

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Saat ini persaingan merupakan hal yang sangat sering dijumpai diberbagai macam bidang seperti pendidikan, bisnis,terlebih lagi persaingan dalam mencari pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya lowongan-lowongan pekerjaan yang ditawarkan bak obral pakaian. Akan tetapi, fenomena yang terjadi dewasa ini adalah mengapa dengan banyaknya tawaran pekerjaan masih saja ada calon pekerja atau pelamar kerja yang tidak berhasil dalam tes pekerjaan tersebut.

Hal ini menimbulkan banyak pertanyaan dikalangan institusi-institusi yang membutuhkan *fresh graduate* yang berkualitas. Persaingan global membuat para institusi harus selektif dalam memilih calon-calon penerusnya. Akibat dari persaingan global tersebut muncul suatu tantangan khususnya dalam bidang pendidikan, terutama pendidikan tinggi agar dapat menghasilkan *fresh graduate* yang berkualitas dan berkompeten dalam segala bidang untuk dapat diterima di institusi-institusi berkembang.

Permasalahan kualitas pendidikan, berarti harus melihat relevansi yaitu keterkaitan antara kompetensi lulusan dengan kebutuhan pasar. Kualitas pendidikan diindikasikan pada tingkat kepuasan yang dimiliki oleh seluruh komponen baik yang bersifat internal maupun eksternal bagi system penyelenggaraan pendidikan. Komponen internal terdiri dari pelaku-pelaku yang terlibat langsung pada proses, antara lain; dosen,

staf non-akademis, mahasiswa, *stake-holder* dan organisasi institusi, sedangkan kualitas eksternal dapat diukur dari tingkat kepuasan yang dirasakan oleh pengguna (*user*) hasil pendidikan (lulusan). Selain kualitas pendidikan, institusi perguruan tinggi (universitas) juga menghadapi isu relevansi, yang menggambarkan relevansi antara hasil didik universitas dengan kebutuhan pengguna (*user demand*). Tingkat relevansi pendidikan yang rendah menyebabkan lulusan universitas kurang dapat diserap oleh pasar kerja, dan berdampak pada peningkatan pengangguran. (Team Tracer Study UGM, 2004)

Situasi ini perlu diantisipasi dengan melihat kembali potensi lulusan yang telah tersebar di dunia kerja maupun yang belum, sehingga persoalan inti yang harus dipecahkan bersama oleh institusi pendidikan tinggi dengan calon pengguna lulusan. Adapun permasalahan yang sering dihadapi oleh institusi pendidikan tinggi dalam memperkirakan laju penyerapan lulusan di dunia kerja serta kualitas lulusannya adalah :

- i. Perguruan tinggi bukan satu-satunya pihak yang mengetahui semua kebutuhan kompetensi di lapangan kerja.
- ii. Kurangnya informasi mengenai potensi sumberdaya manusia secara nasional.
- iii. Perubahan teknologi dan produktivitas tenaga kerja.
- iv. Kebutuhan pendidikan terhadap jenis pekerjaan yang berbeda
- v. Kemauan dan harapan dari pekerja dan pemberi kerja yang potensial.
- vi. Sistem rekrutmen dan seleksi penerimaan pekerja.

Terkait dengan masalah di atas, institusi harus mampu melakukan proses evaluasi diri. Salah satu tahapan kegiatan yang harus dilakukan pada proses evaluasi diri adalah *Tracer Study*.

Tracer study merupakan pendekatan yang memungkinkan institusi pendidikan tinggi memperoleh informasi tentang kekurangan yang mungkin terjadi dalam proses pendidikan dan proses pembelajaran dan dapat merupakan dasar untuk perencanaan aktivitas untuk penyempurnaan di masa mendatang. *Tracer Study* dapat mengukur dan melacak kinerja dari lulusan institusi pendidikan tinggi. Bentuk respon pendidikan tinggi dapat menjabarkan bahwa pasar tenaga kerja dapat memberikan indikator yang jelas agar institusi pendidikan tinggi dapat mempersiapkan isi dan system pendidikannya agar lulusan yang dihasilkan dapat beradaptasi dengan dunia kerja. (Team Tracer Study UGM, 2004)

Permasalahan yang akan dibahas di dalam skripsi ini adalah bagaimana cara institusi pendidikan khususnya Fakultas Teknologi Industri jurusan Teknik Industri Universitas Islam Indonesia dapat mempertahankan akreditasi yang sudah dimiliki saat ini dengan cara melakukan penelitian *Tracer Study* terhadap para lulusannya. Dimana akan dilakukan analisa apakah ada hubungan antara keahlian dalam memecahkan dan analisa masalah terhadap penilaian kinerja, hubungan antara kemampuan komunikasi terhadap penilaian kinerja, dan hubungan antara kemampuan organisasi terhadap penilaian kinerja, serta hubungan antara keahlian dalam memecahkan dan analisa masalah, kemampuan komunikasi, dan kemampuan organisasi terhadap penilaian kinerja, serta berapa besar hubungan ke empat variable tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan diatas maka ada beberapa permasalahan yang akan di analisa adalah :

1. Apakah terdapat hubungan antara keahlian dalam memecahkan dan analisa masalah terhadap penilaian kinerja ?
2. Berapa besar hubungan antara keahlian dalam memecahkan dan analisa masalah terhadap penilaian kinerja ?
3. Apakah terdapat hubungan antara kemampuan komunikasi terhadap penilaian kinerja ?
4. Berapa besar hubungan antara kemampuan komunikasi terhadap penilaian kinerja?
5. Apakah terdapat hubungan antara kemampuan organisasi terhadap penilaian kinerja?
6. Berapa besar hubungan antara kemampuan organisasi terhadap penilaian kinerja ?
7. Apakah terdapat hubungan antara keahlian dalam memecahkan dan analisa masalah, kemampuan komunikasi, dan kemampuan organisasi terhadap penilaian kinerja ?

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah yang dilakukan agar tujuan penelitian ini lebih terfokus adalah :

1. Object peneliatian merupakan alumni dari Teknik Industri Universitas Islam Indonesia angkatan 2005-2006.
2. Variabel yang digunakan adalah posisi kerja/jabatan, penilaian kinerja, kualitas pendidikan, dan kualitas lulusan.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara keahlian dalam memecahkan dan analisa masalah terhadap penilaian kinerja.
2. Untuk mengetahui berapa besar hubungan antara keahlian dalam memecahkan dan analisa masalah terhadap penilaian kinerja.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kemampuan komunikasi terhadap penilaian kinerja.
4. Untuk mengetahui berapa besar hubungan antara kemampuan komunikasi terhadap penilaian kinerja.
5. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kemampuan organisasi terhadap penilaian kinerja
6. Untuk mengetahui berapa besar hubungan antara kemampuan organisasi terhadap penilaian kinerja.

7. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara keahlian dalam memecahkan dan analisa masalah, kemampuan komunikasi, dan kemampuan organisasi terhadap penilaian kinerja.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Dapat meningkatkan kualitas lulusan dari jurusan Teknik Industri Universitas Islam Indonesia.
2. Dapat mempertahankan akreditasi jurusan Teknik Industri Universitas Islam Indonesia

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk lebih terstrukturanya penulisan tugas akhir ini maka selanjutnya sistematika penulisan ini disusun sebagai berikut :

BAB II LANDASAN TEORI

Berisi tentang konsep dan prinsip dasar yang diperlukan untuk memecahkan masalah penelitian. Disamping itu juga memuat uraian tentang hasil penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya yang memiliki hubungan dengan penelitian yang dilakukan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Mengandung uraian tentang bahan atau materi penelitian, alat, tata cara penelitian dan data yang akan dikaji serta cara analisis yang dipakai dan bagan alir.

BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Menguraikan tentang data-data yang dihasilkan selama penelitian kemudian dilakukan pengolahan data dengan metode yang telah ditentukan.

BAB V PEMBAHASAN

Berisi tentang pembahasan dari hasil penelitian dan pengolahan data. Pembahasan dilakukan dengan konsep yang relevan.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi tentang kesimpulan terhadap analisis yang dibuat dan saran-saran atas permasalahan yang dibahas untuk pengembangan selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN