

Visi, Misi dan Tujuan

1. Pengertian Visi, Misi

Pembahasan kita pada kuliah ke-4 (empat-online ketiga) saat ini mengenai visi, misi dan tujuan hidup setiap individu terutama visi, misi, dan tujuan Anda sebagai mahasiswa yang sedang menempuh perkuliahan sesuai dengan program studi masing-masing. Pengertian visi dan misi sering kita dengar bahkan bukan mustahil kalau kita sendiri pernah terlibat atau menjadi pemrakarsa dalam merumuskan visi, misi, dan tujuan organisasi/perusahaan tempat kita bekerja. Selama ini kita hanya mengetahui kata-kata tersebut didalam kehidupan kerja kita sendiri, padahal visi, misi, dan tujuan tidak hanya dirumuskan dalam kehidupan kerja semata, akan tetapi harus diterapkan dalam kehidupan pribadi masing-masing.

Pengertian visi, misi dan perbedaannya pasti sering membuat kebingungan dan sering timbul pertanyaan, apa itu visi dan apa itu misi, apalagi mengenai perbedaan visi dan misi. Mengenai hal tersebut kali ini kita akan bahas bersama-sama mengenai visi dan misi. Kita mulai dari Pengertian visi dan pengertian misi secara umum.

Visi adalah gambaran masa depan yang akan kita raih dalam waktu telah ditentukan (what be believe we can be), secara sederhana artinya “Ingin menjadi apa” diri kita ini?..... Sedangkan Pengertian Misi adalah apa yang kita lakukan untuk mencapai visi tersebut.

visi adalah pandangan jauh tentang suatu perusahaan ataupun lembaga dan lain-lain, visi juga dapat di artikan sebagai tujuan perusahaan atau lembaga dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuannya tersebut pada masa yang akan datang atau masa depan. Visi tidak dapat dituliskan secara lebih jelas karena menerangkan mengenai detail gambaran sistem yang di tujuhnya, ini disebabkan perubahan ilmu serta situasi yang sulit diprediksi selama masa yang panjang. Di dalam visi biasanya terdapat pandangan tentang arah suatu manajemen kemana arah perusahaan tersebut dibawa. Secara ringkas, makna visi adalah sebagai berikut;

1. Visi adalah cita-cita atau tujuan suatu organisasi di masa depan yang dibuat secara tertulis.
2. Pengertian visi adalah suatu gagasan yang dibuat secara tertulis tentang cita-cita atau tujuan utama para pendiri suatu organisasi.
3. Visi dibuat dalam bentuk tulisan singkat, jelas, dan fokus, yang menjelaskan arah suatu organisasi.

Ada beberapa persyaratan yang hendaknya dipenuhi oleh suatu pernyataan Visi: (Lewis&Smith,1994).

1. Berorientasi pada masa depan;
2. Tidak dibuat berdasar kondisi atau tren saat ini;
3. Mengekspresikan kreativitas;
4. Berdasar pada prinsip nilai yang mengandung penghargaan bagi masyarakat ;

5. Memperhatikan sejarah, kultur, dan nilai organisasi meskipun ada perubahan terduga ;
6. Mempunyai standard yang tinggi, ideal serta harapan bagi anggota lembaga ;
7. Memberikan klarifikasi bagi manfaat lembaga serta tujuan-tujuannya ;
8. Memberikan semangat dan mendorong timbulnya dedikasi pada lembaga ;
9. Menggambarkan keunikan lembaga dalam kompetisi serta citranya ;
10. Bersifat ambisius serta menantang segenap anggota lembaga

Beberapa ahli di bidang keorganisasian pernah menjelaskan tentang pengertian visi adalah:

1. Indrakaralesa

Menurut Indrakaralesa pengertian visi adalah refleksi berbagai keyakinan dan asumsi-asumsi dasar tentang berbagai hal, termasuk tentang kemanusiaan, teknologi, ekonomi, politik, seni budaya, dan etika.

2. Ancok

Menurut Ancok pengertian visi adalah statement yang berisi arahan yang jelas mengenai apa yang akan dilakukan oleh suatu organisasi di masa depan.

3. Aditya

Menurut Aditya pengertian visi adalah pandangan jauh tentang perusahaan, tujuan-tujuan perusahaan, dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut di masa mendatang.

4. Mita

Menurut Mita arti visi adalah sesuatu yang kita bayangkan secara ideal yang akan kita capai di masa yang akan datang.

5. Arman

Menurut Arman pengertian visi adalah pernyataan yang mendefinisikan sesuatu yang ingin dicapai individu atau sebuah organisasi di masa depan.

6. Burt Nanus

Menurut Burt Nanus arti kata visi adalah sebuah pandangan masa depan organisasi yang realistis, bisa dipercaya, atraktif, suatu kondisi yang lebih baik dibandingkan dengan yang sekarang.

7. Wibisono

Menurut Wibisono pengertian visi adalah rangkaian kalimat yang menyatakan cita-cita atau impian sebuah organisasi yang ingin dicapai di masa depan.

Tidak dapat dipungkiri bahwa visi dan misi dalam sebuah organisasi punya peranan yang sangat penting. Mengacu pada pengertian visi dan misi di atas, berikut ini adalah beberapa manfaat visi:

1. Menjadi media untuk menjembatani kondisi organisasi saat ini dan di masa depan
2. Meningkatkan standar kerja yang lebih baik
3. Menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi
4. Menumbuhkan dan meningkatkan tanggungjawab dan etos kerja karyawan

Berikutnya kita akan membahas mengenai misi. Misi adalah suatu pernyataan tentang apa yang harus dikerjakan oleh perusahaan atau lembaga dalam usaha mewujudkan Visi tersebut. Misi perusahaan di artikan sebagai tujuan dan alasan mengapa perusahaan atau lembaga itu dibuat. Misi juga akan memberikan arah sekaligus batasan-batasan proses pencapaian tujuan. Misi adalah cara untuk mencapai visi itu.

Kadangkala Misi perlu dirubah sedemikian rupa jika Visi belum juga tercapai. Jadi bukan visinya yang diubah hanya cara atau strategi untuk mencapai tujuannya saja yang diubah. Apabila Visi berubah-ubah maka akan terkesan tidak konsisten gambaran atau tujuan masa depan tentang perusahaan, lembaga maupun organisasi tersebut.

Misi adalah pernyataan tentang apa yang harus dikerjakan oleh lembaga dalam usahanya mewujudkan Visi. Dalam operasionalnya orang berpedoman pada pernyataan misi yang merupakan hasil kompromi intepretasi Visi. Misi merupakan sesuatu yang nyata untuk dituju serta dapat pula memberikan petunjuk garis besar cara pencapaian Visi. Pernyataan Misi memberikan keterangan yang jelas tentang apa yang ingin dituju serta kadang kala memberikan pula keterangan tentang bagaimana cara lembaga bekerja. Mengingat demikian pentingnya pernyataan misi maka selama pembentukannya perlu diperhatikan masukan-masukan dari anggota lembaga serta sumber-sumber lain yang dianggap penting. Untuk secara langsung pernyataan Misi belum dapat dipergunakan sebagai petunjuk bekerja.

Pengertian misi menurut beberapa ahli, sebagai berikut:

1. Wibisono

Menurut Wibisono pengertian misi adalah penetapan sasaran atau tujuan perusahaan dalam jangka pendek (1 – 3 tahun).

2. Arman

Menurut Arman pengertian misi adalah pernyataan-pernyataan yang menjelaskan apa yang sedang dan akan dilakukan atau yang ingin dicapai dalam waktu dekat.

3. Sapta Nirwandar

Menurut Sapta Nirwandar pengertian misi adalah langkah/ kegiatan yang harus dilaksanakan guna merealisasikan tercapainya visi.

4. Edwin A. Locke

Menurut Edwin A. Locke pengertian Misi adalah tindakan strategis untuk meraih visi organisasi

Intepretasi lebih mendetail diperlukan agar pernyataan Misi dapat diterjemahkan ke langkah-langkah kerja atau tahapan pencapaian tujuan sebagaimana tertulis dalam pernyataan Misi. Untuk memberikan tekanan pada faktor komprehensif dari pernyataan misi maka pernyataan tersebut hendaknya mampu memberikan gambaran yang menjawab pertanyaan-pertanyaan sbb (Lewis & Smith 1944) :

1. Keberadaan lembaga adalah untuk berbuat apa;
2. Apa produk atau jasa yang utama dari lembaga;
3. apa yang bersifat unik dari lembaga ;
4. Siapa konsumen utama dari lembaga;
5. Mengapa mereka merupakan konsumen utama;
6. Pihak lain mana yang berkepentingan dengan lembaga dan mengapa;
7. Apa "Core Values" / nilai dasar lembaga;
8. Apa yang berbeda pada lembaga 5 tahun yang lalu dan sekarang ;
9. Mengapa berbeda ;
10. Apa yang berbeda pada lembaga saat sekarang dan 5 tahun dari sekarang;
11. Mengapa hal itu akan menjadi beda;
12. Apa produk atau jenis jasa yang akan diberikan lembaga di masa depan;
13. Apa yang harus dikerjakan lembaga untuk menyiapkan produk baru tersebut;
14. Apakah jawaban pertanyaan-pertanyaan di atas merefleksikan Visi lembaga ?;
15. Bila tidak, pertanyaan mana yang harus ada dan apa jawabannya.

Secara ringkas, makna misi adalah sebagai berikut;

1. Misi adalah semua penjabaran dari visi suatu organisasi.
2. Misi adalah strategi, tindakan, atau berbagai tahapan yang harus dilakukan suatu organisasi untuk merealisasikan visi.

Adapun manfaat misi sebagai berikut :

1. Menentukan tujuan dasar sebuah organisasi
2. Menciptakan kondisi organisasi yang sehat seperti pada umumnya
3. Menjadi pedoman dalam membuat rencana bisnis
4. Membantu individu untuk mengidentifikasi tujuan organisasi

5. Memacu organisasi untuk berinovasi untuk menghadapi persaingan
6. Membantu individu maupun organisasi dalam mengambil keputusan yang sesuai dengan visi organisasi
7. Memberikan dan menterjemahkan tujuan dasar organisasi sehingga parameter waktu, biaya, dan kinerja dapat dikontrol dan dievaluasi.

B. Kompetensi Diri

Core competence atau kompetensi ini adalah kemampuan seseorang untuk menguatkan keunggulan-keunggulan kompetitif yang dimilikinya sehingga memudahkan dalam mengembangkan potensi dirinya dengan focus untuk menjadi yang terbaik dibandingkan dengan yang lain. *Core competence* adalah sebuah kemampuan untuk menetapkan inti dari sebuah kompetensi yang mampu menjadikan dirinya berbeda dengan yang lain. *Core competence* mempresentasikan integrasi dari keragaman skill individu dan merupakan upaya untuk menemukan potensi yang ada menjadi sebuah kompetensi yang layak untuk dikembangkan lebih focus lagi sehingga menjadi keunggulan utama dalam meraih sukses masa depan.

Core competence mendorong seseorang untuk focus pada potensinya dan mengembangkan dengan baik dan optimal. Sehingga memudahkan seseorang dalam mengembangkan dirinya sehingga menjadi pribadi yang layak di pertimbangkan oleh orang lain dan leader dalam kehidupan. Agar muncul *core competence* maka langkah sikap yang harus diambil adalah berpikir sesuatu yang belum dipikirkan oleh orang lain. Langkah yang dapat dilakukan untuk memunculkan personal *core competence* adalah:

1. Lakukan identifikasi atas potensi diri anda
2. Pilihlah salah satu potensi yang paling menonjol untuk dijadikan potensi diri anda, yaitu segala hal tindakan positif yang paling sering dilakukan dan anda enjoy pada saat melakukannya.
3. Berfokuslah pada pilihan itu kemudian kuatkan dan teruskan asah sehingga mampu menjadi pembeda untuk diri kita.
4. Asah dan kembangkan terus potensi diri anda dengan penuh semangat melalui beragam kegiatan, ujian, latihan ataupun juga kompetensi. Buatlah kemampuan dan kompetensi inti anda itu menjadi brand yang kuat bagi diri anda dan menjadi rujukan utama orang lain untuk "membeli" diri anda. Ibarat seorang pada saat kehausan dan membutuhkan untuk membeli minuman air mineral maka rujukan utama pasti Aqua. Kenapa aqua? Karena aqua telah focus pada inti kompetensinya sebagai inisiator produk air mineral dan peduli pada lingkungan. Sehingga aqua mampu menjadi leader pada produk sejenisnya.

Core competence tidak bisa dibangun dengan sekejap, melainkan menjadi sebuah proses kontinu dan terus menerus di tingkatkan dengan melihat pada potensi utama apa didalam diri kita yang dapat dikembangkan, intinya kemudian adalah fokus terhadap potensi yang dimiliki kemudian dikembangkan dengan baik melalui pelatihan secara terus menerus sehingga diri kita benar-benar berpengalaman, ahli, expert dalam bidang potensi yang kita tekuni. Keahlian itulah yang kemudian menjadi pembeda bagi yang lain.

Beberapa ahli mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kecakapan yang memadai untuk melakukan pekerjaan atau suatu karakteristik yang mendasari individu yang berkaitan dengan efektivitas dalam melaksanakan pekerjaannya. Kompetensi mempunyai arti yang sama dengan kata kemampuan, kecakapan, atau keahlian (Davidson, 2001; Hofrichter dan McGovern, 2001; Suparno, 2001; Del Castillo, 2005; Winandi dan Budiono, 2009; Kamidin, 2010; Setyowati, 2010)

Menurut Spencer and Spencer, (1993 : 9) Kompetensi adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya (*an underlying characteristic's of an individual which is causally related to criterion – referenced effective and or superior performance in a job or situation*). *Underlying Characteristics* mengandung makna kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. *Causally Related* memiliki arti kompetensi adalah sesuatu yang menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja. *Criterion Referenced* mengandung makna bahwa kompetensi sebenarnya memprediksi siapa yang berkinerja baik, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Kompetensi dapat dibagi atas dua kategori yaitu “*Threshold*” dan “*Differentiating*” (Spencer and Spencer 1993 : 15) menurut kriteria yang digunakan untuk memprediksi kinerja suatu pekerjaan. “*Threshold competencies*” adalah karakteristik utama, yang biasanya berupa pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca yang harus dimiliki seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya. Tetapi kategori yang ini tidak untuk menentukan apakah seseorang tersebut berkinerja tinggi atau tidak. Kategori ini jika untuk menilai karyawan hanyalah untuk mengetahui apakah ia mengetahui tugas–tugasnya, bisa mengisi formulir dan lain sebagainya. Sedangkan “*Differentiating competencies*” adalah faktor–faktor yang membedakan individu yang berkinerja tinggi dan rendah. Karena seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi maka ia akan mampu menetapkan target atau tujuan yang jauh lebih ketimbang kinerjanya pada tingkat rata–rata. (Milton Fogg, 2004 :27)

Kemudian, ia mengatakan bahwa kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu. 1). Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. 2). Spencer menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.

Mangkunegara mengemukakan, bahwa kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.4 Kompetensi

merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang outstanding performers lakukan lebih sering, pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik daripada apa yang dilakukan penilai kebijakan. Faktor lain yang harus diperhatikan adalah perilaku. Malthis dan Jackson mengemukakan bahwa kompetensi adalah karakteristik-karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan kinerja yang meningkat dari individu-individu atau tim.⁵ Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa, kompetensi adalah suatu kemampuan, ketrampilan dan pengetahuan yang dimiliki seseorang yang berpengaruh secara langsung terhadap kinerja yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan. Ada semakin banyak organisasi yang menggunakan beberapa segi analisis kompetensi. Tiga alasan utama organisasi menggunakan pendekatan kompetensi adalah untuk mengomunikasikan perilaku yang dihargai di seluruh organisasi, untuk meningkatkan tingkat kompetensi di organisasi tersebut, dan untuk menekankan kapabilitas karyawan guna meningkatkan keunggulan kompetitif organisasional. Memiliki sumber daya manusia yang kompeten adalah keharusan bagi perusahaan. Mengelola sumber daya manusia berdasarkan kompetensi diyakini bisa lebih menjamin keberhasilan mencapai tujuan. Sebagian besar perusahaan memakai kompetensi sebagai dasar dalam memilih orang, mengelola kinerja, pelatihan dan pengembangan serta pemberian kompensasi. Proses rekrutmen dan seleksi diarahkan untuk mencari orang yang mendekati kompetensinya, demikian pula halnya untuk pengembangan kinerja dan karir karyawan. Setiap kali diadakan uji kompetensi (assessment) untuk mencocokkan apakah karyawan bisa memenuhi model kompetensinya atau tidak. Bila terjadi kekurangan maka karyawan tersebut harus dilatih dan dibina lebih lanjut. Kelalaian atau mengabaikan pelatihan bisa berakibat karyawan menjadi tidak kompeten sehingga kinerja tidak maksimal.

Menurut Poerwadarminta (1993:518), Kompetensi adalah kekuasaan (kewenangan) untuk menentukan/memutuskan suatu hal.

Menurut Suparno (2001:27), Kompetensi adalah kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau sebagai memiliki ketrampilan & kecakapan yang diisyaratkan.

Sedangkan kompetensi menurut Van Looy, Van Dierdonck, and Gemmel (1998:212) menyatakan kompetensi adalah sebuah karakteristik manusia yang berhubungan dengan efektifitas performa, karakteristik ini dapat dilihat seperti gaya bertindak, berperilaku, dan berpikir.

C. Karakteristik Kompetensi

Menurut Spencer and Spencer (1993 : 10) kompetensi terdiri dari 5 (Lima) Karakteristik yaitu :

1. **Motives**; Adalah sesuatu dimana seseorang secara konsisten berfikir sehingga ia melakukan tindakan. Spencer (1993) menambahkan bahwa motives adalah "drive, direct and select behavior toward certain actions or goals and away from others ". Misalnya seseorang yang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten

mengembangkan tujuan – tujuan yang memberi suatu tantangan pada dirinya sendiri dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan semacam “ feedback “ untuk memperbaiki dirinya.

2. Traits; Adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Sebagai contoh seperti percaya diri, kontrol diri, ketabahan atau daya tahan.
3. Self Concept; Adalah sikap dan nilai – nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui nilai yang dimiliki seseorang dan apa yang menarik bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
4. Knowledge; Adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Tes pengetahuan mengukur kemampuan peserta untuk memilih jawaban yang paling benar tetapi tidak bias melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya.
5. Skills; Adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Dengan mengetahui tingkat kompetensi maka perencanaan sumber daya manusia akan lebih baik hasilnya.

D. Motivasi Berprestasi

1. Motivasi berprestasi

Kalau diartikan secara konsep menurut Gibson, Ivancevich & Donnelly (1985: P 95), ***motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memulai dan mengarahkan perilaku.*** Digunakannya konsep ini adalah untuk menjelaskan, bahwa individu seseorang dengan orang lain mempunyai perbedaan-perbedaan dalam intensitas perilaku, dimana perilaku yang lebih bersemangat adalah hasil dari tingkat motivasi yang lebih kuat.

Dicontohkan,

2 (dua) orang mahasiswa yang kita amati, rajin datang kekampus. Dan kita menduga bahwa kedua mahasiswa tersebut merupakan mahasiswa teladan dalam urusan akademik, Indeks Prestasi Akademik (IPK) mereka pasti tinggi. Dugaan kita bahwa, kedua mahasiswa tersebut mempunyai motivasi yang sama, sehingga menghasilkan perilaku yang sama.

Namun dugaan itu ternyata tidak benar, seperti dijelaskan diatas bahwa individu-individu mempunyai keinginan dan kebutuhan yang berbeda dan ini yang membuat perilaku berbeda.

Contoh 2 mahasiswa tersebut, terlihat rajin sama-sama datang ke kampus, namun setelah kita amati dengan cermat ternyata ada perbedaan yang mendasar dari perilaku yang ditampilkannya.

Individu mahasiswa yang pertama, melalui pengamatan yang mendalam la seorang mahasiswa yang rajin kuliah dan mempunyai IPK tinggi. Ia mempunyai **tujuan**, mempunyai **visi dan misi** yang jelas serta **target** yang ditetapkan dalam menempuh

pendidikan tinggi. Ia mempunyai motivasi yang kuat untuk berprestasi, dengan perilaku yang ditunjukkan sehari-hari didalam kampus dan lingkungan rumahnya, ini yang dikatakan **motivasi berprestasi** (dorongan positif untuk prestasi).

Sedangkan individu mahasiswa yang kedua, bertolak belakang perilakunya dibandingkan dengan mahasiswa pertama, setiap hari datang ke kampus namun apa yang dikerjakan 80% tidak berkaitan dengan akademik yang ditetapkan. Kuliah jarang masuk, 80% kuliah di kantin, kondisi seperti ini dapat dipastikan ia tidak mempunyai tujuan yang jelas, visi – misi tidak ada, apa lagi menetapkan target untuk dapat menyelesaikan kuliah dengan IPK yang tinggi. Mahasiswa tersebut digolongkan, tidak mempunyai motivasi yang kuat untuk berprestasi (dorongan negatif untuk prestasi).

Dari contoh diatas jelas, bahwa kita harus selalu hati-hati membuat kesimpulan tentang motivasi. Jika lebih banyak dapat informasi yang kita kumpulkan, maka kesimpulan kita akan lebih tepat karena kita mempunyai data dan keahlian dalam mengamati perubahan perilaku yang ditampilkan. Hal ini berguna bagi individu dalam menjaga prestasi yang sesuai dengan tujuan dan target yang telah ditetapkan.

Seorang mahasiswa harus paham betul akan hal itu, bahwa ia berada dalam lingkungan yang dinamis dalam perubahan-perubahan, tuntutan prestasi sangat diperhatikan dalam lingkungan ini. Ia harus mempelajari perubahan lingkungan yang ada, harus mencari informasi yang berguna untuk mencapai tujuan dan target kuliah. Seorang mahasiswa harus bisa mengukur antara target yang ditetapkan dengan kemampuan yang ada. Kalau ia bisa menjaga keseimbangan tersebut, maka tujuan akan tercapai melalui target prestasi yang telah ditetapkan. Dengan demikian pemahaman **motivasi berprestasi** merupakan suatu keharusan bagi individu yang ingin berhasil, apakah dia pekerja, pengusaha, mahasiswa atau pegawai negeri sekalipun. Karena atas dasar pemahaman itu individu akan berhasil dalam mencapai tujuan dari target yang ditetapkan.

Dapat disimpulkan bahwa, permasalahan yang mendasar dalam pemahaman **motivasi berprestasi** adalah, bagaimana menetapkan tujuan dan target. Banyak organisasi, individu, pekerja, atau mahasiswa lemah dalam menetapkan tujuan dan target tersebut. Apalagi mahasiswa baru, dalam benaknya masih terbelenggu oleh kondisi dan situasi proses belajar mengajar di SMU (Sekolah Menengah Umum). Gunung es yang berada di benaknya perlu dicairkan, diperlukan pencerahan berupa kegiatan atau program yang tepat sasaran dari pihak perguruan tinggi. Kegiatan Orientasi Studi, Perkuliahan Semester Pendek awal (SPA) merupakan salah satu program yang dimaksudkan untuk itu.

2. Penetapan Tujuan

Mahasiswa baru pertama kali ia memandang perguruan tinggi, yang dilihat adalah kemegahan gedung dan prasarannya serta kegiatan-kegiatan ekstra-kurikuler. Prasarana akademik, buku-buku perpustakaan dilihatnya mungkin yang kesekian, dan suatu kenyataan hampir 80% mahasiswa baru tersebut melihat Laboratorium,

perpustakaan, tenaga pengajar, majalah ilmiah serta penunjang akademik lainnya, menjadi perhatiannya setelah mereka berada di semester 2 keatas, padahal sarana akademik itu yang menjadi kebutuhan dasar dalam mencapai tujuan dan prestasi yang diinginkan.

Penetapan tujuan dan sasaran, perlu menjadi prioritas utama dan diinformasikan kepada orang tua, saudara serta kerabat, sebagai alat kontrol dalam menempuh jenjang pendidikan.

Salah satu keberhasilan dalam mencapai tujuan dan target yang dicapai, karena adanya kontrol yang dilakukan, terutama dari pihak keluarga. Disamping itu penetapan tujuan, sasaran dan target perlu dikonsultasikan dengan orang tua. Hal ini menyangkut masalah biaya, waktu, dan pengorbanan lainnya. Seorang mahasiswa harus bisa meyakinkan, apa yang dilakukan dan dikerjakan merupakan sasaran serta target yang ingin dicapai, dan apabila ini dilakukan sejak awal kuliah maka hambatan-hambatan yang kemungkinan muncul dapat diprediksi sebelumnya.

Dari pengamatan para pendidik dan pengajar, banyak individu mahasiswa tidak melakukan hal tersebut. Kuliah yang diikuti hanya sekedar kewajiban terhadap orang tua atau penyandang dana. Dan yang sangat memprihatinkan, kuliah yang diikuti hanya karena gengsi, teman, serta ikut-ikutan, dengan alasan dari pada nganggur !?. Tingkat keberhasilan dapat diperkirakan dari kondisi diatas, berapa yang putus kuliah ditengah jalan?, berapa lama kuliah ditempuh ?, dan berapa besar dana yang dibuang percuma dari kondisi itu ?. Data statistik Universitas Esa Unggul menunjukkan, tingkat putus kuliah mahasiswa baru (baru lulus SMU) mencapai 30%, setelah mereka mengikuti rata-rata setengah jalan dari jenjang pendidikan yang diprogramkan. Dan hampir dipastikan, kebanyakan dari 30% tersebut, mereka tidak mempersiapkan target, sasaran dan tujuan dengan jelas (**Seperti contoh diatas**). Inilah pentingnya mahasiswa dalam menetapkan tujuan dan sasaran, berikut targetnya dengan jelas.

Tujuan umum yang ditetapkan berupa **kelulusan**, kelulusan bukan hanya sekedar lulus tapi lulus dengan IPK yang tinggi dan dapat dipertanggung jawabkan secara akademik. Sedangkan **tujuan strategiknya**, selain lulus dengan IPK tinggi juga dibutuhkan keterampilan penunjang yang tinggi.

Untuk mengarah kesana diperlukan persiapan dan dikonsultasikan dengan orang tua atau penyandang dana, karena menyangkut masalah biaya.

Tujuan khusus yang ditetapkan, merupakan kebijaksanaan program serta rencana yang dibuat, sasarannya adalah apa yang dinamakan **Prestasi** yang dicapai berupa:

- Tingkat keahlian tinggi ditempuh dengan pembelajaran formal maupun non formal (kursus-kursus)
- Terciptanya net working (relasi) yang baik

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi.

Pengertian prestasi secara umum adalah hasil yang dicapai oleh individu, kelompok atau organisasi pada periode tertentu dan didasarkan pada ukuran yang ditetapkan. Mahasiswa lulus dengan Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) yang tinggi atau rendah merupakan salah satu ukuran dari prestasi. Ukuran dari prestasi ini, berupa tinggi rendahnya nilai mata kuliah yang ditempuh dari setiap semester.

Hasil yang dicapai berupa IPK, dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

- 1) Faktor Kemampuan
- 2) Faktor Motivasi
- 3) Faktor Eksternal

1). Faktor Kemampuan.

Kemampuan seorang mahasiswa dalam menyerap pelajaran dipengaruhi oleh:

- Kehadiran di ruang belajar
- Literatur yang dibaca
- Kelompok belajar
- Target yang ditetapkan

2). Faktor motivasi

Motivasi adalah suatu dorongan (*drive*), kekuatan dorongan ini mempengaruhi perilaku seseorang atau individu dalam melakukan sesuatu yang diinginkan. Sedangkan Kekuatan dorongan yang ada dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu Internal dan External.

Seorang mahasiswa untuk hadir di ruang kuliah, membaca literatur yang dianjurkan dosen, membentuk kelompok belajar dan menetapkan target karena dipengaruhi oleh:

- Rasa malu sama teman dan keluarga kalau mendapat ip yg rendah
- Rasa kasih sayang sama ortu (orang tua) yang membiayai
- Tanggung jawab pribadi
- Mempunyai rasa harga diri yang tinggi kalau mendapat IP yang tinggi dan sebaliknya

Kalau kondisi itu terjadi pada diri seorang mahasiswa, maka ia dipengaruhi oleh motivasi **Internal**-nya tinggi. Bagaimana ia mempunyai rasa malu sama teman kuliah serta keluarga kalau ia mendapatkan IPK yang rendah, bagaimana ia mempunyai rasa malu dengan orang tua atau orang yang membiayai kuliah kalau ia mempunyai prestasi yang rendah dalam kuliah. Dan kalau hal ini tercipta dalam benaknya serta mempunyai persepsi bahwa prestasi dalam kuliah adalah merupakan tanggung jawab pribadi sebagai mahasiswa, maka dapat dipastikan tingkat menuju sukses dalam menempuh kuliah dengan tepat waktu dan memperoleh IPK yang tinggi akan diperolehnya.

Sedang motivasi **eksternal**, adalah dukungan dari faktor-faktor diluar individu mahasiswa. Kondisi ekonomi keluarga, sarana prasarana kampus (perangkat keras & lunak), lingkungan kampus, merupakan faktor penunjang dalam keberhasilan mahasiswa menempuh jenjang pendidikan yang baik.

Apa yang diharapkan oleh semua pihak, (pendidik, orang tua, organisasi pendidikan dan pemerintah), tentunya mengharapkan anak didik berhasil dengan baik, IPK tinggi dan tepat waktu mengarah pada efisiensi.

3). Faktor Eksternal

Penjelasan dan pemahaman faktor eksternal, dilihat dari konteks pengaruh luar terhadap tuntutan prestasi peserta didik. **Kondisi ekonomi, demografi, politik serta lingkungan (kerjasama-kerjasama perdagangan internasional)** perlu dipahami dalam menempuh jenjang pendidikan yang berprestasi. Apakah dampak serta pengaruhnya terhadap tuntutan kualitas lulusan ?, hal ini yang harus menjadi pertimbangan dan pemikiran bersama (peserta didik, orang tua dan pendidik). Yang jelas, tuntutan kualitas lulusan yang menjadi utama dalam pembangunan manusia Indonesia dalam memenuhi keinginan kondisi eksternal tersebut.

Sebagai gambaran umum, penulis menguraikan secara singkat dari faktor-faktor eksternal, agar mudah dipahami. Diharapkan juga pemahaman diperdalam lagi dengan membaca literatur serta buku-buku yang berkaitan dengan hal tersebut dibawah ini;

- Kondisi Ekonomi

Merdeka.com (25 Mei 2014) *Indonesia masuk jajaran 10 negara dengan ekonomi terbesar dunia. Saat ini, Indonesia disebut-sebut sebagai negara ekonomi tangguh yang mampu tumbuh konsisten di atas 5 persen. Padahal negara lain seperti China dan India mengalami perlambatan pertumbuhan.*

Artikel tersebut menunjukkan betapa hebatnya Indonesia dan kita sebagai warga negara merasa bangga. Namun dibalik itu, apakah pertumbuhan membawa kesejahteraan yang merata bagi rakyatnya ?. Pengangguran masih tetap tinggi, ketimpangan antara si-kaya dan si-miskin cukup tinggi, (BPS: gini rasio 2013 sebesar 0,413) dapat dikatakan bahwa pertumbuhan ekonomi seperti itu, oleh para pengamat ekonomi merupakan pertumbuhan yang tidak berkualitas. **Anton Hermanto Gunawan** yang merupakan komisaris bank Mandiri mengatakan, meski ekonomi Indonesia tumbuh tinggi, tapi belum berkualitas. Pertumbuhan ekonomi belum berdampak signifikan pada penyerapan tenaga kerja. Tingginya pertumbuhan ekonomi saat ini karena mengandalkan *capital intensive sector* atau sektor padat modal. Hal ini tidak terlalu baik untuk penyerapan tenaga kerja. Untuk mengejar pertumbuhan ekonomi berkualitas, Anton menyarankan pemerintah meningkatkan kualitas SDM. Produktivitas tenaga kerja harus diperkuat. Keseluruhan kualitas SDM kita perlu ditingkatkan, produktivitas perlu agar tumbuh tinggi dan berkualitas. Idealnya tenaga kerja yang punya kualitas baik, itu kuncinya.

Suatu dilema dihadapi oleh bangsa ini, jumlah penduduk banyak, usia produktif meningkat. Pertumbuhan ekonomi tinggi, namun pertumbuhan ekonomi tidak secara signifikan mengurangi jumlah pengangguran, sehingga dikatakan oleh para ahli ekonomi pertumbuhan yang tidak berkualitas. Mari kita lihat bagaimana dilema itu timbul

dipermukaan, serta bagaimana tuntutan kualitas lulusan atau tenaga kerja yang diinginkan oleh pasar.

Saya ajak pembaca/mahasiswa untuk sejenak berfikir, bahwa penciptaan lapangan kerja oleh Dunia Usaha dan Industri (DUDI), karena adanya pertumbuhan ekonomi suatu negara serta kemajuan teknologi dan modernisasi. Pertumbuhan ekonomi secara makro, akan menumbuhkan peluang usaha serta perluasan usaha secara mikro. Apakah pertumbuhan tersebut akan mengakibatkan penciptaan lapangan pekerjaan secara signifikan ?. Tidak dapat dipastikan hal itu akan terjadi. Banyak permasalahan-permasalahan dilapangan yang muncul, mulai dari kriteria penetapan padat modal (*capital intensive*) dan padat karya (*Labor intensive*) sampai dengan penetapan *Upah Minimum Regional* (UMR) yang berkaitan dengan penetapan katagori tersebut. Belum lagi permasalahan penghapusan *outsourcing* (kontrak kerja) dialihkan supaya menjadi pegawai tetap. Hal ini mempengaruhi perusahaan yang tadinya padat karya beralih menjadi padat modal. Perusahaan tidak sanggup membayar gaji pegawai tetap. Atas dasar hitungan ekonomi dan efesiensi, buruh tersebut sebagian besar diganti dengan mesin.

Disadari pilihan investor dalam bisnisnya yang utama adalah laba, kontinuitas usaha, baru pilihan terakhir adalah tanggung jawab sosial. Dan ini merupakan tujuan usaha mereka. Dengan demikian pilihan operasional usahanya adalah efesiensi dalam memperoleh laba. Ukuran efesiensi menjadi dasar dalam mempertahankan kontinuitas usaha. Sehingga apabila ada pilihan dan peluang dalam mempertahankan kontinuitas usaha, mereka akan memilih *Capital Intensive* (padat modal) dibandingkan dengan *Labor Intensive* (padat karya). Itulah pilihan yang realistis yang diambilnya ?.

Untuk lebih jelasnya, pilihan terhadap padat modal biasanya dilandaskan pada keinginan mencapai tingkat produksi yang optimum dengan biaya produksi per-unit yang rendah. Akhirnya harga jualpun menjadi murah. Hal ini menjadi mungkin. Sebab bila yang bekerja adalah mesin-mesin, jam kerja bisa ditambah sesuka hati, tanpa adanya keluhan capai, protes, tuntutan uang lembur maupun uang kopi. Yang lebih penting lagi adalah produktivitas kerja tetap tinggi dan stabil, sedangkan kualitas produk dapat dipertanggungjawabkan. Keuntungan lain dari memilih padat modal adalah para pengusaha terhindar dari masalah-masalah perburuhan yang amat peka menjengkelkan dan berbiaya tinggi dalam proses penyelesaiannya. Kendala utama dari pemilihan padat modal adalah investasi dan modal awal yang amat tinggi, namun itu bisa diatasi dengan pinjaman.

Disamping itu yang paling penting, sangat dibutuhkan tenaga-tenaga professional yang mempunyai kualifikasi di bidangnya dalam menjalankan perusahaan. Disinilah peran lembaga pendidikan dalam menciptakan tenaga-tenaga terampil dan professional yang menjadi tuntutan utama.

- Demografi

Isu yang sedang hangat mulai tahun 2010, mengenai demografi adalah, Indonesia akan memperoleh bonus demografi pada tahun 2020 - 2030. Apa itu bonus demografi ?, adalah suatu bonus dimana jumlah usia angkatan kerja (15-64 tahun) pada tahun 2020-2030 akan mencapai 70 persen, sedangkan sisanya, 30 persen, adalah penduduk yang tidak produktif (di bawah 15 tahun dan diatas 65 tahun). Dilihat dari jumlahnya, penduduk usia produktif mencapai sekitar 180 juta, sementara nonproduktif hanya 60 juta. Kondisi ini yang disebut *The window of opportunity*. Dimana rasio ketergantungan (*dependency ratio*) paling rendah (44 per 100) yang bisa dimanfaatkan untuk peningkatan kesejahteraan rakyat. Artinya 44 orang penganggur ditanggung oleh 100 orang yang bekerja. (*Wongboonsin, dkk. 2003*)

Tentu saja ini merupakan suatu berkah. Melimpahnya jumlah penduduk usia kerja akan menguntungkan dari sisi pembangunan sehingga dapat memacu pertumbuhan ekonomi ke tingkat yang lebih tinggi. Imbasnya adalah meningkatkannya kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan.

Namun berkah ini bisa berbalik menjadi bencana jika bonus ini tidak dipersiapkan kedatangannya. Masalah yang paling nyata, ketersediaan lapangan pekerjaan. Yang menjadi pertanyaan adalah apakah negara kita mampu menyediakan lapangan pekerjaan untuk menampung 70% penduduk usia kerja di tahun 2020-2030? Hal inilah yang perlu dipertegas komitmen para pemangku kekuasaan (eksekutif & legeslatif) dalam membuat Kebijakan tentang penanaman modal yang berorientasi *labor intensive* dan bukan *capital intensive* 100%. Tentunya dengan pertimbangan-pertimbangan yang sangat matang, sehingga terjaga keseimbangan usaha antara orientasi laba dan tanggung jawab sosial dalam menciptakan lapangan pekerjaan. Apakah permasalahan sudah selesai sampai disini..?. Kalau pun lapangan pekerjaan tersedia, mampukah sumber daya manusia yang melimpah ini bersaing di dunia kerja dan pasar internasional?. Jangan lupa awal tahun 2016, diberlakukan kerjasama Masyarakat Ekonomi Asean (MEA). Sumberdaya Manusia yang berkualitas menjadi tuntutan dalam menghadapi kerjasama tersebut. Siapa yang bertanggung jawab akan kualitas tenaga kerja ?. Pertama-tama pasti tudingan tersebut mengarah pada pemerintah, lalu lembaga pendidikan termasuk para pengajarnya dan para lulusannya.

Berkaca dari fakta yang ada sekarang, (*data statistic November 2012*) indeks pembangunan manusia atau human development index (HDI) Indonesia masih rendah. Dari 182 negara di dunia, Indonesia berada di urutan 111. Sementara dikawasan ASEAN, HDI Indonesia berada di urutan 6 (enam) dari 10 (sepuluh) negara ASEAN. Posisi ini masih di bawah Filipina, Thailand, Malaysia, Brunei dan Singapura. Tingkat HDI ini terbukti dari tidak kompetitifnya. pekerja Indonesia di dunia kerja baik di dalam ataupun luar negeri. Paling banyak, pekerja Indonesia di luar negeri adalah menjadi pembantu. Banyak permasalahan-permasalahan hak azasi manusia terjadi disitu. Untuk tingkat dalam negeri sekali pun, pekerja indonesia masih kalah dengan pekerja asing. Hal ini

ditandai dari banyaknya peluang kerja dan posisi strategis yang malah ditempati tenaga kerja asing.

Permasalahan pembangunan sumber daya manusia inilah yang harusnya bisa diselesaikan dari sekarang, jauh sebelum bonus demografi datang. Jangan sampai hal yang menjadi berkah justru membawa bencana dan membebani negara karena masalah yang mendasar: kualitas manusia!

Kenyataannya pembangunan kependudukan seolah terlupakan dan tidak dijadikan *underlined factor*. Padahal pengembangan sumber daya manusia yang merupakan investasi jangka panjang yang menjadi senjata utama kemajuan suatu bangsa.

Dalam hal ini pemerintah harus mampu menjadi *agent of development* dengan cara memperbaiki mutu modal manusia, mulai dari pendidikan, kesehatan, kemampuan komunikasi, serta penguasaan teknologi. Solusi lainnya bisa dengan memberikan keterampilan kepada tenaga kerja produktif sehingga pekerja tidak hanya bergantung pada ketersediaan lapangan pekerjaan tapi mampu menciptakan lapangan pekerjaan itu sendiri. Selain itu pemerintah juga harus mampu menjaga ketersediaan lapangan pekerjaan, menjaga aset-aset Negara agar tidak banyak dikuasai pihak asing yang pastinya akan merugikan dari sisi peluang kerja. Bukan hanya pemerintah, masyarakat juga harus menjadi pendukung utama pembangunan mutu manusia dengan cara menyadari pentingnya arti pendidikan, kesehatan dan aspek-aspek yang dapat mengembangkan kualitas manusia itu sendiri.

Kesimpulan yang bisa ditarik adalah bonus demografi ibarat pedang bermata dua. Satu sisi adalah berkah jika berhasil mengambilnya. Satu sisi yang lain adalah bencana seandainya kualitas SDM tidak dipersiapkan.

- Kerjasama Regional. (ACFTA & AFTA)

Apa itu Acfta & Afta ?,

ACFTA (Asean China Free Trade Area) merupakan kerjasama kawasan perdagangan bebas di antara negara ASEAN dan Cina. Kesepakatan kerjasama ini ditandatangani di Phnom Penh, Cambodia, 4 November 2002, dan diberlakukan bagi pembentukan kawasan perdagangan bebas pada tahun 2010, tepatnya 1 Januari 2010. Setelah tanggal tersebut merupakan kawasan perdagangan bebas terbesar di dunia baik dalam ukuran jumlah penduduk maupun ketiga terbesar dalam ukuran volume perdagangan, setelah Kawasan Perekonomian Eropa dan NAFTA.

Sebenarnya, perjanjian dan pembentukan kawasan bebas ACFTA merupakan ambisi China untuk menguasai perdagangan dengan ASEAN. Saat itu Cina memprediksi akan menggeser Amerika Serikat pada posisi mitra dagang utama ketiga ASEAN, setelah Jepang dan Uni Eropa. Pada rentang waktu antara 2003 dan 2008, volume perdagangannya dengan ASEAN tumbuh dari US\$59.6 milyar menjadi US\$192.5 milyar.

Cina juga diprediksi menjadi negara eksportir dunia terbesar pada tahun 2010. (Sumber: http://id.wikipedia.org/wiki/Kawasan_Perdagangan_Bebas_ASEAN)

Dampaknya terhadap Indonesia ?:

Perlu kiranya kita tahu dampak kesepakatan kerja sama perdagangan bebas yang telah dibuat. Diharapkan bahwa dampak tersebut dalam jangka panjang akan membuat Negeri tercinta ini bertambah maju. Masyarakatnya mempunyai jiwa wirausaha, karena ditempa oleh persaingan-persaingan sehingga masyarakat kita mempunyai kreatifitas dan inovasi yang tinggi sebagai dasar untuk kemajuan suatu bangsa. Itulah harapan kita bersama.

Mari kita coba lihat dampak terhadap industri-industri domestik dalam negeri hal ini membawa pengaruh terhadap stabilitas Indonesia, ini dilihat dari dua sektor industri yaitu industri tekstil dan alas kaki. Impor Indonesia dari China untuk barang-barang tekstil dan alas kaki mengalami peningkatan yang cukup signifikan, penyebabnya adalah harga yang murah dan lebih beragam. Hal ini mengakibatkan pasar domestik dikuasai oleh barang-barang China sehingga barang buatan dalam negeri tidak mampu bersaing.

Satu tahun (1th) ACFTA diberlakukan, neraca perdagangan Indonesia defisit sebesar \$ 2.5 milyar terhadap China. Ekspor \$ 49,2 milyar dan impor \$ 52 milyar (Sumber: Kompas 11 April 2011, BPS).

Lebih rinci BPS melaporkan dalam harian kompas tersebut sebagai berikut:

Produk–Produk China yang di ekspor dan menguasai pasaran Indonesia adalah:

- 1) Mainan anak-anak meningkat 72%
- 2) Furnitur meningkat 54%
- 3) Elektronik meningkat 90%
- 4) Tekstil & turunannya meningkat 33,3%
- 5) Permesinan meningkat 22,2%
- 6) Logam meningkat 18%

Sedangkan produk-produk Indonesia yang diekspor ke China terdiri:

- 1). Batu bara meningkat 24,1 %
- 2). Karet olahan meningkat 6,5%
- 3). Produk kimia meningkat 15,5%
- 4). Kertas meningkat 14,6 %
- 5). Minyak Sawit meningkat 14%

Kalau diperhatikan, data menunjukkan dalam jangka pendek saat sekarang serta 2 – 3 tahun kedepan kita belum siap menghadapi ACFTA, khususnya usaha kecil menengah (UKM). Bagaimana impor dari China merupakan produk-produk yang sebagian besar menjadi andalan UKM Indonesia.

Banyaknya dampak yang ditimbulkan oleh perjanjian ACFTA ini membawa pemerintah melakukan strategi demi menyelamatkan industri-industri dalam negeri salah satunya dengan melakukan peningkatan daya saing, memproteksi produk dalam negeri sehingga produk-produk impor tidak menguasai pasar dalam negeri sehingga mampu tercipta peluang yang lebih besar untuk produk-produk dalam negeri menguasai pasar sendiri serta mengambil kebijakan-kebijakan untuk meningkatkan stabilitas ekonomi Indonesia.

Selain itu walaupun ACFTA banyak membawa pengaruh negatif terhadap industri-industri dalam negeri akan tetapi Indonesia masih bisa mendapatkan peluang yaitu dengan meningkatkan ekspor produk-produk unggulan dalam negeri, Indonesia harus jeli melihat peluang yang ada agar dapat mengambil keuntungan yang mampu menopang perekonomian Indonesia. Sementara itu, tantangan utama yang dihadapi Indonesia dalam bidang perdagangan dalam payung AFCTA, adalah bagaimana meningkatkan daya saing pelaku-pelaku usaha kecil dan menengah (UKM) terhadap barang dari China serta negara ASEAN lainnya.

Sumber :

<http://handpage.blogspot.com/p/pengertian-visi-dan-misi.html>

<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/09/konsep-kompetensi-definisi.htm>

<http://pembelajaranpotensidiri.blogspot.com/2013/12/potensi-diri-dan-jenis-jenisnya.html>

<http://www.artikelsiana. /2015/07/pengertian-visi-misi-perbedaan-visi-misi.html>

<https://www.kajianpustaka.com/2013/10/potensi-diri.html>

<https://www.maxmanroe.com/vid/organisasi/pengertian-visi-dan-misi.html>

<http://www.pengertianku.net/2014/09/pengertian-visi-dan-misi-beserta-perbedaannya.html>

Mudjiarto, Wahid, Aliaras, Kewirausahaan, Motivasi dan Prestasi dalam Karier Wirausaha, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit UIEU-University Press, 2008, Jakarta