

**LAPORAN STUDI  
TENTANG PENILAIAN PENGGUNA KERJA (USER)  
TERHADAP HASIL KERJA LULUSAN UNIVERSITAS TERBUKA  
NON-KEPENDIDIKAN**

Oleh:  
**LILIK ASLICHATI  
EKO KUSWANTI**

**PUSAT PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA  
MASYARAKAT UNIVERSITAS TERBUKA  
1994**

## ABSTRAK

Studi tentang penilaian pengguna kerja (user) terhadap hasil kerja lulusan Universitas Terbuka Non Kependidikan.

Tujuan penelitian adalah mengetahui gambaran penilaian pengguna kerja terhadap hasil kerja lulusan UT non kependidikan, memperoleh informasi tentang daya sumbang program studi yang ditawarkan UT terhadap kinerja lulusannya dan memperoleh informasi tentang penilaian atau kesan pengguna kerja khususnya terhadap keberadaan UT. Hasil kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah prestasi kerja dan kualitas kerja. Prestasi kerja diukur atau diungkap melalui 25 item yaitu kehadiran, absensi, kesehatan, penyelesaian pekerjaan, kualitas kerja, pengetahuan pekerjaan, kemampuan profesi, kemampuan penunjang jabatan, kemampuan mengutarakan gagasan, kemampuan mempertahankan pendapat, hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan sekerja, kemampuan bekerjasama dalam kelompok, kesabaran dalam menghadapi kekurangan/kelemahan teman sekerja, kemampuan memimpin, kemampuan berfikir analitis, kemampuan mengambil keputusan, kebijaksanaan, kemampuan mendelegasikan wewenang, kesedian mendelegasikan wewenang, kemampuan memotivasi staf, keinginan bekerja keras, keyakinan diri dan ketaatan terhadap peraturan yang ada. Keduapuluhlima item tersebut disusun berdasarkan berbagai contoh penilaian prestasi kerja terhadap berbagai jenis pekerjaan yang ditulis oleh RAO, T.V (1986). Kualitas kerja diungkap melalui 1 pertanyaan terbuka terhadap pengguna kerja (user).

Responden terbagi menjadi 2 yaitu responden alumni yang terdiri alumni program studi ADNI, ADNE, ESP, MANA dan STATER UPBJJ-UT Jakarta yang diwisuda pada masa wisuda 89.2 s.d. 90.2 sebanyak 150 orang dan responden para pengguna kerja yaitu atasan langsung penelitian dikumpulkan melalui pengiriman dengan kuesioner kepada alumni dan wawancara kepada pengguna kerja. Analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif.

Responden alumni berjumlah 57 orang terdiri alumni program studi ESP (6 orang), ADNI (31 orang), ADNE (15 orang), STATER (4 orang) dan MANA (1 orang). Hasil analisis data responden alumni menunjukkan bahwa mereka umumnya menyelesaikan studi antara 4 - 6 tahun, sudah bekerja antara 1 - 36 tahun dan hanya ada 4 alumni yang bekerja setelah lulus di UT. Semua alumni UT program studi ADNI bekerja di swasta, alumni STATER bekerja di instansi pemerintah, sebagian besar alumni program studi ADNE adalah karyawan instansi pemerintah dan tidak ada alumni program studi ESP dan MANA yang bekerja di instansi pemerintah. 63,10 % alumni menyatakan program studi yang diambil sesuai dengan bidang pekerjaannya, 26,31% menyatakan tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya dan 10,53% menyatakan tidak tahu.

Responden pengguna kerja adalah: Direktur Pemasaran PT Encona Consultant Inc., Pemimpin Perusahaan Tabloid Wanita Indonesia, Kepala SMPN 56 dan Kepala Bagian D II E, BAKN. Hasil analisis data responden pengguna kerja: prestasi kerja alumni UT non-kependidikan yang ada di UPBJJ-UT Jakarta program studi ADNI, ADNE, ESP, MANA dan STATER yang diwisuda pada masa wisuda 89.2 s.d. 90.2 dinilai atasannya baik, bahkan alumni yang bekerja di instansi swasta dinilai sangat baik. Kualitas kerjanya juga dinilai atasan baik. Sedangkan keberadaan UT dinilai sangat positif terutama bagi karyawan dan guru karena mereka dapat belajar tanpa harus meninggalkan tugas. Dengan demikian kekhawatiran bahwa UT hanya akan menambah jumlah sarjana pengangguran tidak terbukti, karena mayoritas mahasiswa UT sudah bekerja dan yang belum bekerja juga ternyata dapat menunjukkan hasil kerja yang baik. Selain itu ternyata sejak awal UT telah dapat mencapai tujuan dan sasaran didirikannya : memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada karyawan untuk meningkatkan karier dan penghasilan.

### A. Saran User

Untuk meningkatkan kualitas lulusannya; UT perlu melakukan survei kebutuhan perusahaan; membuka program sertifikat hukum engineering; memperketat pelaksanaan ujian; melaksanakan kegiatan KKN dan magang; membekali calon lulusannya dengan latihan

problem solving; melakukan pemantauan melalui kuesioner kepada pengguna kerja untuk mengetahui inovasi alumni, dan lebih sering menampilkan citra UT melalui mass media dalam bentuk kegiatan nyata.

#### B. Saran Peneliti

Untuk persiapan bekerja dan peningkatan kualitas kerja, UT perlu memberikan pelatihan keyakinan diri bagi mahasiswa UT yang akan, diwisuda; mengadakan kegiatan KKN yang memungkinkan tumbuhnya link and match UT dan masyarakat; memanfaatkan alumni sebagai evaluator dan pemasaran program studi yang dilakukan secara lebih terkonsentrasi.

Universitas Terbuka

## Daftar Isi

LEMBAR PENGESAHAN  
KATA PENGANTAR  
ABSTRAK  
DAFTAR ISI

BAB I: PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang
- B. Perumusan Masalah
- C. Tujuan Penelitian
- D. Manfaat Penelitian

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

BAB III : METODOLOGI

- A. Definisi Operasional Variabel Penelitian
- B. Responden Penelitian
- C. Cara Pengumpulan Data
- D. Pelaksanaan Penelitian
- E. Analisis Data

BAB IV : HASIL ANALISIS

- A. Hasil Analisis Data Responden Alumni
- B. Hasil Analisis Data Responden Pengguna Kerja

BAB V: KESIMPULAN , DISKUSI DAN SARAN

- A. Kesimpulan dan Saran
- B. Saran

DAFTAR PUSTAKA  
LAMPIRAN

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Universitas Terbuka adalah Perguruan Tinggi Negeri paling muda tetapi yang pertama menggunakan sistem belajar jarak jauh. Tujuannya adalah untuk memberikan kesempatan seluasluasnya kepada seluruh warga negara Indonesia agar dapat memperoleh pendidikan tinggi tanpa harus terhambat oleh ruang (lokasi tempat tinggal) dan waktu (kesempatan yang tersedia atau dimiliki).

Pada awal berdirinya banyak kritik yang dilontarkan: bahwa UT hanya akan menambah jumlah sarjana pengangguran, dan bahkan ada yang meragukan mutu lulusan UT (Kompas, September 1984, dikutip oleh Sudirah, dkk. 1992). Sampai saat ini, setelah 8 tahun berjalan, keraguan itu ternyata masih ada (Kompas, 7 September 1992). Keraguan yang masih saja muncul setelah 8 tahun berjalan itulah yang mendorong peneliti mencoba meneliti sejauhmana keraguan itu terbukti.

Selain itu, peneliti juga terdorong oleh hasil studi yang mengatakan bahwa studi tentang sikap lulusan terhadap pekerjaan serta penilaian pengguna kerja terhadap hasil kerja karyawannya terbukti memberikan sumbangan terhadap penyesuaian dan pengembangan kurikulum di Perguruan Tinggi, sehingga antara perguruan tinggi dan dunia kerja terdapat jarak yang makin lama makin dekat (Asayeghn, 1982).

Dengan pertimbangan bahwa studi tentang mutu lulusan UT dilihat dari sisi pekerjaannya (lulusan UT) telah dan sedang diteliti oleh Sudirah, dkk. (1992), maka studi ini ingin mengetahui gambaran mutu lulusan UT dilihat dari sisi pengguna kerja. Dengan cara demikian hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi hasil studi yang pertama, sehingga manfaat yang diberikan dapat lebih besar bagi penentuan kebijakan UT.

### B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah yang kemudian dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah penilaian pengguna kerja terhadap hasil kerja yang ditunjukkan oleh lulusan UT non-kependidikan?
2. Bagaimanakah gambaran penilaian tersebut pada lulusan yang belum pernah bekerja dengan yang sudah bekerja (sebelum lulus)?

### C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk:

1. Mengetahui gambaran penilaian pengguna kerja terhadap hasil kerja lulusan UT non-kependidikan,
2. Memperoleh informasi tentang daya sumbang program studi non-kependidikan yang ditawarkan UT terhadap kinerja lulusannya, dan
3. Memperoleh informasi tentang penilaian atau kesan pengguna kerja khususnya terhadap keberadaan UT.

### D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan untuk:

1. Mempertimbangkan peninjauan kembali dan mengembangkan program-program studi non-kependidikan yang telah ada untuk disesuaikan dengan kebutuhan riil (relatif) dunia kerja,

2. Mempertimbangkan pemberian layanan bimbingan pra-kerja bagi lulusan yang belum pernah bekerja agar lebih cepat menyesuaikan diri dengan dunia kerjanya nantinya, dan
3. Mempertimbangkan pemberian layanan dorongan motivasi berprestasi tinggi kepada lulusan yang telah dan yang belum bekerja agar mereka dapat menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.

Dengan cara demikian diharapkan nantinya lulusan UT betul-betul dapat dimanfaatkan dengan baik oleh dunia kerja, yang berarti kekhawatiran bahwa UT hanya akan menambah jumlah sarjana pengangguran dapat dihilangkan. Atau dengan bahasa lain, UT dapat menunjukkan kepada masyarakat bahwa mutu lulusannya dapat dipertanggungjawabkan.

Universitas Terbuka

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Mutu lulusan Perguruan Tinggi pada dasarnya baru dapat dilihat setelah yang bersangkutan menunjukkan prestasi di tempat kerjanya. Apabila lulusan Perguruan Tinggi itu mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya, maka berarti dia mampu menerapkan dan mengembangkan pengetahuannya di dunia kerja (Pidato Presiden, 1970, dikutip oleh Sudirah, dkk., 1992). Sedangkan kemampuan lulusan dalam bekerja adalah bukti paling kuat untuk menjawab pertanyaan tentang kualitas lulusan pendidikan jarak jauh (Suparman, 1989).

Mutu lulusan, juga dapat dilihat dari penilaian yang diberikan oleh pengguna kerja terhadap hasil kerja yang ditunjukkan lulusan yang bersangkutan; makin tinggi nilai yang diperoleh makin tinggi mutu lulusan tersebut (Notodihardjo, 1990).

Penilaian terhadap hasil kerja karyawan, agar dapat dijadikan prediksi mutu lulusan, haruslah dilakukan secara jujur dan terbuka, sehingga karyawan betul-betul mengetahui kekurangan dan kelebihanannya. Aturan penilaian juga harus jelas kriterianya, posisi apa dapat dicapai dengan cara bagaimana dan sebagainya (Pelita, 25 Oktober 1992).

Sedangkan hasil kerja, ditentukan atau dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti misalnya kemampuan karyawan, sistem organisasi dan manajemen instansi kerja, gaji dan fasilitas, kesempatan mengembangkan karier, pengalaman bekerja dan kesesuaian antara bidang studi yang diambil dengan bidang pekerjaan yang dilaksanakan.

### **a. Kemampuan kerja dan hasil kerja**

Kemampuan kerja karyawan terutama bagi mahasiswa atau sarjana sebagian besar diperoleh dari bangku kuliah. Makin banyak yang diperoleh atau diserap dari bangku kuliah makin relatif lebih cepat dia menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya, yang bukan tidak mungkin makin bagus hasil kerjanya.

### **b. Sistem organisasi, manajemen instansi kerja dan hasil kerja**

Sistem organisasi instansi kerja yang baik akan memungkinkan karyawannya melaksanakan tugasnya secara efisien dan pada akhirnya menunjukkan hasil kerja yang baik (Abeng dalam Kompas, 22 Oktober 1992; Franken, 1982, h-453; Arif, 1986, h-33). Sistem organisasi ini berbeda-beda antara instansi kerja satu dengan instansi kerja lainnya; antara instansi pemerintah dengan instansi swasta.

### **c. Gaji, Fasilitas dan Hasil Kerja**

Gaji dan fasilitas yang diterima karyawan, walaupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap hasil kerja yang dihasilkan karyawan yang bersangkutan. Makin baik gaji dan fasilitas yang diterima, makin mungkin karyawan menunjukkan hasil kerja yang lebih baik.

### **d. Kesempatan mengembangkan karier dan hasil kerja**

Pengembangan karier atau man power development yang jelas akan mengantarkan karyawan menunjukkan hasil kerja lebih baik, sebab selain faktor gaji faktor pengembangan diri atau dalam hal ini karier juga memegang peranan penting dalam meningkatkan hasil kerja seorang karyawan.

### **e. Pengalaman kerja dan hasil kerja**

Secara teori, pengalaman kerja sedikit banyak mempengaruhi hasil kerja seorang karyawan, makin tinggi pengalaman kerjanya makin trampil dia dalam bidang

pekerjaannya, sehingga hasil kerjanya pun akan lebih baik dibanding dengan yang kurang pengalaman kerjanya.

**f. Kesesuaian antara bidang studi yang diambil dengan bidang pekerjaannya dan hasil kerja**

Kesesuaian antara bidang studi yang dipelajari selama kuliah dengan bidang atau jenis pekerjaan yang dikerjakan saat ini mempengaruhi hasil kerja yang ditunjukkan; makin sesuai bidang studi yang dipelajari dengan bidang kerja yang dikerjakan makin mungkin yang bersangkutan menunjukkan hasil kerja yang lebih baik.

Universitas Terbuka



## BAB III METODOLOGI

### A. Definisi Operasional Variabel Penelitian

#### A.1. Variabel Hasil Kerja

adalah penilaian pengguna kerja (user) terhadap prestasi dan kualitas kerja yang ditunjukkan oleh alumni UT nonkependidikan. Penilaian kerja ini diungkap melalui wawancara dengan pengguna kerja dan daftar pertanyaan yang dikirimkan kepada pengguna kerja yang tidak dapat diwawancarai.

Aitem-aitem pertanyaan disusun dan dikembangkan peneliti dengan merujuk pada buku Penilaian Prestasi Kerja (Rao, 1986).

#### A.2. Variabel Instansi Tempat Kerja

adalah instansi tempat alumni UT non-kependidikan bekerja yang terdiri dari: instansi pemerintah (termasuk PTN), instansi swasta, instansi BUMN, dan ABRI.

#### A.3. Variabel Pengalaman Bekerja

adalah pengalaman bekerja alumni UT non-kependidikan, sebelum dan sesudah diwisuda.

#### A.4. Variabel Posisi Kerja

adalah jabatan, pangkat atau posisi kerja alumni UT nonkependidikan di tempat kerjanya.

#### A.5. Variabel Bidang Studi

adalah bidang studi yang diambil alumni UT non-kependidikan sewaktu kuliah di UT dan di luar UT.

#### A.6. Variabel Penghasilan

adalah gaji yang diterima alumni UT non-kependidikan dari tempat dia bekerja dalam satu bulan.

### B. Responden Penelitian

#### B.1. Populasi

Populasi penelitian ini adalah alumni UT S1 non-kependidikan yang diwisuda pada masa wisuda 89.2 s.d. 90.2 dan seluruh pengguna kerja lulusan tersebut. Secara rinci populasi penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Alumni FEKON Program Studi EKONOMI STUDI PEMBANGUNAN beserta pengguna kerja
- Alumni FEKON Program Studi MANAJEMEN beserta pengguna kerja
- Alumni FMIPA Program Studi MATEMATIKA beserta pengguna kerja
- Alumni FMIPA Program Studi STATISTIKA TERAPAN beserta pengguna kerja
- Alumni FISIP Program Studi ADMINISTRASI NEGARA peserta pengguna kerja
- Alumni FISIP Program Studi ADMINISTRASI NIAGA beserta pengguna kerja
- Alumni FISIP Program Studi ADMINISTRASI PEMBANGUNAN beserta pengguna kerja

#### B.2. Responden penelitian

Dalam penelitian ini ada 2 jenis responden, yaitu:

Responden Alumni: sejumlah 57 alumni UT non-kependidikan UPBJJ-UT Jakarta program studi ADNI, ADNE, ESP, MANA dan STATER yang diwisuda pada masa wisuda 89.2 s.d 90.2 yang dijaring melalui pengiriman kuesioner kepada 150 sampel penelitian yang dipilih secara 'purposive random sampling' dari populasi.

Responden Pengguna Kerja: Pengguna kerja yang dihubungi melalui pengiriman surat kesediaan untuk diwawancara dan kuesioner sebanyak 50 orang. Dengan cara tersebut 11 orang pengguna kerja alumni UT dari program studi ADNI, ADNE, ESP menyatakan bersedia diwawancara sebanyak 4 orang, sedang yang mengembalikan kuesioner berjumlah 7 orang.

### C. Cara Mengumpulkan Data

Data penelitian ini dikumpulkan dengan cara:

1. Mengirimkan kepada alumni sejumlah daftar pertanyaan yang disusun khusus untuk mengumpulkan informasi tentang data alumni yang meliputi antara lain:
  - tahun mulai kuliah di UT
  - tahun lulus dari UT
  - tahun wisuda
  - tahun mulai bekerja
  - tempat dan alamat kerja
  - posisi atau jabatan
  - mobilitas kerja (sebelum dan selama bekerja di instansi terakhir)
  - penghasilan yang diperoleh
  - nama dan jabatan atasan langsung

Alat ukur ini diberi kode form 01/11

Melalui cara ini diperoleh data sejumlah 57 orang alumni.

Informasi tentang tempat dan alamat kerja serta nama dan jabatan atasan langsung tersebut diatas dipergunakan untuk memilih dan menghubungi responden pengguna kerja.

2. Mengirimkan surat pernyataan bersedia kepada para pengguna kerja, yaitu para atasan langsung dari 57 alumni tersebut di atas. Melalui cara ini diperoleh kepastian 4 orang pengguna kerja bersedia diwawancara.
3. Melakukan wawancara dengan pengguna kerja untuk mengungkap hal-hal sebagai berikut:
  - tahun masuk kerja alumni UT non-kependidikan
  - penilaian terhadap hasil kerja alumni UT non-kependidikan
  - penilaian terhadap keberadaan UT - saran untuk pengembangan UT

Alat ukur ini kami beri kode form 02/us

Pengguna kerja yang bersedia diwawancara masing-masing adalah:

1. Direktur Pemasaran PT Encona Consultant Inc.
  2. Pemimpin Perusahaan Tabloid Wanita Indonesia
  3. Kepala SMP 56
  4. Kepala Bagian D II E, BAKN.
4. Mengirimkan kuesioner (modifikasi dari panduan wawancara) kepada pengguna kerja yang belum memberikan pernyataan bersedia diwawancara, dengan pertimbangan bahwa mereka pasti tidak memiliki waktu untuk diwawancara. Para pengguna kerja yang mengembalikan kuesioner berjumlah 7 orang, masing-masing adalah:
    1. President Director, PT Dumex Indonesia
    2. HRD Director, PT Indo American Ceramics
    3. Section Manager, PT Bridgestone Tire Indonesia

4. Direktur LP3ES
5. Ass. General Manager, PT Bina Satwa
6. Kepala Divisi Pengelolaan Material, PT Aneka Tambang
7. Kasie. Anggaran Pendapatan dan Biaya, Perum PPD.

#### **D. Pelaksanaan Penelitian**

Data penelitian ini diambil selama kurun waktu Oktober - Desember 1993 di wilayah DKI Jakarta dan sekitarnya.

#### **E. Analisis Data**

Oleh karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran penilaian pengguna kerja terhadap hasil kerja lulusan UT non-kependidikan dan penilaian mereka terhadap keberadaan UT, maka analisis data yang dipergunakan adalah deskriptif kualitatif.

Universitas Terbuka

## BAB IV HASIL PENELITIAN

Melalui analisis data secara deskriptif kualitatif, diperoleh hasil sebagai berikut:

### A. Hasil Analisis Data Responden Alumni

Deskripsi Responden Alumni

1. Program Studi, Masa Studi dan Status Kerja Waktu Kuliah di UT  
Responden Alumni berjumlah 57 orang, terdiri dari alumni ESP, ADNI, ADNE, STATER dan MANA. Mereka umumnya menyelesaikan studinya dalam masa antara 3 - 6 tahun, dan sudah bekerja sewaktu kuliah di UT. Hasil selengkapnya disajikan dalam bentuk tabel, sebagai berikut:

tabel 1. Program dan Masa Studi serta Status Kerja

Program Studi	Masa Studi	Status Kerja	
		Bekerja/masakerja	Blm bekerja
(ESP	6 tahun	5/1 - 8 tahun	-
(ADNE	3* - 6 tahun	11/1 - 10 tahun	2
(ADNI	4 - 6 tahun	31/1 - 10 tahun	2
ISTATER	5 tahun	3/3 - 7 tahun	-
IMANA	6 tahun	1/9 tahun	-

\* berjumlah 1 (satu) orang dan hanya melanjutkan (anfullen)beberapa matakuliah.

Dari tabel di atas ternyata bahwa masa studi di UT untuk program studi non-kependidikan berkisar antara 4 sampai dengan 6 tahun. Masa studi tercepat dicapai oleh mahasiswa program studi ADNI (4 tahun).

Ternyata pula, sebagian besar mahasiswa UT non-kependidikan yang diwisuda pada masa wisuda 89.2 s.d 90.2 pada UPBJJ-UT Jakarta, sewaktu kuliah di UT sudah bekerja antara 1 - 36 tahun. Sebagian kecil, 4 orang, baru bekerja setelah lulus dari UT.

2. Program Studi, Instansi Tempat Bekerja, Perkembangan Jabatan sebelum dan sesudah masuk UT, serta Gaji yang diterima

Responden alumni penelitian ini bekerja di berbagai instansi, menduduki berbagai jabatan, dan menerima gaji yang sangat bervariasi besarnya. Hasil selengkapnya, disajikan dalam bentuk tabel, sebagai berikut:

Program Studi	Instansi Kerja / Jumlah	Sebelum Masuk UT			Sesudah Masuk UT		
		Jabatan	Gaji (Rp)	Masa Kerja (th)	Jabatan	Gaji (Rp)	Masa Kerja (th)

ESP	BUMN (3)	Teknisi Pek. Sipil	130.000	11	St. Subditkom	503.000	6
		Kabid.Kea manan	1.600.000	1	Kabid. Keamanan	1.600.000	3
	Swasta (3)	Mgr. Peren- canaan	750.000	11	Manager HTI	1.400.000	2
		Staf	750.000		Staf	750.000	4
		Pimpinan	750.000		Staf Teknik	750.000	10
ADNI	Pemerin tah (2)	Staf Pem. DKI	192.000		Staf Pem. DKI	192.000	8
		Kasie	400.000	21	Kabag. Tuap	825.000	2
	BUMN (6)	Inspektor	1.500.000		Inspektor	1.500.000	21
		Kabag Keuangan	1.000.000	21	Kajur. AdmKeuan gan	1.300.000	1
		Kabir Pemerima an barang	700.000		Kabir Pemerima an barang	700.000	26
		Kasie Admkeu			Kabag Acc& TU	1.400.000	10
		Mng Pembina	2.000.000	5	Team Leader	3.000.000	4
	Swasta	Ka. Cabang	1.000.000	7	Sie Operasi	1.500.000	1
		Operator Msn	115.000	4	Supervisor Adm	200.000	4
		Bendahara	300.000	28	Bendahara	3.000.000	3
		Branch. Mng	1.500.000	21	Reg Sls Mng	3.000.000	2
		Fin. Control	1.000.000	8	Int. Audit	3.000.000	7

Dari tabel di atas ternyata bahwa hampir semua alumni program studi ADNI UPBJJ-UT Jakarta yang diwisuda pada masa wisuda 89.2 s.d 90.2 adalah karyawan instansi swasta, sedang alumni program studi STATER semuanya adalah karyawan instansi pemerintah.

Sebagian besar Alumni program studi ADNE adalah karyawan instansi pemerintah, tetapi tidak ada karyawan instansi pemerintah yang menjadi alumni program studi ESP dan MANA.

### 3. Kesesuaian Program Studi yang Diambil di UT dengan Pekerjaan yang Dilaksanakan Saat Ini

Alumni program studi UT non-kependidikan pada UPBJJ-UT Jakarta yang diwisuda pada masa wisuda 89.2 s.d 90.2 menyatakan bahwa program studi yang mereka ambil di UT menunjang atau sesuai dengan bidang pekerjaan yang dilaksanakannya saat ini (63,16%). Meskipun demikian, ada pula yang mengata kan bahwa program studi yang

mereka ambil di UT kurang menunjang atau tidak sesuai dengan bidang pekerjaan yang diambilnya saat ini (26,31%). Ada pula yang mengatakan tidak tahu apakah program studi yang diambilnya sewaktu kuliah di UT menunjang pekerjaannya sekarang (10,53%). Hasil selengkapnya, dalam bentuk tabel, sebagai berikut:

tabel 3- Kesesuaian Program Studi yang Diambil dengan Pekerjaan yang Dilaksanakan

Program Studi	Kesesuaian dengan Pekerjaan yang Dilaksanakan		
	Sesuai	Tidak Sesuai	Tidak tahu
ESP	4	1	1
ADNE	12	3	-
STATER	2	1	1
MANA	1	-	-
ADNI	17	10	4

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa alumni program studi ADNI paling banyak merasakan bahwa program studi yang dipilihnya kurang sesuai atau menunjang pekerjaan yang dilaksanakannya sekarang.

## B. Hasil Analisis Data Pengguna Kerja

1. Penilaian Pengguna Kerja terhadap Prestasi Kerja Alumni UT Non-Kependidikan  
Penilaian ini dikumpulkan dari 11 orang pengguna kerja yang diwawancarai (4 orang) dan dikirim kuesioner (7 orang). Secara rinci, disajikan dalam bentuk tabel, penilaian terhadap prestasi kerja alumni UT adalah sebagai berikut:
  - 1.1. Penilaian terhadap Kehadiran di Kantor

tabel 4. Program Studi, Instansi Kerja dan Kehadiran di Kantor

Program Studi	Instansi kerja	Kehadiran di Kantor		
		Tidak pernah terlambat	kadang-kadang terlambat	sering terlambat
ADNI	Swasta	4	3	-
ADNE	Instansil Pemerintah	-	1	-
	BUMN	1	1	-
ESP	Sekolah Negeri	1	-	-

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa alumni UT nonkependidikan pada wilayah UPBJJ-UT Jakarta yang diwisuda pada masa wisuda 89.2 s.d 90.2, baik yang bekerja di Instansi Pemerintah, BUMN maupun Swasta, dinilai para atasannya cukup baik dalam hal kehadiran di kantor.

## 1.2. Penilaian terhadap tingkat absensi

tabel 5. Program Studi , Instansi Kerja dan Tingkat Absensi

Program Studi	Instansi kerja	Tingkat absensi		
		Tidak.pernah absen	kadang-kadang absen	sering absen
ADNI	Swasta	5	2	-
ADNE	Instansil Pemerintah	-	1	-
	BUMN	2	-	-
ESP	Sekolah Negeri	1	-	-

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa alumni UT nonkependidikan pada wilayah UPBJJ-UT Jakarta yang diwisuda pada masa wisuda 89.2 s.d 90.2, baik yang bekerja di Instansi Pemerintah, BUMN maupun Swasta, dinilai para atasannya baik dalam hal tingkat absensi.

## 1.3. Penilaian terhadap kondisi kesehatan

tabel 6. Program Studi, Instansi Kerja dan Kondisi Kesehatan

Program Studi	Instansi kerja	Kondisi Kesehatan		
		Tidak.pernah sakit	kadang-kadang sakit	sering sakit
ADNI	Swasta	3	4	-
ADNE	Instansil Pemerintah	-	1	-
	BUMN	2	-	-
ESP	Sekolah Negeri	1	-	-

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa alumni UT nonkependidikan pada wilayah UPBJJ-UT Jakarta yang diwisuda pada masa wisuda 89.2 s.d 90.2 , baik yang bekerja di Instansi Pemerintah, BUMN maupun Swasta, dinilai para atasannya cukup baik dalam hal kondisi kesehatan.

## 1.4. Penilaian terhadap kecepatan penyelesaian tugas

tabel 7: Kecepatan penyelesaian tugas per program studi dan instansi tempat bekerja

Program Studi	Instansi kerja	Penyelesaian Tugas		
		Tepat waktu	kadang-kadang terlambat	Sering Terlambat
ADNI	Swasta	4	3	-

ADNE	Instansi Pemerintah	-	1	-
	BUMN	2	-	-
ESP	Sekolah Negeri	1	-	-

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa alumni UT nonkependidikan pada wilayah UPBJJ-UT Jakarta yang diwisuda pada masa wisuda 89.2 s.d 90.2 , baik yang bekerja di Instansi Pemerintah, BUMN maupun Swasta, dinilai para atasannya cukup tepat waktu dalam hal penyelesaian tugas.

### 1.5. Penilaian terhadap kualitas kerja

tabel 8: Program Studi, Instansi Kerja dan Kualitas Kerja

Program Studi	Instansi kerja	Kualitas Kerja		
		Sesuai Target	Kurang sesuai target	Tidak sesuai target
ADNI	Swasta	4	3	-
ADNE	Instansi Pemerintah	-	1	-
	BUMN	2	-	-
ESP	Sekolah Negeri	1	-	-

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa alumni UT nonkependidikan pada wilayah UPBJJ-UT Jakarta yang diwisuda pada masa wisuda 89.2 s.d 90.2 , terutama yang bekerja di instansi Swasta, instansi pemerintah dan Sekolah dinilai atasannya sangat baik kualitas kerjanya. Sedangkan yang bekerja di instansi BUMN dinilai cukup baik kualitas kerjanya.

### 1.6. Penilaian terhadap pengetahuan tentang pekerjaan

Tabel 9: Program Studi, Instansi Kerja dan tentang Pekerjaan

Program Studi	Instansi kerja	Pengetahuan tentang pekerjaan		
		Baik	Sedang	Kurang
ADNI	Swasta	6	1	-
ADNE	Instansi Pemerintah	1	-	-
	BUMN	-	2	-
ESP	Sekolah Negeri	1	-	-



Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa alumni UT non kependidikan pada wilayah UPBJJ-UT Jakarta yang diwisuda pada masa wisuda 89.2 s.d 90.2 , terutama yang bekerja di instansi Swasta, instansi pemerintah dan Sekolah dinilai atasannya memiliki pengetahuan yang baik tentang pekerjaan yang harus dikerjakannya. Sementara yang bekerja di instansi BUMN dinilai cukup memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang harus dikerjakannya.

### 1.7. Penilaian terhadap kemampuan profesi (sesuai latar pendidikan)

tabel 10: Program Studi, Instansi Kerja dan Kemampuan Profesi

Program Studi	Instansi kerja	Kemampuan Profesi		
		Tinggi	Sedang	Kurang
ADNI	Swasta	4	3	-
ADNE	Instansi Pemerintah	-	1	-
	BUMN	-	1	1
ESP	Sekolah Negeri	-	1	-

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa alumni UT nonkependidikan pada wilayah UPBJJ-UT Jakarta yang diwisuda pada masa wisuda 89.2 s.d 90.2 , terutama yang bekerja di instansi Swasta, dinilai memiliki kemampuan profesi yang tinggi. Sedang yang bekerja di instansi Pemerintah, BUMN dan Sekolah Negeri dinilai atasannya cukup memiliki kemampuan profesi.

### 1.8. Penilaian terhadap kemampuan penunjang jabatan

tabel 11: Program Studi, Instansi Kerja dan Kemampuan Penunjang Jabatan

Program Studi	Instansi kerja	Kemampuan Penunjang		
		Tinggi	Sedang	Kurang
ADNI	Swasta	3	4	-
ADNE	Instansi Pemerintah	-	1	-
	BUMN	-	2	1
ESP	Sekolah Negeri	-	1	-

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa alumni UT nonkependidikan pada wilayah UPBJJ-UT Jakarta yang diwisuda pada masa wisuda 89.2 s.d 90.2 , baik yang bekerja di instansi Pemerintah, BUMN, Swasta maupun Sekolah Negeri dinilai atasannya cukup memiliki kemampuan penunjang pekerjaannya. Bahkan alumni yang bekerja di instansi Swasta dinilai memiliki kemampuan penunjang profesi yang tinggi.

## 1.9. Penilaian terhadap kemampuan mengutarakan gagasan

tabel 12: Program Studi, Instansi Kerja dan Kemampuan Mengutarakan Gagasan

Program Studi	Instansi kerja	Kemampuan Mengutarakan Gagasan		
		Tinggi	Sedang	Kurang
ADNI	Swasta	3	4	-
ADNE	Instansi Pemerintah	-	1	-
	BUMN	-	1	1
ESP	Sekolah Negeri	-	1	-

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa alumni UT nonkependidikan pada wilayah UPBJJ-UT Jakarta yang diwisuda pada masa wisuda 89.2 s.d 90.2 , terutama yang bekerja di instansi Swasta, dinilai atasannya memiliki kemampuan mengutarakan gagasan yang tinggi . Sedang alumni yang bekerja di instansi Pemerintah, BUMN dan Sekolah Negeri dinilai atasannya cukup mampu mengutarakan gagasan . Tetapi juga ada alumni yang bekerja di instansi BUMN dinilai atasannya kurang mampu mengutarakan gagasan.

## 1.10. Penilaian terhadap kemampuan mempertahankan pendapat

tabel 13: Program Studi, Instansi Kerja dan Kemampuan Mempertahankan pendapat

Program Studi	Instansi kerja	Kemampuan Mempertahankan Pendapat		
		Tinggi	Sedang	Kurang
ADNI	Swasta	3	4	1
ADNE	Instansi Pemerintah	-	-	1
	BUMN	1	-	1
ESP	Sekolah Negeri	1	-	-

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa alumni UT nonkependidikan pada wilayah UPBJJ-UT Jakarta yang diwisuda pada masa wisuda 89.2 s.d 90.2 , terutama yang bekerja di instansi Swasta, BUMN dan Sekolah Negeri dinilai atasannya memiliki kemampuan mempertahankan pendapat yang tinggi. Meskipun demikian ada pula alumni yang bekerja •di instansi pemerintah, Swasta dan BUMN dinilai atasannya kurang mampu mempertahankan pendapat.

## 1.11. Penilaian terhadap hubungan dengan atasan

tabel 14: Program Studi, Instansi Kerja dan Hubungan dengan Atasan

Program Studi	Instansi kerja	Hubungan dengan atasan		
		Baik	Kurang	Jelek
ADNI	Swasta	5	2	-
ADNE	Instansi Pemerintah	1	-	-
	BUMN	-	-	2
ESP	Sekolah Negeri	1	-	-

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa alumni UT nonkependidikan pada wilayah UPBJJ-UT Jakarta yang diwisuda pada masa wisuda 89.2 s.d 90.2 , terutama yang bekerja di instansi Swasta, instansi pemerintah dan Sekolah dinilai atasan mempunyai hubungan yang baik dengannya. Namun alumni yang bekerja di BUMN dinilai atasan tidak mempunyai hubungan yang baik dengannya.

#### 1.12. Penilaian terhadap hubungan dengan rekan sekerja

tabel 15: Program Studi, Instansi Kerja dan Hubungan dengan Rekan Sekerja

Program Studi	Instansi kerja	Hubungan dengan rekan sekerja		
		Baik	Kurang	Jelek
ADNI	Swasta	4	3	-
ADNE	Instansi Pemerintah	1	-	-
	BUMN	2	-	-
ESP	Sekolah Negeri	1	-	-

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa alumni UT nonkependidikan pada wilayah UPBJJ-UT Jakarta yang diwisuda pada masa wisuda 89.2 s.d 90.2 , baik yang bekerja di instansi Swasta, instansi pemerintah , BUMN dan Sekolah dinilai atasan mempunyai hubungan yang baik dengan teman sekerja. Namun demikian ada alumni yang bekerja di instansi swasta dinilai atasannya kurang mempunyai hubungan yang baik dengan teman sekerjanya.

#### 1.13 Penilaian terhadap kerjasama dalam kelompok

tabel 16: Program Studi, Instansi Kerja dan Kerjasama dalam Kelompok

Program Studi	Instansi kerja	Kerjasama dalam kelompok		
		Baik	Kurang	Jelek

ADNI	Swasta	5	2	-
ADNE	Instansi Pemerintah	-	1	-
	BUMN	1	1	-
ESP	Sekolah Negeri	-	1	-

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa alumni UT nonkependidikan pada wilayah UPBJJ-UT Jakarta yang diwisuda pada masa wisuda 89.2 s.d 90.2, terutama yang bekerja di instansi swasta dan BUMN dinilai atasannya dapat bekerja sama dengan baik dalam kelompok. Namun ada alumni yang bekerja di instansi swasta, BUMN, instansi pemerintah dan sekolah negeri dinilai kurang dapat bekerja sama dalam kelompok.

#### 1.14. Penilaian terhadap kesabaran dalam menghadapi kekurangan rekan sekerja

tabel 17: Program Studi, Instansi Kerja dan Kesabaran dalam Menghadapi Kekurangan Rekan Sekerja

Program Studi	Instansi kerja	Kesabaran dalam menghadapi kekurangan rekan		
		Baik	Kurang	Jelek
ADNI	Swasta	4	3	-
ADNE	Instansi Pemerintah	1	-	-
	BUMN	2	-	-
ESP	Sekolah Negeri	1	-	-

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa alumni UT nonkependidikan pada wilayah UPBJJ-UT Jakarta yang diwisuda pada masa wisuda 89.2 s.d 90.2, baik yang bekerja di instansi Swasta, instansi pemerintah, BUMN dan Sekolah dinilai atasannya cukup sabar dalam menghadapi kekurangan rekan sekerja. Namun ada alumni yang bekerja di instansi swasta dinilai atasannya kurang mempunyai kesabaran dalam menghadapi kekurangan teman sekerja.

#### 1.15. Penilaian terhadap kemampuan memimpin

tabel 18 Program Studi, Instansi Kerja dan Kemampuan Memimpin

Program Studi	Instansi kerja	Kemampuan memimpin		
		Tinggi	Sedang	Kurang
ADNI	Swasta	5	2	-
ADNE	Instansi Pemerintah	-	1	-
	BUMN	-	2	-
ESP	Sekolah Negeri	-	1	-

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa alumni UT nonkependidikan pada wilayah UPBJJ-UT Jakarta yang diwisuda pada masa wisuda 89.2 s.d 90.2 , baik yang bekerja di instansi Swasta, instansi Pemerintah, BUMN dan Sekolah Negeri dinilai atasannya cukup memiliki kemampuan dalam memimpin. Bahkan ada alumni yang bekerja di instansi Swasta dinilai atasannya mempunyai kemampuan yang tinggi dalam memimpin.

#### 1.16. Penilaian terhadap kemampuan berfikir analitis

tabel 19: Program studi,Instansi Kerja dan Kemampuan Berfikir Analitis

Program Studi	Instansi kerja	Kemampuan berfikir analitis		
		Tinggi	Sedang	Kurang
ADNI	Swasta	5	2	-
ADNE	Instansi Pemerintah	-	-	1
	BUMN	1	-	1
ESP	Sekolah Negeri	-	1	-

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa alumni UT nonkependidikan pada wilayah UPBJJ-UT Jakarta yang diwisuda pada masa wisuda 89.2 s.d 90.2 , terutama yang bekerja di instansi Swasta dan BUMN dinilai atasannya memiliki kemampuan berfikir analitis yang tinggi. Meskipun demikian ada pula alumni yang bekerja di instansi pemerintah dan BUMN dinilai atasannya kurang mampu berfikir secara analitis.

#### 1.17. Penilaian terhadap kemampuan mengambil keputusan

tabel 20: Program Studi, Instansi Kerja dan Kemampuan Mengambil Keputusan

Program Studi	Instansi kerja	Kemampuan mengambil keputusan		
		Cepat	Sedang	Lambat
ADNI	Swasta	3	4	-
ADNE	Instansi Pemerintah	-	1	-
	BUMN	-	-	2
ESP	Sekolah Negeri	-	1	-

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa alumni UT nonkependidikan pada wilayah UPBJJ-UT Jakarta yang diwisuda pada masa wisuda 89.2 s.d 90.2 , terutama yang bekerja di instansi Swasta dinilai atasannya memiliki kemampuan mengambil keputusan secara cepat. Sedangkan alumni yang bekerja di instansi pemerintah dan sekolah negeri dinilai atasannya cukup mampu dalam mengambil keputusan. Tetapi alumni yang bekerja di BUMN dinilai atasannya kurang cepat dalam mengambil keputusan.

#### 1.18. Penilaian terhadap kebijaksanaan

tabel 21. Program Studi, Instansi Kerja dan Kebijakan

Program Studi	Instansi Kerja	Kebijaksanaan		
		Baik	Sedang	Kurang
ADNI	Swasta	5	2	-
ADNE	Instansi Pemerintah	-	1	-
	BUMN	1	-	1
ESP	Sekolah Negeri	-	1	-

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa alumni UT nonkependidikan pada wilayah UPBJJ-UT Jakarta yang diwisuda pada masa wisuda 89.2 s.d 90.2 , terutama yang bekerja di instansi Swasta dan BUMN dinilai atasannya memiliki kemampuan mempertahankan pendapat yang tinggi. Sedangkan alumni yang bekerja di instansi pemerintah dan sekolah negeri dinilai atasannya cukup mampu dalam mempertahankan pendapatnya. Tetapi ada alumni yang bekerja di BUMN dinilai atasannya kurang mampu mempertahankan pendapat.

tabel 22: Program Studi, Mendelegasikan Wewenang

Program Studi	Instansi Kerja	Kemampuan mendelegasikan wewenang		
		Tinggi	Sedang	Kurang
ADNI	Swasta	4	3	-
ADNE	Instansi Pemerintah	-	1	-
	BUMN	1	-	1
ESP	Sekolah Negeri	1	-	-

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa alumni UT nonkependidikan pada wilayah UPBJJ-UT Jakarta yang diwisuda pada masa wisuda 89.2 s.d 90.2 , terutama yang bekerja di instansi Swasta, BUMN dan Sekolah Negeri dinilai atasannya memiliki kemampuan mendelegasikan wewenang yang tinggi. Meskipun demikian ada pula alumni yang bekerja di BUMN dinilai atasannya kurang mampu mendelegasikan wewenang.

#### 1.20. Penilaian terhadap kesediaan mendelegasikan wewenang

tabel 23: Program Studi, Instansi Kerja dan Kesediaan Mendelegasikan Wewenang

Program Studi	Instansi Kerja	Kesediaan mendelegasikan wewenang		
		Tinggi	Sedang	Kurang
ADNI	Swasta	4	3	-
ADNE	Instansi Pemerintah	-	1	-
	BUMN	1	1	-
ESP	Sekolah Negeri	1	-	-

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa alumni UT nonkependidikan pada wilayah UPBJJ-UT Jakarta yang diwisuda pada masa wisuda 89.2 s.d 90.2 , terutama yang bekerja di instansi Swasta, BUMN dan Sekolah Negeri dinilai atasannya memiliki kesediaan mendelegasikan wewenang yang tinggi.

#### 1.21. Penilaian terhadap kemampuan memotivasi staf

tabel 24: Program Studi, Instansi Kerja dan Kemampuan Memotivasi Staf

Program Studi	Instansi Kerja	Kemampuan memotivasi staf		
		Baik	Sedang	Kurang
ADNI	Swasta	3	4	-
ADNE	Instansi Pemerintah	-	1	-
	BUMN	-	1	1
ESP	Sekolah Negeri	-	1	-

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa alumni UT nonkependidikan pada wilayah UPBJJ-UT Jakarta yang diwisuda pada masa wisuda 89.2 s.d 90.2 , terutama yang bekerja di instansi Swasta, dinilai atasannya memiliki kemampuan yang baik dalam memimpin. Sedang alumni yang bekerja di instansi pemerintah, BUMN dan sekolah negeri dinilai atasannya cukup mempunyai kemampuan memimpin. Tetapi juga ada alumni yang bekerja di BUMN dinilai atasannya kurang mampu dalam memimpin.

#### 1.22. Penilaian terhadap keinginan bekerja keras untuk melampaui target

tabel 25: Program Studi, Instansi Kerja dan Keinginan Bekerja Keras untuk Mencapai Target

Program Studi	Instansi Kerja	Keinginan bekerja keras u/ melampaui target		
		Tinggi	Sedang	Kurang
ADNI	Swasta	3	4	-
ADNE	Instansi Pemerintah	-	1	-
	BUMN	-	2	-
ESP	Sekolah Negeri	-	1	-

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa alumni UT nonkependidikan pada wilayah UPBJJ-UT Jakarta yang diwisuda pada masa wisuda 89.2 s.d 90.2 , dinilai atasannya cukup mempunyai keinginan dalam bekerja keras untuk mencapai target. Bahkan ada alumni yang bekerja di instansi swasta mempunyai kemampuan yang tinggi dalam bekerja keras untuk mencapai target.

#### 1.23. Penilaian terhadap keyakinan diri dalam berhubungan dengan orang lain

tabel 26: Program Studi, Instansi Kerja dan Keyakinan Diri dalam Berhubungan dengan Orang Lain

Program Studi	Instansi Kerja	Keyakinan diri dalam berhubungan dengan orang lain		
		Kuat	Sedang	Kurang
ADNI	Swasta	4	3	-
ADNE	Instansi Pemerintah	-	1	-
	BUMN	-	2	-
ESP	Sekolah Negeri	-	1	-

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa alumni UT nonkependidikan pada wilayah UPBJJ-UT Jakarta yang diwisuda pada masa wisuda 89.2 s.d 90.2, dinilai atasannya cukup mempunyai keyakinan diri dalam berhubungan dengan orang lain. Bahkan alumni yang bekerja di instansi swasta mempunyai keyakinan diri yang kuat dalam berhubungan dengan orang lain.

#### 1.24. Penilaian terhadap kemampuan meyakinkan orang lain

tabel 27: Program studi, Instansi Kerja dan Kemampuan Meyakinkan Orang Lain

Program Studi	Instansi Kerja	Kemampuan meyakinkan orang lain		
		Tinggi	Sedang	Kurang
ADNI	Swasta	5	2	-
ADNE	Instansi Pemerintah	-	1	-
	BUMN	1	1	-
ESP	Sekolah Negeri	1	-	-

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa alumni UT nonkependidikan pada wilayah UPBJJ-UT Jakarta yang diwisuda pada masa wisuda 89.2 s.d 90.2, terutama yang bekerja di swasta, BUMN dan sekolah negeri dinilai atasannya mempunyai kemampuan yang tinggi dalam meyakinkan orang lain. Sedang alumni yang bekerja di instansi pemerintah dinilai cukup baik dalam meyakinkan orang lain.

#### 1.25. Penilaian tentang ketaatan terhadap peraturan yang ada

tabel 28: Program Studi, Instansi Kerja dan Ketaatan terhadap Peraturan yang Ada

Program Studi	Instansi Kerja	Ketaatan terhadap peraturan yang ada		
		Taat	Sedang	Kurang
ADNI	Swasta	5	2	-
ADNE	Instansi Pemerintah	1	-	-
	BUMN	1	1	-
ESP	Sekolah Negeri	1	-	-



Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa alumni UT nonkependidikan pada wilayah UPBJJ-UT Jakarta yang diwisuda pada masa wisuda 89.2 s.d 90.2 , baik yang bekerja di instansi swasta, instansi pemerintah, BUMN maupun sekolah negeri dinilai atasan mempunyai ketaatan yang tinggi terhadap peraturan yang ada.

## 2. Penilaian Pengguna Kerja terhadap Kualitas Kerja Alumni setelah Lulus dari UT

Baik dari hasil wawancara maupun dari hasil kuesioner yang peneliti terima, semua pengguna kerja menyatakan bahwa kualitas kerja alumni UT non-kependidikan yang menjadi bawahannya tidak dapat diketahui dengan jelas. Kalau toh ada peningkatan kualitas kerja, para pengguna kerja tidak dapat mengatakan apakah itu merupakan dampak dari kelulusannya atau karena pengaruh pengalaman kerja.

Meskipun demikian, ada beberapa pengguna kerja yang itengatakan bahwa stafnya setelah lulus dari UT menjadi lebih berani mengemukakan pendapatnya, walaupun lebih banyak bersifat teoretik. Mereka juga menjadi lebih aktif bertanya dan mengemukakan alternatif pemecahan masalah.

## 3. Penilaian Pengguna Kerja terhadap Keberadaan Universitas Terbuka berdasarkan pengamatan terhadap bawahan maupun orang lain

Semua responden utama baik yang diwawancara maupun yang dikirim kuesioner mengatakan bahwa Keberadaan UT memiliki nilai sangat positif, terutama bagi karyawan dan guru-guru dalam melanjutkan studi tanpa harus meninggalkan pekerjaannya. Belajar di UT, menurut pengamatan mereka tidak mempengaruhi pekerjaan bawahannya. Bahkan menurut pengamatan mereka bawahannya yang belajar di UT menunjukkan minat belajar yang tinggi, terbukti dari hampir tidak adanya perbedaan antara tingkat kehadiran di kantor dan penyelesaian pekerjaan sebelum dengan selama kuliah.

Mengenai mutu atau kualitas lulusan UT, meskipun tidak dapat dikatakan dengan pasti, tetapi jika dibandingkan dengan lulusan perguruan tinggi negeri lainnya, menurut mereka mutu lulusan UT tidak kalah atau sama dengan lulusan perguruan tinggi lainnya.

Mutu lulusan UT akan lebih baik apabila kader-kadernya mempunyai keyakinan dan inovasi yang tinggi dalam mengembangkan ilmunya.

## 4. Saran-saran pengguna kerja untuk perbaikan kualitas lulusan UT

Untuk perbaikan kualitas lulusan UT, para pengguna memberikan beberapa saran, sebagai berikut:

- a. UT sebaiknya lebih banyak memberikan latihan problem solving, agar lulusannya lebih terampil dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam melaksanakan pekerjaannya,
- b. UT sebaiknya mengadakan survey mengenai kebutuhan perusahaan-perusahaan di Indonesia. Hasil survey tersebut dapat dijadikan masukan dalam menyusun kurikulum.
- c. Kalau mungkin UT membuka program sertifikat 'Marketing Engineering' dan program studi hukum yang berkaitan dengan pekerjaan engineering. Program ini diharapkan dapat dibuka oleh UT, karena marketing untuk produk jasa engineering menuntut penanganan yang berbeda dibanding marketing jasa lainnya. Sedangkan program studi hukum di bidang engineering dibutuhkan karena sampai saat ini belum ada perguruan tinggi yang menawarkan program ini, sementara di lapangan hal ini sangat dibutuhkan.

- d. Pelaksanaan ujian agar lebih diperketat sehingga sistem ujian lebih terkontrol, dan kebocoran soal serta sistem 'jockey' dapat dihindari.
- e. UT perlu melaksanakan kuliah kerja nyata di perusahaan-perusahaan. Bagi mahasiswa yang sudah bekerja bentuk KKNnya antara lain bisa berupa suatu laporan tertulis tentang analisa dan rekomendasi perbaikan sistem atau materi pekerjaannya. Laporan atau paper ini kemudian dinilai UT sesuai dengan bidang ilmunya. Melalui kegiatan ini dapat diharapkan adanya 'link and match' antara perusahaan dengan UT. Hasil praktek dapat merupakan masukan bagi pengembangan perusahaan, sementara bagi UT kegiatan ini akan makin mendekatkan UT dengan dunia kerja nyata.

Bagi yang belum bekerja dapat dimagangkan di perusahaan-perusahaan . Komponen penilaian yang dapat diberikan antara lain meliputi : potensi kerja, ketekunan, kedisiplinan dan kehadiran. Melalui kegiatan ini dapat diharapkan adanya kemungkinan pembukaan lapangan kerja bagi lulusan UT yang belum bekerja. Bagi perusahaan kegiatan ini juga memungkinkan dilakukannya seleksi langsung (melalui pengamatan selama magang) yang lebih murah dan terarah. Bagi mahasiswa, kegiatan ini jelas akan memberikan manfaat pengalaman menghayati dunia kerja nyata .

- f. Melakukan pemantauan melalui kuesioner kepada pengguna kerja untuk melihat inovasi lulusan dalam mengembangkan ilmunya.
- g. UT sebaiknya lebih sering menampilkan diri dalam kegiatan kemasyarakatan baik melalui media cetak maupun media elektronik.

Universitas Terbuka

## BAB V

### KESIMPULAN, DISKUSI DAN SARAN

Dalam Bab ini peneliti, dengan mengacu pada hasil penelitian yang tertuang dalam Bab IV, ingin menyimpulkan, mendiskusikan dan kemudian memberanikan diri menyampaikan beberapa saran yang kiranya dapat dimanfaatkan sebagai bahan pertimbangan, sebagai berikut:

#### A. KESIMPULAN DAN DISKUSI

1. Dari 5 (lima) program studi non-kependidikan yang diteliti, ternyata masa studi tercepat dicapai oleh mahasiswa ADNE (4 tahun). Mahasiswa yang berhasil, menyelesaikan studi paling cepat ini mulai kuliah di UT pada tahun 1986 dan diwisuda pada masa 90.2.. Sebelum kuliah di UT yang bersangkutan sudah pensiun dari jabatannya sebagai ahli meteorologi di Perhubungan Laut (sebelumnya selama 10 tahun bekerja di Badan Meteorologi dan Geofisika) dan telah menjadi Branch Manager di salah satu perusahaan swasta selama 10 tahun. Satu tahun sebelum kuliah di UT dia bekerja sebagai Bendahara Wisma Iskandarsyah sampai sekarang. Total masa kerja dia adalah 36 tahun (mulai bekerja sejak tahun 1958).

Dari riwayat kerjanya, nampaknya alumni ini tergolong orang yang 'eager to know and to do everything'. Istilah nganggur tidak pernah ada dalam benaknya, terbukti dia bekerja sebagai Branch Manager sebuah perusahaan swasta justru setelah dia pensiun (kurang lebih usia 56 tahun) dari jabatannya sebagai ahli meteorologi. Setelah berhenti bekerja sebagai Branch Manager, kemudian bekerja sebagai Bendaharawan baru dia kuliah di UT.

Nampaknya, faktor 'rasa ingin tahun dan ingin mengerjakan segala sesuatu yang sangat besar' yang memiliki pengaruh besar dalam keberhasilan seseorang belajar di UT.

2. Alumni UT non-kependidikan program studi ADNI, ADNE, ESP, MANA dan STATER yang ada di UPBJJ-UT Jakarta yang diwisuda pada masa wisuda 89.2 s.d 90.2 bekerja di instansi instansi pemerintah, BUMN dan swasta. Semua Alumni UT program studi STATER dan sebagian besar alumni program studi ADNE bekerja di instansi pemerintah, karena mereka sebelum kuliah di UT adalah karyawan instansi pemerintah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa konsumen (terbesar) program studi STATER dan ADNE adalah karyawan instansi pemerintah. Sebaliknya, alumni UT program Studi ESP dan MANA tidak ada satupun yang bekerja di instansi pemerintah: mereka semua adalah karyawan instansi BUMN dan Swasta. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa konsumen program studi ESP dan MAMA Universitas Terbuka adalah karyawan instansi BUMN dan Swasta.

Demikian pula alumni program studi ADNI. Hampir semua alumni program studi ADNI bekerja di instansi Swasta. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa konsumen program studi ADNI (terbesar) adalah karyawan instansi Swasta.

Jika dikaitkan dengan kelompok sasaran yang dituju oleh program-program studi yang dibuka, nampaknya sejak awal Universitas Terbuka telah berhasil menjaring sasaran yang tepat. Dikaitkan dengan tujuan umum Universitas Terbuka: memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada karyawan untuk menambah ilmu demi untuk peningkatan karier dan penghasilan, nampaknya UT juga sudah cukup berhasil, terbukti dari adanya peningkatan jabatan dan penghasilan (gaji) setelah kuliah atau lulus dari UT.

3. Meskipun belum dapat dipastikan bahwa kenaikan pangkat atau jabatan dan gaji alumni UT merupakan indikasi kualitas lulusan UT, tetapi kenyataan itu sekurang-kurangnya mengisyaratkan bahwa ilmu dan gelar dari UT memiliki dampak positif terhadap perkembangan karier di tempat kerja.

4. Lebih kurang 60% alumni UT non-kependidikan program studi ADNI, ADNE, ESP, MANA dan STATER yang ada di wilayah UPBJJ-UT Jakarta yang diwisuda pada masa wisuda 89.2 s.d 90.2 mengatakan bahwa program studi yang dipilihnya sesuai atau menunjang pekerjaannya. Sekitar 30% mengatakan tidak sesuai dan sisanya mengatakan tidak tahu apakah sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakannya sekarang. Alumni yang mengatakan tidak sesuai itu sesungguhnya membutuhkan program studi tertentu, tetapi karena di UT tidak tersedia, mereka terpaksa memilih program studi terdekat yang tersedia di UT.

Kenyataan ini menunjukkan bahwa walaupun sudah banyak kebutuhan masyarakat yang dapat dipenuhi UT, tetapi masih ada beberapa kebutuhan mereka yang belum terpenuhi oleh UT. Kenyataan bahwa walaupun program studi yang dibutuhkan tidak ada di UT, tetapi mereka tetap mengambil program studi lain dan kemudian bertahan sampai lulus tepat waktu menunjukkan bahwa sesungguhnya belajar jarak jauh cara UT sangat diminati oleh masyarakat (terutama karyawan).

5. Prestasi kerja alumni UT non-kependidikan dinilai para atasannya (pengguna kerja) cukup baik, bahkan alumni UT yang bekerja di instansi swasta dinilai sangat baik. Sedang yang bekerja di instansi pemerintah dan BUMN dalam beberapa hal dinilai kurang bagus prestasinya. Keadaan ini kemungkinan disebabkan karena alumni UT non-kependidikan yang bekerja di situ belum menduduki jabatan yang membutuhkan keterampilan-keterampilan khusus tersebut (kemampuan berfikir analitis, kemampuan mendelegasikan wewenang, kemampuan mendelegasikan wewenang dan kemampuan memotivasi bawahan maupun swasta sekurang-kurangnya pada kasus penelitian
6. Kualitas kerja alumni UT non-kependidikan secara umum dinilai para pengguna kerja baik. Tetapi apakah itu merupakan hasil kuliah di UT atau akibat pengalaman bekerja sekian lama, tidak dapat mereka ketahui dengan jelas. Yang pasti, setelah lulus, para alumni tersebut menurut para pengguna kerja menjadi lebih berani mengemukakan pendapat, bertanya dan mengajukan alternatif pemecahan masalah.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa bagaimanapun juga ternyata ada dampak positif dari hasil kuliah di UT yang dapat diamati dan dirasakan oleh para pengguna kerja.

7. Keberadaan UT ternyata dinilai sangat positif oleh para pengguna kerja, terutama bagi karyawan dan guru, karena mereka dapat belajar tanpa meninggalkan tugas. Selama kuliah ternyata para karyawan (yang menjadi mahasiswa UT) tidak menunjukkan penurunan prestasi kerja. Kualitas lulusannya, jika dibandingkan dengan lulusan dari perguruan tinggi lainnya, baik negeri maupun swasta, ternyata kualitas lulusan UT tidak kalah. Dengan demikian berarti keberadaan UT selain memiliki nilai sangat positif bagi peningkatan pendidikan karyawan, UT juga mampu menghasilkan lulusan yang memiliki kualitas yang sama dengan lulusan perguruan tinggi lainnya, negeri

8. Meskipun demikian, agar kualitas UT dapat lebih ditingkatkan, karena makin tingginya kompetisi antar perguruan tinggi, para pengguna kerja menyarankan agar UT:
  - a. lebih banyak memberikan latihan problem solving agar lulusannya lebih terampil dalam memecahkan masalah ditempat kerjanya,
  - b. melakukan survey mengenai kebutuhan perusahaan-perusahaan dan kantor-kantor di Indonesia, sebagai bahan masukan dalam penyusunan kurikulum,
  - c. kalau mungkin, membuka program sertifikat 'marketing engineering' dan program studi 'hukum' yang berkaitan dengan pekerjaan engineering. Program studi ini sangat dibutuhkan mengingat bahwa selama ini masalah-masalah engineering yang memerlukan penanganan hukum belum dapat diselesaikan dengan tuntas.
  - d. memperketat pengawasan pelaksanaan ujian agar sistim 'jockey' dan kebocoran soal dapat dihindari,
  - e. melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di perusahaan-perusahaan agar para mahasiswa dapat lebih menghayati pekerjaannya (bagi yang sudah bekerja) dan

memperoleh pengalaman kerja bagi yang belum bekerja. Juga agar tercipta 'link and match' antara UT dengan dunia kerja,

- f. melakukan pemantauan melalui kuesioner kepada pengguna kerja untuk melihat inovasi lulusan dalam mengembangkan ilmunya, dan lebih sering menampilkan diri dalam kegiatan kemasyarakatan baik melalui media cetak maupun media elektronik.

## B. SARAN

Kualitas kerja alumni UT non-kependidikan program studi ADNI, ADNE, ESP, MANA dan STATER (terutama pada wilayah UPBJJ-UT Jakarta yang diwisuda pada masa wisuda 89.2 s.d 90.2) memang dinilai para pengguna kerja tidak kalah bagusnya dengan lulusan perguruan tinggi lain - negeri maupun swasta. Meskipun demikian bukan berarti tidak ada cacatnya dan tidak perlu ditingkatkan. Mengingat bahwa ternyata alumni UT non-kependidikan yang bekerja di instansi swasta dan BUMN masih dinilai kurang memiliki keyakinan diri, maka:

1. Pertama-tama kepada mahasiswa UT yang belum lulus atau menjelang lulus, diberikan pelatihan-pelatihan keyakinan diri kiasikal maupun praktek lapangan. Media praktek lapangan yang antara lain dapat ditempuh adalah KKN dan magang. Sedangkan kegiatan kiasikal dapat dilakukan di UT dan di UPBJJ-UPBJJ dalam bentuk pelatihan-pelatihan 'achievement motivation training', misalnya.
2. Kegiatan KKN, sebagai suatu kegiatan yang sesungguhnya wajib dilaksanakan oleh semua perguruan tinggi di Indonesia, mulai dari penyusunan konsepnya - kalau mungkin hingga pelaksanaannya - seyogyanya dilakukan dengan melibatkan alumni dan instansi-instansi tempat alumni bekerja, mengingat bahwa sebagian besar mahasiswa UT sudah bekerja. Pelibatan ini juga didasari pemikiran bahwa salah tujuan UT adalah menciptakan lulusan siap kerja, sehingga sasaran kegiatan UT sedapat-dapatnya dilaksanakan demi untuk meningkatkan 'link and match' UT dengan instansi kerja (dunia kerja).
3. Alumni UT yang menduduki berbagai posisi dan jabatan di berbagai instansi pemerintah maupun BUMN dan swasta sebenarnya adalah evaluator terbaik dari bahan ajar dan sistem pelayanan program studi-program studi UT. Karenanya secara kontinyu UT dapat melakukan evaluasi bahan ajar dan sistem pelayanan UT yang ada kepada mereka.
4. Pemasaran program-program studi UT - terutama kepada karyawan - berdasar hasil studi ini dapat dilakukan secara lebih terkonsentrasi kepada instansi-instansi pemerintah (untuk program studi ADNE dan STATER), instansi BUMN dan Swasta (untuk program studi ADNI, MANA dan ESP).

Dengan demikian evaluasi bahan ajar dan sistem pelayanan UT juga dapat dilakukan secara lebih terarah, dengan cara mengundang pakar-pakar atau praktisi-praktisi dari instansi-instansi tersebut dalam sebuah seminar, misalnya.

Kegiatan-kegiatan di atas, jika dilaksanakan dengan baik secara tidak langsung akan dengan cepat menyebarkan keberadaan dan citra UT yang baik. Kegiatan-kegiatan tersebut juga dapat dimanfaatkan untuk menjangkau kebutuhan riil dunia kerja yang dapat dipenuhi oleh UT, sehingga 'link and match' UT dengan dunia kerja akan dapat diwujudkan dengan baik.

Akhirnya, karena penelitian ini masih bersifat sangat lokal, hanya di UPBJJ-UT Jakarta dan dengan jumlah responden yang sangat sedikit, maka sangat disarankan dilakukan penelitian lanjut yang lebih luas jangkauan wilayah maupun respondennya, sehingga dapat diperoleh gambaran yang lebih menyeluruh dan lengkap tentang kualitas lulusan UT.

Untuk membantu para tenaga edukatif UT, khususnya yang berkeinginan melakukan penelitian yang membutuhkan data sekunder berupa instansi dan alamat kerja alumni, disarankan agar unit-unit yang berhubungan dengan alumni atau mahasiswa melakukan pendataan alumni yang rapi. Cara yang dapat ditempuh antara lain melalui data wisudawan yang biasanya dibukukan dilengkapi

dengan tempat kerja (bagi yang sudah bekerja). Dengan cara ini komunikasi dengan alumni akan lebih lancar, sehingga pembinaan dan pengembangan alumni UT akan dapat lebih terarah dan mudah.

Universitas Terbuka

## DAFTAR PUSTAKA

- Abeng, Tantri, 22 Oktober 1992, *Manajer Indonesia Tidak Berani Bertanaaunjawab*,  
Harian Pagi Kompas, Jakarta
- , 25 Oktober 1992, *Kiat Meniti Karier*,  
Harian Pagi Pelita, Jakarta
- 7 September 1992, *Lebih Jauh dengan Prof. Dr. Setijadi. MA*,  
Harian Pagi Kompas, Jakarta
- Arif, Mirrian Sofyan, 1986, *Organisasi dan Maniemen*,  
Buku Materi Pokok, ADNE 4217,  
Universitas Terbuka, Jakarta
- Asayeghn, D., 1982, Hihger Education 'Labor Market Linkage'.  
*Comparative Education Review*, Vol. 26 no. 1 p. 91
- Franken, Robert E., 1982, *Human Motivation*,  
Wadsworth, Inc. Belmont
- Notodihardjo, H., 1990, *Pendidikan Tinggi dan Tenaaa Kerja Ting kat Tinaai di  
Indonesia*,  
Studi tentang Kaitan antara Perguruan Tinggi dan Industri di Jawa,  
Universitas Indonesia Press, Jakarta

Universitas Terbuka

Rao,T.V., 1986, *Penilaian Prestasi Kerja. Teori dan Praktek*, PT Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta

Sudirah, dkk., 1992, Studi Penelusuran Lulusan Universitas Terbuka Proqram Non-Keuendidikan di Dunia Kerja, (belum dipublikasikan)

Suparman, Atwi, 28 September 1989, *Pendidikan Jarak Jauh; Konsep dan Peranannya dalam Memecahkan Masalah Pendidikan*, Pidato Ilmiah yang disampaikan dalam Rapat Senat Terbuka pada Upacara Lustrum I dan Wisuda UT

Universitas Terbuka