

**ANALISIS KEPUASAN UNIT KERJA ATAS KINERJA SDM
KEMENTERIAN KEUANGAN
LULUSAN PROGRAM DIPLOMA III STAN**

Oleh
Sakti Prabowo
sakti.prabowo@pknstan.ac.id

Abstrak

Dalam upaya mencetak SDM di bidang keuangan negara yang dapat menunjang pengelolaan keuangan negara, Kementerian Keuangan telah membentuk Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN). Pada penelitian ini obyek penelitian hanya dibatasi pada lulusan Prodig III STAN, dengan pertimbangan bahwa sebagian besar pegawai golongan II berasal dari Prodig III. Menggunakan statistik deskriptif, hasil yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan responden yang termasuk kategori puas atas kinerja pelaksana lulusan Prodig III STAN mencapai 95,72%, dan yang termasuk kategori tidak puas mencapai 4,28%. Responden menyatakan pentingnya rekrutmen lulusan Prodig III umum (non STAN) dikarenakan kebutuhan SDM dengan konsentrasi teknis khusus seperti komputasi dan administrasi perkantoran. Sementara keluhan yang dirasakan oleh para pejabat eselon IV sebagai atasan langsung pelaksana terutama adalah masalah etika dan tingkah laku. Hasil penelitian ini akan digunakan sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam penerimaan pegawai golongan II di lingkungan Kementerian Keuangan.

Abstract

In an effort to generate human resources in state finance to support the management of state finances, the Ministry of Finance has established a College of Accountancy (STAN). In this study, the research object is only restricted to Prodig III STAN graduates, considering that most of the employees of class II comes from Prodig III. Using descriptive statistics, the results obtained in this study indicates that the respondent satisfaction level of the performance of the Prodig III STAN graduates on satisfied category is 95.72%, and on dissatisfied category is 4.28%. Respondents who stated the importance of graduate recruitment III Prodig general (non STAN) because of the needs of human resources with a concentration of technical computing and office administration. While the complaint of the echelon IV as the direct supervisor executor, mainly is a matter of ethics and behavior. The results of this study will be used as a material consideration in recruitment of class II in the Ministry of Finance.

Keywords: Kepuasan, Kinerja, Prodig, STA

I. PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang

Dalam Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 102 Tahun 2001 disebutkan bahwa Kementerian Keuangan mempunyai tugas membantu Presiden dalam menyelenggarakan sebagian tugas pemerintahan dibidang keuangan dan kekayaan negara. Dalam mendukung jalannya organisasi, Kementerian Keuangan membutuhkan sumber daya manusia yang terampil dan berkompeten.

Berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 45 tahun 1974 Jo. Keputusan Presiden Nomor 12 tahun 1976 dibentuk suatu wadah pendidikan kedinasan yang bertujuan sebagai sarana untuk menghasilkan tenaga di bidang keuangan dengan spesialisasi tertentu yang mempunyai pengetahuan, keterampilan, kemampuan serta keahlian profesional dengan spesialisasinya dalam rangka memenuhi kebutuhan pegawai pada unit-unit kerja di lingkungan Kementerian Keuangan, yaitu STAN. Program Diploma (Prodip) I dan III STAN diarahkan untuk menjadi pelaksana yang siap pakai pada unit-unit eselon I Kementerian Keuangan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2010 tentang Pendidikan Kedinasan, syarat peserta didik pendidikan kedinasan antara lain: (1). Pegawai negeri dan calon pegawai negeri pada Kementerian, kementerian lain, atau LPNK; (2). Memiliki ijazah Sarjana (S1) atau yang setara; (3). Memenuhi persyaratan penerimaan peserta didik pendidikan kedinasan sebagaimana ditetapkan oleh penyelenggara pendidikan kedinasan.

Sebagai konsekuensi dari pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2010 di atas, Kementerian Keuangan telah memutuskan mengkaji dua alternatif, yaitu:

1. STAN menjadi Pusdiklat Kementerian Keuangan dibawah Kementerian Keuangan yang tugas dan fungsinya memberikan keterampilan khusus yang dibutuhkan untuk Kementerian Keuangan dan peserta didiknya sudah berstatus pegawai (PNS/CPNS).
2. STAN menjadi Pendidikan Kedinasan dibawah Kementerian Keuangan yang tugas dan fungsinya memberikan pendidikan profesi, spesialis, atau keahlian khusus dan peserta didiknya sudah berstatus pegawai (PNS/CPNS) dengan latar pendidikan sarjana (S1).
3. STAN menjadi BHPP (Badan Hukum Pendidikan Tinggi Pemerintah) diluar Kementerian Keuangan yang tugas dan fungsinya memberikan pendidikan

keterampilan, pendidikan profesi, atau pendidikan tinggi akademik setara Diploma, Sarjana atau Pasca Sarjana dan peserta didiknya berasal dari masyarakat umum.

Mengantisipasi peraturan pemerintah tersebut, Kementerian Keuangan selaku pengguna lulusan STAN dalam melaksanakan tugasnya, perlu melakukan telaahan dan langkah-langkah preventif terkait kebutuhan akan tenaga lulusan Prodip STAN, karena selama ini pemenuhan tenaga pelaksana golongan II hampir seluruhnya dari STAN.

Sebagai salah satu upaya dalam mengetahui kebutuhan akan tenaga pegawai lulusan STAN, Kementerian Keuangan perlu untuk mengetahui persepsi atas output STAN. Lebih lanjut, dalam menilai output dari STAN, Kementerian Keuangan perlu melakukan penilaian atas kinerja lulusannya. Dengan adanya penilaian atas kinerja lulusan STAN, diharapkan Kementerian Keuangan dapat mengetahui segala kelebihan dan kekurangan yang dirasakan oleh para stakeholder lulusan STAN. Karena sebagian besar lulusan STAN sampai dengan tahun 2010 sebagian besar ditempatkan di unit-unit kerja di Kementerian Keuangan, maka penilaian unit-unit kerja di Kementerian Keuangan dirasakan sudah sangat mewakili kepuasan stakeholder lulusan STAN. Lebih lanjut, karena sampai dengan tahun 2010 jumlah lulusan DIII lebih banyak dibandingkan DI atau DIV, maka pada penelitian ini hanya akan dianalisis tingkat kepuasan unit-unit kerja Kementerian Keuangan atas lulusan Diploma III STAN.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat disampaikan rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana tingkat kepuasan unit kerja terhadap kinerja pegawai pelaksana Kementerian Keuangan lulusan Program Diploma III STAN?
- b. Keluhan apa yang dirasakan oleh unit kerja terhadap kinerja pegawai pelaksana Kementerian Keuangan lulusan Program Diploma III STAN?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui tingkat kepuasan unit kerja terhadap kinerja pegawai pelaksana Kementerian Keuangan lulusan Program Diploma III STAN;
2. Untuk mengetahui keluhan yang dirasakan unit kerja terhadap kinerja pegawai pelaksana Kementerian Keuangan lulusan Program Diploma III STAN.

Pada penelitian ini objek yang akan diteliti adalah kinerja pegawai Kementerian Keuangan lulusan STAN. Sementara itu, responden yang akan menilai tingkat kepuasan kinerja pegawai lulusan Prodip III STAN mewakili unit kerja adalah atasan langsung

dari masing-masing pegawai tersebut, dalam hal ini pejabat eselon IV-nya. Survei dilaksanakan pada tahun 2010 di seluruh unit eselon I Kementerian Keuangan yang kemudian di terjemahkan sebagai unit kerja dalam penelitian ini.

II. Tinjauan Teoritis

Menurut Bernard (dalam Effendi 1992:1), organisasi adalah sistem dan kegiatan manusia yang bekerja sama. Sejalan dengan itu, organisasi dikatakan sebagai suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hierarki otoritas dan tanggung jawab (Schein dalam Mangkunegara, 2001:23).

Pernyataan Schein itu menggambarkan bahwa organisasi mempunyai karakteristik tertentu yang struktur dan tujuannya saling berhubungan serta tergantung pada komunikasi manusia untuk mengkoordinasikan aktivitas dalam organisasi tersebut. Hal ini dapat dikatakan bahwa organisasi mempunyai tujuan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga memperoleh kepuasan. Oleh sebab itu, organisasi menghadapkan para pegawainya untuk dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif. Semangat kerja pegawai juga harus dipertahankan karena sangat berpengaruh pada kinerja pegawai. Apabila kinerja pegawai menurun, akan mengakibatkan kerugian pada organisasi.

Menurut Mary Parker Follett (dalam Pauline Graham, 1996), manajemen sumber daya manusia adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001: 67). Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Penilaian pelaksanaan kerja (kinerja) adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya berdasarkan atau sesuai dengan kriteria tertentu. Pelaksanaan pekerjaan dilihat atau dinilai dari berbagai hal, seperti kemampuan pelaksanaan kerja, disiplin hubungan kerja,

sikap dan perilaku terhadap pekerjaan serta hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya.

Dengan bergulirnya reformasi birokrasi di Kementerian Keuangan, telah ditetapkan pengukuran kinerja pelaksana melalui Peraturan Menteri Keuangan Nomor 190/PMK.01/2008 tanggal 20 November 2008 tentang Pedoman Penetapan, Evaluasi, Penilaian, Kenaikan dan Penurunan Jabatan dan Peringkat bagi Pemangku Jabatan Pelaksana di Lingkungan Kementerian Keuangan. Dalam Pasal 11 Peraturan Menteri Keuangan Nomor 190/PMK.01/2008 tersebut dinyatakan bahwa evaluasi pelaksana dalam jabatan dan peringkatnya dilakukan atas dasar penilaian tiga komponen, yaitu pelaksanaan pekerjaan, disiplin kehadiran, serta sikap dan perilaku terhadap pekerjaan.

Konsep awal pembuatan kuesioner menggunakan variabel-variabel yang ada pada Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3). Pada pelaksanaan *focus group discussion* (FGD) yang anggotanya terdiri dari perwakilan semua unit eselon I Kementerian Keuangan, dibahas pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Dari hasil FGD tersebut diputuskan untuk menggunakan variabel-variabel yang ada dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 190/PMK.01/2008.

Berdasarkan landasan pemikiran tersebut, disusun operasionalisasi variabel penelitian kepuasan pejabat eselon IV yang mempunyai tiga kategori sebagai berikut beserta dimensi masing-masing:

1. Pelaksanaan pekerjaan, dengan dimensi sebagai berikut:
 - a. kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik;
 - b. kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu;
 - c. kemampuan untuk menerima pekerjaan tambahan; dan
 - d. kemampuan untuk mengatasi kesulitan kerja.
2. Disiplin kehadiran, dengan dimensi sebagai berikut:
 - a. tingkat kehadiran; dan
 - b. kepatuhan selama jam kerja.
3. Sikap dan perilaku terhadap pekerjaan, dengan dimensi sebagai berikut:
 - a. tanggungjawab terhadap pekerjaan;
 - b. kerjasama dan hubungan dengan karyawan lain;
 - c. prakarsa / inisiatif;
 - d. integritas; dan
 - e. semangat kerja.

Masing-masing dimensi tersebut akan diukur dengan menggunakan skala Likert dari 1 hingga 6 dengan rincian 1 berarti tidak puas, 2 berarti kurang puas, 3 berarti sedikit kurang puas, 4 berarti sedikit cukup puas, 5 berarti cukup puas dan 6 berarti puas. Dari kuesioner ini juga sudah dilakukan uji validitas dan reliabilitas, sehingga untuk kuesioner dengan pertanyaan yang sama tidak perlu lagi dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Pertanyaan tambahan hanya ada pada pertanyaan terbuka yang berisi pertanyaan mengenai keluhan atas kinerja lulusan Prodip III STAN, keahlian Prodip III yang perlu diberikan, usulan penerimaan Prodip III dari lulusan umum, dan pertanyaan mengenai lulusan umum yang dibutuhkan oleh unit kerja di Kementerian Keuangan.

III. METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan adalah metode analisis deskriptif serta metode scoring dengan menggunakan rumus pembobotan sebagai berikut dimana tidak puas dinilai-3, kurang puas dinilai-2, sedikit kurang puas dinilai-1, sedikit cukup puas dinilai 1 cukup puas dinilai 2 dan puas dinilai 3:

$$\text{Skor} = \{ (\sum \text{Tidak Puas} \times (-3)) + (\sum \text{Kurang Puas} \times (-2)) + (\sum \text{Sedikit Kurang Puas} \times (-1)) + (\sum \text{Sedikit Cukup Puas} \times 1) + (\sum \text{Cukup Puas} \times 2) + (\sum \text{Puas} \times 3) \} / \{ (\sum \text{resp}) \times (\sum \text{Pertanyaan}) \}$$

Responden yang menjadi sasaran survei adalah pengguna lulusan Prodip III Keuangan STAN yaitu pejabat eselon IV. Karena jumlah populasi yang besar, maka digunakan rumus *Taro Yamane* atau *Slovin* (dalam Umar, 2004:108) untuk menentukan besarnya sampel minimum yang akan diteliti, yaitu:

Keterangan:

$$n = \text{Jumlah sampel}; \quad n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1} = \frac{7531}{7531 \cdot (5\%)^2 + 1} = 380 \text{ Orang}$$

N = Jumlah populasi
d = Presisi (ditetapkan 5 % untuk tingkat kepercayaan 95%)

Mengingat sebaran populasi atau objek survei yang luas dan kurang merata, maka untuk menghindari bias dan ketidakvalidan data, ditetapkan kuesioner yang akan disebarakan menjadi 600 responden.

Dari 600 responden tersebut sebesar 549 kuesioner yang kembali. Dari 549 kuesioner tersebut dilakukan *scanning* terkait dengan data yang tidak diisi (*missing data*). Hal ini perlu dilakukan karena pertanyaan dalam kuesioner yang tidak diisi dapat

menimbulkan kesalahan generalisasi atau bahkan pengujian bisa menjadi bias (Hair *et al.*, 2006). Responden yang tidak mengisi seluruh profil dan pertanyaan tertutup dalam kuesioner penelitian ini tidak diproses, demikian pula dengan responden yang bukan pejabat eselon IV juga tidak diproses. Selain itu, pejabat eselon IV yang mempunyai pelaksana lulusan Prodip III Keuangan STAN kurang dari enam bulan juga tidak diproses lebih lanjut karena dinilai belum cukup waktu untuk “mengenal” lulusan Prodip III Keuangan STAN. Dari hasil pengujian validitas terhadap 549 responden ini diperoleh data sebanyak 479 responden yang dinilai valid dan diproses lebih lanjut dalam penelitian. Survei dilakukan di delapan kota dengan pemilihan kota berdasarkan konsentrasi lokasi penempatan lulusan Prodip III Keuangan STAN yang dapat mencakup beberapa jurusan. Penentuan besarnya sampel di masing-masing kota ditentukan secara proporsional.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

IV. 1. Gambaran Umum

Berdasarkan seleksi data kuesioner yang dapat diolah, didapat 479 responden yang dijadikan sampel dalam penelitian. Berdasarkan hasil survei sebagian besar responden merasa cukup puas terhadap lulusan Prodip III Keuangan STAN. Dari 479 orang responden yang masing-masing responden diberikan 35 pertanyaan, didapat 9074 jawaban (54,12%) adalah “Cukup Puas”. Sedangkan untuk kategori jawaban “Puas” diperoleh 4617 jawaban (27,54%), hanya setengah dari jawaban “Cukup Puas”. Hal ini menunjukkan tingkat kepuasan yang sudah baik, namun masih ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan dari kinerja lulusan Prodip III STAN. Data persentase tingkat kepuasan untuk masing-masing jawaban disajikan dalam Tabel 1.

IV. 2. Skala Kepuasan Di Tiap Unit Eselon I

Berdasarkan skala kepuasan pejabat eselon IV untuk masing-masing unit eselon I didapat skala kepuasan kategori “Puas” terbesar ada di unit eselon I Bapepam-LK (34,00%), sedangkan skala kepuasan kategori “Puas” terkecil ada di unit eselon I BKF (21,25%). Untuk skala kepuasan kategori “Cukup Puas”, persentase terbesar ada di unit eselon I DJKN (59,16%), sedangkan persentase terkecil ada di unit eselon I BPPK (45,17%).

Untuk skala kepuasan kategori “Tidak Puas”, persentase terbesar ada di unit eselon I DJPB (0.61%), sedangkan persentase terkecil ada pada beberapa unit eselon I karena tidak menjawab tidak puas, seperti Setjen, DJPK, Itjen, Bapepam-LK dan BKF (0.00%). Untuk skala kepuasan kategori “Kurang Puas”, persentase terbesar ada di unit eselon I BPPK (2.99%), sedangkan persentase terkecil ada di unit eselon I DJPK (0,00%).

Walaupun kategori “Puas” terbesar ada di Bapepam-LK, namun secara skor keseluruhan tingkat kepuasan pejabat eselon IV terhadap kinerja lulusan Prodip III terbesar ada di unit eselon I DJP (2.141). Hal ini dikarenakan tingkat ketidakpuasan pejabat eselon IV di unit eselon I DJP yang lebih kecil dibandingkan dengan sebagian besar unit eselon I lainnya. Tingkat kepuasan terbesar kedua ada di unit eselon I Itjen (2.140).

Tabel 1. Persentase Tingkat Kepuasan

| | Tidak Puas | Kurang Puas | Sedikit Kurang Puas | Sedikit Cukup Puas | Cukup Puas | Puas | Total |
|--------------------|-------------------|--------------------|----------------------------|---------------------------|-------------------|-------------|--------------|
| Total Jawaban | 27 | 119 | 571 | 2357 | 9074 | 4617 | 16765 |
| Persentase Jawaban | 0.16 | 0.71 | 3.41 | 14.06 | 54.12 | 27.54 | 100.00 |

Skor ketidakpuasan terbesar ada di unit eselon I BKF (1,740). Hal ini sesuai dengan skala kepuasan kategori “Puas” BKF sebagai yang terkecil. Hal ini juga ditunjang dengan skala kepuasan kategori “sedikit Kurang Puas” BKF (6.88%) sebagai yang terbesar. Persentase skala kepuasan dan skor tingkat kepuasan di tiap unit eselon I selengkapnya disajikan pada Tabel 2.

IV. 2. 1. Skala Kepuasan Di Tiap Unit Eselon I Pada Pelaksanaan Pekerjaan

Berdasarkan skala kepuasan pejabat eselon IV di masing-masing unit eselon I pada hal-hal yang berkaitan dengan Pelaksanaan Pekerjaan untuk skala kepuasan kategori “Puas”, persentase terbesar ada di unit eselon I BPPK (35,71%), sedangkan persentase terkecil ada di unit eselon I DJA (14.64%). Untuk skala kepuasan kategori “Cukup Puas”, persentase terbesar ada di unit eselon I Setjen (62,41%), sedangkan persentase terkecil ada di unit eselon I BPPK (43.33%).

Pada skala kepuasan kategori “Tidak Puas”, persentase terbesar ada di unit eselon I DJPB (0.85%), sedangkan persentase terkecil ada di beberapa unit eselon I karena

tidak menjawab tidak puas. Untuk skala kepuasan kategori “Kurang Puas”, persentase terbesar ada di unit eselon I BPPK (4.76%), sedangkan persentase terkecil ada di beberapa unit eselon I karena tidak menjawab tidak puas.

Walaupun kategori “Puas” terbesar ada di BPPK, namun secara skor keseluruhan tingkat kepuasan pejabat eselon IV terbesar pada Pelaksanaan Pekerjaan lulusan Diploma III STAN ada di unit eselon I DJPK (2.111). Hal ini dikarenakan tingkat ketidakpuasan pejabat eselon IV di unit eselon I DJPK yang lebih kecil dibandingkan dengan sebagian besar unit eselon I lainnya. Bahkan persentase skala kepuasan kategori “Puas” dan “Cukup Puas” unit eselon I DJPK terlihat sangat mendominasi dibandingkan unit-unit lainnya. Tingkat kepuasan terbesar kedua ada di unit eselon I Itjen (2,105). Tabel 2. Persentase Skala Kepuasan dan Skor Tingkat Kepuasan Tiap Unit Eselon I

| No. | Unit Eselon I | Tidak Puas (%) | Kurang Puas (%) | Sedikit Kurang Puas (%) | Sedikit Cukup Puas (%) | Cukup Puas (%) | Puas (%) | Total (%) | Jml Resp | Skor |
|-----|---------------|----------------|-----------------|-------------------------|------------------------|----------------|----------|-----------|----------|-------|
| 1 | SETJEN | 0.00 | 0.49 | 3.74 | 12.51 | 57.54 | 25.71 | 100 | 29 | 2.000 |
| 2 | DJA | 0.41 | 0.31 | 5.51 | 20.41 | 50.10 | 23.27 | 100 | 28 | 1.831 |
| 3 | DJP | 0.19 | 0.39 | 1.56 | 10.36 | 55.84 | 31.66 | 100 | 88 | 2.141 |
| 4 | DJBC | 0.09 | 1.20 | 4.48 | 15.13 | 53.20 | 25.89 | 100 | 95 | 1.921 |
| 5 | DJPB | 0.61 | 0.73 | 3.10 | 14.95 | 58.54 | 22.07 | 100 | 47 | 1.919 |
| 6 | DJKN | 0.17 | 0.08 | 2.02 | 11.51 | 59.16 | 27.06 | 100 | 34 | 2.083 |
| 7 | DJPK | 0.00 | 0.00 | 3.17 | 8.57 | 57.14 | 31.11 | 100 | 27 | 2.130 |
| 8 | DJPU | 0.11 | 0.74 | 3.81 | 13.65 | 55.66 | 26.03 | 100 | 27 | 1.975 |
| 9 | ITJEN | 0.00 | 0.00 | 0.95 | 14.56 | 53.06 | 31.43 | 100 | 21 | 2.140 |
| 10 | BAPEPAM-LK | 0.00 | 1.14 | 2.19 | 11.90 | 50.76 | 34.00 | 100 | 30 | 2.110 |
| 11 | BKF | 0.00 | 0.45 | 6.88 | 24.82 | 46.61 | 21.25 | 100 | 32 | 1.740 |
| 12 | BPPK | 0.14 | 2.99 | 4.63 | 14.29 | 45.17 | 32.79 | 100 | 21 | 1.920 |

Skor ketidakpuasan terbesar ada di unit eselon I DJA (1,561). Hal ini sesuai dengan skala kepuasan kategori “Puas” DJA sebagai yang terkecil. Hal ini juga ditunjang dengan skala kepuasan kategori “sedikit Kurang Puas” DJA (9,29%) sebagai yang terbesar. Persentase skala kepuasan dan skor tingkat kepuasan pejabat eselon IV pada

hal-hal yang berkaitan dengan Pelaksanaan Pekerjaan untuk masing-masing unit eselon I selengkapnya disajikan pada Tabel 3.

IV. 2. 2. Skala Kepuasan Di Tiap Unit Eselon I Pada Disiplin Kerja

Berdasarkan skala kepuasan pejabat eselon IV di masing-masing unit eselon I pada hal-hal yang berkaitan dengan Disiplin Kerja untuk skala kepuasan kategori “Puas”, persentase terbesar ada di unit eselon I Bapepam-LK (51,67%), sedangkan persentase terkecil ada di unit eselon I DJPB (22,34%). Untuk skala kepuasan kategori “Cukup Puas”, persentase terbesar ada di unit eselon I DJKN (57,35%), sedangkan persentase terkecil ada di unit eselon I BKF (33,59%).

Pada skala kepuasan kategori “Tidak Puas”, persentase terbesar ada di unit eselon I DJA (2,68%), sedangkan persentase terkecil ada di beberapa unit eselon I karena tidak menjawab tidak puas. Untuk skala kepuasan kategori “Kurang Puas”, persentase terbesar ada di unit eselon I BPPK (2,38%), sedangkan persentase terkecil ada di beberapa unit eselon I karena tidak menjawab tidak puas.

Skor keseluruhan tingkat kepuasan pejabat eselon IV pada Disiplin Kerja lulusan Prodi III terbesar ada di unit eselon I Bapepam-LK (2,42). Hal ini dikarenakan tingkat kepuasan pejabat eselon IV di Bapepam-LK yang lebih besar dibandingkan unit-unit eselon I lainnya. Tingkat kepuasan terbesar kedua ada di unit eselon I DJP (2,30).

Tabel 3. Persentase Skala Kepuasan Dan Skor Tingkat Kepuasan Pada Pelaksanaan Pekerjaan Tiap unit eselon I

| No. | Unit Eselon I | Tidak Puas (%) | Kurang Puas (%) | Sedikit Kurang Puas (%) | Sedikit Cukup Puas (%) | Cukup Puas (%) | Puas (%) | Total (%) | Jml Resp | Skor |
|-----|---------------|----------------|-----------------|-------------------------|------------------------|----------------|----------|-----------|----------|-------|
| 1 | SETJEN | 0.00 | 1.38 | 4.48 | 15.86 | 62.41 | 15.86 | 100 | 29 | 1.810 |
| 2 | DJA | 0.36 | 0.36 | 9.29 | 27.50 | 47.86 | 14.64 | 100 | 28 | 1.561 |
| 3 | DJP | 0.00 | 0.80 | 2.39 | 10.00 | 57.05 | 29.77 | 100 | 88 | 2.094 |
| 4 | DJBC | 0.32 | 1.68 | 4.21 | 18.42 | 51.58 | 23.79 | 100 | 95 | 1.844 |
| 5 | DJPB | 0.85 | 0.21 | 1.70 | 14.47 | 58.30 | 24.47 | 100 | 47 | 1.998 |
| 6 | DJKN | 0.00 | 0.00 | 2.94 | 11.18 | 59.71 | 26.18 | 100 | 34 | 2.062 |

| | | | | | | | | | | |
|----|------------|------|------|------|-------|-------|-------|-----|----|-------|
| 7 | DJPK | 0.00 | 0.00 | 2.22 | 10.74 | 58.52 | 28.52 | 100 | 27 | 2.111 |
| 8 | DJPU | 0.37 | 0.74 | 9.26 | 19.63 | 54.44 | 15.56 | 100 | 27 | 1.633 |
| 9 | ITJEN | 0.00 | 0.00 | 1.43 | 13.81 | 56.19 | 28.57 | 100 | 21 | 2.105 |
| 10 | BAPEPAM-LK | 0.00 | 2.00 | 2.67 | 13.33 | 50.00 | 32.00 | 100 | 30 | 2.027 |
| 11 | BKF | 0.00 | 0.63 | 8.75 | 25.94 | 48.44 | 16.25 | 100 | 32 | 1.616 |
| 12 | BPPK | 0.00 | 4.76 | 3.33 | 12.86 | 43.33 | 35.71 | 100 | 21 | 1.938 |

Skor ketidakpuasan terbesar ada di unit eselon I DJPB (1,88). Hal ini sesuai dengan skala kepuasan kategori "Puas" DJPB sebagai yang terkecil. Persentase skala kepuasan dan skor tingkat kepuasan pejabat eselon IV pada hal-hal yang berkaitan dengan disiplin kerja untuk masing-masing unit eselon I selengkapnya disajikan pada Tabel 4.

IV. 2. 3. Skala Kepuasan Di Tiap Unit Eselon I Pada Sikap dan Perilaku Terhadap Pekerjaan

Berdasarkan skala kepuasan pejabat eselon IV di masing-masing unit eselon I pada hal-hal yang berkaitan dengan Sikap Dan Perilaku Terhadap Pekerjaan untuk skala kepuasan kategori "Puas", persentase terbesar ada di unit eselon I Bapepam-LK (31,59%), sedangkan persentase terkecil ada di unit eselon I BKF (19,79%). Untuk skala kepuasan kategori "Cukup Puas", persentase terbesar ada di unit eselon I DJPB (59,78%), sedangkan persentase terkecil ada di unit eselon I BPPK (44,67%).

Pada skala kepuasan kategori "Tidak Puas", persentase terbesar ada di unit eselon I DJPB (0,61%), sedangkan persentase terkecil ada di beberapa unit eselon I karena tidak menjawab tidak puas. Untuk skala kepuasan kategori "Kurang Puas", persentase terbesar ada di unit eselon I BPPK (2,27%), sedangkan persentase terkecil ada di beberapa unit eselon I karena tidak menjawab kurang puas.

Skor keseluruhan tingkat kepuasan pejabat eselon IV pada Sikap dan Perilaku lulusan Prodip III terbesar ada di unit eselon I DJP (2,132). Hal ini dikarenakan tingkat kepuasan pejabat eselon IV di DJP yang lebih besar dibandingkan unit-unit eselon I lainnya. Tingkat kepuasan terbesar kedua ada di unit eselon I ITJEN (2,129).

Skor kepuasan terkecil ada di unit eselon I BKF (1,74). Hal ini sesuai dengan skala kepuasan kategori "Puas" BKF

**Tabel 4. Persentase Skala Kepuasan Dan Skor Tingkat Kepuasan Pada Disiplin Kerja
Tiap unit eselon I**

| No. | Unit Eselon I | Tidak Puas (%) | Kurang Puas (%) | Sedikit Kurang Puas (%) | Sedikit Cukup Puas (%) | Cukup Puas (%) | Puas (%) | Total (%) | Jml Resp | Skor |
|-----|------------------|----------------------|-----------------------|----------------------------------|---------------------------------|----------------------|-------------|--------------|-------------|------|
| 1 | SETJEN | 0.00 | 0.00 | 2.59 | 7.76 | 53.45 | 36.21 | 100 | 29 | 2.21 |
| 2 | DJA | 2.68 | 1.79 | 4.46 | 9.82 | 47.32 | 33.93 | 100 | 28 | 1.90 |
| 3 | DJP | 0.00 | 0.28 | 0.85 | 6.82 | 51.14 | 40.91 | 100 | 88 | 2.30 |
| 4 | DJBC | 0.00 | 0.26 | 7.11 | 12.89 | 46.84 | 32.89 | 100 | 95 | 1.98 |
| 5 | DJPB | 0.00 | 0.53 | 3.72 | 20.74 | 52.66 | 22.34 | 100 | 47 | 1.88 |
| 6 | DJKN | 1.47 | 0.74 | 0.74 | 9.56 | 57.35 | 30.15 | 100 | 34 | 2.08 |
| 7 | DJPK | 0.00 | 0.00 | 3.70 | 4.63 | 47.22 | 44.44 | 100 | 27 | 2.29 |
| 8 | DJPU | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 11.11 | 48.15 | 40.74 | 100 | 27 | 2.30 |
| 9 | ITJEN | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 11.90 | 47.62 | 40.48 | 100 | 21 | 2.29 |
| 10 | BAPEPAM- LK | 0.00 | 1.67 | 0.00 | 3.33 | 43.33 | 51.67 | 100 | 30 | 2.42 |
| 11 | BKF | 0.00 | 0.00 | 7.03 | 17.97 | 33.59 | 41.41 | 100 | 32 | 2.02 |
| 12 | BPPK | 0.00 | 2.38 | 3.57 | 8.33 | 52.38 | 33.33 | 100 | 21 | 2.05 |

sebagai yang terkecil. Persentase skala kepuasan dan skor tingkat kepuasan pejabat eselon IV pada hal-hal yang berkaitan dengan disiplin kerja untuk masing-masing unit eselon I selengkapnya disajikan pada Tabel 5.

IV. 3. Skala Kepuasan Di Tiap Kota Survei

Secara umum skala kepuasan pejabat eselon IV di tiap kota survei hampir seragam. Persentase terbesar di semua kota survei berada pada Skala kepuasan kategori "Cukup Puas", sedangkan persentase terbesar kedua di semua kota survei berada pada skala kepuasan "Puas".

Skor kepuasan terbesar dari 8 kota survei ada di kota Denpasar (2.200). Persentase Skala kepuasan kategori "Puas" di kota Denpasar (37.32%) merupakan yang terbesar. Selain itu tidak ada responden dari kota Denpasar yang merasa "Kurang Puas"

atau “Tidak Puas”. Bahkan persentase skala kepuasan “Kurang Puas” di kota Denpasar (1.61%) merupakan yang terkecil diantara kota-kota survei lainnya.

Skor kepuasan terendah dari 8 kota survei ada di kota Batam (1.748). Meskipun persentase skala kepuasan kategori “Puas” di kota Batam (25.35%) bukanlah yang terendah, karena persentase skala kepuasan kategori “puas” terendah ada di kota Medan (19.57%), namun tingkat ketidakpuasan di kota Batam yang berupa skala “Kurang Puas” (1.66%) dan “Sedikit Kurang Puas” (8.11%) juga cukup besar. Persentase skala kepuasan dan skor tingkat kepuasan pejabat eselon IV di tiap kota survei selengkapnya disajikan pada Tabel 6.

Tabel 5. Persentase Skala Kepuasan Dan Skor Tingkat Kepuasan Pada Sikap Dan Perilaku Terhadap Pekerjaan Tiap Unit Eselon I

| No. | Unit Eselon I | Tidak Puas (%) | Kurang Puas (%) | Sedikit Kurang Puas (%) | Sedikit Cukup Puas (%) | Cukup Puas (%) | Puas (%) | Total (%) | Jml Resp | Skor |
|-----|---------------|----------------|-----------------|-------------------------|------------------------|----------------|----------|-----------|----------|-------|
| 1 | SETJEN | 0.00 | 0.16 | 3.61 | 11.82 | 55.99 | 28.41 | 100 | 29 | 2.051 |
| 2 | DJA | 0.00 | 0.00 | 3.91 | 19.05 | 51.70 | 25.34 | 100 | 28 | 1.946 |
| 3 | DJP | 0.32 | 0.22 | 1.30 | 11.20 | 56.17 | 30.79 | 100 | 88 | 2.132 |
| 4 | DJBC | 0.00 | 1.15 | 4.11 | 13.98 | 55.19 | 25.56 | 100 | 95 | 1.946 |
| 5 | DJPB | 0.61 | 1.01 | 3.65 | 14.08 | 59.78 | 20.87 | 100 | 47 | 1.888 |
| 6 | DJKN | 0.00 | 0.00 | 1.82 | 12.04 | 59.24 | 26.89 | 100 | 34 | 2.094 |
| 7 | DJPK | 0.00 | 0.00 | 3.53 | 8.29 | 58.38 | 29.81 | 100 | 27 | 2.109 |
| 8 | DJPU | 0.00 | 0.88 | 1.94 | 11.29 | 57.67 | 28.22 | 100 | 27 | 2.076 |
| 9 | ITJEN | 0.00 | 0.00 | 0.91 | 15.42 | 52.61 | 31.07 | 100 | 21 | 2.129 |
| 10 | BAPEPAM-LK | 0.00 | 0.63 | 2.38 | 12.86 | 52.54 | 31.59 | 100 | 30 | 2.090 |
| 11 | BKF | 0.00 | 0.45 | 5.95 | 25.60 | 48.21 | 19.79 | 100 | 32 | 1.746 |
| 12 | BPPK | 0.23 | 2.27 | 5.44 | 16.10 | 44.67 | 31.29 | 100 | 21 | 1.887 |

IV. 3. 1 Skala Kepuasan Di Tiap Kota Survei Pada Pelaksanaan Pekerjaan

Berbeda dengan skor kepuasan pejabat eselon IV terhadap kinerja Prodip III di tiap kota survei secara umum dimana kota Denpasar memiliki skor kepuasan yang

paling tinggi, skor kepuasan pejabat eselon IV terhadap kinerja Prodip III pada hal-hal yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan terbesar ada di kota Bandung (2.142). Skala kepuasan kategori "Puas" untuk kota Denpasar dan kota Bandung sama besar (32.50%), namun skala kepuasan kategori "Cukup Puas" di kota Bandung (53.33%) lebih besar dibandingkan kota Denpasar (50.00%).

Skor kepuasan terendah dari 8 kota survei pada hal-hal yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan skor kepuasan secara umum, ada di kota Batam (1.771). Walaupun skala kepuasan kategori "Puas" ada di kota Medan (20.61%), skala kepuasan kategori kategori "Cukup Puas" di kota Medan (64.55%) jauh lebih besar dari kota Batam (44.52%).

IV. 3. 2. Skala Kepuasan Di Tiap Kota Survei Pada Disiplin Kerja

Berdasarkan skala kepuasan pejabat eselon IV pada hal-hal yang berkaitan dengan disiplin kerja di tiap kota survei didapat skala kepuasan kategori "Puas" terbesar ada di kota Denpasar (54,69%). Karena persentase "Puas" yang dominan tersebut, skor kepuasan di kota Denpasar (2.47) merupakan yang terbesar diantara 8 kota survei. Bahkan tidak ada responden dari Denpasar yang menyatakan ketidakpuasan terhadap kinerja lulusan Prodip III STAN, terlihat dari skala kepuasan "Sedikit Kurang Puas", "Kurang Puas", atau "Tidak Puas" dengan persentase 0.00%.

Skor kepuasan terendah pada hal-hal yang berkaitan dengan Disiplin Kerja di tiap kota survei ada di kota Makasar (1.685). Skala kepuasan kategori "Puas" di kota Makasar 27.78% merupakan yang terendah dibandingkan kota-kota survei lainnya. Tingkat ketidakpuasan yang berupa skala "Sedikit Kurang Puas", Kurang Puas" dan "Tidak Puas" di kota Makasar juga memiliki persentase yang lebih besar dibandingkan kota-kota survei lainnya.

Tabel 6. Persentase Skala Kepuasan Dan Skor Tingkat Kepuasan Di Tiap Kota Survei

| No. | Unit Eselon I | Tidak Puas (%) | Kurang Puas (%) | Sedikit Kurang Puas (%) | Sedikit Cukup Puas (%) | Cukup Puas (%) | Puas (%) | Total (%) | Jml Resp | Skor |
|-----|------------------|----------------------|-----------------------|----------------------------------|---------------------------------|----------------------|-------------|--------------|-------------|------|
|-----|------------------|----------------------|-----------------------|----------------------------------|---------------------------------|----------------------|-------------|--------------|-------------|------|

| | | | | | | | | | | |
|---|-----------|------|------|------|-------|-------|-------|-----|-----|-------|
| 1 | Jakarta | 0.13 | 0.54 | 3.04 | 14.38 | 54.01 | 27.90 | 100 | 304 | 2.016 |
| 2 | Batam | 0.00 | 1.66 | 8.11 | 19.54 | 45.35 | 25.35 | 100 | 31 | 1.748 |
| 3 | Medan | 0.35 | 1.65 | 3.81 | 11.77 | 62.86 | 19.57 | 100 | 33 | 1.881 |
| 4 | Bandung | 0.00 | 0.00 | 1.90 | 9.76 | 55.00 | 33.33 | 100 | 24 | 2.179 |
| 5 | Surabaya | 0.67 | 0.57 | 1.52 | 13.24 | 58.38 | 25.62 | 100 | 30 | 2.022 |
| 6 | Pontianak | 0.00 | 0.00 | 1.22 | 14.90 | 60.00 | 23.88 | 100 | 14 | 2.053 |
| 7 | Makasar | 0.21 | 2.01 | 7.30 | 12.17 | 49.52 | 28.78 | 100 | 27 | 1.856 |
| 8 | Denpasar | 0.00 | 0.00 | 1.61 | 12.50 | 48.57 | 37.32 | 100 | 16 | 2.200 |

IV. 3. 3. Skala Kepuasan Di Tiap Kota Survei Pada Sikap dan Perilaku Terhadap Pekerja

Berdasarkan skala kepuasan pejabat eselon IV pada hal-hal yang berkaitan dengan sikap dan perilaku terhadap pekerjaan di tiap kota survei didapat skala kepuasan kategori "Puas" terbesar ada di kota Denpasar (36,31%). Namun demikian Skor kepuasan tertinggi ada di kota Bandung (2.220), hal ini dikarenakan tingkat ketidakpuasan kota Bandung sangat rendah.

Skor kepuasan terendah pada hal-hal yang berkaitan dengan sikap dan perilaku terhadap pekerjaan di tiap kota survei ada di kota Batam (1.707). Walaupun persentase skala kepuasan kategori "Puas" terendah ada di kota Medan (17.17%), tingkat ketidakpuasan kota Batam lebih besar dari yang lainnya.

IV. 4. Keluhan atas Kinerja Lulusan Prodip III STAN

Dalam penelitian ini juga ditanyakan apakah ada keluhan terhadap kinerja lulusan Prodip III STAN. Dari hasil yang diperoleh didapat bahwa jumlah responden yang mengeluh tidak terlalu banyak. Dari 479 orang responden didapat 348 responden (72.65%) tidak mengeluh, 114 orang responden (23.80%) mengatakan ada keluhan atas kinerja lulusan Prodip III STAN, sedangkan sisanya sebanyak 17 responden (3.55%) tidak memberikan jawaban. Hal ini sesuai dengan pandangan responden pada pernyataan-pertanyaan tertutup yang ditanyakan dengan skala kepuasan sebagian besar berada pada kategori "Cukup Puas". Adapun alasan para responden mengeluhkan kinerja lulusan Prodip III STAN selengkapnya dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7. Alasan keluhan Responden Terhadap Kinerja Lulusan Prodip III STAN

| No. | Alasan | Jumlah |
|-----|--|--------|
| 1 | Perilaku kurang baik, Kurang etika, dan sopan santun | 39 |
| 2 | Kurang kreatif, inovatif dan inisiatif terhadap pekerjaan | 23 |
| 3 | Kurang integritas dan semangat kerja, takut ditempatkan di daerah | 15 |
| 4 | Kurang dapat bekerjasama, menghormati & menghargai orang lain | 15 |
| 5 | Arogan, terlalu merasa pintar dan eksklusive sebagai alumni STAN | 15 |
| 6 | Kurang percaya diri, kurang siap dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan dunia kerja | 8 |
| 7 | Kurang dapat berkomunikasi, berorganisasi dan mengemukakan pendapat | 8 |
| 8 | Kurang kemauan dalam melakukan pekerjaan yang tidak sesuai latar belakang pendidikan | 7 |
| 9 | kurang disiplin termasuk dalam hal waktu kerja | 4 |
| 10 | Tidak fokus, kurang ikhlas dalam bekerja, lebih berorientasi pada materi & beasiswa | 2 |
| 11 | Penurunan kualitas kompetensi dan etika dibanding lulusan STAN terdahulu | 2 |
| 12 | Perlu ditingkatkan kemampuan komputasi dan analisa | 2 |
| 13 | Tidak Jawab | 2 |
| | Total | 114 |

Mayoritas keluhan yang disebutkan oleh responden berkaitan dengan etika dan tingkah laku lulusan Prodip III STAN. Banyak responden yang menyatakan bahwa perilaku lulusan Prodip III kurang sopan dalam berbicara dan bersikap dengan atasan. Belum bisa membedakan cara bersikap dalam menghadapi orang yang lebih senior dengan teman sebaya. Ada pula yang menyebutkan bahwa lulusan kurang kreatif, inovatif dan inisiatif terhadap pekerjaan, khususnya terhadap pekerjaan yang berbeda dengan latar belakang pendidikan. Beberapa responden mengatakan bahwa lulusan Prodip III STAN merasa berat ketika harus melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan karena lulusan Prodip III STAN merasa pekerjaan

tersebut bukan bagian dari tugas pokok mereka. Hal ini dapat terjadi karena usia lulusan Prodi III

STAN yang cenderung masih muda, belum punya pengalaman di dunia kerja, sehingga masih memposisikan diri sama seperti pergaulan sehari-hari. Selain itu kemungkinan mata kuliah yang diberikan Prodi III STAN terlalu spesifik digunakan untuk pekerjaan di lingkungan Kementerian Keuangan, sehingga kemampuan-kemampuan dasar seperti ilmu pemrograman komputasi dasar, ilmu administrasi dan ilmu-ilmu dasar sejenis yang dibutuhkan oleh organisasi perkantoran tidak diberikan yang mengakibatkan lulusan Prodi III merasa berat untuk melakukan pekerjaan dengan syarat kemampuan dasar tersebut.

Keluhan lainnya seperti lulusan Prodi III STAN kurang dapat bekerjasama dengan pegawai lainnya, ada kecenderungan merasa lebih pintar dan eksklusif sebagai alumni STAN. Hal ini bisa terbentuk pada lulusan yang secara otomatis akan diterima bekerja pada suatu instansi. Berdasarkan pola penerimaan tersebut secara otomatis pula lulusan-lulusan Prodi III STAN akan sering berinteraksi dengan sesama lulusan Prodi III STAN lainnya dibandingkan dengan pegawai lain dan dapat timbul sikap merasa eksklusif sebagai lulusan STAN. Jumlah responden yang mengeluh terhadap kinerja lulusan Prodi III memang sedikit, namun keluhan-keluhan yang ada dapat menjadi masukan positif bagi STAN dalam mempersiapkan lulusannya menjadi calon pegawai Kementerian Keuangan dengan kinerja yang lebih baik lagi.

IV. 5. Keahlian Yang Perlu Ditingkatkan lulusan Prodi III STAN

Pada survei ini juga ditanyakan kepada para responden tentang kemampuan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja lulusan Prodi III STAN. Berdasarkan jawaban yang diperoleh, kebanyakan responden menyatakan bahwa lulusan Prodi III STAN perlu peningkatan kemampuan di bidang Informasi dan Teknologi, dengan alasan peningkatan kemampuan di bidang Informasi dan Teknologi tersebut sangat diperlukan karena dibutuhkan pegawai yang mempunyai keahlian yang dapat memudahkan pekerjaan di unit kerja tersebut. Dengan kemampuan Informasi dan Teknologi yang mencukupi, responden menganggap para lulusan Prodi III STAN dapat membuat aplikasi-aplikasi komputer atau bisa membantu membuat pekerjaan di unit kerja menjadi semakin efektif dan efisien.

Untuk ekspektasi pembuatan software-software atau aplikasi-aplikasi komputer yang dapat memudahkan tugas dan fungsi unit kerja memang sangat tinggi dan dirasakan kurang sesuai dengan beban kerja pegawai lulusan Prodip III STAN, namun kemampuan komputasi dasar sebaiknya harus diberikan untuk kemampuan dasar seperti *microsoft office*, dan bahasa pemrograman dasar sehingga lulusan Prodip III STAN sudah mengenal penggunaan komputer dalam ruang lingkup pekerjaan dan hal tersebut dengan sendirinya sudah sangat membantu tugas dan fungsi unit kerja Kementerian Keuangan. Pernyataan responden tentang harapan peningkatan kemampuan lulusan Prodip III STAN selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 8.

IV. 6. Kebutuhan Menerima Lulusan Prodip III Dari Umum

Pada penelitian ini selain ditanyakan mengenai keluhan yang dirasakan responden juga ditanyakan mengenai

Tabel 8. Pernyataan Peningkatan Kemampuan Yang Diharapkan Terhadap Lulusan STAN

| No. | Peningkatan Kemampuan | Jml |
|-----|--|-----|
| 1 | Kemampuan di bidang IT | 91 |
| 2 | Kemampuan berbahasa asing | 45 |
| 3 | Pelatihan tim building, service excelent, motivasi dan inisiatif | 45 |
| 4 | Diklat-diklat teknis, ilmu dan peraturan2 baru sesuai bidang tugas | 41 |
| 5 | Kemampuan berkomunikasi, bernegosiasi dan mengemukakan pendapat | 40 |
| 6 | Kemampuan menganalisis, mengolah data statistik | 38 |
| 7 | Kemampuan Perkantoran Umum | 34 |
| 8 | Kemampuan Kepemimpinan & Managerial | 33 |
| 9 | Kemampuan peningkatan disiplin, integritas & loyalitas | 18 |
| 10 | Sudah cukup | 15 |
| 11 | Pendidikan etika, sopan santun, budi pekerti dan budaya organisasi | 14 |
| 12 | Analisa umum laporan keuangan | 14 |
| 13 | Soft Competency Skill | 13 |
| 14 | Kemampuan praktek kerja & Lingkungan Kerja | 12 |

| | | |
|----|--|---|
| 15 | Pemahaman/keahlian tentang pekerjaan yg menjadi tuji-nya | 9 |
| 16 | Kemampuan Karya tulis, legal drafting | 8 |
| 17 | Pengetahuan ekonomi makro, dunia bisnis dan asuransi | 7 |
| 18 | Pemahaman Hukum dan Budaya Kerja | 7 |
| 19 | Kemampuan Pengadaan barang dan jasa | 5 |
| 20 | Melanjutkan ke jenjang studi yang lebih tinggi | 4 |
| 21 | Kemampuan di bidang penganggaran | 3 |
| 22 | Kemampuan penyelidikan dan investigasi | 3 |
| 23 | Kemampuan mengemudikan kendaraan | 2 |
| 24 | Kemampuan fleksibilitas terhadap pekerjaan | 1 |
| 25 | Bidang perbendaharaan | 1 |
| 26 | Tidak Jawab | 5 |

kebutuhan penerimaan lulusan Prodip III dari lulusan umum, tidak hanya dari STAN. Walaupun jumlah responden yang memberikan keluhan lebih sedikit, namun pandangan yang berbeda terjadi ketika responden ditanyakan pendapatnya mengenai penerimaan lulusan Prodip III dari lulusan umum, tidak hanya dari STAN. Dari 479 responden didapat 296 responden (61,80%) menyatakan menyetujui penerimaan calon pegawai negeri sipil di lingkungan Kementerian Keuangan lulusan Prodip III dari lulusan umum, sedangkan 166 responden (34,66%) menyatakan tidak menyetujui dan sisanya sebanyak 17 responden (3,55%) tidak memberikan jawaban.

Pendapat bahwa sebagian besar responden menyetujui penerimaan Prodip III dari lulusan umum dikarenakan kebutuhan unit kerja terhadap kemampuan pegawai yang cukup luas, tidak terbatas pada hal-hal yang berhubungan dengan kebendaharaan negara, perpajakan, kepabeanan & cukai, akuntansi atau pengurusan piutang & lelang saja, tetapi lebih luas lagi dimana unit-unit kerja Kementerian Keuangan membutuhkan pegawai dengan kemampuan yang lebih beragam sesuai dengan tuntutan suatu organisasi.

Sebanyak 73 responden dari total 296 responden yang menyetujui penerimaan lulusan Prodip III dari lulusan umum mengatakan bahwa mereka membutuhkan pegawai yang ahli atau minimal mengerti dalam suatu bidang yang saat ini belum bisa terpenuhi oleh lulusan Prodip III STAN. Ada juga yang mengatakan butuh pegawai dari lulusan umum untuk mengerjakan tugas dan fungsi unit kerja yang semakin luas dan

beragam. beberapa responden menganggap bahwa dengan membuka penerimaan dari lulusan umum akan memberikan kesempatan yang sama kepada masyarakat luas, bisa juga sebagai perbandingan dengan lulusan Prodip III STAN dan menciptakan kompetisi kerja secara positif. Beberapa responden juga mengatakan bahwa dengan menerima lulusan Prodip III dari lulusan umum akan dapat memperkaya kemampuan dan cara pandang organisasi dalam menjalankan proses bisnisnya, dan dapat menambah kemampuan untuk berkompetisi positif dengan dunia luar. Sehingga diharapkan dengan adanya pegawai Prodip III dengan bidang kompetensi yang lebih beragam dari lulusan umum dapat menambah kemampuan Kementerian Keuangan dalam menjalankan proses bisnisnya dengan dunia luar. Sedikit responden juga menyatakan perlu pegawai yang mengerti pekerjaan-pekerjaan administratif selain pekerjaan-pekerjaan teknis.

Untuk responden yang tidak menyetujui penerimaan lulusan Prodip III dari lulusan umum mengatakan bahwa mereka membutuhkan pegawai yang sudah siap pakai. Sebanyak 78 dari 165 responden yang tidak menyetujui penerimaan lulusan Prodip III dari lulusan umum menyatakan hal tersebut. Ada juga yang menyatakan karena kurikulum STAN sudah sesuai dengan kebutuhan organisasi Kementerian Keuangan. Selain karena hal-hal tersebut, hal lain yang menyebabkan responden tidak menyetujui penerimaan umum adalah karena kinerja lulusan Prodip III STAN. Sebanyak 30 dari 165 responden menyatakan bahwa kinerja lulusan Prodip III STAN sudah terbukti baik, dan 20 dari 165 responden juga menyatakan bahwa lulusan selain Prodip III STAN masih diragukan kemampuannya. Solusi lain yang diutarakan oleh responden adalah penerimaan tetap dari Prodip III STAN dengan menambah kurikulum keahlian di bidang komputasi, statistik & pengolahan data serta administrasi perkantoran.

Lulusan terbesar yang dibutuhkan Kementerian Keuangan jika dilakukan penerimaan Prodip III dari lulusan umum adalah lulusan komputer. Sebanyak 191 responden dari total 294 responden menyatakan butuh lulusan komputer. Selain komputer, lulusan prodip III dengan bidang keahlian kearsipan dan keadministrasian juga sangat dibutuhkan. Sebagian besar alasan mereka butuh lulusan tersebut karena karena butuh pegawai dengan bidang keahlian yang lulusan Prodip III umum miliki dan saat ini masih kurang dalam unit kerja mereka sehingga bisa dapat menunjang tugas dan fungsi unit kerja. Alasan lain yang diperoleh dari sedikit responden adalah sebagai perbandingan dengan lulusan Prodip III STAN, menumbuhkan persaingan sehat.

Jika dilihat secara keseluruhan tingkat kepuasan responden berdasarkan masing-masing profilnya tidak terlihat adanya korelasi. Dilihat dari tingkat kepuasan responden berdasarkan jenis kelamin tidak terdapat korelasi. Hal ini berarti tidak ada perbedaan tingkat kepuasan antara responden laki-laki dan responden wanita. Dilihat dari tingkat kepuasan responden berdasarkan status pernikahan tidak terdapat korelasi. Hal ini berarti tidak ada perbedaan tingkat kepuasan antara responden yang belum menikah, menikah dan janda/duda. Dilihat dari tingkat kepuasan responden berdasarkan unit eselon I juga tidak terdapat korelasi. Hal ini berarti tidak ada perbedaan tingkat kepuasan antara masing-masing unit eselon I. Dilihat dari tingkat kepuasan responden berdasarkan latar belakang pendidikan responden memang terdapat korelasi, namun besarnya korelasi juga sangat rendah (0.161). Hal ini belum bisa dikatakan berkorelasi secara nyata. Untuk tingkat kepuasan berdasarkan profil lokasi kerja, jumlah pelaksana responden, ataupun masa kerja juga tidak terdapat korelasi. Sehingga dari data yang diperoleh tidak membentuk suatu kecenderungan terhadap suatu profil responden.

V. KESIMPULAN

Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2010 tentang Pendidikan Kedinasan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai negeri dan calon pegawai negeri pada Kementerian, kementerian lain, atau LPNK dalam pelaksanaan tugas di lingkungan kerjanya dalam rangka mencapai tujuan pendidikan nasional dengan berorientasi pada kepentingan pelayanan masyarakat dan kebutuhan profesi tertentu dari kementerian, kementerian lain atau LPNK. Pendidikan kedinasan harus memiliki standar kompetensi yang sesuai dengan standar nasional pendidikan dengan mempertimbangkan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan budaya. Tingkat kepuasan pejabat eselon IV atas kinerja lulusan Prodi III STAN diharapkan dapat memberikan gambaran langsung kebutuhan dan harapan unit-unit kerja di lingkungan Kementerian Keuangan terhadap pegawai lulusan Prodi III STAN sebagai pegawai yang mengisi kebutuhan golongan II.

Berdasarkan penelitian diperoleh bahwa tingkat kepuasan pejabat terhadap kinerja pegawai lulusan Prodi III STAN berada pada tingkatan cukup puas. Artinya Tingkat kepuasan unit kerja terhadap lulusan Prodi III STAN sudah baik, namun masih ada hal-hal yang perlu ditingkatkan. Pada hasil survei masih ada responden yang menyatakan ketidakpuasan atas kinerja lulusan Prodi III STAN walaupun dalam

jumlah yang relatif kecil, namun menjadi hal penting untuk perbaikan sistem pengajaran di STAN. Keluhan atas etika, sikap & perilaku lulusan Prodi III STAN yang dinilai oleh beberapa responden masih kurang dapat dijadikan masukan

dalam bahan ajaran yang diberikan oleh STAN pada masa mendatang. Dengan adanya bahan ajaran mengenai etika, sikap & perilaku diharapkan dapat meningkatkan kerjasama dan komunikasi dengan pegawai lainnya sehingga tercipta iklim kerja yang lebih produktif dan harmonis.

Sedikitnya responden yang mengeluhkan kinerja lulusan Prodi III STAN ternyata berbanding terbalik dengan permintaan lulusan Prodi III dari lulusan umum. Hal ini dikarenakan *hard competency* yang dimiliki lulusan Prodi III STAN sangat spesifik kepada pengetahuan teknis seperti perpajakan, kepabeanan dan cukai, atau kebhendaraan negara, sementara kebutuhan organisasi Kementerian Keuangan tidak hanya terbatas pada pengetahuan teknis tersebut. Hal ini mengakibatkan unit-unit kerja Kementerian Keuangan merasa membutuhkan lulusan-lulusan Prodi III dari luar STAN untuk menjalankan tugas dan fungsi diluar pengetahuan teknis yang disebutkan diatas. Lulusan dengan kompetensi yang dibutuhkan diluar Prodi III STAN adalah lulusan Prodi III dengan kompetensi komputasi dan administrasi perkantoran. Alternatif lain yang bisa dilakukan untuk memenuhi kebutuhan unit kerja akan pengetahuan lainnya dapat diberikan pada lulusan Prodi III STAN dengan menambahkannya pada kurikulum Prodi III STAN. Dengan terpenuhinya kebutuhan pada kemampuan para pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsi unit kerja akan meningkatkan kepuasan unit kerja terhadap pegawainya.

DAFTAR PUSTAKA

Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2010 tentang Pendidikan Kedinasan.

Keputusan Presiden Nomor 45 tahun 1974 Jo. Keputusan Presiden Nomor 12 tahun 1976 tentang Susunan Organisasi Departemen Presiden Republik Indonesia.

Keputusan Menteri Keuangan No.15/KMK.01/UP.6/1985 tentang Ketentuan Penegakan Disiplin Kerja dalam Hubungan Pemberian Tunjangan Khusus Pembinaan

Keuangan Negara Kepada Pegawai dalam Lingkungan Kementerian Keuangan Republik Indonesia.

Peraturan Menteri Keuangan Nomor 18/PMK.01/2007 tentang Tata Cara Penerimaan Calon PNS Golongan II dari lulusan Prodip I dan III Keuangan STAN di lingkungan Kementerian Keuangan.

Peraturan Menteri Keuangan No. 190/PMK.01/2008 tanggal 20 November 2008 tentang Pedoman Penetapan, Evaluasi, Penilaian, Kenaikan dan Penurunan Jabatan dan Peringkat bagi Pemangku Jabatan Pelaksana di Lingkungan Kementerian Keuangan.

Hoel, P.G., 1960. *Elementary Statistics*, John Wiley & Sons, Inc., New York.

Dixon, W.J., and Massey Jr, F.J., 1969. *Introduction to Statistical Analysis*, Mc. Graw Hill Book Co., Inc., New York.

Graham, Pauline, 1996. *Prophet of Management*. Harvard Business School Press. Boston.

Effendi, Onong Uchjana. 1992. *Kepemimpinan dan Komunikasi*. Mandar Maju. Bandung.

Cooper, Donald R, and Pamela S. Schindler. 2001. *Business Research Methods*. Ed. ke-7. McGraw-Hill Book Co. Singapura.

Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Sudjana, 2002. *Metoda Statistika*. PT Tarsito. Bandung.

Husein Umar. 2004. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Cetakan ke-6. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Hair, Joseph F., William C. Black, Barry J. Babin, Rolph E. Anderson, dan Ronald L. Tatham. 2006. *Multivariate Data Analysis*. Ed. ke-6. Pearson Prentice-Hall, Inc. Upper Saddle River, NJ.

Sholikhin, 2006. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tegal Di bawah bimbingan SYAMSUL MAARIF dan MOELYADI*. From:

<http://elibrary.mb.ipb.ac.id/gdl.php?mod=browse&op=read&id=mbipb-12312421421421412-sholikhin-574>, 25 Januari 2010

Rino, 2009. *Evaluasi KTSP Berbasis Kinerja*. From:

<http://www.google.co.id/search?q=rinofeunp.files.wordpress.com%2F2009%2F..%2Fevaluasi-ktsp-berbasis-kinerja.doc&ie=utf-8&oe=utf-8&aq=t&rls=org.mozilla:en-US:official&client=firefox-a>, 14 Januari 2010