

Need Assessment Survey Of The Expected Skill Types Of Graduates Of Semarang Health Polytechnic

Survey Kebutuhan (Need Assessment) Jenis Ketrampilan Yang Diharapkan Oleh Pengguna Lulusan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Semarang

¹⁾Marsum
²⁾Arwani
³⁾Supriyana

*Direktorat Poltekkes Kemenkes Semarang
Jl. Tirta Agung, Pedalangan, Banyumanik, Semarang
E-mail: marsum@yahoo.com*

Abstract

The aim of the research was to examine the expected skill types of graduates of Semarang Health Polytechnic. A quantitative research by applying survey was conducted to 17 samples (users) used a purposive sampling technique. Research results showed that users more expected to graduates to have soft skills in term of honesty, discipline, and communication skills. Furthermore, users also hoped that the graduates should be able to speak in foreign languages, have more training, and be capable in operating information and technology. In addition, users requested to the graduates to have particular skills such as wound care (diabetic wound care), hypnobirthing, pest control, catering diet, and radiation protection officer. It is recommended to the management of Semarang Health Polytechnic to set soft skills as local capacity as well as add some particular skills to be a part of certification in each department.

Key Words: skill types, soft skills, users

1. Pendahuluan

Pembangunan kesehatan bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya, sebagai investasi bagi pembangunan sumber daya manusia yang produktif secara sosial dan ekonomis (Undang-Undang Kesehatan, 2009). Pembangunan kesehatan diselenggarakan dengan berazaskan perikemanusiaan, keseimbangan, manfaat, perlindungan, penghormatan terhadap hak dan kewajiban, keadilan, gender dan nondiskriminatif serta norma-norma agama. Salah satu komponen penting

penyelenggara pembangunan kesehatan adalah tenaga kesehatan.

Tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan/atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan. Pemerintah mengatur perencanaan, pengadaan, pendayagunaan, pembinaan dan pengawasan mutu tenaga kesehatan dalam rangka penyelenggaraan pelayanan kesehatan.

Penyediaan tenaga kesehatan berkaitan erat dengan pendidikan tenaga kesehatan. Lembaga pendidikan tenaga kesehatan diharapkan menghasilkan tenaga kesehatan yang bermutu sehingga

berpeluang aktif berpartisipasi meningkatkan layanan kesehatan yang pada gilirannya dapat meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Sehubungan dengan hal tersebut, diperlukan lembaga pendidikan kesehatan yang kondusif untuk terselenggaranya proses belajar mengajar yang bermutu serta tanggap terhadap dinamika kebutuhan pengguna lulusannya.

Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Semarang merupakan salah satu lembaga pendidikan tinggi vokasional di Indonesia dibawah pembinaan Kementerian Kesehatan yang mendidik dan menyiapkan calon tenaga kesehatan dengan kualifikasi pendidikan Diploma III dan Diploma IV. Program pendidikan meliputi pendidikan Keperawatan, Kebidanan, Teknik Radiodiagnostik dan Radioterapi, Gizi, Kesehatan Gigi, Kesehatan Lingkungan serta Analisis Kesehatan, dengan jumlah lulusan hingga tahun 2011 sebesar 1309 orang. Dari jumlah tersebut 86% telah terserap di berbagai tanaman pelayanan yaitu 28% bekerja di pelayanan kesehatan komunitas (Puskesmas), 23% di Rumah Sakit, 13% di Dinas Kesehatan, 12% di klinik, masing-masing 5% di perusahaan dan sarana lain, dan sebanyak 14% belum bekerja (Unit Pengembangan Karir Politekkes Kemenkes Semarang, 2011).

Belum terserapnya lulusan sebesar 14% dipengaruhi berbagai faktor. Salah satu faktor penyebab adalah tidak sesuai kompetensi yang dimiliki oleh lulusan terhadap kebutuhan pengguna lulusan. Sesuai penelitian yang dilakukan oleh Supriyana, Warijan & Arwani (2011) didapatkan data bahwa masih terdapat komponen kompetensi lulusan yang kurang terutama pada unsur kemampuan berkomunikasi secara aktif dengan bahasa asing (Inggris), masih ada penilaian dari pimpinan dan teman sejawat dengan kategori kurang. Didapatkan juga masih ada penilaian dari pimpinan dan teman sejawat dengan kategori kurang pada aspek pengoperasionalan komputer dan penggunaan internet untuk mendukung

pekerjaan. Selain itu, masih terdapat penilaian dengan kategori kurang baik oleh pimpinan maupun teman sejawat pada aspek kemampuan menjadi motivator / inspiratory tim.

Pentingnya loyalitas pelanggan dalam hal ini adalah pengguna lulusan Politeknik Kesehatan Semarang, dalam pemasaran sebuah produk menjadi hal yang sangat penting. Politeknik Kesehatan Semarang sangat mengharapkan dapat mempertahankan pelanggannya dalam jangka panjang bahkan jika memungkinkan untuk selamanya. Pelanggan yang loyal memiliki kecenderungan sangat rendah untuk melakukan pindah merek / produk jasa (switching), namun justru menjadi sarana paling bagus efektif untuk menggaet pelanggan baru lainnya sebagai a strong word of mouth (Bowen & Chen, 2001; Rowly & Dawes, 2000; Hallowell, 1996 dikutip dalam Darsono, 2005).

Seorang pelanggan yang loyal akan mengurangi usaha mencari pelanggan baru dan meningkatkan pemberian umpan balik kepada organisasi / institusi. Selain itu ada keyakinan yang kuat bahwa loyalitas memiliki hubungan yang signifikan dengan keuntungan atau profitabilitas (Rowly & Dawes, 2000; Hallowell, 1996 dikutip dalam Darsono, 2005). Loyalitas pelanggan dapat terwujud ketika keinginan, harapan dan kebutuhan pelanggan dapat terpenuhi dengan baik. Kondisi inilah yang dikenal dengan kepuasan pelanggan.

Kepuasan pelanggan merupakan perilaku emosional terhadap produk barang atau jasa yang dihasilkan dari membandingkan apa yang diharapkan (harapan sebelum menggunakan produk) dengan apa yang diterima (persepsi terhadap kinerja). Kepuasan yang dirasakan oleh pelanggan memiliki konsekuensi perilaku berupa komplain dan loyalitas pelanggan sehingga apabila organisasi / institusi dapat memperhatikan segala hal yang dapat membentuk kepuasan pelanggan, maka

kepuasan yang dirasakan oleh pelanggan secara keseluruhan akan terbentuk.

Isu strategis kualitas sumber daya tenaga kesehatan diantaranya rendahnya kemandirian, akuntabilitas, daya saing tenaga kesehatan serta rendahnya jiwa *entrepreneurship* tenaga kesehatan (RPJ Kesehatan, 2010). Fenomena jumlah lulusan dari Institusi Pendidikan Kesehatan termasuk Politeknik Kesehatan Semarang yang terus meningkat dari tahun ke tahun, disisi lain prosentase jumlah lulusan yang belum bekerja melebihi angka 10% menarik untuk dilakukan penelitian terkait dengan kebutuhan kompetensi yang diharapkan oleh pengguna lulusan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Semarang.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui jenis ketrampilan yang dibutuhkan oleh pengguna lulusan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Semarang. Manfaat penelitian ini adalah sebagaibahan masukan bagi Politeknik Kesehatan Semarang dalam mengembangkan kurikulum sesuai dengan kebutuhan pelanggan (pengguna lulusan); bahan masukan bagi Jurusan di lingkungan Politeknik Kesehatan Kemenkes Semarang dalam mengembangkan sertifikasi yang sesuai dengan kebutuhan pengguna lulusan; dan sebagai dokumen pendukung dalam kegiatan akreditasi perguruan tinggi.

2. Metode

Jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey untuk memperoleh gambaran tentang jenisketrampilan yang dibutuhkan oleh pengguna lulusan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Semarang.

Populasi dalam penelitian ini adalah pelanggan / pengguna lulusan Politeknik Kesehatan Kemenkes Semarang di Wilayah Indonesia. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling* yakni pengambilan sampel penelitian berdasarkan tujuan peneliti dengan

mempertimbangkan jenis program pendidikan yang ada di Politeknik Kesehatan Kemenkes Semarang meliputi keperawatan, kebidanan, gizi, kesehatan gigi, radiodiagnostik dan radioterapi, dan kesehatan lingkungan. Sampel dalam penelitian ini adalah anggota populasi yang memiliki kriteria sampel yaitu pengguna lulusan (RS, Dinas Kesehatan, atau lainnya yang relevan) yang telah mendayagunakan lulusan atau potensial untuk mendayagunakan lulusan Politeknik Kesehatan Kemenkes Semarang minimal dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun atau pengguna lulusan potensial untuk mendayagunakan lulusan Poltekkes Kemenkes Semarang. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah perwakilan pengguna lulusan Politeknik Kesehatan Kemenkes Semarang yang diambil dari seluruh wilayah di Indonesia sebanyak 18 institusi / perusahaan yang terdiri atas **6 Rumah Sakit Besar milik pemerintah** (RSUP Dr. Kariadi Semarang; RS. Cipto Mangun Kusumo Jakarta; RS. Sutomo Surabaya; RS. Pirngadi Medan; RS. Sarjito Jogjakarta; dan RS. Hasan Sadikin Bandung); **6 RS Swasta / Internasional** (RS Internasional Surabaya; RS. Borromeous Bandung; RS. Sangklah Denpasar Bali; RS. Harapan Kita Jakarta; dan RS. Bintaro; RS. Glen Eagle Karawaci Tangerang); dan **6 Perusahaan** (PT. Sari Husada, Jogjakarta; PT. Indofood, Semarang; PT. Kimia Farma Bandung; PT. Phapros Semarang; PT. Phapros Jakarta; dan PT. GSK Jakarta). Namun karena 1 institusi yaitu PT. Phapros Semarang mengundurkan diri berpartisipasi dalam penelitian ini dengan alasan tidak ada karyawan lulusan Politeknik Kesehatan Kemenkes Semarang, maka sampel penelitian menjadi 17 institusi.

Instrumen penelitian yang digunakan terdiri atas 2 bagian yaitu bagian pertama digunakan untuk mengumpulkan data biografi responden penelitian; dan bagian kedua digunakan untuk menggali data tentang jenis kompetensi yang diharapkan oleh

pengguna lulusan Politeknik Kesehatan Kemenkes Semarang.

Analisis univariat digunakan untuk menggambarkan jenis-jenis atau macam ketrampilan yang diharapkan oleh pengguna lulusan Politeknik Kesehatan Kemenkes Semarang dengan distribusi frekuensi dan persentase, termasuk juga analisis secara kualitatif atas masukan dari pengguna lulusan.

3. Hasil Dan Pembahasan

1. Karakteristik Sampel Penelitian

Tabel 1. Karakteristik sampel penelitian (n=17)

Karakteristik	Frekuensi	Persentase
	i	e
a. Jenis kelamin		
1) Laki-laki	7	41.2
2) Perempuan	10	58.8
b. Pendidikan		
1) S1	0	0.0
2) S2	17	100
3) S3	0	0.0

2. Masa kerja lulusan, gaji, IPK dan TOEFL

Tabel 2. Rata-rata masa kerja lulusan, IPK & TOEFL

Unsur lulusan	Frekuensi	Persentase
a. Rata-rata masa kerja lulusan		
1) < 1 tahun	0	0.0
2) 1 - 3 tahun	11	64.7
3) 4 - 6 tahun	6	35.3
4) > 6 tahun		
b. Gaji pertama		
1) 0,5 - 1 juta	2	11.8
2) > 1 - 3 juta	15	88.2
3) > 3 - 5 juta	0	0.0
4) > 5 juta	0	0.0
c. IPK		
1) 2,5 - 2,75	0	0.0
2) > 2,75 - 3	1	5.9
3) > 3 - 3.5	16	94.1
4) > 3.5	0	0.0

d. TOEFL

1) 450 - 500	17	100
2) > 500 - 540	0	0.0
3) > 540 - 570	0	0.0
4) > 570		

3. Soft skills yang diharapkan users

Tabel 3. Jenis soft skills yang diharapkan users

Jenis Soft Skills	Urutan	Keterangan
Kepercayaan diri	4	Rangking
Kepemimpinan	7	didasarkan
Kejujuran	1	pada
Kedisiplinan	2	pilihan dari
Komunikasi	3	seluruh
Motivasi Tinggi	5	responden
Mudah adaptasi & bekerjasama	6	penelitian
Mampu bekerja dalam tekanan	8	(rata-rata)

4. Aspek di luar soft skills yang diharapkan users

Tabel 4. Aspek di luar soft skills yang diharapkan users

Aspek di Luar Soft Skills	Urutan	Keterangan
IPK (indeks prestasi kumulatif)	5	Rangking
Kemampuan bahasa asing	1	didasarkan
Kemampuan mengoperasikan komputer	3	pada
Jumlah penghargaan yang diterima	6	pilihan dari
Lama pengalaman kerja	4	seluruh
Jumlah pelatihan yang diikuti	2	responden
Kemampuan mengendarai kendaraan / mobil	7	penelitian
		(rata-rata)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lulusan berharap banyak pada lulusan Poltekkes Kemenkes Semarang untuk memiliki soft skills tentang

kejujuran, kedisiplinan, dan kemampuan komunikasi.

Hasil penelitian ini memberikan sinyal bahwa pengetahuan dan ketrampilan yang hebat (umumnya dibuktikan dengan Indeks Prestasi - IP) ternyata tidak menjamin kesuksesan lulusan dalam meniti karir atau memenangkan sebuah pertandingan, namun justru lebih ke arah kepribadian yang muaranya pada soft skills seperti kejujuran, kedisiplinan, dan kemampuan komunikasi. Penelitian yang dilakukan oleh Harvard University tentang pengaruh prestasi akademik (pengetahuan & ketrampilan) terhadap kesuksesan meniti karir, mendapatkan hasil yang cukup mencengangkan. Ternyata para mahasiswa yang tadinya biasa-biasa saja ketika menempuh kuliah justru menjadi sangat *briliant* dan sukses ketika meniti karirnya. Sebaliknya para mahasiswa yang sangat pandai (*extraordinary*) justru biasa-biasa saja dalam hal kesuksesan yang diraih. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa ternyata kepribadian (kejujuran, kedisiplinan, kemampuan komunikasi dengan orang lain) menjadi faktor penentu mengapa mereka yang biasa-biasa dalam prestasi akademik menjadi sangat luar biasa dalam karir.

Hasil penelitian lain mendukung hasil penelitian Harvard University, bahwa pegawai yang pandai tanpa didukung dengan kepribadian (soft skills) yang baik, dapat menjadi *trouble maker* dalam pekerjaan tim, dan tidak jarang justru gagal dalam menjalin *patnership* dengan orang-orang yang ada di sekelilingnya akibat ego sentris yang dimilikinya. Bahkan Ari Ginanjar dalam bukunya berjudul *The Power of ESQ* jelas-jelas semakin memperkuat sinyalemen yang menyatakan bahwa kepribadian (soft skills) adalah variabel yang sangat signifikan mengapa seseorang dianggap *capable* atau tidak dalam menjalankan tugas yang diembannya.

Harapan users (pengguna lulusan) yang mengacu pada aspek soft

skills (kejujuran, kedisiplinan dan kemampuan berkomunikasi) sangat selaras dengan kebijakan mutu yang dicanangkan oleh Politeknik Kesehatan Kemenkes Semarang yaitu “menjadi institusi pendidikan tinggi kesehatan yang mandiri dan berkomitmen untuk memenuhi persyaratan akademik sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundangan yang berlaku serta perbaikan secara terus-menerus dalam menghasilkan lulusan yang berkualitas, berdaya saing tinggi dan berbudi pekerti luhur” (Kemenkes RI Poltekkes Semarang, 2012, p. 5-2). Selain itu juga sesuai dengan sasaran mutu ke-3 Poltekkes Kemenkes Semarang tahun 2012-2015 yaitu mahasiswa mematuhi norma dan etika selama mengikuti kegiatan pembelajaran (Kemenkes RI Poltekkes Semarang, 2012, p. 5-4). Hal ini senada dengan hasil survey internasional tentang karakter pekerja & pemimpin ideal pada tahun 1987, 1995, dan tahun 2002 bahwa soft skills (kejujuran) menjadi prioritas paling tinggi diantara factor lain seperti intelligent, courageous, ataupun self controlled.

Selain unsure soft skills tersebut, pengguna lulusan juga berharap bahwa lulusan Politeknik Kesehatan Kemenkes Semarang memiliki ketrampilan yang menjadi prioritas yakni kemampuan bahasa asing, jumlah pelatihan yang diikuti, dan kemampuan mengoperasikan komputer. Harapan pengguna ini selaras dengan apa yang telah dilakukan oleh Politeknik Kesehatan Kemenkes Semarang sebagaimana tertera dalam sasaran mutu yang dicanangkan periode tahun 2012 - 2015 yaitu saat wisuda lulusan memiliki sertifikat keahlian (sasaran mutu ke-5), lulusan mampu mengaplikasikan teknologi informasi (sasaran mutu ke-6), dan lulusan memiliki skor TOEFL minimal 450 (Kemenkes RI Poltekkes Semarang, 2012, p. 5-4).

5. Jenis ketrampilan yang diharapkan users

Tabel 5. Jenis ketrampilan yang diharapkan users

Jurusan	ketrampilan yang dibutuhkan users
Keperawatan	a. Perawatan luka (<i>wound care</i>) DM b. Basic life support c. Kesehatan & keselamatan kerja (K3)
Kebidanan TRR	a. Hypnobirthing a. Petugas proteksi radiasi (PPR) b. Kesehatan & keselamatan kerja (K3)
Kesehatan Gigi	a. Promosi kesehatan gigi
Gizi	a. Kuliner b. Diit catering
Kesehatan Lingkungan	a. Pest controle b. Kesehatan & keselamatan kerja (K3)
Analisis Kesehatan	a. Pemeriksaan lab untuk diagnosis penyakit yang berpotensi wabah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengguna lulusan berharap lulusan memiliki ketrampilan khusus sesuai dengan jurusan untuk mendukung profesinya kelak. Jurusan keperawatan diharapkan lulusan memiliki ketrampilan selain yang diamanatkan dalam kurikulum, juga diharapkan memiliki ketrampilan khusus seperti perawatan luka DM, basic life support dan kesehatan dan keselamatan kerja. Harapan tersebut dapat dimengerti karena kasus DM menunjukkan angka yang cukup tinggi dan menjadi masalah kesehatan secara global. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan Wild, Roglic & Green (2004); Narayan, Boyle, & Thompson (2003); Honeycutt, Boyle, & Broglio (2003); dan King, Aubert, & Herman (1998) bahwa diestimasikan pada tahun 2025 sebesar 300 juta penduduk di seluruh dunia akan menderita DM dan meningkat menjadi sebanyak 360 juta pada tahun 2030, yang berarti kejadian DM di seluruh dunia mencapai 5%. Dari jumlah tersebut menurut Reiber & Ledous (2002) sekitar 1 - 4 % akan berkembang menjadi luka DM (foot ulcer) dan sekitar 10-15 % akan

mengalami paling tidak 1 luka DM (foot ulcer) selama menjalani kehidupannya.

Sementara itu harapan atau usulan pengguna lulusan pada jurusan lainnya sesuai dengan jenis-jenis sertifikasi yang selama ini telah dilakukan oleh jurusan di Politeknik Kesehatan Kemenkes Semarang, seperti ketrampilan hypnobirthing pada jurusan kebidanan, petugas proteksi radiasi pada jurusan TRR, promosi kesehatan gigi pada jurusan kesehatan gigi, pest controle dan K3 pada jurusan kesehatan lingkungan, dan pemeriksaan laboratorium pada jurusan analisis kesehatan.

Limitasi dalam penelitian ini adalah jumlah sampel penelitian yang kecil dan belum merepresentasi dari pengguna lulusan Politeknik Kesehatan Kemenkes Semarang, serta masih menggunakan ketrampilan soft skills umum yang belum spesifik menggambarkan masing-masing jurusan.

4. Simpulan dan Saran

Simpulan

Jenis ketrampilan yang diharapkan pengguna lulusan mencakup ketrampilan soft skills, di luar soft skills, dan ketrampilan khusus. Jenis ketrampilan soft skills yang diharapkan oleh pengguna lulusan Politeknik Kesehatan Kemenkes Semarang berdasarkan prioritas 3 tertinggi adalah kejujuran, kedisiplinan, dan kemampuan komunikasi. Sementara yang menjadi prioritas terbawah adalah mampu bekerja dalam tekanan. Sementara aspek di luar soft skills yang diharapkan oleh pengguna lulusan Politeknik Kesehatan Kemenkes Semarang berdasarkan 3 urutan tertinggi adalah kemampuan bahasa asing, jumlah pelatihan yang diikuti, dan kemampuan mengoperasikan komputer. Sementara yang menjadi prioritas terbawah adalah kemampuan mengendarai kendaraan / mobil.

Saran

Perlunya memasukkan unsur-unsur soft skills dalam kegiatan pembelajaran terutama yang menyangkut aspek kejujuran, kedisiplinan dan kemampuan berkomunikasi dengan orang lain. Jika memungkinkan bahkan diajarkan tersendiri sebagai mata kuliah lokal (local capacity). Selain itu perlu menambahkan ketrampilan-ketrampilan khusus yang diharapkan oleh pengguna lulusan melalui kegiatan sertifikasi, misalnya perawatan luka dan K3 pada jurusan keperawatan.

5. Ucapan Terimakasih

Ucapan banyak terimakasih disampaikan atas kesempatan yang diberikan untuk mendapatkan Dana Risbinakes DIPA Politeknik Kesehatan Kemenkes Semarang, sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.

6. Daftar Pustaka

- Darsono, L. I. 2005. Loyalty and Disloyalty: Sebuah pandangan komprehensif dalam analisis loyalitas pelanggan. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, Vol. 4.
- Irwandi, H. 2002. 10 prinsip kepuasan pelanggan. PT. Elex Media Komputindo: Jakarta.
- Jervis, P. 1983. Professional education. London-Camberra: Crown Helm
- Kementerian Kesehatan. 2010. Undang-Undang Kesehatan thun 2009. Jakarta: Kementerian Kesehatan
- King, H., Aubert, R.E., & Herman, W.H. 1998. Global burden of diabetes, 1995 - 2025: prevalence, numerical estimates, and projections. *Diabetes Care*,21(9):1414-1431.
- Kusumastuti, D. 2001. Manajemen sistem pengembangan sumber daya dosen sebagai penjamin mutu di perguruan tinggi. Disertasi Doktor PPS UPI Bandung.
- Narayan, K.M., Boyle, J.P., and Thompson, T.J. 2003. Lifetime risk for diabetes mellitus in the United States. *JAMA*, 290(14):1884-1890.
- Presiden RI. 2000. Peraturan pemerintah nomor 101 tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan pegawai negeri sipil.
- Reiber, G. E., and Ledous, W. E. 2002. Epidemiology of diabetic foot ulcers and amputations: evidence for prevention. In: Williams R, Herman W, Kinmonth A-L, et al., eds. *The evidence base for diabetes care*. London: John Wiley & Sons, p. 641-665.
- Satori, D. 2009. Analisis kebijakan dalam konteks desentralisasi dan otonomi pengelolaan pendidikan. Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional, Biro Perencanaan Sekretariat Jendral
- Soeroso, S. 2003. Manajemen sumber daya manusia di rumah sakit: Suatu pendekatan sistem. EGC: Jakarta.
- Spencer, L.M. JR. MS. 2003. *Competence at Work: Models for Superior Performance*. London : John Willey and Sons, Inc.
- Sudjana, G. 2001. Usulan model pengembangan pendidikan profesional keperawatan. Disertasi Doktor pada PPS UPI Bandung.
- Sugiyono. 2007. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Unit Pengembangan Karir. 2011. Laporan kegiatan unit pengembangan karir Poltekkes Kemenkes Semarang. Poltekkes Kemenkes Semarang.
- Wild, S., Roglic, G., and Green, A. 2004. Global prevalence of diabetes: estimates for the year 2000 and projections for 2030. *Diabetes Care*, 27(5):1047-1053.