013 memberikan informasi daya saing lulusan di dunia kerja.

Mengingat pentingnya tujuan pelaksanaan *tracer study* di perguruan tinggi maka peneliti melakukan penelitian dengan judul: Pelaksanaan *Tracer Study* dan Akuntabilitas Perguruan Tinggi Pada Lulusan (Studi Kasus di Universitas Negeri Gorontalo).

Tracer Study sebagaimana yang dikemukakan Harald Schomburg (2006) merupakan pendekatan yang memungkinkan institusi pendidikan tinggi memperoleh informasi tentang kekurangan yang mungkin terjadi dalam proses pendidikan dan pembelajaran dan dapat merupakan dasar untuk perencanaan aktivitas untuk penyempurnaan di masa mendatang. Informasi yang diberikan oleh lulusan yang berhasil di dunia kerja diperlukan misalnya informasi tentang pengetahuan dan penampilan yang relevan (misalnya antara pengetahuan terhadap ketrampilan dan tuntutan pekerjaan, area pekerjaan/profesi). Selain itu, para lulusan dapat juga diminta untuk menilai kondisi studi yang dialami selama mengikuti proses pendidikan dan pembelajaran. *Tracer Study* dapat digunakan sebagai kegiatan mencari informasi tentang kebutuhan stakeholder dari alumni. Tujuan dari kegiatan ini adalah mengumpulkan informasi dan masukan yang berguna untuk pengembangan Perguruan Tinggi. Tujuan utama dalam pelaksanaan kegiatan *Tracer Study* adalah untuk mengetahui/mengidentifikasi kualitas lulusan di dunia kerja. Tujuan khusus *Tracer Study* adalah : 1) Mengidentifikasi profil kompetensi dan ketrampilan lulusan. 2) Mengetahui relevansi dari pelaksanaan kurikulum yang telah diterapkan di perguruan tinggi dengan kebutuhan pasar tenaga kerja dan pengembangan profesi dalam kompetensi jurusan. 3) Untuk mengevaluasi hubungan dari kurikulum dengan dunia kerja sebagai pengembangan keilmuan. 4) Sebagai kontribusi dalam proses pengembangan jurusan.

Slamet (Wuradji, 2010:14) mengemukakan bahwa studi penelusuran bertujuan untuk mengetahui sejarah karir tamatan, status karir/ pekerjaan tamatan, dan penilaian

program pendidikan atas dasar pengalaman kerja mereka. Sedangkan Meyer dkk (2010 : 14) mengklasifikasi tujuan studi penelusuran menjadi tiga hal yaitu: 1) untuk mengetahui mobilitas tamatan dan kepuasan tamatan terhadap pekerjaannya, 2) untuk membantu alumni dalam mencari pekerjaan dan 3) untuk mengumpulkan informasi penting sehingga dapat dipergunakan untuk memperbaiki program.

Salah satu jenis studi penelusuran adalah *tracer study* atau studi penelusuran menurut Finch dkk (Wuradji, 2010 : 14) bertujuan untuk mengetahui mobilitas tamatan dan kepuasan tamatan terhadap pekerjaannya. Mobilitas tamatan dapat dilihat dari mobilitas karir, baik secara vertikal maupun horizontal. Mobilitas karir secara vertikal dapat ditelusuri melalui jenjang jabatan pekerjaan yang pernah dijabat tamatan. Sedangkan mobilitas karir secara horizontal ditelusuri melalui banyaknya tamatan yang melakukan perpindahan tempat kerja.

Akuntabilitas (*Accountability*) dalam lembaga pendidikan diterapkan pada semua aspek pendidikan, mulai dari penyusunan program pengajaran sampai pada pengelolaan keuangan lembaga pendidikan. Menurut Djohar (Kenedi, 2012: 27) akuntabilitas lembaga pendidikan adalah kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban atau menjawab dan melaporkan kinerja dan tindakan institusi pendidikan kepada pihak yang memiliki hak untuk meminta penjelasan atau pertanggungjawaban seperti wakil rakyat atau lembaga masyarakat. Menurut Kenedi (2012: 38) melihat akuntabilitas pada perspektif tata kelola pemerintahan diartikan sebagai kemampuan aparatur pemerintah dalam menunjukkan laporan dan proses hasil pekerjaannya yang dapat dipertanggung jawabkan. Berangkat dari pengertian ini bahwa akuntabilitas adalah salah satu *key factor* dalam menjawab tuntutan masyarakat lembaga pendidikan.

Akuntabilitas publik menurut Mahmudi (2005) adalah kewajiban agen mengelola lembaga, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktifitas kegiatan yang berkaitan dengan penggunaan sumberdaya publik kepada pihak pemberi mandat (*principal*). Penekanan akuntabilitas publik adalah pemberian informasi kepada publik dan konstituen lainnya mengenai pemangku kepentingan (*stakeholder*). Akuntabilitas publik juga terkait dengan kewajiban untuk menjelaskan dan menjawab pertanyaan mengenai apa yang telah, sedang, dan akan dilakukan oleh sektor publik.

Akuntabilitas lembaga pendidikan meliputi: kinerja organisasi, standar mutu dan kualitas bila dibandingkan dengan lembaga lain. Mahsun (2009) mengemukakan empat tahap utama yang diidentifikasi dalam proses akuntabilitas yaitu: (1) fungsi atau pelaporan yang merupakan suatu kewajiban dalam pertanggungjawaban, (2) penyediaan informasi atau investigasi, (3) penilaian atau verifikasi, (4) pengarahan dan pengawasan.

Definisi dari beberapa kamus yang mendasar tentang akuntabilitas menurut Reinhartz (2004), diartikan sebagai bertanggung jawab dan atau memberikan penjelasan. Demikian ketika istilah ini diterapkan untuk kepemimpinan pendidikan, artinya para pemimpin harus bertanggungjawab untuk semua pembelajaran siswa dan menggunakan data untuk menginformasikan keberhasilan atau kegagalan dari proses pembelajaran tersebut. Akuntabilitas dalam arti yang sederhana berarti bahwa pemimpin sekolah tidak dapat lagi menunda atau menyalahkan orang lain atas ketidakmampuan sekolah dan

bahwa mereka harus bersedia melakukan apapun untuk memastikan semua siswa akademis menjadi sukses. Secara kelembagaan, lembaga pendidikan merupakan lembaga publik yang harus memberikan pelayanan kepada masyarakat secara luas dan aktifitasnya hendaknya mengedepankan akuntabilitas demi terwujudnya harapan masyarakat yaitu memberikan pelayanan yang semaksimal mungkin (*service excellence*) sehingga tercipta tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) serta pemerintahan yang bersih (*clean governance*) sebagaimana dapat diukur melalui indeks kepercayaan masyarakat.

Rencana akuntabilitas sebagaimana dikemukakan oleh Hoy & Miskel meliputi tiga komponen: (1) standar untuk mengidentifikasi pengetahuan materi dan keterampilan yang harus dipelajari; (2) pengujian yang selaras dengan konsekuensi-konsekuensi untuk mengenali tingkat yang berbeda dari pencapaian. Hoy & Miskel menyebutkan pendukung-pendukung teori akuntabilitas mengklarifikasi penyaluran elemen-elemen tersebut dan elemen-elemen lain dari proses pembelajaran memberikan koherensi dan arah yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas dan output sekolah.

Permasalahan lain yang juga penting, yaitu merumuskan atau menetapkan kualitas karena kualitas itu relatif. Kriteria kualitas yang ditetapkan oleh lembaga (penghasil) belum tentu diterima oleh pengguna. Oleh karena itu, kriteria kualitas sebaiknya dirumuskan antara penghasil dan pengguna. Bila lembaga menempatkan diri sebagai pelayan, maka sekolah harus menunjukkan komitmen dalam pembelajaran siswa dan bagaimana mereka memperbaiki proses pembelajaran internal.

METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif memerlukan pengamatan yang mendalam pada situasi (*Naturalistic setting*) (Bogdan dan Biklen, 1998:4). Tujuan penelitian memberikan gambaran secara menyeluruh tentang Pelaksanaan tracer study akuntabilitas perguruan tinggi pada lulusan. Pengumpulan data dilakukan oleh peneliti sebagai instrumen utama yang dilakukan pada latar alamiah. Peneliti melakukan wawancara dengan informan yang telah ditetapkan dan mengumpulkan dokumen-dokumen yang diperlukan sesuai dengan fokus penelitian. Penelitian ini menggunakan rancangan studi kasus yaitu, studi yang membahas masalah dengan batasan terperinci, memiliki pengambilan data yang mendalam menyertakan berbagai sumber informasi. Peneliti bertindak sebagai partisipan dalam pengumpulan data sebagaimana dikemukakan Moleong (2002:121) bahwa peneliti dalam penelitian kualitatif cukup rumit. Ia sekaligus merupakan pengumpul data, analisis, penafsir data, dan pada akhirnya ia menjadi penelitiannya. Pengertian instrument atau alat penelitian disini tepat karena segalanya dari keseluruhan proses penelitian.

Penelitian ini dilaksanakan di CDC (*Career Development Center*) Universitas Negeri Gorontalo yang beralamat di Jalan Jenderal Sudirman

Memahami kebermaknaan dan dampak penyelenggaraan akademik, yang terkait dengan UNG, serta mengetahui kebutuhan stakeholder, UNG membentuk tim untuk studi pelacakan sebagai wahana menggambarkan dan merumuskan profil lulusan, sebagai dasar pengembangan kurikulum. Sasaran studi pelacakan terdiri atas: 1) pengetahuan, skill atau kompetensi yang dipersyaratkan untuk suatu posisi dalam suatu industri atau lapangan kerja; 2) kebutuhan masyarakat yang berkaitan dengan tanggung jawab lulusan serta dampak keilmuan terhadap pembangunan; 3) profesional, khususnya dalam bidang pendidikan baik pendidikan formal maupun non formal terkait dengan *core competency* UNG sebagai suatu Universitas LPTK; 4) kajian berbasis kawasan dalam rangka mengakomodasi *local geneous*; 5) kriteria pendidikan menurut organisasi profesi.

Pengembangan pusat karir Universitas Negeri Gorontalo dikelola oleh satu lembaga yaitu *Career Development Center* (CDC). Lembaga ini terbentuk melalui rapat Senat Universitas tanggal 6 februari 2012, dan dilanjutkan Surat Keputusan Rektor tentang Organisasi Tata Kerja (OTK) CDC UNG nomor 401/H47/LL/2012 tanggal 1 Maret 2013. CDC dilanjutkan dengan menunjuk pengurus tetap CDC UNG berdasarkan SK Rektor Nomor : 2010/UN47/LL/2012 tanggal 10 Oktober 2012. CDC UNG dipimpin oleh seorang Direktur dan sekretaris serta dilengkapi dengan beberapa divisi. Divisi kerjasama, divisi bursa kerja online dan career expo, divisi pelatihan dan job conseling, divisi tracer study. Salah satu aktivitas yang dilakukan oleh divisi tracer study adalah wawancara alumni yang bertujuan untuk mengetahui keberadaan alumni terutama berkaitan dengan dunia kerja.

Teknik yang umum digunakan dalam penelitian kualitatif adalah wawancara mendalam (*indepth interview*) yaitu wawancara tidak terstruktur sehingga instrumen yang digunakan tidak terstandar. Instrumen wawancara dibuat garis-garis besar pertanyaan yang didasarkan fokus penelitian. Observasi partisipan (*participatory observation*) pada penelitian ini, peneliti melakukan penelitian secara langsung mengenal aktivitas yang ada di lapangan walaupun tidak secara rutin dan mendalam karena keterbatasan waktu. Selain itu peneliti mencatat sesuai dengan kejadian sebagaimana adanya tentang hal hal yang ada berkaitan dengan pelaksanaan tracer study di CDC Universitas Negeri Gorontalo. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data dari sumber-sumber non insani berupa dokumen-dokumen atau arsip-arsip dan rekaman, yang ada relevansinya dengan kebutuhan data. Data yang tersedia penelitian ini dalam adalah berbentuk instrumen, foto. Analisis data dilakukan dengan langkah-langkah yaitu: Reduksi data, Penyajian data, dan Menarik kesimpulan atau verifikasi, yang diperoleh melalui catatan hasil observasi dan wawancara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tracer Study di CDC (*Career Development Center*) Universitas Negeri

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan diperoleh informasi terkait persiapan *tracer study* dalam hal ini meliputi; persiapan sarana/prasarana (tempat,

komputer dan jaringan internet) dan tenaga/staf input data; persiapan program yang mencakup penyusunan instrumen (angket) *tracer study* alumni 2010/2011, workshop *tracer study* pelatihan memasuki dunia kerja, dan display lowongan kerja. Kemudian CDC UNG mengupayakan website untuk CDC UNG yaitu website cdc.ung.ac.id yang sementara ini masih dalam penyelesaian di Pustikom UNG. CDC UNG juga mengupayakan bantuan dana untuk *tracer study* dengan mengajukan proposal hibah *tracer study* ke Dikti.

Pelaksanaan *Tracer Study* di CDC (*Career Development Center*) Universitas Negeri Gorontalo

Berdasarkan informasi dari beberapa informan diperoleh informasi bahwa pelaksanaan *tracer study* 2013 dalam hal ini diprioritaskan pada alumni UNG yang lulus 2010/2011 dengan melakukan *update* data alumni bagi seluruh jurusan yang lulus 2010/2011 menggunakan sistem online yang bisa diakses di <http://www.evaluasi.dikti.go.id/tracerstudy>. Selanjutnya mengedarkan angket kepada alumni 2010/2011 melalui fakultas. CDC UNG juga berpartisipasi pada pameran bursa kerja bekerjasama dengan KEMENAKERTRANS provinsi, serta melaksanakan workshop *tracer study* ditingkat universitas.

Kendala-kendala pelaksanaan *Tracer Study* di CDC (*Career Development Center*) Universitas Negeri Gorontalo.

Pelaksanaan *tracer study* di CDC UNG mengalami berbagai kendala yaitu tenaga/staf input data, terbatasnya fasilitas penunjang seperti telepon, fax, website, alat tulis dan lain-lain.

Pembahasan

Berdasarkan temuan penelitian tentang persiapan *tracer study* di CDC UNG meliputi sarana/prasarana, sumber daya manusia, program, dan dana. *Tracer Study* merupakan salah satu hal strategis yang harus dilakukan oleh setiap lembaga pendidikan. Usaha ke arah peningkatan kualitas lulusan harus didukung dengan ketenagaan, sarana dan prasarana pendukung, ketenagaan, program, dan dana yang memadai. Pelaksanaan *tracer study* dapat bermanfaat bagi lulusan dan pengguna lulusan.

Pelaksanaan *tracer study* CDC UNG bertujuan untuk mendapatkan gambaran tentang tempat alumni yang dapat dihubungi melalui alamat email dan HP, tempat kerja, kompetensi keahlian alumni dan sebagai umpan balik dalam merancang kurikulum berdasarkan kompetensi keahlian yang diperlukan oleh dunia kerja.

Pencapaian tujuan tersebut secara efektif memerlukan persiapan yang baik dari segi sarana dan prasarana pendukung, ketenagaan, program, dan dana. Hal ini sejalan dengan pendapat Steers (1985:16), berapa jauh suatu organisasi dapat tetap bertahan mempertahankan suatu tingkat stabilitas dalam menghadapi lingkungan luar sangat ditentukan kemampuannya untuk melanjutkan usaha mengejar sasarannya. Berjalannya waktu. Persyaratan-persyaratan yang dimaksudkan itu meliputi: (1) Menemukan sumber daya; (2) Efisiensi; (3) Produk/keluaran; (4) koordinasi rasional; (5) penyesuaian organisasi; (6) keselarasan; dan (7) kepuasan unsur-unsurnya.

Begitupula jika dikaitkan dengan kebijakan dan praktek manajemen dalam beberapa mekanisme khusus alat para manajer meningkatkan efektivitas organisasi. Mekanisme ini meliputi penetapan tujuan strategi, pencarian dan pemanfaatan sumber daya.

menciptakan lingkungan prestasi, proses komunikasi, kepemimpinan dan keputusan, dan adaptasi dan inovasi organisasi.

Teknologi juga dapat berakibat atas tingkat efektifitas selanjutnya, walaupun mungkin tidak semua. Bukti-bukti menunjukkan bahwa variasi teknologi berinteraksi dengan struktur organisasi pengaruhnya terhadap keberhasilan organisasi. Artinya, efektivitas jelas akan tercapai bila susunan struktur sumber daya organisasi (misalnya mekanis versus organik) sesuai rupa, sehingga paling cocok untuk menangani teknologi yang dipakai. Dengan kata lain, struktur dan teknologi sudah harmonis yaitu jika keduanya dapat bekerja sama, maka akan sedikit saja menemui masalah dalam usaha mencapai tujuan.

Berdasarkan temuan penelitian dan pendapat yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pencapaian tujuan dalam pelaksanaan *tracer study* di CDC UNG dipengaruhi oleh ketersediaan sumber daya yang ada, baik itu fasilitas maupun tenaga yang menunjang pelaksanaan program *tracer study*, ketersediaan dana, serta kesesuaian teknologi yang dipakai akan dapat menunjang pencapaian tujuan pelaksanaan *tracer study* secara efisien.

Untuk *tracer study* di CDC UNG didasarkan pada kegiatan yang telah diprogramkan dalam UNG 2013 yaitu pelaksanaannya meliputi update data alumni 2010/2011 online dan pengisian angket/kuesioner *tracer study*, mengikuti pameran bursa kerja, dan pelaksanaan *workshop tracer study*.

Untuk mengetahui tingkat relevansi antara program pendidikan yang diselenggarakan perguruan tinggi dengan kebutuhan lapangan, diperlukan sebuah kajian terhadap lulusan perguruan tinggi dalam hal ini *tracer study* di perguruan tinggi sehingga akan diperoleh informasi tentang antara lain tentang kebutuhan riil yang diperlukan dunia kerja, kekurangan yang dimiliki lulusan, kelemahan kurikulum yang selama ini digunakan, dan harapan alumni terhadap penyelenggaraan pendidikan selanjutnya.

Menurut penelitian Teichler (1999:169) tentang hubungan perguruan tinggi dan dunia kerja menyatakan bahwa penelitian dibidang ini harus didasarkan pada antisipasi perubahan kondisi dimasa depan misalnya tren kearah kesulitan atau kearah kerja, kearah banyaknya atau melimpahnya paradigma masyarakat belajar kearah internasional atau pasar tenaga kerja global.

Standar lembaga pendidikan meliputi: kinerja organisasi, standar mutu dan standar lain dibandingkan dengan lembaga lain. Mahsun (2009) mengemukakan beberapa aspek utama yang diidentifikasi dalam proses akuntabilitas yaitu: (1) fungsi manajemen dan pelaporan yang merupakan suatu kewajiban dalam pertanggungjawaban, (2) manajemen informasi atau investigasi, (3) penilaian atau verifikasi, (4) pengarahan dan pengawasan.

Berdasarkan pendapat diatas *tracer study* CDC (career development UNG dalam pelaksanaannya telah mengedarkan kuesioner/angket kepada lulusan 2010/2011, namun saat ini belum dilakukan analisis sehingga belum didapatkan informasi yang dibutuhkan riil yang diperlukan dunia kerja, kekurangan yang dimiliki lulusan, kelemahan kurikulum yang selama ini digunakan, dan harapan alumni terhadap pendidikan. Sementara kegiatan lain yang telah dilaksanakan seperti update data alumni

2010/2011 online dikti, mengikuti pameran bursa kerja, dan melaksanakan *workshop* study juga sementara belum jelas hasilnya.

Aktivitas yang dilakukan oleh *tracer study* CDC UNG adalah penelusuran alumni yang bertujuan untuk mengetahui keberadaan alumni terutama berhubungan dengan dunia kerja. Tujuan dilaksanakan *tracer study* adalah mendapatkan gambaran tentang alumni yang bisa dihubungi (alamat email, HP), tempat kerja alumni, kompetensi alumni, dan sebagai umpan balik dalam merancang kurikulum berdasarkan kebutuhan keahlian yang diperlukan oleh dunia kerja.

Pencapaian tujuan dalam pelaksanaan *tracer study* 2013 di CDC UNG sebagaimana dikemukakan diatas banyak mengalami kendala yaitu, tidak ada staf input data, kurangnya fasilitas penunjang. Hal tersebut sejalan oleh Steers (1985: 209) yang mengemukakan faktor yang mempengaruhi efektivitas suatu organisasi yaitu; ciri organisasi, ciri lingkungan, ciri pekerja, kebijakan dan praktek manajemen. Penelitian yang diadakan di berbagai lembaga menunjukkan bahwa keempat variabel ini memainkan peranan penting dalam memperlancar terciptanya lingkungan kerja yang berorientasi pada prestasi.

Lebih lanjut dikemukakan Steers, tentang lima elemen utama organisasi yang mempengaruhi pengetahuan, dapat terdiri dari keahlian administrasi teknik dan juga proses-prosedur yang diadakan; (2) sumber daya non manusia dapat berupa hal-hal seperti perlengkapan, modal, lingkungan kerja, dan seterusnya; (3) proses-proses manusiawi, berkaitan dengan nilai, sikap, norma perilaku, dan interaksi; (4) pemosisian strategik meliputi hal-hal seperti pasar perusahaan, kebijakan sosial, perencanaan sumber daya manusia dan seterusnya; (5) struktur, terdiri dari cara organisasi dibentuk, sistem manajemen dan informasi yang digunakan, dan fleksibilitas yang melaluinya struktur itu digunakan.

Selain itu perencanaan tenaga kerja juga perlu dilakukan oleh CDC UNG sebagai salah satu kendala tidak adanya staf input data sehingga perlu pengadaan tenaga kerja untuk memberdayakan staf yang ada dari biro lainnya sebab staf yang ada sekarang ini adalah dosen yang tidak setiap setiap saat berada dikantor CDC. Dessler (1986:350) mengungkapkan bahwa perencanaan tenaga kerja hendaknya terintegrasi secara internal dan eksternal. Secara eksternal perencanaan tenaga kerja hendaknya terintegrasi dengan perusahaan menyeluruh karena, sebagai contoh, pembangunan pabrik baru, pembangunan rumah sakit baru, atau pengurangan operasi disebabkan oleh resesi secara eksternal memiliki implikasi tenaga kerja. Secara internal perencanaan tenaga kerja mengkoordinasi semua fungsi personalia seperti perekrutan, training, analisis, dan pengembangan. Sebagai contoh pengangkatan 50 pegawai baru berarti mereka harus dilatih dan digaji, mereka juga harus dianggarkan.

Berkaitan dengan gaji dalam hal ini uang. Dessler (1986:350) mengungkapkan bahwa para psikolog mengetahui bahwa manusia memiliki banyak kebutuhan yang harus dipenuhi secara langsung dengan uang. Kebutuhan-kebutuhan lain misalnya afiliasi, kekuasaan, atau perwujudan diri juga memotivasi perilaku tetapi hanya secara tidak langsung. Sekalipun kita telah dibekali dengan teknik-teknik motivasi modern (seperti pemerikayaan), tidak ada keraguan bahwa uang masih merupakan faktor yang paling penting. Dalam kaitan ini, tiga orang peneliti mengatakan; dalam bentuknya, upah jelas sekali merupakan dorongan utama motivasi dalam masyarakat.

... yang paling menentukan sekalipun mengatakan pentingnya hal itu, meskipun ... sama memprotes bahwa hal-hal lain jauh (dan memang, barangkali dalam ... lebih mulia). Tidaklah perlu terlalu mengkhawatirkan hal itu apabila ... motivasi uang tidak tergelincir fokusnya dalam nilai dan praktek lain. Sesuai ... harus diulang bahwa upah merupakan satu-satunya motivator paling ... digunakan dalam masyarakat kita yang terorganisasi.

... tentang elemen-elemen utama sebuah organisasi yang telah dikemukakan ... bahwa setiap organisasi penting untuk memperhatikan elemen- ... jika mengharapkan organisasi dapat berjalan sesuai dengan harapan. ... yang mungkin timbul dapat diminimalisir bahkan dihilangkan. Begitupula ... tracer study di CDC UNG.

SARAN

... fokus, temuan, dan pembahasan hasil penelitian, maka kesimpulan ... sebagai berikut: 1) Persiapan *tracer study* di CDC UNG meliputi: (1) ... yaitu, tempat, komputer dan jaringan internet, (2) Sumber daya manusia ... input data, (3) program yaitu penyusunan instrumen (angket) *tracer study* ... workshop *tracer study*, pelatihan memasuki dunia kerja, dan display ... website untuk CDC UNG yaitu website cdc.ung.ac.id untuk *tracer study* ... untuk kelancaran pelaksanaan *tracer study*; 2) Pelaksanaan *tracer study* di ... meliputi: (1) *tracer study* diprioritaskan pada alumni UNG tahun 2010/2011, (2) ... data alumni bagi seluruh jurusan yang memiliki alumni lulus 2010/2011 ... <http://www.evaluasi.dikti.go.id/tracerstudy>, (3) mengedarkan angket kepada ... (4) berpartisipasi pada pameran bursa kerja bekerjasama dengan ... TRANS provinsi, (5) melaksanakan workshop *tracer study* ditingkat ... dan 3) Kendala-kendala pelaksanaan *tracer study* di CDC UNG meliputi: (1) ... input data, (2) terbatasnya fasilitas penunjang seperti telepon, fax, website, ... dalam menunjang kelancaran pelaksanaan program *tracer study*.

... kesimpulan hasil penelitian, dirumuskan saran-saran sebagai berikut: 1) ... khususnya pimpinan UNG agar dapat memberikan dukungan bagi kelancaran ... *tracer study* terutama pengadaan pegawai/staf pada divisi *tracer study* sehingga ... *tracer study* dapat tercapai, serta memperoleh manfaat dari pelaksanaan ... sebagai bentuk akuntabilitas UNG terhadap lulusannya, 2) Bagi Direktur CDC ... dapat memberikan informasi yang akurat tentang hasil pelaksanaan program ... sebagai bentuk akuntabilitas pada lulusan dan stakeholder, 3) Bagi lulusan UNG ... memanfaatkan hasil *tracer study* dalam memperoleh informasi tentang daya saing ... dunia kerja 4) Bagi Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi agar ... dan memberikan perhatian dan bantuan demi kelancaran pelaksanaan *tracer* ... tinggi, 5) Peneliti lainnya agar dapat memanfaatkan hasil *tracer study* di ... tinggi untuk memperoleh informasi apabila ingin melakukan penelitian lebih

DAFTAR RUJUKAN

- Bogdan, R.C. & Biklen, S.K. 1998. *Qualitative Research for Education: An Introduction to Theory and Methods*. Boston: Allyn and Bacon, Inc.
- Hoy, W K & Miskel, C.G. 2005. *Educational Administration, Theory, Research, and Practice*. New York: Mc Graw-Hill.
- Jackson, S.E., & Schuler, R.S. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mengembangkan Potensi Ke-21*. Alih bahasa Rosyd, A., & Pasla, P.R.Y. Jakarta: Erlangga.
- Jackson, T., & Tyson, S. 2000. *The Essence of Organizational Behavior*. Alih bahasa Jacobus & Dwi Prabantini. Yogyakarta: Andi.
- Dessler, G. 1986. *Manajemen Personalia*. Edisi ketiga. Alih bahasa Dharma, A. Jakarta: Erlangga.
- Gitosudarmo, I., & Sudita, N. 2000. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE.
- Kenedi, Jhon. 2012. *Pelaksanaan Akuntabilitas Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Disertasi. Program Pascasarjana Universitas Negeri Malang. Tidak dipublikasikan.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKN.
- Mahsun, M. 2009. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE.
- Moleong, Lexy J. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Reinhartz, J. & Beach, D.M. 2004. *Educational Leadership: Changing School, Changing Roles*. Boston: Pearson Education, Inc.
- Sayles, L., Strauss, G. 1986. *Manajemen Personalia; Segi Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Schomburg, Harald. 2003. *Handbook for Graduate Tracer Study*. Moenchberg: Kassel. Germany: Wissenschaftliches Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung Universität Kassel.
- Soetopo, H. 2004. *Perilaku Organisasi; Teori dan Praktik di Bidang Pendidikan*. Program Pasca Sarjana universitas Negeri Malang.
- Sonhadji, A. 2013. *Manusia, Teknologi, dan Pendidikan Menuju Peradaban Baru*. UM Press.
- Steers, R.M. 1985. *Efektifitas Organisasi*. Jakarta. Erlangga.
- Teichler, U. 1999. *Research on the Relationship Between Higher Education and the Work: Past Achievements, Problems and New Challenges*. Printed in the Netherlands: Kluwer Academic Publisher.
- Thoha, M. 2002. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Ulfatin, Nurul. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan dan Aplikasinya*. Malang: Bayumedia Publishing.
- Wuradji, dkk. 2010. *Studi Penelusuran Alumni Program Studi Manajemen Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta*. Penelitian dipublikasikan Universitas bakrie. 2013. *Tracer Study Alumni Universitas Bakrie: Alumni Relationship* (<http://www.bakrie.ac.id>). Diakses 27 Agustus 2014.

