

Peran Manajemen Kinerja Dalam Mewujudkan Visi Dan Misi Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Dakwah

Maulida Zahrohu¹, Muhammad Azam Khoiruman², Moh. Ilham³

^{1,2,3}Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Ampel Surabaya

E-mail : ¹maulidazahrohu@gmail.com ²azamplora@gmail.com ³moh.ilham@uinsa.ac.id

Abstrak. Manajemen kinerja merupakan salah satu aspek penting bagi pembentukan sumber daya manusia yang ada khususnya pada organisasi Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Dakwah. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pengumpulan data melalui observasi dan wawancara yang dilakukan pada anggota HimaProdi MD. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana peranan manajemen kinerja pada organisasi HimaProdi MD. Hasil dari penelitian ini diketahui bahwa HimaProdi MD menerapkan manajemen kinerja dalam mendongkrak program kerja yang dilaksanakan seperti melaksanakan tahapan perencanaan, pengendalian, review dan reward sehingga nantinya dapat memberikan dampak positif bagi kemajuan organisasi seperti meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada serta mempermudah organisasi dalam mencapai tujuannya.

Kata kunci: Manajemen kinerja; sumber daya manusia; organisasi

Abstract. Performance management is an important aspect for the formation of existing human resources, especially in the HimaProdi MD organization. This research uses qualitative research methods by collecting data through observations and interviews conducted with HimaProdi MD members. The aim of this research is to find out the role of performance management in the HimaProdi MD organization. The results of this research show that HimaProdi MD applies performance management in boosting the work programs implemented such as carrying out the planning, control, review and reward stages so that later it can have a positive impact on organizational progress such as increasing work productivity, improving the quality of existing human resources and making things easier. organization in achieving its goals.

Keywords: Performance management, human resources, organization

Pendahuluan

Universitas merupakan suatu tempat yang dijadikan sebagai berlangsungnya aktivitas dalam menggait ilmu pendidikan yang berada di jenjang tertinggi pada ruang lingkup Pendidikan (Nasution, 2023). Dalam suatu universitas terdapat berbagai organisasi yang dijadikan sebagai sarana pengembangan *skill* mahasiswa, biasanya kita sebut organisasi kemahasiswaan. Organisasi kemahasiswaan merupakan wadah bagi para mahasiswa dalam menjalankan *professional* kerja dan pengembangan *skill* serta memperluas relasi (Pertiwi dkk., 2021). Organisasi dibentuk untuk menjalankan berbagai program kerja yang ada demi mewujudkan tujuannya. Tujuan dari suatu organisasi akan lebih mudah dicapai apabila suatu organisasi dapat memanfaatkan manajemen kinerja dengan baik.

Manajemen kinerja merupakan satu kesatuan dari kontrol aktivitas yang dilakukan di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Manajemen kinerja meliputi berbagai aktivitas terkait perencanaan (*planning*), kontrol (*monitoring*), pengkajian (*reviewing*) dan penghargaan (*rewarding*) (Rumawas, 2021). Suatu organisasi harus menerapkan manajemen kinerja dalam meminimalisir kemungkinan terburuk yang terjadi. Hal itu dilakukan untuk meningkatkan produktivitas ataupun eksistensi suatu organisasi. Hal tersebut sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa manajemen kinerja dapat menjadi kunci kesuksesan evaluasi dari suatu kinerja (Rumawas, 2021).

Manajemen kinerja suatu organisasi dilakukan untuk mewujudkan visi dan misi suatu organisasi. Visi dan misi tersebut tidak dapat terbentuk hanya karena satu hal saja tetapi dapat terbentuk karena adanya hubungan timbal balik antar kinerja anggota organisasi (Calam dkk., 2020). UIN Sunan Ampel Surabaya juga merupakan universitas islam yang berada di kota

Surabaya yang mengkombinasikan pendidikan umum dan pendidikan islam. Tak hanya itu, UINSA juga menaungi berbagai organisasi di dalamnya, salah satunya yaitu HimaProdi MD.

Dalam menjalankan aktivitasnya, HimaProdi MD membutuhkan peran anggota untuk meningkatkan eksistensinya di tengah organisasi yang ada. Demi mewujudkan hal tersebut, perlunya manajemen kinerja yang baik dalam mengelolah organisasi tersebut. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana peranan manajemen kinerja dalam mewujudkan visi dan misi HimaProdi MD sehingga dapat mempertahankan eksistensinya.

Tinjauan Literatur dan Pengembangan Hipotesis

Manajemen kinerja merupakan suatu aspek penting yang harus diperhatikan. Manajemen kinerja mencakup sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Tery mengungkapkan bahwa manajemen kinerja merupakan satu kesatuan dari proses pengorganisasian yang dilakukan dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada untuk mencapai tujuan organisasi (Fauzi & A, 2020). Sedangkan menurut Schermerhorn Jr mengungkapkan bahwa manajemen kinerja merupakan suatu bentuk pengendalian atas berbagai aspek yang dimiliki oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuan (Rumawas, 2021).

Fokus manajemen kinerja yaitu prestasi kerja yang dimiliki oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya (Sidabutar dkk., 2023). Swasto mengungkapkan bahwa prestasi kerja merupakan bentuk penilaian yang diberikan kepada seseorang karena telah melakukan tugas sesuai dengan kriteria yang ditentukan sehingga mencapai penilaian tertentu (Daulay & Handayani, 2021). Sedangkan Efendi Herianja mengungkapkan bahwa prestasi kerja merupakan suatu pencapaian yang di dapatkan oleh seseorang sehingga nantinya dapat memberikan dampak terhadap terwujudnya tujuan dari organisasi (Lesmana, 2020).

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang disandarkan dari hasil wawancara dan observasi serta studi literatur sebagai bahan pendukung penelitian. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang memberikan ruang bagi peneliti untuk mengeksplor konteks dan dinamika manajemen kinerja serta memungkinkan pengumpulan data yang lebih kontekstual dan subjektif (Hasan dkk., 2023). Objek penelitian yang digunakan yaitu HimaProdi MD. HimaProdi MD merupakan organisasi yang berada di ruang lingkup manajemen dakwah sebagai wadah pengembangan skill bagi para mahasiswanya.

Hasil dan Pembahasan

HimaProdi MD merupakan himpunan bagi mahasiswa prodi manajemen dakwah yang dibentuk guna menciptakan ruang kolaborasi antar mahasiswa untuk mengembangkan skill dan memperluas relasi yang dimana sejalan dengan visi dan misi manajemen dakwah sebagai berikut:

Visi:

Menjadi industri pendidikan manajemen dakwah yang progresif, mampu beradaptasi dan *learning faster*.

Misi:

1. Melaksanakan proses transformasi keilmuan manajemen secara efektif Meningkatkan riset aksi manajemen.
2. Memperbanyak kolaborasi (*network anhancement*) dengan perusahaan akseleratif dan lembaga dakwah agar tercipta keseimbangan antara teori dan praktek.
3. Melakukan *benchmarking* dan *transfer knowledge* terhadap masyarakat dan organisasi dalam rangka ketauladanan manajemen.

Dalam menjalankan visi dan misinya, HimaProdi MD menerapkan manajemen kinerja. Manajemen kinerja memiliki beberapa peranan diantaranya yaitu dapat meningkatkan kinerja para anggotanya sehingga nantinya muncul produktivitas guna mewujudkan tujuan organisasi. Selain itu terdapat peranan manajemen kinerja dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Siklus dan Peranan Manajemen Kinerja

Siklus Manajemen Kinerja	Peranan Manajemen Kinerja
Perencanaan (Planning)	Dalam perencanaan, manajemen kinerja memiliki peranan yang penting untuk menciptakan program kerja yang berkualitas dan sesuai dengan visi dan misi organisasi tersebut sehingga nantinya dapat mempermudah suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.
Kontroling (Monitoring)	Dalam kontroling, manajemen kinerja memiliki peranan dalam melakukan control terhadap kinerja organisasi yang dapat dilihat dari program kerja yang dijalankan sehingga nantinya dapat meminimalisir kemungkinan buruk misalnya tidak berjalannya program kerja yang sudah direncanakan.
Pengkajian (Reviewing)	Dalam pengkajian, manajemen kinerja memiliki peranan dalam melakukan evaluasi terhadap program kerja yang dilakukan sehingga nantinya suatu organisasi bisa mengetahui apa yang kurang dari program kerja yang telah dijalankan sehingga dapat mendorong organisasi tersebut untuk berkembang.
Penghargaan (Rewarding)	Dalam penghargaan, manajemen kinerja memiliki peranan yang penting dalam membangkitkan motivasi para anggota karena adanya apresiasi atau penghargaan atas kinerja yang telah dilakukan. Begitupun sebaliknya, teguran atau hukuman yang diberikan oleh suatu organisasi dapat membuat anggota merasa jera dan dapat dijadikan pembelajaran untuk meningkatkan kinerjanya.

Siklus manajemen kinerja memiliki relevansi yang erat dengan peranan manajemen kinerja. Apabila suatu organisasi dapat menjalankan siklus manajemen kinerja dengan baik maka peranan manajemen kinerja akan dirasakan oleh suatu organisasi. HimaProdi MD menjalankan siklus manajemen kinerja dalam mendongkrak tujuan organisasinya.

Perencanaan (planning) Kinerja

Perencanaan merupakan suatu proses yang dilakukan di dalam sebuah organisasi untuk merencanakan hal-hal terkait program kerja yang akan dijalankan agar nantinya segala hal yang dijalankan bisa lebih terstruktur (M.SM & M.T, 2021). Perencanaan disini bisa mencakup program kerja ataupun perencanaan mengenai pengembangan sumber daya manusia yang ada.



Gambar 1. Aspek penting perencanaan kinerja

Dari hasil wawancara dan observasi ditemukan relevansi antar perencanaan yang dilakukan oleh HimaProdi MD dengan **Gambar 1**. Dalam melakukan perencanaan yang ada mengenai pengembangan program kerja dan sumber daya manusia yang ada, HimaProdi MD melakukan dialog kinerja untuk menyepakati rencana kerja anggota selama setahun kedepan yang biasanya disebut Rapat Kerja (Raker). Rapat kerja tersebut dilakukan bersamaan dengan pelantikan anggota baru. Penyusunan program kerja dilakukan berdasarkan pada keselarasan setiap divisi yang dirapatkan dan disetujui oleh anggota. Dalam melakukan perencanaan dilakukan metode SMART (*Specific, Measurable, Attainable, Relevant, Timely*). HimaProdi terdiri dari berbagai divisi diantaranya *social* masyarakat (sosma), ekonomi kreatif (ekraf), komunikasi dan informasi (kominfo) dan lain sebagainya. Ekraf menerapkan metode SMART sebagai berikut:

Tabel 2. Penerapan Metode SMART

Tujuan Organisasi	Pengaplikasian
<i>Specific</i>	1. Melatih dan mengembangkan jiwa kewirausahaan 2. Pelatihan, seminar, webinar secara offline maupun online terkait kewirausahaan
<i>Measurable</i>	1. Mengukur keberhasilan program kerja yang dijalankan 2. Memberikan pelatihan pengembangan <i>skill</i> terkait kewirausahaan
<i>Attainable</i>	1. Memiliki pengetahuan terkait ekonomi kreatif atau kewirausahaan 2. Memiliki strategi dalam menjalankan program kerja yang dijalankan seperti strategi penjualan karena berkaitan dengan kewirausahaan
<i>Relevant</i>	1. Semakin luas relasi maka semakin luas jangkauan untuk meningkatkan penjualan 2. Semakin menarik dan dibutuhkan maka akan menarik minat pembeli
<i>Timely</i>	1. Tujuan tersebut harus tercapai pada waktu yang sudah ditentukan.

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen marketing merupakan suatu proses yang berkesinambungan sehingga membentuk program kerja yang dijalankan demi mencapai tujuan suatu organisasi. Setiap divisi atau anggota dalam organisasi harus saling berhubungan baik untuk menyukseskan berbagai event yang dijalankan seperti program kerja ekraf dalam melakukan penjualan ataupun event yang berkaitan dengan kewirausahaan yang nantinya akan memberikan sumbangsinya pada kemajuan dan memberikan sumbangsiah dana untuk keberlangsungan program kerja yang ada pada HimaProdi MD.

Kontroling (*monitoring*) Kinerja

Kontroling kinerja merupakan Upaya yang dilakukan untuk melakukan peninjauan terhadap kinerja yang telah dilakukan dalam suatu organisasi (Fauzi & A, 2020). Pada tahap ini biasanya juga disebut sebagai tahap pendiskusian kinerja. Hal yang biasanya dilakukan yaitu menggali lebih mendalam tentang program-program kerja yang akan dijalankan, apakah sudah sesuai atau tidak. Jika pada tahap ini terindikasi program kerja yang bermasalah maka akan dilakukan pengendalian terkait masalah tersebut agar nantinya dapat diberikan Solusi yang tepat. Berikut tabel mengenai gambaran dari kontroling kinerja pada HimaProdi UINSA:

Tabel 3. Kontroling Kinerja HimaProdi

Program Kerja	Indikasi Masalah	<i>Problem Solving</i>
1. Pelaksanaan kegiatan offline berupa Festival Dakwah Islam (FDI)	1. Dana yang besar 2. Jumlah peserta 3. Promosi 4. Fasilitas penunjang	Dilakukan beberapa kali rapat yang membahas tentang perluasan sponshorship, media partner dan indikasi masalah lainnya hingga ditemukan jalan tengah yang tidak menghalangi berlangsungnya acara
2. Pelaksanaan Malam Akrab Mahasiswa Manajemen Dakwah (MAMAD)	1. Faktor keuangan 2. Penolakan mahasiswa terhadap program yang dijalankan	Menganalisis lebih jauh terkait masalah yang timbul dan memberikan Solusi terbaik yang berakhir disetujui oleh mahasiswa

HimaProdi UINSA telah menjalankan berbagai program yang tentunya tidak lepas dari indikasi masalah yang ada. Pada saat pelaksanaan kegiatan offline berupa festival dakwah islam serta malam akrab mahasiswa, seluruh anggota HimaProdi memikirkan secara matang dan menganalisis berbagai kemungkinan yang terjadi sebelum program tersebut dijalankan. Karena tentunya semua hal tersebut tidak akan lepas dari pro kontra yang ada. Dengan demikian dilakukannya kontroling kinerja terhadap program kerja yang dijalankan untuk meminimalisir program kerja yang tidak berjalan atau berhenti ditengah jalan.

- a) Festival dakwah islam merupakan program kerja HimaProdi yang memunculkan pro kontra karena dianggap akan memakan biaya yang besar entah itu dari segi sarana dan prasarana serta aspek lainnya. Untuk itu HimaProdi melakukan analisis secara mendalam terkait rincian pengeluaran yang akan dilakukan sehingga nantinya dapat mempertimbangkan kegiatan tersebut untuk dijalankan atau tidak.
- b). Malam akrab mahasiswa juga merupakan program kerja tahunan yang dikeluarkan oleh HimaProdi UINSA untuk mengenalkan dan menumbuhkan rasa cinta terhadap prodinya, meskipun kegiatan tersebut juga perlu dipertimbangkan secara matang dikarenakan faktor biaya dan kepuasan mahasiswa baru yang harus diseimbangkan. Dengan itu, HimaProdi UINSA melakukan beberapa kali perundingan terkait masalah tersebut hingga melakukan penurunan harga pendaftaran agar tidak memberatkan mahasiswa.

Pengkajian (*reviewing*) Kinerja

Pengkajian kinerja merupakan suatu tahap yang dilakukan untuk mereview kinerja yang telah dijalankan (Ahmad & Pratama, 2021). Tahap tersebut dilakukan untuk memberikan evaluasi agar nantinya organisasi tersebut bisa lebih berkembang dan berjalan sesuai dengan alur tujuannya. Dengan dilakukannya pengkajian ini maka suatu organisasi akan lebih terbuka terhadap problem yang telah dihadapinya sehingga nantinya dapat melakukan perbaikan terkait kesalahan tersebut dan tentunya akan berdampak positif terhadap kemajuan organisasi.

Dari hasil observasi yang ada dapat dilihat pada **Gambar 2.** Bahwa HimaProdi UINSA telah melakukan berbagai program kerja yang memberikan impact positif terhadap Masyarakat ataupun perkembangan skill mahasiswa. Program kerja yang telah dijalankan antara lain 1) Festival Dakwah Islam (FDI); 2) Malam Akrab Mahasiswa Manajemen Dakwah (MAMAD); 3)Santunan anak yatim; 4)MD Cup dan berbagai program kerja lainnya.



Gambar 2. Kegiatan HimaProdi MD

Penghargaan (*rewarding*) Kinerja

Penghargaan kinerja merupakan suatu bentuk apresiasi yang didapatkan dari penilaian kinerja para anggota (Setianingsih dkk., 2022). Dalam hal ini seseorang bisa mendapatkan penilaian yang sesuai ataupun tidak sesuai tergantung dari kinerja yang telah mereka lakukan. Bagi anggota yang berprestasi atau telah melakukan kinerja dengan baik tentunya akan mendapat apresiasi dalam hal fisik ataupun nonfisik begitu juga dengan anggota yang tidak menjalankan kinerjanya dengan baik akan mendapatkan tindakan berupa peringatan. Untuk itu setiap anggota organisasi harus bisa mengontrol atau mengarahkan dirinya untuk melakukan kinerja terbaiknya (Stiyawan & Drs. Kusdiyanto, 2022). HimaProdi UINSA menerapkan penghargaan (*rewarding*) kinerja dengan beberapa cara diantaranya yaitu seperti yang dilakukan setiap tahunnya biasanya HimaProdi UINSA menyelipkan penghargaan pada saat usai melakukan acara kepanitiaan yang nantinya ketua panitia dan semua anggota kepanitiaan mengapresiasi kinerjanya dengan melakukan rapat penutupan sekaligus syukuran karena kegiatan yang dijalankan telah berjalan. Tak hanya itu, HimaProdi MD juga memberikan apresiasi dengan mengumumkan panitia terbaik yang dimana dinilai dari kinerjanya yang dirasa sesuai dengan apa yang ditugaskannya. Bukan hanya apresiasi, HimaProdi MD juga menerapkan tindakan berupa surat peringatan kepada anggota yang tidak menjalankan kinerjanya dengan baik. Hal itu tentunya melalui beberapa pertimbangan dan jika dirasa setelah dilakukan pemberian tindakan anggota tersebut masih saja berulah maka keputusan terakhir anggota tersebut akan dikeluarkan dari HimaProdi.

Simpulan

Manajemen kinerja menjadi suatu hal yang sangat penting untuk diperhatikan sehingga nantinya dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Hal tersebut tentunya selaras dengan tujuan dari suatu organisasi. Untuk membentuk manajemen kinerja yang baik tentunya perlu dilakukan beberapa cara diantaranya yaitu perencanaan (*planning*), kontroling (*monitoring*), pengkajian (*reviewing*) dan penghargaan (*rewarding*).

Keempat hal tersebut tentunya sudah dijalankan oleh HimaProdi MD yang diterapkan pada program kerjanya. Sehingga program kerja yang dijalankan dapat terkoordinasi dengan baik. HimaProdi MD menyelaraskan visi dan misi yang telah ada dengan program kerja yang dijalankan untuk mewujudkan tujuan dari organisasi tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa manajemen kinerja memiliki peranan yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan suatu organisasi. Dengan ini peneliti berharap penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya untuk mengulik lebih mendalam terkait manajemen kinerja.

Ucapan Terima Kasih (*Acknowledgement*)

Kami ucapkan terimakasih kepada informan yang bersedia menjadi target dalam wawancara sehingga menghasilkan data yang ada. Kami juga mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang berkontribusi dalam penelitian ini sehingga nantinya dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya.

Referensi

- Ahmad, R., & Pratama, A. (2021). Faktor Manajemen Profesional: Perencanaan, Pengorganisasian, Dan Pengendalian (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(5), 699–709. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i5.594>
- Buku Manajemen Kinerja. W.Rumawas2021.pdf. (t.t.). Diambil 7 Februari 2024, dari <https://repo.unsrat.ac.id/4582/1/Buku%20Manajemen%20Kinerja.%20W.Rumawas2021.pdf>
- Calam, A., Marhamah, A., & Nazaruddin, I. (2020). Reformulasi Visi, Misi dan Tujuan Sekolah. *AL-IRSYAD*, 10(2). <https://doi.org/10.30829/al-irsyad.v10i2.8526>
- Daulay, R., & Handayani, S. (2021). Analisis Faktor Pelatihan Pengembangan Karier Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.30596/snk.v2i1.8248>
- Fauzi, A., & A, R. H. N. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga University Press.
- Hasan, M., Harahap, T. K., Hasibuan, S., Rodliyah, I., Thalhah, S. Z., Rakhman, C. U., Ratnaningsih, P. W., Inanna, Mattunruang, A. A., Herman, Nursaeni, Yusriani, Nahriana, Silalahi, D. E., Hasyim, S. H., Rahmat, A., Ulfah, Y. F., & Arisah, N. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif*. Penerbit Tahta Media. <https://tahtamedia.co.id/index.php/issj/article/view/182>
- Lesmana, H. (2020). Pengaruh Pengembangan dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai di PT. Bekasi Surya Pratama. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 2(2), Article 2. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v2i2.148>
- M.SM, W. P., S. E., & M.T, I. W. A., S. T. (2021). *Buku Ajar Manajemen Kinerja Industri*. Zifatama Jawa.
- Nasution, M. (2023). *Urgensi Percepatan Penjaminan Mutu Perguruan Tinggi Melalui Akreditasi Perguruan Tinggi*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.24170.70087>
- Pertiwi, A. D., Septian, R. N., Ashifa, R., & Prihantini, P. (2021). Peran Organisasi Mahasiswa dalam Membangun Karakter: Urgensi Organisasi Mahasiswa pada Generasi Digital. *Aulad: Journal on Early Childhood*, 4(3), Article 3. <https://doi.org/10.31004/aulad.v4i3.202>
- Setianingsih, F. N., Setiawan, F., Fania, G. I., Muslikhah, A. H., & Aprilia, W. (2022). Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik Di Sekolah Dasar Negeri 2 Bunder. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(8), Article 8. <https://doi.org/10.47492/jip.v2i8.983>
- Sidabutar, T., Amini, A., Banurea, T., Nasution, A., & Sadikin, A. (2023). Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 5(1), Article 1. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v5i1.11237>
- Stiyawan, D., & Drs. Kusdiyanto, M. S. (2022). *Pengaruh Perilaku Cyberloafing Dan Kontrol Diri Terhadap Kinerja Pegawai Hotel Sahid Jaya Solo* [S1, Universitas Muhammadiyah Surakarta]. <https://doi.org/10/PERNYATAAN%20PUBLIKASI.pdf>