



**INSTITUT PEMERINTAHAN DALAM NEGERI**

**SURVEI TINGKAT KEPUASAN  
STAKEHOLDERS TERHADAP  
KINERJA ALUMNI  
PENDIDIKAN TINGGI  
KEPAMONGPRAJAAN  
TAHUN 2022**

**BIRO ADMINISTRASI KEPRAJAAN DAN ALUMNI  
BAGIAN KEPRAJAAN  
TAHUN 2022**

## ABSTRAK

Survei kepuasan stakeholders terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan memiliki tujuan untuk mengukur kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan, mengetahui harapan pengguna terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan, memetakan kriteria kompetensi lulusan berdasarkan tingkat kepentingan dari perspektif pengguna dan tingkat kinerja yang ditunjukkan Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan serta mengetahui kepuasan pengguna terhadap kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan. Stakeholders dalam penelitian ini adalah para pegawai yang menjadi atasan, bawahan, dan rekan kerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan, serta masyarakat yang di layanani oleh Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan. Ruang lingkup penelitian dibatasi pada informasi tentang kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan selama tiga tahun terakhir yang telah bekerja aktif sebagai ASN yaitu lulusan pada tahun 2019, 2020, dan 2021. Secara purposive telah ditetapkan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dan Jawa Timur sebagai lokus survei.

Penelitian ini mengumpulkan data dari 500 responden dengan masing-masing provinsi 50 responden, yang kemudian diolah dengan teknik Gap Analysis, Teknik Importance Performance Analysis dan Penghitungan Kepuasan Stakeholders menggunakan Penghitungan IKM yang mengacu pada pedoman penyusunan survei kepuasan masyarakat. Indikator atau kriteria yang dinilai adalah Quality of Work, Quantity of Work, Job Knowledge, Creativeness, Cooperation, Dependability, Initiative, Personal Quality dengan 54 item pertanyaan kuesioner.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata skor akhir kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan pada Provinsi Sumatera Barat, Bengkulu Kepulauan Bangka Belitung, Jawa Timur, Kalimantan Barat, Kalimantan Tengah, Sulawesi Utara, Sulawesi Selatan, NTB dan Papua adalah 3,68. 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. terdapat gap/kesenjangan antara kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan dengan harapan pengguna secara keseluruhan sebesar -0,1073. 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 54 jenis kriteria yang dinilai, rekapitulasi dari 10 (sepuluh) provinsi telah memetakan 14 kriteria yang dianggap sangat penting akan tetapi tingkat kinerja Alumni IPDN belum sesuai harapan. Selanjutnya, terdapat 15 kriteria yang dianggap sangat penting dan tingkat kinerja Alumni IPDN dianggap sangat baik. Sejumlah 9 kriteria dianggap kurang begitu penting oleh pengguna, demikian juga kinerja alumni IPDN kurang. Terakhir, sejumlah 15 kriteria dianggap kurang begitu penting bagi pengguna lulusan namun kinerja alumni IPDN sangat baik. Terakhir, Nilai indeks kepuasan stakeholders terhadap kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan bernilai 3,66 nilai IKP setelah dikonversi 92 dengan mutu pelayanan A dan kinerja pelayanan Sangat Baik.

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
DAFTAR ISI .....	
DAFTAR TABEL .....	iii
DAFTAR GAMBAR .....	
BAB I. 1PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Ruang Lingkup Rencana Lokus dan Rencana Fokus Penelitian Survei .....	7
1.2.1 Ruang Lingkup Survei.....	7
1.2.2 Rencana Lokus Survei.....	7
1.2.3 Rencana Fokus Penelitian Survei .....	8
1.3 Maksud dan Tujuan survei.....	8
1.3.1 Maksud Survei .....	8
1.3.2 Tujuan Survei.....	9
BAB II. <u>KAJIAN HISTORIS DAN TEORITIS</u> .....	10
2.1 Kajian Historis .....	10
2.1.1 Sejarah Pamong Praja.....	10
2.1.2 Pengertian Pamong Praja.....	16
2.2 Konsep Penilaian Kinerja .....	17
2.3. Konsep Teori <i>Stakeholder</i> ( <i>Stakeholder Theory</i> ).....	18
2.4 Konsep Kepuasan .....	19
BAB III. <u>METODE PENELITIAN</u> .....	21
3.1 Metode .....	21
3.2 Populasi dan Sampel.....	22
3.2.1. Populasi.....	22
3.2.2. Sampel .....	22
3.3 Teknik Pengumpulan Data dan Analisa Data.....	23
3.3.1 Teknik Pengumpulan Data.....	23
3.3.3 Teknik analisis data.....	24
3.3.4. Gap Analysis.....	24
3.3.5. <i>Importance Performance Analysis</i> (IPA). .....	24
3.3.6. Tingkat Kepuasan.....	28

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	32
4.1. Gambaran Umum Profil Responden .....	32
4.2. Kinerja Alumni.....	32
4.2.1. Provinsi Sumatera Barat .....	33
4.2.2. Provinsi Kepulauan Bangka Belitung .....	34
4.2.3. Provinsi Bengkulu .....	35
4.2.4. Provinsi Jawa Timur.....	36
4.2.5. Provinsi Kalimantan Barat.....	37
4.2.6. Provinsi Kalimantan Tengah .....	38
4.2.7. Provinsi Sulawesi Utara .....	40
4.2.8. Provinsi Sulawesi Selatan.....	41
4.2.9. Provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB).....	42
4.2.10. Provinsi Papua.....	43
4.2.11. Rekapitulasi Kinerja Alumni di 10 (sepuluh) Provinsi.....	44
4.3. Harapan Pengguna terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan .....	45
4.3.1. Provinsi Sumatera Barat .....	45
4.3.2. Provinsi Bengkulu .....	46
4.3.3. Provinsi Kepulauan Bangka Belitung .....	47
4.3.4. Provinsi Jawa Timur.....	48
4.3.5. Provinsi Kalimantan Barat.....	50
4.3.6. Provinsi Kalimantan Tengah .....	51
4.3.7. Provinsi Sulawesi Utara .....	52
4.3.8. Provinsi Sulawesi Selatan.....	53
4.3.9. Provinsi NTB.....	54
4.3.10. Provinsi Papua.....	55
4.3.11. Rekapitulasi harapan pengguna pada 10 (sepuluh) Provinsi.....	56
4.4. Gap Analysis .....	57
4.4.1. Provinsi Sumatera Barat .....	57
4.4.2. Provinsi Bengkulu .....	59
4.4.3. Provinsi Kepulauan Bangka Belitung .....	60
4.4.4. Provinsi Jawa Timur.....	62
4.4.5. Provinsi Kalimantan Barat.....	63
4.4.6. Provinsi Kalimantan Tengah .....	64
4.4.7. Provinsi Sulawesi Utara .....	66
4.4.8. Provinsi Sulawesi Selatan.....	67
4.4.9. Provinsi NTB.....	69
4.4.10. Provinsi Papua.....	70
4.4.11. Rekapitulasi Gap Analysis.....	72
4.5. Pemetaan Kriteria Kompetensi Lulusan IPDN.....	73
4.5. Pemetaan Kriteria Kompetensi Lulusan IPDN.....	73
4.5.1. Provinsi Sumatera Barat .....	74
4.5.2. Provinsi Bengkulu .....	75
4.5.3. Provinsi Kepulauan Bangka Belitung .....	76
4.5.4. Provinsi Jawa Timur.....	77

4.5.5. Provinsi Kalimantan Barat.....	78
4.5.6. Provinsi Kalimantan Tengah .....	79
4.5.7. Provinsi Sulawesi Utara .....	81
4.5.8. Provinsi Sulawesi Selatan.....	82
4.5.9. Provinsi NTB.....	83
4.5.10. Provinsi Papua.....	84
4.5.11. Rekapitulasi Tingkat Kesesuaian di 10 (Sepuluh) Provinsi.....	85
4.6. Importance Performance Analysis (IPA) dengan Diagram Karteus .....	86
4.6.1. Provinsi Sumatera Barat .....	86
4.6.2. Provinsi Bengkulu .....	88
4.6.3. Provinsi Kepulauan Bangka Belitung .....	88
4.6.4. Provinsi Jawa Timur.....	89
4.6.5. Provinsi Kalimantan Barat.....	90
4.6.6. Provinsi Kalimantan Tengah .....	91
4.6.7. Provinsi Sulawesi Utara .....	92
4.6.8. Provinsi Sulawesi Selatan.....	92
4.6.9. Provinsi NTB.....	93
4.6.10. Provinsi Papua.....	94
4.6.11. IPA Rekapitulasi 10 (sepuluh) Provinsi.....	95
<b>BAB V. PENUTUP .....</b>	<b>100</b>
5.1. Kesimpulan.....	100
5.2. Saran.....	102
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>104</b>
<b>Lampiran. LEMBAR KUESIONER .....</b>	<b>107</b>
KUESIONER I.....	109
KUESIONER II.....	111
PERTANYAAN TERBUKA .....	113

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1. Penempatan Lulusan IPDN di Provinsi Indonesia Tahun 2021 .....	4
Tabel 3. 1. Nilai Persepsi , Interval IKM, Interval Konversi IKP .....	30
Tabel 4. 1 Jumlah Responden Penelitian.....	32
Tabel 4. 2. Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Sumatera Barat .....	33
Tabel 4. 3. Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung .....	34
Tabel 4. 4. Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Kepulauan Bengkulu .....	35
Tabel 4. 5. Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Jawa Timur ...	36
Tabel 4. 6. Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Kalimantan Barat .....	38
Tabel 4. 7. Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Kalimantan Tengah .....	39
Tabel 4. 8.Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Sulawesi Utara .....	40
Tabel 4. 9.Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Sulawesi Selatan .....	41
Tabel 4. 10. Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi NTB.....	42
Tabel 4. 11. Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Papua .....	43
Tabel 4. 12. Rekapitulasi Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Sumatera Barat, Bengkulu, Bangka Belitung, Jawa Timur, Kalimantan Barat, Kalimantan Tengah, Sulawesi Utara, Sulawesi Selatan, NTB, dan Papua .....	44
Tabel 4. 13. Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung .....	46
Tabel 4. 14.Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung .....	47
Tabel 4. 15. Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung .....	48
Tabel 4. 16. Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Jawa Timur .....	49
Tabel 4. 17.Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Kalimantan Barat .....	50
Tabel 4. 18.Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Kalimantan Tengah .....	51
Tabel 4. 19.Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Kalimantan Tengah .....	52
Tabel 4. 20.Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Sulawesi Selatan .....	53
Tabel 4. 21.Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi NTB.....	54



Tabel 4. 22. Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Papua .....	55
Tabel 4. 23. Rekapitulasi Harapan Pengguna Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan .....	56
Tabel 4. 24. Gap Analysis di Provinsi Sumatera Barat .....	57
Tabel 4. 25. Gap Analysis di Provinsi Bengkulu.....	59
Tabel 4. 26. Gap Analysis di Provinsi Bangka Belitung .....	60
Tabel 4. 27. Gap Analysis di Provinsi Jawa Timur.....	62
Tabel 4. 28. Gap Analysis di Provinsi Kalimantan Barat.....	63
Tabel 4. 29. Gap Analysis di Provinsi Kalimantan Tengah.....	64
Tabel 4. 30. Gap Analysis di Provinsi Sulawesi Utara.....	66
Tabel 4. 31. Gap Analysis di Provinsi Sulawesi Selatan.....	67
Tabel 4. 32. Gap Analysis di Provinsi NTB .....	69
Tabel 4. 33. Gap Analysis di Provinsi Papua.....	70
Tabel 4. 34. Rekapitulasi Gap Analysis Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dan Jawa Timur.....	72
Tabel 4. 35. Analisa Tingkat Kesesuaian di Provinsi Kepulauan Sumatera Barat .....	74
Tabel 4. 36. Analisa Tingkat Kesesuaian di Provinsi Bengkulu .....	75
Tabel 4. 37. Analisa Tingkat Kesesuaian di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung .....	76
Tabel 4. 38. Analisa Tingkat Kesesuaian di Provinsi Jawa Timur .....	77
Tabel 4. 39. Analisa Tingkat Kesesuaian di Provinsi Kalimantan Barat .....	78
Tabel 4. 40. Analisa Tingkat Kesesuaian di Provinsi Kalimantan Tengah .....	79
Tabel 4. 41. Analisa Tingkat Kesesuaian di Provinsi Sulawesi Utara.....	81
Tabel 4. 42. Analisa Tingkat Kesesuaian di Provinsi Sulawesi Selatan .....	82
Tabel 4. 43. Analisa Tingkat Kesesuaian di Provinsi NTB.....	83
Tabel 4. 44. Analisa Tingkat Kesesuaian di Provinsi Papua .....	84
Tabel 4. 45. Rekapitulasi Tingkat Kesesuaian di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dan Provinsi Jawa Timur .....	85
Tabel 4. 46. Kriteria Kompetensi dan Posisinya pada Diagram Kartesius IPA .....	96
Tabel 4. 47. Tabel Indeks Kepuasan Stakeholders terhadap kinerja alumni perguruan tinggi kepamongprajaan .....	99

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1. Komposisi ASN .....	3
Gambar 4. 1. Skor Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan Provinsi Sumatera Barat .....	34
Gambar 4. 2. Skor Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.....	35
Gambar 4. 3. Skor Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan Provinsi Bengkulu .....	36
Gambar 4. 4. Skor Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Jawa Timur.....	37
Gambar 4. 5. Skor Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Kalimantan Barat .....	38
Gambar 4. 6. Skor Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Kalimantan Tengah .....	39
Gambar 4. 7. Skor Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Sulawesi Utara .....	40
Gambar 4. 8. Skor Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Sulawesi Selatan .....	41
Gambar 4. 9. Skor Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi NTB..	43
Gambar 4. 10. Skor Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Papua .....	44
Gambar 4. 11. Rekapitulasi Skor Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan.....	45
Gambar 4. 12. Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.....	46
Gambar 4. 13. Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.....	47
Gambar 4. 14. Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.....	48
Gambar 4. 15. Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Jawa Timur .....	49
Gambar 4. 16. Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Jawa Timur .....	50
Gambar 4. 17. Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Kalimantan Tengah .....	51
Gambar 4. 18. Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Sulawesi Utara .....	52
Gambar 4. 19. Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Sulawesi Selatan .....	53
Gambar 4. 20. Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi NTB.....	54
Gambar 4. 21. Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Papua .....	56



Gambar 4. 22. Rekapitulasi Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan.....	57
Gambar 4. 23. Importance Performance Analysis (IPA) di Provinsi Sumatera Barat .....	87
Gambar 4. 24. Importance Performance Analysis (IPA) di Provinsi Bengkulu.....	88
Gambar 4. 25. Importance Performance Analysis (IPA) di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.....	89
Gambar 4. 26. Importance Performance Analysis (IPA) di Provinsi Jawa Timur.....	90
Gambar 4. 27. Importance Performance Analysis (IPA) di Provinsi Kalimantan Barat.....	90
Gambar 4. 28. Importance Performance Analysis (IPA) di Provinsi Kalimantan Tengah.....	91
Gambar 4. 29. Importance Performance Analysis (IPA) di Provinsi Sulawesi Utara .....	92
Gambar 4. 30. Importance Performance Analysis (IPA) di Provinsi Sulawesi Selatan.....	93
Gambar 4. 31. Importance Performance Analysis (IPA) di Provinsi NTB .....	93
Gambar 4. 32. Importance Performance Analysis (IPA) di Provinsi Papua.....	94
Gambar 4. 33. Rekapitulasi Importance Performance Analysis (IPA) di 10 Provinsi .....	95

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Perubahan paradigma pendidikan tinggi global secara tangkas mulai memasuki pendidikan tinggi di Indonesia yang menuntut setiap perguruan tinggi dalam negeri lebih dinamis dalam menyambut tantangan, peluang, tuntutan kebutuhan masyarakat dan global. Perubahan dalam hal menyesuaikan kebutuhan dapat juga disebut dinamika. Dinamika pendidikan tersebut memaksa organisasi pengelola pendidikan untuk menyesuaikan dengan kebutuhan yang ada. 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 didunia kerja. Oleh karena itu sangat penting bagi perguruan tinggi mengukur outcome dari proses pendidikan yang dilakukan.

Peranan alumni sangatlah penting bagi Perguruan Tinggi dalam peningkatan performa Perguruan Tinggi di tingkat nasional maupun internasional. Alumni memiliki posisi tawar yang unik, meskipun tidak lagi aktif dalam proses pendidikan di Perguruan Tinggi, namun alumni dapat menghasilkan dan menawarkan berbagai konsep, ide, pemikiran, masukan dan kritik membangun kepada Perguruan Tinggi terutama para alumni yang telah menduduki posisi penting di negara ini terutama pada posisi jabatan tinggi di organisasi pemerintah. Alumni dapat diibaratkan sebuah produk dari sebuah pabrik yang berkolerasi dengan lembaga pendidikan, begitu pula dengan Perguruan Tinggi Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN).

IPDN memiliki fokus untuk mendidik calon pemimpin di lingkungan Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah. 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 menepatkan mereka pada instansi pemerintahan tentu akan berdampak pada citra instansi pemerintahan tersebut. Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongpraajaan sekaligus telah menjabat sebagai Aparatur Sipil Negara tentunya dapat mengubah image birokrasi di mata masyarakat. Selanjutnya, sebagai abdi negara, Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongpraajaan diharapkan mampu memberikan kontribusi yang terbaik dalam melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya sebagai pelayan masyarakat. Dalam kondisi ini, peran Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongpraajaan sebagai aparatur sipil negara di daerah baik provinsi dan kabupaten/kota memiliki peran yang besar untuk memperkuat pelaksanaan otonomi daerah serta memperkuat pelayanan publik.

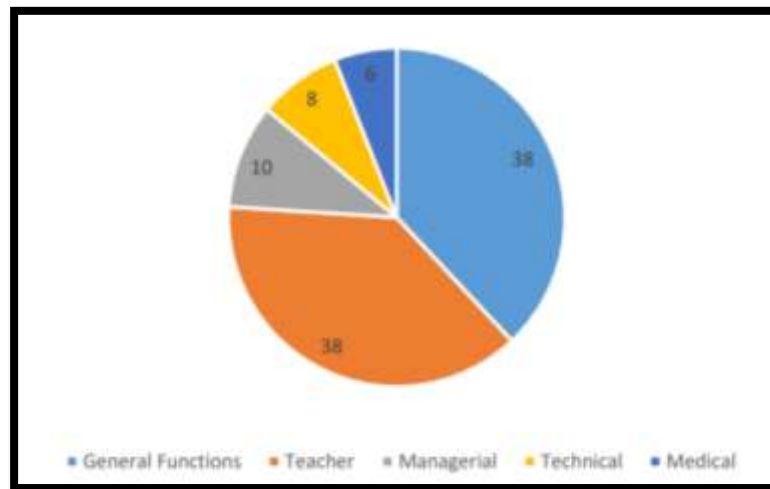
Berdasarkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara, profesionalitas adalah kualitas sikap anggota suatu profesi serta derajat pengetahuan dan keahlian yang dimiliki untuk dapat melakukan tugas-pekerjaan sesuai standar dan persyaratan yang ditentukan. Kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin ASN dapat terangkum dalam suatu bentuk pelayanan publik yang dapat langsung dinilai oleh masyarakat. Penilaian ini akan membentuk suatu persepsi masyarakat terhadap profesionalitas ASN. Sepanjang triwulan I tahun 2022, Ombudsman RI menerima pengaduan masyarakat terkait pelayanan publik sebanyak 2.106 laporan. Pemerintah Daerah menjadi institusi yang dilaporkan paling banyak oleh masyarakat sebesar 1.403 laporan<sup>1</sup>.

Hal 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 dominannya ASN

---

<sup>1</sup> Ombudsman RI Terima 2.706 Laporan Masyarakat pada Triwulan 1 Tahun 2022. <https://www.ombudsman.go.id/news/r/ombudsman-ri-terima-2706-laporan-masyarakat-pada-triwulan-1-tahun-2022>. Diunduh pada tanggal 3 Agustus 2022

yang tugas dan fungsinya bersifat administratif<sup>2</sup>. Selengkapnya dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 1. 1. Komposisi ASN

Gambar 1.1 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<sup>3</sup>. 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. Tidak lagi ada

<sup>2</sup> Kementerian PAN-RB 2019

<sup>3</sup> 1.759 PNS Dijatuhi Hukuman Displim, 347 Diberhentikan.  
<https://kabar24.bisnis.com/read/20180207/15/735794/1.759-pns-dijatuhi-hukuman-disiplin-347-diberhentikan>.

Diunduh pada tanggal 3 Agustus 2022

yang bisa berharap dapat langsung menjadi ajudan kepala daerah sesuai arahan Menteri Dalam Negeri (Mendagri). Data Biro Kepegawaian Sekretaris Jenderal Kementerian Dalam Negeri menunjukkan dari total 1.529 lulusan IPDN Angkatan XXVIII Tahun 2021, Berikut ini adalah daftar penempatan lulusan IPDN per Provinsi di Indonesia:

**Tabel 1. 1. Penempatan Lulusan IPDN di Provinsi Indonesia Tahun 2021**

No.	Provinsi	Jumlah lulusan IPDN
1	Aceh	67 Orang
2	Sumatera Utara	90 Orang
3	Sumatera Barat	56 Orang
4	Kepulauan Riau	28 Orang
5	Riau	39 Orang
6	Kepulauan Bangka Belitung	26 Orang
7	Sumatera Selatan	52 Orang
8	Bengkulu	33 Orang
9	Jambi	38 Orang
10	Lampung	50 orang
11	Banten	27 Orang
12	DKI Jakarta	20 Orang
13	Jawa Barat	85 Orang
14	Jawa Tengah	101 Orang
15	D.I Yogyakarta	17 Orang
16	Jawa Timur	97 Orang
17	Bali	30 Orang
18	Kalimantan Barat	26 Orang
19	Kalimantan Tengah	45 Orang
20	Kalimantan Selatan	42 Orang
21	Kalimantan Utara	22 Orang
22	Kalimantan Timur	15 Orang
23	Sulawesi Utara	35 Orang

No.	Provinsi	Jumlah lulusan IPDN
24	Gorontalo	19 Orang
25	Sulawesi Tengah	31 Orang
26	Sulawesi Tenggara	52 Orang
27	Sulawesi Barat	19 Orang
28	Sulawesi Selatan	64 Orang
29	Nusa Tenggara Barat	32 Orang
30	Nusa Tenggara Timur	39 Orang
31	Maluku	32 Orang
32	Maluku Utara	29 Orang
33	Papua Barat	66 Orang
34	Papua	105 Orang

Sumber: Bagian Keprajaan IPDN, 2021

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa alumni Perguruan Tinggi Kepamongprajaan tersebar di seluruh provinsi di Indonesia. Dalam amanat Wakil Presiden Ma'ruf Amin pada Pelantikan Pelantikan Pamong Praja disebutkan bahwa PNS lulusan dari IPDN diharapkan dapat lebih mengembangkan jabatan fungsional dan tidak berorientasi pada jabatan struktural, selain itu lulusan IPDN juga dituntut untuk mencoba mengembangkan ide dan gagasan baru. Lulusan IPDN juga diharapkan dapat mencoba membuat konsep yang original. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka kinerja Alumni Perguruan Tinggi Kepamongprajaan yang berorientasi pada keunggulan, memerlukan peningkatan pendidikan dan keterampilan yang sejalan dengan kemajuan yang dihadapi

Institut Pemerintahan Dalam Negeri (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 Kepamongprajaan yang berkualitas.

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 Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan 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 Kepamongprajaan 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. IPDN sebagai lembaga Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan 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.

Dari latar belakang tersebut di atas, dapat dipahami bahwa pengukuran terhadap kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan menjadi sangat penting, bukan hanya bagi keberhasilan instansi pemerintah sebagai *stakeholder*, tetapi juga peran alumni bermanfaat bagi lembaga IPDN dalam mengembangkan citra lembaga pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur kinerja Alumni Pendidikan Tinggi

Kepamongprajaan yang sedang menjalankan tugas sebagai Aparatur Sipil Nasional, serta mengukur kepuasan para pemangku kepentingan terhadap kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan tersebut. Oleh karena itu, salah satu upaya dilakukan oleh IPDN dan salah satunya melakukan evaluasi dan perbaikan mutu pendidikan lewat kegiatan *survei kepuasan stakeholders* terhadap kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan.

## **1.2. Ruang Lingkup Rencana Lokus dan Rencana Fokus Penelitian Survei**

### **1.2.1 Ruang Lingkup Survei**

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<sup>4</sup>.

Dalam penelitian ini, yang menjadi responden adalah *stakeholders* dengan penekakan kepada pejabat yang menjadi atasan dan bawahan Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan serta masyarakat yang menjadi kelompok survei. Ruang lingkup penelitian dibatasi pada informasi tentang kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan Program Diploma IV dan Sarjana selama tiga tahun terakhir yang telah bekerja secara aktif sebagai ASN, atau lulusan pada periode wisuda Tahun 2019, 2020 dan 2021. 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.

### **1.2.2 Rencana Lokus Survei**

Dalam penelitian ini, rencana untuk lokus survei dilakukan pada organisasi IPDN, pemerintah daerah baik Provinsi maupun Kabupaten/Kota. Hal ini dikarenakan sebagian besar Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di prioritaskan untuk

---

<sup>4</sup>M. Singarimbun. *Metode Penelitian Survei*. 2006. Jakarta: LP3ES

ditempatkan pada organisasi pemerintahan Provinsi, Kabupaten dan Kota. Secara purposive telah ditetapkan IPDN dan 2 Provinsi sebagai lokus survei, yaitu Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dan Jawa Timur.

### **1.2.3 Rencana Fokus Penelitian Survei**

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

## **1.3 Maksud dan Tujuan survei.**

Survei merupakan metode penelitian yang cukup populer dan banyak digunakan dalam penelitian. Sukmadinata mengemukakan bahwa ada tiga hal yang melatarbelakangi popularitas dan banyaknya digunakan metode survei<sup>5</sup>. Pertama: metode survei bersifat serbaguna, dapat digunakan untuk menghimpun data hampir dalam setiap bidang dan permasalahan. Kedua: penggunaan survei cukup efisien dapat menghimpun informasi yang dapat dipercaya dengan biaya yang relatif murah. Ketiga: survei menghimpun data tentang populasi yang cukup besar dari sampel yang relatif kecil. Dalam interpretasi dan penyimpulan hasil survei, peneliti mengadakan generalisasi, dan penarikan generalisasi dimungkinkan karena sampel mewakili populasi.

### **1.3.1 Maksud Survei**

Survei tentang kepuasan *stakeholders* dalam kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan bermaksud untuk mengetahui tentang informasi Alumni Pendidikan

---

<sup>5</sup> Nana Syaodih Sukmadinata. *Metode Penelitian Pendidikan*. 2013. Bandung : PT. Remaha Rosdakarya.

Tinggi Kepamongprajaan berupa persepsi, pandangan dan masukan *stakeholder* pengguna Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan. Sebagai masukan dalam rangka perbaikan penyelenggaraan pendidikan IPDN pada gilirannya penyusunan kebijakan untuk meningkatkan mutu, kualitas dan peningkatan kompetensi lulusan IPDN.

### **1.3.2 Tujuan Survei**

Tujuan dari survei adalah memperoleh informasi lewat instrumen penelitian untuk menginterpretasikan, menganalisisnya dan memaparkan data dari objek penelitian secara sistematis. Kebenaran informasi itu tergantung kepada metode yang digunakan dalam survei. Dalam survei ini menggunakan metode survei sampling. Survei sampling artinya kegiatan survei yang menggunakan sampling. Di sini maksudnya adalah tidak semua unit analisis dalam populasi diamati satu per satu, akan tetapi hanya sebagian saja, yang diwakili oleh sampel. Proses pengambilan sampel dikenal dengan teknik sampling . Ukuran sampel bisa beragam karena bergantung kepada berbagai faktor dan pertimbangan, baik teknik maupun statistik. dalam hal ini yang menjadi sampel adalah atasan atau bawahan serta masyarakat dari Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan.

### **1.4 Kegunaan survei**

Kegunaan dari survei antara lain:

- 1) Untuk memperoleh fakta tentang gap ekspektasi *stakeholder* serta kondisi eksisting kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di organisasi Pemerintah daerah.
- 2) Mencari keterangan secara faktual dari suatu kelompok dalam hal ini atasan atau bawahan langsung Alumni Perguruan Tinggi Kepamongprajaan serta masyarakat yang dipimpin langsung oleh Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan pada ke 2 daerah yang akan diteliti;
- 3) Melakukan evaluasi serta perbandingan terhadap hal yang telah dilakukan alumni lainnya dalam menangani hal yang serupa;

## BAB II

### KAJIAN HISTORIS DAN TEORITIS

#### 2.1 Kajian Historis

##### 2.1.1 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*<sup>6</sup>.

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.

---

<sup>6</sup> Sadu Wasistiono. Aspek Pemerintahan dan Perubahan Komprehensif Era Digital. <http://ejournal.ipdn.ac.id/JIPWP/article/view/350>. 2019. Diunduh pada 8 Agustus 2022

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.

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 Kementerian 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, Kementerian 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, mudah-mudahan akan merupakan kawah candradimukanya Departemen Dalam Negeri untuk menggebleng 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 kedalam 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.

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 Kepamongprajaan yang akan menghasilkan lulusan yang akan ditugaskan sebagai pelayanan masyarakat atau tugas-tugas keamongprajaan 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, mencoba mengelaborasi dan merumuskan esensi keamongprajaan, bicara tentang keamongprajaan, maka esensinya antara lain<sup>7</sup>:

- 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 keamongprajaan
- 6) Profesi pemerintahan
- 7) Pendidikan keamongprajaan.

---

<sup>7</sup>Taliziduhu Ndraha. *Kybernology ( Ilmu Pemerintahan Baru )*. 2011. Jakarta : Rineka Cipta

## 2.1.2 Pengertian Pamong Praja

Dalam serat *Wulangreh* (karya istimewa gubahan Susuhunan Pakubuwono IV dari Keraton Surakarta Hadiningrat) *term* 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 diam menjalankan roda pemerintahan<sup>8</sup>.

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<sup>9</sup>. 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

---

<sup>8</sup> Pardi Suratno. *Sang Pemimpin Menurut Astabhrata, Wulangreh, Tripama, Darma Raja*. 2009. Yogyakarta: Adi Wacana

<sup>9</sup> Ismail Nurdin. *Quo Davis Pamong Praja: Pamong Praja Dulu, sekarang dan Akan Datang*. MAKALAH. Forum Scientific Traffic Diskusi Ilmiah antar Dosen IPDN. 2010. Jatinangor: Institut Pemerintahan dalam Negeri. Tersedia di <https://www.slideshare.net/iingnasti/quovadisipamongpraja-15622971>. Diunduh Pada Tanggal 3 Agustus 2022

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 pamongpraja 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<sup>10</sup> .

## 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<sup>11</sup>, 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<sup>12</sup> 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, penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk<sup>13</sup>:

---

<sup>10</sup> Tjokrowinoto. *Birokrasi dalam Polemik*. 2001. Malang: Pustaka Pelajar Universitas Muhammadiyah

<sup>11</sup> Veithzal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaann dari Teori ke Praktik*. 2004. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada. Halaman 309

<sup>12</sup> Gary Dessler. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2010. Edisi Kesepuluh/ Jilid Satu. Jakarta Baray : PT> Indeks. Halaman 322

<sup>13</sup> Wibowo. *Manajemen Kinerja*. 2010. Jakarta: Rajawali Pers. Halaman 92



- a. Memperkenalkan perubahan, termasuk perubahan dalam budaya organisasi.
- b. Mendefinisikan tujuan, target dan sasaran untuk periode yang akan datang.
- c. Memberi orang target yang tidak dapat mungkin dicapai, sebagai alat untuk memecat di kemudian hari.
- d. Memberikan gambaran bahwa organisasi dalam menantang pekerja untuk memberikan kinerja tinggi.
- e. Meninjau kembali kinerja yang lalu dengan maksud untuk mengevaluasi dan mengaitkan dengan pengupahan.
- f. Melobi penilai untuk kepentingan politis, dan bahkan akhir yang meragukan.
- g. Mendapatkan kesenangan khusus.
- h. Menyepakati tujuan pembelajaran
- h. Mengidentifikasi dan merencanakan membangun kekuatan.
- i. Mengidentifikasi dan merencanakan menghilangkan kelemahan.
- j. Membangun dialog konstruktif tentang kinerja yang dapat dilanjutkan setelah diskusi penilaian.
- k. 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.

Penilaian kinerja menurut Gomes<sup>14</sup> () adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) kepada organisasi tempat mereka bekerja. Model penilaian kinerja meliputi indikator sebagai berikut: 1. Quantity of work 2. Quality of work 3. Job Knowledge 4. Creativeness 5. Cooperation 6. Dependability 7. Initiative 8. Personal Qualitie

### **2.3. Konsep Teori Stakeholder (Stakeholder Theory)**

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 dalam Hadi<sup>15</sup>, 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

14 F. Cardoso Gomes. 2003. Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta :ANDI. Halaman 135

15 Nor Hadi. *Corporate Social Responsibility*. 2011. Yogyakarta : Graha Ilmu. Halaman 93

sangat mempengaruhi dan dipengaruhi perusahaan . Jones menjelaskan bahwa *stakeholder* dibagi dalam dua kategori, yaitu<sup>16</sup>:

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<sup>17</sup>.

## 2.4 Konsep Kepuasan

Kepuasan adalah suatu keadaan yang dirasakan konsumen setelah dia mengalami suatu kinerja (atau hasil) yang telah memenuhi berbagai harapannya. Kepuasan<sup>18</sup> 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<sup>19</sup>, kepuasan (satisfaction) adalah perasaan senang atau kecewa seseorang yang timbul

---

<sup>16</sup> Ismail Solihin. *Corporate Social Responsibility from Charity to Sustainability*. 2009. Jakarta: Salemba Empat

<sup>17</sup> Imam Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. 2007. Semarang: Universitas Diponegoro.

<sup>18</sup> Fandy Tjiptono. 2014. *Pemasaran Jasa, Prinsip, Penerapan, dan Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset. Halaman 353

<sup>19</sup> Kotler dan Keller. 2009. *Manajemen Pemasaran*. Jilid I. Edisi ke 13. Jakarta: Erlangga. Halaman 138

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<sup>20</sup>, 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 mendefinisikan, bahwa "*Dissatisfaction with the final product or service of an organization is called trouble with quality*"<sup>21</sup>.

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 pelanggan ah yang menentukan apakah suatu produk atau jasa tersebut berkualitas atau tidak<sup>22</sup>.

---

<sup>20</sup> Umar, Husain. 2003. *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*. Jakarta: Ghalia Indonesia. Halaman 14

<sup>21</sup>P.B. Crosby. *Quality Is Free : The Art of Making Quality Certain*. 1986. New York: McGraw-Hill, Inc. halaman 1

<sup>22</sup> A. Usmara. 2003. *Strategi Baru Manajemen Pemasaran*. Jogjakarta: Amara Books. Halaman 124

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Metode

Metode adalah suatu langkah atau prosedur yang diambil dalam rangka mencapai tujuan. Untuk mengetahui tingkat kepuasan *stakeholder* Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan yang bertugas di Pemerintah daerah, maka peneliti mempergunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian survei ini maka penyelesaian penelitian ini mempergunakan metode deskriptif. Selain itu karena penelitian ini terpusat pada mengukur tingkat kepuasan pengguna Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan 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 survei 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<sup>23</sup>. 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<sup>24</sup> 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*

---

<sup>23</sup> Irawan, Handi. 2002. *10 Prinsip Kepuasan Pelanggan*. Jakarta. Elex Media Komputindo. Halaman 68

<sup>24</sup> Creswell jhon W. 2009. *Research Design:Qualitative, Quantitative, and mixed methods Approaches*. Singapore: SAGE Publications, Inc. halaman 14

*method.*” Berdasarkan hal tersebut dalam penelitian ini, tim akan melakukan penelitian dengan pendekatan kuantitatif untuk selanjutnya dilakukan dengan pendekatan kualitatif.

### **3.2 Populasi dan Sampel.**

#### **3.2.1. Populasi**

Menurut Irawan “Populasi” atau “*universe*” adalah keseluruhan elemen yang akan dijelaskan oleh seorang peneliti di dalam penelitiannya”<sup>25</sup>. Berdasarkan pemahaman tersebut maka yang dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah para Pegawai yang menjadi atasan seorang Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan lulusan tahun 2019-2021 yang bekerja pada pemerintah daerah di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dan Jawa Timur.

#### **3.2.2. Sampel**

Pengertian sampel menurut Irawan adalah “wakil (dari populasi)”<sup>26</sup>. Untuk menentukan ukuran dan besarnya sampel dari suatu populasi, para ahli mengemukakan bermacam-macam cara. Sampel yang diambil harus *representative*, yakni mewakili populasi dalam arti semua ciri-ciri atau karakteristik yang ada dalam populasi tercermin dalam sampel. Oleh karena itu dalam menentukan sampel harus mengikuti teknik yang ditentukan. Penelitian ini dihadapkan pada keterbatasan waktu, tenaga dan anggaran untuk melakukan pengambilan sampel yang representatif. Oleh karena itu, secara purposiv telah ditetapkan jumlah sampel sebanyak 100 orang yang terdiri dari atasan langsung dari Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan lulusan tahun 2019-2021 pada masing-masing provinsi lokus penelitian, yang merupakan jumlah minimum yang dipersyaratkan untuk penerapan teknik kuantitatif. Dengan demikian, jumlah total sampel pada 2 (dua) provinsi, yaitu Kepulauan Bangka Belitung dan Jawa Timur adalah 100 orang.

---

<sup>25</sup> Irawan. Op.Cit Halaman 73

<sup>26</sup> Ibid. Halaman 144

### 3.3 Teknik Pengumpulan Data dan Analisa Data.

#### 3.3.1 Teknik Pengumpulan Data

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

- a) Teknik Wawancara, yaitu Penulis mewawancarai pihak-pihak yang berkompeten pada kantor dimana Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan bertugas baik di IPDN dan 2 Provinsi yang telah ditentukan dengan harapan dapat memperoleh data-data yang relevan, maupun suatu penjelasan tentang masalah yang berkaitan dengan penelitian ini.
- b) 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:

1. Menentukan tujuan pembuatan angket.
2. Menentukan aspek-aspek yang akan diukur
3. Menyusun petunjuk pengisian angket.
4. 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. sebagai berikut: 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 Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan, maka pernyataan diawali dengan “bagaimana pendapat bapak/ibu, saudara/i tentang lulusan ipdn dalam bidang...?”

Dengan bobot nilai:

- 1) Sangat Baik diberi bobot 4.
- 2) Baik diberi bobot 3
- 3) Cukup diberi bobot 2
- 4) Kurang diberi bobot 1.



3. Apabila pernyataan digunakan untuk menilai harapan, kebutuhan atau kepentingan maka pernyataan diawali dengan “seberapa pentingkah kualitas Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan terhadap pemerintah daerah dalam bidang sebagai berikut ...?

Dengan bobot nilai:

- 1) Sangat Penting diberi bobot 4.
- 2) Penting diberi bobot 3
- 3) Cukup diberi bobot 2
- 4) Kurang diberi bobot 1

### 3.3.3 Teknik analisis data

Teknik analisis data dalam penelitian ini merupakan hal yang penting untuk dilakukan agar diperoleh data yang dapat dipertanggungjawabkan. Dalam menganalisa data penelitian ini digunakan *GAP Analysis* dan *Importance Performance Analysis* (IPA) atau analisa tingkat kepentingan dan kinerja<sup>27</sup>.

### 3.3.4. Gap Analysis

Gap analysis bertujuan untuk mengidentifikasi gap antara harapan/kepentingna dan kenyataan/kinerja yang sesungguhnya dari alumni perguruan tinggi kepomongprajaan. Rumus Gap Analysis adalah :

**Kesenjangan<sub>i</sub> (G<sub>i</sub>)**

**= Rata-rata *Performance* – Rata-rata *expected Performance* <sub>i</sub>**

### 3.3.5. *Importance Performance Analysis* (IPA).

*Importance Performance Analysis* (IPA) dilakukan dengan beberapa tahapan, adapun langkahnya sebagai berikut:

- 1) Mencari Tingkat Kesesuaian

<sup>27</sup> J. Supranto. Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan untuk Meningkatkan Pangsa Pasar. 2006. Jakarta: Rineka Cipta. Halaman 239

Tingkat kesesuaian adalah hasil perbandingan skor kinerja/Pelaksanaan Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan 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 Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan. 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 Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan dalam melaksanakan tugas. Dalam Penelitian ini terdapat dua buah sub variabel yang diwakili oleh huruf X dan Y, dimana: X merupakan Tingkat Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan 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 50 atribut (soal dalam angket), jadi  $K= 50$ , menurut J Supranto (2006:242) rumus selanjutnya adalah:

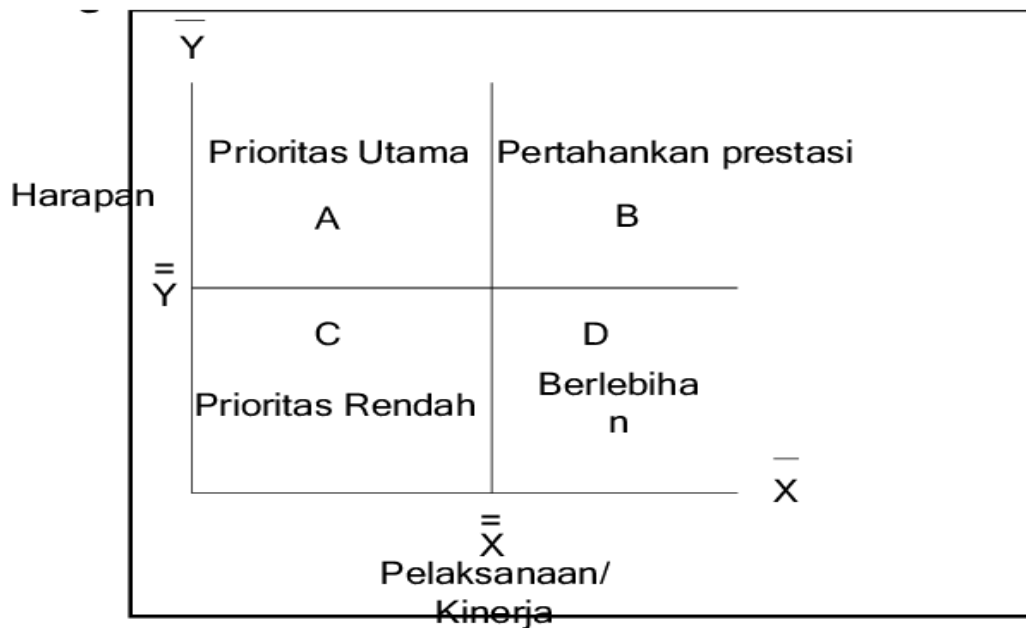
$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^N \bar{X}_i}{K}$$

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

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 Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan terhadap IPDN sebagai lembaga pendidikan yang mengeluarkan kader-kader pemerintahan dalam negeri.

### **3.3.6. Tingkat Kepuasan**

Analisis data Untuk mengukur kepuasan *stakeholder* terhadap kinerja alumni diadopsi dari Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggaraan Pelayanan Publik dan Surat Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No: KEP/25/M.PAN/2/2004 tentang pedoman umum

penyusunan indeks kepuasan layanan. Setiap unsur pelayanan memiliki penimbang yang sama dengan rumus :

$$\text{Bobot Nilai Tertimbang} = \frac{\text{Jumlah Bobot}}{\text{Jumlah Unsur}} = \frac{1}{8} = 0.125$$

Untuk memperoleh nilai indeks kepuasan *stakeholder* atas kinerja Alumni digunakan pendekatan nilai rata-rata tertimbang dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{IKP} = \frac{\text{Total dari Nilai Persepsi Per Unsur}}{\text{Total Unsur yang terisi}} \times \text{Nilai Penimbang}$$

Untuk memudahkan interpretasi terhadap penilaian IKP yaitu antara 25-100 maka hasil penilaian tersebut dikonversikan dengan nilai dasar 25, dengan rumus sebagai berikut:

Inddeks *stakeholder* terhadap kinerja Alumni x 25

Contoh: pengolahan Indeks Kepuasan Praja per responden dan per unsur kinerja Alumni

Nomor Urut Responden	Nilai Per Unsur Pelayanan				
	B1	B2	B3	B...	B41
1					
2					
3					
Dst					
Jumlah Nilai Per Unsur					
NRR/unsur = Jumlah nilai/unsur : Jumlah Kuisisioner yang terisi					
NRR Tertimbang/unsur = NRR/unsur X 0.0243					*)
					**)

Catatan : NRR = Nilai Rata-Rata

\*) Jumlah NRR IKP Tertimbang

\*\*\*) IKP Unit Pelayanan X 25

Tabel 3. 1. Nilai Persepsi , Interval IKM, Interval Konversi IKP

Nilai Persepsi	Nilai Interval IKP	Nilai Interval Konversi IKP	Mutu Pelayanan	Knerja Pelayanan
1	1.00-1.75	25-43.75	D	Tidak baik
2	1.76-2.50	43.76-62.50	C	Kurang Baik
3	2.51-3.25	62.51-81.25	B	Baik
4	3.26-4.00	81.26-100.00	A	Sangat Baik

### 3) Analisis Data Kualitatif

Pada tahap penelitian ini jenis data yang dianalisis merupakan data data kualitatif. Menurut Creswell<sup>28</sup> *“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.

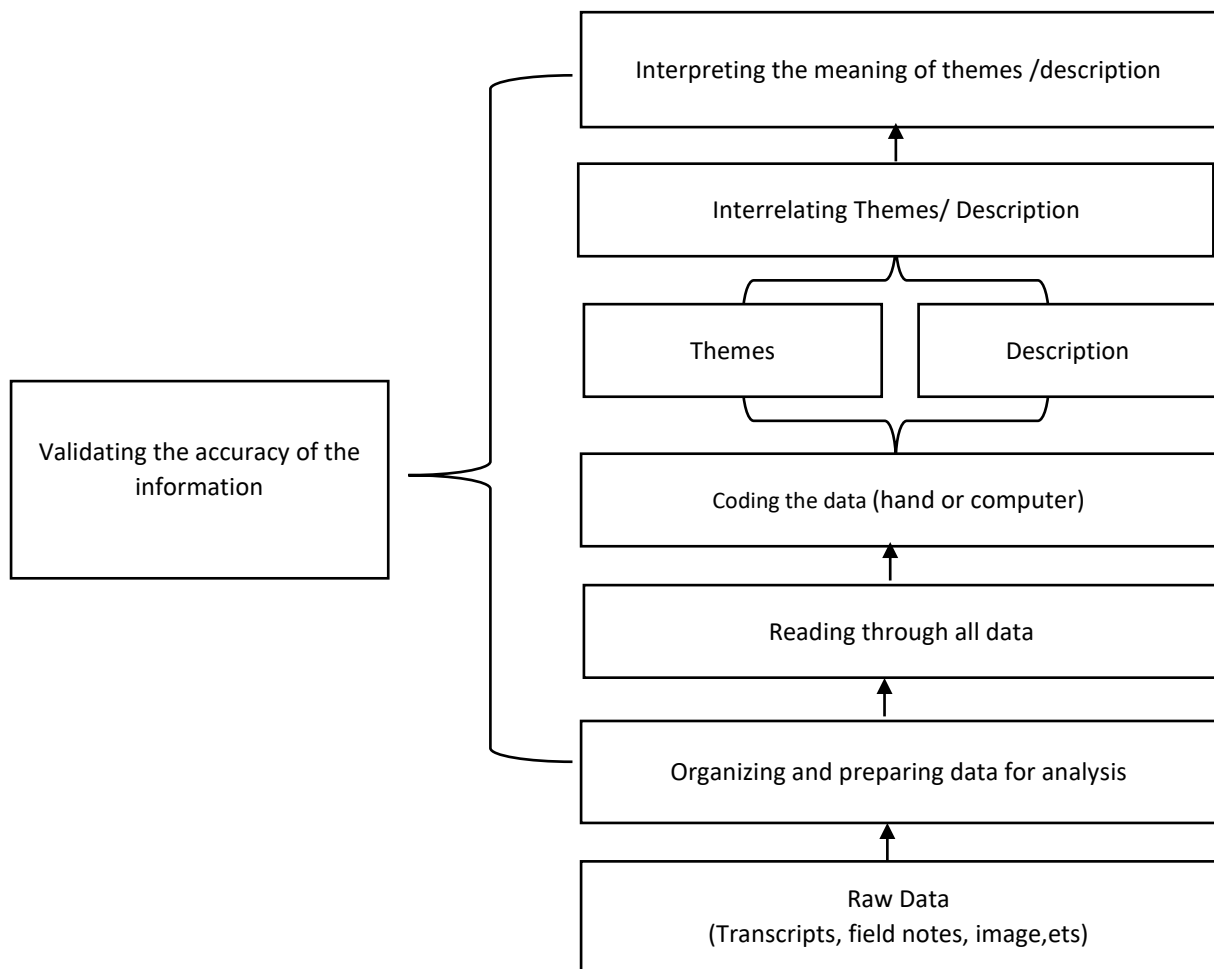
Adapun tahapan dalam analisis data kualitatif menurut Craswell adalah sebagai berikut<sup>29</sup>:

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.

Adapun langkah dalam menganalisa data kualitatif adalah sebagai berikut :

<sup>28</sup> John W. Creswell. Op.Cit. Halaman 183

<sup>29</sup> Ibid. Halaman 185



**Gambar 3. 1. Data Analysis in Qualitative Research**

Sumber : Craswell<sup>30</sup>

<sup>30</sup> Ibid



## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Gambaran Umum Profil Responden

Penelitian ini telah mengumpulkan data sebanyak 500 dari Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, Sumatera Barat, Bengkulu, Jawa Timur, Kalimantan Tengah, Kalimantan Barat, Sulawesi Utara, Sulawesi Selatan NTB, dan Papua, dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 4. 1 Jumlah Responden Penelitian**

Profil		Provinsi										TOTAL	%
		Kepulauan Bangka Belitung	Sumatera Barat	Bengkulu	Jawa Timur	Kalimantan Barat	Kalimantan Tengah	Sulawesi Utara	Sulawesi Selatan	NTB	Papua		
Gender	Laki-Laki	37	36	24	29	21	30	25	32	26	33	293	59%
	Perempuan	13	14	26	21	29	20	25	18	24	17	207	41%
Pendidikan Terakhir	SMA	0	0	0	1	1	0	0	0	0	2	4	1%
	D-III	15	10	4	2	1	0	4	0	2	2	40	8%
	S1	26	36	30	30	35	17	39	37	40	41	331	66%
	S2	8	4	14	13	13	16	7	13	8	5	101	20%
	S3	1	0	2	4	0	1	0	0	0	0	8	2%
Hubungan Dengan Alumni	Atasan Alumni	15	27	25	20	17	10	17	22	20	20	193	39%
	Bawahan Alumni	13	13	20	5	9	8	15	10	10	10	113	23%
	Rekan Kerja Alumni	18	8	4	21	23	30	17	17	19	19	176	35%
	Masyarakat	4	2	1	4	1	2	1	1	1	1	18	4%

Berdasarkan tabel di atas, sebagian besar responden merupakan laki-laki dengan presentase 59%, berpendidikan terakhir sarjana sebanyak 66% dan merupakan atasan kerja alumni sebesar 39%.

#### 4.2. Kinerja Alumni

Pada subbab ini akan menjelaskan hasil analisa penilaian responden terhadap kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan pada aspek *quality of work*, *quantity of work*, *job knowledge*, *creativity*, *cooperation*, *dependability*, *initiative*, dan

*personal qualities*. Analisis akan dibagi per provinsi dan akan digabung kedua provinsi tersebut menjadi satu rekapitulasi pada bagian akhir.

#### 4.2.1. Provinsi Sumatera Barat

Responden sebagai pengguna Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Sumatera Barat secara umum menilai bahwa Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan telah menilai kinerja yang sangat baik pada aspek *quality of work*, *quantity of work*, *job knowledge*, *creativeness*, *cooperation*, *dependability*, *initiative*, dan *personal qualities* sebagaimana tabel berikut.

**Tabel 4. 2. Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Sumatera Barat**

NO	Atribut Kinerja	Nilai Rata-rata	Interpretasi
1.	Quality of Work	3,6833	Sangat Baik
2.	Quantity of Work	3,6267	Sangat Baik
3.	Job Knowledge	3,6280	Sangat Baik
4.	Creativeness	3,6600	Sangat Baik
5.	Cooperation	3,6400	Sangat Baik
6.	Dependability	3,7520	Sangat Baik
7.	Initiative	3,6500	Sangat Baik
8.	Personal Qualities	3,6700	Sangat Baik

Kriteria Skor :

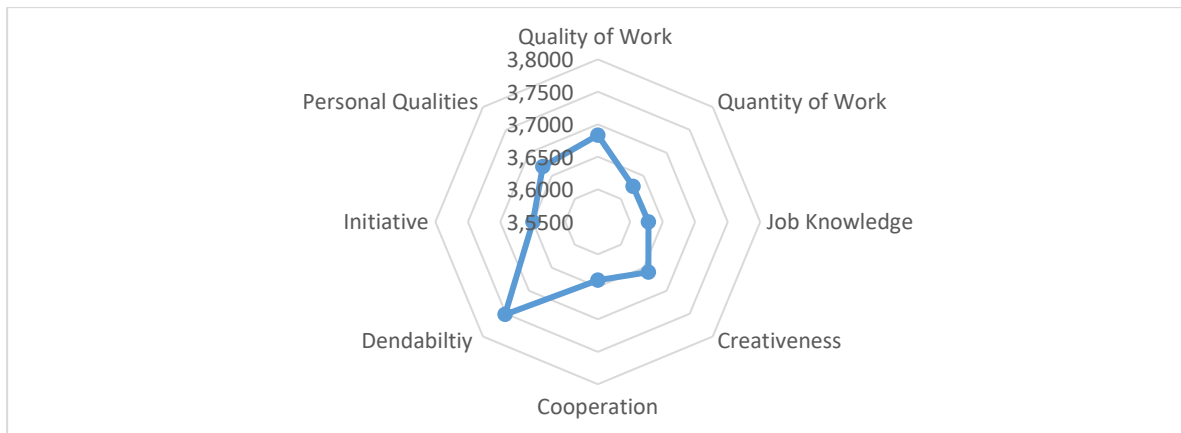
1 – 1,75 : Kurang

1,76 – 2,5 : Cukup

2,51 – 3,25 : Baik

3,26 – 4 : Sangat Baik

Berdasarkan tabel diatas, kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Sumatera Barat dapat digambarkan secara sederhana dengan grafik di bawah ini :



Gambar 4. 1 Skor Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan Provinsi Sumatera Barat

#### 4.2.2. Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

Responden sebagai pengguna Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Bangka Belitung secara umum menilai bahwa Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan telah menilai kinerja yang sangat baik pada aspek *quality of work*, *quantity of work*, *job knowledge*, *creativeness*, *cooperation*, *dendability*, *initiative*, dan *personal qualities* sebagaimana tabel berikut:

Tabel 4. 3. Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

NO	Atribut Kinerja	Nilai Rata-rata	Interpretasi
9.	Quality of Work	3,6833	Sangat Baik
10.	Quantity of Work	3,6267	Sangat Baik
11.	Job Knowledge	3,6280	Sangat Baik
12.	Creativeness	3,6600	Sangat Baik
13.	Cooperation	3,6400	Sangat Baik
14.	Dependability	3,7520	Sangat Baik
15.	Initiative	3,6500	Sangat Baik
16.	Personal Qualities	3,6700	Sangat Baik

Kriteria Skor :

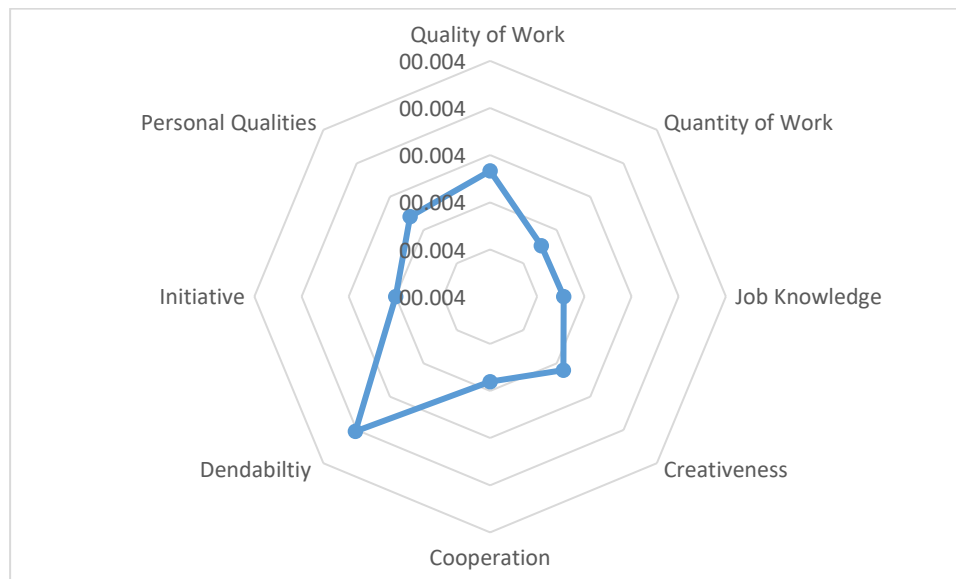
1 – 1,75 : Kurang

1,76 – 2,5 : Cukup

2,51 – 3,25 : Baik

3,26 – 4 : Sangat Baik

Berdasarkan tabel diatas, kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dapat digambarkan secara sederhana dengan grafik di bawah ini :



Gambar 4. 2. Skor Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

#### 4.2.3. Provinsi Bengkulu

Responden sebagai pengguna Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan secara garis besar menilai kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Bengkulu sangat baik di aspek *quality of work*, *quantity of work*, *job knowledge*, *creativeness*, *cooperation*, *dendability*, *initiative*, dan *personal qualities*, dengan rincian pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 4. Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Kepulauan Bengkulu

NO	Atribut Kinerja	Nilai Rata-rata	Interpretasi
17.	Quality of Work	3,6667	Sangat Baik
18.	Quantity of Work	3,6467	Sangat Baik
19.	Job Knowledge	3,6700	Sangat Baik
20.	Creativeness	3,7250	Sangat Baik
21.	Cooperation	3,6967	Sangat Baik
22.	Dependability	3,6560	Sangat Baik
23.	Initiative	3,7300	Sangat Baik

24.	Personal Qualities	3,7114	Sangat Baik
-----	--------------------	--------	-------------

Kriteria Skor :

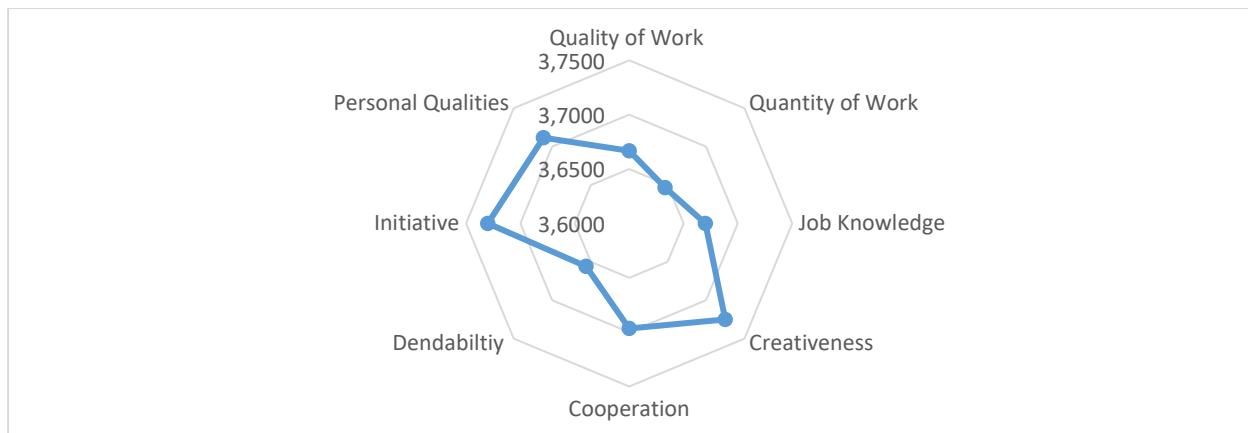
1 – 1,75 : Kurang

1,76 – 2,5 : Cukup

2,51 – 3,25 : Baik

3,26 – 4 : Sangat Baik

Data kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan yang tertera pada tabel diatas dapat dilihat dalam *chart* sebagai berikut:



**Gambar 4. 3. Skor Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan Provinsi Bengkulu**

#### 4.2.4. Provinsi Jawa Timur

Responden sebagai pengguna Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan secara garis besar menilai kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Jawa Timur sangat baik di aspek *quality of work*, *quantity of work*, *job knowledge*, *creativity*, *cooperation*, *dependability*, *initiative*, dan *personal qualities*, dengan rincian pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4. 5. Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Jawa Timur**

NO	Atribut Kinerja	Nilai Rata-rata	Interpretasi
1.	Quality of Work	3,4667	Sangat Baik
2.	Quantity of Work	3,5733	Sangat Baik
3.	Job Knowledge	3,6920	Sangat Baik
4.	Creativeness	3,5950	Sangat Baik
5.	Cooperation	3,5700	Sangat Baik

6.	Dependability	3,6840	Sangat Baik
7.	Initiative	3,7367	Sangat Baik
8.	Personal Qualities	3,7071	Sangat Baik

Kriteria Skor :

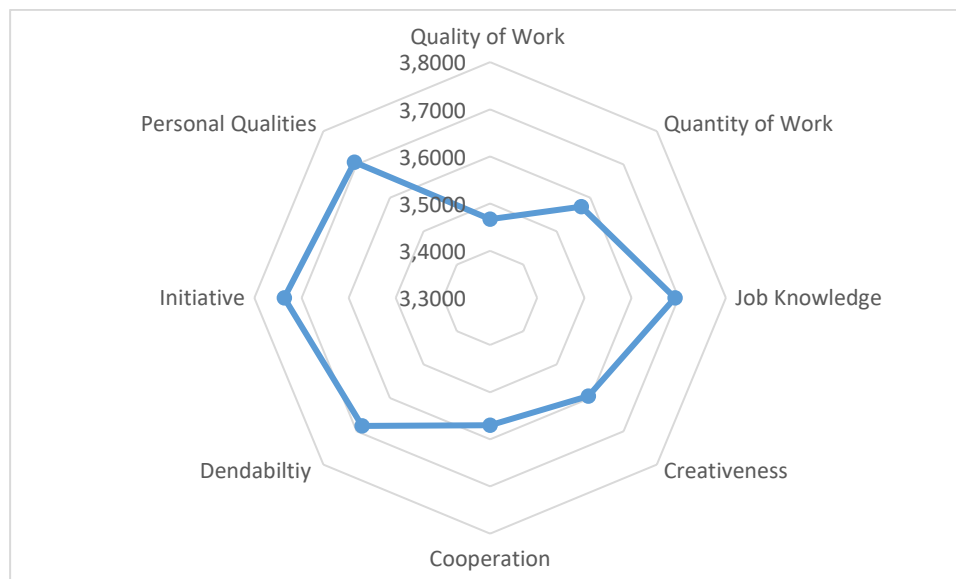
1 – 1,75 : Kurang

1,76 – 2,5 : Cukup

2,51 – 3,25 : Baik

3,26 – 4 : Sangat Baik

Data kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan yang tertera pada tabel diatas dapat dilihat dalam *chart* sebagai berikut:



**Gambar 4. 4. Skor Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Jawa Timur**

#### 4.2.5. Provinsi Kalimantan Barat

Responden sebagai pengguna Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan secara garis besar menilai kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Kalimantan Barat sangat baik di aspek *quality of work*, *quantity of work*, *job knowledge*, *creativeness*, *cooperation*, *dendability*, *initiative*, dan *personal qualities*, dengan rincian pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4. 6. Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Kalimantan Barat**

NO	Atribut Kinerja	Nilai Rata-rata	Interpretasi
1.	Quality of Work	3,6200	Sangat Baik
2.	Quantity of Work	3,5600	Sangat Baik
3.	Job Knowledge	3,6200	Sangat Baik
4.	Creativeness	3,6950	Sangat Baik
5.	Cooperation	3,7067	Sangat Baik
6.	Dependability	3,6200	Sangat Baik
7.	Initiative	3,7033	Sangat Baik
8.	Personal Qualities	3,7086	Sangat Baik

Kriteria Skor :

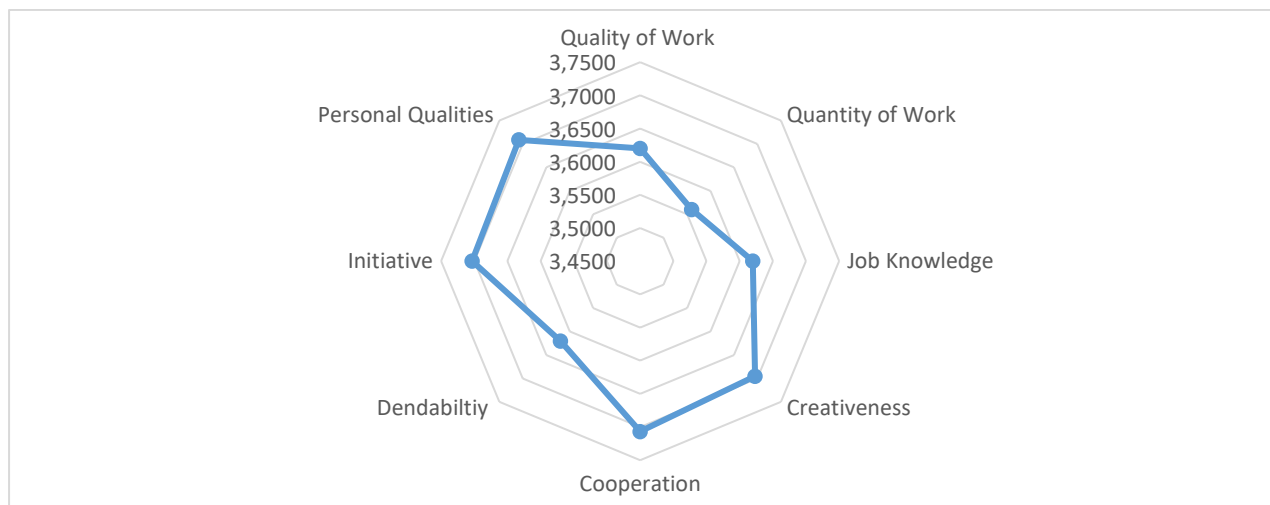
1 – 1,75 : Kurang

1,76 – 2,5 : Cukup

2,51 – 3,25 : Baik

3,26 – 4 : Sangat Baik

Data kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan yang tertera pada tabel diatas dapat dilihat dalam *chart* sebagai berikut:



**Gambar 4. 5. Skor Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Kalimantan Barat**

#### 4.2.6. Provinsi Kalimantan Tengah

Responden sebagai pengguna Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan secara garis besar menilai kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Kalimantan Tengah sangat baik di aspek *quality of work*, *quantity of work*, *job*

*knowledge, creativeness, cooperation, dendability, initiative, dan personal qualities,* dengan rincian pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4. 7. Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Kalimantan Tengah**

NO	Atribut Kinerja	Nilai Rata-rata	Interpretasi
1.	Quality of Work	3,7033	Sangat Baik
2.	Quantity of Work	3,6800	Sangat Baik
3.	Job Knowledge	3,6620	Sangat Baik
4.	Creativeness	3,7350	Sangat Baik
5.	Cooperation	3,6967	Sangat Baik
6.	Dependability	3,7080	Sangat Baik
7.	Initiative	3,7233	Sangat Baik
8.	Personal Qualities	3,7443	Sangat Baik

Kriteria Skor :

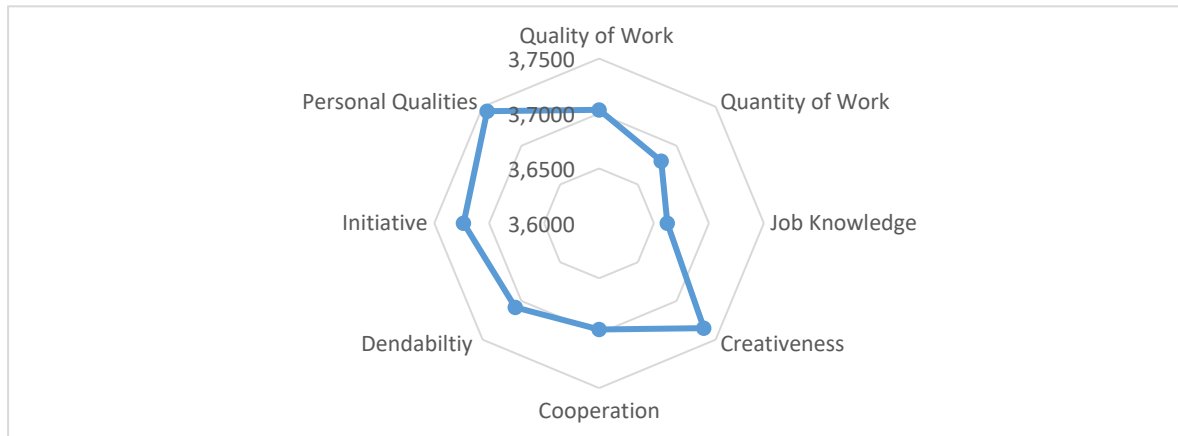
1 – 1,75 : Kurang

1,76 – 2,5 : Cukup

2,51 – 3,25 : Baik

3,26 – 4 : Sangat Baik

Data kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan yang tertera pada tabel diatas dapat dilihat dalam *chart* sebagai berikut:



**Gambar 4. 6. Skor Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Kalimantan Tengah**



#### 4.2.7. Provinsi Sulawesi Utara

Responden sebagai pengguna Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan secara garis besar menilai kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Sulawesi Utara sangat baik di aspek *quality of work, quantity of work, job knowledge, creativeness, cooperation, dendability, initiative, dan personal qualities*, dengan rincian pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4. 8. Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Sulawesi Utara**

NO	Atribut Kinerja	Nilai Rata-rata	Interpretasi
1.	Quality of Work	3,5767	Sangat Baik
2.	Quantity of Work	3,5400	Sangat Baik
3.	Job Knowledge	3,5900	Sangat Baik
4.	Creativeness	3,6750	Sangat Baik
5.	Cooperation	3,7000	Sangat Baik
6.	Dependability	3,7120	Sangat Baik
7.	Initiative	3,6967	Sangat Baik
8.	Personal Qualities	3,6971	Sangat Baik

Kriteria Skor :

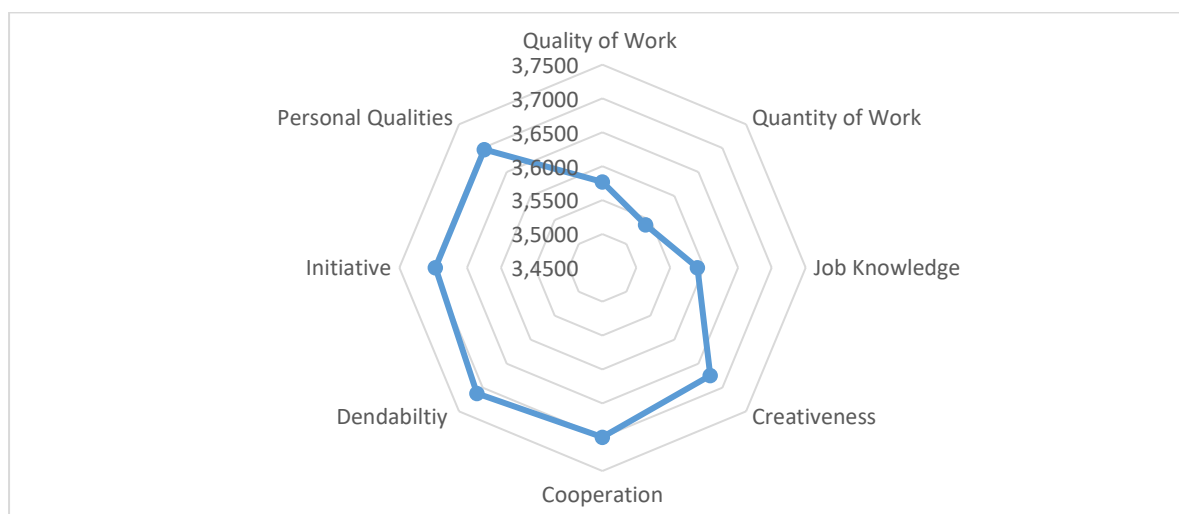
1 – 1,75 : Kurang

1,76 – 2,5 : Cukup

2,51 – 3,25 : Baik

3,26 – 4 : Sangat Baik

Data kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan yang tertera pada tabel diatas dapat dilihat dalam *chart* sebagai berikut:



**Gambar 4. 7. Skor Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Sulawesi Utara**

#### 4.2.8. Provinsi Sulawesi Selatan

Responden sebagai pengguna Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan secara garis besar menilai kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Sulawesi Selatan sangat baik di aspek *quality of work, quantity of work, job knowledge, creativeness, cooperation, dendability, initiative, dan personal qualities*, dengan rincian pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4. 9. Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Sulawesi Selatan**

NO	Atribut Kinerja	Nilai Rata-rata	Interpretasi
1.	Quality of Work	3,7300	Sangat Baik
2.	Quantity of Work	3,6800	Sangat Baik
3.	Job Knowledge	3,6920	Sangat Baik
4.	Creativeness	3,7750	Sangat Baik
5.	Cooperation	3,7100	Sangat Baik
6.	Dendability	3,6240	Sangat Baik
7.	Initiative	3,7433	Sangat Baik
8.	Personal Qualities	3,7614	Sangat Baik

Kriteria Skor :

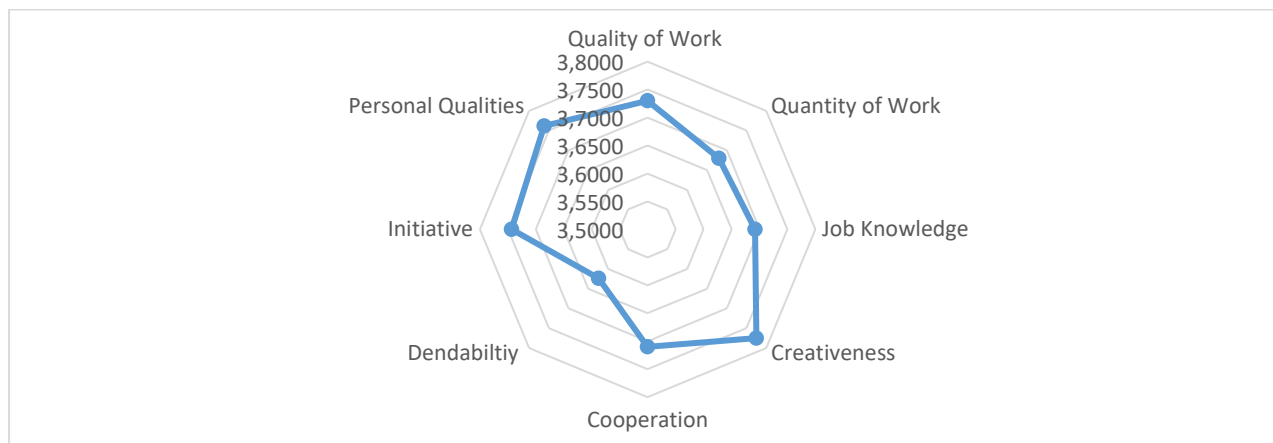
1 – 1,75 : Kurang

1,76 – 2,5 : Cukup

2,51 – 3,25 : Baik

3,26 – 4 : Sangat Baik

Data kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan yang tertera pada tabel diatas dapat dilihat dalam *chart* sebagai berikut:



**Gambar 4. 8. Skor Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Sulawesi Selatan**

#### 4.2.9. Provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB)

Responden sebagai pengguna Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan secara garis besar menilai kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi NTB sangat baik di aspek *quality of work*, *quantity of work*, *job knowledge*, *creativity*, *cooperation*, *dependability*, *initiative*, dan *personal qualities*, dengan rincian pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4. 10. Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi NTB**

NO	Atribut Kinerja	Nilai Rata-rata	Interpretasi
1.	Quality of Work	3,6100	Sangat Baik
2.	Quantity of Work	3,5933	Sangat Baik
3.	Job Knowledge	3,6340	Sangat Baik
4.	Creativeness	3,6750	Sangat Baik
5.	Cooperation	3,6800	Sangat Baik
6.	Dependability	3,6760	Sangat Baik
7.	Initiative	3,7333	Sangat Baik
8.	Personal Qualities	3,7071	Sangat Baik

Kriteria Skor :

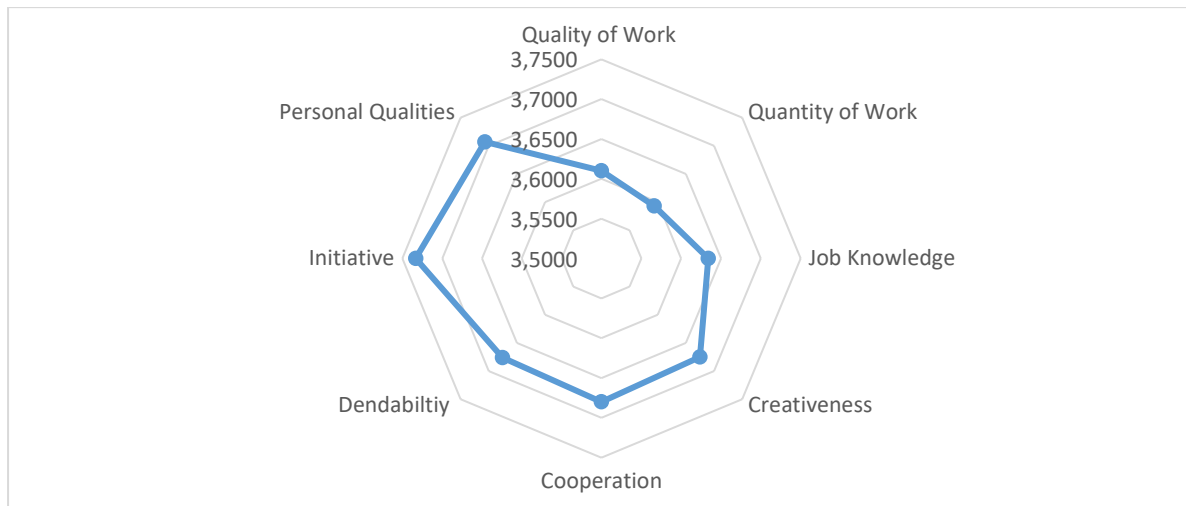
1 – 1,75 : Kurang

1,76 – 2,5 : Cukup

2,51 – 3,25 : Baik

3,26 – 4 : Sangat Baik

Data kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan yang tertera pada tabel diatas dapat dilihat dalam *chart* sebagai berikut:



**Gambar 4. 9. Skor Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi NTB**

#### 4.2.10. Provinsi Papua

Responden sebagai pengguna Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan secara garis besar menilai kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Papua sangat baik di aspek *quality of work*, *quantity of work*, *job knowledge*, *creativeness*, *cooperation*, *dendability*, *initiative*, dan *personal qualities*, dengan rincian pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4. 11. Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Papua**

NO	Atribut Kinerja	Nilai Rata-rata	Interpretasi
1.	Quality of Work	3,7067	Sangat Baik
2.	Quantity of Work	3,6400	Sangat Baik
3.	Job Knowledge	3,6400	Sangat Baik
4.	Creativeness	3,7550	Sangat Baik
5.	Cooperation	3,7300	Sangat Baik
6.	Dependability	3,6600	Sangat Baik
7.	Initiative	3,7067	Sangat Baik
8.	Personal Qualities	3,7514	Sangat Baik

Kriteria Skor :

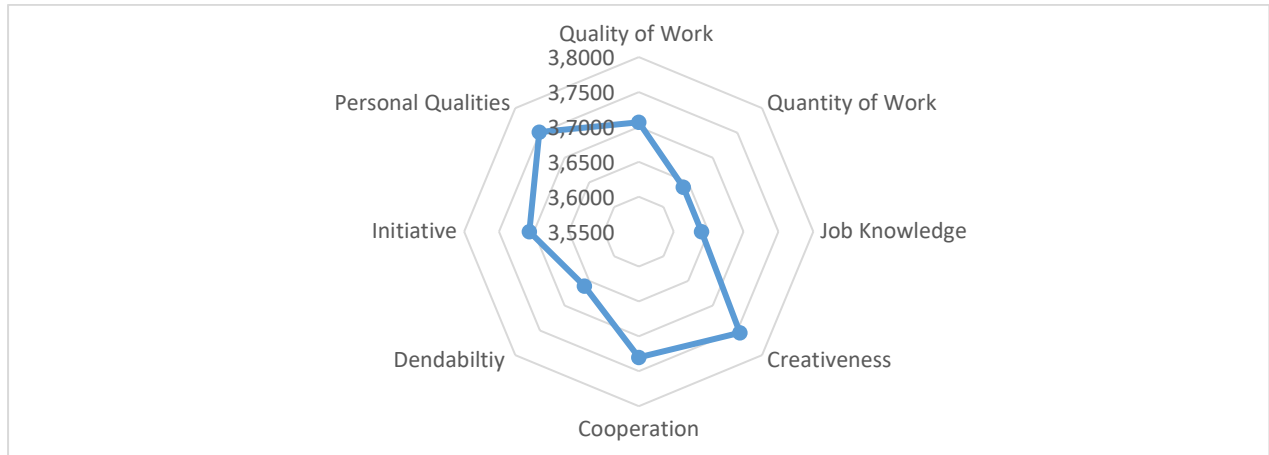
1 – 1,75 : Kurang

1,76 – 2,5 : Cukup

2,51 – 3,25 : Baik

3,26 – 4 : Sangat Baik

Data kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan yang tertera pada tabel diatas dapat dilihat dalam *chart* sebagai berikut:



**Gambar 4. 10. Skor Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Papua**

#### 4.2.11. Rekapitulasi Kinerja Alumni di 10 (sepuluh) Provinsi

Berdasarkan data yang telah dijelaskan pada subbab sebelumnya, dapat diketahui responden menilai Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan sebagai berikut:

**Tabel 4. 12. Rekapitulasi Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Sumatera Barat, Bengkulu, Bangka Belitung, Jawa Timur, Kalimantan Barat, Kalimantan Tengah, Sulawesi Utara, Sulawesi Selatan, NTB, dan Papua**

NO	Atribut Kinerja	Nilai Rata-rata	Interpretasi
1.	Quality of Work	3,6600	Sangat Baik
2.	Quantity of Work	3,6167	Sangat Baik
3.	Job Knowledge	3,6410	Sangat Baik
4.	Creativeness	3,7200	Sangat Baik
5.	Cooperation	3,7050	Sangat Baik
6.	Dependability	3,6680	Sangat Baik
7.	Initiative	3,7200	Sangat Baik
8.	Personal Qualities	3,7293	Sangat Baik

Kriteria Skor :

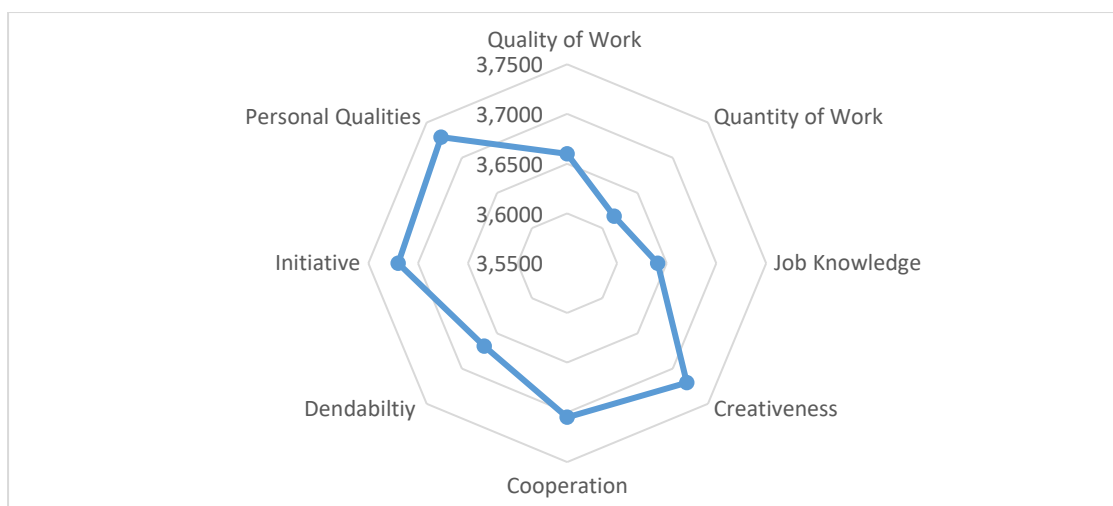
1 – 1,75 : Kurang

1,76 – 2,5 : Cukup

2,51 – 3,25 : Baik

3,26 – 4 : Sangat Baik

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden menilai kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan dari semua aspek sangat baik dengan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,7385 (sangat baik).



**Gambar 4. 11. Rekapitulasi Skor Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan**

### 4.3. Harapan Pengguna terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan

Pada bagian ini akan menampilkan hasil analisis tingkat harapan responden selaku pengguna lulusan IPDN terhadap berbagai atribut yaitu *quality of work*, *quantity of work*, *job knowledge*, *creativeness*, *cooperation*, *dendability*, *initiative*, dan *personal qualities*. Analisis harapan dibuat per provinsi dan pada bagian akhir dijadikan satu rekapitulasi.

#### 4.3.1. Provinsi Sumatera Barat

Pengguna Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan sebagai responden di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung secara umum menilai 8 (delapan) atribut sangat penting dengan peringkat pertama pada aspek *Creativeness* dan peringkat terakhir pada aspek *quantity of work* dengan rincian dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4. 13. Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung**

NO	Atribut Kinerja	Nilai Rata-rata	Interpretasi
1.	Quality of Work	3,7800	Sangat Baik
2.	Quantity of Work	3,5867	Sangat Baik
3.	Job Knowledge	3,8200	Sangat Baik
4.	Creativeness	3,8850	Sangat Baik
5.	Cooperation	3,8567	Sangat Baik
6.	Dendability	3,7520	Sangat Baik
7.	Initiative	3,9233	Sangat Baik
8.	Personal Qualities	3,8643	Sangat Baik

Kriteria Skor :

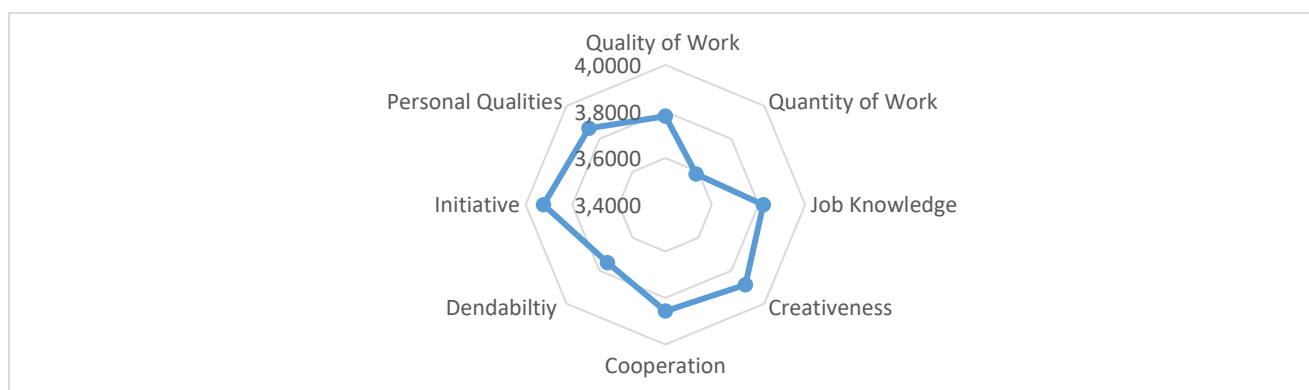
1 – 1,75 : Kurang

1,76 – 2,5 : Cukup

2,51 – 3,25 : Baik

3,26 – 4 : Sangat Baik

Tingkat kepentingan pada tabel diatas dapat dilihat dalam diagram dibawah ini.



**Gambar 4. 12. Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung**

#### 4.3.2. Provinsi Bengkulu

Pengguna Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan sebagai responden di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung secara umum menilai 8 (delapan) atribut sangat penting dengan peringkat pertama pada aspek *quantity of work* dan peringkat terakhir pada aspek Quality of Work dengan rincian dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4. 14. Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung**

NO	Atribut Kinerja	Nilai Rata-rata	Interpretasi
9.	Quality of Work	3,7500	Sangat Baik
10.	Quantity of Work	3,8667	Sangat Baik
11.	Job Knowledge	3,8440	Sangat Baik
12.	Creativeness	3,7600	Sangat Baik
13.	Cooperation	3,8167	Sangat Baik
14.	Dendability	3,8120	Sangat Baik
15.	Initiative	3,8367	Sangat Baik
16.	Personal Qualities	3,8257	Sangat Baik

Kriteria Skor :

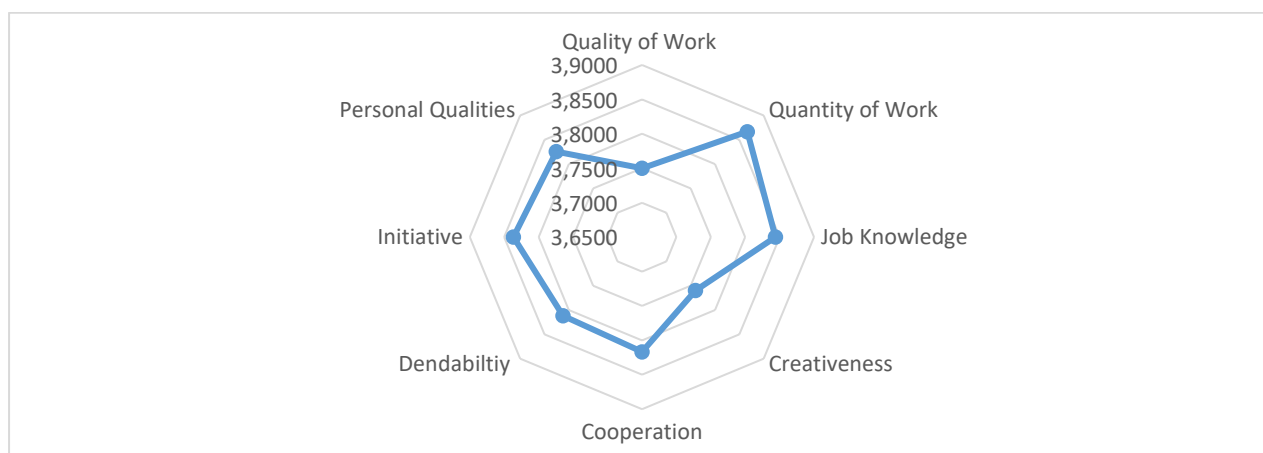
1 – 1,75 : Kurang

1,76 – 2,5 : Cukup

2,51 – 3,25 : Baik

3,26 – 4 : Sangat Baik

Tingkat kepentingan pada tabel diatas dapat dilihat dalam diagram dibawah ini.



**Gambar 4. 13. Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung**

#### 4.3.3. Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

Pengguna Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan sebagai responden di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung secara umum menilai 8 (delapan) atribut sangat penting dengan peringkat pertama pada aspek *Job Knowledge* dan peringkat terakhir pada aspek *quantity of work* dengan rincian dapat dilihat pada tabel berikut.



**Tabel 4. 15. Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung**

NO	Atribut Kinerja	Nilai Rata-rata	Interpretasi
17.	Quality of Work	3,8167	Sangat Baik
18.	Quantity of Work	3,7467	Sangat Baik
19.	Job Knowledge	3,8240	Sangat Baik
20.	Creativeness	3,8150	Sangat Baik
21.	Cooperation	3,8233	Sangat Baik
22.	Dendability	3,8160	Sangat Baik
23.	Initiative	3,8233	Sangat Baik
24.	Personal Qualities	3,7843	Sangat Baik

Kriteria Skor :

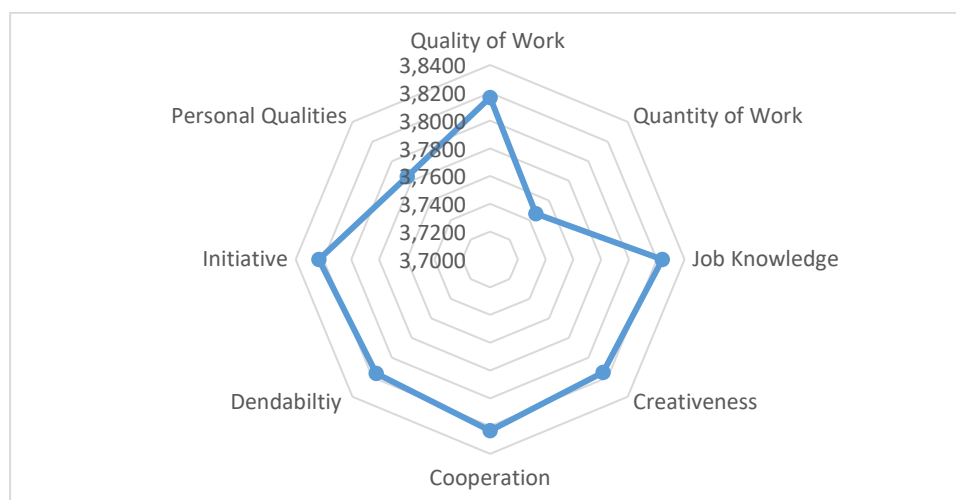
1 – 1,75 : Kurang

1,76 – 2,5 : Cukup

2,51 – 3,25 : Baik

3,26 – 4 : Sangat Baik

Tingkat kepentingan pada tabel diatas dapat dilihat dalam diagram dibawah ini.



**Gambar 4. 14. Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung**

#### 4.3.4. Provinsi Jawa Timur

Responden di Provinsi Jawa Timur secara umum menilai bahwa aspek *quality of work*, *quantity of work*, *job knowledge*, *creativity*, *cooperation*, *dependability*, *initiative*, dan *personal qualities* adalah bidang kompetensi yang sangat penting bagi pemerintah daerah. Pada Provinsi Jawa Timur dari 8 (delapan) aspek, aspek *personal*

*qualities* merupakan aspek yang paling tinggi tingkat kepentingannya dan aspek *Creativeness* merupakan aspek terendah, dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 4. 16. Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Jawa Timur**

NO	Atribut Kinerja	Nilai Rata-rata	Interpretasi
1.	Quality of Work	3,7633	Sangat Baik
2.	Quantity of Work	3,8000	Sangat Baik
3.	Job Knowledge	3,7580	Sangat Baik
4.	Creativeness	3,7250	Sangat Baik
5.	Cooperation	3,7433	Sangat Baik
6.	Dendabilitiy	3,7480	Sangat Baik
7.	Initiative	3,7967	Sangat Baik
8.	Personal Qualities	3,8271	Sangat Baik

Kriteria Skor :

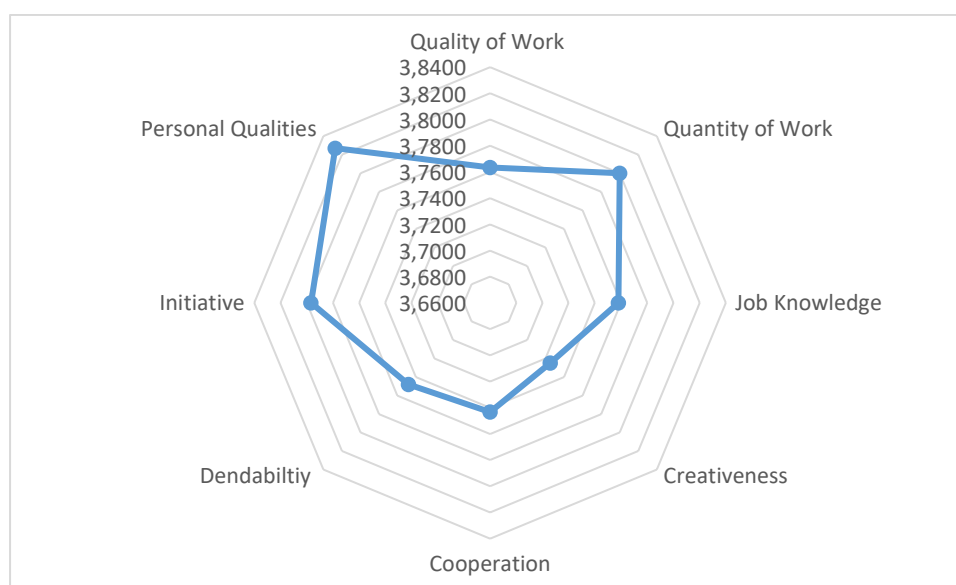
1 – 1,75 : Kurang

1,76 – 2,5 : Cukup

2,51 – 3,25 : Baik

3,26 – 4 : Sangat Baik

Grafik pada tabel diatas dapat dilihat di bawah ini.



**Gambar 4. 15. Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Jawa Timur**

#### 4.3.5. Provinsi Kalimantan Barat

Responden di Provinsi Kalimantan Barat secara umum menilai bahwa aspek *quality of work*, *quantity of work*, *job knowledge*, *creativity*, *cooperation*, *dependability*, *initiative*, dan *personal qualities* adalah bidang kompetensi yang sangat penting bagi pemerintah daerah. Pada Provinsi ini dari 8 (delapan) aspek, aspek Quantity of Work merupakan aspek yang paling tinggi tingkat kepentingannya dan aspek Dependability merupakan aspek terendah, dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 4. 17. Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongrajaan di Provinsi Kalimantan Barat**

NO	Atribut Kinerja	Nilai Rata-rata	Interpretasi
1.	Quality of Work	3,8067	Sangat Baik
2.	Quantity of Work	3,9600	Sangat Baik
3.	Job Knowledge	3,7920	Sangat Baik
4.	Creativeness	3,7900	Sangat Baik
5.	Cooperation	3,8533	Sangat Baik
6.	Dependability	3,7800	Sangat Baik
7.	Initiative	3,8133	Sangat Baik
8.	Personal Qualities	3,8171	Sangat Baik

Kriteria Skor :

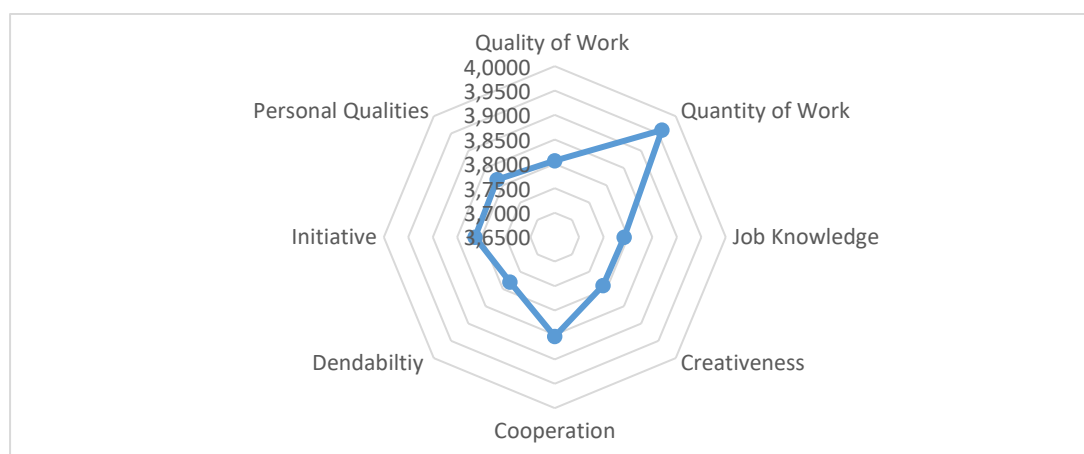
1 – 1,75 : Kurang

1,76 – 2,5 : Cukup

2,51 – 3,25 : Baik

3,26 – 4 : Sangat Baik

Grafik pada tabel diatas dapat dilihat di bawah ini.



**Gambar 4. 16. Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongrajaan di Provinsi Jawa Timur**

#### 4.3.6. Provinsi Kalimantan Tengah

Responden di Provinsi Kalimantan Tengah secara umum menilai bahwa aspek *quality of work*, *quantity of work*, *job knowledge*, *creativity*, *cooperation*, *dependability*, *initiative*, dan *personal qualities* adalah bidang kompetensi yang sangat penting bagi pemerintah daerah. Pada Provinsi ini dari 8 (delapan) aspek, aspek Quantity of Work merupakan aspek yang paling tinggi tingkat kepentingannya dan aspek Quality of Work merupakan aspek terendah, dengan rincian sebagai berikut:

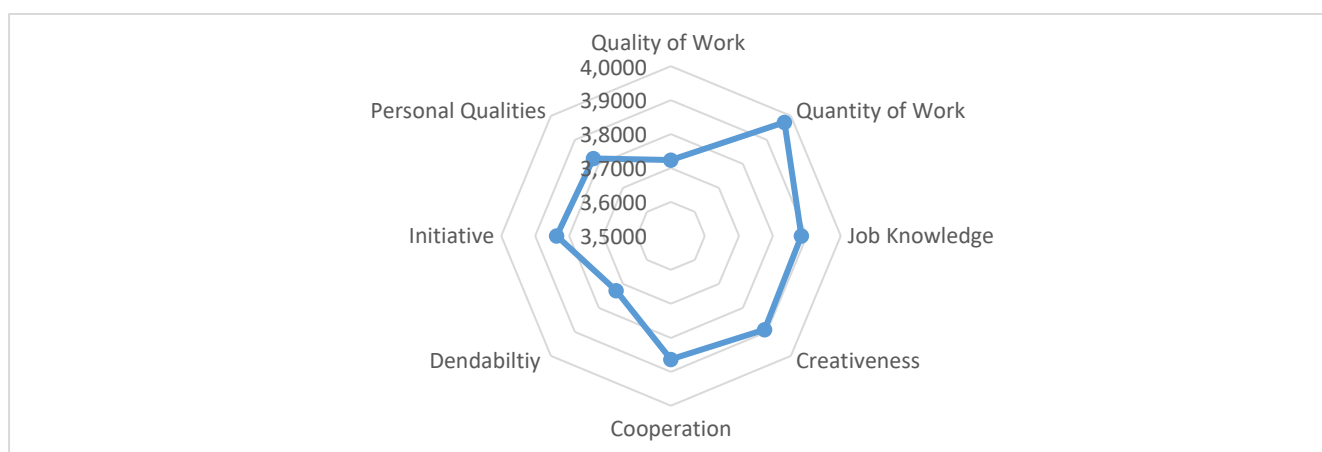
**Tabel 4. 18. Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Kalimantan Tengah**

NO	Atribut Kinerja	Nilai Rata-rata	Interpretasi
1.	Quality of Work	3,7233	Sangat Baik
2.	Quantity of Work	3,9733	Sangat Baik
3.	Job Knowledge	3,8840	Sangat Baik
4.	Creativeness	3,8900	Sangat Baik
5.	Cooperation	3,8633	Sangat Baik
6.	Dependability	3,7280	Sangat Baik
7.	Initiative	3,8367	Sangat Baik
8.	Personal Qualities	3,8229	Sangat Baik

Kriteria Skor :

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

Grafik pada tabel diatas dapat dilihat di bawah ini.



**Gambar 4. 17. Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Kalimantan Tengah**

#### 4.3.7. Provinsi Sulawesi Utara

Responden di Provinsi Sulawesi Utara secara umum menilai bahwa aspek *quality of work*, *quantity of work*, *job knowledge*, *creativity*, *cooperation*, *dependability*, *initiative*, dan *personal qualities* adalah bidang kompetensi yang sangat penting bagi pemerintah daerah. Pada Provinsi ini dari 8 (delapan) aspek, aspek Creativeness merupakan aspek yang paling tinggi tingkat kepentingannya dan aspek Quality of Work merupakan aspek terendah, dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 4. 19. Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Kalimantan Tengah**

NO	Atribut Kinerja	Nilai Rata-rata	Interpretasi
1.	Quality of Work	3,8133	Sangat Baik
2.	Quantity of Work	3,8067	Sangat Baik
3.	Job Knowledge	3,8180	Sangat Baik
4.	Creativeness	3,8300	Sangat Baik
5.	Cooperation	3,7233	Sangat Baik
6.	Dependability	3,7960	Sangat Baik
7.	Initiative	3,8167	Sangat Baik
8.	Personal Qualities	3,7500	Sangat Baik

Kriteria Skor :

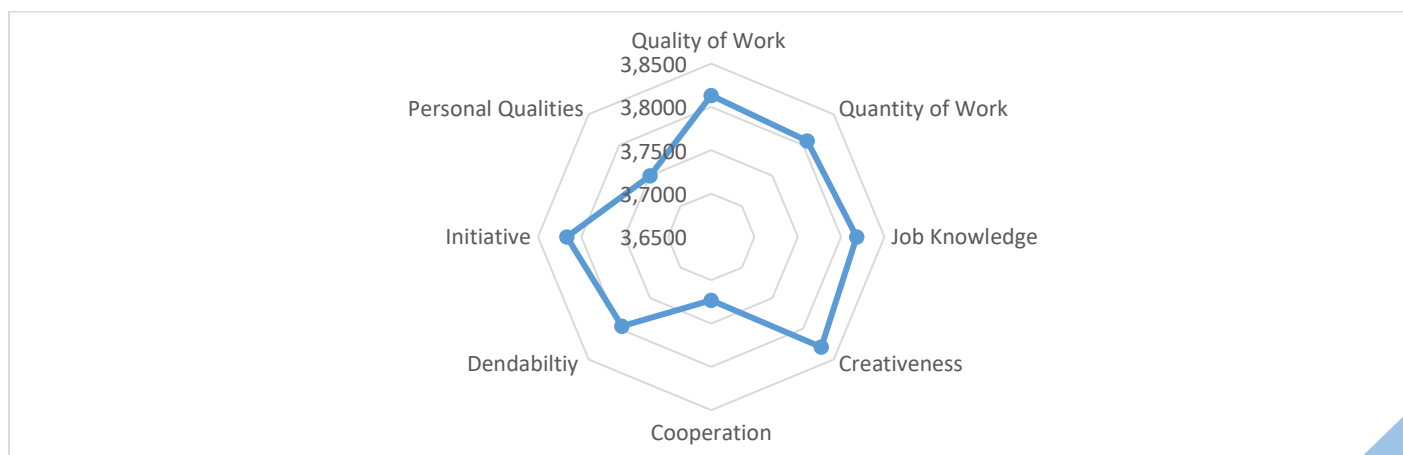
1 – 1,75 : Kurang

1,76 – 2,5 : Cukup

2,51 – 3,25 : Baik

3,26 – 4 : Sangat Baik

Grafik pada tabel diatas dapat dilihat sebagai berikut:



**Gambar 4. 18. Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Sulawesi Utara**

#### 4.3.8. Provinsi Sulawesi Selatan

Responden di Provinsi Sulawesi Utara secara umum menilai bahwa aspek *quality of work*, *quantity of work*, *job knowledge*, *creativity*, *cooperation*, *dependability*, *initiative*, dan *personal qualities* adalah bidang kompetensi yang sangat penting bagi pemerintah daerah. Pada Provinsi ini dari 8 (delapan) aspek, aspek Job Knowledge merupakan aspek yang paling tinggi tingkat kepentingannya dan aspek Cooperation merupakan aspek terendah, dengan rincian sebagai berikut:

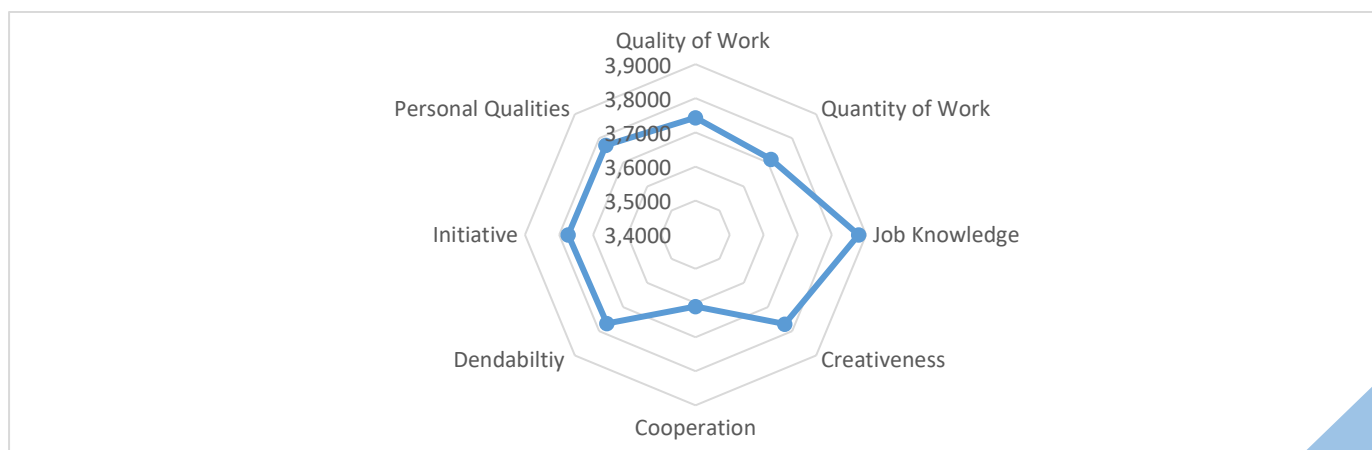
**Tabel 4. 20. Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Sulawesi Selatan**

NO	Atribut Kinerja	Nilai Rata-rata	Interpretasi
1.	Quality of Work	3,7433	Sangat Baik
2.	Quantity of Work	3,7133	Sangat Baik
3.	Job Knowledge	3,8780	Sangat Baik
4.	Creativeness	3,7700	Sangat Baik
5.	Cooperation	3,6100	Sangat Baik
6.	Dependability	3,7680	Sangat Baik
7.	Initiative	3,7733	Sangat Baik
8.	Personal Qualities	3,7714	Sangat Baik

Kriteria Skor :

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

Grafik pada tabel diatas dapat dilihat di bawah ini.



**Gambar 4. 19. Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Sulawesi Selatan**

#### 4.3.9. Provinsi NTB

Responden di Provinsi NTB secara umum menilai bahwa aspek *quality of work*, *quantity of work*, *job knowledge*, *creativity*, *cooperation*, *dependability*, *initiative*, dan *personal qualities* adalah bidang kompetensi yang sangat penting bagi pemerintah daerah. Pada Provinsi ini dari 8 (delapan) aspek, aspek Quality of Work merupakan aspek yang paling tinggi tingkat kepentingannya dan aspek Creativeness merupakan aspek terendah, dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 4. 21. Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi NTB**

NO	Atribut Kinerja	Nilai Rata-rata	Interpretasi
1.	Quality of Work	3,8933	Sangat Baik
2.	Quantity of Work	3,5867	Sangat Baik
3.	Job Knowledge	3,7840	Sangat Baik
4.	Creativeness	3,6050	Sangat Baik
5.	Cooperation	3,7333	Sangat Baik
6.	Dependability	3,7320	Sangat Baik
7.	Initiative	3,7167	Sangat Baik
8.	Personal Qualities	3,7943	Sangat Baik

Kriteria Skor :

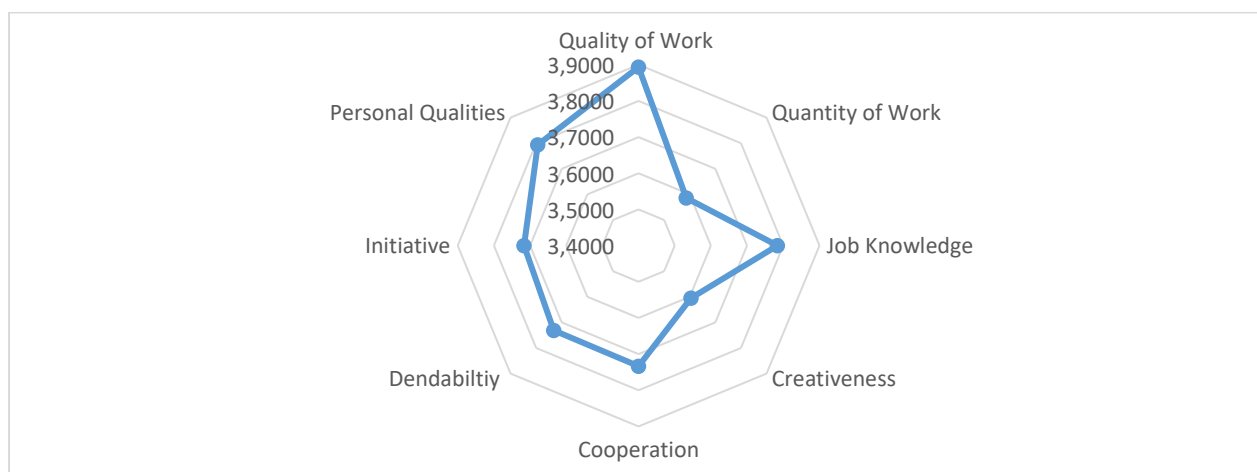
1 – 1,75 : Kurang

1,76 – 2,5 : Cukup

2,51 – 3,25 : Baik

3,26 – 4 : Sangat Baik

Grafik pada tabel diatas dapat dilihat di bawah ini.



**Gambar 4. 20. Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi NTB**

#### 4.3.10. Provinsi Papua

Responden di Provinsi Papua secara umum menilai bahwa aspek *quality of work*, *quantity of work*, *job knowledge*, *creativity*, *cooperation*, *dependability*, *initiative*, dan *personal qualities* adalah bidang kompetensi yang sangat penting bagi pemerintah daerah. Pada Provinsi ini dari 8 (delapan) aspek, aspek Quality of Work merupakan aspek yang paling tinggi tingkat kepentingannya dan aspek Quantity of Work merupakan aspek terendah, dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 4. 22. Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Papua**

NO	Atribut Kinerja	Nilai Rata-rata	Interpretasi
1.	Quality of Work	3,8933	Sangat Baik
2.	Quantity of Work	3,5867	Sangat Baik
3.	Job Knowledge	3,7840	Sangat Baik
4.	Creativeness	3,6050	Sangat Baik
5.	Cooperation	3,7333	Sangat Baik
6.	Dependability	3,7320	Sangat Baik
7.	Initiative	3,7167	Sangat Baik
8.	Personal Qualities	3,7943	Sangat Baik

Kriteria Skor :

1 – 1,75 : Kurang

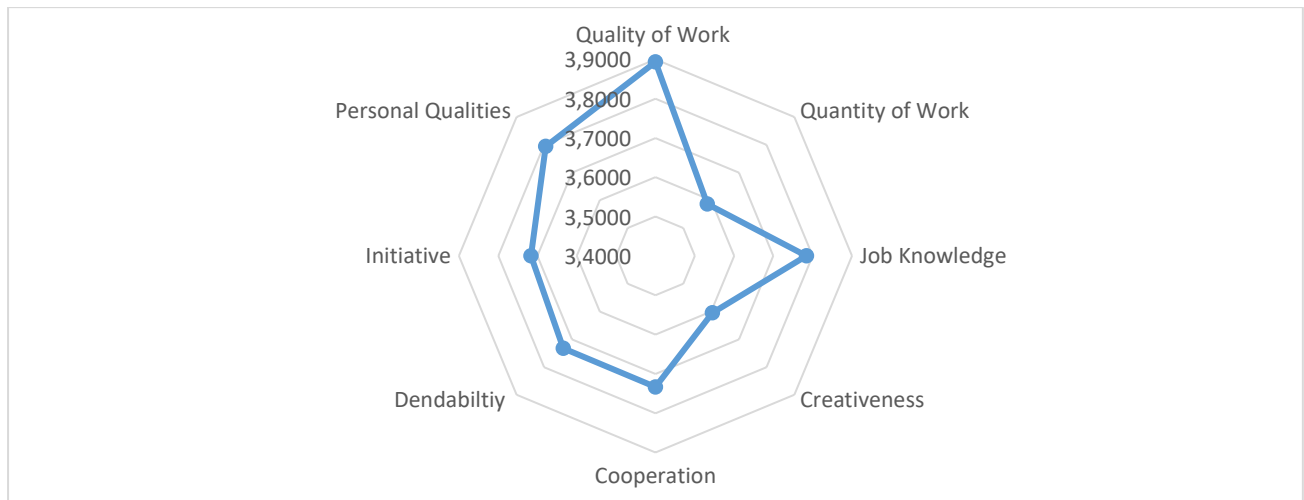
1,76 – 2,5 : Cukup

2,51 – 3,25 : Baik

3,26 – 4 : Sangat Baik

Grafik pada tabel diatas dapat dilihat di bawah ini.





**Gambar 4. 21. Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan di Provinsi Papua**

#### 4.3.11. Rekapitulasi harapan pengguna pada 10 (sepuluh) Provinsi

Berdasarkan penghitungan harapan pengguna kepada Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan Provinsi Sumatera Barat, Bengkulu, Bangka Belitung, Jawa Timur, Kalimantan Barat, Kalimantan Tengah, Sulawesi Utara, Sulawesi Selatan, NTB, dan Papua, maka rekapitulasi harapan pengguna terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan dapat dilihat dalam tabel di bawah.

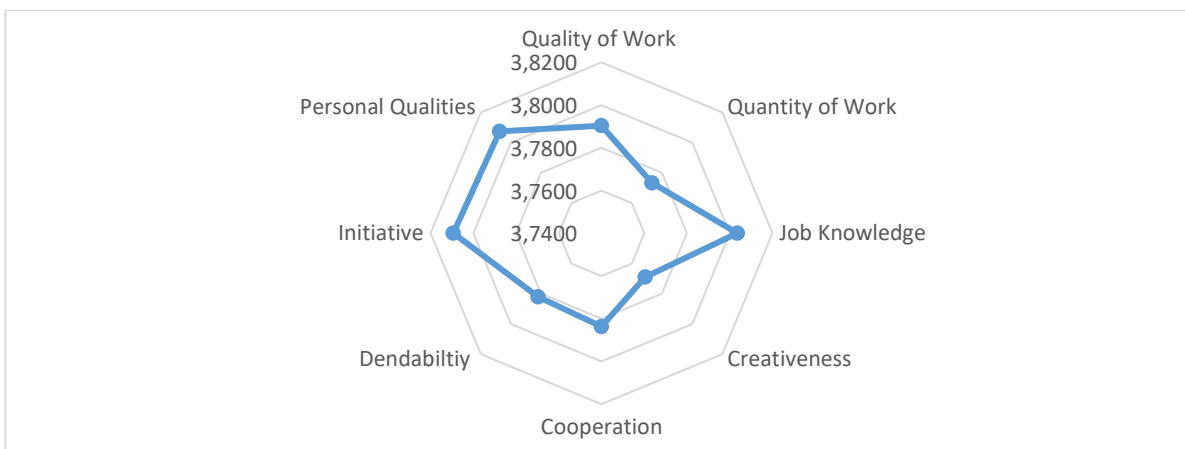
**Tabel 4. 23. Rekapitulasi Harapan Pengguna Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan**

NO	Atribut Kinerja	Nilai Rata-rata	Interpretasi
1.	Quality of Work	3,7903	Sangat Baik
2.	Quantity of Work	3,7733	Sangat Baik
3.	Job Knowledge	3,8036	Sangat Baik
4.	Creativeness	3,7690	Sangat Baik
5.	Cooperation	3,7837	Sangat Baik
6.	Dependability	3,7820	Sangat Baik
7.	Initiative	3,8093	Sangat Baik
8.	Personal Qualities	3,8074	Sangat Baik

Kriteria Skor :

1 – 1,75 : Kurang                    2,51 – 3,25 : Baik  
 1,76 – 2,5 : Cukup                    3,26 – 4 : Sangat Baik

Tabel di atas menunjukkan Iniatitive merupakan aspek yang paling penting bagi Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan dan aspek Quantity of Work merupakan aspek yang paling akhir dengan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3.68.



**Gambar 4. 22. Rekapitulasi Tingkat Kepentingan/Harapan Responden Terhadap Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan**

#### 4.4. Gap Analysis

Pada subbab ini akan menjelaskan hasil *gap analysis* yang didapatkan dari skor kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan dengan skor tingkat kepentingan setiap indikator. Semakin kecil skor gap maka maknanya semakin baik, bahkan jika bernilai positif maka artinya kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan melebihi apa yang diharapkan oleh responden.

##### 4.4.1. Provinsi Sumatera Barat

Perhitungan terhadap skor kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan dan skor harapan pengguna pada Provinsi Sumatera Barat dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 24. Gap Analysis di Provinsi Sumatera Barat**

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Gap (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
1.	Quality of Work	3,6833	3,7800	-0,0967	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Gap (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
					pentingnya atribut/dimensi
2.	Quantity of Work	3,6267	3,5867	0,0400	Kinerja alumni lebih besar dari tingkat pentingnnya atribut/dimensi
3.	Job Knowledge	3,6280	3,8200	-0,1920	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnnya atribut/dimensi
4.	Creativeness	3,6600	3,8850	-0,2250	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnnya atribut/dimensi
5.	Cooperation	3,6400	3,8567	-0,2167	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnnya atribut/dimensi
6.	Dependability	3,7520	3,7520	0,0000	Kinerja alumni sesuai dengan tingkat pentingnnya atribut/dimensi
7.	Initiative	3,6500	3,9233	-0,2733	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnnya atribut/dimensi
8.	Personal Qualities	3,6700	3,8643	-0,1943	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnnya atribut/dimensi

Berdasarkan tabel di atas, Gap terbesar di Provinsi Sumatera Barat adalah Creativeness, sedangkan pada aspek *quantity of work* menjelaskan kinerja alumni lebih besar dibandingkan dengan harapan pengguna dan pada aspek dependability menunjukkan antara kinerja sesuai dengan harapan pengguna. Skor pada seluruh aspek di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dari perspektif pengguna menjelaskan bahwa kinerja alumni pendidika tinggi kepomongprajaan masih lebih rendah dari tingkat pentingnnya atribut meskipun gap antara skor kinerja dan skor tingkat

kepentingan atribut tidak besar, bahkan ada beberapa atribut yang melebihi harapan pengguna.

#### 4.4.2. Provinsi Bengkulu

Berdasarkan perhitungan terhadap skor kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan dan skor harapan pengguna pada Provinsi Bengkulu dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 25. Gap Analysis di Provinsi Bengkulu**

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Gap (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
1.	Quality of Work	3,6667	3,7500	-0,0833	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
2.	Quantity of Work	3,6467	3,8667	-0,2200	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
3.	Job Knowledge	3,6700	3,8440	-0,1740	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
4.	Creativeness	3,7250	3,7600	-0,0350	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
5.	Cooperation	3,6967	3,8167	-0,1200	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
6.	Dependability	3,6560	3,8120	-0,1560	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Gap (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
7.	Initiative	3,7300	3,8367	-0,1067	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
8.	Personal Qualities	3,7114	3,8257	-0,1143	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi

Berdasarkan tabel di atas, Gap terbesar di Provinsi Bengkulu adalah *quantity of work*, sedangkan gap terkecil aspek *Creativeness*. Skor pada seluruh aspek di Provinsi ini dari perspektif pengguna menjelaskan bahwa kinerja alumni pendidikan tinggi kepomongprajaan masih lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut meskipun gap antara skor kinerja dan skor tingkat kepentingan atribut tidak besar.

#### 4.4.3. Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

Berdasarkan perhitungan terhadap skor kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan dan skor harapan pengguna pada Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 26. Gap Analysis di Provinsi Bangka Belitung**

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Gap (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
1.	Quality of Work	3,6833	3,8167	-0,1333	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
2.	Quantity of Work	3,6267	3,7467	-0,1200	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Gap (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
					pentingnya atribut/dimensi
3.	Job Knowledge	3,6280	3,8240	-0,1960	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnnya atribut/dimensi
4.	Creativeness	3,6600	3,8150	-0,1550	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnnya atribut/dimensi
5.	Cooperation	3,6400	3,8233	-0,1833	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnnya atribut/dimensi
6.	Dependability	3,7520	3,8160	-0,0640	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnnya atribut/dimensi
7.	Initiative	3,6500	3,8233	-0,1733	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnnya atribut/dimensi
8.	Personal Qualities	3,6700	3,7843	-0,1143	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnnya atribut/dimensi

Berdasarkan tabel di atas, Gap terbesar di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung adalah *job knowledge*, sedangkan gap terkecil aspek *dependability*. Skor pada seluruh aspek di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dari perspektif pengguna menjelaskan bahwa kinerja alumni pendidika tinggi kepomongprajaan masih lebih rendah dari tingkat pentingnnya atribut meskipun gap antara skor kinerja dan skor tingkat kepentingan atribut tidak besar.

#### 4.4.4. Provinsi Jawa Timur

Gap Analysis antara skor kinerja dan skor tingkat kepentingan Provinsi Jawa Timur dapat dilihat pada tabel .

**Tabel 4. 27. Gap Analysis di Provinsi Jawa Timur**

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Gap (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
1.	Quality of Work	3,4667	3,7633	-0,2967	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
2.	Quantity of Work	3,5733	3,8000	-0,2267	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
3.	Job Knowledge	3,6920	3,7580	-0,0660	Kinerja alumni lebih besar dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
4.	Creativeness	3,5950	3,7250	-0,1300	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
5.	Cooperation	3,5700	3,7433	-0,1733	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
6.	Dependability	3,6840	3,7480	-0,0640	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
7.	Initiative	3,7367	3,7967	-0,0600	Kinerja alumni lebih besar dari tingkat pentingnya atribut/dimensi

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Gap (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
8.	Personal Qualities	3,7071	3,8271	-0,1200	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi

Tabel di atas menunjukkan secara umum kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi. Selisih gap terbesar di Provinsi Jawa Timur pada aspek *quality of work* dan gap terendah pada aspek *intiative*.

#### 4.4.5. Provinsi Kalimantan Barat

Berdasarkan perhitungan terhadap skor kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan dan skor harapan pengguna pada Provinsi Kalimantan Barat dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 28.Gap Analysis di Provinsi Kalimantan Barat**

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Gap (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
1.	Quality of Work	3,6200	3,8067	-0,1867	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
2.	Quantity of Work	3,5600	3,9600	-0,4000	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
3.	Job Knowledge	3,6200	3,7920	-0,1720	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
4.	Creativeness	3,6950	3,7900	-0,0950	Kinerja alumni lebih rendah dari



NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Gap (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
					tingkat pentingnya atribut/dimensi
5.	Cooperation	3,7067	3,8533	-0,1467	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
6.	Dependability	3,6200	3,7800	-0,1600	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
7.	Initiative	3,7033	3,8133	-0,1100	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
8.	Personal Qualities	3,7086	3,8171	-0,1086	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi

Berdasarkan tabel di atas, Gap terbesar di Provinsi Kalimantan Barat adalah *Creativenes*, sedangkan gap terkecil aspek *quantity of work*. Skor pada seluruh aspek di Provinsi ini dari perspektif pengguna menjelaskan bahwa kinerja alumni pendidikan tinggi kepomongprajaan masih lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut meskipun gap antara skor kinerja dan skor tingkat kepentingan atribut tidak besar.

#### 4.4.6. Provinsi Kalimantan Tengah

Berdasarkan perhitungan terhadap skor kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan dan skor harapan pengguna pada Provinsi Kalimantan Tengah dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 29.Gap Analysis di Provinsi Kalimantan Tengah**

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Gap (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
1.	Quality of Work	3,7033	3,7233	-0,0200	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
2.	Quantity of Work	3,6800	3,9733	-0,2933	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
3.	Job Knowledge	3,6620	3,8840	-0,2220	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
4.	Creativeness	3,7350	3,8900	-0,1550	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
5.	Cooperation	3,6967	3,8633	-0,1667	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
6.	Dependability	3,7080	3,7280	-0,0200	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
7.	Initiative	3,7233	3,8367	-0,1133	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
8.	Personal Qualities	3,7443	3,8229	-0,0786	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi

Berdasarkan tabel di atas, Gap terbesar di Provinsi Kalimantan Tengah adalah *Quantity of Work*, sedangkan gap terkecil aspek *Dependability*. Skor pada seluruh aspek di Provinsi ini dari perspektif pengguna menjelaskan bahwa kinerja alumni pendidikan tinggi kepomongprajaan masih lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut meskipun gap antara skor kinerja dan skor tingkat kepentingan atribut tidak besar.

#### 4.4.7. Provinsi Sulawesi Utara

Berdasarkan perhitungan terhadap skor kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepomongprajaan dan skor harapan pengguna pada Provinsi Sulawesi Utara dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 30. Gap Analysis di Provinsi Sulawesi Utara**

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Gap (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
1.	Quality of Work	3,5767	3,8133	-0,2367	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
2.	Quantity of Work	3,5400	3,8067	-0,2667	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
3.	Job Knowledge	3,5900	3,8180	-0,2280	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
4.	Creativeness	3,6750	3,8300	-0,1550	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
5.	Cooperation	3,7000	3,7233	-0,0233	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Gap (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
6.	Dependability	3,7120	3,7960	-0,0840	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
7.	Initiative	3,6967	3,8167	-0,1200	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
8.	Personal Qualities	3,6971	3,7500	-0,0529	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi

Berdasarkan tabel di atas, Gap terbesar di Provinsi Sulawesi Utara adalah *Quantity of Work*, sedangkan gap terkecil aspek Cooperation. Skor pada seluruh aspek di Provinsi ini dari perspektif pengguna menjelaskan bahwa kinerja alumni pendidikan tinggi kepomongprajaan masih lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut meskipun gap antara skor kinerja dan skor tingkat kepentingan atribut tidak besar.

#### 4.4.8. Provinsi Sulawesi Selatan

Berdasarkan perhitungan terhadap skor kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan dan skor harapan pengguna pada Provinsi Sulawesi Selatan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 31. Gap Analysis di Provinsi Sulawesi Selatan**

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Gap (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
1.	Quality of Work	3,7300	3,7433	-0,0133	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Gap (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
					pentingnya atribut/dimensi
2.	Quantity of Work	3,6800	3,7133	-0,0333	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnnya atribut/dimensi
3.	Job Knowledge	3,6920	3,8780	-0,1860	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnnya atribut/dimensi
4.	Creativeness	3,7750	3,7700	0,0050	Kinerja alumni lebih besar dari tingkat pentingnnya atribut/dimensi
5.	Cooperation	3,7100	3,6100	0,1000	Kinerja alumni lebih besar dari tingkat pentingnnya atribut/dimensi
6.	Dependability	3,6240	3,7680	-0,1440	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnnya atribut/dimensi
7.	Initiative	3,7433	3,7733	-0,0300	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnnya atribut/dimensi
8.	Personal Qualities	3,7614	3,7714	-0,0100	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnnya atribut/dimensi

Berdasarkan tabel di atas, Gap terbesar di Provinsi Sulawesi Selatan adalah *Job Knowledge*, sedangkan kinerja *Creativeness* dan *Cooperation* melebihi dari harapan. Skor pada seluruh aspek di Provinsi ini dari perspektif pengguna menjelaskan bahwa

kinerja alumni pendidikan tinggi kepomongprajaan masih lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut meskipun gap antara skor kinerja dan skor tingkat kepentingan atribut tidak besar.

#### 4.4.9. Provinsi NTB

Berdasarkan perhitungan terhadap skor kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepomongprajaan dan skor harapan pengguna pada Provinsi NTB dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 32.Gap Analysis di Provinsi NTB**

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Gap (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
1.	Quality of Work	3,6100	3,8933	-0,2833	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
2.	Quantity of Work	3,5933	3,5867	0,0067	Kinerja alumni lebih besar dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
3.	Job Knowledge	3,6340	3,7840	-0,1500	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
4.	Creativeness	3,6750	3,6050	0,0700	Kinerja alumni lebih besar dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
5.	Cooperation	3,6800	3,7333	-0,0533	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
6.	Dependability	3,6760	3,7320	-0,0560	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Gap (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
					pentingnya atribut/dimensi
7.	Initiative	3,7333	3,7167	0,0167	Kinerja alumni lebih besar dari tingkat pentingnnya atribut/dimensi
8.	Personal Qualities	3,7071	3,7943	-0,0871	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnnya atribut/dimensi

Berdasarkan tabel di atas, Gap terbesar di Provinsi NTB adalah *quality of work*, sedangkan atribut *quantity of work*, *creativeness*, dan *initative* melebihi dari harapan. Skor pada seluruh aspek di Provinsi ini dari perspektif pengguna menjelaskan bahwa kinerja alumni pendidikan tinggi kepomongprajaan masih lebih rendah dari tingkat pentingnnya atribut meskipun gap antara skor kinerja dan skor tingkat kepentingan atribut tidak besar.

#### 4.4.10. Provinsi Papua

Berdasarkan perhitungan terhadap skor kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan dan skor harapan pengguna pada Provinsi Papua dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 33.Gap Analysis di Provinsi Papua**

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Gap (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
1.	Quality of Work	3,7067	3,8933	-0,1867	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnnya atribut/dimensi
2.	Quantity of Work	3,6400	3,5867	0,0533	Kinerja alumni lebih besar dari

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Gap (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
					tingkat pentingnya atribut/dimensi
3.	Job Knowledge	3,6400	3,7840	-0,1440	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
4.	Creativeness	3,7550	3,6050	0,1500	Kinerja alumni lebih besar dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
5.	Cooperation	3,7300	3,7333	-0,0033	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
6.	Dependability	3,6600	3,7320	-0,0720	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
7.	Initiative	3,7067	3,7167	-0,0100	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
8.	Personal Qualities	3,7514	3,7943	-0,0429	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi

Berdasarkan tabel di atas, Gap terbesar di Provinsi Papua adalah *quality of work*, sedangkan atribut *quantity of work* dan *creativity* melebihi dari harapan. Skor pada seluruh aspek di Provinsi ini dari perspektif pengguna menjelaskan bahwa kinerja alumni pendidikan tinggi kecamukpraja masih lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut meskipun gap antara skor kinerja dan skor tingkat kepentingan atribut tidak besar.



#### 4.4.11. Rekapitulasi Gap Analysis

Berdasarkan rekapitulasi perhitungan terhadap Provinsi Bangka Belitung dan Provinsi Jawa Timur sebagaimana telah dipaparkan sebelumnya secara gap analysis secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4. 34. Rekapitulasi Gap Analysis Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dan Jawa Timur**

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Gap (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
1.	Quality of Work	3,6600	3,7903	-0,1303	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
2.	Quantity of Work	3,6167	3,7733	-0,1567	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
3.	Job Knowledge	3,6410	3,8036	-0,1626	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
4.	Creativeness	3,7200	3,7690	-0,0490	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
5.	Cooperation	3,7050	3,7837	-0,0787	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
6.	Dependability	3,6680	3,7820	-0,1140	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
7.	Initiative	3,7200	3,8093	-0,0893	Kinerja alumni lebih rendah

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Gap (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
					dari tingkat pentingnya atribut/dimensi
8.	Personal Qualities	3,7293	3,8074	-0,0781	Kinerja alumni lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi

Dari tabel di atas dapat dilihat ke delapan atribut gap analysis masih bernilai negatif. Gap terbesar pada aspek *job knowledge* sedangkan gap terendahnya pada aspek *creativity*. Skor pada seluruh aspek ini mengartikan bahwa kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan masih lebih rendah dari tingkat pentingnya atribut/dimensi yaitu quality of work, quantity of work, job knowledge, creativity, cooperation, dependability, initiative, personal qualities dari perspektif pengguna.

#### 4.5. Pemetaan Kriteria Kompetensi Lulusan IPDN

Dalam pemetaan kriteria Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan dalam proses pendidikan di IPDN dilaksanakan melalui dua tahap, yaitu melakukan analisa tingkat kesesuaian dan dilanjutkan dengan melaksanakan *Importance Performance Analysis*.

#### 4.5. Pemetaan Kriteria Kompetensi Lulusan IPDN

Pada subbab ini akan memaparkan Analisa Tingkat Kesesuaian, yang didapatkan dari presentase perbandingan antara skor kinerja dengan skor tingkat kepentingan setiap aspek indikator. Nilai hasil analisis melebihi 100% maka kinerja alumni telah melebihi apa yang dianggap penting oleh pengguna (Pemerintah Daerah dan Masyarakat). Jika tingkat kesesuaian = 100%, berarti kinerja alumni memenuhi apa yang dianggap penting oleh pengguna. Sedangkan jika tingkat kesesuaian

antara 80-100%, maka kinerja alumni telah memuaskan pengguna namun masih terdapat ruang untuk memperbaikinya.

#### 4.5.1. Provinsi Sumatera Barat

**Tabel 4. 35. Analisa Tingkat Kesesuaian di Provinsi Kepulauan Sumatera Barat**

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Gap (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
1.	Quality of Work	3,6833	3,7800	97%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
2.	Quantity of Work	3,6267	3,5867	101%	Kinerja memuaskan
3.	Job Knowledge	3,6280	3,8200	95%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
4.	Creativeness	3,6600	3,8850	94%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
5.	Cooperation	3,6400	3,8567	94%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
6.	Dependability	3,7520	3,7520	100%	Kinerja memuaskan
7.	Initiative	3,6500	3,9233	93%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
8.	Personal Qualities	3,6700	3,8643	95%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi

Tabel di atas menunjukkan berdasarkan skor kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan dan skor harapan pengguna pada Provinsi Sumatera Barat berada di bawah 100%, yaitu 93%-100% pada masing-masing atribut, yaitu quality of work, job knowledge, creativeness, cooperation, initiative. Hanya 2 atribut yang mencapai 100% yaitu dependability dan quantity of work. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kinerja

Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan sudah memuaskan, namun masih terdapat ruang untuk perbaikan supaya memenuhi harapan pengguna.

#### 4.5.2. Provinsi Bengkulu

**Tabel 4. 36. Analisa Tingkat Kesesuaian di Provinsi Bengkulu**

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Gap (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
1.	Quality of Work	3,6667	3,7500	98%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
2.	Quantity of Work	3,6467	3,8667	94%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
3.	Job Knowledge	3,6700	3,8440	95%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
4.	Creativeness	3,7250	3,7600	99%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
5.	Cooperation	3,6967	3,8167	97%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
6.	Dependability	3,6560	3,8120	96%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
7.	Initiative	3,7300	3,8367	97%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
8.	Personal Qualities	3,7114	3,8257	97%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi

Tabel di atas menunjukkan berdasarkan skor kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan dan skor harapan pengguna pada Provinsi Bengkulu berada di bawah 100%, yaitu 94%-99% pada masing-masing atribut, yaitu quality of work, quantity of work, job knowledge, creativeness, cooperation, dependability, initiative. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan sudah memuaskan, namun masih terdapat ruang untuk perbaikan supaya memenuhi harapan pengguna.

#### 4.5.3. Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

**Tabel 4. 37. Analisa Tingkat Kesesuaian di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung**

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Gap (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
1.	Quality of Work	3,6833	3,8167	97%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
2.	Quantity of Work	3,6267	3,7467	97%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
3.	Job Knowledge	3,6280	3,8240	95%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
4.	Creativeness	3,6600	3,8150	96%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
5.	Cooperation	3,6400	3,8233	95%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
6.	Dependability	3,7520	3,8160	98%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
7.	Initiative	3,6500	3,8233	95%	Kinerja memuaskan,

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Gap (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
					namun harus diperbaiki lagi
8.	Personal Qualities	3,6700	3,7843	97%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi

Tabel di atas menunjukkan berdasarkan skor kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan dan skor harapan pengguna pada Provinsi Kepulauan Bangka Belitung berada di bawah 100%, yaitu 95%-97% pada masing-masing atribut, yaitu quality of work, quantity of work, job knowledge, creativeness, cooperation, dendability, initiative. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan sudah memuaskan, namun masih terdapat ruang untuk perbaikan supaya memenuhi harapan pengguna.

#### 4.5.4. Provinsi Jawa Timur

Analisa tingkat kesesuaian antara skor kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan dan skor harapan pengguna pada Provinsi Jawa Timur dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4. 38. Analisa Tingkat Kesesuaian di Provinsi Jawa Timur**

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Gap (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
1.	Quality of Work	3,4667	3,7633	92%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
2.	Quantity of Work	3,5733	3,8000	94%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
3.	Job Knowledge	3,6920	3,7580	98%	Kinerja memuaskan,

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Gap (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
					namun harus diperbaiki lagi
4.	Creativeness	3,5950	3,7250	97%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
5.	Cooperation	3,5700	3,7433	95%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
6.	Dependability	3,6840	3,7480	98%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
7.	Initiative	3,7367	3,7967	98%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
8.	Personal Qualities	3,7071	3,8271	97%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi

Tabel di atas menunjukkan tingkat kesesuaian di Provinsi Jawa Timur di bawah 100%, yaitu antara 92%-98% pada masing-masing atribut. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan sudah memuaskan, namun masih terdapat ruang untuk perbaikan dalam memenuhi harapan pengguna.

#### 4.5.5. Provinsi Kalimantan Barat

Analisa tingkat kesesuaian antara skor kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan dan skor harapan pengguna pada Provinsi Kalimantan Barat dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4. 39. Analisa Tingkat Kesesuaian di Provinsi Kalimantan Barat**

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Gap (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
1.	Quality of Work	3,6200	3,8067	95%	Kinerja memuaskan,

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Gap (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
					namun harus diperbaiki lagi
2.	Quantity of Work	3,5600	3,9600	90%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
3.	Job Knowledge	3,6200	3,7920	95%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
4.	Creativeness	3,6950	3,7900	97%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
5.	Cooperation	3,7067	3,8533	96%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
6.	Dependability	3,6200	3,7800	96%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
7.	Initiative	3,7033	3,8133	97%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
8.	Personal Qualities	3,7086	3,8171	97%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi

Tabel di atas menunjukkan tingkat kesesuaian di Provinsi Kalimantan Barat di bawah 100%, yaitu antara 90%-97% pada masing-masing atribut. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan sudah memuaskan, namun masih terdapat ruang untuk perbaikan dalam memenuhi harapan pengguna.

#### 4.5.6. Provinsi Kalimantan Tengah

**Tabel 4. 40. Analisa Tingkat Kesesuaian di Provinsi Kalimantan Tengah**



NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Gap (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
1.	Quality of Work	3,7033	3,7233	99%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
2.	Quantity of Work	3,6800	3,9733	93%	Kinerja memuaskan
3.	Job Knowledge	3,6620	3,8840	94%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
4.	Creativeness	3,7350	3,8900	96%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
5.	Cooperation	3,6967	3,8633	96%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
6.	Dependability	3,7080	3,7280	99%	Kinerja memuaskan
7.	Initiative	3,7233	3,8367	97%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
8.	Personal Qualities	3,7443	3,8229	98%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi

Tabel di atas menunjukkan berdasarkan skor kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan dan skor harapan pengguna pada Provinsi Kalimantan Tengah berada di bawah 100%, yaitu 93%-99% pada masing-masing atribut, yaitu quality of work, quantity of work job knowledge, creativeness, cooperation, dependability initiative dan personal qualities. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan sudah memuaskan, namun masih terdapat ruang untuk perbaikan supaya memenuhi harapan pengguna.

#### 4.5.7. Provinsi Sulawesi Utara

Tabel 4. 41. Analisa Tingkat Kesesuaian di Provinsi Sulawesi Utara

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Gap (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
1.	Quality of Work	3,5767	3,8133	94%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
2.	Quantity of Work	3,5400	3,8067	93%	Kinerja memuaskan
3.	Job Knowledge	3,5900	3,8180	94%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
4.	Creativeness	3,6750	3,8300	96%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
5.	Cooperation	3,7000	3,7233	99%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
6.	Dependability	3,7120	3,7960	98%	Kinerja memuaskan
7.	Initiative	3,6967	3,8167	97%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
8.	Personal Qualities	3,6971	3,7500	99%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi

Tabel di atas menunjukkan berdasarkan skor kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan dan skor harapan pengguna pada Provinsi Sulawesi Utara berada di bawah 100%, yaitu 93%-99% pada masing-masing atribut, yaitu quality of work, quantity of work job knowledge, creativeness, cooperation, dependability initiative dan personal qualities. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan sudah memuaskan, namun masih terdapat ruang untuk perbaikan supaya memenuhi harapan pengguna.

#### 4.5.8. Provinsi Sulawesi Selatan

Analisa tingkat kesesuaian antara skor kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan dan skor harapan pengguna pada Provinsi Sulawesi Selatan dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4. 42. Analisa Tingkat Kesesuaian di Provinsi Sulawesi Selatan**

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Gap (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
1.	Quality of Work	3,7300	3,7433	100%	Kinerja memuaskan
2.	Quantity of Work	3,6800	3,7133	99%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
3.	Job Knowledge	3,6920	3,8780	95%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
4.	Creativeness	3,7750	3,7700	100%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
5.	Cooperation	3,7100	3,6100	103%	Kinerja memuaskan
6.	Dependability	3,6240	3,7680	96%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
7.	Initiative	3,7433	3,7733	99%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
8.	Personal Qualities	3,7614	3,7714	100%	Kinerja memuaskan

Tabel di atas menunjukkan rata-rata tingkat kesesuaian di Provinsi Sulawesi Selatan 99%. Terdapat beberapa indikator dengan tingkat kesesuaian lebih besar sama dengan 100% yaitu pada quality of work, creativeness, cooperation, personal qualities. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan sudah memuaskan, namun masih terdapat ruang untuk perbaikan dalam memenuhi harapan pengguna.

#### 4.5.9. Provinsi NTB

Analisa tingkat kesesuaian antara skor kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan dan skor harapan pengguna pada Provinsi NTB dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4. 43. Analisa Tingkat Kesesuaian di Provinsi NTB**

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Gap (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
1.	Quality of Work	3,6100	3,8933	93%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
2.	Quantity of Work	3,5933	3,5867	100%	Kinerja memuaskan
3.	Job Knowledge	3,6340	3,7840	96%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
4.	Creativeness	3,6750	3,6050	102%	Kinerja memuaskan
5.	Cooperation	3,6800	3,7333	99%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
6.	Dependability	3,6760	3,7320	98%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
7.	Initiative	3,7333	3,7167	100%	Kinerja memuaskan
8.	Personal Qualities	3,7071	3,7943	98%	Kinerja memuaskan

Tabel di atas menunjukkan rata-rata tingkat kesesuaian di Provinsi NTB 98%. Terdapat beberapa indikator dengan tingkat kesesuaian lebih besar sama dengan 100% yaitu pada quantity of work, creativeness, dan initiative. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan sudah memuaskan, namun masih terdapat ruang untuk perbaikan dalam memenuhi harapan pengguna.

#### 4.5.10. Provinsi Papua

Analisa tingkat kesesuaian antara skor kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan dan skor harapan pengguna pada Provinsi Papua dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4. 44. Analisa Tingkat Kesesuaian di Provinsi Papua**

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Gap (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
1.	Quality of Work	3,7067	3,8933	95%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
2.	Quantity of Work	3,6400	3,5867	101%	Kinerja memuaskan
3.	Job Knowledge	3,6400	3,7840	96%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
4.	Creativeness	3,7550	3,6050	104%	Kinerja memuaskan
5.	Cooperation	3,7300	3,7333	100%	Kinerja memuaskan
6.	Dependability	3,6600	3,7320	98%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
7.	Initiative	3,7067	3,7167	100%	Kinerja memuaskan
8.	Personal Qualities	3,7514	3,7943	99%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi

Tabel di atas menunjukkan rata-rata tingkat kesesuaian di Provinsi Papua 99%. Terdapat beberapa indikator dengan tingkat kesesuaian lebih besar sama dengan 100% yaitu pada quantity of work, creativeness, cooperation dan initiative. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan sudah memuaskan, namun masih terdapat ruang untuk perbaikan dalam memenuhi harapan pengguna.

#### 4.5.11. Rekapitulasi Tingkat Kesesuaian di 10 (Sepuluh) Provinsi

Rekapitulasi tingkat kesesuaian di Provinsi Sumatera Barat, Bengkulu Kepulauan Bangka Belitung, Jawa Timur, Kalimantan Barat, Kalimantan Tengah, Sulawesi Utara, Sulawesi Selatan, NTB dan Papua

dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4. 45. Rekapitulasi Tingkat Kesesuaian di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dan Provinsi Jawa Timur**

NO	Atribut Kinerja	Skor Tingkat Kinerja	Skor Tingkat Kepentingan	Gap (Kinerja-Tingkat Kepentingan)	Interpretasi
1.	Quality of Work	3,6600	3,7903	97%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
2.	Quantity of Work	3,6167	3,7733	96%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
3.	Job Knowledge	3,6410	3,8036	96%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
4.	Creativeness	3,7200	3,7690	99%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
5.	Cooperation	3,7050	3,7837	98%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
6.	Dependability	3,6680	3,7820	97%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
7.	Initiative	3,7200	3,8093	98%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi
8.	Personal Qualities	3,7293	3,8074	98%	Kinerja memuaskan, namun harus diperbaiki lagi

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat, perbandingan skor kinerja alumni dan skor harapan masyarakat dan pemerintah daerah sebagai pengguna di 10 (sepuluh) provinsi ditemukan tingkat kesesuaian di bawah 100%, yaitu antara 96% - 99%. Meskipun tingkat kesesuaian belum mencapai 100%, masih terdapat ruang untuk perbaikan untuk memenuhi harapan pengguna.

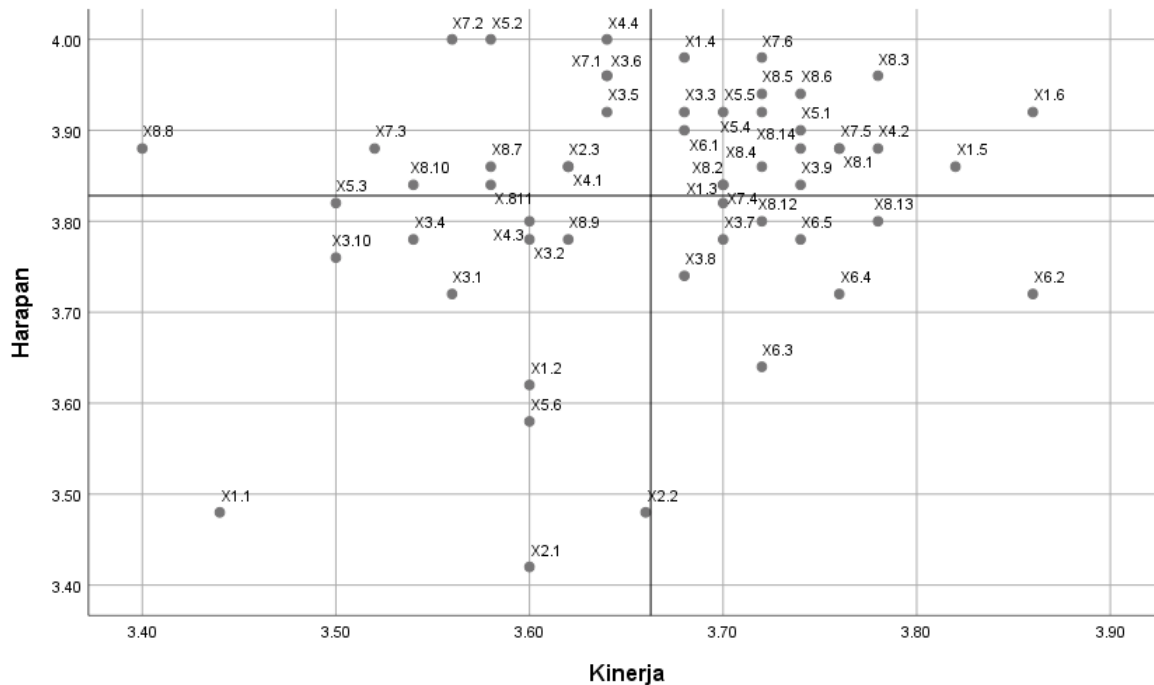
#### **4.6. Importance Performance Analysis (IPA) dengan Diagram Kartesius**

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.

##### **4.6.1. Provinsi Sumatera Barat**

Hasil IPA Provinsi Sumatera Barat selengkapnya dipaparkan dalam diagram berikut:

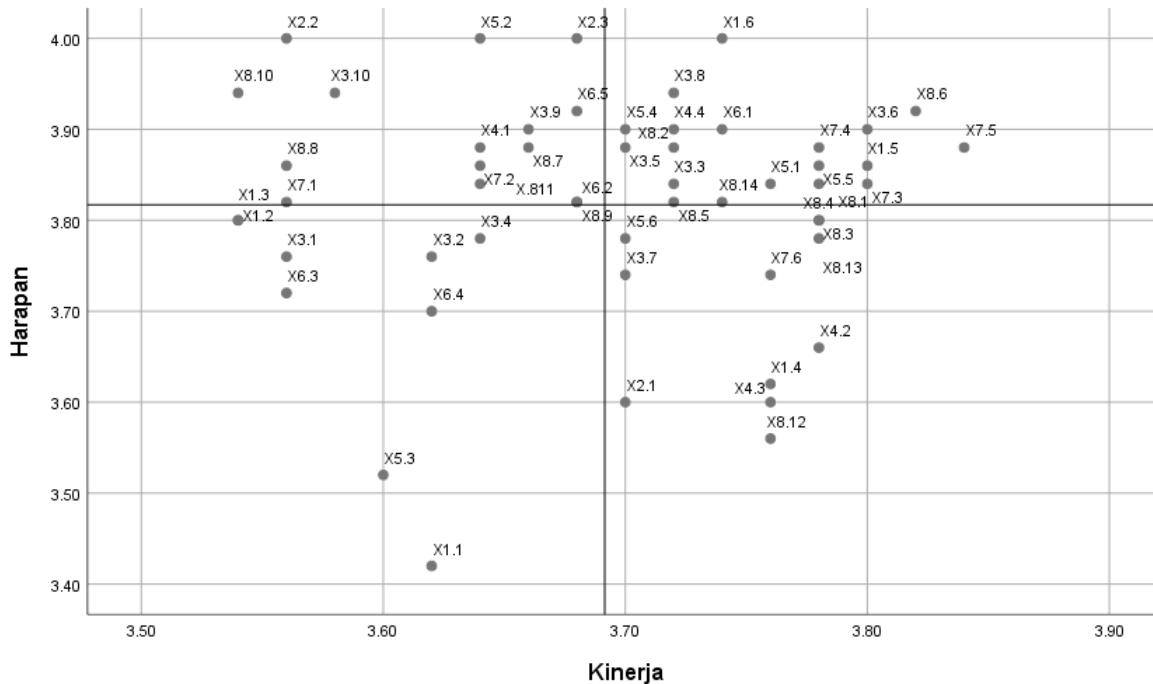


Gambar 4. 23. Importance Performance Analysis (IPA) di Provinsi Sumatera Barat

Di Provinsi Sumatera Barat terdapat satu kriteria yang memiliki skor tingkat rendah dan tingkat kinerja terendah yaitu kriteria X1.1: kemampuan pengetahuan. Terdapat satu kriteria yang relatif sama pada kriteria X2.1: Kemampuan melaksanakan tugas dalam periode tertentu dengan baik, kriteria ini dipandang memiliki tingkat kepentingan/harapan rendah dan tingkat kinerja juga rendah. Dan pada kriteria X1.6 termasuk pada Area B dimana kriteri tersebut dianggap sangat penting dan tingkat kinerja Alumni IPDN sangat baik.



#### 4.6.2. Provinsi Bengkulu



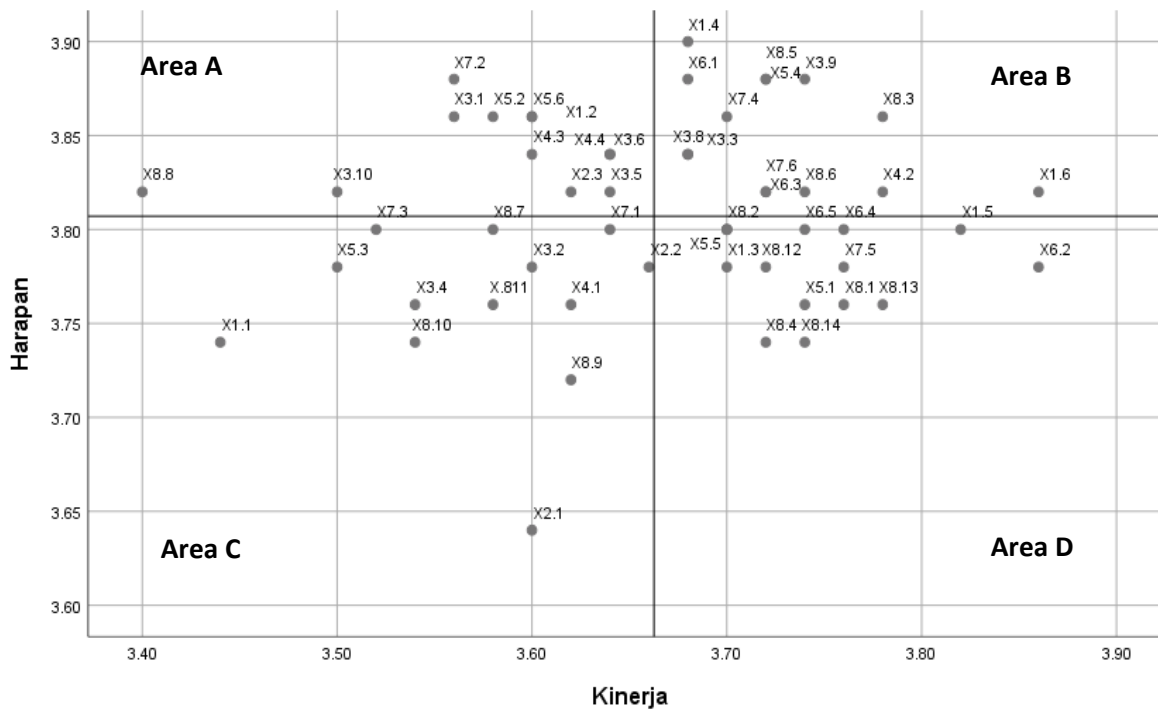
Gambar 4. 24. Importance Performance Analysis (IPA) di Provinsi Bengkulu

Sesuai dengan grafik di atas menunjukkan, Provinsi Bengkulu terdapat satu kriteria yang memiliki skor tingkat rendah dan tingkat kinerja terendah yaitu kriteria X1.1: kemampuan pengetahuan. Dan pada kriteria X7.5 yaitu Kemampuan menyelesaikan masalah dan pekerjaan termasuk pada Area B dimana kriteri tersebut dianggap sangat penting dan tingkat kinerja Alumni IPDN sangat baik.

#### 4.6.3. Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

Hasil Importance Performance Analysis (IPA) pada Provinsi Kepulauan Bangka Belitung kriteria menyebar merata pada Area B dan Area D. Area B kriteria dianggap sangat penting dan tingkat kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan dianggap sangat baik, dan area D menunjukkan kriteria tersebut dianggap kurang begitu penting bagi pengguna Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan namun kinerja alumni sangat baik. Di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung terdapat satu kriteria yang memiliki skor tingkat rendah dan tingkat kinerja terendah yaitu kriteria X1.1: kemampuan pengetahuan. Terdapat satu kriteria yang relatif sama pada kriteria X2.1: Kemampuan melaksanakan tugas dalam periode tertentu dengan baik, kriteria

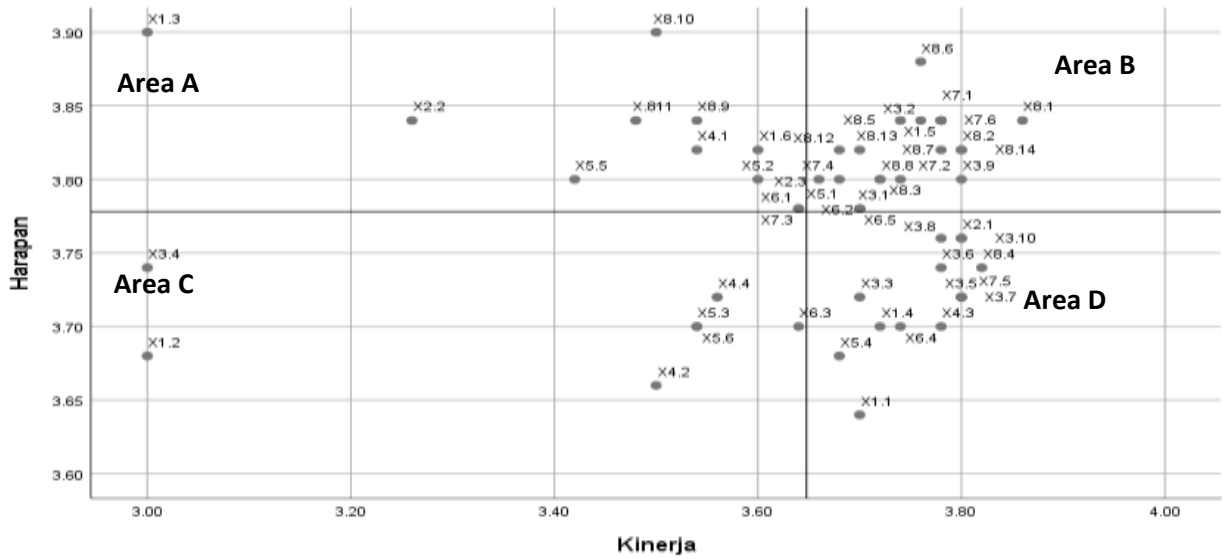
ibi dipandang memiliki tingkat kepentingan/harapan rendah dan tingkat kinerja juga rendah. Hasil IPA Provinsi Kepulauan Bangka Belitung selengkapnya dipaparkan dalam diagram berikut:



Gambar 4. 25.Importance Performance Analysis (IPA) di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

#### 4.6.4. Provinsi Jawa Timur

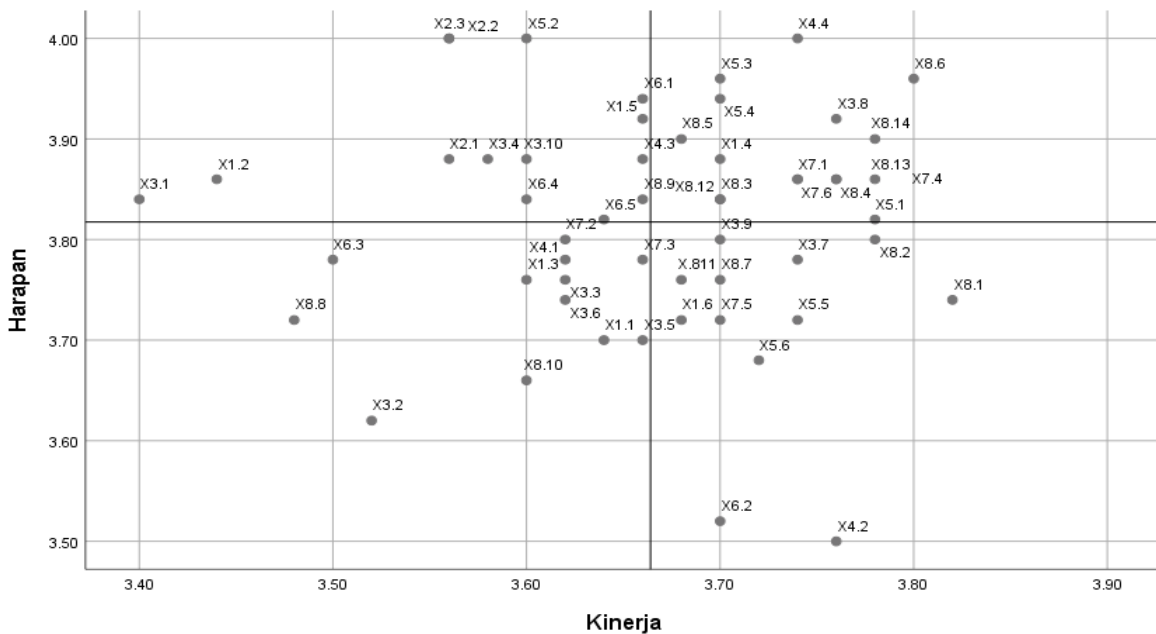
Hasil *Importance Performance Analysis* [IPA] pada provinsi DKI Jakarta menunjukkan bahwa sebagian besar kriteria terdapat pada area D, kriteria D yang mengartikan kriteria dianggap kurang begitu penting bagi pengguna alumni dan kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan sangat baik. Hal lainnya dari Provinsi Jawa Timur berada di area C yaitu kriteria dipandang kurang penting oleh pengguna, demikian juga kinerja alumni pada kriteria tersebut kurang. Pada Provinsi Jawa Timur, terdapat kriteria terendah yang memiliki skor kepentingan terendah dan tingkat kinerja rendah yaitu X1.2: akurasi dalam melaksanakan tugas. Hasil selengkapnya dari Provinsi Jawa Timur dapat dilihat dalam diagram berikut.



Gambar 4. 26. Importance Performance Analysis (IPA) di Provinsi Jawa Timur

#### 4.6.5. Provinsi Kalimantan Barat

Hasil IPA Provinsi Kalimantan Barat selengkapnya dipaparkan dalam diagram berikut:

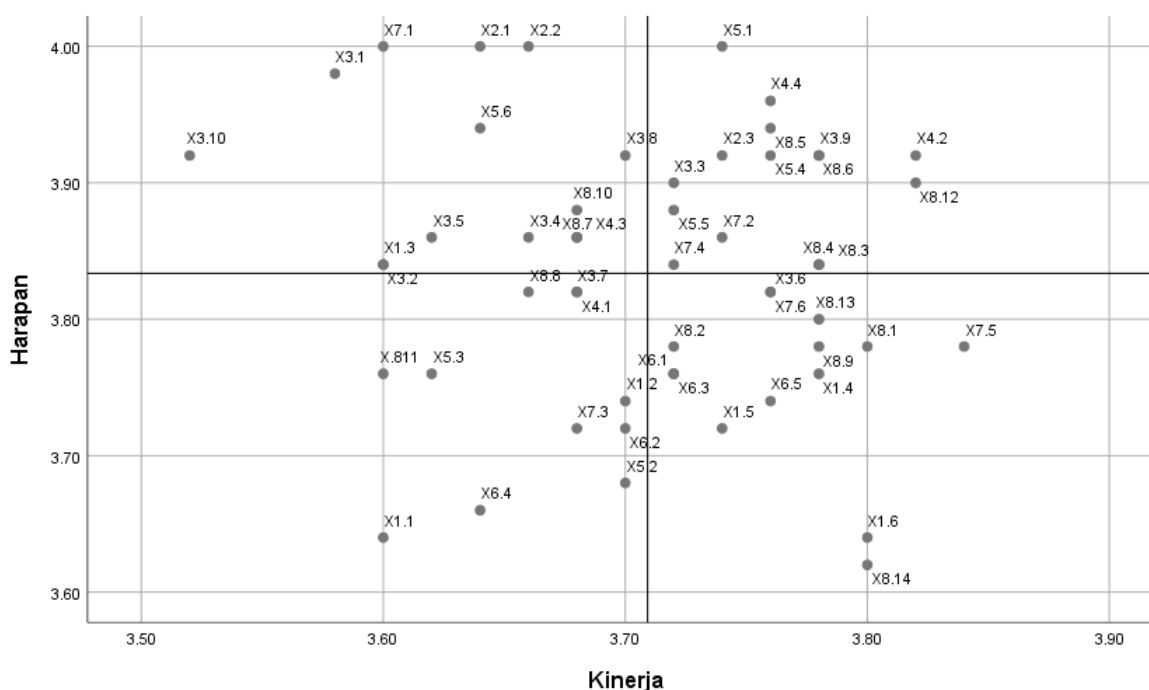


Gambar 4. 27. Importance Performance Analysis (IPA) di Provinsi Kalimantan Barat

Sesuai dengan grafik di atas menunjukkan, Provinsi Kalimantan Barat terdapat satu kriteria yang memiliki skor tingkat rendah dan tingkat kinerja terendah yaitu kriteria X3.2: Kemampuan menentukan target. Dan pada kriteria X8.6 yaitu percaya diri termasuk pada Area B dimana kriteria tersebut dianggap sangat penting dan tingkat kinerja Alumni IPDN sangat baik.

#### 4.6.6. Provinsi Kalimantan Tengah

Hasil IPA Provinsi Kalimantan Tengah selengkapnya dipaparkan dalam diagram berikut:

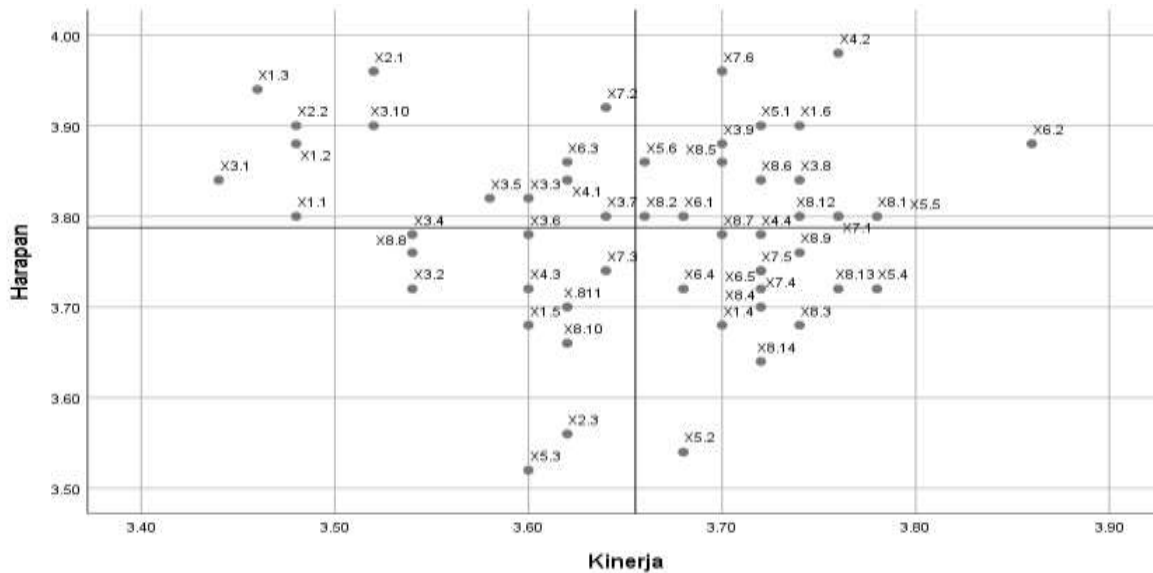


Gambar 4. 28. Importance Performance Analysis (IPA) di Provinsi Kalimantan Tengah

Sesuai dengan grafik di atas menunjukkan, Provinsi Kalimantan Tengah terdapat satu kriteria yang memiliki skor tingkat rendah dan tingkat kinerja terendah yaitu kriteria X1.1: Kemampuan pengetahuan. Dan pada kriteria X4.2 yaitu Memiliki inovasi keterbauran termasuk pada Area B dimana kriteria tersebut dianggap sangat penting dan tingkat kinerja Alumni IPDN sangat baik.

#### 4.6.7. Provinsi Sulawesi Utara

Hasil IPA Provinsi Sulawesi Utara selengkapnya dipaparkan dalam diagram berikut:

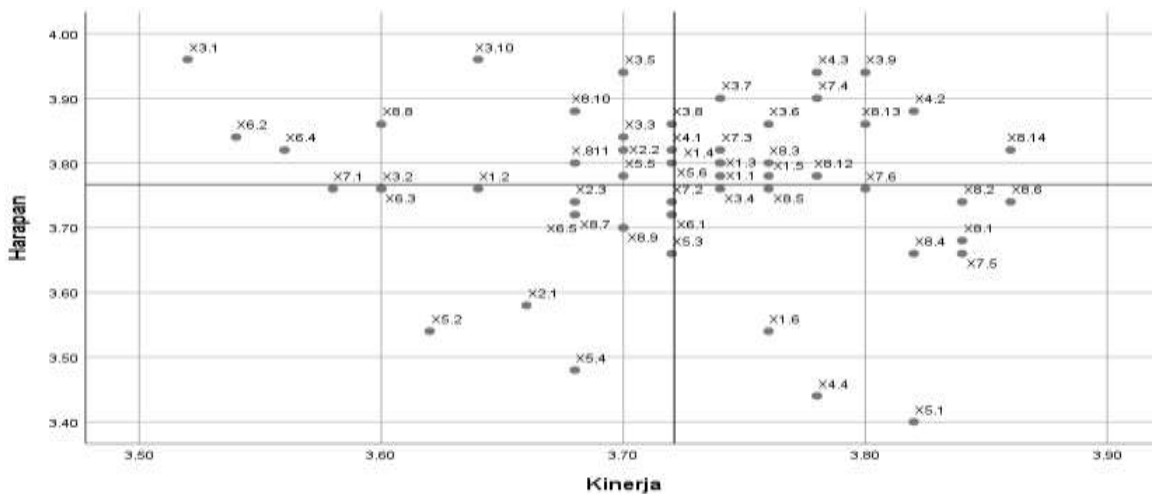


Gambar 4. 29. Importance Performance Analysis (IPA) di Provinsi Sulawesi Utara

Sesuai dengan grafik di atas menunjukkan, Provinsi Kalimantan Tengah terdapat satu kriteria yang memiliki skor tingkat rendah dan tingkat kinerja terendah yaitu kriteria X5.3: memiliki keterampilan sosial. Dan pada kriteria X6.2 yaitu menginsprasi termasuk pada Area B dimana kriteria tersebut dianggap sangat penting dan tingkat kinerja Alumni IPDN sangat baik.

#### 4.6.8. Provinsi Sulawesi Selatan

Hasil IPA Provinsi Sulawesi Selatan selengkapnya dipaparkan dalam diagram berikut:

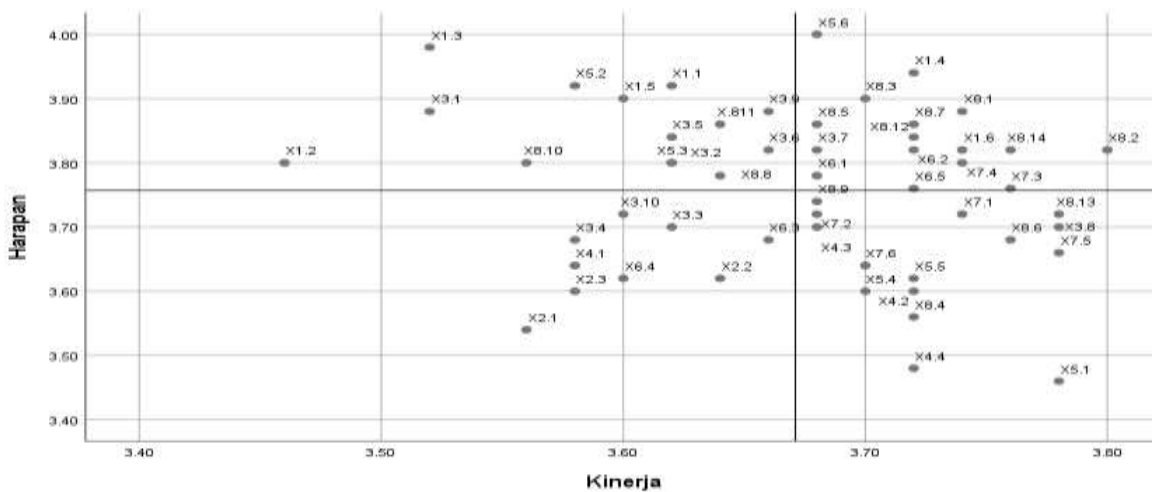


Gambar 4. 30. Importance Performance Analysis (IPA) di Provinsi Sulawesi Selatan

Sesuai dengan grafik di atas menunjukkan, Provinsi Sulawesi Selatan satu kriteria yang memiliki skor tingkat rendah dan tingkat kinerja terendah yaitu kriteria X5.2: mengutamakan tujuan kelompok atau organisasi. Dan pada kriteria X8.14 yaitu keteladanan termasuk pada Area B dimana kriteria tersebut dianggap sangat penting dan tingkat kinerja Alumni IPDN sangat baik.

#### 4.6.9. Provinsi NTB

Hasil IPA Provinsi NTB selengkapnya dipaparkan dalam diagram berikut:

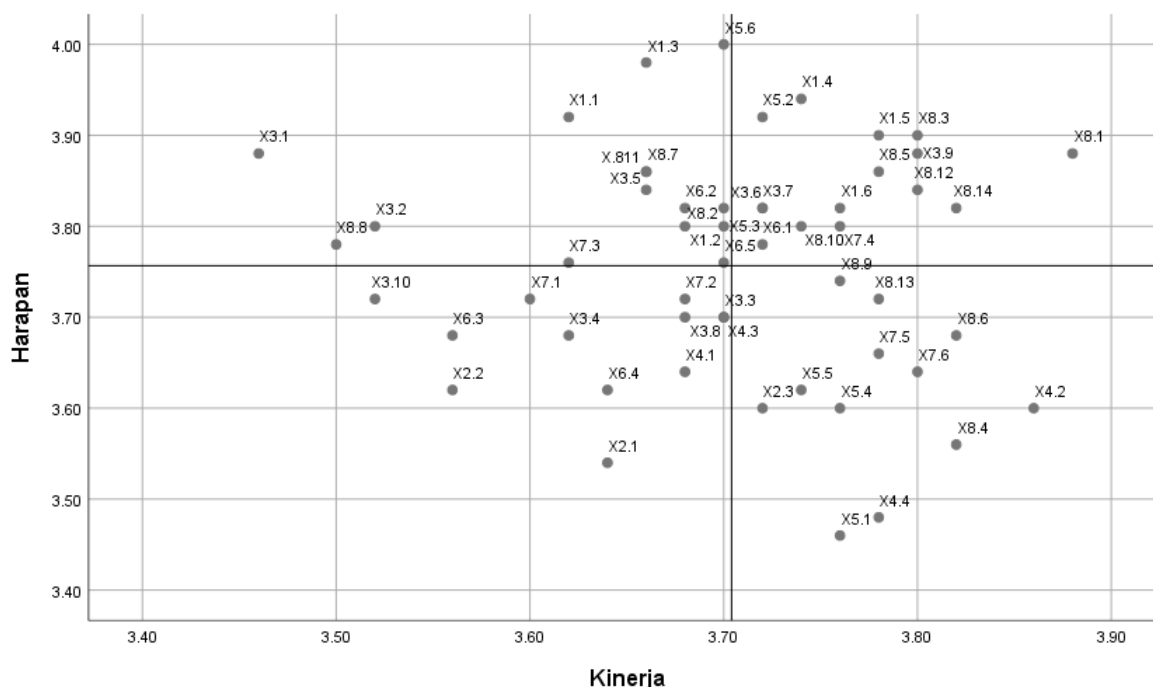


Gambar 4. 31. Importance Performance Analysis (IPA) di Provinsi NTB

Sesuai dengan grafik di atas menunjukkan, Provinsi NTB satu kriteria yang memiliki skor tingkat rendah dan tingkat kinerja terendah yaitu kriteria X2.1: Kemampuan melaksanakan tugas dalam periode tertentu dengan baik Dan pada kriteria X8.14 yaitu Ramah termasuk pada Area B dimana kriteria tersebut dianggap sangat penting dan tingkat kinerja Alumni IPDN sangat baik.

#### 4.6.10. Provinsi Papua

Hasil IPA Provinsi Papua selengkapnya dipaparkan dalam diagram berikut:

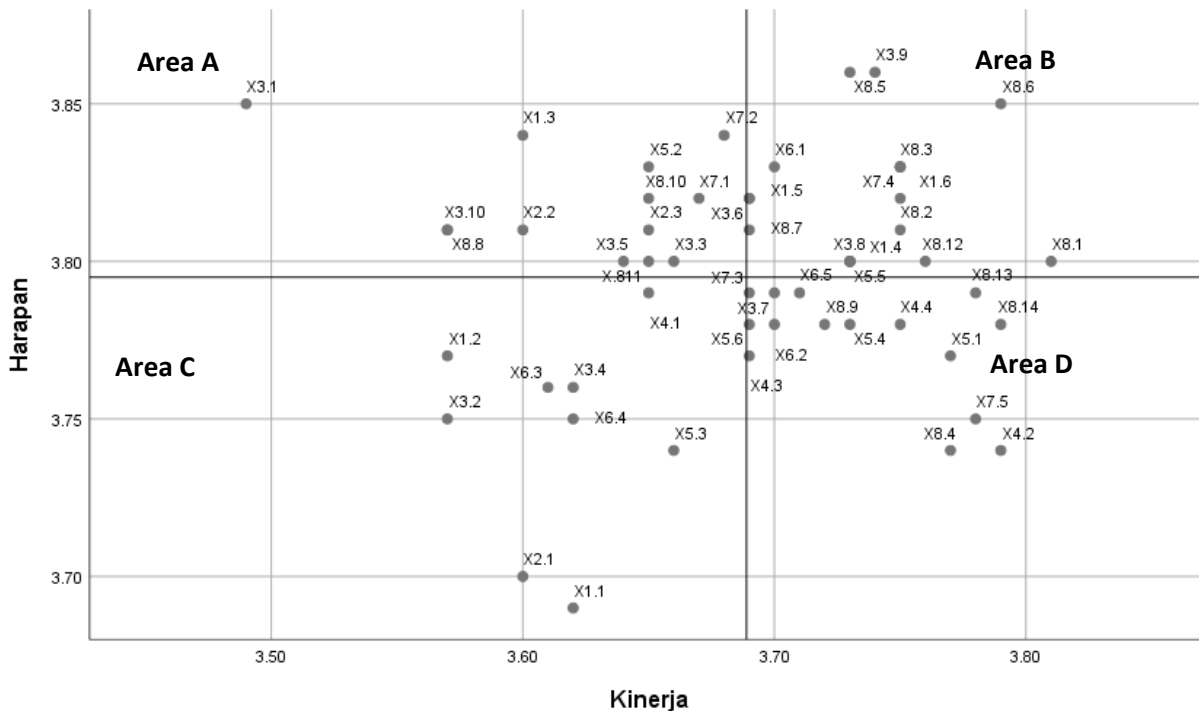


Gambar 4. 32. Importance Performance Analysis (IPA) di Provinsi Papua

Sesuai dengan grafik di atas menunjukkan, Provinsi Papua satu kriteria yang memiliki skor tingkat rendah dan tingkat kinerja terendah yaitu kriteria X3.10: tingkat kesalahan rendah. Dan pada kriteria X8.1 yaitu jujur termasuk pada Area B dimana kriteria tersebut dianggap sangat penting dan tingkat kinerja Alumni IPDN sangat baik.

#### 4.6.11. IPA Rekapitulasi 10 (sepuluh) Provinsi

Rekapitulasi dari 10 provinsi yaitu Provinsi Sumatera Barat, Bengkulu Kepulauan Bangka Belitung, Jawa Timur, Kalimantan Barat, Kalimantan Tengah, Sulawesi Utara, Sulawesi Selatan, NTB dan Papua sebelumnya telah dijelaskan, ditemukan bahwa sebagian besar kriteria terdapat pada area B, yaitu kriteria tersebut dianggap sangat penting dan tingkat kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan dianggap sangat baik. sehingga fapat dikatakan kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan sesuai dengan kebutuhan dan harapan pengguna. Pada rekapitulasi 10 (sepuluh) provinsi, terdapat satu kriteria yang memiliki skor tingkat kepentingan dan tingkat kinerja yang rendah yaitu X.1.1: kemampuan pengetahuan dan kecenderungan yang sama ditunjukkan pada kriteria X.2.1: kemampuan melaksanakan tugas dalam periode tertentu dengan baik. pada area B, hasil rekapitulasi menunjukkan kriteria X8.6 berada di paling atas yaitu percaya diri. Hasil selengkapnya dipaparkan dalam diagram berikut:



Gambar 4. 33. Rekapitulasi Importance Performance Analysis (IPA) di 10 Provinsi



Data pada gambar di atas selengkapnya dijelaskan pada tabel dibawah dengan kriteria pada pada masing-masing area.

**Tabel 4. 46.Kirteria Kompetensi dan Posisinya pada Diagram Kartesius IPA**

Kode Kriteria	Kriteria	Posisi Area dalam Diagram Cartesius	Interpretasi
X1.3	Ketelitian	A	Kriteria tersebut dianggap sangat penting akan tetapi tingkat kinerja Alumni belum sesuai dengan harapan
X2.2	Kemampuan menentukan target	A	
X2.3	Kemampuan dalam mencapai target	A	
X3.1	Keterampilan melaksanakan tugas	A	
X3.3	Kemampuan bekerja sesuai dengan peraturan dna prosedur yang berlaku	A	
X3.5	Penguasaan bahasa asing	A	
X3.6	Pengusaan teknologi informasi	A	
X3.10	Tingkat kesalahan rendah	A	
X5.2	Mengutamakan tujuan kelompok atau organisasi	A	
X7.1	Berani memulai	A	
X7.2	Keinginan untuk mengembangkan kompetensi	A	
X8.8	Antusias	A	
X8.10	Kepatuhan	A	
X8.11	Tekun	A	
X1.4	Efektivitas dalam bekerja	B	Kriteria tersebut dianggap sangat penting dan tingkat kinerja Alumni dianggap sangat baik. sehingga dapat dikatakan kinerja alumni IPDN sesuai dengan kebutuhan dan harapan pengguna.
X1.5	Kemampuan pernechnaan perorganisasian dan berorganisasi	B	
X1.6	Mampu bekerja dalam tekanan	B	
X3.8	Mampu menginterpretasikan arahan pimpinan	B	
X3.9	Kemampuan mengimplementasikan ilmu dan pengetahuan	B	
X5.5	Mengarahkan tim untuk mencapai tujuan tugas	B	
X6.1	Kesetiaan	B	
X7.4	Kemampuan manajemen diri	B	
X8.1	Jujur	B	
X8.2	Ramah	B	

Kode Kriteria	Kriteria	Posisi Area dalam Diagram Cartesius	Interpretasi
X8.3	Rendah hati	B	
X8.5	Hormat dengan seluruh pegawai lainnya	B	
X8.6	Percaya diri	B	
X8.7	Konsisten	B	
X8.12	Dapat diandalkan	B	
X1.1	Kemampuan pengetahuan	C	Kriteria tersebut dianggap kurang begitu penting oleh pengguna, demikian juga kinerja alumni kurang
X1.2	Akurasi dalam melaksanakan tugas	C	
X2.1	Kemampuan melaksanakan tugas dalam periode tertentu dengan baik	C	
X3.2	Kemampuan menentukan target	C	
X3.4	Berpikir kritis	C	
X4.1	Menciptakan gagasan	C	
X5.3	Memiliki keterampilan sosial	C	
X6.3	Memegang teguh prinsip	C	
X6.4	Berambisi dalam menjalankan tugas	C	
X3.7	Mampu menggunakan atribut keselamatan bekerja	D	
X4.2	Memiliki inovasi keterbaharuan	D	
X4.3	Mampu menerima kritikan dan saran	D	
X4.4	Mampu melihat peluang	D	
X5.1	Menerima perbedaan	D	
X5.4	Bertanggung jawab	D	
X5.6	Kemampuan berkoordinasi	D	
X6.2	Menginspirasi	D	
X6.5	Berani mengambil resiko	D	
X7.3	kemandirian	D	
X7.5	Kemampuan menyelesaikan masalah dan pekerjaan	D	
X8.4	Sopan dan santun dengan pegawai dan lainnya	D	
X8.9	Fleksibel	D	
X8.13	Displin	D	
X8.14	Keteladanan	D	

Berdasarkan tabel di atas, dari 54 kriteria yang dinilai dari dua Provinsi menghasilkan posisi Importance Performance Analysis (IPA) sebagai berikut:

1. Pada area A terdapat 14 kriteria, area ini menunjukkan kriteria tersebut dianggap sangat penting akan tetapi tingkat kinerja belum sesuai dengan harapan;
2. Pada Area B terdapat 16 kriteria. Area B menunjukkan kriteria tersebut dianggap sangat penting dan tingkat kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan dianggap sangat baik. sehingga dapat dikatakan kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan sesuai dengan kebutuhan dan harapan pengguna;
3. Pada area C terdapat 9 kriteria. Area C menunjukkan kriteria tersebut dianggap kurang begitu penting oleh pengguna, demikian juga kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan kurang;
4. Pada area D terdapat 15 kriteria. Area D menunjukkan kriteria tersebut dianggap kurang begitu penting bagi pengguna lulusan namun kinerja alumni IPDN sangat baik.

Dalam penelitian ini juga mengumpulkan informasi data yang bersifat kualitatif terkait bidang kompetensi lain yang perlu dikuasai oleh Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan. Berdasarkan hasil analisis jawaban informan, sebagian besar informan secara umum berpandangan alumni IPDN adalah kemampuan untuk menganalisa apa yang akan terjadi pada pemerintahan masa depan dengan penguasaan teknologi.

#### 4.7. Tingkat Kepuasan

Analisis data untuk mengukur kepuasan *stakeholders* terhadap kinerja alumni mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggaraan Pelayanan Publik dan Surat Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No: KEP/25/M.PAN/2/2004 tentang pedoman umum penyusunan indeks kepuasan layanan. Setiap unsur pelayanan memiliki penimbang yang sama dengan rumus :

$$\text{Bobot Nilai Tertimbang} = \frac{\text{Jumlah Bobot}}{\text{Jumlah Unsur}} = \frac{1}{8} = 0.125$$

Untuk memperoleh nilai indeks kepuasan *stakeholder* atas kinerja Alumni digunakan pendekatan nilai rata-rata tertimbang dengan rumus sebagai berikut:

$$IKP = \frac{\text{Total dari Nilai Persepsi Per Unsur}}{\text{Total Unsur yang terisi}} \times \text{Nilai Penimbang}$$

Untuk memudahkan interpretasi terhadap penilaian IKP yaitu antara 25-100 maka hasil penilaian tersebut dikonversikan dengan nilai dasar 25, dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Indeks } stakeholder \text{ terhadap kinerja Alumni} \times 25$$

Penghitungan indeks kepuasan stakeholders terhadap kinerja alumni perguruan tinggi kepomongprajaan terdapat pada tabel di bawah.

**Tabel 4. 47. Tabel Indeks Kepuasan Stakeholders terhadap kinerja alumni perguruan tinggi kepomongprajaan**

No	Indikator Penilaian	Nilai Unsur Pelayanan		Bobot Rata-rata Penimbang	Nilai Indeks Kepuasan
1	Quality Work (X1)	3.66	A	0.125	0.4575
2	Quantity of Work (X2)	3.62	A	0.125	0.4521
3	Job Knowledge (X3)	3.64	A	0.125	0.4551
4	Creativeness (X4)	3.72	A	0.125	0.4650
5	Cooperation (X5)	3.71	A	0.125	0.4631
6	Dependability (X6)	3.67	A	0.125	0.4585
7	Initiative (X7)	3.72	A	0.125	0.4650
8	Personal Qualities (X8)	3.73	A	0.125	0.4662
Nilai Indeks Kepuasan					3.6825
Nilai IKP Setelah Dikonversi					92.06
Mutu Pelayanan					A
Kinerja Pelayanan					Sangat Baik

Berdasarkan tabel diatas maka nilai indeks kepuasan pelayanan setelah dikonversi berniali 92 dengan mutu pelayanan A serta kinerja pelayanan alumni tinggi kepomongprajaan “Sangat Baik”.

## BAB V PENUTUP

### 5.1. Kesimpulan

Kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan yang ditunjukkan dengan skor kinerja terhadap kinerja alumni pada 10 Provinsi yaitu Provinsi Sumatera Barat, Bengkulu Kepulauan Bangka Belitung, Jawa Timur, Kalimantan Barat, Kalimantan Tengah, Sulawesi Utara, Sulawesi Selatan, NTB dan Papua

1. sebagai berikut:

a. Quality of Work	=	3,6600
b. Quantity of Work	=	3,6167
c. Job Knowledge	=	3,6410
d. Creativeness	=	3,7200
e. Cooperation	=	3,7050
f. Dependability	=	3,6680
g. Initive	=	3,7200
h. Personal Qualities	=	3,7293

Skor akhir tingkat kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan adalah **3,68**. 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 Quality Of Work, Quantity Of Work, Job Knowledge, Creativeness, Cooperation, Dependability, Initiative dan Personal Qualities adalah bidang kompetensi **yang sangat penting** bagi pemerintah daerah, dengan nilai dan peringkat prioritas sebagai berikut:

- a. Quality of Work, dengan skor 3,7903 urutan tingkat kepentingan/urgensi pada peringkat ke 4;
- b. Quantity of Work dengan skor 3,7733 dengan urutan tingkat kepentingan/urgensi pada peringkat ke 7;
- c. Job Knowledge dengan skor 3,8036 dengan urutan tingkat kepentingan/urgensi pada peringkat ke 3;

- d. Creativeness memiliki skor sama dengan quality of work yaitu 3,7200 dengan peringkat 6;
  - e. Cooperation dengan skor 3,7837 dengan urutan tingkat kepentingan/urgensi pada peringkat ke 5;
  - f. Dependability dengan skor 3,7820 dengan urutan tingkat kepentingan/urgensi pada peringkat ke 8;
  - g. Initive dengan skor 3,8093 dengan urutan tingkat kepentingan/urgensi pada peringkat ke 1;
  - h. Personal Qualities dengan skor 3,8074 dengan urutan tingkat kepentingan/urgensi pada peringkat ke 2.
3. Dari survei di 10 Provinsi disimpulkan terdapat gap/kesenjangan antara kinerja alumni IPDN dengan harapan pengguna, dengan nilai sebagai berikut:
- a. Quality of Work = -0,1303
  - b. Quantity of Work = -0,1567
  - c. Job Knowledge = -0,1626
  - d. Creativeness = -0,0490
  - e. Cooperation = -0,0787
  - f. Dependability = -0,1140
  - g. Initive = -0,0893
  - h. Personal Qualities = -0,0781

Rata-rata skor gap seluruh kriteria dari dua provinsi yang disurvei adalah **-0,1073**. 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 Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan. Dari 54 jenis kriteria yang dinilai, rekapitulasi dari 10 (sepuluh) provinsi telah memetakan 14 kriteria yang dianggap sangat penting akan tetapi tingkat kinerja belum sesuai dengan harapan. 16 kriteria menunjukkan kriteria

tersebut dianggap sangat penting dan tingkat kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan dianggap sangat baik. sehingga dapat dikatakan kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan sesuai dengan kebutuhan dan harapan pengguna. Selanjutnya, 9 kriteria menunjukkan kriteria tersebut dianggap kurang begitu penting oleh pengguna, demikian juga kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan kurang. Terakhir, sejumlah 15 kriteria menunjukkan kriteria tersebut dianggap kurang begitu penting bagi pengguna lulusan namun kinerja alumni IPDN sangat baik.

5. Indeks kepuasan stakeholders terhadap kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan yang berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggaran Pelayanan Publik dan Surat Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No: KEP/25/M.PAN/2/2004 tentang pedoman umum penyusunan indeks kepuasan layanan, menunjukan nilai masing-masing unsur pelayanan sebagai berikut:

a.	Quality of Work	=	3,66
b.	Quantity of Work	=	3,62
c.	Job Knowledge	=	3,64
d.	Creativeness	=	3,72
e.	Cooperation	=	3,72
f.	Dependability	=	3,67
g.	Initiative	=	3,72
h.	Personal Qualities	=	3,73

Nilai indeks kepuasan stakeholders terhadap kinerja Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan bernilai 3,66 nilai IKP setelah dikonversi 92 dengan mutu pelayanan A dan kinerja pelayanan Sangat Baik.

## 5.2. Saran

1. Institut Pemerintahan Dalam Negeri perlu memperkuat proses pembentukan kompetensi pada proses pembentukan kompetensi pada 6 kriteria yang dianggap

sangat penting oleh pengguna lulusan namun kinerja alumni masih kurang memenuhi harapan yaitu pada aspek :

1. Ketelitian ;
  2. Kemampuan menentukan target;
  3. Keterampilan melaksanakan tugas;
  4. Kemampuan menentukan target;
  5. Tingkat kesalahan rendah;
  6. Antusias.
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 teknologi komunikasi dan informatika;
  - b. Pengembangan kompetensi bidang keorganisasian, kerjasama tim dan keteladanan melalui kegiatan ekstrakurikuler maupun secara mandiri;
  - c. Pelatihan perencanaan strategis
  - d. Pelatihan kepemimpinan yang dipadukan dengan sistem pengasuhan.
  - e. Pelatihan manajemen organisasi.



## 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 experiential 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.
- Gomes, F. Cardoso. 2003. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: ANDI
- 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 Indoneseia.

## 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 881 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\\_l6tCsD.pdf](https://csgar.ui.ac.id/data/assets/publication/publication_l6tCsD.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).

## 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.sidoarjoab.go.id/sjdih/webadmin/webstorage/produk\\_hukum/permen\\_dagri/PERMENDAGRI\\_34\\_TH\\_2019.pdf](http://jdih.sidoarjoab.go.id/sjdih/webadmin/webstorage/produk_hukum/permen_dagri/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](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/quovadispamongpraja-15622971>) (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 PENDIDIKAN TINGGI KEPAMONGPRAJAAN”. 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 (  $\checkmark$  ) 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 (  $\checkmark$  ) pada alternatif yang dianggap paling tepat.

### IDENTITAS RESPONDEN

1. **Nama**

2. **Jabatan**

3. **Unit Kerja**

4. **Hubungan dengan Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan 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?

No	Indikator	Pertanyaan	Sangat Penting	Penting	Cukup Penting	Kurang Penting
1.	<i>Quality of Work</i>	1. kemampuan pengetahuan				
		2. Akurasi dalam melaksanakan tugas				
		3. Ketelitian				
		4. Efektivitas dalam bekerja				
		5. Kemampuan perencanaan perorganisasian dan berorganisasi				
		6. Mampu bekerja dalam tekanan				
2.	<i>Quantity of Work</i>	1. Kemampuan melaksanakan tugas dalam periode tertentu dengan baik				
		2. Kemampuan menentukan target				
		3. Kemampuan dalam mencapai target				
3.	<i>Job Knowledge</i>	1. Keterampilan melaksanakan tugas				
		2. Kemampuan memahami tugas				
		3. Kemampuan bekerja sesuai dengan peraturan dan prosedur yang berlaku				
		4. Berpikir kritis				
		5. Penguasaan bahasa asing				
		6. Penguasaan Teknologi Informasi				
		7. Mampu menggunakan atribut keselamatan kerja				
		8. Mampu menginterpretasikan arahan pimpinan				
		9. Kemampuan mengimplementasikan ilmu dan pengetahuan				
		10. Tingkat kesalahan rendah				
4.	<i>Creativeness</i>	1. Menciptakan gagasan				
		2. Memiliki inovasi keterbaharuan				
		3. Mampu menerima kritikan dan saran				
		4. Mampu melihat peluang				
	<i>Cooperation</i>	1. Menerima perbedaan				

		2. Mengutamakan tujuan kelompok atau organisasi				
		3. Memiliki keterampilan sosial				
		4. Bertanggung jawab				
		5. Mengarahkan tim untuk mencapai tujuan tugas				
		6. Kemampuan berkoordinasi				
5.	<i>Dependability</i>	1. Kesetiaan				
		2. Menginspirasi				
		3. Memegang teguh prinsip				
		4. Berambisi dalam menjalankan tugas				
		5. Berani mengambil resiko				
6.	<i>Initiative</i>	1. Berani memulai				
		2. Keinginan untuk mengembangkan kompetensi				
		3. Kemandirian				
		4. Kemampuan manajemen diri				
		5. Kemampuan menyelesaikan masalah dan pekerjaan				
		6. Kemampuan menyampaikan pendapat				
7.	<i>Personal Qualities</i>	1. Jujur				
		2. Ramah				
		3. Rendah hati				
		4. Sopan dan santun dengan Pegawai lainnya lain				
		5. Hormat dengan seluruh pegawai lainnya				
		6. Percaya diri				
		7. Konsisten				
		8. Antusias				
		9. Fleksibel				
		10. Kepatuhan				
		11. Tekun				
		12. Dapat diandalkan				
		13. Displin				
		14. Keteladanan				

## KUESIONER II

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

No	Indikator	Pertanyaan	Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang
1.	<i>Quality of Work</i>	1. kemampuan pengetahuan				
		2. Akurasi dalam melaksanakan tugas				
		3. Ketelitian				
		4. Efektivitas dalam bekerja				
		5. Kemampuan perencanaan perorganisasian dan berorganisasi				
		6. Mampu bekerja dalam tekanan				
2.	<i>Quantity of Work</i>	1. Kemampuan melaksanakan tugas dalam periode tertentu dengan baik				
		2. Kemampuan menentukan target				
		3. Kemampuan dalam mencapai target				
3.	<i>Job Knowledge</i>	1. Keterampilan melaksanakan tugas				
		2. Kemampuan memahami tugas				
		3. Kemampuan bekerja sesuai dengan peraturan dan prosedur yang berlaku				
		4. Berpikir kritis				
		5. Penguasaan bahasa asing				
		6. Penguasaan Teknologi Informasi				
		7. Mampu menggunakan atribut keselamatan kerja				
		8. Mampu menginterpretasikan arahan pimpinan				
		9. Kemampuan mengimplementasikan ilmu dan pengetahuan				
		10. Tingkat kesalahan rendah				
4.	<i>Creativeness</i>	1. Menciptakan gagasan				
		2. Memiliki inovasi keterbaharuan				
		3. Mampu menerima kritikan dan saran				
		4. Mampu melihat peluang				



	<i>Cooperation</i>	1. Menerima perbedaan				
		2. Mengutamakan tujuan kelompok atau organisasi				
		3. Memiliki keterampilan sosial				
		4. Bertanggung jawab				
		5. Mengarahkan tim untuk mencapai tujuan tugas				
		6. Kemampuan berkoordinasi				
5.	<i>Dependability</i>	1. Kesetiaan				
		2. Menginspirasi				
		3. Memegang teguh prinsip				
		4. Berambisi dalam menjalankan tugas				
		5. Berani mengambil resiko				
6.	<i>Initiative</i>	1. Berani memulai				
		2. Keinginan untuk mengembangkan kompetensi				
		3. Kemandirian				
		4. Kemampuan manajemen diri				
		5. Kemampuan menyelesaikan masalah dan pekerjaan				
		6. Kemampuan menyampaikan pendapat				
7.	<i>Personal Qualities</i>	1. Jujur				
		2. Ramah				
		3. Rendah hati				
		4. Sopan dan santun dengan Pegawai lainnya				
		5. Hormat dengan seluruh pegawai lainnya				
		6. Percaya diri				
		7. Konsisten				
		8. Antusias				
		9. Fleksibel				
		10. Kepatuhan				
		11. Tekun				
		12. Dapat diandalkan				
		13. Displin				
		14. Keteladanan				

## 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 Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan? Mohon jelaskan
2. Kompetensi teknis pemerintahan apa saja yang di masa depan sangat diperlukan Pemda namun masih kurang dikuasai oleh Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan? 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?