

Tracking Performance Studies Graduates Semarang Health Polytechnic, Ministry of Health

Studi Pelacakan Kinerja Lulusan
Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Semarang
¹⁾Supriyana
²⁾Warijan
³⁾Arwani

¹⁾ Dosen Jurusan Keperawatan Gigi Poltekkes Kemenkes Semarang

²⁾³⁾ Dosen Jurusan Keperawatan Poltekkes Kemenkes Semarang

¹⁾²⁾³⁾ Jl. Tirta Agung Pedalangan Banyumanik Semarang

E-mail: Hastama99@yahoo.com

Abstract

The aim of the research was to survey about the graduate's working appearance based on his / her leader and colleague including the integrity capacity, communication, competency, information and technology, partnership, and self development. A quantitative research by applying survey was conducted to 42 samples (21 leaders and 21 colleagues) gained from 21 users. Research results showed that by enlarge the capacity of integrity, communication, competency, information and technology, partnership, and self development of the graduates were in good category resulted of mean score ranging from 2.57 – 3.14. However, the capability to communicating in English actively, browsing internet, being a team motivator, and involving in profession / community organization were in poor category.

Key Words: Graduate's working appearance, integrity capacity, communication, information and technology,

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 di bawah 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.

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; Rowley & 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 (Rowley & 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 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 kinerja lulusan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Semarang.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja lulusan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Semarang mencakup kemampuan integritas, kemampuan keahlian, kemampuan komunikasi, kemampuan penggunaan IT, kemampuan kerjasama tim, dan kemampuan pengembangan diri.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey. Populasi dalam penelitian ini adalah pelanggan / pengguna lulusan Politeknik Kesehatan Kemenkes Semarang di Wilayah Provinsi Jawa Tengah. Teknik sampling yang digunakan adalah convenience sampling. Sampel dalam penelitian ini adalah pimpinan dan kolega dari lulusan Politeknik Kesehatan Kemenkes Semarang yang berasal dari RS, Dinas Kesehatan, atau lainnya minimal

dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun. Jumlah sampel berjumlah 42 orang dari 21 institusi. Kuesioner untuk mengukur kinerja lulusan berdasarkan atas penilaian dari

3. Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Sampel Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa dari 21 institusi yang mengembalikan kuesioner, diketahui bahwa sebanyak 21 pimpinan dari lulusan Poltekkes Kemenkes Semarang dimana mereka bekerja berlatar belakang pendidikan magister (S-2), sedangkan dari 21 kolega atau teman sejawat lulusan diketahui sebanyak 28,6% berlatar belakang pendidikan strata 1 dan sisanya sebanyak 71,4% bergelar master/ magister.

Kinerja Unjuk Kerja Lulusan Kemampuan Integritas

Berdasarkan Tabel 1. diketahui bahwa secara umum baik pimpinan maupun kolega / teman sejawat dari para lulusan Poltekkes Kemenkes Semarang memberikan penilaian yang tidak jauh berbeda yaitu dengan kriteria baik dari aspek kemampuan integritas. Hal ini terlihat bahwa pimpinan memberikan rata-rata penilaian kinerja integritas lulusan seesar 2.98 sementara kolega sebesar 3.04.

memberikan penilaian kemampuan integritas dengan kriteria kurang.

Kemampuan integritas (integrity capcaity) merupakan kualitas moral seseorang yang menjadi ciri orang bersangkutan terkait dengan aktivitas yang menjadi tanggungjawabnya (Werhane & Freeman, 1997). Paine (1997), Carter (1996) menambahkan bahwa kemampuan itegritas paling tidak secara filosofi dan psikologis mencakup konsistensi moral, resolusi moral dan tanggungjawab public, komitmen moral dan karakter individu, dan pertalian moral. Dengan demikian integritas memegang peranan sangat strategis untuk menjadikan institusi menjadi bermartabat atau justru sebaliknya.

Integritas yang baik dalam penelitian ini dapat disebabkan berbagai factor. Menurut Carter (1996) integritas seseorang dapat terbentuk melalui lingkungan. Lingkungan dimana individu berada akan memberikan kontribusi positif terhadap integritas individu yang bersangkutan. Lingkungan yang kondusif baik fisik maupun psikologis setidaknya memberikan rasa aman individu untuk melakukan kegiatan moralitasnya.

Politeknik Kesehatan Kemenkes Semarang sebagai salah satu Institusi penyelenggara pendidikan kesehatan milik pemerintah senantiasa berusaha untuk

Tabel 1. *Kemampuan Integritas Lulusan* Poltekkes Kemenkes Semarang tahun 2011 berdasarkan penilaian dari pimpinan dan kolega

Item Penilaian	Penilaian Pimpinan								Penilaian Kolega/ teman Sejawat							
	SB		B		C		K		SB		B		C		K	
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Disiplin dalam menjalankan pekerjaan	3	14,3	17	80,9	1	4,8	0	0	3	14,3	16	76,2	2	9,5	0	0
Loyal terhadap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya	3	14,3	15	71,4	3	14,3	0	0	4	19,1	16	76,2	1	4,8	0	0
Tepat waktu dalam bekerja (sesuai dengan waktu yang ditetapkan)	1	4,8	17	80,9	3	14,3	0	0	2	9,6	15	71,4	4	19,1	0	0
Berperilaku ramah terhadap pelanggan, rekan kerja dan pimpinan	2	9,5	15	71,4	4	19,1	0	0	4	19,1	14	66,7	3	14,3	0	0
Mean	2.98								3.04							

Baik pimpinan maupun teman sejawat tidak satupun yang

menyediakan lingkungan yang tepat untuk perkembangan integritas pelanggan internalnya termasuk mahasiswa.

Hal ini sebagaimana dijabarkan dalam kebijakan mutu Poltekkes Kemenkes Semarang yakni sebagai institusi pendidikan mandiri yang berkualitas, menghasilkan lulusan yang berdaya saing tinggi dan berbudi pekerti luhur.

Kebijakan mutu yang dicanangkan mengandung konsekuensi bahwa lulusan yang dihasilkan oleh Poltekkes Kemenkes Semarang harus terfasilitasi oleh institusi untuk mengembangkan moral budi pekerti (soft skills) secara optimal. Sehingga diharapkan memiliki ciri khusus yang dibutuhkan oleh pengguna lulusan yang dijabarkan dalam bentuk sasaran mutu dimana salah satunya adalah lulusan memiliki perilaku yang baik yang tidak bertentangan dengan norma dan etika (sasaran mutu ke-5).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Enik Sulistyowati, Lanny Sunarjo & Rr. Sri Endang Pujiastuti (2009) menunjukkan bahwa dosen sebagai role model mahasiswa untuk berperilaku telah memperlihatkan penampilan sesuai dengan yang diharapkan oleh mahasiswa, walaupun perlu prioritas perbaikan pada aspek ketepatan mengajar.

Kemampuan Keahlian Sesuai Kompetensi Utama
Tabel 2 menunjukkan bahwa dari 21 pimpinan institusi dan 21 kolega memberikan penilaian pada kemampuan keahlian sesuai kompetensi utama dengan kategori baik.

Hal ini terlihat bahwa penilaian pimpinan memiliki rata-rata sebesar 3.02 dan teman

sejawat / kolega sebesar 3.08.

Baik pimpinan maupun teman sejawat tidak satupun yang memberikan penilaian kemampuan integritas dengan kriteria kurang.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa keahlian yang dimiliki oleh lulusan Poltekkes Kemenkes Semarang diaplikasikan sesuai dengan disiplin ilmu yang dimiliki.

Kondisi tersebut tidak lepas dari upaya Poltekkes Kemenkes Semarang melalui optimalisasi masing-masing jurusan yang ada untuk memfasilitasi kemampuan mahasiswa baik di dalam laboratorium maupun di klinik / lapangan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Enik Sulistyowati, dkk. (2009) menunjukkan bahwa mahasiswa merasa puas dengan pelayanan laboratorium dengan tingkat kesesuaian antara harapan dan kinerja sebesar 72,18%. Demikian halnya dengan pelayanan di lahan praktik dengan tingkat kesesuaian antara harapan dan kinerja sebesar 73.80%.

Namun demikian hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lucia Endang Hartati & Ardi Soesilo Wibowo (2009), dimana lulusan Poltekkes Kemenkes Semarang secara umum masih sangat lemah dalam hal kemampuan berpikir kritis terkait dengan keahlian yang dimiliki, disamping itu mereka para pegawai baru lebih senang mengerjakan kegiatan yang "bersih". Lebih lanjut Lucia Endang Hartati & Ardi Soesilo Wibowo

Tabel 2. *Kemampuan Keahlian Sesuai Kompetensi Utama* Lulusan Poltekkes Kemenkes Semarang tahun 2011 berdasarkan penilaian dari pimpinan dan kolega

Item Penilaian	Penilaian Pimpinan								Penilaian Kolega / teman Sejawat							
	SB		B		C		K		SB		B		C		K	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bekerja sesuai dengan prosedur / standar yang ditetapkan institusi	1	4,8	19	90,5	1	4,8	0	0	3	14,3	17	80,9	1	4,8	0	0
Hasil pekerjaan sesuai dengan tuntutan yang diharapkan	1	4,8	18	85,7	2	9,5	0	0	4	19,1	14	66,7	3	14,3	0	0
Bekerja sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki	3	14,3	17	80,9	1	4,8	0	0	4	19,1	15	71,4	2	9,5	0	0
Mean	3.02								3.08							

(2009) menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa rata-rata lulusan tidak memiliki kepercayaan diri yang baik tentang penampilan kinerjanya.

Kemampuan Komunikasi

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa baik pimpinan maupun teman kolega / sejawat lulusan Poltekkes Kemenkes Semarang, secara umum memberikan penilaian dengan kategori cukup baik pada aspek kemampuan komunikasi. Hal ini terlihat dari rata-rata penilaian oleh pimpinan sebesar 2.68 dan teman sejawat sebesar 2.74. Namun demikian keduanya memberikan penilaian kurang pada aspek kemampuan berkomunikasi dengan bahasa asing (Inggris) yaitu sebesar 47.62% oleh pimpinan dan sebanyak 38.1% oleh teman sejawat.

Radioterapi). Karena sebagai mata ajar yang harus diberikan kepada peserta didik, memberikan konsekuensi bahwa setiap mahasiswa harus memiliki kompetensi melakukan komunikasi kepada orang lain secara efektif dan efisien. Kemampuan ini tidak saja dievaluasi sebagai bagian dari penilaian mata ajar namun juga dinilai sebagai bagian yang tidak terpisahkan dalam proses evaluasi praktik klinik / lapangan. Faktor kedua, adalah ditetapkannya janji layanan yaitu Cepat, Tepat dan Ramah oleh Poltekkes Kemenkes Semarang. Sejak diperolehnya sertifikat ISO 9001 versi 2000 maka berimbas pada seluruh aktivitas manajemen termasuk komitmen semua unsur manajemen untuk memberikan pelayanan secara cepat, tepat dan ramah.

Tabel 1. *Kemampuan Integritas Lulusan* Poltekkes Kemenkes Semarang tahun 2011 berdasarkan penilaian dari pimpinan dan kolega

Item Penilaian	Penilaian Pimpinan								Penilaian Kolega / teman Sejawat							
	SB		B		C		K		SB		B		C		K	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Disiplin dalam menjalankan pekerjaan	3	14,3	17	80,9	1	4,8	0	0	3	14,3	16	76,2	2	9,5	0	0
Loyal terhadap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya	3	14,3	15	71,4	3	14,3	0	0	4	19,1	16	76,2	1	4,8	0	0
Tepat waktu dalam bekerja (sesuai dengan waktu yang ditetapkan)	1	4,8	17	80,9	3	14,3	0	0	2	9,6	15	71,4	4	19,1	0	0
Berperilaku ramah terhadap pelanggan, rekan kerja dan pimpinan	2	9,5	15	71,4	4	19,1	0	0	4	19,1	14	66,7	3	14,3	0	0
Mean	2.98								3.04							

Kemampuan komunikasi yang baik oleh lulusan Poltekkes Kemenkes dalam penelitian ini terjadi karena berbagai faktor. Faktor pertama adalah bahwa komunikasi merupakan mata kuliah yang diajarkan di Poltekkes Kemenkes baik murni berbentuk mata ajar komunikasi (misalnya Komunikasi Keperawatan di Jurusan Keperawatan; Komunikasi Terapeutik di Jurusan Kesehatan Gigi) ataupun disisipkan ke dalam mata ajar tertentu (misalnya Pendidikan Kesehatan Masyarakat di Jurusan Radiodiagnostik &

Janji ini secara langsung maupun tidak langsung mengandung makna implementasi unsur komunikasi yaitu keramahan.

Dengan demikian maka kemampuan komunikasi merupakan dasar kompetensi yang penting dalam berhubungan dengan orang lain. Karena dengan komunikasi seseorang dapat mengungkapkan kepribadian dan membangun hubungan yang baik, bahkan mampu mengubah sikap dan perilaku (Machfoedz, 2009).

Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lucia Endang Hartati & Ardi Soesilo Wibowo (2009) yang menyimpulkan bahwa teknik dan cara berkomunikasi para lulusan dari Poltekkes Kemenkes Semarang perlu ditingkatkan dan diperbaiki terutama komunikasi dengan sesama profesi kesehatan dan klien.

Di lain sisi, berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa kedua responden (pimpinan dan teman sejawat) memberikan nilai rendah (kurang) pada aspek kemampuan komunikasi secara aktif dengan bahasa asing (Inggris) yaitu sebesar 1.67 dan 1.90. Hal ini tentu saja bertolak belakang dengan sasaran mutu yang telah dicanangkan oleh Poltekkes Kemenkes Semarang terutama sasaran mutu ke-6 bahwa lulusan Poltekkes Kemenkes Semarang memiliki TOEFL score minimal 450. Sasaran mutu ini berdampak pada program yang ada di masing-masing Jurusan untuk menyelenggarakan kegiatan dalam rangka pencapaian sasaran mutu ke-6 tersebut melalui berbagai cara, diantaranya adalah dengan menyelenggarakan pembelajaran / kursus TOEFL preparation. Namun demikian model kursus yang dilaksanakan di masing-masing Jurusan / program studi variasinya masih terlalu banyak, misalnya di D III Keperawatan Semarang menyelenggarakan kursus pre-TOEFL di semester V dan kursus TOEFL di semester VI, sementara di program studi yang lain hanya menyelenggarakan kursus TOEFL di semester VI.

Kemampuan Menggunakan Informasi Teknologi (IT)

Tabel 4 memperlihatkan secara umum pimpinan dan kolega menilai cukup baik para lulusan dalam menggunakan IT. Hal ini terlihat rata-rata penilaian dari pimpinan sebesar 2.55 dan dari teman sejawat sebesar 2.76. Namun demikian keduanya masih memberikan penilaian dengan kategori kurang pada kedua aspek yang dinilai yaitu sebesar 4.76% oleh pimpinan & kolega dalam hal mengoperasikan perangkat computer dan memanfaatkan teknologi internet untuk mendukung pekerjaannya.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan sasaran mutu yang dicanangkan oleh Poltekkes Kemenkes Semarang, yaitu sasaran mutu ke-4 bahwa setiap lulusan harus mampu aplikasi teknologi informasi. Sasaran mutu ini telah diimplementasikan oleh seluruh Jurusan dalam bentuk kursus computer yang diakhiri dengan pemberian sertifikat. Karenanya pada kegiatan RTM (Rapat Tinjauan Manajemen) pada tanggal 31 Oktober 2011 dipaparkan bahwa untuk sasaran mutu ini telah tercapai 100% pada semua Jurusan yang ada di Poltekkes Kemenkes Semarang.

Masih terdapatnya lulusan yang kurang dalam mengoperasikan computer dan pemanfaatan internet untuk mendukung pekerjaannya dapat disebabkan berbagai faktor antara lain kondisi individu yang bersangkutan, dimana kemampuan informasi teknologi adalah hal yang sifatnya *practical*. Artinya bahwa kemampuan mengoperasikan computer dan internet sangat tergantung pada kebiasaan atau praktik yang dilakukan sehari-hari secara teratur. Karena informasi teknologi berkembang

Tabel 4 Kemampuan Menggunakan Informasi Teknologi (IT) Lulusan Poltekkes Kemenkes Semarang Tahun 2011

Item Penilaian	Penilaian Pimpinan								Penilaian Kolega / teman Sejawat							
	SB		B		C		K		SB		B		C		K	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Mampu mengoperasikan perangkat computer untuk mendukung pekerjaannya.	0	0	12	57,1	8	38,1	1	4,8	1	4,8	16	76,2	3	14,3	1	4,8
Mampu memanfaatkan teknologi internet untuk mendukung pekerjaannya.	0	0	13	61,9	7	33,3	1	4,8	1	4,8	14	66,7	5	23,8	1	4,8
Mean	2.55								2.76							

terus bisa saja individu yang tidak mengikuti perkembangan dan mencoba untuk mengimplementasikannya dapat tertinggal dan akhirnya tidak mampu untuk melakukannya. Hal ini sesuai dengan pepatah yang menyatakan bahwa *"if I hear I forget, if I see I remember, and if I do I can"* (Notoatmodjo, 2003).

Kemampuan Kerjasama

Tabel 5 menunjukkan bahwa dari 21 pimpinan dan 21 teman sejawat lulusan Poltekkes Kemenkes Semarang, secara umum memberikan penilaian dengan kriteria baik pada komponen kerjasama terutama pada aspek bekerjasama dengan rekan kerja (80.95%), dengan pimpinan (95.24%), dan berkontribusi positif terhadap tim (80.95%). Hal ini terlihat bahwa rata-rata penilaian oleh pimpinan sebesar 2.89 dan teman sejawat sebesar 2.88. Namun tidak pada aspek menjadi motivator / ispirator dalam tim (57.14%). Sedikit berbeda dengan penilaian yang diberikan oleh teman sejawat atau kolega, dimana hanya sebesar 61.9% pada aspek memberikan kontribusi positif terhadap tim dan sebesar 57.14% pada aspek menjadi motivator / ispirator dalam tim.

bahwa para lulusan telah mampu mengembangkan sikap yang dimilikinya secara positif untuk mendukung pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan institusi / lembaga dimana para lulusan bekerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Anita Rachmawati (2002) bahwa kemampuan kerjasama merupakan kecakapan atau kesanggupan seseorang untuk bersikap positif dan mendukung suatu kegiatan yang dilakukan bersama oleh anggota organisasi yang memiliki keahlian komplementer yang secara bersama-sama melibatkan diri untuk mencapai tujuan bersama.

Dengan demikian lulusan betul-betul telah merasa nyaman bahwa pekerjaan yang digelutinya merupakan pekerjaan yang memiliki prospek yang baik. Individu akan memberikan dukungan yang nyata bagi organisasinya ketika telah dengan nyata organisasi tersebut memberikan manfaat dan harapan ke depan yang lebih bagus. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Enik Sulistyowati, dkk. (2009), bahwa kepuasan mahasiswa terhadap prospek lulusan termasuk

Tabel 5 Kemampuan Kerjasama Lulusan Poltekkes Kemenkes Semarang tahun 2011

Item Penilaian	Penilaian Pimpinan								Penilaian Kolega / teman Sejawat							
	SB		B		C		K		SB		B		C		K	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Mampu bekerjasama dengan rekan kerja (perawat dan tim kesehatan lainnya).	2	9,5	17	80,9	2	9,5	0	0	4	19,1	13	61,9	4	19,1	0	0
Mampu bekerjasama dengan pimpinan.	1	4,8	20	95,2	0	0	0	0	4	19,1	15	71,4	2	9,5	0	0
Memberikan kontribusi positif terhadap tim melalui saran, pendapat dan kritik.	1	4,8	17	80,9	3	14,3	0	0	3	14,3	13	61,9	4	19,1	1	4,8
Menjadi motivator / ispirator dalam tim.	1	4,8	12	57,1	7	33,3	1	4,8	1	4,8	12	57,1	6	28,6	2	9,5
Mean	2.89								2.88							

Hasil ini mengindikasikan bahwa lulusan Poltekkes Kemenkes Semarang telah memiliki kemampuan kerjasama yang baik terutama kerjasama dengan teman sejawat dan pimpinan. Hal ini berarti

kategori rendah dengan tingkat kesesuaian sebesar 67.65%.

Sementara itu hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa untuk aspek kemampuan menjadi motivator /

inspirasi dalam tim, baik pimpinan maupun teman sejawat emberikan penilaian dengan kategori mengarah cukup yaitu 2.62 oleh pimpinan dan 2.57 oleh teman sejawat. Kemampuan menjadi motivator / inspirator adalah kemampuan yang dimiliki individu untuk memberikan motivasi atau semangat kepada anggota tim sekaligus kemampuan untuk memberikan ide-ide dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Paine, 1997). Kurangnya kemampuan sebagai motivator / inspirator tim karena adanya pemahaman yang keliru dari lulusan bahwa kemampuan tersebut hanya boleh dilakuakn oleh lulusan yang menduduki jabatan tertentu (leader). Hal ini sebagaimana disampaikan secara tertulis oleh responden baik pimpinan maupun teman sejawat antara lain: “*para lulusan merasa tidak enak jika harus menjadi motivator padahal dia tidak menduduki jabatan tertentu*”, atau “*lulusan cenderung diam jika tidak dimintai masukan...*”.

Kemampuan Pengembangan Diri

Namun demikian pimpinan masih memberikan penilaian kurang pada aspek melanjutkan pendidikan formal pada tingkat lebih tinggi (4.76%), dan aspek keaktifan dalam kegiatan pengembangan diri seperti keikutsertaan dalam panitia, dll (4.55%). Demikian juga teman kolega yaitu sebesar 4.76%.

Hal ini berarti bahwa secara umum ada indikasi bahwa secara umum lulusan belum memiliki semangat untuk mengembangkan diri ke arah yang lebih baik, menyangkut pendidikan formal atau pun pelatihan dan keikutsertaan dalam organisasi profesi. Banyak faktor yang menyebabkan lulusan tidak atau belum bisa meningkatkan kemampuan pengembangan dirinya antara lain sebagaimana disampaikan oleh responden baik pimpinan maupun teman sejawat seperti: “*mereka belum dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi karena faktor DUK...*” Pengembangan diri menjadi hal penting jika dikaitkan dengan pengembangan karir lulusan.

Tabel 6 Kemampuan Pengembangan Diri Lulusan Poltekkes Kemenkes Semarang tahun 2011

Item Penilaian	Penilaian Pimpinan						Penilaian Kolega / teman Sejawat									
	SB		B		C		K		SB		B		C		K	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Melanjutkan pendidikan formal pada tingkat yang lebih tinggi.	1	4,762	15	71,43	4	19,05	1	4,762	4	19,05	13	61,9	4	19,05	0	0
Menunjukkan keinginan yang tinggi untuk selalu meningkatkan kemampuan yang dimiliki melalui symposium, pelatihan, dan kegiatan sejenis.	1	4,762	16	76,19	4	19,05	0	0	4	19,05	15	71,4	2	9,524	0	0
Keaktifan dalam kegiatan pengembangan diri (panitia, organisasi profesi / kemasyarakatan).	1	4,545	15	68,18	5	22,73	1	4,545	3	14,29	13	61,9	4	19,05	1	4,762
Mean	2.81						2.89									

Tabel 6 menunjukkan bahwa secara umum baik pimpinan maupun kolega / teman sejawat lulusan Poltekkes Kemenkes Semarang menilai baik tentang kemampuan pengembangan diri lulusan. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata dari pimpinan sebesar 2.81 dan teman sejawat sebesar 2.89.

Pengembangan diri sebenarnya merupakan proses pembaruan. Pengembangan diri tidak muncul begitu saja. Untuk meraihnya, diperlukan latihan dengan pola seperti spiral. Pola ini

melatih individu untuk bergerak ke atas sepanjang spiral secara terus-menerus. Pola spiral ini memaksa individu untuk melalui tiga tahap kegiatan yakni belajar, berkomitmen, dan berbuat. Latihan ini harus terus-menerus berjalan secara berulang-ulang sampai kualitas dan produktivitas diri individu menjadi semakin tinggi atau baik (Setiawan Budi, utomo, 2011).

Apabila pengembangan diri ini tidak dilakukan dengan baik maka berdampak pada kinerja individu. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa baik pimpinan maupun teman sejawat masih ada yang memberikan penilaian dengan kategori kurang pada aspek keaktifan mengikuti kegiatan pengembangan diri seperti aktif dalam kegiatan organisasi profesi ataupun masyarakat.

Limitasi Penelitian

Terdapat beberapa keterbatasan (limitasi) dalam penelitian ini yaitu:

- a. Penelitian hanya dilakukan pada skop Propinsi Jawa Tengah, sehingga tidak mampu menggambarkan kondisi yang sesungguhnya;
- b. *Response rate* (pengembalian kuesioner) yang hanya 47% akibat beberapa institusi yang dikirim tidak mengembalikan kuesioner tanpa alasan atau dengan alasan seperti antara lain meminta data konkrit terlebih dahulu tentang jumlah alumni, memungkinkan tidak terpenuhinya gambaran secara menyeluruh tentang kondisi di lapangan (Jawa Tengah);
- c. Lulusan yang dijadikan subjek penilaian dalam penelitian ini tidak dibatasi tahun kelulusan.

4. Simpulan dan Saran

Simpulan

Kinerja lulusan pada komponen kemampuan integritas, kemampuan

keahlian, komponen kemampuan

komunikasi secara umum baik. Hanya pada aspek kemampuan berkomunikasi secara aktif dengan bahasa asing (Inggris) masih ada penilaian dari pimpinan dan teman sejawat dengan kategori kurang.

Kinerja lulusan pada komponen kemampuan penggunaan informasi dan teknologi, komponen kerjasama dan komponen pengembangan diri secara umum adalah cukup baik.

Saran

Untuk lulusan, perlunya kegiatan pengembangan diri secara terus-menerus agar mampu mengikuti perkembangan yang ada. Misalnya dengan secara aktif menjadi bagian dari organisasi profesi masing-masing.

Untuk penelitian lanjut, perlunya penelitian serupa dengan lokasi penelitian yang lebih luas dan jumlah sampel penelitian yang lebih besar, serta perlunya membatasi tahun lulusan untuk mendapatkan gambaran yang nyata terutama jika dikaitkan dengan diberlakukannya system ISO.

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

- Anita Rachmawati. 2002. Perbedaan kemampuan kerja sama ditinjau dari pola perilaku tipe A dan tipe B dalam organisasi kemahasiswaan. Thesis. UMM.
- Carter, S. 1996. Integrity. New York: Harper Perennial.
- Darsono, L. I. 2005. Loyalty & Disloyalty: Sebuah pandangan komprehensif

- dalam analisis loyalitas pelanggan. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, Vol. 4.
- Enik, S., Lany, S., dan Sri, E.P., 2009. Analisis kepuasan berdasarkan persepsi kinerja dan harapan mahasiswa, dosen dan karyawan terhadap proses belajar mengajar dan fasilitas pendidikan di Politeknik Kesehatan Semarang dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan pendidikan di Politeknik Kesehatan Semarang. Poltekkes Semarang: Penelitian Pembinaan.
- 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 2009*. Jakarta Kementerian Kesehatan.
- Kusumastuti, D. 2001. *Manajemen Sistem Pengembangan Sumber Daya Dosen Sebagai Penjamin Mutu di Perguruan Tinggi*. Disertasi Doktor PPS UPI Bandung.
- Lucia, E.H. dan Ardi, S.W. 2009. Analisis kepuasan pengguna lulusan terhadap kompetensi lulusan D-III Politeknik Kesehatan Depkes Semarang. Poltekkes Depkes Semarang: Penelitian Pembinaan.
- Machfoeddz, M. 2009. *Komunikasi keperawatan: Komunikasi terapeutik*. Yogyakarta: Ganbika.
- Notoatmodjo. S. 2003. *Pendidikan dan perilaku kesehatan*. Jakarta: EGC.
- Paine, L. 1997. *Leadership, ethics, and organisational integrity*. Chicago: Irwin.
- 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*. Jakarta: EGC.
- Spencer, L.M.J.R.M.S. 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.
- Setiawan Budi Utomo. 2011. *Manajemen pengembangan diri*. Diakses dari http://ummahattokyo.tripod.com/kepribadian/manajemen_pengembangan_diri.htm. Tanggal 10 Nopember 2011.
- Werhane, P., and Freeman, R. 1997. *Encyclopedic dictionary of buiseness ethics*. Cambridge