

**LAPORAN AKHIR
SURVEI TINGKAT KEPUASAN STAKEHOLDER
TERHADAP ALUMNI PENDIDIKAN TINGGI
KEPAMONGPRAJAAN
TAHUN 2021**

**Disusun oleh: Tim Bagian Administrasi
Keprajaan dan Alumni**



**BIRO ADMINISTRASI KEPRAJAAN
INSTITUT PEMERINTAHAN DALAM NEGERI
2021**

ABSTRAK

Penelitian Survey Kepuasan Stakeholders terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan ini bertujuan untuk: Mengukur kinerja alumni IPDN; Mengetahui harapan pengguna alumni terhadap lulusan IPDN; Memetakan kriteria kompetensi lulusan berdasarkan tingkat kepentingan dari perspektif pengguna dan tingkat kinerja yang ditunjukkan alumni IPDN. Dalam penelitian ini, *stakeholders* adalah para pegawai yang menjadi atasan, bawahan, dan rekan kerja alumni IPDN, serta masyarakat yang dilayani alumni. Ruang lingkup penelitian dibatasi pada informasi tentang kinerja alumni IPDN Program Diploma IV dan Sarjana selama empat tahun terakhir yang telah bekerja secara aktif sebagai ASN, atau lulusan pada periode wisuda Tahun 2016, 2017, 2018 dan 2019. Secara purposive telah ditetapkan provinsi Sumatera Utara, Jambi, DKI Jakarta, DI Yogyakarta, Bali, Sulawesi Selatan serta Maluku sebagai lokus survei.

Penelitian ini telah mengumpulkan data dari 315 orang responden yang tersebar dari ketujuh provinsi, yang kemudian diolah dengan teknik Gap Analysis dan teknik Importance Performance Analysis (IPA). Indikator atau kriteria yang dinilai adalah: Komunikasi; Organizational Skill; Leadership; Logic; Effort; Group Skill; Etika; Lain-lain, yang bentuk dari sejumlah 42 item pertanyaan kuesioner.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata skor kepuasan pengguna pada kinerja alumni IPDN di tujuh provinsi yang di Survey, yaitu provinsi Sumatera Utara, Jambi, DKI Jakarta, DI Yogyakarta, Bali, Sulawesi Selatan serta Maluku adalah sebagai berikut: Komunikasi: 3,40; Organizational Skill: 3,45; Leadership: 3,44; Logic: 3,49; Effort: 3,45; Group Skill: 3,55; Etika: 3,56; Lain-lain: 3,48. Skor akhir tingkat kepuasan pengguna [Pemerintah Daerah] terhadap kinerja alumni IPDN adalah **3,48**. Pengguna secara umum puas dengan kinerja alumni IPDN, dikarenakan kinerja alumni IPDN pada kriteria dimaksud adalah sangat baik. Pengguna alumni IPDN secara umum menilai bahwa kriteria kompetensi yang disurvei adalah bidang kompetensi yang sangat penting bagi pemerintah daerah. Selanjutnya, terdapat gap/kesenjangan antara kinerja alumni IPDN dengan harapan pengguna, dengan nilai sebagai berikut: Komunikasi: -0,1365; Organizational Skill: -0,1472; Leadership: -0,1752; Logic: -0,1575; Effort: -0,0717; Group Skill: -0,0810; Etika: -0,1469; Lain-lain: -0,0849. Rata-rata skor gap seluruh kriteria dari tujuh provinsi yang disurvei adalah **-0,13**. Skor dengan nilai negatif ini berarti bahwa Kinerja alumni IPDN masih lebih rendah dari harapan pengguna, atau tingkat pentingnya atribut/dimensi tersebut dari perspektif pengguna. Selanjutnya, berdasarkan teknik *Importance Performance Analysis* yang telah dilakukan, dapat dipetakan kriteria kompetensi lulusan berdasarkan tingkat kepentingan dari perspektif pengguna dan tingkat kinerja yang ditunjukkan alumni IPDN. Dari 42 jenis kriteria yang dinilai, rekapitulasi dari tujuh provinsi telah memetakan 7 kriteria yang dianggap sangat penting akan tetapi tingkat kinerja Alumni IPDN belum sesuai harapan. Selanjutnya, terdapat 17 kriteria yang dianggap sangat penting dan tingkat kinerja Alumni IPDN dianggap sangat baik. Sejumlah 12 kriteria dianggap kurang begitu penting oleh pengguna, demikian juga kinerja alumni IPDN kurang. Terakhir, sejumlah 6 kriteria dianggap kurang begitu penting bagi pengguna lulusan namun kinerja alumni IPDN sangat baik.

DAFTAR ISI

| | |
|--|----|
| ABSTRAK | ii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Tujuan Penelitian | 10 |
| 1.3 Ruang Lingkup | 10 |
| 1.3.1 Sasaran Evaluasi | 10 |
| 1.3.2 Lokus | 11 |
| 1.3.3 Stakeholder Penelitian | 11 |
| 1.4 Kegunaan Penelitian | 12 |
| BAB II KAJIAN HISTORIS DAN TEORETIS | 13 |
| 2.1 Kajian Historis | 13 |
| 2.1.1 Munculnya Pamongpraja | 13 |
| 2.1.2 Pengertian Pamong Praja | 14 |
| 2.1.3 Sejarah Pamong Praja | 16 |
| 2.1.4 Pasang Surut Eksistensi Pamong Praja | 17 |
| 2.1.5 Rekam Jejak Pendidikan Pamong Praja | 18 |
| 2.1.6 Pamong Praja saat ini dan akan datang | 23 |
| 2.2 Konsep Penilaian Kinerja | 27 |
| 2.3 Konsep <i>Stakeholder</i> | 29 |
| 2.4 Konsep Kepuasan | 30 |
| BAB III METODE | 32 |
| 4.1 Pendekatan | 32 |
| 4.2 Populasi dan Sampel | 33 |
| 4.3 Teknik Pengumpulan Data dan Analisa Data | 34 |
| 4.3.1 Teknik Pengumpulan Data | 34 |
| 4.3.2 Uji Validitas dan Reliabilitas | 36 |
| 4.3.3 Teknik analisis data | 39 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | 46 |
| 4.1 Gambaran Umum Profil Responden | 46 |
| 4.2 Kinerja Alumni IPDN | 47 |
| 4.2.1 Provinsi Sumatera Utara | 48 |
| 4.2.2 Provinsi Jambi | 48 |
| 4.2.3 Provinsi DKI Jakarta | 49 |
| 4.2.4 Provinsi DI Yogyakarta | 50 |

| | | |
|-----------------------|--|-----|
| 4.2.5 | Provinsi Bali | 51 |
| 4.2.6 | Provinsi Sulawesi Selatan | 51 |
| 4.2.7 | Provinsi Maluku | 52 |
| 4.2.8 | Rekapitulasi Tujuh Provinsi | 53 |
| 4.3 | Harapan Pengguna terhadap Alumni IPDN | 58 |
| 4.3.1 | Provinsi Sumatera Utara | 58 |
| 4.3.2 | Provinsi Jambi | 59 |
| 4.3.3 | Provinsi DKI Jakarta | 60 |
| 4.3.4 | Provinsi DI Yogyakarta | 61 |
| 4.3.5 | Provinsi Bali | 62 |
| 4.3.6 | Provinsi Sulawesi Selatan | 63 |
| 4.3.7 | Provinsi Maluku | 64 |
| 4.3.8 | Rekapitulasi Tujuh Provinsi | 65 |
| 4.4 | Gap Analysis | 70 |
| 4.4.1 | Provinsi Sumatera Utara | 71 |
| 4.4.2 | Provinsi Jambi | 72 |
| 4.4.3 | Provinsi DKI Jakarta | 73 |
| 4.4.4 | Provinsi DI Yogyakarta | 74 |
| 4.4.5 | Provinsi Bali | 75 |
| 4.4.6 | Provinsi Sulawesi Selatan | 77 |
| 4.4.7 | Provinsi Maluku | 78 |
| 4.4.8 | Rekapitulasi Tujuh Provinsi | 79 |
| 4.5 | Pemetaan Kriteria Kompetensi Lulusan IPDN | 84 |
| 4.5.1 | Analisa Tingkat kesesuaian | 84 |
| 4.5.2 | <i>Importance Performance Analysis (IPA)</i> dengan Diagram Karteus. | 97 |
| BAB V | PENUTUP | 110 |
| 5.1 | Kesimpulan | 110 |
| 5.2 | Saran | 112 |
| DAFTAR PUSTAKA | | 114 |
| | Buku | 114 |
| | Jurnal | 115 |
| | Peraturan | 115 |
| | Karya Ilmiah | 116 |
| | Sumber Lain | 116 |

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Paradigma pendidikan dewasa ini mengalami beberapa perubahan, dalam rangka menyesuaikan dengan kebutuhan pada saat ini. Perubahan dalam hal menyesuaikan kebutuhan dapat juga disebut dinamika, yang memaksa organisasi pengelola pendidikan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternalnya.

Dinamika pada pendidikan tinggi terjadi khususnya pada kesenjangan antara kebutuhan dunia kerja dan proses pendidikan. Untuk menyesuaikan dengan dinamika yang ada, pendidikan tinggi mengembangkan suatu standar baru dalam penilaian akreditasi pendidikan tinggi. Paradigma pendidikan tinggi berubah dari yang semula *input-proses based* menjadi *output-outcome based*. Penilaian pendidikan tinggi diukur dari keluaran atau alumninya saat di dunia kerja. Oleh karena itu sangat penting bagi perguruan tinggi mengukur outcome dari proses pendidikan yang dilakukan.

Peranan alumni sangatlah penting bagi Perguruan Tinggi. Alumni punya peranan penting dalam peningkatan performa Perguruan Tinggi di tingkat nasional maupun internasional. Para alumni dalam dunia kerja telah menduduki posisi penting di negeri ini terutama pada posisi jabatan tinggi di organisasi pemerintah. Salah satu Perguruan Tinggi yang memiliki fokus mendidik calon pemimpin di organisasi pemerintahan adalah Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN).

IPDN merupakan lembaga pendidikan tinggi kepomongprajaan yang mendidik calon pemimpin di lingkungan pemerintahan. Para alumnus IPDN yang telah menduduki posisi

dalam organisasi pemerintahan dengan jabatan yang penting tentu akan menjadi salah satu daya tarik bagi masyarakat untuk memberikan kepercayaan kepada IPDN, terutama bagi masyarakat dalam hal pilihan perkuliahan mereka. Dengan sendirinya IPDN tersebut akan tersosialisasikan kepada masyarakat. Ketika para alumnus IPDN memasuki dunia kerja yang menempatkan mereka pada instansi pemerintahan tentu akan berdampak pada citra instansi pemerintahan tersebut. Alumni IPDN sekaligus telah menjabat sebagai Aparatur Sipil Negara tentunya dapat mengubah image birokrasi di mata masyarakat. Selanjutnya, sebagai abdi negara, alumni IPDN diharapkan mampu memberikan kontribusi yang terbaik dalam melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya sebagai pelayan masyarakat. Dalam kondisi ini, alumni IPDN sebagai aparatur sipil negara di daerah baik provinsi dan kabupaten/kota memiliki peran yang besar untuk memperkuat pelaksanaan otonomi daerah serta memperkuat pelayanan publik.

Berdasarkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara, profesionalitas adalah kualitas sikap anggota suatu profesi serta derajat pengetahuan dan keahlian yang dimiliki untuk dapat melakukan tugas-pekerjaan sesuai standar dan persyaratan yang ditentukan. Kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin dapat terangkum dalam suatu bentuk pelayanan publik yang dapat langsung dinilai oleh masyarakat. Penilaian ini akan membentuk suatu persepsi masyarakat terhadap profesionalitas ASN. Terkait kinerja pemerintah pasca implementasi UU ASN, data Ombudsman (2019) menunjukkan bahwa pelayanan publik di tahun 2018 pada zona hijau belum mencapai target yang sebelumnya sudah ditentukan dalam Road Map Reformasi

Birokrasi¹. Laporan akhir indeks persepsi masyarakat tentang profesionalitas dan rebranding ASN tahun 2019 terkait pelayanan publik zona hijau adalah sebagai berikut:

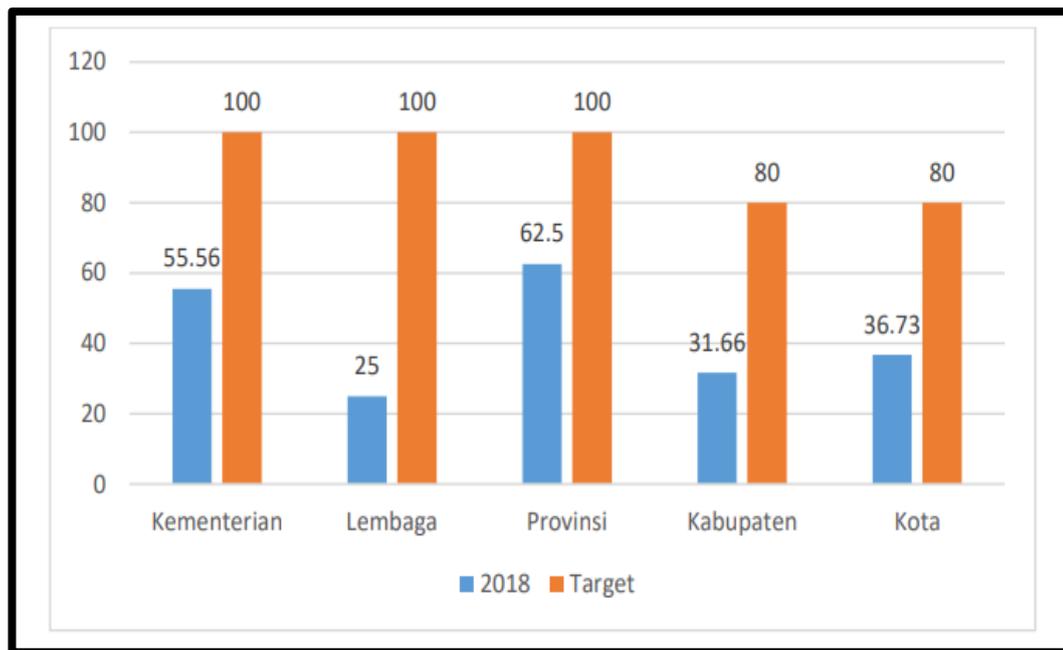


Figure 1.1 Pelayanan Publik pada Zona Hijau

Sumber: Ombudsman, 2019

Data tersebut menunjukkan bahwa pelayanan publik belum mencapai target dan hal ini berdampak pada persepsi masyarakat terhadap kinerja ASN, yang akan berdampak pula pada profesionalitas ASN. Masih terdapat masalah dengan kualitas ASN, seperti rendahnya kompetensi dan rendahnya jumlah tenaga spesialis atau fungsional, serta tidak meratanya distribusi kualitas ASN. Hal ini juga sejalan dengan data Deputi Sumber Daya Manusia Aparatur Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) yang menjelaskan masih

¹ https://csgar.ui.ac.id/data/assets/publication/publication_16tCsD/ diakses pada tanggal 15 April 2021

dominannya ASN yang tugas dan fungsinya bersifat administratif. Selengkapnya dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

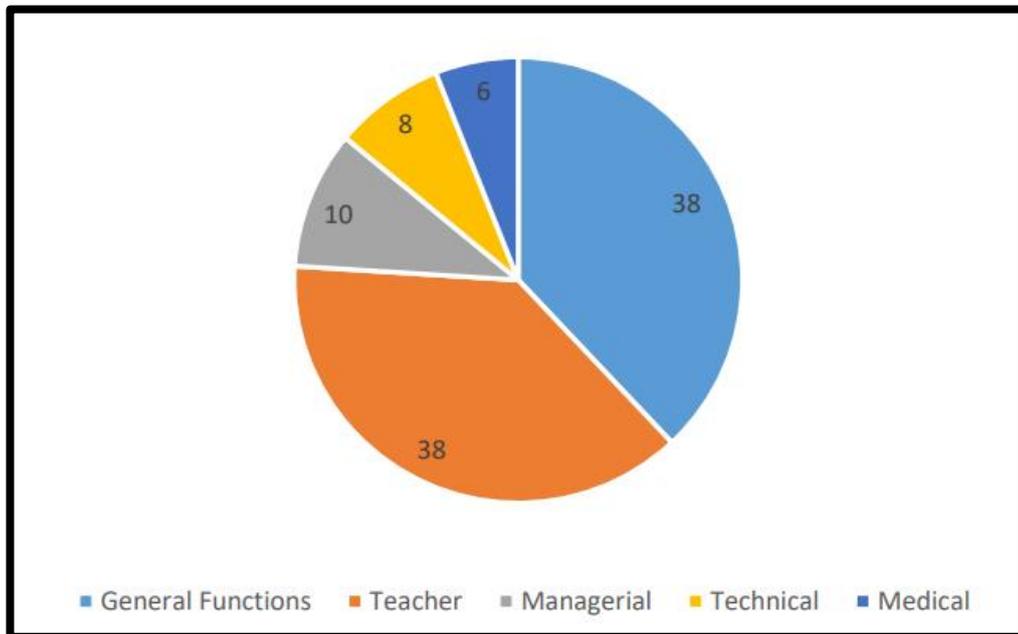


Figure 1.2 Komposisi ASN

Sumber: Kementerian PAN RB 2019

Gambar di atas menunjukkan bahwa komposisi ASN terbesar berada pada fungsi sebagai *general function* dan tenaga pengajar. Selain itu, berkenaan dengan disiplin ASN, data Badan Kepegawaian Negara pada tahun 2018 mencatat sebanyak 1.759 PNS dijatuhi hukuman disiplin. Bentuk hukuman bervariasi mulai dari tingkat berat, ringan, hingga sedang. PNS penerima hukuman disiplin tersebar di berbagai instansi baik pusat maupun daerah (BKN, 2018). Kondisi tersebut menggambarkan profesionalitas ASN yang kurang di mata masyarakat. Kementerian PANRB selaku *leading sector* dalam hal ini telah melakukan *rebranding* ASN untuk memperbaiki citra ASN di mata masyarakat. Mempertimbangkan kondisi profesionalitas ASN saat ini serta upaya-upaya *rebranding* ASN yang telah dilakukan oleh

Kementerian PANRB, pemerintah menilai perlu untuk mengetahui persepsi masyarakat mengenai profesionalitas dan *rebranding* ASN yang nantinya akan menjadi rujukan Kementerian PANRB dalam menghasilkan kebijakan-kebijakan yang fokus pada *rebranding* ASN.

Sebagian formasi ASN di tempati oleh lulusan IPDN. Lulusan Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) telah ditugaskan ke seluruh wilayah Indonesia. Data Biro Kepegawaian Sekretaris Jenderal Kementerian Dalam Negeri menunjukkan dari total 1457 lulusan IPDN Angkatan XXV Tahun 2018, sebanyak 1.257 lulusan telah ditempatkan di lintas provinsi dan 200 lulusan ditempatkan di instansi pusat. Berikut ini adalah daftar penempatan lulusan IPDN per Provinsi di Indonesia:

Tabel 1.1 Penempatan Lulusan IPDN di Provinsi Indonesia Tahun 2019

| No. | Provinsi | Jumlah lulusan IPDN |
|------------|---------------------------|----------------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Aceh | 54 Orang |
| 2 | Sumatera Utara | 77 Orang |
| 3 | Sumatera Barat | 48 Orang |
| 4 | Kepulauan Riau | 24 Orang |
| 5 | Riau | 29 Orang |
| 6 | Kepulauan Bangka Belitung | 18 Orang |
| 7 | Sumatera Selatan | 41 Orang |
| 8 | Bengkulu | 24 Orang |
| 9 | Jambi | 27 Orang |
| 10 | Lampung | 35 orang |
| 11 | Banten | 27 Orang |
| 12 | DKI Jakarta | 21 Orang |
| 13 | Jawa Barat | 66 Orang |
| 14 | Jawa Tengah | 79 Orang |
| 15 | D.I Yogyakarta | 18 Orang |
| 16 | Jawa Timur | 88 Orang |
| 17 | Bali | 30 Orang |

| No. | Provinsi | Jumlah lulusan IPDN |
|------------|---------------------|----------------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| 18 | Kalimantan Barat | 33 Orang |
| 19 | Kalimantan Tengah | 32 Orang |
| 20 | Kalimantan Selatan | 31 Orang |
| 21 | Kalimantan Utara | 14 Orang |
| 22 | Kalimantan Timur | 33 Orang |
| 23 | Sulawesi Utara | 37 Orang |
| 24 | Gorontalo | 16 Orang |
| 25 | Sulawesi Tengah | 30 Orang |
| 26 | Sulawesi Tenggara | 39 Orang |
| 27 | Sulawesi Barat | 15 Orang |
| 28 | Sulawesi Selatan | 54 Orang |
| 29 | Nusa Tenggara Barat | 25 Orang |
| 30 | Nusa Tenggara Timur | 48 Orang |
| 31 | Maluku | 27 Orang |
| 32 | Maluku Utara | 25 Orang |
| 33 | Papua Barat | 30 Orang |
| 34 | Papua | 62 Orang |

Sumber: Biro Kepegawaian Setjen Kemendagri, 2019

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa alumni IPDN tersebar di seluruh provinsi Indonesia. Penempatan ini sesuai Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 34 Tahun 2019 tentang Penempatan Tugas Lulusan Institut Pemerintahan Dalam Negeri. Pada tahun 2020 Presiden Joko Widodo melantik sebanyak 881 pamong praja muda terdiri dari 176 orang lulusan program strata satu (S1) Ilmu Pemerintahan dan 705 orang lulusan program diploma empat (D-IV) Ilmu pemerintahan. Dalam amanatnya Presiden Joko Widodo menyatakan bawa kebangsaan telah tertanam kuat pada diri setiap pamong praja. Tak hanya itu, komitmen para pamong praja untuk melayani masyarakat juga tidak diragukan. Tetapi komitmen saja tidaklah cukup, Presiden mengharapkan para Pamong Praja Muda untuk menjadi penggerak inovasi, menjadi motor reformasi birokrasi, menjadi motor

pengembangan cara-cara kerja baru, menjadi motor penggerak pemerintahan². Praja lulusan IPDN merupakan pilar perekat bangsa. Praja lulusan IPDN menjadi ujung tombak pemerintahan di pelosok-pelosok negeri, corong pemerintah.

Pemerintah Indonesia telah menetapkan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang mengamanatkan dilakukannya reformasi di bidang manajemen sumber daya manusia sektor publik, mulai dari proses rekrutmen, pengangkatan, promosi, mutasi, hingga pemberhentian pegawai. Seluruh rangkaian reformasi manajemen aparatur pemerintah ini dilakukan dengan mengedepankan prinsip merit dan diharapkan dapat mendongkrak profesionalitas ASN dalam menjalani fungsinya selaku pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa. Lima tahun telah berlalu sejak ditetapkannya UU ASN. Kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin ASN akan menjadi acuan masyarakat dalam menilai profesionalitas ASN. Instansi pemerintah selaku pengguna lulusan IPDN memiliki harapan besar bahwa lulusan IPDN dapat diandalkan sebagai katalisator dalam perbaikan manajemen pemerintahan maupun pelayanan publik di daerah. Untuk mewujudkan hal tersebut kinerja alumni IPDN haruslah baik.

Kinerja alumni IPDN yang berorientasi pada kualitas unggul mensyaratkan peningkatan pendidikan serta keahlian sesuai dengan perkembangan yang dihadapi. Seseorang akan mampu melakukan suatu tindakan apabila memang ada kekuasaan untuk mengerahkan dan menggerakkan dayanya. Kemampuan seseorang menurut Mc Clelland (dalam Gibson, 1996:208) merupakan suatu yang dipelajari dari budaya masyarakat dan diperoleh melalui

² <https://www.presidentri.go.id/siaran-pers/president-lantik-881-pamong-praja-muda-lulusan-ipdn-tahun-2020-secara-virtual/> diakses pada tanggal 15 April 2021

pendidikan dan pelatihan. Selanjutnya Thoha (1988:316) mengemukakan bahwa kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pendidikan, latihan dan pengalaman.

IPDN sebagai sebuah lembaga Pendidikan Tinggi Pamong praja memainkan peranan penting dan strategis dalam membangun bangsa yang maju. Selanjutnya dalam UU 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah Pasal 576 ayat 1 menyebutkan, Kementerian Dalam Negeri menyelenggarakan pendidikan Kepamong Prajaan. Pendidikan tinggi yang bermutu merupakan modal utama untuk memasuki abad baru yang ditandai oleh persaingan antarbangsa yang sangat ketat. Agar bisa ikut dalam persaingan global, Indonesia harus memiliki keunggulan kompetitif yang memadai. Keunggulan kompetitif itu hanya bisa diperoleh melalui pendidikan tinggi kepomongprajaan yang berkualitas.

Dengan demikian, membangun pendidikan tinggi yang bermutu merupakan *conditio sine qua non* bagi upaya memenangi kompetisi global. Indikator kualitatif merupakan barometer standar untuk mengukur dan menilai output proses pendidikan di sebuah perguruan tinggi. Jika pencapaian prestasi akademik mahasiswa bagus, tingkat keberhasilan mahasiswa dalam menyelesaikan studi lebih tinggi dibandingkan mahasiswa yang drop-out atau gagal, para sarjana (lulusan) lebih cepat terserap di lapangan kerja serta mampu menjalankan tugas dengan baik, hal itu menandakan bahwa kualitas output sebuah perguruan tinggi tersebut bagus. IPDN sebagai lembaga pendidikan tinggi kepomongprajaan ada hal penting yang harus diperhatikan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan tinggi yakni dengan

menegaskan visi dan orientasi, bahwa perguruan tinggi adalah institusi publik yang memberikan pelayanan pendidikan bagi masyarakat. Perguruan tinggi adalah lembaga pengembangan ilmu yang bertujuan melahirkan birokrasi pemerintahan berpengetahuan, berkeahlian, kompeten, dan terampil.

Kualitas lulusan IPDN yang baik sesuai dengan harapan dan kebutuhan pemerintah, akan membangun kepercayaan yang kuat antara lembaga pendidikan IPDN dengan pemerintah daerah. Harapan tersebut tentunya ada pada masyarakat Mereka berharap alumni IPDN dapat dijadikan pionir dalam perubahan kinerja birokrasi serta mampu meningkatkan pelayanan kepada masyarakat untuk perbaikan birokrasi pemerintahan. Demikian juga ekspektasi pemerintah daerah terhadap lulusan pendidikan tinggi juga sangat besar. Tentunya gap yang kecil antara harapan atau ekspektasi terhadap kondisi existing alumni dalam pekerjaan merupakan harapan lembaga pendidikan tinggi kepomongprajaan dan pemerintah daerah sebagai *end user* alumni. Tentunya harapan ini sangat wajar mengingat para praja (mahasiswa) IPDN yang melaksanakan pendidikan di IPDN tidak dipungut biaya apapun, sepenuhnya Negara membiaya pendidikan di IPDN. Kemudian Lulusan IPDN langsung ditugaskan di organisasi pemerintah daerah. Untuk itu betapa pentingnya meningkatkan kompetensi lulusan sekolah tinggi kepomongprajaan yang langsung dibawah kementerian dalam negeri. Peningkatan mutu pendidikan tinggi IPDN serta pengembangan berbagai pengasuhan, proses belajar mengajar serta pelatihan yang efektif dan produktif memerlukan peran alumni sebagai katalis dengan memberikan masukan untuk membangun IPDN.

Dari latar belakang tersebut di atas, dapat dipahami bahwa pengukuran terhadap kinerja alumni IPDN menjadi sangat

penting, bukan hanya bagi keberhasilan instansi pemerintah sebagai *stakeholder*, tetapi juga peran alumni bermanfaat bagi lembaga IPDN dalam mengembangkan citra lembaga pendidikan.

1.2 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui tentang informasi alumni IPDN berupa persepsi, pandangan dan masukan *stakeholder* pengguna alumni IPDN, yang akan digunakan sebagai masukan dalam rangka perbaikan penyelenggaraan pendidikan IPDN pada gilirannya penyusunan kebijakan untuk meningkatkan mutu, kualitas dan peningkatan kompetensi lulusan IPDN. Tujuan penelitian adalah untuk:

1. Mengukur kinerja alumni IPDN
2. Mengetahui harapan pengguna alumni terhadap lulusan IPDN
3. Mengetahui gap/kesenjangan antara kinerja alumni IPDN dengan harapan pengguna
4. Memetakan kriteria kompetensi lulusan berdasarkan tingkat kepentingan dari perspektif pengguna dan tingkat kinerja yang ditunjukkan alumni IPDN

1.3 Ruang Lingkup

1.3.1 Sasaran Evaluasi

Penelitian survei merupakan suatu teknik pengumpulan informasi yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang diajukan pada responden. Dalam penelitian survei, peneliti menganalisa karakteristik atau hubungan sebab akibat antar variabel tanpa adanya intervensi peneliti. Penelitian survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 1998).

Dalam penelitian ini, *stakeholders* adalah pejabat yang menjadi atasan dan bawahan alumni IPDN serta masyarakat yang menjadi kelompok survei. Ruang lingkup penelitian dibatasi pada informasi tentang kinerja alumni IPDN Program Diploma IV dan Sarjana selama empat tahun terakhir yang telah bekerja secara aktif sebagai ASN, atau lulusan pada periode wisuda Tahun 2016, 2017, 2018 dan 2019. Hal ini bertujuan untuk memperoleh informasi tentang *outcomes* kurikulum yang saat ini diberikan di IPDN, serta untuk memenuhi ketentuan terkait penilaian kinerja alumni dalam proses akreditasi perguruan tinggi.

1.3.2 Lokus

Dalam penelitian ini, rencana untuk lokus survei dilakukan pada organisasi pemerintah daerah baik Provinsi maupun Kabupaten/Kota. Hal ini dikarenakan sebagian besar alumni IPDN di prioritaskan untuk ditempatkan pada organisasi pemerintahan Provinsi, Kabupaten dan Kota. Secara purposive telah ditetapkan provinsi Sumatera Utara, Jambi, DKI Jakarta, DI Yogyakarta, Bali, Sulawesi Selatan serta Maluku sebagai lokus survei.

1.3.3 Stakeholder Penelitian

Penelitian survei kepuasan *stakeholder* terhadap kinerja alumni IPDN memfokuskan pada *stakeholder* yang langsung menjadi atasan dan bawahan alumni IPDN di organisasi pemerintahan Propinsi, kemudian juga masyarakat yang langsung dipimpin oleh alumni IPDN. Dalam hal ini untuk mengumpulkan informasi yang berkaitan tentang kinerja alumni IPDN dalam pekerjaan melalui instrumen penelitian survei yang telah dipersiapkan sebelumnya.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari survei antara lain:

1. Tersedianya informasi tentang kinerja alumni IPDN
2. Diketuainya informasi harapan pengguna terhadap alumni IPDN
3. Diketuainya gap antara ekspektasi *stakeholder* dengan kinerja alumni IPDN di organisasi Pemerintah daerah
4. Teridentifikasinya jenis-jenis kompetensi yang perlu menjadi perhatian serius dalam proses pembentukannya selama penyelenggaraan pendidikan di IPDN

BAB II KAJIAN HISTORIS DAN TEORETIS

2.1 Kajian Historis

2.1.1 Munculnya Pamongpraja

Pada jaman dulu, proses pemerintahan digerakkan oleh sejumlah aktor kecil yang berada dalam organisasi pemerintahan, serta dikarenakan oleh bekerjanya institusi negara dalam aktivitas masyarakat. Lembaga pemerintah bersifat statis dan bergeser ke arah dinamis jika di dalam organisasi tersebut terdapat sejumlah aktor pilihan yang dapat membawa dampak terciptanya interaksi antara pemerintah dengan masyarakat. Dalam konteks itu, terdapat setidaknya dua persoalan utama yaitu penggunaan kewenangan dan isu pelayanan. Persoalan kewenangan bertalian dengan seberapa jauh penggunaan kewenangan dilakukan oleh pemerintah. Penggunaan kewenangan yang berlebihan maupun kurang dapat menimbulkan konsekuensi ekstrem (*abuse of power*) bagi pemerintah. Sedangkan isu pelayanan berkaitan dengan apakah penggunaan kewenangan mampu memenuhi kebutuhan masyarakat dalam hal layanan sipil maupun layanan publik. Dalam paradigma pemerintahan lama, persoalan pertama menjadi isu penting yang meletakkan pemerintah sebagai sentral yang dilayani. Di Indonesia sekelompok orang yang berstatus sebagai pemerintah dan diletakkan sebagai elite yang dilayani di masa lalu disebut *pangreh praja*. Sementara itu, menjadi paradigma baru pemerintahan (*kybernology*) dimana posisi mereka yang dilayani menjadi fokus utama yang dilayani. Dalam hubungan itu, peran pemerintah mengalami pergeseran posisi yang kemudian dikenal dengan istilah *Pamong Praja* (Ndraha, 2003).

2.1.2 Pengertian Pamong Praja

Dalam serat *Wulangreh* karya istimewa gubahan Susuhunan Pakubuwono IV dari Keraton Surakarta Hadiningrat, istilah pamongpraja dapat ditelusuri menurut sastra Jawa. *Wulangreh* kitab yang didesain khusus bagi para calon pemimpin atau penguasa “*Wulang*” berarti pelajaran sedangkan “*reh*” mengandung makna penguasa atau pemimpin. Karya ini dijadikan kurikulum rujukan untuk mengendalikan hawa nafsu para penguasa seperti pemahaman halal-haram, hidup sederhana, tidak sombong, loyal pada negara, tidak berwatak pedagang, serta rendah hati dan adil. Tujuannya tidak lain agar para penguasa atau pemimpin tidak kehilangan arah dalam menjalankan roda pemerintahan (Suratno, 2009).

Dalam birokrasi Jawa, baik pada masa kerajaan maupun pada masa pendudukan Belanda telah dikenal istilah *pangreh praja* dan *pamong praja*. Adapun makna “*pang dan reh*” menunjukkan pada kekuatan penguasa atau pemimpin. Sedangkan praja sendiri memiliki arti rakyat kebanyakan, publik, masyarakat atau mereka yang dilayani. Dalam konteks normatif, istilah praja identik dengan pegawai pemerintahan, pegawai negeri sipil “*civil servant*”. Istilah ini jelas berbeda dengan kata Raja yang menunjukkan arti sebaliknya, sebagaimana kecurigaan sebagian masyarakat terhadap istilah praja yang seakan dididik menjadi “raja” di lembaga kedinasan seperti Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN). Jadi jika diartikan bebas ‘*pangreh praja*’ lebih merujuk pada pejabat politik yang memiliki derajat kekuasaan dengan batas-batas tertentu. *Reh* sendiri dalam etimologi asing sepadan dengan kata *recht* (Belanda) yang bermakna hukum, aturan atau norma yang mesti ditaati. Berbeda dengan istilah pamong yang merujuk pada kata among *ngemong* atau momong.

Istilah ini merupakan kata yang bersifat multidimensional, seperti kata mengemong anak atau mengasuh anak kecil (Nurdin, 2010).

Pemahaman mengenai pamong praja ditinjau dari perspektif pragmatis merupakan orang-orang yang mengabdikan dirinya kepada negara serta bekerja atas nama negara dan mereka mendapat upah atau gaji dari negara atas hasil kerjanya. Pemahaman mengenai istilah pamong paling tidak menekankan pada seorang pelayan publik agar mampu *me-ngemong* (melayani), *ngomong* (berkomunikasi) dan siap di-*omong* (dinilai). Dalam kaitan itu, pamong praja diartikan sebagai pegawai negeri yang mengurus pemerintahan negara. Maknanya, terbentuknya birokrasi sejak zaman kerajaan, baik kerajaan di nusantara pada umumnya dan kerajaan di tanah Jawa pada khususnya ditujukan untuk melayani rakyat sebagaimana mengasuh anak, memiliki jiwa yang melindungi dan penuh kasih sayang yang tak terbatas. Jika demikian, dari aspek substansi, pemahaman birokrasi sejak zaman kerajaan Jawa hingga kini dapat dibagi dalam dua level, yaitu kelompok *pangreh praja* yang menitikberatkan pada pola kekuasaan atau kepemimpinan (cenderung bersifat dilayani), dan kelompok *pamong praja* yang menitik beratkan pada pola pelayanan kepada masyarakat (berorientasi melayani).

Secara historis, pemahaman birokrasi yang berkaca pada *pangreh praja* dan *pamong praja* dapat dihubungkan dengan tumbuh-kembangnya birokrasi pada organisasi pemerintahan di tanah air. Dahulu, raja-raja Jawa khususnya, dan raja-raja di nusantara pada umumnya, membentuk birokrasi tidak untuk semata kepentingan rakyat (Tjokrowinoto, 2001: 45).

2.1.3 Sejarah Pamong Praja

Apabila dilihat dari sejarahnya, keberadaan korps pamong praja sudah ada sejak zaman Hindia Belanda sebagai korps *binnenlands bestuur*, yakni korps pejabat bumi putera yang bertugas menjaga kepentingan kerajaan Belanda di tanah Nusantara. Pada masa awal kemerdekaan, korps ini berubah namanya menjadi Korps Pangreh Praja, yang kemudian diganti menjadi namanya menjadi Korps Pamong Praja, karena istilah pangreh mengandung makna memerintah dengan paksaan. Keberadaan Korps Pamong Praja mencapai puncaknya pada saat berlakunya UU Nomor 5 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Pemerintahan di Daerah. Korps Pamong Praja diartikan sebagai pejabat pemerintah pusat yang berada di daerah dengan tugas utama menjalankan Tugas Pemerintahan Umum (TPU), yang meliputi koordinasi, pembinaan dan pengawasan serta urusan residual. Pada masa UU Nomor 5 Tahun 1974, yang masih merujuk pada UUD 1945 yang asli, Presiden merupakan satu-satunya mandataris MPR, yang kemudian membangun jaringan pemerintah pusat di daerah yang dinamakan Kepala Wilayah yang berkedudukan sebagai *Penguasa Tunggal di Bidang Pemerintahan*. Upaya sistematis mengembalikan citra Pamong Praja makin diperkuat dengan pendirian lembaga pendidikan kepamongprajaan, yakni Akademi Pemerintahan Dalam Negeri (APDN). Saat itu, hampir di tiap provinsi terdapat APDN. Seiring berkembangnya penyelenggaraan pemerintahan, maka pemerintah mendirikan Akademi Pemerintahan Dalam Negeri (APDN) pada tanggal 17 Maret 1956 di Malang, Jawa Timur berdasarkan SK Mendagri No. Pend. 1/20/565 tanggal 24 September 1956 dan diresmikan oleh Presiden Soekarno.

Di era pemerintahan mantan Presiden Soeharto, semua institusi pendidikan tersebut pada 14 Agustus 1992 berdasarkan Kepres No. 42 Tahun 1992 dilebur dan diganti namanya menjadi Sekolah Tinggi Pemerintahan Dalam Negeri (STPDN). Pada era reformasi STPDN berubah namanya menjadi Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN). IPDN berlokasi di Lembah Manglayang Jatinangor, Kabupaten Sumedang, Jawa Barat.

Pada perjalanannya, dengan lahirnya Undang Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah sebagai pengganti Undang Undang Nomor 5 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Pemerintahan di Daerah dan Undang Undang Nomor 5 Tahun 1979 tentang Pemerintahan Desa, lembaga pendidikan kedinasan di bawah Kemendagri tersebut memiliki tujuan untuk memberdayakan rakyat dalam menghadapi tantangan global. Undang-undang itu juga bermaksud memberikan kewenangan yang luas, nyata dan bertanggung jawab kepada daerah secara proporsional. Adanya aturan main itu makin sejalan dengan visi misi IPDN yang bertujuan untuk mendidik dan mencetak kader pamong yang memiliki kecerdasan, keterampilan, kepribadian, dan ketakwaan serta memiliki wawasan kebangsaan.

2.1.4 Pasang Surut Eksistensi Pamong Praja

Keberadaan Korps Pamong Praja mencapai titik nadir setelah berlakunya UU Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah yang bersifat sangat desentralistik, sehingga pelaksanaan asas dekonsentrasi sangat dibatasi di daerah. Fungsi dekonsentrasi dibatasi hanya pada tingkat provinsi saja. Konsekuensi logis dari perubahan kebijakan desentralisasi tersebut, maka definisi tentang Pamong Praja perlu disusun ulang. Pada UU Nomor 22 Tahun 1999 yang kemudian dilanjutkan oleh

UU Nomor 32 Tahun 2004, tidak ada lagi pengertian Tugas Pemerintahan Umum, yang ada istilah baru yakni Tugas Umum Pemerintahan (TUP), yang isinya berbeda dengan pengertian Tugas Pemerintahan Umum (TPU) yang selama ini digunakan.

Dalam pelaksanaan UU Nomor 32 Tahun 2004, terdapat dua pengertian TUP, yakni yang tertuang dalam PP Nomor 3 Tahun 2007 dan PP Nomor 19 Tahun 2008. TUP menurut PP Nomor 3 Tahun 2007 adalah tugas kepala daerah provinsi, kabupaten dan kota, diluar pelaksanaan asas desentralisasi dan asas tugas pembantuan. Sedangkan menurut PP Nomor 19 Tahun 2008, Camat juga melaksanakan TUP dengan isi yang berbeda dibandingkan TUP yang diatur pada PP Nomor 3 Tahun 2007. “Institut Pemerintahan Dalam Negeri menyelenggarakan pendidikan tinggi di bidang kepomongprajaan yang diselenggarakan melalui sistem pendidikan tinggi kepomongprajaan. Perpres Nomor 1 Tahun 2009 ini menyebut “bidang kepomongprajaan” ini oleh penulis tafsirkan bahwa dalam lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan pemerintahan daerah terdapat jabatan kepomongprajaan, karena ada ada pendidikannya maka seharusnya ada lapangan kerja atau jabatan kepomongprajaan, namun demikian belum ada peraturan perundang-undangan di lingkungan kementerian dalam negeri yang mengatur tentang jabatan pamong praja.

2.1.5 Rekam Jejak Pendidikan Pamong Praja

Penyelenggaraan pendidikan pamong praja di Indonesia terbentuk melalui proses perjalanan sejarah yang panjang. Perintisan pendidikan pamong dimulai sejak zaman pemerintahan Hindia Belanda pada tahun 1920, dengan terbentuknya sekolah pendidikan Pamong Praja yang bernama Opleiding School Voor

Inlandshe Ambtenaren (OSVIA) dan Middlebare Opleiding School Voor Inlandsche Ambtenaren (MOSVIA). Para lulusannya sangat dibutuhkan dan dimanfaatkan untuk memperkuat penyelenggaraan pemerintahan Hindia Belanda. Dimasa kedudukan pemerintah Hindia Belanda, penyelenggaraan pemerintahan Hindia Belanda dibedakan atas pemerintahan yang langsung dipimpin oleh kaum atau golongan pribumi yaitu Binnenlands Bestuur Corps (BBC) dan pemerintahan yang tidak langsung dipimpin oleh kaum atau golongan dari keturunan Inlands Bestuur Corps (IBC).

Pada masa awal kemerdekaan RI, sejalan dengan penataan sistem pemerintahan yang diamanatkan oleh Undang Undang Dasar 1945, kebutuhan akan tenaga kader pamong praja untuk melaksanakan tugas-tugas pemerintahan baik pada pemerintah pusat maupun daerah semakin meningkat sejalan dengan tuntutan perkembangan penyelenggaraan pemerintahannya. Untuk memenuhi kebutuhan akan kekurangan tenaga kader pamong praja, maka pada tahun 1948 dibentuklah lembaga pendidikan dalam lingkungan Kementrian Dalam Negeri yaitu Sekolah Menengah Tinggi (SMT) Pangreh Praja yang kemudian berganti nama menjadi Sekolah Menengah Pegawai Pemerintahan Administrasi Atas (SMPAA) di Jakarta dan Makassar. Pada Tahun 1952, Kementrian Dalam Negeri menyelenggarakan Kursus Dinas C (KDC) di Kota Malang, dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan pegawai golongan DD yang siap pakai dalam melaksanakan tugasnya. Seiring dengan itu, pada tahun 1954 KDC juga diselenggarakan di Aceh, Bandung, Bukittinggi, Pontianak, Makasar, Palangkaraya dan Mataram.

Sejalan dengan perkembangan penyelenggaraan pemerintahan yang semakin kompleks, luas dan dinamis, maka

pendidikan aparatur di lingkungan Kementerian Dalam Negeri dengan tingkatan kursus dinilai sudah tidak memadai. Berangkat dari kenyataan tersebut, mendorong pemerintah mendirikan Akademi Pemerintahan Dalam Negeri (APDN) pada tanggal 17 Maret 1956 di Malang, Jawa Timur. APDN di Malang bersifat APDN Nasional berdasarkan SK Mendagri No. Pend.1/20/56 tanggal 24 September 1956 yang diresmikan oleh Presiden Soekarno di Malang, dengan Direktur pertama Mr. Raspio Woerjodiningrat. Mahasiswa APDN Nasional Pertama ini adalah lulusan KDC yang direkrut secara selektif dengan tetap mempertimbangkan keterwakilan asal provinsi selaku kader pemerintahan pamong praja yang lulusannya dengan gelar Sarjana Muda (BA).

Pada perkembangan selanjutnya, lulusan APDN dinilai masih perlu ditingkatkan dalam rangka upaya lebih menjamin terbentuknya kader-kader pemerintahan yang *qualified leadership and manager administrative* terutama dalam menyelenggarakan tugas-tugas urusan pemerintahan umum. Kebutuhan ini mendorong pemerintah untuk menyelenggarakan pendidikan aparatur di lingkungan Departemen Dalam Negeri setingkat Sarjana, maka dibentuklah Institut Ilmu Pemerintahan (IIP) yang berkedudukan di Kota Malang Jawa Timur berdasarkan Keputusan Bersama Menteri Dalam Negeri dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 8 Tahun 1967, selanjutnya dikukuhkan dengan Keputusan Presiden Nomor 119 Tahun 1967. Peresmian berdirinya IIP di Malang ditandai dengan peresmian oleh Presiden Soekarno pada tanggal 25 Mei 1967. Pada tahun 1972 Institut Ilmu Pemerintahan (IIP) yang berkedudukan di Malang Jawa Timur dipindahkan ke Jakarta melalui Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 94 Tahun 1972. Pada tanggal 9 Maret 1972, kampus IIP yang terletak di Jakarta di resmikan oleh Presiden Soeharto

yang dinyatakan dengan peresmian kampus Institut Ilmu Pemerintahan, dengan harapan akan menjadi kawah candradimukanya Departemen Dalam Negeri untuk menggembleng kader-kader pemerintahan yang tangguh bagi Negara Kesatuan Republik Indonesia. Seiring dengan pembentukan IIP yang merupakan peningkatan dari APDN Nasional di Malang, maka untuk penyelenggaraan pendidikan kader pada tingkat akademi, Kementerian Dalam Negeri secara bertahap sampai dengan dekade tahun 1970-an membentuk APDN di 20 Provinsi selain yang berkedudukan di Malang, juga di Banda Aceh, Medan, Bukittinggi, Pekanbaru, Jambi, Palembang, Lampung, Bandung, Semarang, Pontianak, Palangkaraya, Banjarmasin, Samarinda, Mataram, Kupang, Makassar, Manado, Ambon dan Jayapura.

Pada tahun 1988, dengan pertimbangan untuk menjamin terbentuknya wawasan nasional dan pengendalian kualitas pendidikan Menteri Dalam Negeri Rudini melalui Keputusan No. 38 Tahun 1988 Tentang Pembentukan Akademi Pemerintahan Dalam Negeri Nasional. APDN Nasional kedua dengan program D III berkedudukan di Jatinangor, Sumedang Jawa Barat yang peresmiannya dilakukan oleh Mendagri tanggal 18 Agustus 1990. APDN Nasional ditingkatkan statusnya berdasarkan Kepres No. 42 Tahun 1992 tentang Sekolah Tinggi Pemerintahan Dalam Negeri, maka status APDN menjadi STPDN dengan program studi D III yang diresmikan oleh Presiden RI pada tanggal 18 Agustus 1992. Sejak tahun 1995, bertitik tolak dari keinginan dan kebutuhan untuk lebih mendorong perkembangan karier sejalan dengan peningkatan eselonering jabatan dalam sistem kepegawaian Republik Indonesia, maka program studi ditingkatkan menjadi program D IV.

Keberadaan STPDN dengan pendidikan profesi (program D IV) dan IIP yang menyelenggarakan pendidikan akademik program sarjana (Strata I), menjadikan Departemen Dalam Negeri memiliki dua (2) Pendidikan Tinggi Kedinasan dengan lulusan yang sama dengan golongan III/a. Kebijakan Nasional mengenai pendidikan tinggi sejak tahun 1999 antara lain yang mengatur bahwa suatu Departemen tidak boleh memiliki dua atau lebih perguruan tinggi dalam menyelenggarakan keilmuan yang sama, maka mendorong Departemen Dalam Negeri untuk mengintegrasikan STPDN ke dalam IIP. Usaha mengintegrasikan STPDN ke dalam IIP secara intensif dan terprogram sejak tahun 2003 sejalan dengan dikeluarkannya UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Pengintegrasian akhirnya terwujud dengan ditetapkannya Keputusan Presiden Nomor 87 Tahun 2004 tentang Penggabungan STPDN ke dalam IIP dan sekaligus mengubah nama IIP menjadi Institut Ilmu Pemerintahan (IPDN). Tujuan penggabungan STPDN ke dalam IIP tersebut, selain untuk memenuhi kebijakan pendidikan nasional juga untuk meningkatkan efektivitas penyelenggaraan pendidikan kader pamong praja di lingkungan Departemen Dalam Negeri. Kemudian Kepres No. 87 Tahun 2004 ditindaklanjuti dengan Keputusan Mendagri No. 892.22-421 tahun 2005 tentang Pelaksanaan Penggabungan dan Operasional Institut Pemerintahan Dalam Negeri, disertai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 29 Tahun 2005 Tentang Organisasi dan Tata Kerja IPDN dan Peraturan Menteri Dalam Negeri 43 Tahun 2005 Tentang Statuta IPDN serta peraturan pelaksanaan lainnya. IPDN merupakan salah satu komponen di lingkungan Kementerian Dalam Negeri yang melaksanakan tugas menyelenggarakan pendidikan tinggi kepamongprajaan.

2.1.6 Pamong Praja saat ini dan akan datang

Merujuk pada peraturan perundang-undangan yang ada dan juga sejarah perkembangan pamong praja dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah di Indonesia, maka yang masuk kategori Korps Pamong Praja adalah mereka yang dididik secara khusus untuk melayani masyarakat serta konsisten menjaga keutuhan bangsa dan negara, dengan bidang keahliannya sebagai generalis yang mengoordinasikan cabang-cabang pemerintahan lainnya. Jabatan-jabatan dan sebutan pamong praja ditujukan pada antara lain para Lurah, Camat, Polisi Pamong Praja, Asisten Sekda, serta Sekretaris Daerah, ditambah dengan SKPG (Satuan Kerja Perangkat Gubernur) sebagai tindak lanjut dari PP Nomor 19 Tahun 2010 pamong praja diartikan secara etimologis sebagai aparat atau pejabat pemerintahan yang bertugas “mengemong” dan menjadi abdi Negara, abdi masyarakat, maka pamong praja adalah semua aparat yang melakukan aktivitas melayani, mengayomi, mendampingi serta memberdayakan masyarakat, dengan demikian korps pamong praja sangat meluas, termasuk di dalamnya aparat kepolisian Negara Republik Indonesia dan Tentara Nasional Indonesia serta semua aparat pemerintahan lainnya yang melaksanakan urusan pemerintahan selain di lingkungan Kementerian Dalam Negeri. Pamong praja adalah mencakup pejabat pusat yang ada di pusat, pejabat pusat yang ada di daerah maupun pejabat daerah yang ada di daerah.

Merujuk pada Peraturan Presiden Nomor 1 Tahun 2009 yang menyebutkan bahwa terdapat perguruan tinggi kedinasan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi kepamongprajaan, ini mengisyaratkan bahwa setidaknya dua hal, yang pertama bahwa ada institusi yang dibentuk oleh Negara untuk menyiapkan

pamong praja yang akan menjadi aparat pemerintahan, dan yang kedua karena ada institusi pendidikan tinggi kepomongprajaan yang akan menghasilkan lulusan yang akan ditugaskan sebagai pelayanan masyarakat atau tugas-tugas kepomongprajaan yang dilaksanakan oleh para pamong praja. Pamong praja adalah mereka yang menyelenggarakan pelayanan pemerintahan pada organisasi pemerintahan lini kewilayahan yang dididik secara khusus yang memiliki kualifikasi kepemimpinan dan kemampuan manajerial untuk melayani masyarakat serta konsisten menjaga keutuhan bangsa dan negara, dengan bidang keahliannya sebagai generalis yang mengoordinasikan cabang-cabang pemerintahan lainnya.

Ndraha (2010), mencoba mengelaborasi dan merumuskan esensi kepomongprajaan, bicara tentang kepomongprajaan, maka esensinya antara lain:

1. Entitas (nama suatu entitas)
2. Kualitas (perilaku yang terlihat dalam ruang pemerintahan),
3. Nilai atau norma (kekatan yang mengikat), Fungsi kebhinekaan dan ketunggalikaan).
4. lembaga atau unitkerja,
5. Struktur kepomongprajaan
6. Profesi pemerintahan
7. Pendidikan kepomongprajaan

Sejalan dengan pandangan Ndraha (2010) tersebut, memperhatikan sejarah dan perkembangan pamong praja atau kepomongprajaan di Indonesia, maka penulis merumuskan setidaknya kepomongprajaan yang akan datang dapat di pandang sebagai:

1. Profesi, yakni merupakan pekerjaan yang memerlukan kompetensi tertentu, yakni *qualified leadership* dan *managerial administratif*, sehingga diperlukan pendidikan khusus pamong praja.
2. Struktur dalam pemerintahan daerah, yakni level pemerintahan pada lini kewilayahan, seperti lurah/kades, camat, bupati/walikota dan gubernur (termasuk satuan kerja perangkat Gubernur sebagai wakil pemerintah pusat) yang melaksanakan fungsi pemerintahan umum dalam hal pembinaan wilayah, koordinasi pemerintahan, pengawasan pemerintahan dan residual pemerintahan;
3. Institusi Pendidikan, yakni pendidikan yang khusus menyelenggarakan proses belajar mengajar yang outputnya dipersiapkan untuk menjadi pamong praja
4. Perangkat nilai, yakni suatu rangkaian unit nilai-nilai yang menjadi enersi yang menguatkan semangat pengabdian aparat sebagai abdi Negara dan masyarakat sebagaimana dalam “Hasta Budhi Bhakti” sebagai pedoman atau *guidance* penyelenggara pemerintahan yang bersumber dari leluhur karena tumbuh dari tradisi pemerintahan yang pernah eksis;
5. Instrumen keutuhan berbangsa, yakni keberadaan pamong praja tidak saja menjadi mesin birokrasi dalam pelayanan pemerintahan, tapi menjadi perekat Negara kesatuan Republik Indonesia;

Sistem pendidikan dapat dilihat sebagai sebuah sistem transformasi dengan input, proses dan output (Sahney, et. al., 2004). Dalam dunia pendidikan terdapat pelbagai pengertian mengenai kualitas. Termasuk di dalamnya kualitas input yaitu

pelajar, staf pendukung dan infrastruktur; kualitas proses yaitu proses pembelajaran dan aktivitas belajar mengajar; dan kualitas output adalah alumni yang kompeten dan cemerlang masa depannya. Pengguna lulusan, baik perseorangan maupun institusi akan menilai kinerja lulusan universitas sebagai karyawannya. Pengertian kinerja adalah hasil dari prestasi kerja yang telah dicapai seorang karyawan sesuai dengan fungsi tugasnya pada periode tertentu (Bernadin dan Russell, 1993). Menurut survei National Association of Colleges and Employers (NACE) tahun 2002 (dalam Putra dan Pratiwi, 2005), lulusan universitas diharapkan oleh dunia kerja memiliki kompetensi berikut:

1. Kemampuan berorganisasi;
2. Kejujuran;
3. Kemampuan bekerjasama;
4. Kemampuan interpersonal;
5. Etos kerja yang baik;
6. Memiliki motivasi/berinisiatif;
7. Mampu beradaptasi;
8. Kemampuan analitikal;
9. Kemampuan komputer;
10. Kemampuan organisasi;
11. Berorientasi pada detail;
12. Kemampuan memimpin;
13. Percaya diri;
14. Berkepribadian ramah;
15. Sopan
16. Bijaksana;
17. Indeks Prestasi Kumulatif lebih besar dari 3,0; 18) Kreatif;
18. Humoris, dan;
19. Kemampuan entrepreneurship.

Indeks prestasi, ternyata berada di urutan ke 17 dari 20 poin yang diharapkan ada dalam seorang calon karyawan. Menurut O'brein (2007), beberapa hal yang perlu dimiliki oleh lulusan perguruan tinggi, meliputi:

1. Communication skills, terdiri atas komunikasi lisan dan komunikasi tulisan;
2. Organizational skills, meliputi manajemen waktu, meningkatkan motivasi, dan menjaga kesehatan dan penampilan;
3. Leadership, dengan kepemimpinan efektif;
4. Logic, untuk menyelesaikan masalah dan berpikir kreatif;
5. Effort, meliputi ketahanan menghadapi tekanan, asertif, dan kemampuan dan kemauan belajar;
6. Group skills, meliputi kerjasama tim dan meningkatkan kemampuan interpersonal;
7. Ethics

2.2 Konsep Penilaian Kinerja

Bagi pihak manajemen, kinerja sangat membantu dalam mengambil keputusan seperti promosi dan pengembangan karier, mutasi, pemutusan hubungan kerja, penyesuaian kompensasi, kebutuhan pelatihan dan meningkatkan status akreditasi perguruan tinggi yang telah diperoleh. Menurut Rivai (2004: 309) kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan Penilaian kinerja menurut Dessler (2010: 322) adalah mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan/atau dimasa lalu relatif terhadap standar prestasinya.

Penilaian kinerja memiliki manfaat yang sangat baik bagi suatu organisasi. Menurut Wibowo (2014:92), penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk:

1. Memperkenalkan perubahan, termasuk perubahan dalam budaya organisasi.
2. Mendefinisikan tujuan, target dan sasaran untuk periode yang akan datang.
3. Memberi orang target yang tidak dapat mungkin dicapai, sebagai alat untuk memecat di kemudian hari.
4. Memberikan gambaran bahwa organisasi dalam menantang pekerja untuk memberikan kinerja tinggi.
5. Meninjau kembali kinerja yang lalu dengan maksud untuk mengevaluasi dan mengaitkan dengan pengupahan.
6. Melobi penilai untuk kepentingan politis, dan bahkan akhir yang meragukan.
7. Mendapatkan kesenangan khusus. h. Menyepakati tujuan pembelajaran
8. Mengidentifikasi dan merencanakan membangun kekuatan.
9. Mengidentifikasi dan merencanakan menghilangkan kelemahan.
10. Membangun dialog konstruktif tentang kinerja yang dapat dilanjutkan setelah diskusi penilaian.
11. Membangun dialog yang sudah ada antara manajer dengan anak buahnya m. Menjaga perusahaan atau pemegang saham utama senang tetapi tanpa maksud menggunakan penilaian menjalankan perusahaan.

2.3 Konsep Stakeholder

Stanford Research Institut (SRI) adalah lembaga yang pertama kali menggunakan konsep *stakeholder*. Lembaga ini mendefinisikan *stakeholders* sebagai kelompok yang mampu memberikan dukungan terhadap keberadaan sebuah organisasi. *Stakeholder* adalah semua pihak, internal maupun eksternal, yang dapat mempengaruhi atau dipengaruhi oleh perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. (Tse, dkk dalam Hadi, 2011: 93) menjelaskan “*Stakeholder is a group or an individual who can affect, or be affected by, the success or failure of an organization*” dengan demikian, *stakeholder* merupakan pihak internal maupun eksternal, seperti pemerintah, perusahaan pesaing, masyarakat sekitar, lingkungan internasional, lembaga diluar perusahaan (LSM dan sejenisnya), lembaga pemerhati lingkungan, para pekerja perusahaan, kaum minoritas dan lain sebagainya yang keberadaannya sangat mempengaruhi dan dipengaruhi perusahaan. Menurut Jones (dalam Solihin, 2009) menjelaskan bahwa *stakeholder* dibagi dalam dua kategori, yaitu:

1. *Inside stakeholders*, terdiri atas orang-orang yang memiliki kepentingan dan tuntutan terhadap sumber daya perusahaan serta berada di dalam organisasi perusahaan. Pihak-pihak yang termasuk dalam kategori *inside stakeholder* adalah pemegang saham (shareholders), manajer, dan karyawan.
2. *Outside stakeholders*, terdiri atas orang-orang maupun pihak-pihak yang bukan pemilik perusahaan, bukan pemimpin perusahaan, dan bukan pula karyawan perusahaan, namun memiliki kepentingan terhadap perusahaan dan dipengaruhi oleh keputusan serta tindakan yang dilakukan oleh perusahaan. Pihak-pihak yang

termasuk dalam kategori *outside stakeholder* adalah pelanggan (customers), pemasok (supplier), pemerintah, masyarakat lokal, dan masyarakat secara umum

Teori *stakeholder* mengatakan bahwa perusahaan bukanlah entitas yang hanya beroperasi untuk kepentingannya sendiri, namun harus memberikan manfaat bagi *stakeholder* (pemegang saham, kreditor, konsumen, supplier, pemerintah, masyarakat, analis dan pihak lain). Dengan demikian, keberadaan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh dukungan yang diberikan oleh *stakeholder* kepada perusahaan tersebut (Ghozali, 2007).

2.4 Konsep Kepuasan

Kepuasan adalah suatu keadaan yang dirasakan konsumen setelah dia mengalami suatu kinerja (atau hasil) yang telah memenuhi berbagai harapannya. Kepuasan (Tjiptono, 2014: 353) berasal dari bahasa latin yaitu “satis” yang berarti cukup baik atau memadai dan “facio” berarti melakukan atau membuat. Menurut Oliver, kepuasan pelanggan merupakan evaluasi terhadap surprise yang inheren atau melekat pada pemerolehan produk dan/atau pengalaman konsumsi. Menurut Kotler dan Keller (2009:138) kepuasan (satisfaction) adalah perasaan senang atau kecewa seseorang yang timbul karena membandingkan kinerja yang telah dipersepsikan produk (atau hasil) terhadap ekspektasi mereka. Jika kinerja gagal memenuhi ekspektasi, pelanggan akan tidak puas. Jika kinerja sesuai dengan ekspektasi, pelanggan akan puas. Jika kinerja melebihi ekspektasi, pelanggan akan sangat puas atau senang.

Kepuasan pelanggan merupakan faktor terpenting dalam berbagai kegiatan bisnis. Kepuasan pelanggan adalah tanggapan

konsumen terhadap evaluasi ketidaksesuaian yang dirasakan antara harapan yang sebelumnya dengan kinerja produk yang dirasakan. Lebih lanjut Oliver (dalam Umar, 2003: 14) mendefinisikan kepuasan pelanggan sebagai evaluasi purna beli, di mana persepsi terhadap kinerja produk/jasa yang dipilih memenuhi atau melebihi harapan sebelum pembelian. Ini artinya apabila persepsi terhadap kinerja tidak dapat memenuhi harapan, maka yang terjadi adalah ketidakpuasan. Sementara Crosby (1986: 1) mendefinisikan, bahwa “*Dissatisfaction with the final product or service of an organization is called trouble with quality*”.

Dengan demikian, ketidakpuasan terhadap suatu produk atau layanan suatu organisasi dapat menyebabkan masalah dengan kualitas produk atau layanan tersebut. Dari beberapa pengertian kepuasan tersebut, maka dapat diasumsikan bahwa kepuasan adalah perasaan senang atau kecewa yang dimiliki seseorang sebagai hasil perbandingan antara kinerja yang dipersepsikan (kenyataan yang dialami) dengan harapan mereka. Reaksi individu terhadap suatu stimulus akan sesuai dengan pandangannya terhadap dunia ini atau versi subjektifnya terhadap realitas yang dibentuk dari faktor-faktor diatas. Kepuasan pelanggan mencakup perbandingan antara harapan dan kinerja yang diterima, karena pelanggan adalah orang yang menerima hasil pekerjaan seseorang, maka pelangganlah yang menentukan apakah suatu produk atau jasa tersebut berkualitas atau tidak (Usmara, 2014: 124).

BAB III METODE

Pendekatan utama dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang merupakan penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan dari penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan suatu fenomena. Dalam pendekatan metode penelitian kuantitatif dihimpun melalui penyebaran kuesioner atau angket yang telah disiapkan sebelumnya. Kuesioner bersifat tertutup, yaitu sejumlah daftar pertanyaan/ Pernyataan dimana di dalamnya terdapat beberapa alternative jawaban atau respon, kemudian responden diminta memilih satu jawaban saja dan beberapa alternative jawaban yang ada. Untuk memperkuat analisa, penelitian ini memberikan kesempatan kepada responden untuk menambahkan informasi kualitatif berupa pernyataan terbuka sesuai dengan kebutuhan di lapangan.

4.1 Pendekatan

Metode adalah suatu langkah atau prosedur yang diambil dalam rangka mencapai tujuan. Untuk mengetahui tingkat kepuasan *stakeholder* alumni IPDN yang bertugas di Pemerintah daerah, maka peneliti mempergunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian survey ini maka penyelesaian penelitian ini mempergunakan metode deskriptif. Selain itu karena penelitian ini terpusat pada mengukur tingkat kepuasan pengguna alumni IPDN serta untuk mengetahui harapan (kepentingan) dari pemerintah daerah terhadap lulusan IPDN, maka dari data yang diperoleh disusun dan dianalisis dan

disajikan hasilnya sehingga merupakan gambaran hasil penelitian survey yang sistematis, nyata dan cermat. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Metode survei adalah metode penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama untuk mengumpulkan data (Irawan, 2002:68). Metode survei digunakan untuk memahami suatu fenomena yang terjadi dalam organisasi dengan harapan penemuan tersebut hanya digunakan untuk menjelaskan fenomena yang terjadi dalam organisasi tersebut. Dengan metode survei, peneliti ingin mengetahui fenomena kinerja alumni sekolah tinggi kepomongprajaan dan kebutuhan pada dunia kerja.

Pada penelitian ini juga dilakukan strategi penelitian mix yaitu *Sequential Mix Methods*. *Sequential Mix Methods* yaitu strategi penelitian yang menggunakan data awal berupa data kualitatif atau kuantitatif yang selanjutnya dikombinasikan atau dikembangkan menggunakan metode kuantitatif atau kualitatif. Hal itu dijelaskan dalam Creswell (2009:14) dijelaskan bahwa “*Sequential Mix Methods are those in which the researcher seeks to elaborate in or expand in the finding of one method with another method.*” Berdasarkan hal tersebut dalam penelitian ini, tim akan melakukan penelitian dengan pendekatan kuantitatif untuk selanjutnya dilakukan dengan pendekatan kualitatif.

4.2 Populasi dan Sampel.

Menurut Irawan (1999:73), “Populasi” atau “*universe*” adalah keseluruhan elemen yang akan dijelaskan oleh seorang peneliti di dalam penelitiannya. Berdasarkan pemahaman tersebut maka yang dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah para Pegawai yang menjadi atasan seorang alumni IPDN lulusan tahun 2016-2019 yang bekerja pada pemerintah daerah di wilayah Provinsi

Sumatera Utara, Jambi, DKI Jakarta, DI Yogyakarta, Bali, Sulawesi Selatan serta Maluku

Pengertian sampel menurut Irawan (1999:144) adalah wakil (dari populasi). Pada prinsipnya sampel yang diambil harus *representative*, yakni mewakili populasi dalam arti semua ciri-ciri atau karakteristik yang ada dalam populasi tercermin dalam sampel. Namun, penelitian ini dihadapkan pada keterbatasan waktu, tenaga dan anggaran untuk melakukan pengambilan sampel yang representatif.

Penelitian ini telah mengumpulkan data dari 315 orang responden yang tersebar dari ketujuh provinsi, dengan rincian sebagai berikut.

Tabel 3.1 Jumlah Responden Penelitian

| No | Provinsi | Jumlah Responden | Persentase |
|----|------------------|------------------|------------|
| 1 | Sumatera Utara | 47 | 15% |
| 2 | Jambi | 38 | 12% |
| 3 | DKI Jakarta | 66 | 21% |
| 4 | DI Yogyakarta | 18 | 6% |
| 5 | Bali | 33 | 10% |
| 6 | Sulawesi Selatan | 42 | 13% |
| 7 | Maluku | 71 | 23% |
| | Total | 315 | 100% |

4.3 Teknik Pengumpulan Data dan Analisa Data.

4.3.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Teknik Wawancara, yaitu Penulis mewawancarai pihak-pihak yang berkompeten pada kantor dimana Alumni IPDN bertugas

baik di Provinsi Sumatera Utara, DIY, Sulawesi selatan, Bali dan Maluku dengan harapan dapat memperoleh data-data yang relevan, maupun suatu penjelasan tentang masalah yang berkaitan dengan penelitian ini.

2. Teknik Kuesioner (angket) yaitu suatu teknik untuk mengumpulkan data dengan menggunakan instrumen pengumpul data, di mana antara pengumpul data dengan responden (sumber data) tidak terjadi wawancara dan tatap muka langsung. Adapun langkah –langkah dalam penyusunan kuesioner (angket) sebagai berikut:
 - a. Menentukan tujuan pembuatan angket.
 - b. Menentukan aspek-aspek yang akan diukur
 - c. Menyusun petunjuk pengisian angket.
 - d. Menyusun pertanyaan-pertanyaan yang sesuai dengan variabel yang akan diteliti.

Pertanyaan-pertanyaan yang dibuat harus sesuai dengan aspek-aspek yang tertuang dalam matriks spesifikasi data yang disusun. Variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator, sedangkan jawaban pertanyaan dalam penelitian ini menggunakan *rating scale* atau skala bertingkat. Dalam penelitian ini penyusunan skala dalam angket yang digunakan sebagai berikut:

1. Setiap Pertanyaan terdiri dari Empat jawaban.
2. Apabila pernyataan digunakan untuk menilai kinerja alumni IPDN, maka pernyataan diawali dengan “bagaimana pendapat bapak/ibu, saudara/i tentang lulusan IPDN dalam bidang...?”, dengan bobot nilai:
 - a. Sangat Baik diberi bobot 4.
 - b. Baik diberi bobot 3
 - c. Cukup diberi bobot 2

- d. Kurang diberi bobot 1.
3. Apabila pernyataan digunakan untuk menilai harapan, kebutuhan atau kepentingan maka pernyataan diawali dengan “seberapa pentingkah kualitas alumni IPDN terhadap pemerintah daerah dalam bidang sebagai berikut ...?” Dengan bobot nilai:
- Sangat Penting diberi bobot 4.
 - Penting diberi bobot 3
 - Cukup diberi bobot 2
 - Kurang diberi bobot 1.

4.3.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas pada data hasil pengembalian kuesioner dilakukan dengan menggunakan uji Korelasi Produk Momen Pearson dan menggunakan program SPSS Release 12.00 For Windows. Rumus Uji Korelasi *Produk Moment Pearson* yang digunakan adalah sebagai berikut (Arikunto, 1996:160):

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2] \cdot [N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

| | | |
|----------|---|---|
| r_{xy} | = | Koefisien Korelasi antara variabel X dan Y. |
| N | = | Jumlah Subjek. |
| $\sum x$ | = | Skor masing-masing item. |
| $\sum y$ | = | Skor total. |

Butir pertanyaan kuesioner (angket) tersebut dinyatakan valid jika diperoleh hasil perhitungan $r_{hitung} > r_{tabel}$ = pada taraf signifikan 5%.

Uji Reliabilitas terhadap variabel bebas X dan Variabel Terikat Y. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran dapat menghasilkan hasil yang stabil bila dilakukan pengukuran ulang kepada subyek yang sama. Uji reliabilitas menggunakan teknik rumus Alpha dan dibantu fasilitas SPSS Versi 12 for Student. Adapun rumus Alpha sebagai berikut (Arikunto, 2003: 171):

$$r_{11} = \left[\frac{K}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\Sigma ob^2}{\sigma t^2} \right]$$

Keterangan:

- r_{11} = Reliabilitas instrumen
K = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
 Σob^2 = Jumlah varians butir
 σt^2 = Varians total

Tingkat reliabilitas koefisien korelasi dilakukan dengan membandingkan nilai koefisien korelasi hitung (r_h) dibandingkan dengan nilai r_{table} (r_t) Product Moment pada taraf signifikansi 5%. Aplikasi pengujian akan dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 12. Adapun Uji reliabilitas dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika r_{Alpha} positif dan r_{Alpha} hitung $>$ r_{table} ataupun r_{Alpha} positif maka butir atau variabel tersebut Reliabel.
2. Jika r_{Alpha} negatif dan r_{Alpha} $<$ r_{table} ataupun r_{Alpha} negatif $<$ r_{table} maka butir atau variabel tersebut tidak Reliabel.

Kuesioner pada penelitian ini adalah kuesioner yang sama dengan yang telah digunakan pada kegiatan survei tahun 2018, 2019, dan 2020. Pada kegiatan penelitian sebelumnya di tahun

2018, uji validitas dan reliabilitas telah dilakukan, dengan hasil sebagaimana tabel berikut.

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Kuesioner

| Uji Validitas Angket dengan Correlations | | | |
|--|---------------------|---------------------|---------------------|
| | | Total_jawaba n_X | Total_jawaba n_Y |
| Total_jawaban_X | Pearson Correlation | 1 | ,458** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 |
| | N | 120 | 120 |
| Total_jawaban_Y | Pearson Correlation | ,458** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | |
| | N | 120 | 120 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil perhitungan diatas dilihat bahwa r hitung = 0,458 sementara r tabel = 0.1496 dengan demikian kesimpulan dari uji validitas angket adalah: “Butir pertanyaan kuesioner (angket) tersebut dinyatakan valid diperoleh hasil perhitungan r hitung (0,458) > r tabel (0.1496) = pada taraf signifikan 5% maka pernyataan dalam kuesioner valid.”

Uji reliabilitas juga telah dilakukan pada kegiatan survei tahun 2018, dengan hasil sebagaimana tabel berikut.

Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas

| Reliability Statistics Angket Pada Variabel X Kinerja Purna Praja | | | Reliability Statistics Angket Pada Variabel Y Kepentingan (Harapan) PEMDA | | |
|---|--|------------|---|--|------------|
| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items | Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
| ,966 | ,985 | 8 | ,956 | ,978 | 8 |

Tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat reliabilitas koefisien korelasi dilakukan dengan membandingkan nilai koefisien korelasi hitung (r_h) dibandingkan dengan nilai r_{table} (r_t) Product Moment pada taraf signifikansi 5%. Adapun hasil uji reliabilitas dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut: Maka r Alpha positif dan r Alpha hitung $>$ r table ataupun r alpha positif maka butir atau variabel tersebut Reliabel atau $0,60 < r_{11}(0,610) \leq 0,80$ reliabilitas angket tinggi baik pada kuesioner variabel X Kinerja Purna Praja maupun pada variabel Y Kepentingan (harapan) Pemda.

4.3.3 Teknik analisis data

4.3.3.1 Gap Analysis

Tujuan dari analisis gap untuk mengidentifikasi gap antara harapan/kepentingan dan kenyataan/kinerja yang sesungguhnya dari alumni IPDN. Dimana dalam rumusnya adalah:

$$\text{Kesenjangan}_i (G_i) = \text{Rata-rata Performance} - \text{Rata-rata expected Performance}_i$$

4.3.3.2 Importance Performance Analysis (IPA)

Importance Performance Analysis [IPA] dilakukan dengan tahapan:

1. Mencari Tingkat Kesesuaian

Tingkat kesesuaian adalah hasil perbandingan skor kinerja/Pelaksanaan alumni IPDN dengan skor kepentingan (kebutuhan) pemerintah daerah akan kompetensi lulusan IPDN. Tingkat kesesuaian inilah yang menentukan urutan prioritas peningkatan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan *stakeholder* pengguna alumni IPDN. Berdasarkan hasil penelitian tingkat kepentingan (kebutuhan, harapan) dan hasil penilaian kinerja lulusan IPDN maka akan dihasilkan suatu perhitungan mengenai tingkat kesesuaian antara tingkat kepentingan (kebutuhan, harapan) *stakeholder* dengan tingkat kinerja alumni IPDN dalam melaksanakan tugas. Dalam Penelitian ini terdapat dua buah sub variabel yang diwakili oleh huruf X dan Y, dimana: X merupakan Tingkat Kinerja alumni IPDN yang dapat memberikan kepuasan kepada *Stakeholder* sedangkan Y merupakan tingkat kepentingan (kebutuhan, harapan) *stakeholder*. Menurut J Supranto rumus yang dipergunakan adalah:

$$Tki = \frac{Xi}{Yi} \times 100\%$$

(J. Supranto,2006:242)

Dimana:

Tki = Tingkat Kesesuaian

Xi = Skor nilai Kinerja Alumni IPDN.

Yi = Skor Kepentingan Pelanggan (Pemda)

Kriteria penilaian tingkat kesesuaian adalah sebagai berikut:

- a. Jika tingkat kesesuaian > 100%, berarti kinerja alumni telah melebihi apa yang dianggap penting oleh pengguna (Pemda)
- b. Jika tingkat kesesuaian = 100%, berarti kinerja alumni memenuhi apa yang dianggap penting oleh Pengguna/Pemda
- c. Jika tingkat kesesuaian antara 80-100%, berarti kinerja alumni telah memuaskan pengguna namun masih terdapat ruang untuk perbaikan lagi.

2. Membuat diagram Cartesius

Diagram Cartesius merupakan suatu bangun yang dibagi atas empat bagian yang dibatasi oleh dua buah garis yang berpotongan tegak lurus pada Titik-titik (\bar{X}, \bar{Y}) , dimana \bar{X} merupakan rata-rata dari skor kinerja alumni, dan \bar{Y} adalah rata-rata dari skor tingkat kepentingan (kebutuhan, harapan Pemda). Dalam Hal ini ada 42 atribut (soal dalam angket), jadi $K= 42$, menurut J Supranto (2006:242) rumus selanjutnya adalah:

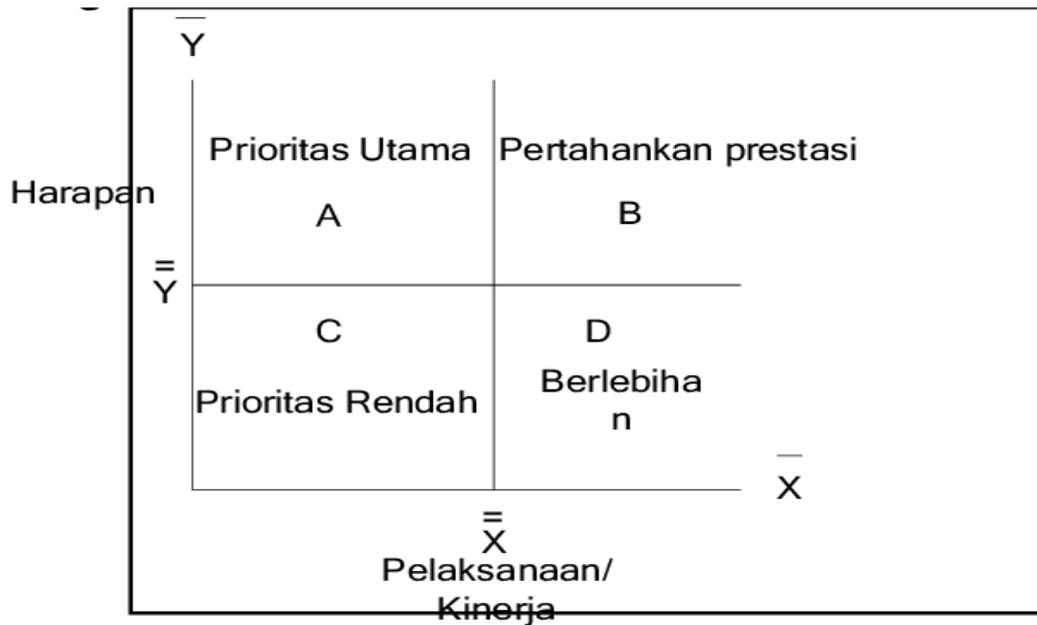
$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^N \bar{X}_i}{K} \qquad \bar{Y} = \frac{\sum_{i=1}^N \bar{Y}_i}{K}$$

Dimana:

$K =$ Banyaknya atribut/faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan pelanggan

Diagram Cartesius dipergunakan untuk memetakan atribut-atribut kualitas alumni IPDN yang telah dianalisis, dalam penelitian ini telah di tentukan atribut atau faktor sebagai indikator yang telah dituangkan dalam bentuk angket. Selanjutnya

sumbu mendatar (x) akan diisi oleh skor tingkat kinerja Alumni IPDN Sedangkan sumbu tegak (Y) akan diisi oleh tingkat kepentingan (kebutuhan, harapan), dengan gambar sebagai berikut:



Gambar 3.1 Diagram Kartesius

Keterangan:

- A: Area yang menunjukkan Pelanggan tidak puas atas Kinerja lulusan IPDN. Diketahui dengan Penjelasan Sebagai berikut: unsur-unsur kriteria penentu kualitas lulusan IPDN yang diteliti dianggap sangat penting akan tetapi tingkat kinerja Alumni IPDN tidak baik. Sehingga dapat dikatakan kualitas kinerja alumni IPDN tidak sesuai dengan harapan pelanggan.
- B: Area ini Menunjukkan Pelanggan sangat puas atas Kinerja lulusan IPDN, Diketahui dengan Penjelasan Sebagai berikut: unsur-unsur kriteria penentu kualitas lulusan IPDN yang diteliti dianggap sangat penting dan tingkat kinerja Alumni

IPDN dianggap sangat baik. Sehingga dapat dikatakan kinerja alumni IPDN sesuai dengan kebutuhan dan harapan pelanggan.

- C: Area ini menunjukkan pelanggan kurang puas atas kinerja alumni IPDN. Hal ini diketahui dengan penjelasan sebagai berikut: unsur-unsur kriteria penentu kinerja alumni IPDN yang diteliti dianggap kurang begitu penting oleh pelanggan dan juga kinerja alumni IPDN kurang baik. Sehingga dapat dikatakan kurang penting (kurang dibutuhkan) oleh pemerintah daerah dan dalam hal ini kurang memuaskan kinerja Alumni IPDN.
- D: Area ini menunjukkan bahwa unsur-unsur kriteria penentu kualitas alumni IPDN yang diteliti dianggap kurang begitu penting bagi pelanggan, akan tetapi kinerja alumni IPDN sangat baik. Sehingga dapat dikatakan kurang penting bagi pemerintah daerah tetapi kinerja alumni IPDN sangat memuaskan.

Dalam menentukan kebijakan Lembaga pendidikan IPDN mengenai kinerja alumni IPDN yang sesuai dengan kepentingan, harapan dan kebutuhan Pemerintah daerah dapat dilihat dalam diagram cartesius. Pemerintah daerah sebagai pelanggan, konsumen atau pengguna tidak puas/kinerja alumni IPDN mengecewakan terdapat pada kuadran A sedangkan Pemerintah daerah merasa puas kinerja alumni IPDN sesuai dengan harapan terdapat pada kuadran B. Kuadran C merupakan tempat bagi alumni IPDN yang memiliki kinerja sedang-sedang saja sedangkan kuadran D merupakan tempat bagi kinerja alumni IPDN yang dirasakan oleh Pemerintah daerah di atas harapan. Sehingga Lembaga Pendidikan IPDN sebagai Perguruan Tinggi Kedinasan

Kepamongprajaan di Bawah Kementerian Dalam Negeri dapat mengambil langkah-langkah kebijakan dalam meningkatkan kualitas Lulusan IPDN sesuai dengan Kebutuhan atau kepentingan Pemerintah Daerah sebagai Pengguna lulusan IPDN. Hal inilah sebagai masukan bagi kelembagaan Pendidikan IPDN untuk menyeimbangkan kepentingan kebutuhan dan harapan Pemerintah daerah sebagai pengguna (konsumen) lulusan IPDN terhadap IPDN sebagai lembaga pendidikan yang mengeluarkan kader-kader pemerintahan dalam negeri.

4.3.3.3 Analisis Data Kualitatif

Pada tahap penelitian ini jenis data yang dianalisis merupakan data kualitatif. Menurut Creswell (2009:183) *“The process of data analysis involves making sense out of text and image data”* sehingga dapat dipahami bahwa analisis data kualitatif ini adalah proses yang membandingkan dan mencari korelasi dari dua data berbeda.

Menurut Creswell analisis data kualitatif adalah proses yang simultan/terus-menerus seraya menyertakan gambaran terkait data, menanyakan secara mendalam, dan menulis dalam catatan selama masa menelaah. Analisis kualitatif merupakan proses mendapatkan data, menginterpretasikan data tersebut dan selanjutnya menulis hasilnya, proses ini terjadi secara simultan terus menerus.

Adapun tahapan dalam analisis data kualitatif menurut Creswell adalah sebagai berikut:

1. Mengorganisasi dan mempersiapkan data untuk dianalisis
2. Mempelajari seluruh data
3. Mengklasifikasikan data berdasarkan tema atau penjelasannya

4. Menghubungkan tema/penjelasan dengan teori atau contoh kasus
5. Menginterpretasikan makna dari tema/penjelasan. Cresswell (2009:185)

Adapun langkah dalam menganalisa data kualitatif adalah sebagai berikut:

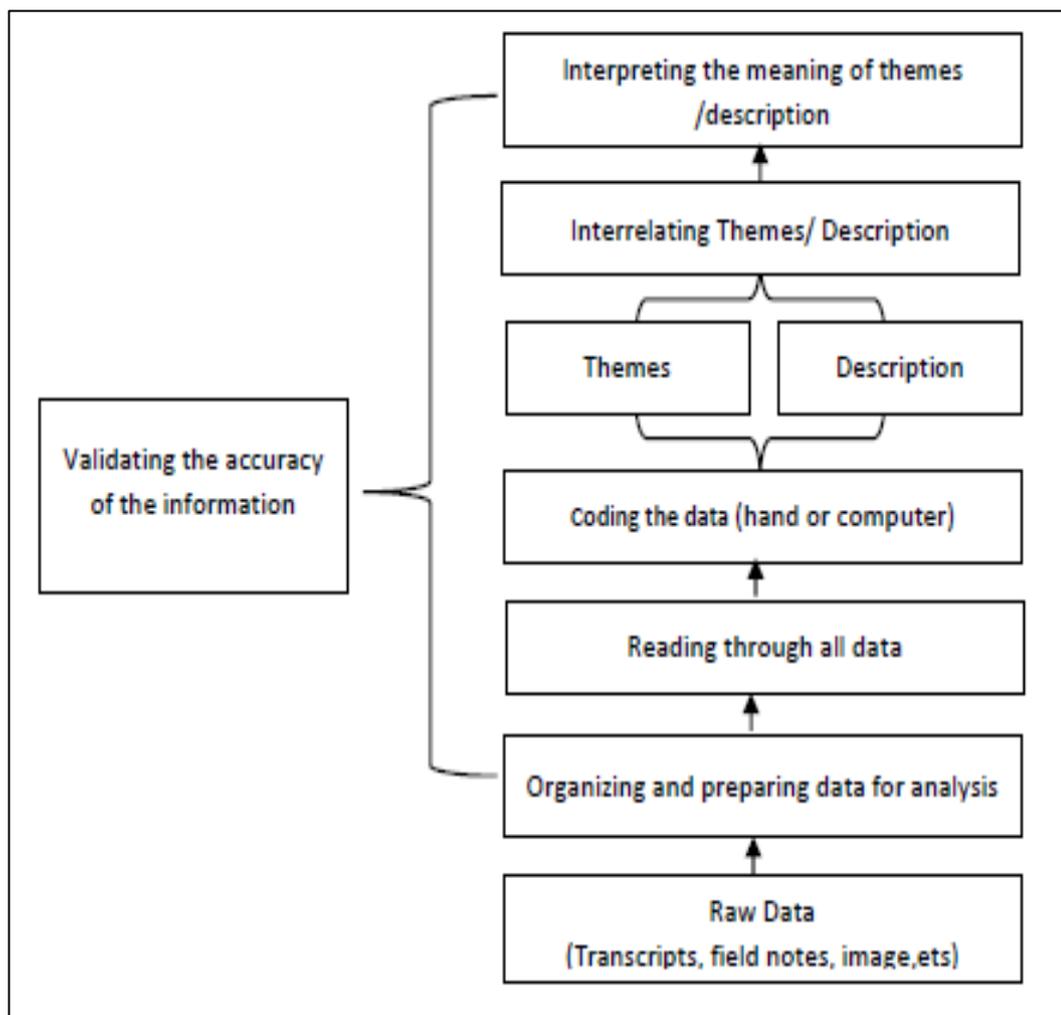


Figure 3.6 Data Analysis in Qualitative Research

Sumber: Craswell (2009:185)

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Profil Responden

Penelitian ini telah mengumpulkan data dari 315 orang responden yang berasal dari area provinsi Sumatera Utara, Jambi, DKI Jakarta, DI Yogyakarta, Bali, Sulawesi Selatan dan Maluku, dengan rincian sebagaimana tabel berikut.

Tabel 4.1 Jumlah Responden Penelitian

| No | Provinsi | Jumlah Responden | Persentase |
|----|------------------|------------------|------------|
| 1 | Sumatera Utara | 47 | 15% |
| 2 | Jambi | 38 | 12% |
| 3 | DKI Jakarta | 66 | 21% |
| 4 | DI Yogyakarta | 18 | 6% |
| 5 | Bali | 33 | 10% |
| 6 | Sulawesi Selatan | 42 | 13% |
| 7 | Maluku | 71 | 23% |
| | Total | 315 | 100% |

Sebagian besar responden [61%] merupakan Laki-laki, berpendidikan Sarjana [45%], dengan usia antara 26-50 tahun [82%]. Sebagian besar responden [57%] merupakan rekan kerja alumni IPDN lulusan tahun 2016-2019. Profil responden berdasarkan gender, pendidikan terakhir, usia dan hubungan dengan alumni adalah sebagaimana tabel berikut.

Tabel 4.2 Profil Responden

| Profil | | Area | | | | | | | Total | Persentase |
|---------------------|-------------|-------|-------|---------|-----|------|--------|--------|-------|------------|
| | | Sumut | Jambi | Jakarta | DIY | Bali | Sulsel | Maluku | | |
| Gender | Laki-Laki | 27 | 24 | 53 | 10 | 22 | 23 | 34 | 193 | 61% |
| | Perempuan | 20 | 14 | 13 | 8 | 11 | 19 | 37 | 122 | 39% |
| Pendidikan terakhir | SMA | 2 | 1 | 7 | 0 | 3 | 2 | 10 | 25 | 8% |
| | DII | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0% |
| | DIII | 0 | 3 | 0 | 0 | 1 | 1 | 3 | 8 | 3% |
| | DIV | 6 | 3 | 7 | 1 | 1 | 2 | 4 | 24 | 8% |
| | S1 | 20 | 23 | 13 | 5 | 20 | 26 | 36 | 143 | 45% |
| | S2 | 19 | 8 | 38 | 12 | 8 | 11 | 18 | 114 | 36% |
| Usia | < 19 Tahun | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0% |
| | 19-25 Tahun | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 9 | 19 | 6% |
| | 26-50 Tahun | 43 | 34 | 60 | 12 | 26 | 40 | 42 | 257 | 82% |
| | >50 Tahun | 2 | 3 | 5 | 5 | 3 | 1 | 19 | 38 | 12% |
| Hubungan dg Alumni | | 1 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 1% |
| | Bawahan | 8 | 1 | 10 | 1 | 1 | 6 | 1 | 28 | 9% |
| | Masyarakat | 1 | 3 | 1 | 0 | 2 | 3 | 7 | 17 | 5% |
| | Pimpinan | 18 | 4 | 18 | 7 | 5 | 16 | 20 | 88 | 28% |
| | Rekan Kerja | 19 | 30 | 34 | 10 | 25 | 17 | 43 | 178 | 57% |
| Total | | 47 | 38 | 66 | 18 | 33 | 42 | 71 | 315 | 100% |

4.2 Kinerja Alumni IPDN

Bagian ini akan memaparkan hasil analisa penilaian responden terhadap kinerja lulusan IPDN pada aspek komunikasi, organizational skill, leadership, logic effort, group skill, etika dan atribut lainnya. Pemaparan akan dibagi per provinsi, dan di bagian akhir akan digabungkan ketujuh provinsi menjadi satu rekapitulasi.

4.2.1 Provinsi Sumatera Utara

Responden sebagai pengguna alumni IPDN di Provinsi Sumatera Utara secara umum menilai bahwa alumni IPDN telah memiliki kinerja yang sangat baik pada aspek Komunikasi, Organizational Skill, Leadership, Logic, Effort, Group Skill, Etika, dan Lain-lain, sebagaimana tabel berikut.

Tabel 4.3 Kinerja Alumni IPDN di Provinsi Sumatera Utara

| No | Atribut Kinerja | Nilai Rata-rata | Interpretasi |
|---|----------------------|-----------------|--------------|
| 1 | Komunikasi | 3,5479 | Sangat baik |
| 2 | Organizational Skill | 3,6356 | Sangat baik |
| 3 | Leadership | 3,6383 | Sangat baik |
| 4 | Logic | 3,6340 | Sangat baik |
| 5 | Effort | 3,6596 | Sangat baik |
| 6 | Group Skill | 3,7234 | Sangat baik |
| 7 | Etika | 3,7204 | Sangat baik |
| 8 | Lain-lain | 3,6596 | Sangat baik |
| Kriteria Skor: 1-1,75: Kurang 1,76-2,5: Cukup 2,51-3,25: Baik 3,26-4: Sangat Baik | | | |

4.2.2 Provinsi Jambi

Responden sebagai pengguna alumni IPDN di Provinsi Jambi secara umum menilai bahwa alumni IPDN telah memiliki kinerja yang sangat baik pada aspek Organizational Skill, Leadership, Logic, Effort, Group Skill, Etika, dan Lain-lain. Khusus aspek

Komunikasi hanya mendapat penilaian Baik, sebagaimana tabel berikut.

Tabel 4.4 Kinerja Alumni IPDN di Provinsi Jambi

| No | Atribut Kinerja | Nilai Rata-rata | Interpretasi |
|---|----------------------|-----------------|--------------|
| 1 | Komunikasi | 3,2237 | Baik |
| 2 | Organizational Skill | 3,2697 | Sangat baik |
| 3 | Leadership | 3,2316 | Sangat baik |
| 4 | Logic | 3,3000 | Sangat baik |
| 5 | Effort | 3,3053 | Sangat baik |
| 6 | Group Skill | 3,3684 | Sangat baik |
| 7 | Etika | 3,4286 | Sangat baik |
| 8 | Lain-lain | 3,2961 | Sangat baik |
| Kriteria Skor: 1-1,75: Kurang 1,76-2,5: Cukup 2,51-3,25: Baik 3,26-4: Sangat Baik | | | |

4.2.3 Provinsi DKI Jakarta

Responden sebagai pengguna alumni IPDN di Provinsi DKI Jakarta secara umum menilai bahwa alumni IPDN telah memiliki kinerja yang sangat baik pada aspek Komunikasi, Organizational Skill, Leadership, Logic, Effort, Group Skill, Etika, dan Lain-lain, sebagaimana tabel berikut.

Tabel 4.5 Kinerja Alumni IPDN di Provinsi DKI Jakarta

| No | Atribut Kinerja | Nilai Rata-rata | Interpretasi |
|----|----------------------|-----------------|--------------|
| 1 | Komunikasi | 3,6894 | Sangat baik |
| 2 | Organizational Skill | 3,7083 | Sangat baik |
| 3 | Leadership | 3,7121 | Sangat baik |
| 4 | Logic | 3,7727 | Sangat baik |
| 5 | Effort | 3,7061 | Sangat baik |

| No | Atribut Kinerja | Nilai Rata-rata | Interpretasi |
|---|-----------------|-----------------|--------------|
| 6 | Group Skill | 3,7803 | Sangat baik |
| 7 | Etika | 3,7468 | Sangat baik |
| 8 | Lain-lain | 3,7045 | Sangat baik |
| Kriteria Skor: 1-1,75: Kurang 1,76-2,5: Cukup 2,51-3,25: Baik 3,26-4: Sangat Baik | | | |

4.2.4 Provinsi DI Yogyakarta

Responden sebagai pengguna alumni IPDN di Provinsi DI Yogyakarta secara umum menilai bahwa alumni IPDN telah memiliki kinerja yang sangat baik pada aspek Komunikasi, Organizational Skill, Leadership, Logic, Effort, Group Skill, Etika, dan Lain-lain, sebagaimana tabel berikut.

Tabel 4.6 Kinerja Alumni IPDN di Provinsi DI Yogyakarta

| No | Atribut Kinerja | Nilai Rata-rata | Interpretasi |
|---|----------------------|-----------------|--------------|
| 1 | Komunikasi | 3,4583 | Sangat baik |
| 2 | Organizational Skill | 3,4653 | Sangat baik |
| 3 | Leadership | 3,5444 | Sangat baik |
| 4 | Logic | 3,6222 | Sangat baik |
| 5 | Effort | 3,4000 | Sangat baik |
| 6 | Group Skill | 3,5833 | Sangat baik |
| 7 | Etika | 3,5794 | Sangat baik |
| 8 | Lain-lain | 3,4583 | Sangat baik |
| Kriteria Skor: 1-1,75: Kurang 1,76-2,5: Cukup 2,51-3,25: Baik 3,26-4: Sangat Baik | | | |

4.2.5 Provinsi Bali

Responden sebagai pengguna alumni IPDN di Provinsi Bali secara umum menilai bahwa alumni IPDN telah memiliki kinerja yang sangat baik pada aspek Komunikasi, Organizational Skill, Leadership, Logic, Effort, Group Skill, Etika, dan Lain-lain, sebagaimana tabel berikut.

Tabel 4.7 Kinerja Alumni IPDN di Provinsi Bali

| No | Atribut Kinerja | Nilai Rata-rata | Interpretasi |
|---|----------------------|-----------------|--------------|
| 1 | Komunikasi | 3,3409 | Sangat baik |
| 2 | Organizational Skill | 3,4280 | Sangat baik |
| 3 | Leadership | 3,3758 | Sangat baik |
| 4 | Logic | 3,4848 | Sangat baik |
| 5 | Effort | 3,4485 | Sangat baik |
| 6 | Group Skill | 3,4848 | Sangat baik |
| 7 | Etika | 3,5022 | Sangat baik |
| 8 | Lain-lain | 3,4621 | Sangat baik |
| Kriteria Skor: 1-1,75: Kurang 1,76-2,5: Cukup 2,51-3,25: Baik 3,26-4: Sangat Baik | | | |

4.2.6 Provinsi Sulawesi Selatan

Responden sebagai pengguna alumni IPDN di Provinsi Sulawesi Selatan secara umum menilai bahwa alumni IPDN telah memiliki kinerja yang sangat baik pada aspek Komunikasi, Organizational Skill, Leadership, Logic, Effort, Group Skill, Etika, dan Lain-lain, sebagaimana tabel berikut.

Tabel 4.8 Kinerja Alumni IPDN di Provinsi Sulawesi Selatan

| No | Atribut Kinerja | Nilai Rata-rata | Interpretasi |
|---|----------------------|-----------------|--------------|
| 1 | Komunikasi | 3,3155 | Sangat baik |
| 2 | Organizational Skill | 3,3929 | Sangat baik |
| 3 | Leadership | 3,3667 | Sangat baik |
| 4 | Logic | 3,3857 | Sangat baik |
| 5 | Effort | 3,4238 | Sangat baik |
| 6 | Group Skill | 3,4821 | Sangat baik |
| 7 | Etika | 3,4694 | Sangat baik |
| 8 | Lain-lain | 3,3750 | Sangat baik |
| Kriteria Skor: 1-1,75: Kurang 1,76-2,5: Cukup 2,51-3,25: Baik 3,26-4: Sangat Baik | | | |

4.2.7 Provinsi Maluku

Responden sebagai pengguna alumni IPDN di Provinsi Maluku secara umum menilai bahwa alumni IPDN telah memiliki kinerja yang sangat baik pada aspek Group Skill, Etika, dan Lain-lain. Sedangkan pada aspek **Komunikasi, Organizational Skill, Leadership, Logic, Effort, hanya mendapat skor Baik**, sebagaimana tabel berikut.

Tabel 4.9 Kinerja Alumni IPDN di Provinsi Maluku

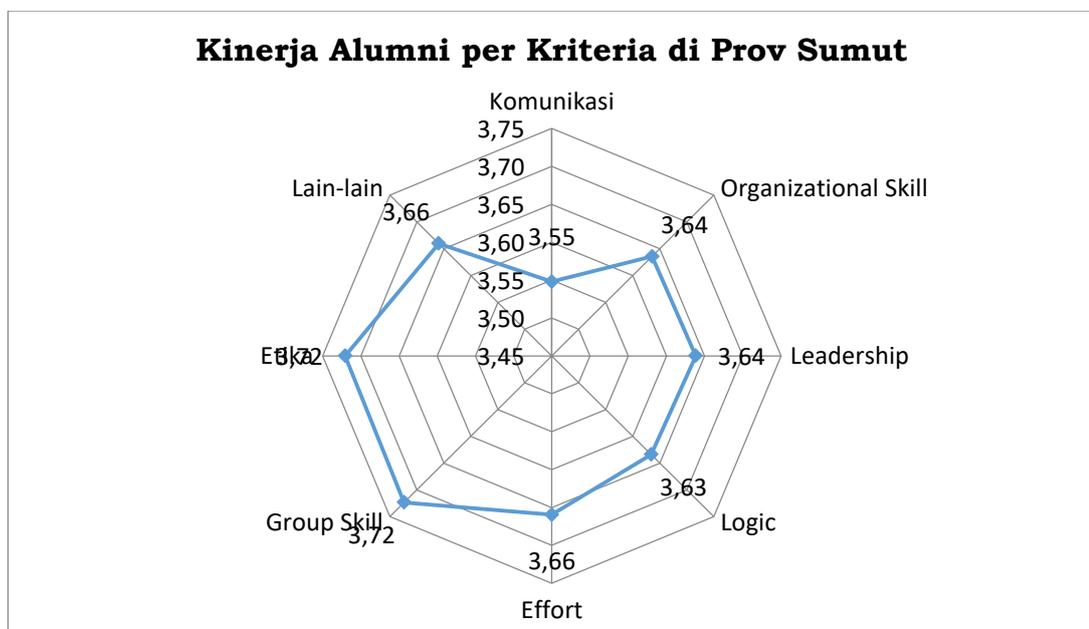
| No | Atribut Kinerja | Nilai Rata-rata | Interpretasi |
|----|----------------------|-----------------|--------------|
| 1 | Komunikasi | 3,2007 | Baik |
| 2 | Organizational Skill | 3,2394 | Baik |
| 3 | Leadership | 3,2056 | Baik |
| 4 | Logic | 3,2423 | Baik |

| No | Atribut Kinerja | Nilai Rata-rata | Interpretasi |
|----|-----------------|-----------------|--------------|
| 5 | Effort | 3,1803 | Baik |
| 6 | Group Skill | 3,3838 | Sangat baik |
| 7 | Etika | 3,4326 | Sangat baik |
| 8 | Lain-lain | 3,3451 | Sangat baik |

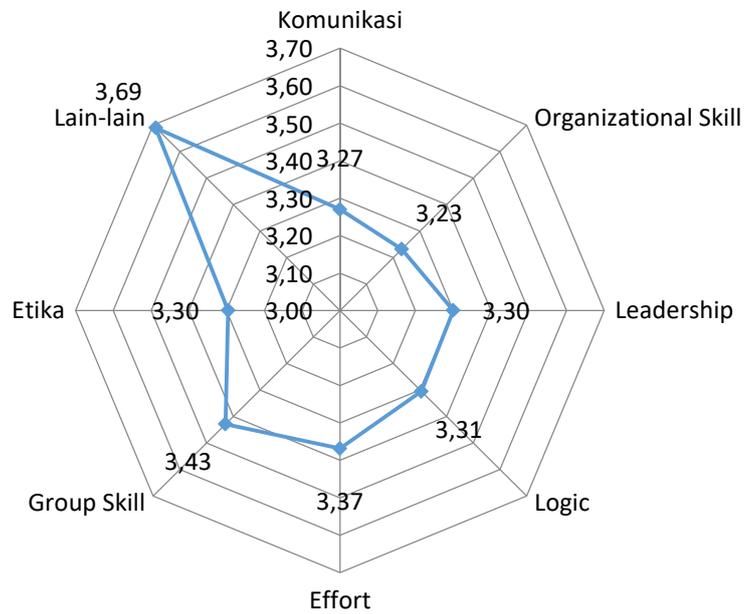
Kriteria Skor:
1-1,75: Kurang |
1,76-2,5: Cukup |
2,51-3,25: Baik |
3,26-4: Sangat Baik

4.2.8 Rekapitulasi Tujuh Provinsi

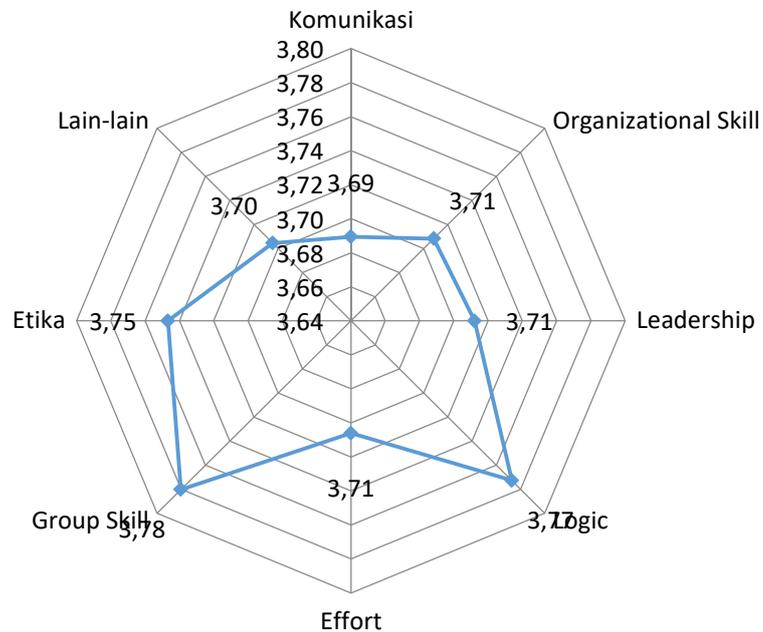
Perbandingan skor kinerja Alumni IPDN pada setiap kriteria pada tujuh provinsi yang disurvei dapat dilihat pada chart berikut.



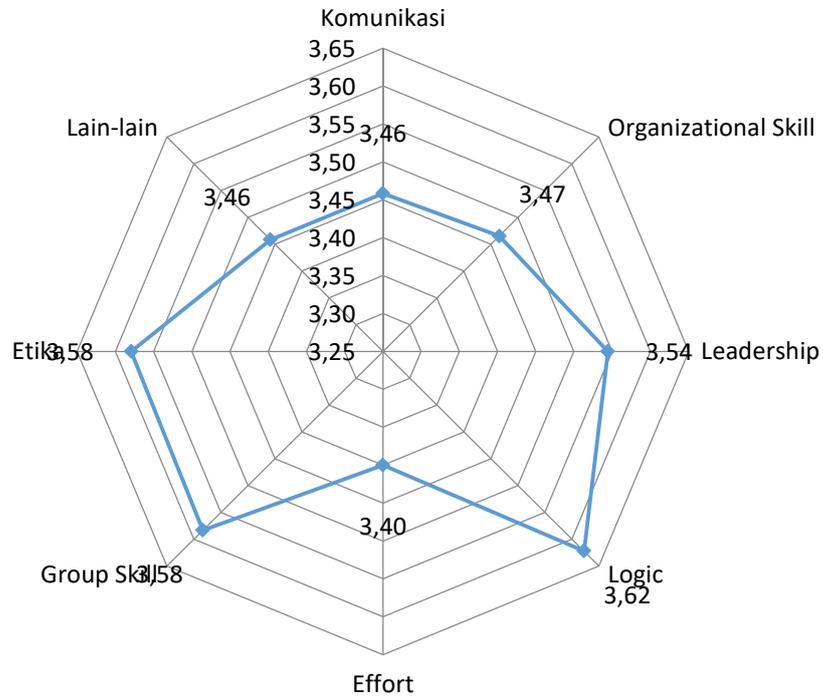
Kinerja Alumni per Kriteria di Prov jambi



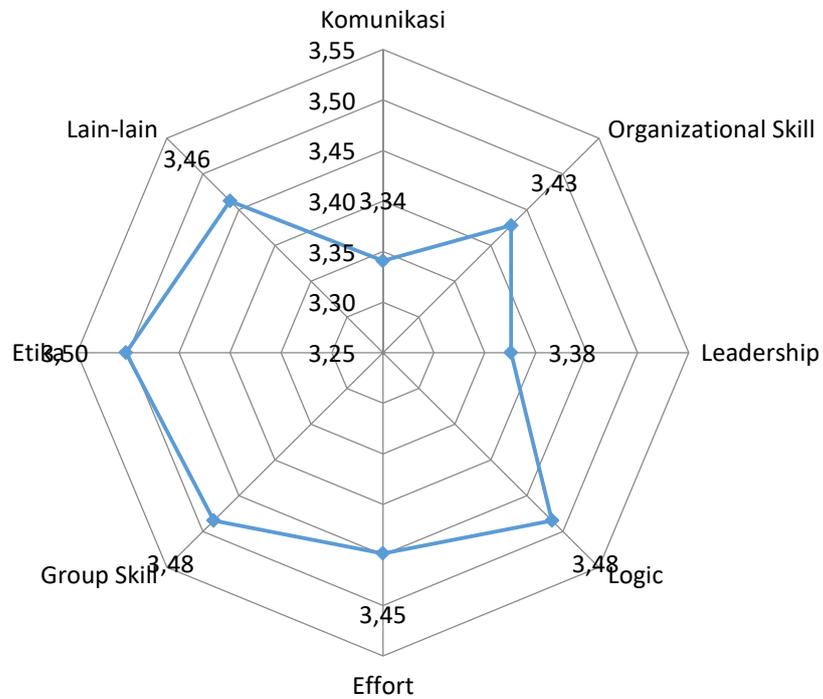
Kinerja Alumni per Kriteria di Prov DKI Jakarta

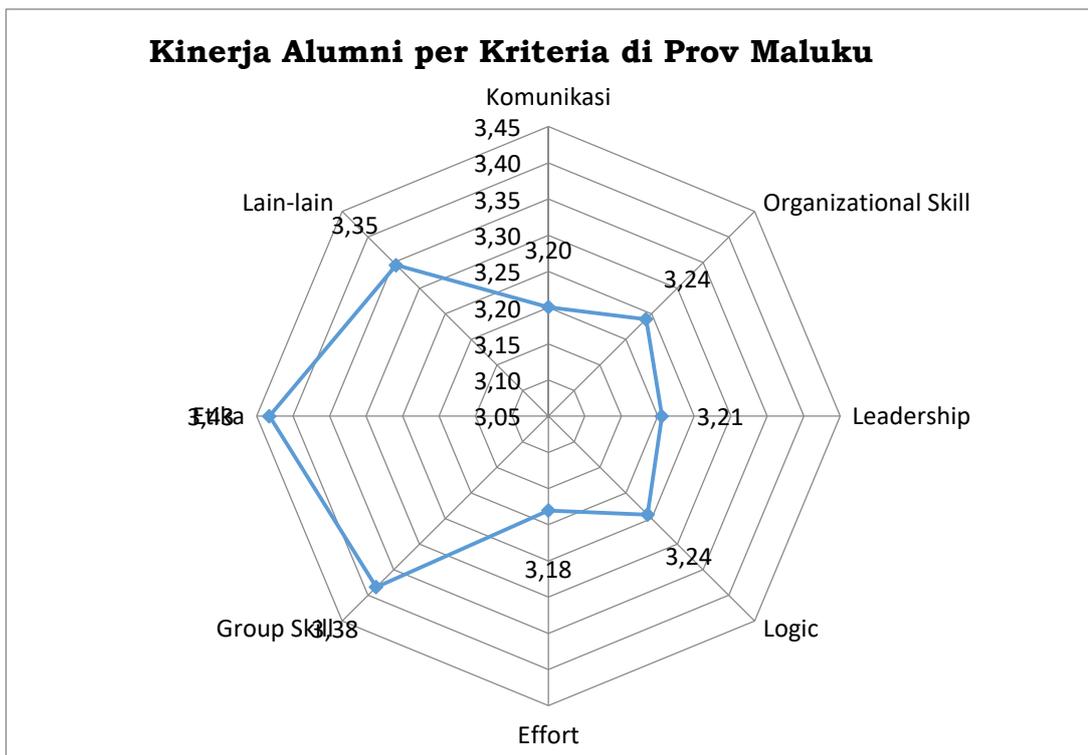
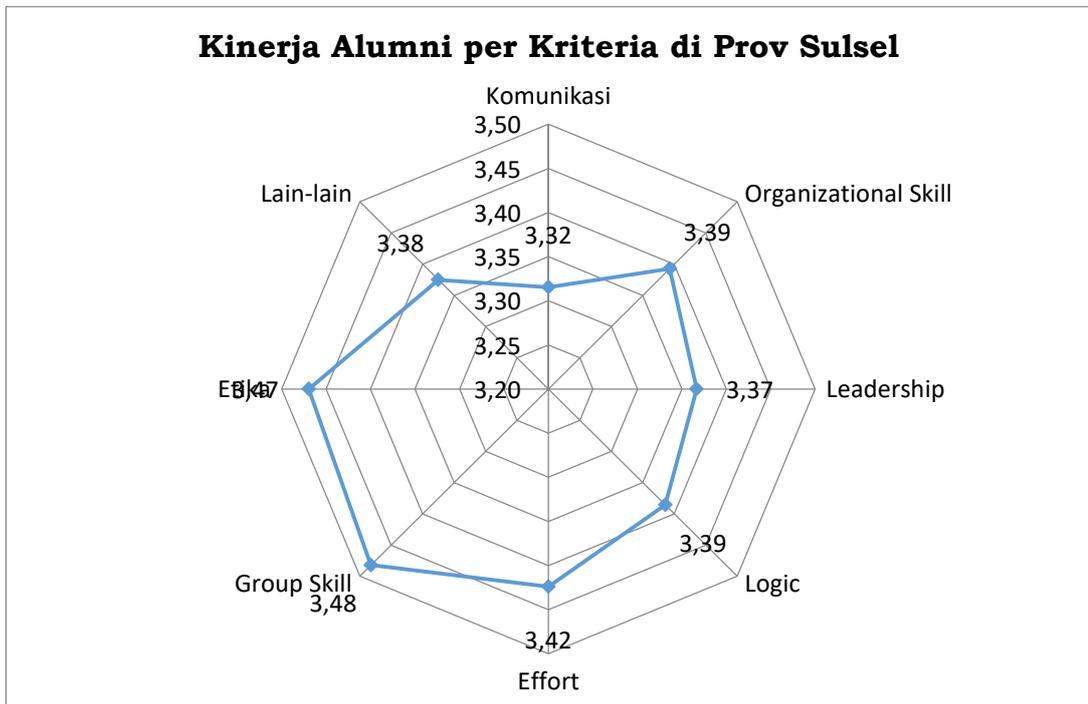


Kinerja Alumni per Kriteria di Prov DI Yogyakarta



Kinerja Alumni per Kriteria di Prov Bali





Gambar 4.1 Perbandingan Skor Kinerja Alumni IPDN pada setiap Kriteria Kompetensi

Dari rekapitulasi terhadap responden dari Provinsi Sumatera Utara, Jambi, DKI Jakarta, DI Yogyakarta, Bali, Sulawesi Selatan, dan Maluku yang telah dilakukan sebelumnya, ditemukan bahwa responden menilai alumni IPDN telah memiliki kinerja yang sangat baik pada aspek Komunikasi, Organizational Skill, Leadership, Logic, Effort, Group Skill, Etika, dan Lain-lain. **Beberapa aspek yang hanya mendapat penilaian Baik di provinsi Maluku dan Jambi sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, kemudian tertutup dan menjadi “Baik sekali” jika ditarik pada rekapitulasi seluruh responden.** Hasil rekapitulasi selengkapnya adalah sebagaimana tabel berikut.

Tabel 4.10 Rekapitulasi Kinerja Alumni IPDN di Tujuh Provinsi

| No | Atribut Kinerja | Nilai Rata-rata | Interpretasi |
|---|----------------------|-----------------|--------------|
| 1 | Komunikasi | 3,4024 | Sangat baik |
| 2 | Organizational Skill | 3,4536 | Sangat baik |
| 3 | Leadership | 3,4381 | Sangat baik |
| 4 | Logic | 3,4851 | Sangat baik |
| 5 | Effort | 3,4502 | Sangat baik |
| 6 | Group Skill | 3,5508 | Sangat baik |
| 7 | Etika | 3,5615 | Sangat baik |
| 8 | Lain-lain | 3,4841 | Sangat baik |
| Kriteria Skor: 1-1,75: Kurang 1,76-2,5: Cukup 2,51-3,25: Baik 3,26-4: Sangat Baik | | | |

4.3 Harapan Pengguna terhadap Alumni IPDN

Bagian ini akan memaparkan hasil analisa tingkat harapan responden selaku pengguna lulusan IPDN terhadap berbagai atribut yaitu komunikasi, organizational skill, leadership, logic effort, group skill, etika dan atribut lainnya. Pemaparan akan dibagi per provinsi, dan di bagian akhir akan digabungkan ketujuh provinsi menjadi satu rekapitulasi.

4.3.1 Provinsi Sumatera Utara

Responden sebagai pengguna alumni IPDN di Provinsi Sumatera Utara secara umum menilai bahwa aspek Komunikasi, Organizational Skill, Leadership, Logic, Effort, Group Skill, Etika, dan Lain-lain adalah bidang kompetensi **yang sangat penting** bagi pemerintah daerah. Di Provinsi Sumatera Utara, peringkat pertama atau skor tertinggi diberikan kepada aspek Etika, sedangkan peringkat terakhir ada pada aspek komunikasi, sebagaimana tabel berikut.

Tabel 4.11 Tingkat Kepentingan/Harapan Responden terhadap Alumni IPDN di Provinsi Sumatera Utara

| Nomor | Atribut Kepentingan/Harapan | Nilai rata-rata | Interpretasi | Urutan Prioritas |
|-------|-----------------------------|-----------------|----------------|------------------|
| 1 | Komunikasi | 3,6543 | Sangat Penting | 8 |
| 2 | Organizational Skill | 3,7606 | Sangat Penting | 4 |
| 3 | Leadership | 3,7489 | Sangat Penting | 5 |
| 4 | Logic | 3,7702 | Sangat Penting | 3 |
| 5 | Effort | 3,7191 | Sangat Penting | 6 |

| Nomor | Atribut Kepentingan/Harapan | Nilai rata-rata | Interpretasi | Urutan Prioritas |
|---|-----------------------------|-----------------|----------------|------------------|
| 6 | Group Skill | 3,7766 | Sangat Penting | 2 |
| 7 | Etika | 3,7903 | Sangat Penting | 1 |
| 8 | Lain-lain | 3,7181 | Sangat Penting | 7 |
| Kriteria Skor: 1-1,75: Kurang Penting 1,76-2,5: Cukup Penting 2,51-3,25: Penting 3,26-4: sangat Penting | | | | |

4.3.2 Provinsi Jambi

Responden sebagai pengguna alumni IPDN di Provinsi Jambi secara umum menilai bahwa aspek Komunikasi, Organizational Skill, Leadership, Logic, Effort, Group Skill, Etika, dan Lain-lain adalah bidang kompetensi **yang sangat penting** bagi pemerintah daerah. Di Provinsi Jambi, peringkat pertama atau skor tertinggi diberikan kepada aspek Etika, sedangkan peringkat terakhir ada pada aspek Effort, sebagaimana tabel berikut.

Tabel 4.12 Tingkat Kepentingan/Harapan Responden terhadap Alumni IPDN di Provinsi Jambi

| Nomor | Atribut Kepentingan/Harapan | Nilai rata-rata | Interpretasi | Urutan Prioritas |
|-------|-----------------------------|-----------------|----------------|------------------|
| 1 | Komunikasi | 3,4737 | Sangat Penting | 6 |
| 2 | Organizational Skill | 3,4836 | Sangat Penting | 5 |

| Nomor | Atribut Kepentingan/Harapan | Nilai rata-rata | Interpretasi | Urutan Prioritas |
|---|-----------------------------|-----------------|----------------|------------------|
| 3 | Leadership | 3,5421 | Sangat Penting | 3 |
| 4 | Logic | 3,5526 | Sangat Penting | 2 |
| 5 | Effort | 3,4526 | Sangat Penting | 8 |
| 6 | Group Skill | 3,5132 | Sangat Penting | 4 |
| 7 | Etika | 3,6617 | Sangat Penting | 1 |
| 8 | Lain-lain | 3,4671 | Sangat Penting | 7 |
| Kriteria Skor: 1-1,75: Kurang Penting 1,76-2,5: Cukup Penting 2,51-3,25: Penting 3,26-4: sangat Penting | | | | |

4.3.3 Provinsi DKI Jakarta

Responden sebagai pengguna alumni IPDN di Provinsi DKI Jakarta secara umum menilai bahwa aspek Komunikasi, Organizational Skill, Leadership, Logic, Effort, Group Skill, Etika, dan Lain-lain adalah bidang kompetensi **yang sangat penting** bagi pemerintah daerah. Di Provinsi DKI Jakarta, peringkat pertama atau skor tertinggi diberikan kepada aspek Logic, sedangkan peringkat terakhir ada pada aspek Effort, sebagaimana tabel berikut.

Tabel 4.13 Tingkat Kepentingan/Harapan Responden terhadap Alumni IPDN di Provinsi DKI Jakarta

| Nomor | Atribut Kepentingan/Harapan | Nilai rata-rata | Interpretasi | Urutan Prioritas |
|---|-----------------------------|-----------------|----------------|------------------|
| 1 | Komunikasi | 3,7159 | Sangat penting | 7 |
| 2 | Organizational Skill | 3,7689 | Sangat penting | 5 |
| 3 | Leadership | 3,7455 | Sangat penting | 6 |
| 4 | Logic | 3,8424 | Sangat penting | 1 |
| 5 | Effort | 3,7000 | Sangat penting | 8 |
| 6 | Group Skill | 3,8409 | Sangat penting | 2 |
| 7 | Etika | 3,8095 | Sangat penting | 3 |
| 8 | Lain-lain | 3,7803 | Sangat penting | 4 |
| Kriteria Skor: 1-1,75: Kurang Penting 1,76-2,5: Cukup Penting 2,51-3,25: Penting 3,26-4: sangat Penting | | | | |

4.3.4 Provinsi DI Yogyakarta

Responden sebagai pengguna alumni IPDN di Provinsi DI Yogyakarta secara umum menilai bahwa aspek Komunikasi, Organizational Skill, Leadership, Logic, Effort, Group Skill, Etika, dan Lain-lain adalah bidang kompetensi **yang sangat penting** bagi pemerintah daerah. Di Provinsi DI Yogyakarta, peringkat pertama atau skor tertinggi diberikan kepada aspek Etika, sedangkan peringkat terakhir ada pada aspek komunikasi, sebagaimana tabel berikut.

Tabel 4.14 Tingkat Kepentingan/Harapan Responden terhadap Alumni IPDN di Provinsi DI Yogyakarta

| Nomor | Atribut Kepentingan/Harapan | Nilai rata-rata | Interpretasi | Urutan Prioritas |
|---|-----------------------------|-----------------|----------------|------------------|
| 1 | Komunikasi | 3,6111 | Sangat penting | 8 |
| 2 | Organizational Skill | 3,6250 | Sangat penting | 6 |
| 3 | Leadership | 3,6556 | Sangat penting | 5 |
| 4 | Logic | 3,7222 | Sangat penting | 3 |
| 5 | Effort | 3,6556 | Sangat penting | 4 |
| 6 | Group Skill | 3,7222 | Sangat penting | 2 |
| 7 | Etika | 3,7460 | Sangat penting | 1 |
| 8 | Lain-lain | 3,6250 | Sangat penting | 7 |
| Kriteria Skor: 1-1,75: Kurang Penting 1,76-2,5: Cukup Penting 2,51-3,25: Penting 3,26-4: sangat Penting | | | | |

4.3.5 Provinsi Bali

Responden sebagai pengguna alumni IPDN di Provinsi Bali secara umum menilai bahwa aspek Komunikasi, Organizational Skill, Leadership, Logic, Effort, Group Skill, Etika, dan Lain-lain adalah bidang kompetensi **yang sangat penting** bagi pemerintah daerah. Di Provinsi Bali, peringkat pertama atau skor tertinggi diberikan kepada aspek Etika, sedangkan peringkat terakhir ada pada aspek Effort, sebagaimana tabel berikut.

Tabel 4.15 Tingkat Kepentingan/Harapan Responden terhadap Alumni IPDN di Provinsi Bali

| Nomor | Atribut Kepentingan/Harapan | Nilai rata-rata | Interpretasi | Urutan Prioritas |
|---|-----------------------------|-----------------|----------------|------------------|
| 1 | Komunikasi | 3,4697 | Sangat penting | 6 |
| 2 | Organizational Skill | 3,5720 | Sangat penting | 3 |
| 3 | Leadership | 3,5333 | Sangat penting | 4 |
| 4 | Logic | 3,5758 | Sangat penting | 2 |
| 5 | Effort | 3,3758 | Sangat penting | 8 |
| 6 | Group Skill | 3,5303 | Sangat penting | 5 |
| 7 | Etika | 3,5758 | Sangat penting | 1 |
| 8 | Lain-lain | 3,4697 | Sangat penting | 7 |
| Kriteria Skor: 1-1,75: Kurang Penting 1,76-2,5: Cukup Penting 2,51-3,25: Penting 3,26-4: sangat Penting | | | | |

4.3.6 Provinsi Sulawesi Selatan

Responden sebagai pengguna alumni IPDN di Provinsi Sulawesi Selatan secara umum menilai bahwa aspek Komunikasi, Organizational Skill, Leadership, Logic, Effort, Group Skill, Etika, dan Lain-lain adalah bidang kompetensi **yang sangat penting** bagi pemerintah daerah. Di Provinsi Sulawesi Selatan, peringkat pertama atau skor tertinggi diberikan kepada aspek Etika, sedangkan peringkat terakhir ada pada aspek komunikasi, sebagaimana tabel berikut.

Tabel 4.16 Tingkat Kepentingan/Harapan Responden terhadap Alumni IPDN di Provinsi Sulawesi Selatan

| Nomor | Atribut Kepentingan/Harapan | Nilai rata-rata | Interpretasi | Urutan Prioritas |
|---|-----------------------------|-----------------|----------------|------------------|
| 1 | Komunikasi | 3,3690 | Sangat penting | 8 |
| 2 | Organizational Skill | 3,5060 | Sangat penting | 3 |
| 3 | Leadership | 3,5190 | Sangat penting | 2 |
| 4 | Logic | 3,4619 | Sangat penting | 4 |
| 5 | Effort | 3,4381 | Sangat penting | 6 |
| 6 | Group Skill | 3,4464 | Sangat penting | 5 |
| 7 | Etika | 3,6156 | Sangat penting | 1 |
| 8 | Lain-lain | 3,4345 | Sangat penting | 7 |
| Kriteria Skor: 1-1,75: Kurang Penting 1,76-2,5: Cukup Penting 2,51-3,25: Penting 3,26-4: sangat Penting | | | | |

4.3.7 Provinsi Maluku

Responden sebagai pengguna alumni IPDN di Provinsi Maluku secara umum menilai bahwa aspek Komunikasi, Organizational Skill, Leadership, Logic, Effort, Group Skill, Etika, dan Lain-lain adalah bidang kompetensi **yang sangat penting** bagi pemerintah daerah. Di Provinsi Maluku, peringkat pertama atau skor tertinggi diberikan kepada aspek Etika, sedangkan peringkat terakhir ada pada aspek Effort, sebagaimana tabel berikut.

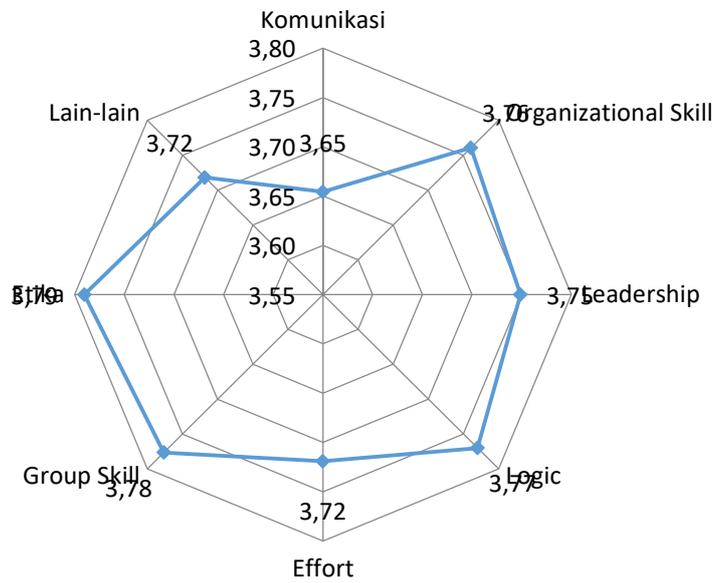
Tabel 4.17 Tingkat Kepentingan/Harapan Responden terhadap Alumni IPDN di Provinsi Maluku

| Nomor | Atribut Kepentingan/Harapan | Nilai rata-rata | Interpretasi | Urutan Prioritas |
|---|-----------------------------|-----------------|----------------|------------------|
| 1 | Komunikasi | 3,4472 | Sangat penting | 6 |
| 2 | Organizational Skill | 3,4648 | Sangat penting | 5 |
| 3 | Leadership | 3,5211 | Sangat penting | 4 |
| 4 | Logic | 3,5380 | Sangat penting | 3 |
| 5 | Effort | 3,3465 | Sangat penting | 8 |
| 6 | Group Skill | 3,5387 | Sangat penting | 2 |
| 7 | Etika | 3,6922 | Sangat penting | 1 |
| 8 | Lain-lain | 3,4401 | Sangat penting | 7 |
| Kriteria Skor: 1-1,75: Kurang Penting 1,76-2,5: Cukup Penting 2,51-3,25: Penting 3,26-4: sangat Penting | | | | |

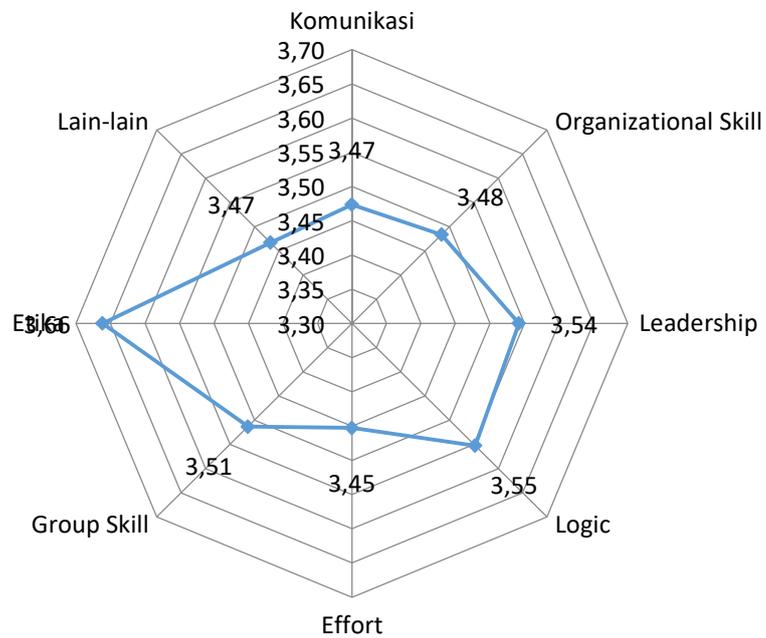
4.3.8 Rekapitulasi Tujuh Provinsi

Perbandingan antar Provinsi terkait tingkat kepentingan setiap kriteria kompetensi bagi pemerintah daerah dapat dilihat pada chart berikut.

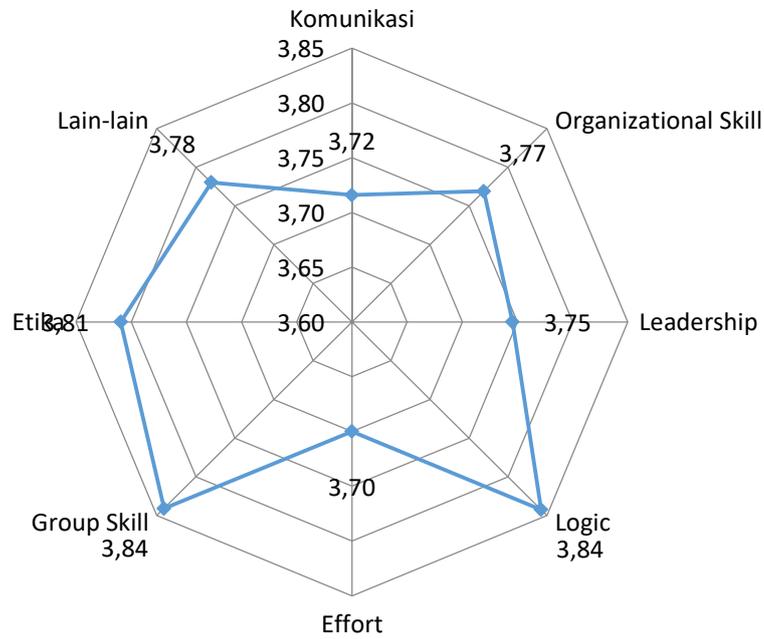
Tingkat Kepentingan Kriteria di Prov Sumut



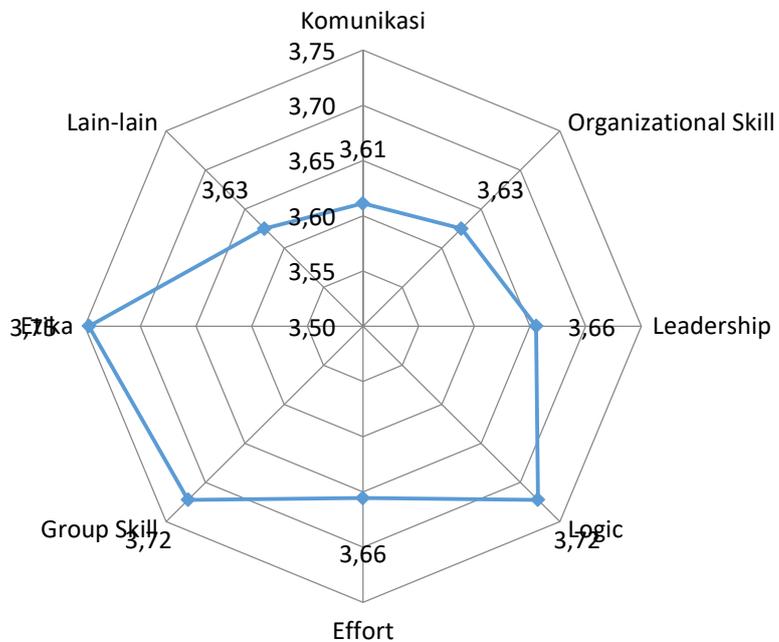
Tingkat Kepentingan Kriteria di Prov jambi



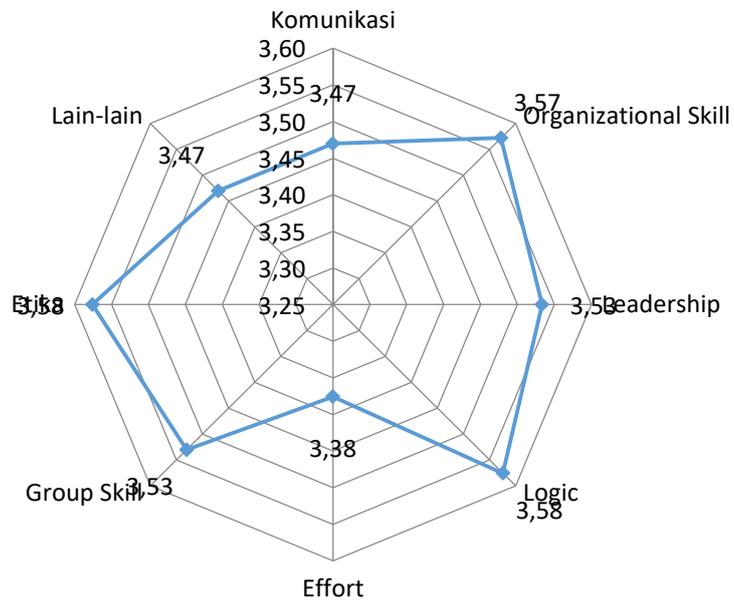
Tingkat Kepentingan Kriteria di Prov DKI Jakarta



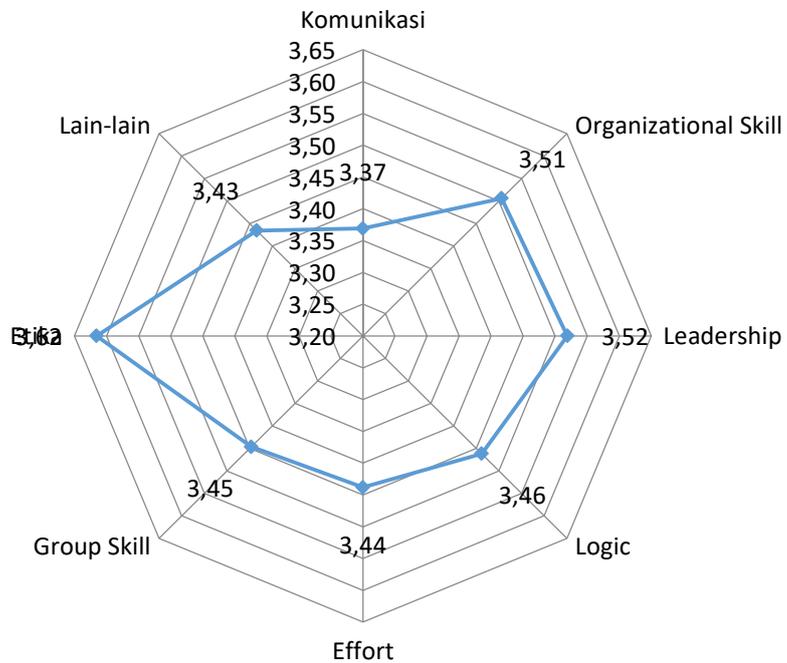
Tingkat Kepentingan Kriteria di Prov DI Yogyakarta

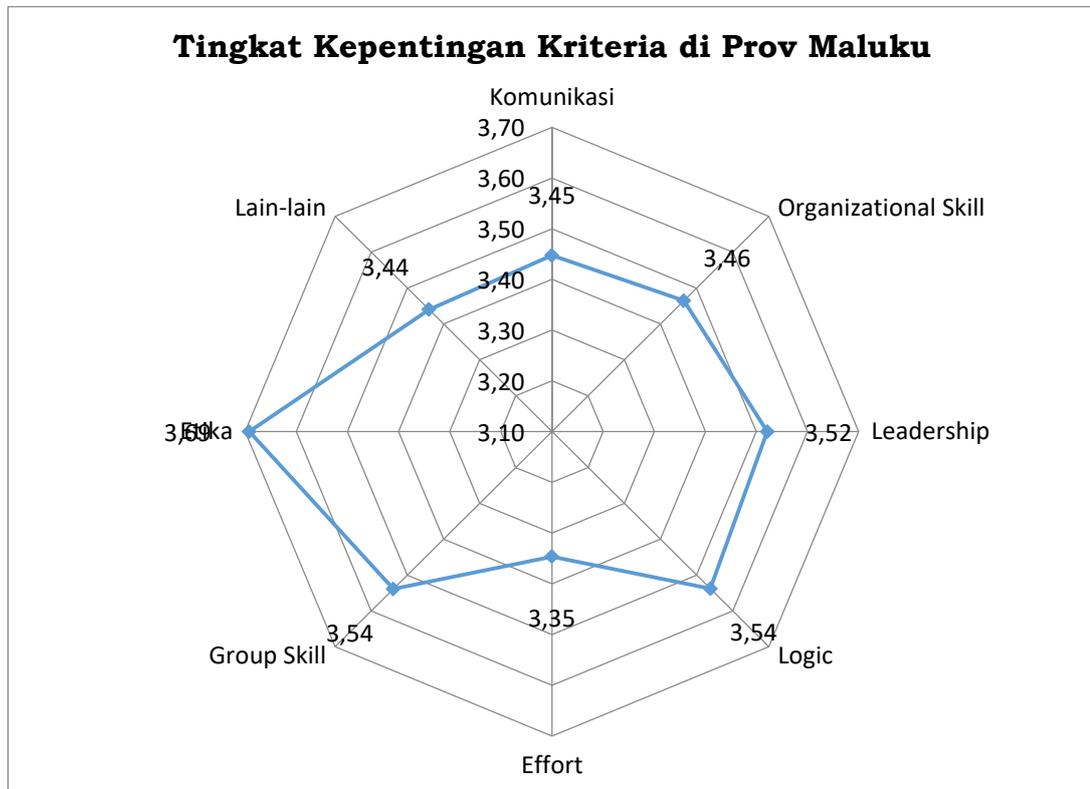


Tingkat Kepentingan Kriteria di Prov Bali



Tingkat Kepentingan Kriteria di Prov Sulsel





Gambar 4.2 Perbandingan tingkat Kepentingan setiap Kriteria Kompetensi bagi Pemerintah Daerah

Rekapitulasi dari Provinsi Sumatera Utara, Jambi, DKI Jakarta, DI Yogyakarta, Bali, Sulawesi Selatan dan Maluku, diperoleh bahwa responden sebagai pengguna alumni IPDN di tujuh provinsi ini secara umum menilai bahwa aspek Komunikasi, Organizational Skill, Leadership, Logic, Effort, Group Skill, Etika, dan Lain-lain adalah bidang kompetensi **yang sangat penting** bagi pemerintah daerah. Dari tujuh provinsi yang disurvei, peringkat pertama atau skor tertinggi diberikan kepada aspek Etika, sedangkan peringkat terakhir ada pada aspek Effort, sebagaimana tabel berikut.

Tabel 4.18 Rekapitulasi Tingkat Kepentingan/Harapan Responden terhadap Alumni IPDN di Tujuh Provinsi

| Nomor | Atribut Kepentingan/Harapan | Nilai rata-rata | Interpretasi | Urutan Prioritas |
|---|-----------------------------|-----------------|----------------|------------------|
| 1 | Komunikasi | 3,5389 | Sangat penting | 7 |
| 2 | Organizational Skill | 3,6008 | Sangat penting | 5 |
| 3 | Leadership | 3,6133 | Sangat penting | 4 |
| 4 | Logic | 3,6425 | Sangat penting | 2 |
| 5 | Effort | 3,5219 | Sangat penting | 8 |
| 6 | Group Skill | 3,6317 | Sangat penting | 3 |
| 7 | Etika | 3,7084 | Sangat penting | 1 |
| 8 | Lain-lain | 3,5690 | Sangat penting | 6 |
| Kriteria Skor: 1-1,75: Kurang Penting 1,76-2,5: Cukup Penting 2,51-3,25: Penting 3,26-4: sangat Penting | | | | |

4.4 Gap Analysis

Bagian ini akan memaparkan hasil *gap analysis*, yang didapatkan dari pengurangan skor kinerja alumni dengan skor tingkat kepentingan setiap aspek/indikator. Pada intinya, semakin kecil skor Gap bermakna semakin baik, bahkan jika nilainya positif maka artinya kinerja yang diberikan oleh alumni adalah melebihi apa yang diharapkan oleh pengguna. Pemaparan akan dibagi per provinsi, dan di bagian akhir akan digabungkan ketujuh provinsi menjadi satu rekapitulasi.

4.4.1 Provinsi Sumatera Utara

Berdasarkan perhitungan terhadap skor kinerja alumni dan skor harapan pengguna, pada provinsi Sumatera Utara didapatkan skor gap dengan nilai negatif pada semua aspek, yaitu Komunikasi, Organizational Skill, Leadership, Logic, Effort, Group Skill, Etika, dan Lain-lain. Gap terbesar adalah pada aspek Logic, sedangkan yang terkecil adalah pada aspek Group Skill. Skor pada seluruh aspek di Provinsi Sumatera Utara ini berarti bahwa Kinerja alumni IPDN masih lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi tersebut dari perspektif pengguna. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.19 Gap Analysis di Provinsi Sumatera Utara

| No | Atribut | Skor Tingkat Kepentingan Atribut | Skor Kinerja Alumni IPDN | Gap [Kinerja-Tingkat Kepentingan] | Interpretasi |
|----|----------------------|----------------------------------|--------------------------|-----------------------------------|---|
| 1 | Komunikasi | 3,6543 | 3,5479 | -0,1064 | Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi |
| 2 | Organizational Skill | 3,7606 | 3,6356 | -0,1250 | Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi |
| 3 | Leadership | 3,7489 | 3,6383 | -0,1106 | Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi |
| 4 | Logic | 3,7702 | 3,6340 | -0,1362 | Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi |
| 5 | Effort | 3,7191 | 3,6596 | -0,0596 | Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi |
| 6 | Group Skill | 3,7766 | 3,7234 | -0,0532 | Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi |

| No | Atribut | Skor Tingkat Kepentingan Atribut | Skor Kinerja Alumni IPDN | Gap [Kinerja-Tingkat Kepentingan] | Interpretasi |
|----|-----------|----------------------------------|--------------------------|-----------------------------------|---|
| 7 | Etika | 3,7903 | 3,7204 | -0,0699 | Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi |
| 8 | Lain-lain | 3,7181 | 3,6596 | -0,0585 | Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi |

4.4.2 Provinsi Jambi

Berdasarkan perhitungan terhadap skor kinerja alumni dan skor harapan pengguna, pada provinsi Jambi didapatkan skor gap dengan nilai negatif pada semua aspek, yaitu Komunikasi, Organizational Skill, Leadership, Logic, Effort, Group Skill, Etika, dan Lain-lain. Gap terbesar adalah pada aspek Leadership, sedangkan yang terkecil adalah pada aspek Group Skill. Skor pada seluruh aspek di Provinsi Jambi ini berarti bahwa Kinerja alumni IPDN masih lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi tersebut dari perspektif pengguna. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.20 Gap Analysis di Provinsi Jambi

| No | Atribut | Skor Tingkat Kepentingan Atribut | Skor Kinerja Alumni IPDN | Gap [Kinerja-Tingkat Kepentingan] | Interpretasi |
|----|----------------------|----------------------------------|--------------------------|-----------------------------------|---|
| 1 | Komunikasi | 3,4737 | 3,2237 | -0,2500 | Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi |
| 2 | Organizational Skill | 3,4836 | 3,2697 | -0,2138 | Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi |
| 3 | Leadership | 3,5421 | 3,2316 | -0,3105 | Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi |
| 4 | Logic | 3,5526 | 3,3000 | -0,2526 | Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat |

| No | Atribut | Skor Tingkat Kepentingan Atribut | Skor Kinerja Alumni IPDN | Gap [Kinerja-Tingkat Kepentingan] | Interpretasi |
|----|-------------|----------------------------------|--------------------------|-----------------------------------|--|
| | | | | | pentingnya atribut/dimensi |
| 5 | Effort | 3,4526 | 3,3053 | -0,1474 | Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnnya atribut/dimensi |
| 6 | Group Skill | 3,5132 | 3,3684 | -0,1447 | Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnnya atribut/dimensi |
| 7 | Etika | 3,6617 | 3,4286 | -0,2331 | Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnnya atribut/dimensi |
| 8 | Lain-lain | 3,4671 | 3,2961 | -0,1711 | Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnnya atribut/dimensi |

4.4.3 Provinsi DKI Jakarta

Berdasarkan perhitungan terhadap skor kinerja alumni dan skor harapan pengguna, pada provinsi DKI Jakarta didapatkan skor gap dengan nilai positif pada aspek Effort. **Hal ini berarti bahwa Effort Alumni IPDN di Provinsi DKI Jakarta telah melebihi harapan pengguna.** Pada aspek lainnya, dihasilkan skor negatif pada aspek, yaitu Komunikasi, Organizational Skill, Leadership, Logic, Group Skill, Etika, dan Lain-lain. Gap terbesar adalah pada aspek Lain-lain, sedangkan yang terkecil adalah pada aspek Komunikasi. Skor pada seluruh aspek yang memiliki nilai negatif ini berarti bahwa Kinerja alumni IPDN masih lebih rendah dari tingkat pentingnnya atribut/dimensi tersebut dari perspektif pengguna. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.21 Gap Analysis di Provinsi DKI Jakarta

| No | Atribut | Skor Tingkat Kepentingan Atribut | Skor Kinerja Alumni IPDN | Gap [Kinerja-Tingkat Kepentingan] | Interpretasi |
|----|----------------------|----------------------------------|--------------------------|-----------------------------------|---|
| 1 | Komunikasi | 3,7159 | 3,6894 | -0,0265 | Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi |
| 2 | Organizational Skill | 3,7689 | 3,7083 | -0,0606 | Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi |
| 3 | Leadership | 3,7455 | 3,7121 | -0,0333 | Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi |
| 4 | Logic | 3,8424 | 3,7727 | -0,0697 | Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi |
| 5 | Effort | 3,7000 | 3,7061 | 0,0061 | Kinerja alumni lebih tinggi dari tingkat pentingnya atribut/dimensi |
| 6 | Group Skill | 3,8409 | 3,7803 | -0,0606 | Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi |
| 7 | Etika | 3,8095 | 3,7468 | -0,0628 | Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi |
| 8 | Lain-lain | 3,7803 | 3,7045 | -0,0758 | Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi |

4.4.4 Provinsi DI Yogyakarta

Berdasarkan perhitungan terhadap skor kinerja alumni dan skor harapan pengguna, pada provinsi DI Yogyakarta didapatkan skor gap dengan nilai negatif pada semua aspek, yaitu Komunikasi, Organizational Skill, Leadership, Logic, Effort, Group Skill, Etika, dan Lain-lain. Gap terbesar adalah pada aspek Effort, sedangkan yang terkecil adalah pada aspek Logic. Skor pada

seluruh aspek di Provinsi DI Yogyakarta ini berarti bahwa Kinerja alumni IPDN masih lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi tersebut dari perspektif pengguna. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.22 Gap Analysis di Provinsi DI Yogyakarta

| No | Atribut | Skor Tingkat Kepentingan Atribut | Skor Kinerja Alumni IPDN | Gap [Kinerja-Tingkat Kepentingan] | Interpretasi |
|----|----------------------|----------------------------------|--------------------------|-----------------------------------|---|
| 1 | Komunikasi | 3,6111 | 3,4583 | -0,1528 | Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi |
| 2 | Organizational Skill | 3,6250 | 3,4653 | -0,1597 | Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi |
| 3 | Leadership | 3,6556 | 3,5444 | -0,1111 | Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi |
| 4 | Logic | 3,7222 | 3,6222 | -0,1000 | Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi |
| 5 | Effort | 3,6556 | 3,4000 | -0,2556 | Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi |
| 6 | Group Skill | 3,7222 | 3,5833 | -0,1389 | Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi |
| 7 | Etika | 3,7460 | 3,5794 | -0,1667 | Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi |
| 8 | Lain-lain | 3,6250 | 3,4583 | -0,1667 | Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi |

4.4.5 Provinsi Bali

Berdasarkan perhitungan terhadap skor kinerja alumni dan skor harapan pengguna, pada provinsi Bali didapatkan skor gap dengan nilai positif pada aspek Effort. **Hal ini berarti bahwa Effort Alumni IPDN di Provinsi Bali telah melebihi harapan pengguna.** Pada aspek lainnya, dihasilkan skor negatif pada aspek Komunikasi, Organizational Skill, Leadership, Logic, Group Skill,

Etika, dan Lain-lain. Gap terbesar adalah pada aspek Leadership, sedangkan yang terkecil adalah pada aspek Lain-lain. Skor negatif pada aspek ini berarti bahwa Kinerja alumni IPDN di Provinsi Bali masih lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi tersebut dari perspektif pengguna. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.23 Gap Analysis di Provinsi Bali

| No | Atribut | Skor Tingkat Kepentingan Atribut | Skor Kinerja Alumni IPDN | Gap [Kinerja-Tingkat Kepentingan] | Interpretasi |
|----|----------------------|----------------------------------|--------------------------|-----------------------------------|---|
| 1 | Komunikasi | 3,4697 | 3,3409 | -0,1288 | Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi |
| 2 | Organizational Skill | 3,5720 | 3,4280 | -0,1439 | Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi |
| 3 | Leadership | 3,5333 | 3,3758 | -0,1576 | Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi |
| 4 | Logic | 3,5758 | 3,4848 | -0,0909 | Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi |
| 5 | Effort | 3,3758 | 3,4485 | 0,0727 | Kinerja alumni lebih tinggi dari tingkat pentingnya atribut/dimensi |
| 6 | Group Skill | 3,5303 | 3,4848 | -0,0455 | Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi |
| 7 | Etika | 3,5758 | 3,5022 | -0,0736 | Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi |
| 8 | Lain-lain | 3,4697 | 3,4621 | -0,0076 | Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi |

4.4.6 Provinsi Sulawesi Selatan

Berdasarkan perhitungan terhadap skor kinerja alumni dan skor harapan pengguna, pada provinsi Sulawesi Selatan didapatkan skor gap positif pada aspek Group Skill. **Hal ini bermakna bahwa Kinerja Group Skill Alumni IPDN di Provinsi Sulawesi Selatan lebih tinggi dari harapan pengguna.** Sedangkan pada aspek lainnya didapatkan skor negatif, yaitu pada aspek Komunikasi, Organizational Skill, Leadership, Logic, Effort, Etika, dan Lain-lain. Gap terbesar adalah pada aspek Leadership, sedangkan yang terkecil adalah pada aspek Effort. Skor negatif pada aspek ini di Provinsi Sulawesi Selatan ini berarti bahwa Kinerja alumni IPDN masih lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi tersebut dari perspektif pengguna. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.24 Gap Analysis di Provinsi Sulawesi Selatan

| No | Atribut | Skor Tingkat Kepentingan Atribut | Skor Kinerja Alumni IPDN | Gap [Kinerja-Tingkat Kepentingan] | Interpretasi |
|----|----------------------|----------------------------------|--------------------------|-----------------------------------|---|
| 1 | Komunikasi | 3,3690 | 3,3155 | -0,0536 | Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi |
| 2 | Organizational Skill | 3,5060 | 3,3929 | -0,1131 | Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi |
| 3 | Leadership | 3,5190 | 3,3667 | -0,1524 | Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi |
| 4 | Logic | 3,4619 | 3,3857 | -0,0762 | Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi |
| 5 | Effort | 3,4381 | 3,4238 | -0,0143 | Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi |

| No | Atribut | Skor Tingkat Kepentingan Atribut | Skor Kinerja Alumni IPDN | Gap [Kinerja-Tingkat Kepentingan] | Interpretasi |
|----|-------------|----------------------------------|--------------------------|-----------------------------------|---|
| 6 | Group Skill | 3,4464 | 3,4821 | 0,0357 | Kinerja alumni lebih tinggi dari tingkat pentingnya atribut/dimensi |
| 7 | Etika | 3,6156 | 3,4694 | -0,1463 | Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi |
| 8 | Lain-lain | 3,4345 | 3,3750 | -0,0595 | Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi |

4.4.7 Provinsi Maluku

Berdasarkan perhitungan terhadap skor kinerja alumni dan skor harapan pengguna, pada provinsi Maluku didapatkan skor gap dengan nilai negatif pada semua aspek, yaitu Komunikasi, Organizational Skill, Leadership, Logic, Effort, Group Skill, Etika, dan Lain-lain. Gap terbesar adalah pada aspek Leadership, sedangkan yang terkecil adalah pada aspek Lain-lain. Skor pada seluruh aspek di Provinsi Maluku ini berarti bahwa Kinerja alumni IPDN masih lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi tersebut dari perspektif pengguna. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut.

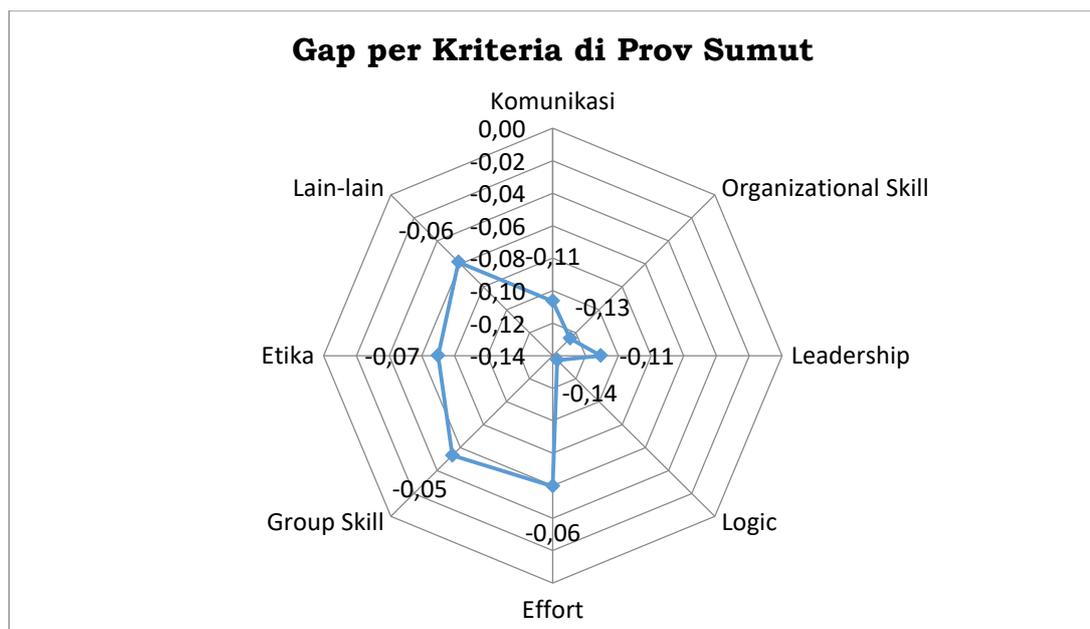
Tabel 4.25 Gap Analysis di Provinsi Maluku

| No | Atribut | Skor Tingkat Kepentingan Atribut | Skor Kinerja Alumni IPDN | Gap [Kinerja-Tingkat Kepentingan] | Interpretasi |
|----|----------------------|----------------------------------|--------------------------|-----------------------------------|---|
| 1 | Komunikasi | 3,4472 | 3,2007 | -0,2465 | Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi |
| 2 | Organizational Skill | 3,4648 | 3,2394 | -0,2254 | Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi |

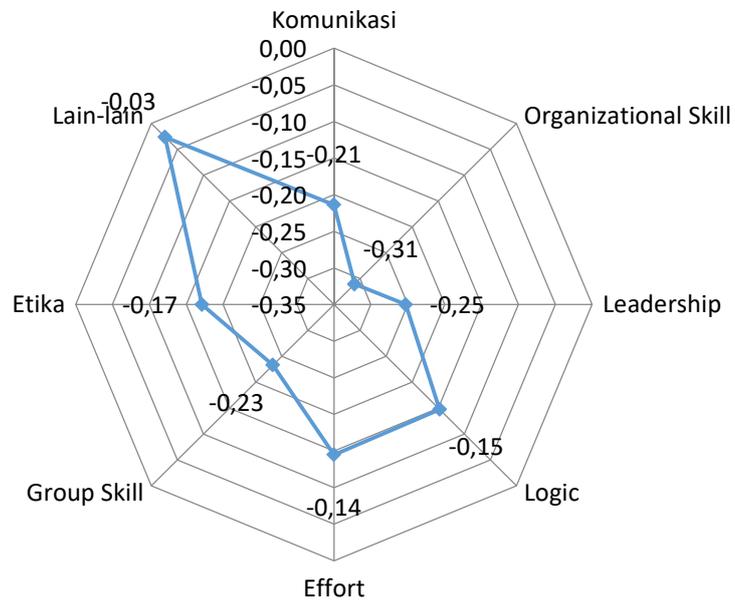
| No | Atribut | Skor Tingkat Kepentingan Atribut | Skor Kinerja Alumni IPDN | Gap [Kinerja-Tingkat Kepentingan] | Interpretasi |
|----|-------------|----------------------------------|--------------------------|-----------------------------------|---|
| 3 | Leadership | 3,5211 | 3,2056 | -0,3155 | Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi |
| 4 | Logic | 3,5380 | 3,2423 | -0,2958 | Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi |
| 5 | Effort | 3,3465 | 3,1803 | -0,1662 | Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi |
| 6 | Group Skill | 3,5387 | 3,3838 | -0,1549 | Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi |
| 7 | Etika | 3,6922 | 3,4326 | -0,2596 | Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi |
| 8 | Lain-lain | 3,4401 | 3,3451 | -0,0951 | Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi |

4.4.8 Rekapitulasi Tujuh Provinsi

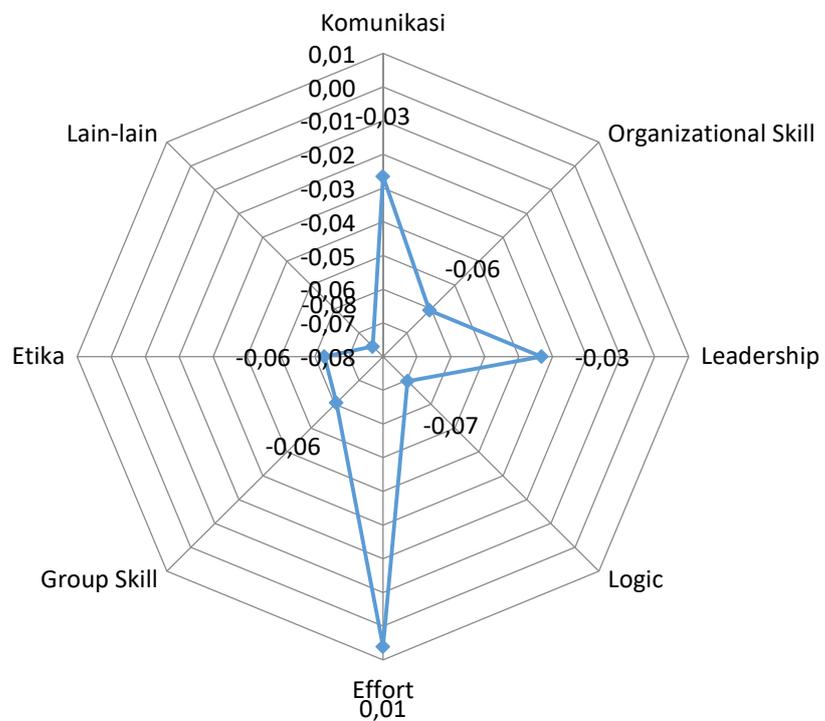
Perbandingan skor gap antara kinerja alumni dan harapan pengguna pada tujuh provinsi yang disurvei dapat dilihat pada chart berikut.



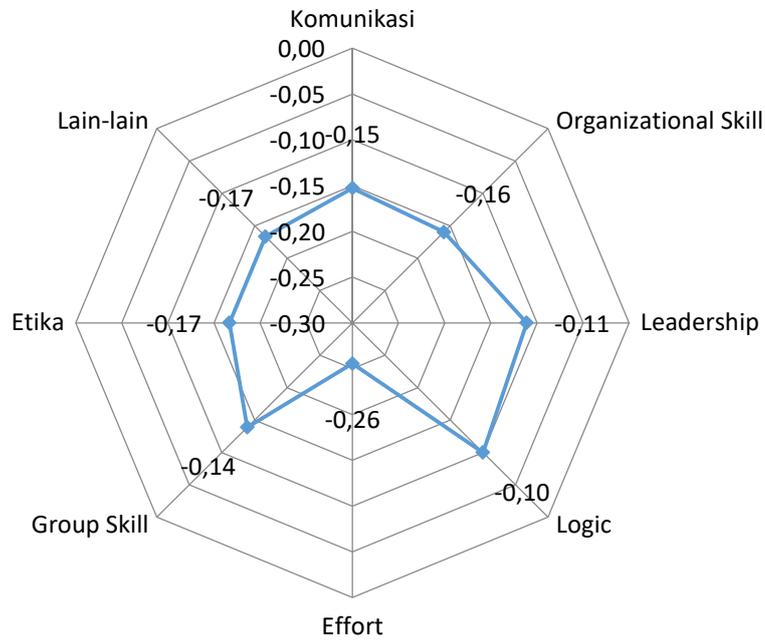
Gap per Kriteria di Prov jambi



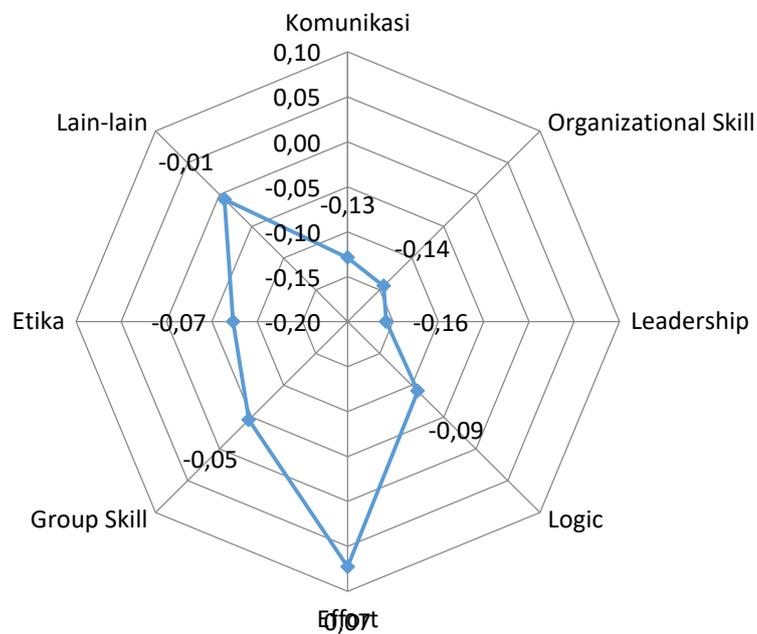
Gap per Kriteria di Prov DKI Jakarta

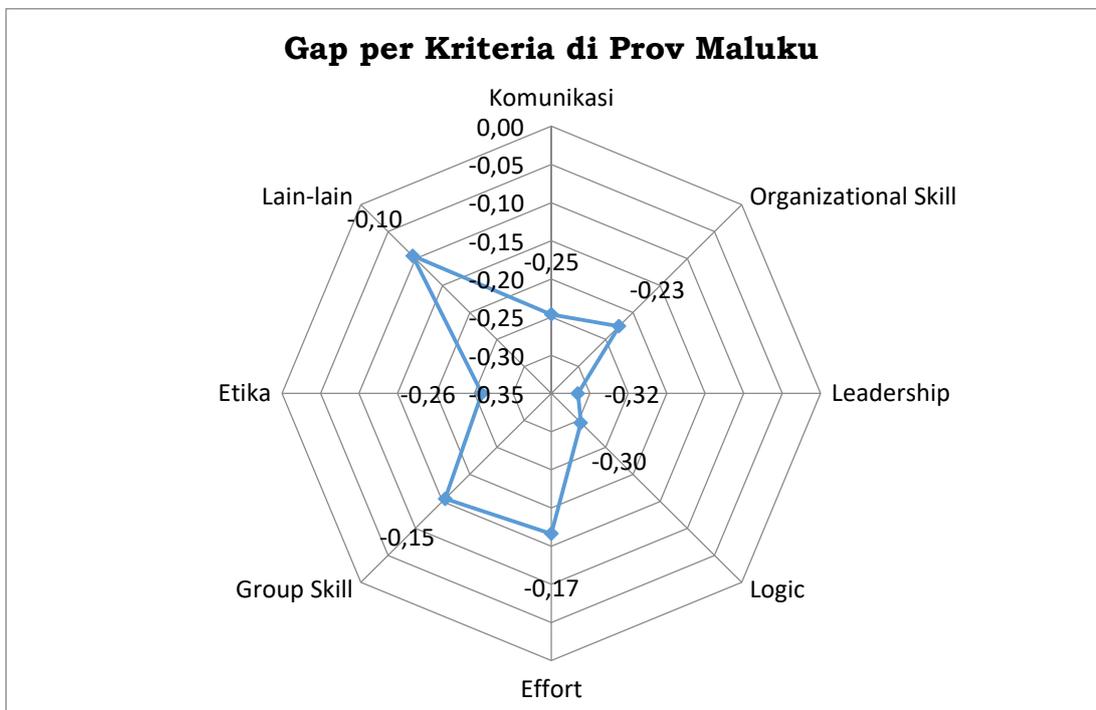
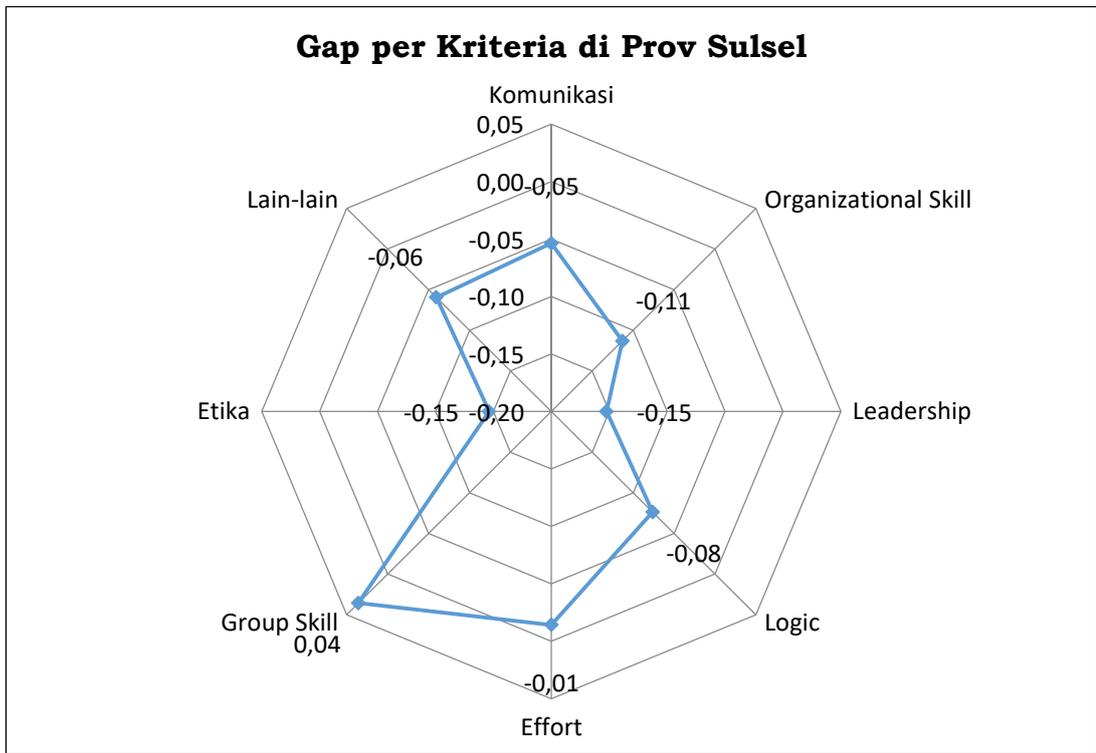


Gap per Kriteria di Prov DI Yogyakarta



Gap per Kriteria di Prov Bali





Gambar 4.3 Perbandingan Skor Gap Kinerja Alumni IPDN dengan Harapan Pengguna pada setiap Kriteria Kompetensi

Berdasarkan rekapitulasi perhitungan terhadap tujuh provinsi sebagaimana telah dipaparkan satu persatu sebelumnya, total didapatkan skor gap dengan nilai negatif pada semua aspek, yaitu Komunikasi, Organizational Skill, Leadership, Logic, Effort, Group Skill, Etika, dan Lain-lain. Gap terbesar adalah pada aspek Logic, sedangkan yang terkecil adalah pada aspek Effort. Skor pada seluruh aspek ini berarti bahwa Kinerja alumni IPDN masih lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi tersebut dari perspektif pengguna. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.26 Rekapitulasi Gap Analysis di Tujuh Provinsi

| No | Atribut | Skor Tingkat Kepentingan Atribut | Skor Kinerja Alumni IPDN | Gap [Kinerja-Tingkat Kepentingan] | Interpretasi |
|----|----------------------|----------------------------------|--------------------------|-----------------------------------|---|
| 1 | Komunikasi | 3,5389 | 3,4024 | -0,1365 | Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi |
| 2 | Organizational Skill | 3,6008 | 3,4536 | -0,1472 | Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi |
| 3 | Leadership | 3,6133 | 3,4381 | -0,1752 | Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi |
| 4 | Logic | 3,6425 | 3,4851 | -0,1575 | Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi |
| 5 | Effort | 3,5219 | 3,4502 | -0,0717 | Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi |
| 6 | Group Skill | 3,6317 | 3,5508 | -0,0810 | Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi |
| 7 | Etika | 3,7084 | 3,5615 | -0,1469 | Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi |
| 8 | Lain-lain | 3,5690 | 3,4841 | -0,0849 | Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi |

4.5 Pemetaan Kriteria Kompetensi Lulusan IPDN

Pemetaan kriteria kompetensi lulusan yang perlu mendapatkan perhatian serius dalam proses pendidikan di IPDN dilaksanakan melalui dua tahapan, yaitu melakukan analisa tingkat kesesuaian dan dilanjutkan dengan melaksanakan *Importance Performance Analysis*, sebagaimana dua subbab berikut.

4.5.1 Analisa Tingkat kesesuaian

Bagian ini akan memaparkan Analisa Tingkat Kesesuaian, yang didapatkan dari persentase perbandingan antara skor kinerja dengan skor tingkat kepentingan setiap aspek/indikator. Pada intinya, jika nilai yang didapatkan melebihi 100%, maka berarti kinerja alumni telah melebihi apa yang dianggap penting oleh pengguna (Pemda). Jika tingkat kesesuaian = 100%, berarti kinerja alumni memenuhi apa yang dianggap penting oleh Pengguna/Pemda. Sedangkan jika tingkat kesesuaian antara 80-100%, berarti kinerja alumni telah memuaskan pengguna namun masih terdapat ruang untuk perbaikan lagi. Bagian ini akan memaparkan nilai per provinsi, dan di bagian akhir akan digabungkan ketujuh provinsi menjadi satu rekapitulasi.

4.5.1.1 Provinsi Sumatera Utara

Berdasarkan perbandingan skor kinerja alumni dan skor harapan pengguna, pada provinsi Sumatera Utara ditemukan tingkat kesesuaian di bawah 100%, yaitu antara 96%-99% pada masing-masing faktor Komunikasi, Organizational Skill, Leadership, Logic, Effort, Group Skill, Etika, dan Lain-lain. Nilai ini menunjukkan bahwa Kinerja alumni IPDN di Provinsi Sumatera Utara sudah memuaskan, namun masih terdapat ruang untuk

perbaikan supaya betul-betul memenuhi harapan pengguna. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.27 Analisa Tingkat Kesesuaian di Provinsi Sumatera Utara

| No | Atribut | Skor Tingkat Kepentingan Atribut | Skor Kinerja Alumni IPDN | Tingkat Kesesuaian (Kinerja dibagi tingkat kepentingan) | Interpretasi |
|----|----------------------|----------------------------------|--------------------------|---|--|
| 1 | Komunikasi | 3,6543 | 3,5479 | 97% | Kinerja memuaskan, namun perlu diperbaiki lagi |
| 2 | Organizational Skill | 3,7606 | 3,6356 | 97% | Kinerja memuaskan, namun perlu diperbaiki lagi |
| 3 | Leadership | 3,7489 | 3,6383 | 97% | Kinerja memuaskan, namun perlu diperbaiki lagi |
| 4 | Logic | 3,7702 | 3,6340 | 96% | Kinerja memuaskan, namun perlu diperbaiki lagi |
| 5 | Effort | 3,7191 | 3,6596 | 98% | Kinerja memuaskan, namun perlu diperbaiki lagi |
| 6 | Group Skill | 3,7766 | 3,7234 | 99% | Kinerja memuaskan, namun perlu diperbaiki lagi |
| 7 | Etika | 3,7903 | 3,7204 | 98% | Kinerja memuaskan, namun perlu diperbaiki lagi |
| 8 | Lain-lain | 3,7181 | 3,6596 | 98% | Kinerja memuaskan, namun perlu diperbaiki lagi |

4.5.1.2 Provinsi Jambi

Berdasarkan perbandingan skor kinerja alumni dan skor harapan pengguna, pada provinsi Jambi ditemukan tingkat kesesuaian di bawah 100%, yaitu antara 91%-96% pada masing-masing faktor Komunikasi, Organizational Skill, Leadership, Logic, Effort, Group Skill, Etika, dan Lain-lain. Nilai ini menunjukkan bahwa Kinerja alumni IPDN di Provinsi Jambi sudah memuaskan, namun masih terdapat ruang untuk perbaikan supaya betul-betul memenuhi harapan pengguna. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.28 Analisa Tingkat Kesesuaian di Provinsi Jambi

| No | Atribut | Skor Tingkat Kepentingan Atribut | Skor Kinerja Alumni IPDN | Tingkat Kesesuaian (Kinerja dibagi tingkat kepentingan) | Interpretasi |
|----|----------------------|----------------------------------|--------------------------|---|--|
| 1 | Komunikasi | 3,4737 | 3,2237 | 93% | Kinerja memuaskan, namun perlu diperbaiki lagi |
| 2 | Organizational Skill | 3,4836 | 3,2697 | 94% | Kinerja memuaskan, namun perlu diperbaiki lagi |
| 3 | Leadership | 3,5421 | 3,2316 | 91% | Kinerja memuaskan, namun perlu diperbaiki lagi |
| 4 | Logic | 3,5526 | 3,3000 | 93% | Kinerja memuaskan, namun perlu diperbaiki lagi |
| 5 | Effort | 3,4526 | 3,3053 | 96% | Kinerja memuaskan, namun perlu diperbaiki lagi |
| 6 | Group Skill | 3,5132 | 3,3684 | 96% | Kinerja memuaskan, namun perlu diperbaiki lagi |
| 7 | Etika | 3,6617 | 3,4286 | 94% | Kinerja memuaskan, namun perlu diperbaiki lagi |
| 8 | Lain-lain | 3,4671 | 3,2961 | 95% | Kinerja memuaskan, namun perlu diperbaiki lagi |

4.5.1.3 Provinsi DKI Jakarta

Berdasarkan perbandingan skor kinerja alumni dan skor harapan pengguna, pada provinsi DKI Jakarta ditemukan terdapat skor di atas 100% pada aspek Effort. **Hal ini berarti bahwa Kinerja alumni IPDN di Provinsi DKI Jakarta pada aspek Effort telah melebihi harapan pengguna.** Selanjutnya, nilai tingkat kesesuaian pada aspek lainnya adalah di bawah 100%, yaitu antara 98%-99%, pada masing-masing faktor Komunikasi, Organizational Skill, Leadership, Logic, Group Skill, Etika, dan Lain-lain. Nilai pada faktor ini menunjukkan bahwa Kinerja alumni IPDN di Provinsi DKI Jakarta sudah memuaskan, namun

masih terdapat ruang untuk perbaikan supaya betul-betul memenuhi harapan pengguna. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.29 Analisa Tingkat Kesesuaian di Provinsi DKI Jakarta

| No | Atribut | Skor Tingkat Kepentingan Atribut | Skor Kinerja Alumni IPDN | Tingkat Kesesuaian (Kinerja dibagi tingkat kepentingan) | Interpretasi |
|----|----------------------|----------------------------------|--------------------------|---|--|
| 1 | Komunikasi | 3,7159 | 3,6894 | 99% | Kinerja memuaskan, namun perlu diperbaiki lagi |
| 2 | Organizational Skill | 3,7689 | 3,7083 | 98% | Kinerja memuaskan, namun perlu diperbaiki lagi |
| 3 | Leadership | 3,7455 | 3,7121 | 99% | Kinerja memuaskan, namun perlu diperbaiki lagi |
| 4 | Logic | 3,8424 | 3,7727 | 98% | Kinerja memuaskan, namun perlu diperbaiki lagi |
| 5 | Effort | 3,7000 | 3,7061 | 100,16 % | Kinerja melebihi harapan pengguna |
| 6 | Group Skill | 3,8409 | 3,7803 | 98% | Kinerja memuaskan, namun perlu diperbaiki lagi |
| 7 | Etika | 3,8095 | 3,7468 | 98% | Kinerja memuaskan, namun perlu diperbaiki lagi |
| 8 | Lain-lain | 3,7803 | 3,7045 | 98% | Kinerja memuaskan, namun perlu diperbaiki lagi |

4.5.1.4 Provinsi DI Yogyakarta

Berdasarkan perbandingan skor kinerja alumni dan skor harapan pengguna, pada provinsi DI Yogyakarta ditemukan tingkat kesesuaian di bawah 100%, yaitu antara 93%-97% pada masing-masing faktor Komunikasi, Organizational Skill, Leadership, Logic, Effort, Group Skill, Etika, dan Lain-lain. Nilai ini menunjukkan bahwa Kinerja alumni IPDN di Provinsi DI

Yogyakarta sudah memuaskan, namun masih terdapat ruang untuk perbaikan supaya betul-betul memenuhi harapan pengguna. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.30 Analisa Tingkat Kesesuaian di Provinsi DI Yogyakarta

| No | Atribut | Skor Tingkat Kepentingan Atribut | Skor Kinerja Alumni IPDN | Tingkat Kesesuaian (Kinerja dibagi tingkat kepentingan) | Interpretasi |
|----|----------------------|----------------------------------|--------------------------|---|--|
| 1 | Komunikasi | 3,6111 | 3,4583 | 96% | Kinerja memuaskan, namun perlu diperbaiki lagi |
| 2 | Organizational Skill | 3,6250 | 3,4653 | 96% | Kinerja memuaskan, namun perlu diperbaiki lagi |
| 3 | Leadership | 3,6556 | 3,5444 | 97% | Kinerja memuaskan, namun perlu diperbaiki lagi |
| 4 | Logic | 3,7222 | 3,6222 | 97% | Kinerja memuaskan, namun perlu diperbaiki lagi |
| 5 | Effort | 3,6556 | 3,4000 | 93% | Kinerja memuaskan, namun perlu diperbaiki lagi |
| 6 | Group Skill | 3,7222 | 3,5833 | 96% | Kinerja memuaskan, namun perlu diperbaiki lagi |
| 7 | Etika | 3,7460 | 3,5794 | 96% | Kinerja memuaskan, namun perlu diperbaiki lagi |
| 8 | Lain-lain | 3,6250 | 3,4583 | 95% | Kinerja memuaskan, namun perlu diperbaiki lagi |

4.5.1.5 Provinsi Bali

Berdasarkan perbandingan skor kinerja alumni dan skor harapan pengguna, pada provinsi Bali ditemukan terdapat skor di atas 100% pada aspek Effort. Hal ini berarti **bahwa Kinerja alumni IPDN di Provinsi Bali pada aspek Effort telah melebihi harapan pengguna.** Selanjutnya, nilai tingkat kesesuaian pada

aspek lainnya adalah di bawah 100%, yaitu antara 96%-99,78%, pada masing-masing faktor Komunikasi, Organizational Skill, Leadership, Logic, Group Skill, Etika, dan Lain-lain. Pada faktor yang bernilai di bawah 100% ini, dapat diinterpretasikan bahwa Kinerja alumni IPDN sudah memuaskan, namun masih terdapat ruang untuk perbaikan supaya betul-betul memenuhi harapan pengguna. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.31 Analisa Tingkat Kesesuaian di Provinsi Bali

| No | Atribut | Skor Tingkat Kepentingan Atribut | Skor Kinerja Alumni IPDN | Tingkat Kesesuaian (Kinerja dibagi tingkat kepentingan) | Interpretasi |
|----|----------------------|----------------------------------|--------------------------|---|--|
| 1 | Komunikasi | 3,4697 | 3,3409 | 96% | Kinerja memuaskan, namun perlu diperbaiki lagi |
| 2 | Organizational Skill | 3,5720 | 3,4280 | 96% | Kinerja memuaskan, namun perlu diperbaiki lagi |
| 3 | Leadership | 3,5333 | 3,3758 | 96% | Kinerja memuaskan, namun perlu diperbaiki lagi |
| 4 | Logic | 3,5758 | 3,4848 | 97% | Kinerja memuaskan, namun perlu diperbaiki lagi |
| 5 | Effort | 3,3758 | 3,4485 | 102% | Kinerja melebihi harapan pengguna |
| 6 | Group Skill | 3,5303 | 3,4848 | 99% | Kinerja memuaskan, namun perlu diperbaiki lagi |
| 7 | Etika | 3,5758 | 3,5022 | 98% | Kinerja memuaskan, namun perlu diperbaiki lagi |
| 8 | Lain-lain | 3,4697 | 3,4621 | 99,78% | Kinerja memuaskan, namun perlu diperbaiki lagi |

4.5.1.6 Provinsi Sulawesi Selatan

Berdasarkan perbandingan skor kinerja alumni dan skor harapan pengguna, pada provinsi Sulawesi Selatan ditemukan

skor di atas 100% pada aspek Group Skill. Hal ini berarti **bahwa Kinerja alumni IPDN di Provinsi Bali pada aspek Group Skill telah melebihi harapan pengguna.** Selanjutnya, nilai tingkat kesesuaian pada aspek lainnya adalah di bawah 100%, yaitu antara 96%-99,6%, pada masing-masing faktor Komunikasi, Organizational Skill, Leadership, Logic, Effort, Etika, dan Lain-lain. Pada aspek yang memiliki nilai di bawah 100% namun masih di atas 80% ini dapat dimaknai bahwa Kinerja alumni IPDN di sudah memuaskan, namun masih terdapat ruang untuk perbaikan supaya betul-betul memenuhi harapan pengguna. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.32 Analisa Tingkat Kesesuaian di Provinsi Sulawesi Selatan

| No | Atribut | Skor Tingkat Kepentingan Atribut | Skor Kinerja Alumni IPDN | Tingkat Kesesuaian (Kinerja dibagi tingkat kepentingan) | Interpretasi |
|----|----------------------|----------------------------------|--------------------------|---|--|
| 1 | Komunikasi | 3,3690 | 3,3155 | 98% | Kinerja memuaskan, namun perlu diperbaiki lagi |
| 2 | Organizational Skill | 3,5060 | 3,3929 | 97% | Kinerja memuaskan, namun perlu diperbaiki lagi |
| 3 | Leadership | 3,5190 | 3,3667 | 96% | Kinerja memuaskan, namun perlu diperbaiki lagi |
| 4 | Logic | 3,4619 | 3,3857 | 98% | Kinerja memuaskan, namun perlu diperbaiki lagi |
| 5 | Effort | 3,4381 | 3,4238 | 99,6% | Kinerja memuaskan, namun perlu diperbaiki lagi |
| 6 | Group Skill | 3,4464 | 3,4821 | 101% | Kinerja melebihi harapan pengguna |
| 7 | Etika | 3,6156 | 3,4694 | 96% | Kinerja memuaskan, namun perlu diperbaiki lagi |

| No | Atribut | Skor Tingkat Kepentingan Atribut | Skor Kinerja Alumni IPDN | Tingkat Kesesuaian (Kinerja dibagi tingkat kepentingan) | Interpretasi |
|----|-----------|----------------------------------|--------------------------|---|--|
| 8 | Lain-lain | 3,4345 | 3,3750 | 98% | Kinerja memuaskan, namun perlu diperbaiki lagi |

4.5.1.7 Provinsi Maluku

Berdasarkan perbandingan skor kinerja alumni dan skor harapan pengguna, pada provinsi Maluku ditemukan tingkat kesesuaian di bawah 100%, yaitu antara 91%-97% pada masing-masing faktor Komunikasi, Organizational Skill, Leadership, Logic, Effort, Group Skill, Etika, dan Lain-lain. Nilai ini menunjukkan bahwa Kinerja alumni IPDN di Provinsi Maluku sudah memuaskan, namun masih terdapat ruang untuk perbaikan supaya betul-betul memenuhi harapan pengguna. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut.

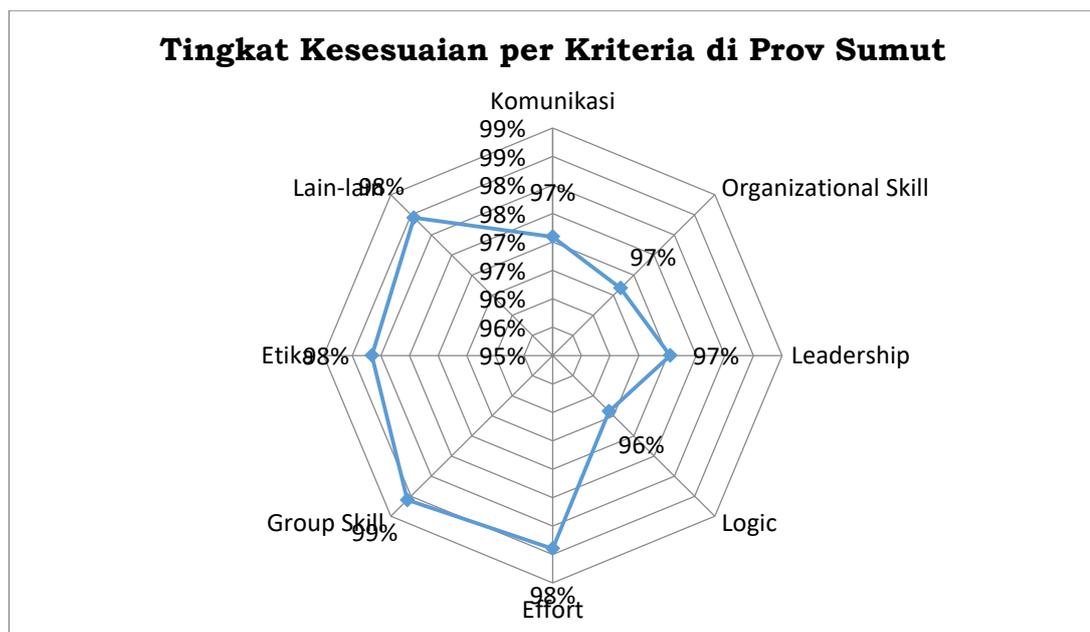
Tabel 4.33 Analisa Tingkat Kesesuaian di Provinsi Maluku

| No | Atribut | Skor Tingkat Kepentingan Atribut | Skor Kinerja Alumni IPDN | Tingkat Kesesuaian (Kinerja dibagi tingkat kepentingan) | Interpretasi |
|----|----------------------|----------------------------------|--------------------------|---|--|
| 1 | Komunikasi | 3,4472 | 3,2007 | 93% | Kinerja memuaskan, namun perlu diperbaiki lagi |
| 2 | Organizational Skill | 3,4648 | 3,2394 | 93% | Kinerja memuaskan, namun perlu diperbaiki lagi |
| 3 | Leadership | 3,5211 | 3,2056 | 91% | Kinerja memuaskan, namun perlu diperbaiki lagi |

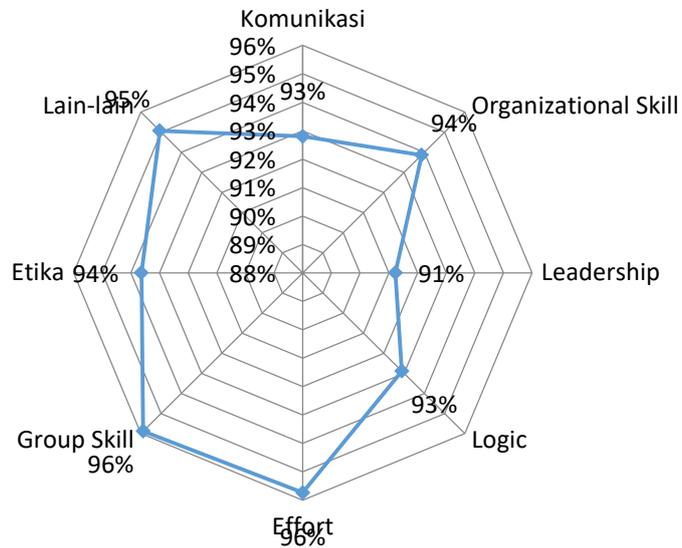
| No | Atribut | Skor Tingkat Kepentingan Atribut | Skor Kinerja Alumni IPDN | Tingkat Kesesuaian (Kinerja dibagi tingkat kepentingan) | Interpretasi |
|----|-------------|----------------------------------|--------------------------|---|--|
| 4 | Logic | 3,5380 | 3,2423 | 92% | Kinerja memuaskan, namun perlu diperbaiki lagi |
| 5 | Effort | 3,3465 | 3,1803 | 95% | Kinerja memuaskan, namun perlu diperbaiki lagi |
| 6 | Group Skill | 3,5387 | 3,3838 | 96% | Kinerja memuaskan, namun perlu diperbaiki lagi |
| 7 | Etika | 3,6922 | 3,4326 | 93% | Kinerja memuaskan, namun perlu diperbaiki lagi |
| 8 | Lain-lain | 3,4401 | 3,3451 | 97% | Kinerja memuaskan, namun perlu diperbaiki lagi |

4.5.1.8 Rekapitulasi Tujuh Provinsi

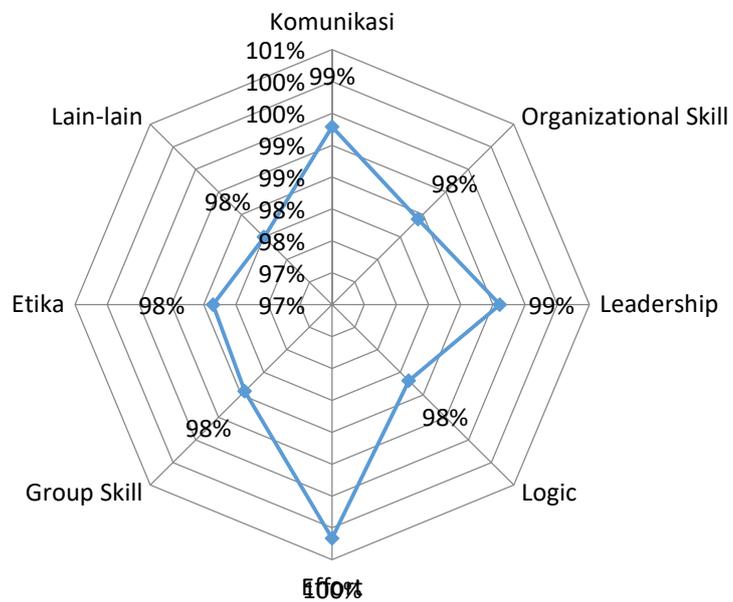
Perbandingan tingkat kesesuaian skor kinerja alumni IPDN dengan skor harapan pengguna pada setiap provinsi yang disurvei dapat dilihat pada gambar berikut.



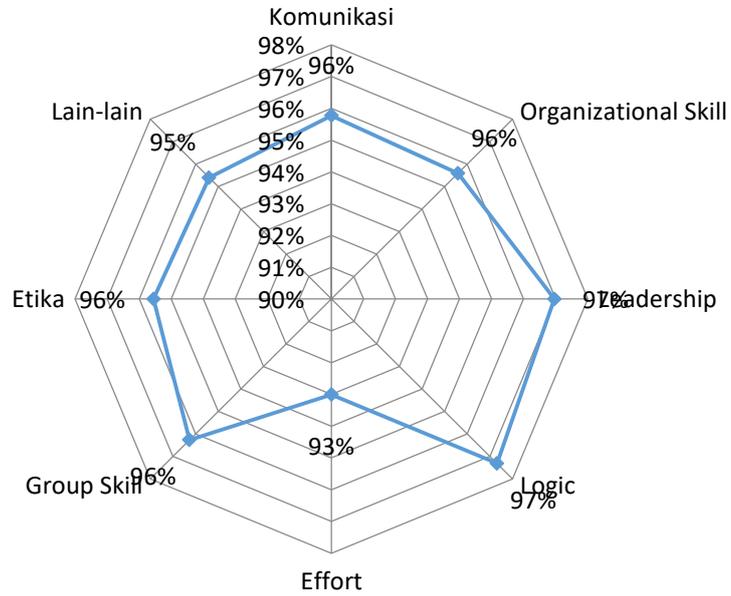
Tingkat Kesesuaian per Kriteria di Prov Jambi



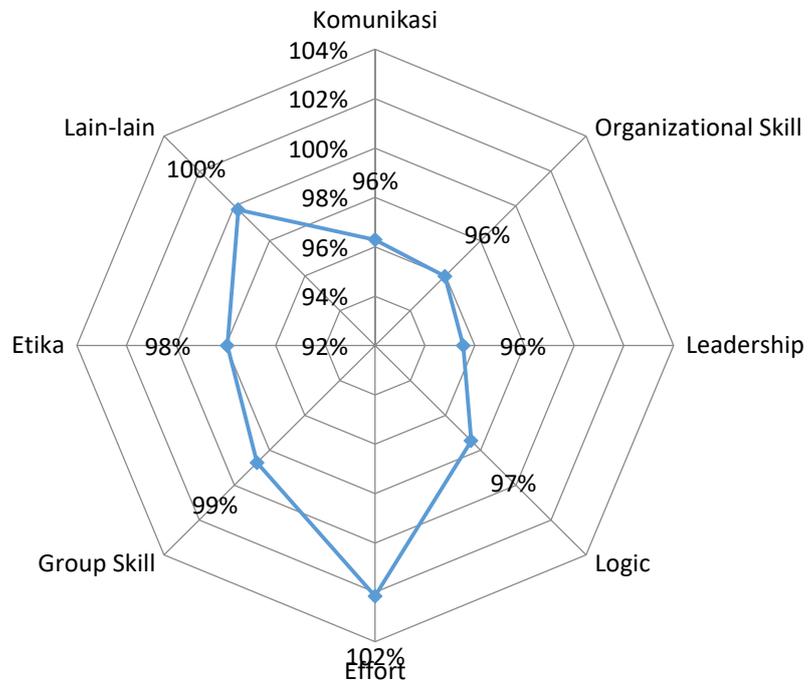
Tingkat Kesesuaian per Kriteria di Prov DKI Jakarta

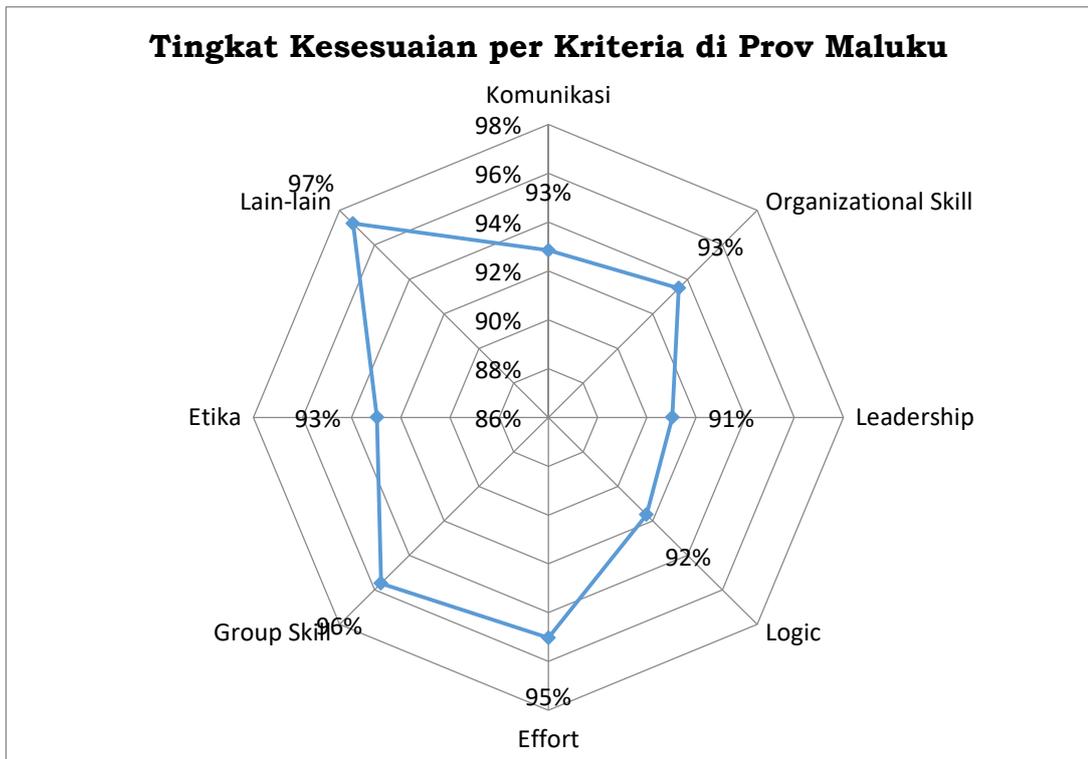
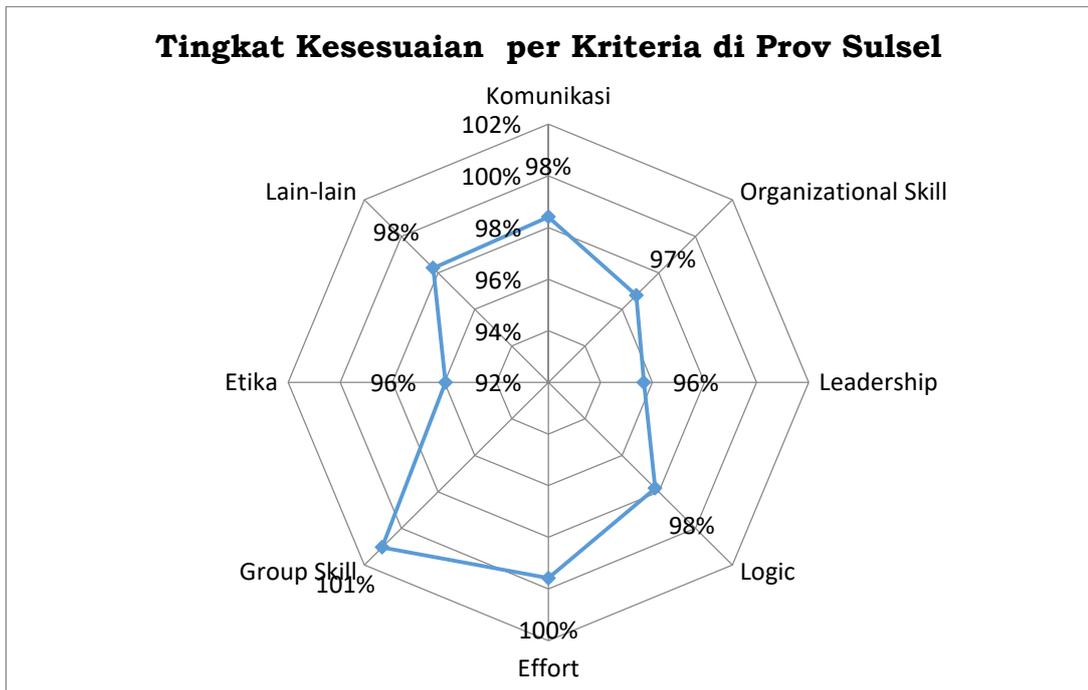


Tingkat Kesesuaian per Kriteria di Prov DI Yogyakarta



Tingkat Kesesuaian per Kriteria di Prov Bali





Gambar 4.4 Perbandingan Tingkat Kesesuaian Skor Kinerja Alumni IPDN dengan Harapan Pengguna pada setiap Kriteria Kompetensi

Berdasarkan rekapitulasi perbandingan skor kinerja alumni dan skor harapan pengguna dari tujuh provinsi yang masing-masing telah dipaparkan sebelumnya, ditemukan tingkat kesesuaian di bawah 100%, yaitu antara 96%-98% pada masing-masing faktor Komunikasi, Organizational Skill, Leadership, Logic, Effort, Group Skill, Etika, dan Lain-lain. Nilai ini menunjukkan bahwa Kinerja alumni IPDN sudah memuaskan pengguna, namun masih terdapat ruang untuk perbaikan supaya betul-betul memenuhi harapan pengguna. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.34 Rekapitulasi Tingkat Kesesuaian di Tujuh Provinsi

| No | Atribut | Skor Tingkat Kepentingan Atribut | Skor Kinerja Alumni IPDN | Tingkat Kesesuaian (Kinerja dibagi tingkat kepentingan) | Interpretasi |
|----|----------------------|----------------------------------|--------------------------|---|--|
| 1 | Komunikasi | 3,5389 | 3,4024 | 96% | Kinerja memuaskan, namun perlu diperbaiki lagi |
| 2 | Organizational Skill | 3,6008 | 3,4536 | 96% | Kinerja memuaskan, namun perlu diperbaiki lagi |
| 3 | Leadership | 3,6133 | 3,4381 | 95% | Kinerja memuaskan, namun perlu diperbaiki lagi |
| 4 | Logic | 3,6425 | 3,4851 | 96% | Kinerja memuaskan, namun perlu diperbaiki lagi |
| 5 | Effort | 3,5219 | 3,4502 | 98% | Kinerja memuaskan, namun perlu diperbaiki lagi |
| 6 | Group Skill | 3,6317 | 3,5508 | 98% | Kinerja memuaskan, namun perlu diperbaiki lagi |

| No | Atribut | Skor Tingkat Kepentingan Atribut | Skor Kinerja Alumni IPDN | Tingkat Kesesuaian (Kinerja dibagi tingkat kepentingan) | Interpretasi |
|----|-----------|----------------------------------|--------------------------|---|--|
| 7 | Etika | 3,7084 | 3,5615 | 96% | Kinerja memuaskan, namun perlu diperbaiki lagi |
| 8 | Lain-lain | 3,5690 | 3,4841 | 98% | Kinerja memuaskan, namun perlu diperbaiki lagi |

4.5.2 Importance Performance Analysis (IPA) dengan Diagram Kartesius.

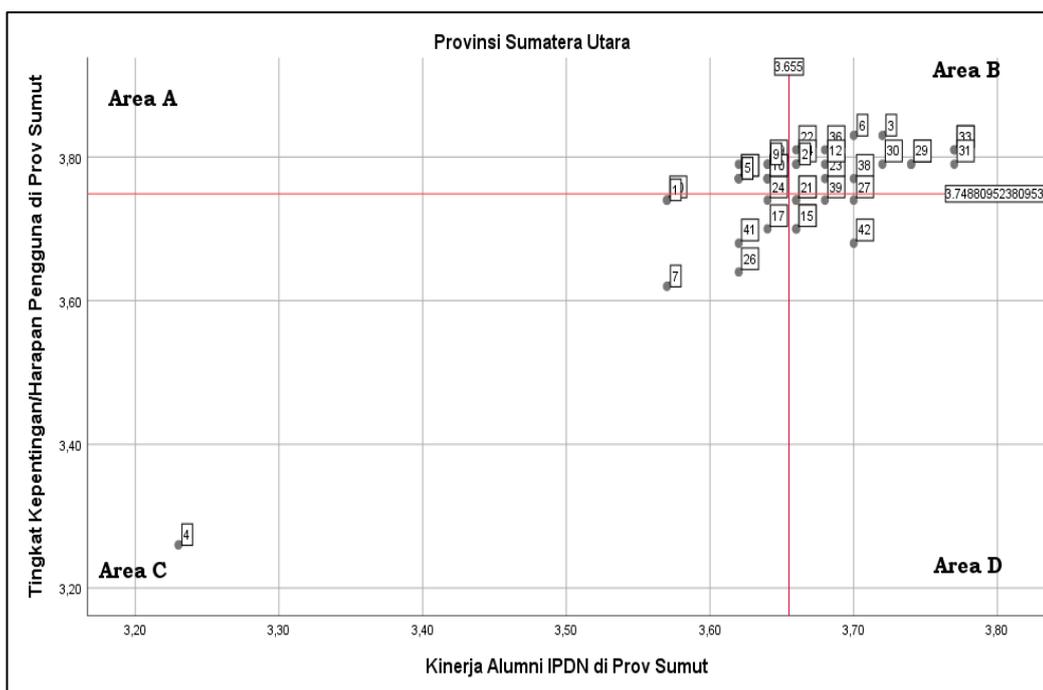
Bagian ini akan memaparkan hasil *Importance Performance Analysis* [IPA] yang dipaparkan dalam diagram kartesius. Pada diagram ini akan terdapat empat area, yaitu:

1. Area A yang menunjukkan kriteria tersebut dianggap sangat penting akan tetapi tingkat kinerja Alumni IPDN belum sesuai harapan.
2. Area B yang menunjukkan kriteria tersebut dianggap sangat penting dan tingkat kinerja Alumni IPDN dianggap sangat baik. Sehingga dapat dikatakan kinerja alumni IPDN sesuai dengan kebutuhan dan harapan pengguna.
3. Area C yang menunjukkan kriteria tersebut dianggap kurang begitu penting oleh pengguna, demikian juga kinerja alumni IPDN kurang.
4. Area D, yang menunjukkan kriteria tersebut dianggap kurang begitu penting bagi pengguna lulusan namun kinerja alumni IPDN sangat baik.

Pemaparan akan dibagi per provinsi, dan di bagian akhir akan digabungkan ketujuh provinsi menjadi satu rekapitulasi.

4.5.2.1 Provinsi Sumatera Utara

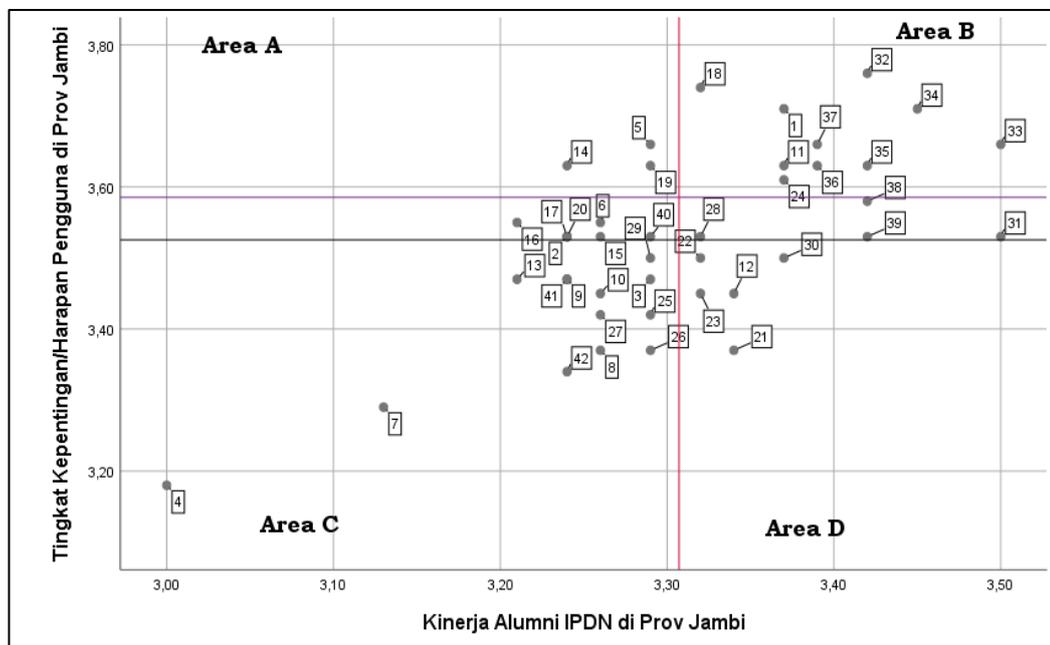
Hasil *Importance Performance Analysis* [IPA] pada provinsi Sumatera Utara menunjukkan bahwa sebagian besar kriteria terdapat pada area B, yaitu kriteria tersebut dianggap sangat penting dan tingkat kinerja Alumni IPDN dianggap sangat baik. Sehingga dapat dikatakan kinerja alumni IPDN sesuai dengan kebutuhan dan harapan pengguna. Di Provinsi Sumatera Utara, terdapat satu kriteria yang memiliki skor tingkat kepentingan terendah, demikian juga tingkat kinerja terendah, yaitu kriteria nomor 4: Kemampuan Berbahasa Asing. Hasil selengkapnya dari Provinsi Sumatera Utara dipaparkan dalam diagram berikut:



Gambar 4.5 Importance Performance Analysis (IPA) di Provinsi Sumatera Utara

4.5.2.2 Provinsi Jambi

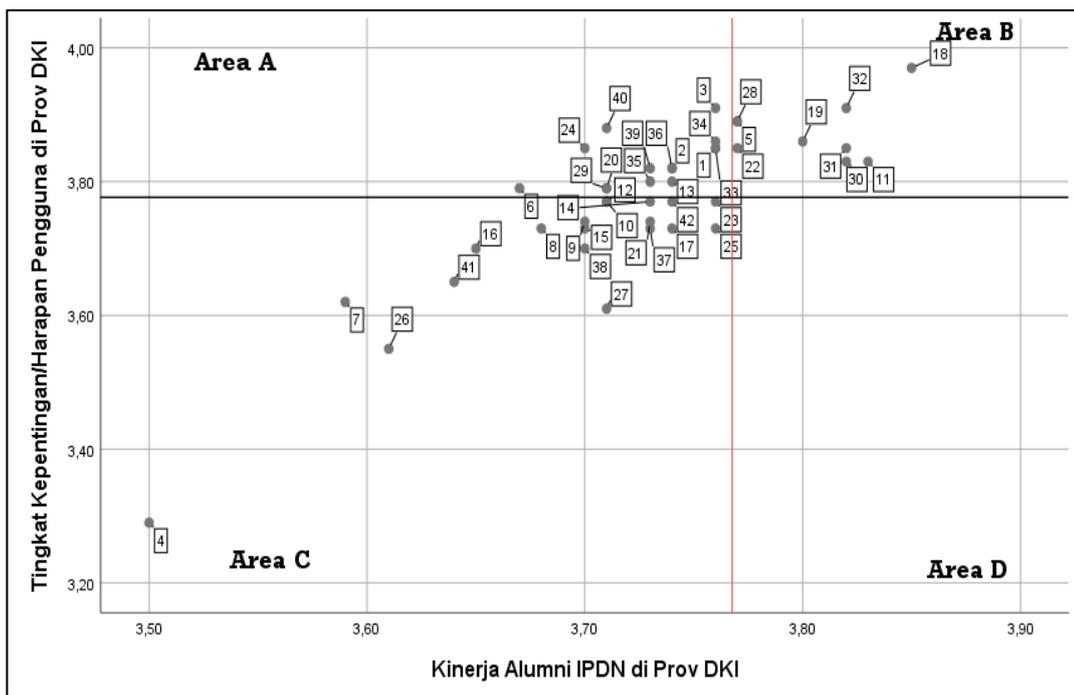
Hasil *Importance Performance Analysis* [IPA] pada provinsi Jambi menunjukkan bahwa sebagian besar kriteria terdapat pada area B, yaitu kriteria tersebut dianggap sangat penting dan tingkat kinerja Alumni IPDN dianggap sangat baik. Sehingga dapat dikatakan kinerja alumni IPDN sesuai dengan kebutuhan dan harapan pengguna. Di Provinsi Jambi, terdapat satu kriteria yang memiliki skor tingkat kepentingan terendah, demikian juga tingkat kinerja terendah, yaitu kriteria nomor 4: Kemampuan Berbahasa Asing. Hal yang relatif sama juga terjadi pada kriteria nomor 7: Tingkat Kesalahan Rendah, yang dipandang memiliki tingkat kepentingan rendah dan tingkat kinerja rendah juga. Hasil selengkapnya dari Provinsi Jambi dipaparkan dalam diagram berikut:



Gambar 4.6 Importance Performance Analysis (IPA) di Provinsi Jambi

4.5.2.3 Provinsi DKI Jakarta

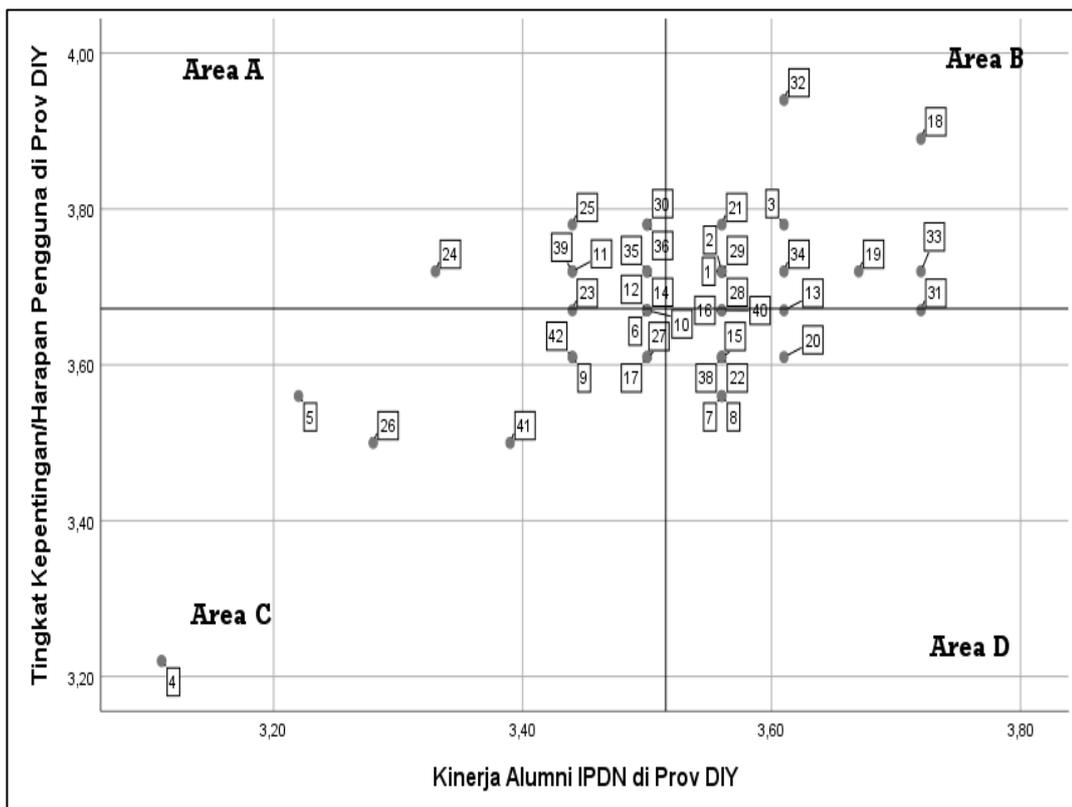
Hasil *Importance Performance Analysis* [IPA] pada provinsi DKI Jakarta menunjukkan bahwa sebagian besar kriteria terdapat pada area C, yaitu kriteria tersebut dianggap tidak terlalu penting dan tingkat kinerja Alumni IPDN kurang. Di Provinsi DKI Jakarta, terdapat satu kriteria yang memiliki skor tingkat kepentingan terendah, demikian juga tingkat kinerja terendah, yaitu kriteria nomor 4: Kemampuan Berbahasa Asing. Hal lainnya dari provinsi DKI Jakarta adalah banyaknya kriteria yang berada di Area A, yaitu area dimana kriteria dianggap penting oleh pengguna namun kinerja alumni IPDN pada kriteria tersebut kurang. Hasil selengkapnya dari Provinsi DKI Jakarta dipaparkan dalam diagram berikut:



Gambar 4.7 Importance Performance Analysis (IPA) di Provinsi DKI Jakarta

4.5.2.4 Provinsi DI Yogyakarta

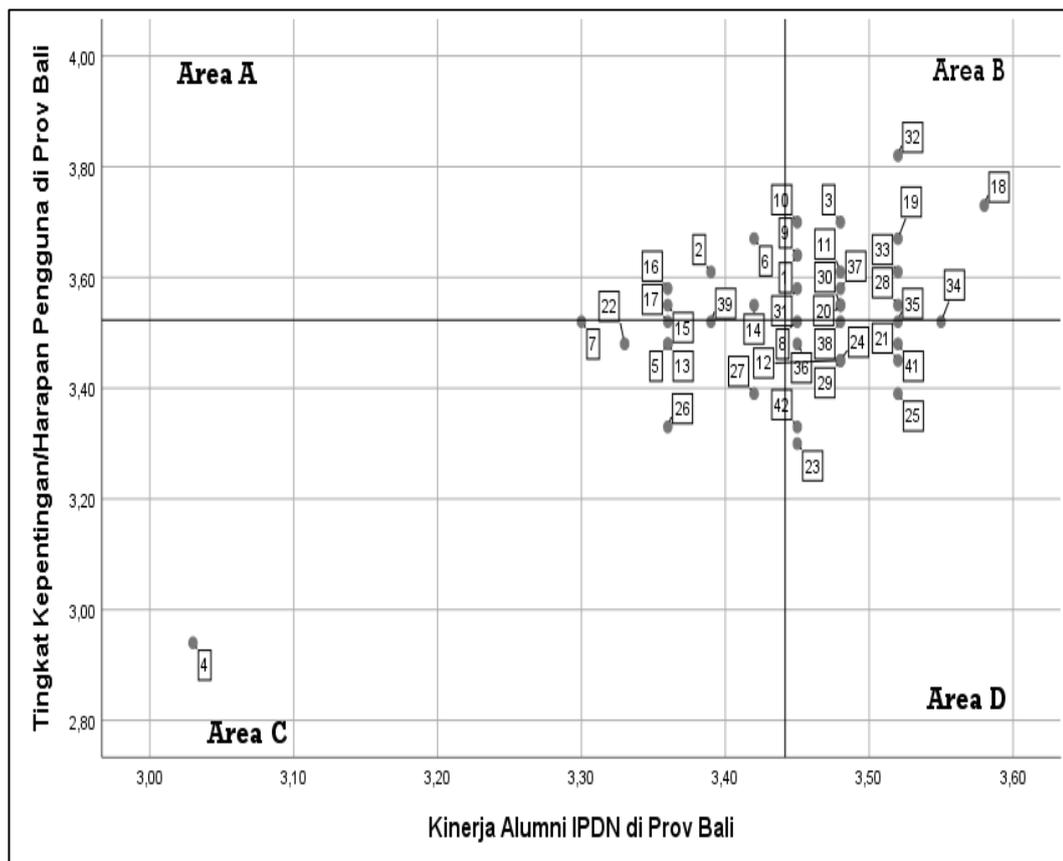
Hasil *Importance Performance Analysis* [IPA] pada provinsi DI Yogyakarta menunjukkan bahwa sebagian besar kriteria terdapat pada area B, yaitu kriteria tersebut dianggap sangat penting dan tingkat kinerja Alumni IPDN dianggap sangat baik. Sehingga dapat dikatakan kinerja alumni IPDN sesuai dengan kebutuhan dan harapan pengguna. Di Provinsi DI Yogyakarta, terdapat satu kriteria yang memiliki skor tingkat kepentingan terendah, demikian juga tingkat kinerja terendah, yaitu kriteria nomor 4: Kemampuan Berbahasa Asing. Hasil selengkapnya dari Provinsi DI Yogyakarta dipaparkan dalam diagram berikut:



Gambar 4.8 Importance Performance Analysis (IPA) di Provinsi DI Yogyakarta

4.5.2.5 Provinsi Bali

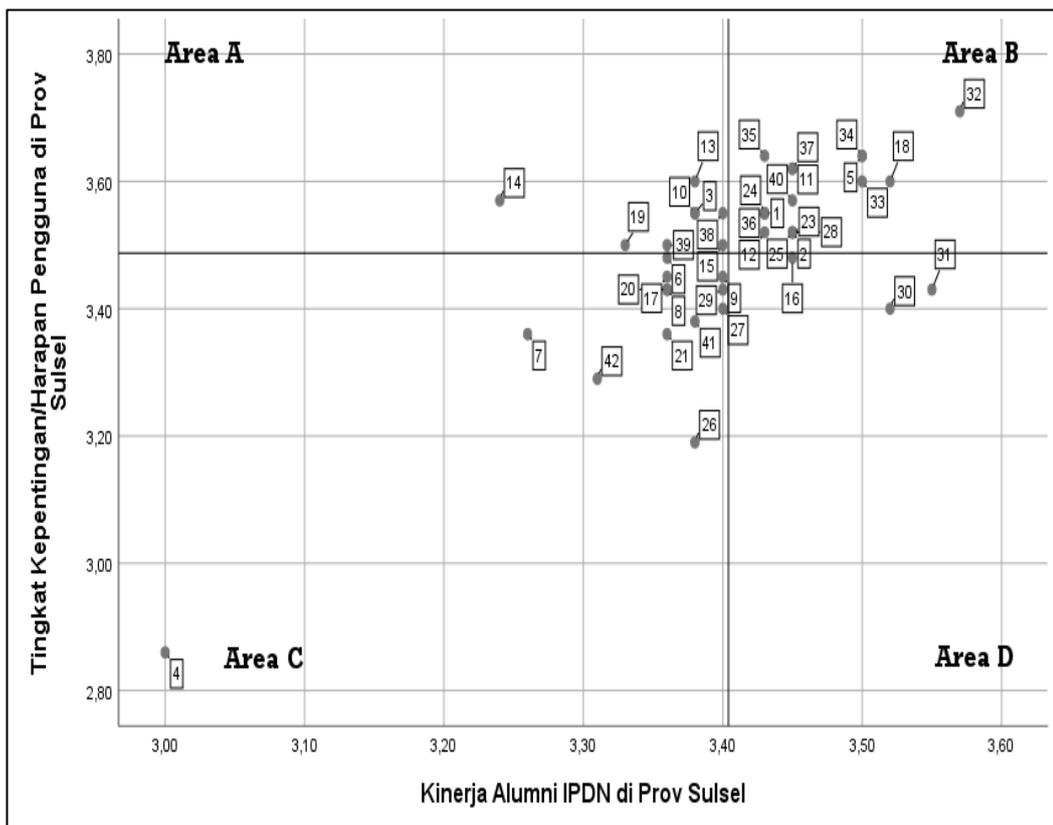
Hasil *Importance Performance Analysis* [IPA] pada provinsi Bali menunjukkan bahwa sebagian besar kriteria terdapat pada area B, yaitu kriteria tersebut dianggap sangat penting dan tingkat kinerja Alumni IPDN dianggap sangat baik. Sehingga dapat dikatakan kinerja alumni IPDN sesuai dengan kebutuhan dan harapan pengguna. Di Provinsi Bali, terdapat satu kriteria yang memiliki skor tingkat kepentingan terendah, demikian juga tingkat kinerja terendah, yaitu kriteria nomor 4: Kemampuan Berbahasa Asing. Hasil selengkapnya dari Provinsi Bali dipaparkan dalam diagram berikut:



Gambar 4.9 Importance Performance Analysis (IPA) di Provinsi Bali

4.5.2.6 Provinsi Sulawesi Selatan

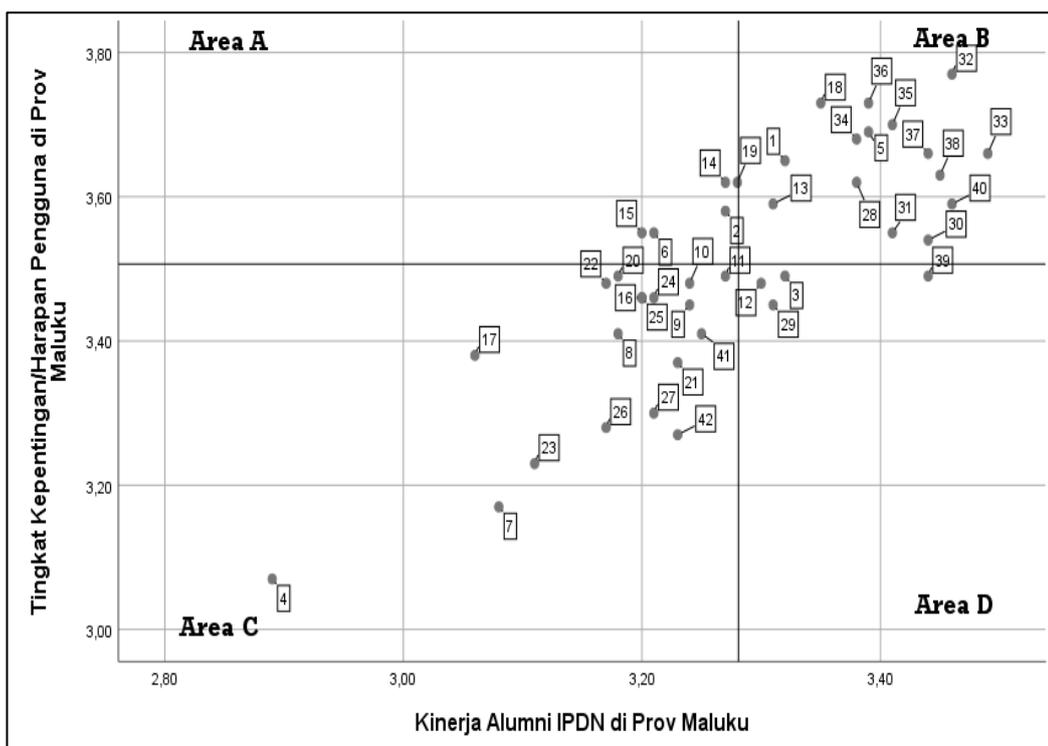
Hasil *Importance Performance Analysis* [IPA] pada provinsi Sulawesi Selatan menunjukkan bahwa sebagian besar kriteria terdapat pada area B, yaitu kriteria tersebut dianggap sangat penting dan tingkat kinerja Alumni IPDN dianggap sangat baik. Sehingga dapat dikatakan kinerja alumni IPDN sesuai dengan kebutuhan dan harapan pengguna. Di Provinsi Sulawesi Selatan, terdapat satu kriteria yang memiliki skor tingkat kepentingan terendah, demikian juga tingkat kinerja terendah, yaitu kriteria nomor 4: Kemampuan Berbahasa Asing. Hasil selengkapnya dari Provinsi Sulawesi Selatan dipaparkan dalam diagram berikut:



Gambar 4.10 Importance Performance Analysis (IPA) di Provinsi Sulawesi Selatan

4.5.2.7 Provinsi Maluku

Hasil *Importance Performance Analysis* [IPA] pada provinsi Maluku menunjukkan bahwa sebagian besar kriteria terdapat pada area B, yaitu kriteria tersebut dianggap sangat penting dan tingkat kinerja Alumni IPDN dianggap sangat baik. Sehingga dapat dikatakan kinerja alumni IPDN sesuai dengan kebutuhan dan harapan pengguna. Hal lainnya dari Provinsi Maluku adalah cukup banyak kriteria yang berada di area C, yaitu kriteria dipandang kurang penting oleh pengguna, demikian juga kinerja alumni pada kriteria tersebut kurang. Di Provinsi Maluku, terdapat satu kriteria yang memiliki skor tingkat kepentingan terendah, demikian juga tingkat kinerja terendah, yaitu kriteria nomor 4: Kemampuan Berbahasa Asing. Hasil selengkapnya dari Provinsi Maluku dipaparkan dalam diagram berikut:

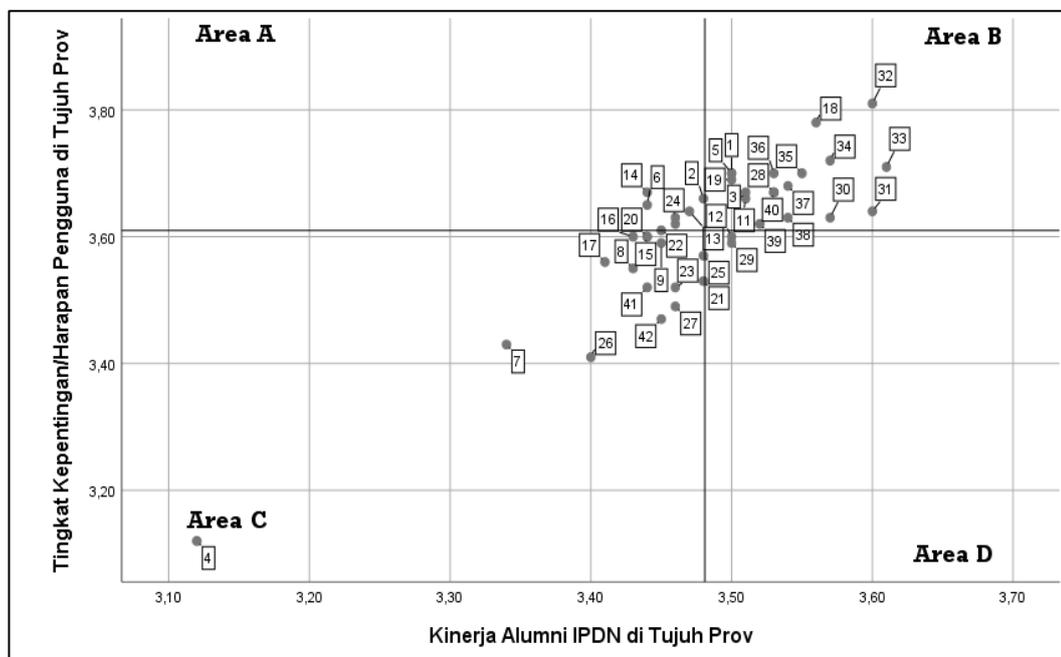


Gambar 4.11 Importance Performance Analysis (IPA) di Provinsi Maluku

4.5.2.8 Rekapitulasi Tujuh Provinsi

Rekapitulasi dari tujuh provinsi yang telah dipaparkan satu-persatu sebelumnya telah direkap dan menghasilkan *Importance Performance Analysis* [IPA] pada tujuh provinsi. Ditemukan bahwa sebagian besar kriteria terdapat pada area B, yaitu kriteria tersebut dianggap sangat penting dan tingkat kinerja Alumni IPDN dianggap sangat baik. Sehingga dapat dikatakan kinerja alumni IPDN sesuai dengan kebutuhan dan harapan pengguna. Pada rekapitulasi tujuh provinsi, terdapat satu kriteria yang memiliki skor tingkat kepentingan terendah, demikian juga tingkat kinerja terendah, yaitu kriteria nomor 4: Kemampuan Berbahasa Asing. Hal yang relatif sama juga terjadi pada kriteria nomor 7: Tingkat Kesalahan rendah.

Hasil selengkapnya dari rekapitulasi tujuh Provinsi dipaparkan dalam diagram berikut:



Gambar 4.12 Rekapitulasi Importance Performance Analysis (IPA) di Tujuh Provinsi

Dari 42 kriteria yang dinilai, rekapitulasi dari tujuh provinsi telah menghasilkan posisi Importance Performance Analysis (IPA) sebagai berikut:

1. pada Area A sejumlah 7 kriteria. Area A menunjukkan kriteria tersebut dianggap sangat penting akan tetapi tingkat kinerja Alumni IPDN belum sesuai harapan.
2. pada Area B sejumlah 17 kriteria. Area B menunjukkan kriteria tersebut dianggap sangat penting dan tingkat kinerja Alumni IPDN dianggap sangat baik. Sehingga dapat dikatakan kinerja alumni IPDN sesuai dengan kebutuhan dan harapan pengguna.
3. pada Area C sejumlah 12. Area C menunjukkan kriteria tersebut dianggap kurang begitu penting oleh pengguna, demikian juga kinerja alumni IPDN kurang.
4. pada Area D sejumlah 6. Area D menunjukkan kriteria tersebut dianggap kurang begitu penting bagi pengguna lulusan namun kinerja alumni IPDN sangat baik.

Selengkapnya data setiap kriteria pada area masing-masing adalah sebagaimana tabel berikut.

Tabel 4.37 Kriteria Kompetensi dan Posisinya pada Diagram Kartesius IPA

| No Kriteria | Kriteria | Posisi Area dalam diagram Cartesius | Interpretasi |
|-------------|---|-------------------------------------|--|
| 2 | Kemampuan berkomunikasi tertulis (laporan, dokumen) | A | kriteria tersebut dianggap sangat penting akan tetapi tingkat kinerja Alumni |
| 6 | Hasil pekerjaan sesuai dengan standar | A | |
| 10 | Mampu menentukan prioritas | A | |

| No Kriteria | Kriteria | Posisi Area dalam diagram Cartesius | Interpretasi | |
|-------------|---|-------------------------------------|---|-------------------|
| | dalam tugas | | IPDN belum sesuai harapan | |
| 14 | Menjadi teladan | A | | |
| 16 | Mengarahkan anak buah/anggota tim lain untuk mencapai tujuan tugasnya | A | | |
| 20 | Memunculkan ide-ide perbaikan sistem maupun prosedur di unit kerjanya | A | | |
| 24 | Menguasai bidang tugasnya | A | | |
| 1 | Kemampuan menerima pendapat/saran orang lain | B | kriteria tersebut dianggap sangat penting dan tingkat kinerja Alumni IPDN dianggap sangat baik. Sehingga dapat dikatakan kinerja alumni IPDN sesuai dengan kebutuhan dan harapan pengguna | |
| 3 | Kemampuan berkomunikasi lisan | B | | |
| 5 | Tepat waktu (kehadiran rapat, kedatangan, kepulangan, dll) | B | | |
| 11 | Tidak mudah menyerah dalam menghadapi masalah/pekerjaan | B | | |
| 12 | Kemampuan untuk menjaga sistem dan prosedur operasional yang berlaku | B | | |
| 18 | Bertanggung jawab terhadap tugas dan kewajibannya | B | | |
| 19 | Cepat dan tanggap dalam menyelesaikan permasalahan kerja yang muncul. | B | | |
| 28 | Mampu mengendalikan emosi/diri | B | | |
| 30 | Aktif dalam kegiatan training, diklat, dsb | B | | |
| 31 | Mempunyai target dalam kariernya | B | | |
| 32 | Kemauan yang positif untuk bekerjasama dengan pegawai lain | B | | |
| 33 | Mampu mengemukakan pendapat | B | | |
| 34 | Mudah beradaptasi | B | | |
| 35 | Percaya diri | B | | |
| 36 | Jujur | B | | |
| 37 | Ramah | B | | |
| 40 | Adil dalam bersikap | B | | |
| 4 | Kemampuan berbahasa asing | C | | kriteria tersebut |

| No Kriteria | Kriteria | Posisi Area dalam diagram Cartesius | Interpretasi |
|-------------|--|-------------------------------------|--|
| | dengan baik | | dianggap kurang begitu penting oleh pengguna, demikian juga kinerja alumni IPDN kurang |
| 7 | Tingkat kesalahan kerja rendah. | C | |
| 8 | Memenuhi target sesuai jumlah | C | |
| 9 | Memenuhi target sesuai waktu | C | |
| 15 | Bertindak tegas dalam menyelesaikan masalah | C | |
| 17 | Mengkoordinasi sumber daya dalam unit kerjanya | C | |
| 22 | Mampu berpikir secara integral (menyeluruh) | C | |
| 23 | Penguasaan teknologi informasi | C | |
| 26 | Memahami resiko dalam pekerjaannya, atau Mampu menggunakan atribut keselamatan kerja | C | |
| 27 | Tenang bekerja dalam tekanan | C | |
| 41 | Patuh terhadap seluruh peraturan lingkungan Kerja | C | |
| 42 | Secara keseluruhan memiliki prestasi kerja yang baik | C | |
| 13 | Memiliki visi ke depan yang jelas | D | |
| 21 | Mandiri dalam bekerja. | D | |
| 25 | Mampu mengimplementasikan bidang ilmunya di bangku kuliah ke dunia kerja | D | |
| 29 | Mampu menerima kritik | D | |
| 38 | Sopan dan santun dengan Pegawai lainnya | D | |
| 39 | Hormat dengan seluruh pegawai lainnya | D | |

Selanjutnya, penelitian ini juga mengumpulkan informasi data yang bersifat kualitatif terkait bidang kompetensi lain yang perlu dikuasai oleh Alumni IPDN. Dari hasil pengolahan terhadap jawaban responden, ditemukan bahwa sebagian besar responden (49 orang) secara umum berpandangan pentingnya alumni IPDN

untuk menguasai pengetahuan dan keterampilan di bidang teknologi informasi. Selain itu, sebagian besar responden (82 orang) juga beranggapan bahwa pada masa yang akan datang, kompetensi yang sangat dibutuhkan oleh para ASN adalah kompetensi di bidang teknologi informatika.

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Kinerja alumni IPDN, yang ditunjukkan dengan skor kepuasan pengguna terhadap kinerja Alumni IPDN pada tujuh provinsi yang di Survei, yaitu provinsi Sumatera Utara, Jambi, DKI Jakarta, DI Yogyakarta, Bali, Sulawesi Selatan serta Maluku adalah sebagai berikut:

- a. Komunikasi: 3,40
- b. Organizational Skill: 3,45
- c. Leadership: 3,44
- d. Logic: 3,49
- e. Effort: 3,45
- f. Group Skill: 3,55
- g. Etika: 3,56
- h. Lain-lain: 3,48

Skor akhir tingkat kepuasan pengguna [Pemerintah Daerah] terhadap alumni IPDN adalah **3,48**. Pengguna secara umum puas dengan kinerja alumni IPDN, dikarenakan kinerja alumni IPDN pada kriteria dimaksud adalah sangat baik.

2. Pengguna alumni IPDN secara umum menilai bahwa aspek Komunikasi, Organizational Skill, Leadership, Logic, Effort, Group Skill, Etika, dan Lain-lain adalah bidang kompetensi **yang sangat penting** bagi pemerintah daerah, dengan nilai dan peringkat prioritas sebagai berikut:

- a. Komunikasi, dengan skor 3,5389, urutan tingkat kepentingan/urgensi pada peringkat ke 7
- b. Organizational Skill, dengan skor 3,6008, urutan tingkat kepentingan/urgensi pada peringkat ke 5

- c. Leadership, dengan skor 3,6133, urutan tingkat kepentingan/urgensi pada peringkat ke 4
 - d. Logic, dengan skor 3,6425, urutan tingkat kepentingan/urgensi pada peringkat ke 2
 - e. Effort, dengan skor 3,5219, urutan tingkat kepentingan/urgensi pada peringkat ke 8
 - f. Group Skill, dengan skor 3,6317, urutan tingkat kepentingan/urgensi pada peringkat ke 3
 - g. Etika, dengan skor 3,7084, urutan tingkat kepentingan/urgensi pada peringkat ke 1
 - h. Lain-lain, dengan skor 3,5690, urutan tingkat kepentingan/urgensi pada peringkat ke 6
3. Dari survei di Provinsi Sumatera Utara, Jambi, DKI Jakarta, DI Yogyakarta, Bali, Sulawesi Selatan serta Maluku, disimpulkan terdapat gap/kesenjangan antara kinerja alumni IPDN dengan harapan pengguna, dengan nilai sebagai berikut:
- a. Komunikasi: -0,1365
 - b. Organizational Skill: -0,1472
 - c. Leadership: -0,1752
 - d. Logic: -0,1575
 - e. Effort: -0,0717
 - f. Group Skill: -0,0810
 - g. Etika: -0,1469
 - h. Lain-lain: -0,0849

Rata-rata skor gap seluruh kriteria dari tujuh provinsi yang disurvei adalah **-0,13**. Skor dengan nilai negatif ini berarti bahwa Kinerja alumni IPDN masih lebih rendah dari harapan pengguna, atau tingkat pentingnya atribut/dimensi tersebut dari perspektif pengguna.

4. Berdasarkan teknik *Importance Performance Analysis* yang telah dilakukan, dapat dipetakan kriteria kompetensi lulusan berdasarkan tingkat kepentingan dari perspektif pengguna dan tingkat kinerja yang ditunjukkan alumni IPDN. Dari 42 jenis kriteria yang dinilai, rekapitulasi dari tujuh provinsi telah memetakan 7 kriteria yang dianggap sangat penting akan tetapi tingkat kinerja Alumni IPDN belum sesuai harapan. Selanjutnya, terdapat 17 kriteria yang dianggap sangat penting dan tingkat kinerja Alumni IPDN dianggap sangat baik. Sejumlah 12 kriteria dianggap kurang begitu penting oleh pengguna, demikian juga kinerja alumni IPDN kurang. Terakhir, sejumlah 6 kriteria dianggap kurang begitu penting bagi pengguna lulusan namun kinerja alumni IPDN sangat baik.

5.2 Saran

1. Institut Pemerintahan Dalam Negeri perlu memperkuat proses pembentukan kompetensi pada 7 kriteria yang dianggap sangat penting oleh pengguna lulusan namun kinerja alumni masih kurang memenuhi harapan, yaitu pada aspek:
 - a. Kemampuan berkomunikasi tertulis (laporan, dokumen)
 - b. Hasil pekerjaan sesuai dengan standar
 - c. Mampu menentukan prioritas dalam tugas
 - d. Menjadi teladan
 - e. Mengarahkan anak buah/anggota tim lain untuk mencapai tujuan tugasnya
 - f. Memunculkan ide-ide perbaikan sistem maupun prosedur di unit kerjanya
 - g. Menguasai bidang tugasnya

2. Penguatan proses pembentukan kompetensi untuk kriteria di atas dapat dilakukan dengan membenahi kurikulum pengajaran, pelatihan dan pengasuhan yang terhubung langsung dengan kompetensi tersebut, antara lain dengan:
 - a. Pelatihan tata naskah dinas dan penulisan akademik
 - b. Pelatihan perencanaan strategis
 - c. Pelatihan kepemimpinan, yang dapat dipadukan dengan sistem pengasuhan dan sistem pengkaderan pada ektstrakurikuler Unit Kegiatan Praja yang mendukung pengembangan kompetensi bidang keorganisasian, kerjasama tim dan keteladanan
 - d. Pelatihan teknologi komunikasi dan informatika

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- A. Usmara. 2003. *Strategi Baru Manajemen Pemasaran*. Jogjakarta: Amara Books.
- Bernardin, H.J. & Russel, J.E.A. 1993. *Human Resource Management an experiental approach*. Singapore: Mc Graw-Hill, Inc.
- Creswell jhon W. 2009. *Research Design:Qualitative, Quantitative, and mixed methods Approaches*. Singapore: SAGE Publications, Inc
- Gibson, James L. et al. 1996. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. Diterjemahkan oleh Ninuk Adriani*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponogoro.
- Hadi, Nor. 2011. *Corporate Social Responsibility*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Irawan, Handi. 2002. *10 Prinsip Kepuasan Pelanggan*. Jakarta. Elex Media Komputindo.
- Kotler dan Keller. 2009. *Manajemen Pemasaran*. Jilid I. Edisi ke 13. Jakarta: Erlangga
- Ndraha, Taliziduhu. 2003. *Kybernologi Jild 1 & 2*. Jakarta: Rineka Cipta.
- O'Brien, Timothy P.2007. *The Power of Personal branding, Creating Celebrity Status With Your Target Audience*. New Jersey: Medham Publishin
- Putra, S.I. & Pratiwi, A. 2005. *Sukses dengan Soft Skills*. Bandung: Direktorat Pendidikan Institut Teknologi Bandung.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2005. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Rosdakarya.

- Suratno, Pardi. 2009. *Sang Pemimpin Menurut Astabhrata, Wulangreh, Tripama, Darma Raja*. Yogyakarta: Adi Wacana.
- Solihin, Ismail. 2009. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Tjokrowinoto. 2001. *Birokrasi dalam Polemik*. Malang: Pustaka Pelajar Universitas Muhammadiyah.
- Thoha, M. 1988. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: CV Rajawali.
- Tjiptono, Fandy. 2014. *Pemasaran Jasa, Prinsip, Penerapan, dan Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Umar, Husain. 2003. *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Jurnal

- Sahney, et al. 2004. A SERVQUAL and QFD approach to total quality education. *International Journal of Productivity and Performance Management*. Vol. 53 Iss 2 pp. 143 – 166. Tersedia di: (<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/17410400410515043/full/html>) (Diunduh pada tanggal 17 April 2020).

Peraturan

- Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia. 2019. *Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2019 Tentang Penempatan Tugas Lulusan Institut Pemerintahan Dalam Negeri*. Tersedia di: (http://jdih.sidoarjokab.go.id/sjdih/webadmin/webstorage/produk_hukum/permendagri/PERMENDAGRI_34_TH_2019.pdf) (Diunduh Pada Tanggal 15 April 2021).
- Presiden Republik Indonesia. 1974. *Undang- Undang Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1974 Tnetang Pokok-pokok*

Pemerintahan di daerah. Tersedia di:
(https://badanpendapatan.riau.go.id/home/hukum/26617952389-uu_5_1974_pokok_pokok_pemerintahan_di_daerah_2.pdf)
(Diunduh Pada Tanggal 16 April 2021).

Karya Ilmiah

Nurdin, Ismail. 2010. *Quo Davis Pamong Praja: Pamong Praja Dulu, sekarang dan Akan Datang.* MAKALAH. Forum Scientific Traffic Diskusi Ilmiah antar Dosen IPDN. Jatinangor: Institut Pemerintahan dalam Negeri. Tersedia di:
(<https://www.slideshare.net/iingnasti/quovadisipamongpraja-15622971>) (Dunduh Pada Tanggal 16 April 2021).

Sumber Lain

Beritasatu. 2019. *Lulusan IPDN Bakal Ditugaskan ke Daerah Tak Bisa Lagi Langsung Jadi Ajudan.* Tersedia di:
(<https://www.beritasatu.com/nasional/568171/lulusan-ipdn-bakal-ditugaskan-ke-daerah-tak-bisa-lagi-langsung-jadi-ajudan>). (Dunduh Pada Tanggal 15 April 2021).

Kemendagri.go.id. 2018. *Sejarah Pamong Praja di tanah Air.* Tersedia di:
(<https://www.kemendagri.go.id/berita/baca/17377/sejarah-pamong-praja-di-tanah-air>) (Dunduh Pada Tanggal 16 April 2021).

Pasca.ipdn.ac.id. 2019. *Berikut Daftar Daerah Penempatan Ribuan Lulusan IPDN beralih jadi PNS Daerah.* Tersedia di:
(<https://pasca.ipdn.ac.id/beranda/post/berikut-daftar-daerah-penempatan-ribuan-lulusan-ipdn-beralih-jadi-pns-daerah>) (Dunduh Pada Tanggal 15 April 2021).

- Presidenri.go.id. 2020. *Presiden Lantik 88i Pamong praja muda lulusan IPDN Tahun 2020 Secara Virtual*. Tersedia di: (<https://www.presidentri.go.id/siaran-pers/president-lantik-881-pamong-praja-muda-lulusan-ipdn-tahun-2020-secara-virtual/>) (Dunduh Pada Tanggal 15 April 2021).
- Tim Csgar-UI. 2019. *Laporan akhir indeks persepsi masyarakat tentang profesionalitas dan rebranding ASN tahun 2019*. Tersedia di: (https://csgar.ui.ac.id/data/assets/publication/publication_16tCsD.pdf) (Dunduh Pada Tanggal 15 April 2021).
- www.ipdn.ac.id. 2021. Profil IPDN. Tersedia di: (<https://spcp.ipdn.ac.id/2021/>) (Dunduh Pada Tanggal 16 April 2021).

LEMBAR KUESIONER

I. PENGANTAR

Dengan ini kami mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi angket ini sebagai bahan penelitian dengan judul “TINGKAT KEPUASAN *STAKEHOLDERS* TERHADAP ALUMNI IPDN”. Hasil penelitian ini akan menjadi rujukan dalam meningkatkan proses pendidikan dan kualitas lulusan IPDN yang akan bekerja di Pemerintah daerah dan Pemerintah Pusat. Kami mengucapkan banyak terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara meluangkan banyak waktu untuk mengisi kuesioner/angket ini. Sebelum dan sesudahnya kami mohon maaf apabila ada pertanyaan yang kurang berkenan di hati Bapak/Ibu/Saudara sekalian.

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Angket atau Daftar Pertanyaan ini terdiri dari:
 - a. Identitas Responden
 - b. Kuesioner I
 - c. Kuesioner II
 - d. Pedoman wawancara
2. Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang sesuai atau yang dianggap paling tepat.
3. Jika terjadi kesalahan dalam memberikan pilihan, maka lingkarilah jawaban yang dianggap salah dan diberikan tanda ceklist (√) pada alternatif yang dianggap paling tepat.

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama

2. Jabatan

3. Unit Kerja

4. Hubungan dengan alumni IPDN yang menjadi sasaran survei (alumni tahun 2016-2019)

- A. Atasan alumni B. Bawahan alumni C. Rekan Kerja alumni D. Masyarakat

5. Usia

- A. <19 Tahun B. 19-25 Tahun C. 26-50 Tahun D. >50 Tahun

6. Jenis Kelamin

- A. Laki-Laki B. Perempuan

7. Pendidikan Terakhir

- A. SMA B. D I C. D II D. D III
E. D IV F. S 1 G. S 2 H. S 3

KUESIONER I

Menurut Bpk/ibu/sdr, seberapa pentingkah bidang kompetensi berikut ini bagi pemerintah daerah?

| Atribut | Instrumen | Sangat Penting | Penting | Cukup Penting | Kurang Penting |
|----------------------|--|----------------|---------|---------------|----------------|
| Komunikasi | 1. Kemampuan menerima pendapat/saran orang lain | | | | |
| | 2. Kemampuan berkomunikasi tertulis (laporan, dokumen) | | | | |
| | 3. Kemampuan berkomunikasi lisan | | | | |
| | 4. Kemampuan berbahasa asing dengan baik | | | | |
| Organizational Skill | 5. Tepat waktu (kehadiran rapat, kedatangan, kepulangan, dll) | | | | |
| | 6. Hasil pekerjaan sesuai dengan standar | | | | |
| | 7. Tingkat kesalahan kerja rendah. | | | | |
| | 8. Memenuhi target sesuai jumlah | | | | |
| | 9. Memenuhi target sesuai waktu | | | | |
| | 10. Mampu menentukan prioritas dalam tugas | | | | |
| | 11. Tidak mudah menyerah dalam menghadapi masalah/pekerjaan | | | | |
| | 12. Kemampuan untuk menjaga sistem dan prosedur operasional yang berlaku | | | | |
| Leadership | 13. Memiliki visi ke depan yang jelas | | | | |
| | 14. Menjadi teladan | | | | |

| Atribut | Instrumen | Sangat Penting | Penting | Cukup Penting | Kurang Penting |
|---------|--|----------------|---------|---------------|----------------|
| | 15. Bertindak tegas dalam menyelesaikan masalah | | | | |
| | 16. Mengarahkan anak buah/ anggota tim lain untuk mencapai tujuan tugasnya | | | | |
| | 17. Mengkoordinasi sumber daya dalam unit kerjanya | | | | |
| Logic | 18. Bertanggung jawab terhadap tugas dan kewajibannya | | | | |
| | 19. Cepat dan tanggap dalam menyelesaikan permasalahan kerja yang muncul. | | | | |
| | 20. Memunculkan ide-ide perbaikan sistem maupun prosedur di unit kerjanya | | | | |
| | 21. Mandiri dalam bekerja. | | | | |
| | 22. Mampu berpikir secara integral (menyeluruh) | | | | |
| Lain2 | 23. Penguasaan teknologi informasi | | | | |
| | 24. Menguasai bidang tugasnya | | | | |
| | 25. Mampu mengimplementasikan bidang ilmunya di bangku kuliah ke dunia kerja | | | | |
| | 26. Memahami resiko dalam pekerjaannya, atau Mampu menggunakan atribut keselamatan kerja | | | | |
| Effort | 27. Tenang bekerja dalam tekanan | | | | |
| | 28. Mampu mengendalikan emosi/diri | | | | |
| | 29. Mampu menerima kritik | | | | |
| | 30. Aktif dalam kegiatan training, | | | | |

| Atribut | Instrumen | Sangat Penting | Penting | Cukup Penting | Kurang Penting |
|--------------|--|----------------|---------|---------------|----------------|
| | diklat, dsb | | | | |
| | 31. Mempunyai target dalam kariernya | | | | |
| Group skills | 32. Kemauan yang positif untuk bekerjasama dengan pegawai lain | | | | |
| | 33. Mampu mengemukakan pendapat | | | | |
| | 34. Mudah beradaptasi | | | | |
| | 35. Percaya diri | | | | |
| Etika | 36. Jujur | | | | |
| | 37. Ramah | | | | |
| | 38. Sopan dan santun dengan Pegawai lainnya | | | | |
| | 39. Hormat dengan seluruh pegawai lainnya | | | | |
| | 40. Adil dalam bersikap | | | | |
| | 41. Patuh terhadap seluruh peraturan lingkungan Kerja | | | | |
| | 42. Secara keseluruhan memiliki prestasi kerja yang baik | | | | |

KUESIONER II

Bagaimana pendapat Bpk/Ibu/Sdr tentang kompetensi dan kinerja lulusan IPDN dalam bidang berikut?

| Atribut | Instrumen | Sangat Baik | Baik | Cukup | Kurang |
|----------------------|--|-------------|------|-------|--------|
| Komunikasi | 1. Kemampuan menerima pendapat/saran orang lain | | | | |
| | 2. Kemampuan berkomunikasi tertulis (laporan, dokumen) | | | | |
| | 3. Kemampuan berkomunikasi lisan dengan baik | | | | |
| | 4. Kemampuan berbahasa asing dengan baik | | | | |
| Organizational Skill | 5. Tepat waktu (kehadiran rapat, kedatangan, kepulangan, dll) | | | | |
| | 6. Hasil pekerjaan sesuai dengan standar. | | | | |
| | 7. Tingkat kesalahan kerja rendah. | | | | |
| | 8. Memenuhi target sesuai jumlah | | | | |
| | 9. Memenuhi target sesuai waktu | | | | |
| | 10. Mampu menentukan prioritas dalam tugas | | | | |
| | 11. Tidak mudah menyerah dalam menghadapi masalah/pekerjaan | | | | |
| | 12. Kemampuan untuk menjaga sistem dan prosedur operasional yang berlaku | | | | |
| Leadership | 13. Memiliki visi ke depan yang jelas | | | | |
| | 14. Menjadi teladan | | | | |
| | 15. Bertindak tegas dalam menyelesaikan masalah | | | | |

| Atribut | Instrumen | Sangat Baik | Baik | Cukup | Kurang |
|----------------|--|--------------------|-------------|--------------|---------------|
| | 16. Mengarahkan anak buah atau anggota timnya untuk mencapai tujuan tugasnya | | | | |
| | 17. Mengkoordinasi sumber daya dalam departemennya | | | | |
| Logic | 18. Bertanggung jawab terhadap tugas dan kewajibannya | | | | |
| | 19. Cepat dan tanggap dalam menyelesaikan permasalahan kerja yang muncul. | | | | |
| | 20. Memunculkan ide-ide perbaikan sistem maupun prosedur di unit kerjanya | | | | |
| | 21. Mandiri dalam bekerja. | | | | |
| | 22. Mampu berpikir secara integral (menyeluruh) | | | | |
| Lain2 | 23. Penguasaan teknologi informasi | | | | |
| | 24. Menguasai bidang tugasnya | | | | |
| | 25. Mampu mengimplementasikan bidang ilmunya di bangku kuliah ke dunia kerja | | | | |
| | 26. Memahami resiko pekerjaannya, atau Mampu menggunakan atribut keselamatan kerja | | | | |
| Effort | 27. Tenang bekerja dalam tekanan | | | | |
| | 28. Mampu mengendalikan emosi/diri | | | | |
| | 29. Mampu menerima kritik | | | | |
| | 30. Aktif dalam kegiatan training, diklat, dsb | | | | |
| | 31. Mempunyai target dalam kariernya | | | | |
| Group skills | 32. Kemauan yang positif untuk bekerjasama dengan pegawai | | | | |

| Atribut | Instrumen | Sangat Baik | Baik | Cukup | Kurang |
|---------|--|-------------|------|-------|--------|
| | lain | | | | |
| | 33. Mampu mengemukakan pendapat | | | | |
| | 34. Mudah beradaptasi | | | | |
| | 35. Percaya diri | | | | |
| Etika | 36. Jujur | | | | |
| | 37. Ramah | | | | |
| | 38. Sopan dan santun dengan Pegawai lainnya | | | | |
| | 39. Hormat dengan seluruh pegawai lainnya | | | | |
| | 40. Adil dalam bersikap | | | | |
| | 41. Patuh terhadap seluruh peraturan Lingkungan Kerja | | | | |
| | 42. Secara keseluruhan memiliki prestasi kerja yang baik | | | | |

PERTANYAAN TERBUKA

1. Selain hal yang terdapat pada kuesioner, kompetensi teknis pemerintahan apa saja yang saat ini sangat diperlukan Pemda namun masih kurang dikuasai oleh alumni IPDN? Mohon jelaskan

2. Kompetensi teknis pemerintahan apa saja yang di masa depan sangat diperlukan Pemda namun masih kurang dikuasai oleh alumni IPDN? Mohon jelaskan

3. Apakah penempatan lulusan IPDN pada Pemda dilakukan dengan memperhatikan Program Studi yang bersangkutan? Mohon jelaskan

4. Apakah ada saran untuk perbaikan kurikulum/mata kuliah/praktikum / pengasuhan di IPDN? Mohon jelaskan

5. Adakah hal lain yang perlu disampaikan?