

ISBN 978-602-6883-13-1

PROCEEDINGS

**International Conference on
Educational Management and Administration
& The 4th Congress of ISMaPI**

**“THE CHALLENGES OF EDUCATIONAL MANAGEMENT AND
ADMINISTRATION IN COMPETITIVE ENVIRONMENT”**

**15th - 17th April 2016
Grand Clarion Hotel, Makassar**



**Organised by:
Universitas Negeri Makassar
Ikatan Sarjana Manajemen Pendidikan Indonesia**

PROCEEDINGS

International Conference on Educational Management and Administration & the 4th Congress of ISMAPI

**“The Challenges of Educational Management And
Administration in Competitive Environment”**

Editor:

Dr. Ed. Faridah, ST. M. Sc

Burhanuddin, M.Ed, Ph.D

Dr. Hadiyanto, M.Ed

Prof. Dr. Ibrahim Bafadal, M.Pd

Prof. Dr. Ismail Tolla, M.Pd

Prof. Dr. Syamsu A Kamaruddin M.Si

Dr. Ratwamati, M.Pd

Dr. A. Cudai Nur, M.Si

Dr. A. Nurrochmah, M.Pd

Dr. Ansar, M.Si

Dr. Wahira, M.Pd.



Badan Penerbit UNM

International Conference on Educational Management and Administration
& the 4th Congress of ISMAPI

Copy Right @ 2016 by Faridah
Copy right is protected by law

First Edition, 2016

Published by Penerbit Universitas Negeri Makassar
Hotel La Macca Lt. 1 Kampus UNM Gunungsari Baru
Jl. A. P. Pettarani Makassar 90222
Tlp./Fax. (0411) 855 199

Member of IKAPI No. 011/SSL/2010
Member of APPTI No. 010/APPTI/TA/2011

Reproduction of this book is prohibited without written
permission from the Publisher

Faridah

International Conference on Educational Management and Administrative & the 4th Congress
of ISMAPI/Faridah-cet.1

Makassar: Badan Penerbit Universitas Negeri Makassar
Makassar, 2016
758 hlm: 29,7 cm

ISBN: 978-602-6883-13-1

About CoEMA

CoEMA stands for the International Conference on Educational Management and Administration. It is hosted by Universitas Negeri Makassar in collaboration with ISMAPi, the Association of Indonesia Educational Management Scholar. This conference aims at bringing knowledge and good practices together from different perspectives. Linking theory, practice and research is a challenge to improve the quality of education. The speakers and participants are vary from academics, education practitioners, teachers, school principals, policy makers, and students.

We would like to thank everybody who has helped to organize the Conference. We thank all the speaker, the presenters and all the participants. Special thanks is given to the Rector of Universitas Negeri Makassar and the National Board of ISMAPi for their support and fruitful feedback during the preparation of the Conference.

Makassar, 14 April 2016
Conference Committee

Prof. Dr. Syamsu A. Kamaruddin M.Si

Forewords by Rector UNM

I would like to congratulate the committee for its success in organizing the conference. This international conference is part of the university role in sharing and developing knowledge in the field of educational management and administration. I believe, the presence of various presenters and participants has contributed to the future development of knowledge and practices in the field.

This conference is just a beginning of the next journey in linking the theories and practices in the field of educational management and administration. Further partnership among scholars and universities will allow us to gain deeper understanding about the field. It is expected this conference will add new insight in improving the quality of educational management and administration in this dynamic environment.

Appreciation should be given to those who have helped and participated in this conference. Hopefully, this conference has given us opportunities to do more research collaboration and challenged our ideas about what educational management and administration should be.

Makassar, 14 April 2016
Rector of UNM

Prof. Dr. Arismunandar, M.Pd

Committee

(International Conference on Educational Management and Administration).

1. Advisory Committee

- : Prof. Dr. H. Arismunandar, M.Pd.
- : Prof. Sofyan Salam, Ph.D.
- : Dr. Nurdin Noni, M.Pd.
- : Prof. Dr. Heri Tahir, M.Hum.
- : Prof. Dr. H. Eko Sujono, M.Pd.
- : Prof. Dr. Jasruddin, M.Si.
- : Dr. Abdulah Sinring, M.Pd.

2. Persons in charge:

- : Prof. Dr. H. Ismail Tolla, M.Pd
- : Dr. Sulaiman Samad, M.Si
- : Dr. Ratmawati T., M.Pd

3. Reviewer/Editors

1. Dr. Ed. Faridah, S.T, M.Sc
2. Burhanuddin, M.Ed, Ph.D
3. Dr. Hadiyanto, M.Ed
4. Prof. Dr. Ibrahim Bafadal, M.Pd
5. Prof. Dr. Ismail Tolla, M.Pd
6. Prof. Dr. Syamsu A Kamaruddin M.Si
7. Dr. Ratwamati, M.Pd
8. Dr. A. Cudai Nur, M.Si
9. Dr. A. Nurrochmah, M.Pd
10. Dr. Ansar, M.Si
11. Dr. Wahira, M.Pd.

4. Organizing Committee

- a. Chairman : Prof. Dr. H. Syamsu A. Kamaruddin, M.Si
- b. Vice Chairman : Drs. Ismail Muhtar M.Si
- c. Secretaries : Dr. Ed. Faridah, ST. M.Sc.
: Syamsurijal Basri, S.Pd., M.Pd
- d. Treasurers : Dra. Nurdiana, M.Pd
Hj. Nariman Jacop, S.E
Asmuliadi Asri, S.E

- e. Division of Ceremony:
 - 1. Drs. M. Bachtiar, M.Si
 - 2. Drs. Andi Mappincara, M.Pd
 - 3. Dr. Andi Cudai Nur, M.Si
 - 4. Dra. Nirmala, S.Pd, M.Si
 - 5. Dr. Syarifuddin Cn Sida, M.Pd
 - 6. Dra. Hj. Hasmawaty, M.Pd
- f. Division of Secretariat:
 - 1. Dr. Ansar, M.Si
 - 2. Dr. Tangsi, M.Hum
 - 3. Andi Wahed, S.Pd, M.Pd
 - 4. Hasmanto, S.Pd
 - 5. Jamaluddin, S.Pd
 - 6. Iliham Tonapa
- g. Division of Refreshments:
 - 1. Dr. Andi Nurochmah, M.Pd
 - 2. Dra. Sitti Habibah, M.Si.
 - 3. Irmawati, S.Pd, M.Pd
- h. Division of Public Relation and Publications:
 - 1. Dr. Pratiwi Syarief, M.Hum.
 - 2. Dr. Wahira, M.Pd
 - 3. Sumarlin Mus, S.Pd, M.Pd
- i. Division of Transportation.
 - 1. Muh. Ardiansyah, S.Ip, M.Pd
 - 2. Samsuri S.Sos
 - 3. Drs. M. Ihwan
 - 4. Armin
 - 5. Kaimuddin
- j. Division of Technological Support:
 - 1. Sulqifli, S.Kom
 - 2. Ansari Saleh Ahmar, S.Si, M.Sc
 - 3. Moh. Ali Hasan

Contents

ABOUT COEMA.....	III
FOREWORDS BY RECTOR UNM.....	IV
COMMITTEE	VII
CONTENTS.....	IX
THE RELATIONAL NATURE OF LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL CULTURES	
DAVID GILES	2 - 9
KEY AREA 1.....	10
STRENGTHENING SCHOOL GOVERNANCE THROUGH PREPARATION AND EMPOWERMENT SCHOOLS PRINCIPAL AS THE INSTRUCTIONAL LEADER	
IBRAHIM BAFADAL	11 - 17
SCHOOL RELATIONSHIP MANAGEMENT WITH THE SOCIETY BASED ON MADURA LOCAL WISDOM TO IMPROVE QUALITY OF EDUCATION IN JUNIOR HIGH SCHOOL	
ASRI WIDIATSIH ^a , HENDYAT SOETOP ^a , NURUL ULFATIN ^b , IMRON ARIFIN ^a	18 - 25
SCHOOL BASED MANAGEMENT, CONCEPT AND ITS IMPLEMENTATION AT SCHOOL	
BAMBANG BUDI WIYONO	26 - 31
UNIVERSITY CULTURE, COMMUNICATION LECTURERS AND PROFESSIONAL EDUCATORS THE OTHER SIDE OF EDUCATION RESEARCH	
CITRA ROSALYN ANWAR	32 - 40
AN ANALYSIS OF THE REGULATION OF THE MINISTER OF NATIONAL EDUCATION (MONE) NO. 16 YEAR 2007: STANDARDS OF TEACHERS ACADEMIC QUALIFICATIONS AND COMPETENCE	
EFFENDI LIMBONG	41 - 49
BRIDGING THE GAP BETWEEN SCHOOLS AND UNIVERSITIES	
FARIDAH ^a , BERNARD ^a , SITI SYAMSUDDUHA ^b , FADIAH MACHMUD ^c	50 - 55
THE EVALUATION OF SCHOOL-BASED MANAGEMENT IMPLEMENTATION AT JUNIOR SECONDARY SCHOOLS IN SOUTH TANGERANG CITY	
HADIYANTO LECTURER AT STATE UNIVERSITY OF PADANG, INDONESIA	56 - 64
THE URGENCY TO BUILD HEALTHY EDUCATIONAL INSTITUTION	
HASYIM ASY'ARI	65 - 74
THE IMPLEMENTATION OF BOS IN SMA NEGERI 37 JAKARTA	
JEJEN MUSFAH & WIDYA NINGSIH	75 - 80
MARKETING MANAGEMENT OF EDUCATIONAL SERVICES	
MAISYAROH.....	81 - 87
EMPOWERING PARENTS PARTICIPATION EFFORTS IN IMPROVING QUALITY OF EDUCATION IN PUBLIC ISLAMIC SCHOOL	
RADEN BAMBANG SUMARSONO ^a , ALI IMRON ^b , BAMBANG BUDI WIYONO ^b , IMRON ARIFIN ^a	88 - 101

ACCOUNTABILITY OF PUBLIC SERVICE AT THE VILLAGE GOVERNMENT IN BULUKUMBA AMIRUDDIN, R.....	351 - 359
THE EFFECT OF COMPETENCE AND SUPERVISION TO WORK EFFECTIVENESS OF TEACHER ANISAH	360 - 370
THE DEVELOPMENT OF SCHOOL SUPERVISOR' COMPETENCE IN MAKING SUPERVISORY INSTRUMENTS ANSAR & SUMARLIN MUS.....	371 - 378
STRENGTHENING THE ACCREDITATION OF STUDY PROGRAM THROUGH TRACER STUDY ARIFIN SUKING, ARWILDAYANTO, BESSE MARHAWATI.....	379 - 386
THE EDUCATIONAL QUALITY ASSURANCE THROUGH THE IMPLEMENTATION ABOUT ACADEMIC SUPERVISION FOR STATE JUNIOR HIGH SCHOOL PRICIPLES IN MAKASSAR DARWIS SASMEDI	387 - 397
DEVELOPMENT OF INSTRUCTIONAL SUPERVISION MODEL AS NEEDS PRINCIPAL IN EFFORTS TO ASSURANCE THE QUALITY OF INCLUSION ELEMENTARY SCHOOL HERMANTO ^A , BAMBANG BUDI WIYONO ^B , ALI IMRON ^B , IMRON ARIFIN ^B	398 - 406
MANAGERIAL SKILLS TO IMPROVE EXCELLENT LEARNING SERVICE KARWANTO	407 - 417
NEEDS ANALYSIS TO IMPROVE PERFORMANCE QUALITY OF SCHOOL SUPERINTENDENT IN MAKASSAR M. BACHTIAR, ANDI NUROCHMAH, SYAMSURIJAL BASRI.....	418 - 428
LPTK MANAGEMENT IN INCREASING THE QUALITY OF EDUCATIONAL TEACHER PROFESSIONAL CHARACTER MARDIA.....	429 - 438
SERVICE QUALITY EFFECT STUDENT SATISFACTION AND LOYALTY OF POSTGRADUATE PROGRAM AT THE STATE UNIVERSITY OF SURABAYA MURTADLO	439 - 442
REVITALIZATION OF THE ROLE AND FUNCTION OF INSTITUTION OF EDUCATIONAL SUPERVISION IN ENHANCHING QUALITY OF EDUCATION IN INDONESIA NINA LAMATENGGO.....	443 - 448
THE DEVELOPMENT OF CLINICAL SUPERVISION TRAINING MODEL FOR ELEMENTARY SCHOOL PRINCIPALS IN MAKASSAR NIRMALA ^A , ARISMUNANDAR ^B , ISMAIL TOLLA ^B , ARIFIN AHMAD ^B	449 - 455
ACTUALIZATION OF SCHOOL PRINCIPAL LEADERSHIP IN DEVELOPING TEACHER EFFICACY A REVIEW IN CHANGE MANAGEMENT PERSPECTIVE NUNUK HARIYATI.....	456 - 464
ROLE PLAYERS IN IMPLEMENTATION OF EDUCATION POLICY ON INCLUSIVE EDUCATION IN THE PRIMARY SCHOOL LEVEL MANADO SELPIUS R. KANDOU.....	465 - 474

STRENGTHENING THE ACCREDITATION OF STUDY PROGRAM THROUGH TRACER STUDY

Arifin Sukung, Arwildayanto, Besse Marhawati

Department of Educational Management, Faculty of Education

State University of Gorontalo

e-mail: arifin_sukung@ung.ac.id

Abstract: Tracer Study is one of methods in higher education system which is used to obtain feedback from alumni. This study aimed to examine and describe the profile, relevance and the response of the user on graduates of Management Department of Education Faculty of Education, State University of Gorontalo in the last three years. The data regarding profile of graduates will cover the following aspects: (a) the waiting period or the average time needed by college *graduate* to *get a job* after graduation; (b) the percentage of graduates who are already working, and (c) income rate on the first obtained job. While the relevance of graduates related to curriculum of Department Education Management which equipped to the needs of graduate competence. The research approach is using descriptive survey. Data collection techniques used is questionnaires and documentation. Descriptive analysis percentage was employed for data analysis. The results showed that 1) The waiting period of graduates earned their first job is an average of 2-3 months, (b) the percentage of graduates who had worked with the achievements already high 94% who worked mainly in government agencies, and (c) the first earned income is in conformity with the fields of profession and in accordance with the national or local standard payroll system. 2) The curriculum of Department of Education Management course is still relevant to the world of work. 3) The response part of the user to the capabilities of the graduates is positive, especially in hard and soft skill, such as good orientation of integrity, expertise in accordance with science, the competence in using of information technology, communication, willingness to cooperate and effort to self-development. The result of this research recommended to follow-up with action plan through various activities i.e. it will be more intense socializing and competency profiles of alumni as well as the adjustment of the curricula to the needs of the working world.

Keywords: tracer studies, profiles, relevance, graduates

PENDAHULUAN

Tracer Study atau studi penelusuran merupakan pendekatan yang memungkinkan institusi pendidikan tinggi memperoleh informasi tentang kekurangan yang mungkin terjadi dalam proses pendidikan dan proses pembelajaran dan dapat merupakan dasar untuk perencanaan aktivitas untuk penyempurnaan di masa mendatang. Melalui *tracer study* akan diperoleh berbagai informasi penting yang sangat bermanfaat bagi lembaga pendidikan yang bersangkutan, bagi para lulusan, dan lembaga-lembaga lain yang terkait dengan penyelenggaraan pendidikan. *Tracer study* memungkinkan suatu lembaga pendidikan melacak kondisi lulusan yang dihasilkan dan informasi yang diperoleh dapat diambil berbagai kebijakan dan tindakan yang bermanfaat bagi lulusan dan pengembangan lembaga yang bersangkutan. *Tracer Study* juga merupakan salah satu kegiatan yang dapat dijadikan sebagai sumber informasi dan komunikasi dari alumni dalam rangka mengevaluasi proses dan hasil pendidikan yang telah dilaksanakan oleh program studi, selain itu *tracer study* memberikan umpan balik dari pengguna lulusan mengenai kompetensi lulusan dengan relevansi atau *match* dengan dunia kerja.

Perguruan tinggi saat ini dihadapkan pada kompetisi kualitas, salah satu indikatornya adalah kompetensi yang dimiliki oleh lulusan perguruan tinggi. Perguruan tinggi yang dianggap baik dan bereputasi adalah perguruan tinggi yang memiliki akreditasi sangat baik oleh lembaga akreditasi nasional atau BAN-PT. Salah satu kriterianya adalah masa tunggu lulusan dalam mendapatkan pekerjaan.

Untuk menghadapi kompetisi kualitas tersebut setiap program studi pada perguruan tinggi hendaknya melakukan kajian terhadap lulusan yang dihasilkan sehingga dapat diketahui tingkat relevansi antara program pendidikan yang diselenggarakan dengan kebutuhan lapangan. Dari kajian tersebut akan diperoleh berbagai informasi penting, antara lain kebutuhan riil yang dibutuhkan dunia kerja, kekurangan yang dimiliki lulusan, kelemahan kurikulum yang selama ini digunakan, dan harapan alumni terhadap

almamatemnya (program studi) terkait dengan penyelenggaraan pendidikan kedepan.

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 dapat dikembangkan sesuai dengan karakteristik institusi untuk selanjutnya mengembangkan konsep yang tepat dan memungkinkan dalam implementasi model pendidikan dan pelatihan.

Kondisi tersebut memberikan tantangan bagi program studi Manajemen Pendidikan mengingat alumni program studi Manajemen Pendidikan dari tahun ke tahun semakin meningkat, hal ini memberikan indikasi bahwa tingkat kepercayaan masyarakat atas program studi Manajemen Pendidikan semakin baik. Dalam rangka menjaga kepercayaan masyarakat tersebut program studi Manajemen Pendidikan dipandang perlu untuk melakukan penelusuran (*tracer study*) terhadap alumni yang sudah dihasilkan untuk melakukan perbaikan dengan cara mendapatkan informasi yang akurat tentang keberadaan alumni di dunia kerja.

Hasil penelitian Teichler (1999:169) tentang hubungan perguruan tinggi dan dunia kerja menyarankan bahwa penelitian dibidang ini harus didasarkan pada antisipasi kemungkinan perubahan kondisi dimasa depan misalnya *trent* kearah kesulitan atau kemudahan kerja, kearah banyaknya atau melimpahnya paradigma masyarakat belajar seumur hidup dan kearah internasional atau pasar tenaga kerja global.

Hasil *Tracer Study* juga dapat digunakan perguruan tinggi untuk mengetahui keberhasilan proses pendidikan yang telah dilakukan terhadap anak didiknya. Bahkan dalam program hibah kompetisi maupun akreditasi selalu mempersyaratkan adanya data hasil *Tracer Study* tersebut melalui parameter masa tunggu lulusan, persen lulusan yang sudah bekerja, dan penghasilan pertama

yang diperoleh. Seberapa besar lulusan perguruan tinggi mampu berkiprah dalam pembangunan sesuai relevansi pendidikannya dapat dilakukan upaya penelusuran terhadap lulusannya.

Tracer Study sebagaimana yang dikemukakan Schomburg (2003:11) merupakan pendekatan yang memungkinkan institusi pendidikan tinggi memperoleh informasi tentang kekurangan yang mungkin terjadi dalam proses pendidikan dan proses pembelajaran dan dapat merupakan dasar untuk perencanaan aktivitas untuk penyempurnaan di masa mendatang. Informasi yang diberikan oleh lulusan yang berhasil di profesinya diperlukan misalnya informasi tentang pengetahuan dan penampilan yang relevan (hubungan antara pengetahuan terhadap keterampilan dan tuntutan pekerjaan, area pekerjaan, posisi profesi). Selain itu, para lulusan dapat juga diminta untuk menilai kondisi studi yang mereka alami selama mengikuti proses pendidikan dan pembelajaran. *Tracer Study* dapat juga digunakan sebagai kegiatan mencari informasi tentang kebutuhan stakeholder terhadap alumni. Tujuan dari kegiatan ini adalah mengumpulkan informasi dan masukan yang relevan dari lulusan terkait dengan "*learning dan working experience*" yang dialami oleh lulusan guna pengembangan Perguruan Tinggi. Tujuan utama dalam pelaksanaan kegiatan *Tracer Study* adalah untuk mengetahui/mengidentifikasi kualitas lulusan di dunia kerja, sedangkan tujuan khusus *Tracer Study* adalah: 1) Mengidentifikasi profil kompetensi dan keterampilan lulusan. 2) Mengetahui relevansi dari pelaksanaan kurikulum yang telah diterapkan di perguruan tinggi dengan kebutuhan pasar tenaga kerja dan pengembangan profesional di dalam kompetensi jurusan. 3) Untuk mengevaluasi hubungan dari kurikulum dan studi di jurusan sebagai pengembangan keilmuan. 4) Sebagai kontribusi dalam proses akreditasi jurusan.

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

pendidikan atas dasar pengalaman kerja mereka. Sedangkan Meyer dkk (dalam Wuradji, 2010:14) mengklasifikasi tujuan studi penelusuran menjadi tiga hal yaitu: 1) untuk pengajaran dan pembelajaran di sekolah, 2) untuk membantu alumni dalam mencari pekerjaan, dan 3) untuk mengumpulkan informasi penting sehingga dapat dipergunakan untuk memperbaiki program.

Tujuan *tracer study* atau studi penelusuran menurut Finch dkk (dalam 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 diperoleh tamatan. Sedangkan mobilitas karir secara horizontal ditelusuri melalui banyaknya tamatan yang melakukan perpindahan tempat kerja.

Penelusuran lulusan (*tracer study*) adalah salah satu hal strategis yang harus dilakukan oleh setiap institusi pendidikan. Setidaknya ada tiga manfaat yang bisa diperoleh dari pelaksanaan kegiatan ini, yaitu: 1) Mengetahui *stakeholder satisfaction*, dalam hal ini lulusan, terkait dengan *learning experiences* yang mereka alami, untuk dijadikan alat evaluasi kinerja institusi. 2) Mendapatkan masukan yang relevan sebagai dasar pijakan pengembangan institusi, terkait dengan kemampuan bersaing, kualitas, dan *working experiences* lulusan yang bisa digunakan untuk menangkap kesempatan dan menanggulangi ancaman ke depan. 3) Meningkatkan hubungan lulusan dan almamater, karena apabila dilihat dari pengalaman institusi-institusi pendidikan terkenal, ikatan lulusan dan almamater yang kuat akan banyak membawa banyak manfaat kepada almamater seiring dengan diakuinya kiprah lulusan di masyarakat.

Selain itu penelusuran alumni (*tracer study*) dapat berguna untuk: 1) manajemen perguruan tinggi, dalam hal ini kepentingan akreditasi, sistem ranking, evaluasi kualitas perguruan tinggi (internal maupun eksternal), serta publikasi dan promosi perguruan tinggi, masukan dalam bidang kurikulum, proses

pembelajaran, sarana dan prasarana, dan pelayanan dan peningkatan SDM. 2) riset/penelitian, dalam hal ini berkaitan dengan analisa kesesuaian antara pekerjaan dan studi, isu-isu sosial lainnya seperti masalah gender, *working condition*, *basic salary*. 3) gabungan dari sisi manajemen dan riset, yaitu untuk evaluasi pengembangan studi baik di Perguruan Tinggi maupun secara nasional.

Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang penyelenggaraan pendidikan tinggi dan pengelolaan perguruan tinggi menegaskan bahwa, perguruan tinggi memiliki otonomi untuk mengelola sendiri lembaganya sebagai pusat penyelenggaraan tridharma perguruan tinggi. Otonomi dimaksud terdiri atas: (a) otonomi dibidang akademik (meliputi penetapan norma dan kebijakan operasional serta pelaksanaan pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat); (b) otonomi dibidang non akademik (meliputi penetapan norma dan kebijakan operasional serta pelaksanaan organisasi keuangan, kemahasiswaan, ketenagakerjaan, dan sarana dan prasarana).

Perguruan tinggi saat ini dihadapkan pada kompetisi kualitas, salah satu indikatornya adalah kompetensi yang dimiliki oleh lulusan perguruan tinggi. Untuk menghadapi kompetisi kualitas tersebut perguruan tinggi hendaknya mengetahui tingkat relevansi antara program pendidikan yang diselenggarakan dengan kebutuhan lapangan. Kajian terhadap lulusan yang dihasilkan sangat penting untuk dilakukan oleh perguruan tinggi melalui *tracer study* (studi penelusuran).

Tracer study (studi penelusuran) dimaksudkan untuk mengetahui penampilan kinerja dan produktifitas lulusan setelah mereka terjun ke masyarakat. Banyak faktor yang mempengaruhi penampilan seseorang. Thoha (2002) perilaku seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor. Adakalanya perilaku seseorang dipengaruhi oleh kemampuannya, ada pula karena kebutuhannya dan pula karena dipengaruhi oleh pengharapan dan lingkungannya.

Penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang memadai serta memiliki sikap dan tingkah laku yang positif.

menyebabkan seseorang memiliki produktifitas yang tinggi. Demikian juga sebaliknya. Faktor-faktor tersebut sebagian besar terbentuk ketika seseorang mengikuti pendidikan dan pelatihan sebelumnya. Hal itu berarti bahwa proses pembelajaran yang baik pada suatu lembaga pendidikan, mampu membekali lulusan memiliki kemampuan dan produktifitas yang tinggi. Pendidikan seseorang, dalam arti pengalaman yang diperoleh selama mengikuti proses pembelajaran, ikut menentukan perkembangan karir di masa mendatang. Dengan kata lain, terdapat relevansi yang tinggi antara pendidikan dengan karir seseorang hal ini sejalan dengan tujuan penelitian yaitu untuk mendeskripsikan profil dan relevansi lulusan program studi Manajemen Pendidikan FIP UNG serta tanggapan pengguna lulusan.

METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif. Responden dalam penelitian ini adalah lulusan program studi Manajemen Pendidikan FIP UNG tiga tahun terakhir (2012-2014).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah angket yang digunakan untuk menjangkau beberapa data yang berhubungan dengan identitas alumni, kapan mulai bekerja, berapa lama waktu tunggu, apa jenis pekerjaan, berapa penghasilan, kompetensi apa yang mendukung pekerjaan, yang kemudian disusun menjadi pertanyaan yang lebih rinci. Dalam penelitian ini jumlah alumni yang mengembalikan instrumen 50 orang, penentuan responden dengan menggunakan teknik sampel terjangkau, karena wilayah tempat tinggal dan kerja alumni sangat luas dan dalam tahap ini hanya menracer di wilayah provinsi Gorontalo dan ditambah satu kabupaten di Bolaangmongondow Selatan. Sedangkan penggunaan alumni yang memberikan tanggapan berjumlah 42 orang. Dokumentasi digunakan untuk melengkapi data-data yang berhubungan keadaan tempat bekerja para alumni, jumlah alumni sudah memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi yang diperoleh di program studi. Wawancara digunakan untuk

memperoleh data dari para pengguna lulusan yang berhubungan dengan integritas, profesionalisme (keahlian berdasarkan bidang ilmu, kemampuan berbahasa asing, penggunaan teknologi informasi, komunikasi, *tim work* dan pengembangan diri.

Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis deskriptif persentase. Hasil pengolahan data selanjutnya dibahas secara naratif dengan membandingkan hasil dengan teori.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Profil lulusan Prodi Manajemen Pendidikan yang meliputi:

a. Masa tunggu lulusan

Berdasarkan hasil penelitian bahwa masa tunggu lulusan program studi Manajemen Pendidikan menunjukkan dari 50 orang yang ditracer terdapat 42 orang alumni atau 84 % yang menghabiskan waktu antara 0-6 bulan untuk memperoleh pekerjaan, 5 orang atau 10 % yang menghabiskan waktu antara 6-12 bulan untuk mendapatkan pekerjaan, terdapat 2 orang alumni yang menghabiskan waktu antara 18-24 bulan untuk mendapatkan pekerjaan, dan terdapat 1 orang alumni atau 2 % yang menghabiskan lebih dari 24 bulan waktunya untuk memperoleh pekerjaan. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar alumni memperoleh pekerjaan kurang dari satu tahun dengan rata 2-3 bulan.

Menurut *Career Development Center* (CDC) bahwa masa tunggu ideal lulusan yang ideal yaitu 6 (enam) bulan, ini berarti bahwa para lulusan Program studi Manajemen Pendidikan sebagian besar sudah sesuai dengan standar menurut *Career Development Center* (CDC). Dengan melihat hasil tersebut tentu pihak program studi masih memiliki tanggung jawab untuk lebih memperpendek masa tunggu dalam memperoleh pekerjaan dengan melakukan berbagai upaya baik secara internal maupun eksternal. Upaya yang dapat dilakukan secara internal adalah dengan menyempurnakan kurikulum dengan mempertimbangkan kebutuhan pasar atau dunia kerja, meningkatkan kemampuan para mahasiswa atau calon alumni.

Hasil tracer ini menunjukkan juga bahwa alumni dalam memperoleh informasi

mengenai formasi atau lowongan pekerjaan dengan memanfaatkan berbagai media antara lain melalui *on line*, media cetak dan media visual.

b. Persentase lulusan yang sudah bekerja

Profil lulusan Manajemen Pendidikan dilihat dari aspek persentase lulusan yang sudah bekerja berdasarkan hasil tracer studi dari 50 orang alumni yang mengisi kuesoner telah menyatakan sudah bekerja dengan persentase 94 % alumni yang bekerja di Instansi Pemerintah, 2 % yang berkerja di swasta dan terdapat 4 % yang bekerja di bidang lainnya. Berbagai jenis seleksi yang dilakukan oleh alumni dalam memperoleh bekerja antara lain tertulis dengan persentase 44 %, melalui wawancara 32% dan 8 % melalui transkrip nilai sedangkan jenis seleksi lainnya sekitar 12 %.

Menurut Sukanti (1989:164) bahwa ada empat standar yang dapat digunakan organisasi dalam melakukan seleksi yaitu (a) relevansi, (b) reliabilitas, (c) validitas dan (d) faktor keadilan. Lebih lanjut dikemukakan bahwa apabila seleksi dilakukan dengan prosedur yang benar dan didukung dengan alat seleksi yang tepat serta akurat, kualifikasi sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh setiap organisasi akan terpenuhi. Proses seleksi yang benar tersebut akan berdampak positif bagi lembaga/organisasi sekaligus para alumni yang ikut seleksi.

Mencermati persentase alumni yang bekerja di pemerintahan cukup tinggi, karena memang sampai saat ini paradigma dari masyarakat bahwa pekerjaan yang paling banyak diminati adalah pegawai negeri sipil (PNS) ini tidak jauh berbeda dengan yang dialami oleh para alumni dari Program Studi Manajemen Pendidikan, sehingga perlu adanya ada program yang mengarahkan agar tidak terlalu banyak berharap menjadi pegawai negeri, sebab jumlah formasi yang dipersiapkan oleh pemerintah sangat kecil dibandingkan dengan jumlah alumni yang ada. Dengan demikian pihak universitas dalam hal ini Program Studi lebih mempersiapkan alumninya untuk tidak hanya bisa bekerja di instansi pemerintah saja tetapi bagaimana bisa

menciptakan lapangan kerja sendiri misalnya berwirausaha sendiri.

c. Penghasilan pertama yang diperoleh.

Hasil tracer studi diperoleh 34 % alumni yang memperoleh penghasilan pertama sekitar satu juta setiap bulan, 18 % alumni memperoleh penghasilan dua juta setiap bulan, 10 % alumni yang memperoleh penghasilan tiga juta setiap bulan, dan 4 % alumni yang memperoleh penghasilan empat juta setiap bulan dan terdapat 34 % alumni yang memperoleh penghasilan kurang dari satu juta dan lebih dari 4 juta perbulan.

Dalam perpektif manajemen sumber daya manusia penghasilan atau gaji sering juga diartikan sebagai kompensasi. Gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi merupakan pemberian jasa baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (nonfinansial). Menurut Samsuddin (2009) bahwa kompensasi merupakan harga untuk jasa yang diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum.

Bila dibandingkan dengan penghasilan alumni dengan ketentuan pemerintah mengenai standar gaji UMR maka penghasilan yang diperoleh dari alumni Program Studi Manajemen Pendidikan setiap bulannya maka dapat dikatakan sudah sesuai dengan standar walaupun masih ada yang memperoleh gaji masih dibawah standar, maksudnya adalah belum keseluruhan alumni memperoleh pendapatan sesuai dengan standar dan harapan dari para alumni.

2. Relevansi Kurikulum Prodi Manajemen Pendidikan dengan Kebutuhan Dunia Kerja.

Berdasarkan hasil penelusuran alumni bahwa hubungan antara kurikulum Prodi Manajemen Pendidikan dengan pekerjaan alumni saat ini menunjukkan 54 % alumni menyatakan bahwa kurikulum yang ada diprogram studi sangat erat dengan pekerjaan yang digeluti saat ini, 34 % yang menyatakan erat, 6 % yang menyatakan cukup erat, 4 % yang menyatakan kurang erat dan hanya 2 % yang menyatakan tidak erat sama sekali antara kurikulum dengan pekerjaan alumni saat ini.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kurikulum yang ada program studi manajemen pendidikan saat ini masih relevan dengan dunia kerja, terutama dengan pekerjaan yang sementara digeluti oleh para alumni.

Menurut Taba (1962) menyatakan bahwa tuntutan masyarakat adalah salah satu dasar dalam pengembangan kurikulum. Dalam implementasi kurikulum diupayakan outputnya diarahkan kepada terbentuknya tenaga profesional yang tangguh, fokus kurikulum pendidikan tidak hanya pada pengembangan pengetahuan, tetapi juga keterampilan, sikap dan sistem nilai. Menurut Hasbullah (2006:116) bahwa standar keberhasilan dari suatu kurikulum hendaknya diartikan tidak hanya pada penguasaan pengetahuan dan keterampilan selama di lembaga pendidikan tetapi juga aplikasi kelak setelah terjun di dunia kerja, untuk itu umpan balik dari lembaga kerja pemakai lulusan menjadi penting. Lebih lanjut dikemukakan oleh Hasbullah (2006) lembaga pendidikan dituntut untuk selalu sensitif terhadap perkembangan dan tuntutan kebutuhan di masyarakat agar kualitas dan relevansi lulusannya dapat terjaga. Kurikulum pendidikan/ program studi harus tetap dijaga agar selalu responsif dalam mengikuti perkembangan teknologi yang menunjang pelaksanaan tugas lulusan di lapangan.

3. Tanggapan Pihak Pengguna terhadap Kemampuan yang Dimiliki oleh Alumni

Secara umum tanggapan pihak pengguna terhadap kemampuan yang dimiliki oleh alumni cukup positif atau sudah cukup baik ini dapat dilihat dari 22 item pertanyaan yang berhubungan dengan kemampuan alumni para pengguna memberikan respon yang positif kecuali pada kemampuan alumni dalam bekerja dibawa tekanan masih sangat kurang termasuk dengan kemampuan berbahasa inggris. Dari 22 item pertanyaan tersebut kemudian dikelompokkan menjadi tujuh bagian besar yaitu: (1) *Integritas (etika dan moral)* dengan persentase 90 % pengguna menyatakan alumni program studi Manajemen Pendidikan memiliki integritas yang sangat baik, 10 % pengguna menyatakan alumni memiliki integritas yang baik, (2) *keahlian*

berdasarkan bidang ilmu (*profesionalitas*) tanggapan pengguna menyatakan bahwa 80% alumni memiliki keahlian yang sesuai dengan bidang ilmu dengan kategori yang sangat baik, 20 % pengguna menyatakan alumni memiliki keahlian yang sesuai dengan bidang ilmu dengan kategori baik. (3) *kemampuan bahasa inggris*, para pengguna mengemukakan bahwa alumni masih rendah kemampuan dalam bahasa inggris persentasenya baru 10 % yang sangat baik dalam berbahasa inggris, 20 % yang sudah baik, 40 % yang masih dan 30 % yang masih kurang dalam menggunakan bahasa inggris, (4) *penggunaan teknologi informasi*, bahwa terdapat 85 % pengguna menyatakan bahwa alumni mampu menggunakan teknologi informasi yang sangat baik dan 15 % pengguna yang menyatakan alumni memiliki kemampuan yang baik dalam menggunakan teknologi informasi, (5) *komunikasi*, tanggapan pengguna terhadap kemampuan alumni dalam berkomunikasi terdapat 80 % pengguna menyatakan bahwa alumni memiliki kemampuan berkomunikasi dengan sangat baik, 10 % pengguna menyatakan alumni memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik, dan 10 % pengguna menyatakan alumni memiliki kemampuan yang cukup dalam berkomunikasi, (6) *kerja sama tim*, terdapat 80% pengguna menyatakan bahwa alumni dapat bekerja sama tim dengan sangat baik, dan 20% pengguna menyatakan alumni sudah baik dalam bekerja sama dengan tim, dan (7) *pengembangan diri*, terdapat 70 % pengguna menyatakan bahwa alumni sudah sangat baik dalam pengembangan diri, 30 % pengguna yang menyatakan sudah baik dalam pengembangan diri alumni.

4. Rencana tindak lanjut dari Prodi Manajemen Pendidikan

Hasil penelusuran alumni (*tracer study*) tentu ini memberikan informasi dan masukan-masukan buat program studi Manajemen pendidikan untuk ditindak lanjuti, ada beberapa hal yang perlu untuk ditindak lanjuti antara lain: (1) program studi Manajemen Pendidikan akan semakin intens melakukan sosialisasi tentang profil dan kompetensi yang telah dimiliki oleh alumni serta menjalin kemitraan dengan lembaga

pengguna, kegiatan tersebut dilakukan dengan tujuan agar masa tunggu alumni bisa diperpendek. (2) penyesuaian kurikulum dengan kebutuhan dunia kerja, karena itu rencana tindak lanjutnya adalah perlu mendesain kurikulum yang berorientasi pada dunia kerja, walaupun secara umum bahwa relevansi kurikulum program studi Manajemen Pendidikan sudah baik. Oleh karena itu sangat perlu melibatkan seluruh *stake holder* atau pengguna untuk terlibat dalam penyusunan kurikulum, (3) menindak lanjuti tanggapan dari pada pengguna yang masih dianggap kurang misalnya para alumni masih kurang memiliki kemampuan dalam hal bekerja dibawa tekanan dan kemampuan berbahasa inggris, oleh karena itu program studi Manajemen Pendidikan akan merancang program atau diinklutkan didalam perkuliahan kemampuan bekerja dibawah tekanan serta mewajibkan mahasiswa untuk meningkatkan kemampuan berbahasa inggris.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Profil lulusan Prodi Manajemen Pendidikan yang meliputi: (a) untuk masa tunggu lulusan diperoleh rata-rata 2-3 bulan ini sudah sesuai dengan standar ideal yang dikemukakan oleh *Career Development Center (CDC)* bahwa masa tunggu ideal lulusan yang ideal yaitu kurang 6 bulan. (b) persentase lulusan yang sudah bekerja sudah tinggi dengan capaian 94 % yang bekerja terutama di instansi pemerintah dan selebihnya dibidang lain, dan (c) penghasilan pertama yang diperoleh sudah sesuai dengan bidang profesinya dan sesuai dengan standar sistem penggajian.
2. Kurikulum yang ada program studi Manajemen Pendidikan saat ini masih relevan dengan dunia kerja, ini ditunjukkan *learning outcome* yang tercantum didalam kurikulum sangat mendukung pekerjaan yang sementara digeluti oleh para alumni.
3. Tanggapan pihak pengguna terhadap kemampuan yang dimiliki oleh alumni cukup positif atau sudah baik ini dilihat dari

integritas, keahlian sesuai dengan bidang ilmu, penggunaan informasi teknologi, komunikasi, kerja sama dan pengembangan diri, kecuali kemampuan dalam bahasa Inggris masih kurang sehingga masih membutuhkan perhatian, dan

4. Rencana tindak lanjut dari Prodi Manajemen Pendidikan dari hasil tracer study Program studi Manajemen Pendidikan akan semakin intens melakukan sosialisasi tentang profil dan kompetensi alumni, penyesuaian kurikulum dengan kebutuhan dunia kerja.

Saran

Hasil kajian ini menyarankan kepada seluruh pihak yang berkepentingan terutama kepada pihak yang terlibat langsung dengan kajian ini yaitu:

1. Program studi Manajemen Pendidikan FIP UNG agar melakukan penyesuaian kurikulum yang ada diprogram studi dengan relevansi dunia kerja, serta perlu membekali keterampilan atau kompetensi yang komprehensif yang dapat membantu alumni dalam melaksanakan tugasnya terutama dengan kemampuan bekerja dibawah tekanan dan kemampuan berbahasa Inggris.
2. Universitas Negeri Gorontalo lebih menjangkau informasi mengenai kompetensi yang relevan bagi dunia kerja, agar dapat membantu upaya perbaikan kurikulum pendidikan tinggi berbasis dunia kerja dan pemberdayaan lulusan perguruan tinggi kedepan.
3. Lulusan Prodi Manajemen Pendidikan FIP UNG agar menjalin komunikasi dengan pihak jurusan dengan memberikan informasi atau masukan kompetensi apa yang saat ini dibutuhkan di lapangan agar dapat bersaing di dunia kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasbullah. 2006. *Otonomi Pendidikan: Kebijakan Otonomi Daerah dan Implikasinya terhadap Penyelenggaraan Pendidikan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Peraturan Pemerintah No 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan

dan Pengelolaan Perguruan Tinggi. Jakarta: Depdiknas

- Samsuddin, S. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Schomburg, Harald. 2003. *Handbook for Graduate Tracer Study*. Moenchebergstrasse Kassel, Germany: Wissenschaftliches Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung, Universität Kassel.
- Sukanti, U. 1989. *Manajemen Personal/Sumber Daya Manusia*. Jakarta: P2LPTK Dikti Depdikbud.
- Taba, Hilda. 1962. *Curriculum Development: theory and Practice*. New York: Harcourt Brac & World, Inc.
- Teichler, U. 1999. *Research on the Relationship Between Higher Education and the World of Work: Past Achievements, Problems and New Challenges*: Printed in the Netherland: Kluwer Academic Publisher.
- Thoah, M. 2002. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.
- Wuradji, dkk. 2010. *Studi Penelusuran Alumni Program Studi Manajemen Pendidikan Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Yogyakarta*. Penelitian dipublikasikan.