



**UNIVERSITAS INDONESIA**

**ANALISIS DAMPAK PENDIDIKAN  
PROGRAM RINTISAN GELAR  
DEPARTEMEN HUKUM DAN HAM RI**

**TESIS**

**ISYE GILARGUNANI  
NPM : 0706308856**

**PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI PENGKAJIAN KETAHANAN NASIONAL  
PEMINATAN KAJIAN STRATEJIK PERENCANAAN,  
STRATEGI DAN KEBLIJAKAN  
JAKARTA  
DESEMBER 2009**





**UNIVERSITAS INDONESIA**

**ANALISIS DAMPAK PENDIDIKAN  
PROGRAM RINTISAN GELAR  
DEPARTEMEN HUKUM DAN HAM RI**

**TESIS**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Sains**

**ISYE GILARGUNANI  
NPM : 0706308856**

**PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI PENGKAJIAN KETAHANAN NASIONAL  
PEMINATAN KAJIAN STRATEJIK PERENCANAAN,  
STRATEGI DAN KEBIJAKAN  
JAKARTA  
DESEMBER 2009**

## HALAMAN PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh :

Nama : Isye Gilargunani  
NPM : 0706308856  
Program Studi : Pengkajian Ketahanan Nasional  
Peminatan : Kajian Strategik Perencanaan, Strategi dan Kebijakan  
Judul Tesis : Analisis Dampak Pendidikan Program Rintisan Gelar Departemen Hukum dan HAM RI

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Sains (M.Si.) pada Program Studi Kajian Ketahanan Nasional Konsentrasi Kajian Strategik Perencanaan, Strategi, dan Kebijakan Program Pascasarjana Universitas Indonesia

### DEWAN PENGUJI :

Ketua Sidang : Prof. Dr. Suahasil Nazara ( *Suahasil Nazara* )  
Pembimbing : Prof. Dr. Chandra Wijaya ( *Chandra Wijaya* )  
Penguji : Dr. Dewi Hanggraeni, SE, MBA ( *Dewi Hanggraeni* )

Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal : 29 Desember 2009

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan tesis ini. Penulisan tesis ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Master Sains Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia. Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan berbagai pihak, sejak masa perkuliahan sampai pada penyusunan tesis ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan tesis ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Chandra Wijaya selalu dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan tesis ini.
2. Suami, orang tua, dan keluarga yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materiil.
3. Pihak Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Hukum dan HAM Departemen Hukum dan HAM yang telah membantu memberikan data dan informasi.
4. Teman-teman pada Program Studi Kajian Ketahanan Nasional Konsentrasi Kajian Strategik Perencanaan, Strategi dan Kebijakan Program Pascasarjana Universitas Indonesia kelas kerja sama Departemen Hukum dan HAM Angkatan III yang telah bersedia menjadi teman diskusi, memberikan saran dan masukan guna penyempurnaan tesis ini.
5. Sahabat dan rekan kerja atas dukungan dan bantuan baik moril maupun materiil dalam menyelesaikan tesis ini.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga tesis ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Jakarta, Desember 2009

Penulis

**HALAMAN PERNYATAAN  
ORISINALITAS**

Tesis ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber

baik yang dikutip maupun yang dirujuk

telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Isye Gilargunani

NPM : 0706308856

Tanda Tangan :

Tanggal : Desember 2009

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Isye Gilargunani  
NPM : 0706308856  
Program Studi : Pengkajian Ketahanan Nasional  
Konsentrasi : Kajian Strategik Perencanaan, Strategi dan Kebijakan  
Jenis Karya : Tesis

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (**Non-exclusive Royalty-Free Right**) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Analisis Dampak Pendidikan Program Rintisan Gelar Departemen Hukum dan HAM RI** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta  
Pada Tanggal : Januari 2010

Yang Menyatakan

(Isye Gilargunani)

## ABSTRAK

Nama : Isye Gilargunani  
Program Studi : Pengkajian Ketahanan Nasional  
Konsentrasi : Kajian Strategik Perencanaan, Strategi dan Kebijakan  
Judul : Analisis Dampak Pendidikan Program Rintisan Gelar Departemen Hukum dan HAM RI

Tesis ini bertujuan mengetahui dampak yang dihasilkan dari alumni (lulusan) Program Rintisan Gelar (PRG) Departemen Hukum dan HAM RI kerjasama dengan Universitas Indonesia terhadap kualitas kerja, sikap dan perilaku, dan mobilitas sosial alumninya. Penelitian ini menggunakan pendekatan dan metode analisis gabungan kuantitatif dan kualitatif. Temuan penelitian ini adalah bahwa pendidikan melalui Program Rintisan Gelar Departemen Hukum dan HAM RI kerja sama dengan Universitas Indonesia memberi dampak yang positif dalam meningkatkan kemampuan kerja, kualitas personal, dan mobilitas sosial alumninya. Penelitian ini menyarankan agar pihak pengambil kebijakan melakukan langkah-langkah tindak lanjut program berupa pemberian kesempatan peningkatan karier dan pemanfaatan alumni PRG sesuai dengan kompetensi yang didapat melalui pendidikan. Untuk itu perlu dibuat database kepegawaian yang *up to date* dan akurat agar pemanfaatan alumni PRG dapat dilakukan sesuai dengan prinsip "*the right man on the right place and the right job*"

Keywords : dampak, pendidikan, kinerja

## ABSTRACT

Name : Isye Gilargunani  
Department : The Study of Strategic Planning  
Title : The Analysis of Education Impacts of Degree's Pioneering  
Program of The Ministry of Law and Human Rights of R.I

*This thesis is aimed to find out the impacts of co-operative program with the University of Indonesia and The Ministry of Law and Human Rights of R.I of Degree's Pioneering Program of the quality of work, attitude and behavior, and its alumni social mobility. It uses both approach and analysis method quantitative and qualitative. It is intended to result in findings that education through co-operative program with the University of Indonesia and The Ministry of Law and Human Rights of R.I of Degree's Pioneering Program will give positive impacts in improving of work ability, personal quality, and its alumni social mobility. It suggests that decision makers must take steps to this program that is, to give the opportunities of career improvement and making use of its alumni in accordance with their competencies. Then, it is needed to be made a data base of employee affairs that it is up to date and accurate so the use of alumni as the principle "the right man on the right place and the right job".*

**Keywords :** *Impact, education, competency*

## DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL .....	i
LEMBAR PENGESAHAN .....	ii
PERNYATAAN MENGENAI TESIS DAN SUMBER INFORMASI ....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH .....	v
ABSTRAK .....	vi
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL .....	viii
DAFTAR LAMPIRAN .....	ix
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang .....	7
B. Perumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	8
E. Sistematika Penulisan .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	10
A. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
B. Pengembangan SDM .....	11
C. Evaluasi Pendidikan .....	13
D. Dampak Pendidikan .....	18
E. Penelitian Terdahulu .....	21
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	23
A. Jenis Penelitian .....	23
B. Populasi dan Sampling .....	24
C. Teknik dan Alat Pengumpulan Data .....	24
D. Variabel, Indikator, dan Instrumen Penelitian .....	25
E. Pengolahan dan Analisis Data .....	26
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	27
A. Gambaran Umum Program Rintisan Gelar Departemen Hukum dan HAM RI .....	27
B. Temuan Penelitian .....	30
1. Karakteristik Responden .....	30
2. Dampak Pendidikan .....	33
a. Dampak Terhadap Kemampuan Kerja .....	34
b. Dampak Terhadap Kualitas Personal .....	50
c. Dampak Terhadap Mobilitas Sosial .....	69
C. Implikasi Penelitian Terhadap Kebijakan .....	85
<b>BAB V PENUTUP</b> .....	87
A. Kesimpulan .....	87
B. Saran .....	88
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel	1	Komposisi Alumni Program Rintisan Gelar Kerja Sama Dengan Universitas Indonesia Berdasarkan Program Studi	28
Tabel	2	Komposisi Alumni Program Rintisan Gelar Kerja Sama Dengan Universitas Indonesia Berdasarkan Unit Kerja Asal	29
Tabel	3	Komposisi Responden Berdasarkan Jurusan/Program Studi	30
Tabel	4	Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	31
Tabel	5	Komposisi Responden Berdasarkan Usia	31
Tabel	6	Komposisi Responden (Alumni) Berdasarkan Jabatan	32
Tabel	7	Pengkategorian Nilai Rata-Rata (Mean)	33
Tabel	8	Pengkategorian Tingkat Pencapaian Skor	34
Tabel	9	Pendapat Responden Mengenai Dampak Akurasi Kerja	35
Tabel	10	Nilai Rata-Rata Skor Peningkatan Akurasi Kerja	36
Tabel	11	Pendapat Responden : Dampak Pendidikan Berupa Peningkatan Kreatifitas	37
Tabel	12	Nilai Rata-Rata Skor Peningkatan Kreatifitas	38
Tabel	13	Pendapat Responden : Dampak Pendidikan Dalam Hal Peningkatan Kemampuan Pemecahan Masalah	39
Tabel	14	Nilai Rata-Rata Skor Peningkatan Pemecahan Masalah	40
Tabel	15	Pendapat Responden : Dampak Pendidikan Peningkatan Pengetahuan	42
Tabel	16	Nilai Rata-Rata Skor Peningkatan Pengetahuan	43
Tabel	17	Pendapat Responden : Dampak Pendidikan Terhadap Peningkatan Keterampilan Kerja	44
Tabel	18	Nilai Rata-Rata Skor Peningkatan Keterampilan Kerja	45
Tabel	19	Pendapat Responden : Dampak Pendidikan Terhadap Peningkatan Kuantitas Kerja	47
Tabel	20	Nilai Rata-Rata Skor Peningkatan Jumlah Hasil Kerja	48
Tabel	21	Pendapat Responden : Dampak Pendidikan Terhadap Peningkatan Kemampuan Mencapai Sasaran Kerja	49
Tabel	22	Nilai Rata-Rata Skor Peningkatan Kemampuan Mencapai Sasaran Kerja	50
Tabel	23	Pendapat Responden : Dampak Pendidikan Terhadap Kepemimpinan	51
Tabel	24	Nilai Rata-Rata Skor Peningkatan Kemampuan Memimpin	52
Tabel	25	Pendapat Responden : Dampak Pendidikan Terhadap Kemampuan Kerja Sama	53
Tabel	26	Nilai Rata-Rata Skor Peningkatan Kemampuan Kerja Sama	54

Tabel	27	Pendapat Responden : Dampak Pendidikan Terhadap Kemampuan Komunikasi	55
Tabel	28	Nilai Rata-Rata Skor Peningkatan Kemampuan Komunikasi	56
Tabel	29	Pendapat Responden : Dampak Pendidikan Terhadap Peningkatan Keterlibatan Kerja	58
Tabel	30	Nilai Rata-Rata Skor Peningkatan Keterlibatan Kerja	59
Tabel	31	Pendapat Responden : Dampak Pendidikan Terhadap Peningkatan Kepercayaan Diri	60
Tabel	32	Nilai Rata-Rata Skor Peningkatan Kepercayaan Diri	61
Tabel	33	Pendapat Responden : Dampak Pendidikan Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja	63
Tabel	34	Nilai Rata-Rata Skor Peningkatan Disiplin Kerja	64
Tabel	35	Pendapat Responden : Dampak Pendidikan Terhadap Peningkatan Kemandirian	65
Tabel	36	Nilai Rata-Rata Skor Peningkatan Kemandirian	66
Tabel	37	Pendapat Responden : Dampak Pendidikan Terhadap Peningkatan Kejujuran/Integritas	67
Tabel	38	Nilai Rata-Rata Skor Peningkatan Kejujuran/Integritas	68
Tabel	39	Pendapat Responden : Dampak Pendidikan Terhadap Peningkatan Karier	70
Tabel	40	Nilai Rata-Rata Skor Peningkatan Karier	71
Tabel	41	Pendapat Responden : Dampak Pendidikan Terhadap Peningkatan Penghargaan Lingkungan	73
Tabel	42	Nilai Rata-Rata Skor Peningkatan Penghargaan Lingkungan	73
Tabel	43	Pendapat Responden : Dampak Pendidikan Terhadap Peningkatan Kepuasan Kerja	75
Tabel	44	Nilai Rata-Rata Skor Peningkatan Kepuasan Kerja	76
Tabel	45	Pendapat Responden : Dampak Pendidikan Terhadap Kesempatan Pengembangan Diri	77
Tabel	46	Nilai Rata-Rata Skor Peningkatan Kesempatan Pengembangan Diri	78
Tabel	47	Pendapat Responden : Dampak Pendidikan Terhadap Peningkatan Aktualisasi Diri	80
Tabel	48	Nilai Rata-Rata Skor Peningkatan Aktualisasi Diri	80
Tabel	49	Ranking Rata-Rata Indikator Dampak Pendidikan	82
Tabel	50	Nilai Rata-Rata Skor dan Tingkat Pencapaian Harapan	83

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Untuk Alumni
Lampiran 2	Kuesioner Untuk Atasan/Sejawat/Bawahan/Yunior
Lampiran 3	Daftar Pertanyaan/Panduan Wawancara Untuk Alumni
Lampiran 4	Daftar Pertanyaan/Panduan Wawancara Untuk Atasan/ Pengguna
Lampiran 5	Hasil Wawancara



## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Perhatian pemerintah dan masyarakat terhadap kinerja sektor publik di Indonesia dalam beberapa tahun terakhir dirasakan semakin tinggi. Masyarakat semakin berani mengkritisi kinerja sektor publik. Organisasi sektor publik sering digambarkan sebagai organisasi yang tidak produktif, tidak efisien, selalu merugi, rendah kualitas, miskin inovasi dan kreativitas, dan berbagai kritikan lainnya.

Penerapan sistem demokrasi dan revolusi teknologi informasi menyebabkan masyarakat semakin cerdas, mudah memperoleh informasi, kritis, dan banyak menuntut. Dengan kondisi tersebut, maka tuntutan terhadap perbaikan kinerja sektor publik di masa mendatang akan semakin tinggi.

Tuntutan akan kinerja sektor publik kemudian memunculkan tuntutan praktek pemerintahan yang baik (*good governance*). Dalam praktek penyelenggaraan tersebut, keberhasilan dan kegagalan kebijakan sektor publik harus dapat dipertanggungjawabkan kepada publik, sehingga akan mendapatkan dukungan dari publik pula.

Kebutuhan untuk mewujudkan *good governance* dalam penyelenggaraan pemerintahan negara direfleksikan dengan teraktualisasinya azas-azas umum penyelenggaraan negara sebagaimana dimaksud dalam UU. 28 Tahun 1999 tentang penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dari korupsi, kolusi dan nepotisme. Organisasi pemerintahan Negara pada hakekatnya akan berhasil bila dibentuk dan ditata berdasarkan prinsip-prinsip pengorganisasian dan prinsip-prinsip manajemen yang baik. (Modul I Good Governance, 2007 : 6)

Tuntutan penerapan *good governance*, kemudian memunculkan apa yang disebut sebagai reformasi birokrasi. Tujuan dilakukannya reformasi birokrasi adalah terwujudnya *good governance* yang akan membentuk birokrasi yang bersih,

efisien dan efektif, transparan, birokrasi yang melayani, dan birokrasi yang terdesentralisasi. (<http://www.kpk.go.id/modules/news/article.php?storyid=2044>).

Reformasi birokrasi yang merupakan perubahan signifikan elemen-elemen birokrasi, antara lain di bidang kelembagaan, sumber daya manusia aparatur, ketatalaksanaan, akuntabilitas aparatur, pengawasan, dan pelayanan publik perlu diikuti dengan upaya meningkatkan kapasitas birokrasi dan profesionalisme aparat dengan menekankan pada perubahan sikap dan perilaku aparat pemerintah yang efektif, efisien, responsive, transparan, dan akuntabel.

Pasal 3 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian menyatakan bahwa tugas Pegawai Negeri adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata, menyelenggarakan tugas negara, menyelenggarakan tugas pemerintahan, dan menyelenggarakan tugas pembangunan. Sesuai dengan bunyi pasal tersebut, maka dapat dikatakan bahwa Pegawai Negeri (dalam hal ini adalah Pegawai Negeri Sipil) adalah aparat birokrasi.

Birokrasi adalah tipe dari suatu organisasi yang dimaksudkan sebagai sarana bagi pemerintah untuk melaksanakan pelayanan umum sesuai dengan permintaan masyarakat. Misi aparat birokrasi adalah memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga terwujud kesejahteraan dan rasa keadilan pada masyarakat. Tugas dan fungsi aparat birokrasi sangat beragam karena tidak saja hanya terfokus kepada pelayanan publik, tetapi juga bertugas dan berfungsi sebagai motor pembangunan dan aktivitas pemberdayaan (*public service, development and empowering*).

Pelayanan yang efektif dan efisien adalah tuntutan yang makin mengemuka sejalan dengan makin tingginya kesadaran dan daya kritis masyarakat. Ciri birokrasi yang dinilai tidak efisien, berbelit – belit, dan berbiaya tinggi menyebabkan tingginya tuntutan bagi dilakukannya reformasi birokrasi.

Reformasi birokrasi menuntut adanya perubahan sikap dan perilaku aparat. Penekanan pada perubahan sikap dan perilaku aparat penting karena pada dasarnya, sebuah organisasi tidak dapat lebih baik dari pada SDM yang dipekerjakannya. Dengan kata lain, kinerja organisasi sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif SDM yang dimilikinya. Oleh karena itu sumberdaya manusia dalam suatu organisasi memerlukan pengelolaan dan pengembangan yang baik dalam upaya meningkatkan kinerja mereka agar dapat memberi sumbangan bagi pencapaian tujuan organisasi. Meningkatnya kinerja SDM akan berdampak pada semakin baiknya kinerja organisasi dalam menjalankan perannya di masyarakat. Mengingat kenyataan tersebut, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu kebutuhan yang mendesak untuk segera diwujudkan. (<http://uharsputra.wordpress.com/pendidikan/manajemen-sdm-pendidikan/>)

Perubahan lingkungan strategis (tuntutan penerapan *good governance* dan reformasi birokrasi) adalah hal yang tak dapat dielakkan dan perubahan tersebut menuntut pula perubahan visi dan misi organisasi. Perubahan visi dan misi perlu diikuti dengan perubahan strategi yang tentu perlu pula diikuti dengan perubahan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya.

Depkumham mengemban fungsi-fungsi kebijakan pembentukan hukum, penerapan hukum, pelayanan hukum, dan sekaligus menjalankan fungsi penegakan hukum. Spektrum tugas yang luas ini telah menempatkan Depkumham pada posisi strategis dalam pembangunan hukum. Namun di sisi lain, juga membawa konsekuensi terhadap kompleksitas pelaksanaan tugas.

Perubahan yang berasal pada lingkungan eksternal menyebabkan dan menuntut pula perubahan secara internal. Di bidang yang berkaitan dengan pembentukan peraturan perundang-undangan, Depkumham dituntut untuk mewujudkan adanya peraturan perundangan yang harmonis dan mengakomodasi kepentingan masyarakat. Melalui kegiatan Inventarisasi dan Kajian Peraturan Daerah dengan 50 kabupaten/kota, Depkumham telah menemukan fakta masih banyaknya perda yang bermasalah dan dibatalkan.

([http://hukumham.info/index.php?option=com\\_content&task=view&id=512&Itemid=54](http://hukumham.info/index.php?option=com_content&task=view&id=512&Itemid=54)).

Di bidang administrasi hukum umum, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas memberikan penguatan dasar hukum pelayanan jasa hukum yang berbasis teknologi informasi. Pengesahan status badan hukum perseroan harus dilakukan paling lama dalam waktu 3–7 hari setelah semua persyaratan diterima secara lengkap, dari yang sebelumnya bisa mencapai 60 hari atau lebih. Rendahnya penguasaan teknologi dan kecepatan pelayanan dapat menjadi kendala yang akan merugikan masyarakat pengguna layanan.

Di bidang pemasyarakatan, makin meningkatnya angka kriminalitas dan munculnya beragam kejahatan baru termasuk yang bersifat transnasional, kejahatan terorganisasi, terorisme, dan berbagai kejahatan canggih lainnya menyebabkan makin tinggi dan beragamnya jenis penghuni penjara. Program utama pemasyarakatan adalah bagaimana membangun sistem manajemen pemasyarakatan yang baik dengan keterbatasan yang ada.

Di bidang keimigrasian, makin tingginya lalu lintas orang lintas Negara, makin beragamnya kepentingan dan asal Negara orang asing yang masuk ke wilayah Indonesia, menuntut penerapan teknologi yang lebih canggih. Kini, pemeriksaan keimigrasian di Tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI) dipermudah dengan menggunakan teknologi finger print dan irish scan melalui fasilitas Electronic Information System for Immigration Card (EIS-I Card) dan Smart Card. Pelayanan juga ditingkatkan dengan pemberlakuan e-office dan e-pasport. Hal-hal tersebut menuntut adanya aparatur yang berkualitas dengan jumlah yang memadai.

Di bidang pelayanan dan perlindungan hak kekayaan intelektual, kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi menyebabkan makin tingginya invensi, inovasi, dan kegiatan-kegiatan lain yang membutuhkan pelaku bisnis dan pihak-pihak yang berkepentingan lain untuk mendaftarkan kekayaan intelektual mereka. Untuk mempercepat dan mendekatkan pelayanan, kini pendaftaran pemrosesan permohonan Merek, Desain Industri, Hak Cipta, Paten, dapat dilakukan melalui 17 Kantor Wilayah Depkumham di seluruh Indonesia.

([http://hukumham.info/index.php?option=com\\_content&task=view&id=512&Itemid=54](http://hukumham.info/index.php?option=com_content&task=view&id=512&Itemid=54)).

Tuntutan tugas dan fungsi serta kompleksitas tugas tersebut menuntut adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) atau pegawai. Peningkatan tersebut merupakan suatu keharusan karena SDM adalah aset berharga dan faktor utama dalam organisasi. Merekalah yang memberikan kontribusi serta menentukan kemajuan dan kinerja organisasi. Berdasarkan pandangan tersebut, maka pengembangan sumber daya manusia yang salah satunya ditempuh melalui pendidikan merupakan hal yang penting untuk selalu diupayakan.

Peningkatan kualitas Pegawai Negeri Sipil dapat dilakukan dengan pendidikan dan latihan (diklat). Tujuan utama diadakannya diklat adalah meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional.

Pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan (dan pelatihan) pada dasarnya adalah upaya peningkatan kinerja pegawai yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja. Upaya meningkatkan kemampuan (kapasitas pegawai) dilakukan berdasar pandangan bahwa prestasi atau kinerja individu menjadi jaminan bagi prestasi dan kinerja organisasi. Prestasi dan kinerja pegawai yang diperoleh melalui pendidikan diharapkan akan membawa organisasi untuk tetap mampu menjawab setiap tantangan perubahan dan bahkan menjangkau setiap kemungkinan perubahan pada masa yang akan datang.

Para penganut teori *human capital* berpendapat bahwa pendidikan adalah investasi sumber daya manusia yang memberi manfaat moneter ataupun nonmoneter. Manfaat nonmoneter dari pendidikan adalah diperolehnya kondisi kerja yang lebih baik, kepuasan kerja, efisiensi konsumsi, kepuasan menikmati masa pensiun dan manfaat hidup yang lebih lama karena peningkatan gizi dan kesehatan. Manfaat moneter adalah manfaat ekonomis yaitu berupa tambahan pendapatan seseorang yang telah menyelesaikan tingkat pendidikan tertentu dibandingkan dengan pendapatan lulusan pendidikan di bawahnya. (McMahon dan Terry G. Geske, 1982:121).

Departemen Hukum dan HAM melakukan upaya pengembangan SDM, salah satunya melalui program yang disebut sebagai Program Rintisan Gelar. Program tersebut dilaksanakan melalui Surat Keputusan Menteri Kehakiman dan HAM Nomor A-01.PR.09.03 Tahun 2001 Tanggal 9 Pebruari 2001 Tentang Pembentukan Tim Pelaksana Pendidikan Pascasarjana Ilmu Hukum dan Ilmu Administrasi Departemen Hukum dan HAM bekerjasama dengan Universitas Indonesia dan terakhir diperbarui oleh Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor A-72.PR.09.03 Tahun 2004 Tanggal 12 Agustus 2004 Tentang Pembentukan Tim Pelaksana Pendidikan Program Rintisan Gelar Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia.

Program tersebut dilaksanakan dengan melakukan kerja sama pendidikan dengan beberapa perguruan tinggi negeri. Kerja sama di bidang pendidikan rintisan gelar ini bertujuan untuk meningkatkan taraf pendidikan dan kemampuan pegawai, serta untuk melakukan perubahan-perubahan yang berkaitan dengan mutu pegawai, terutama dalam aspek pengetahuan intelektual, keterampilan, sikap nilai moral, dan etika yang kelak dapat diterapkan dalam lingkup tugas masing-masing.

Sampai tahun 2008, pegawai yang mendapatkan kesempatan meningkatkan pendidikan melalui program tersebut berjumlah 1782 orang, sedangkan yang telah menyelesaikan studi berjumlah 1425 orang. (Laporan Pelaksanaan Program Rintisan Gelar Departemen Hukum dan HAM RI Tahun 2008 : 2).

Pendidikan sebagai investasi akan dinilai sebagai sebuah pemborosan jika investasi tersebut tidak dapat memberikan nilai balik (*rate of return*) yang menguntungkan bagi organisasi. *Rate of return* yang tinggi akan dapat dicapai jika pengembangan SDM dilakukan melalui proses perencanaan yang matang sehingga SDM yang telah memperoleh pendidikan dapat dimanfaatkan dengan baik dan berperan dalam meningkatkan kinerja individual dan kinerja organisasi secara keseluruhan. (<http://robbyalexandersirait.wordpress.com/2007/10/04/pendidikan-sebagai-investasi-jangka-panjang/>).

Jika melihat keberhasilan program dari segi kuantitas, maka pencapaian tersebut dapat dikatakan merupakan suatu keberhasilan. Selain aspek kuantitas, hal

yang juga penting untuk dievaluasi adalah aspek manfaat program bagi peningkatan kinerja organisasi. Sejalan dengan tuntutan *good governance* dan reformasi birokrasi, efektifitas suatu program pada organisasi sektor publik tidak lagi hanya ditekankan pada pengendalian input, pemenuhan standar, dan kepatuhan anggaran, tetapi bergeser pada aspek *outcome*, yaitu hasil, manfaat, dan dampak program bagi peningkatan kinerja. (Mahmudi, 2007 : 2). Demikian pula dalam hal penyelenggaraan pendidikan melalui program rintisan gelar, muaranya adalah pada peningkatan kinerja alumninya.

Survei yang dilakukan oleh ASTD (*American Society for Training and Development*) pada tahun 2006 menunjukkan bahwa faktor yang menyebabkan mengapa sebuah program pengembangan (diklat) menjadi tidak efektif, 70% adalah karena faktor tidak adanya dukungan implementasi atau *follow up training* yang tidak tepat. (<http://www.ririsatria.net/2008/07//24/evaluasi-pengembangan-sdm-roi-atau-roe/>).

Berdasarkan pandangan tersebut, maka evaluasi program adalah hal yang penting untuk dilakukan. Pendidikan sebagai salah satu program pengembangan memerlukan fungsi evaluasi untuk mengetahui efektivitas program tersebut. Brikerhoff (dalam Widoyoko) menjelaskan bahwa evaluasi merupakan proses yang menentukan sejauhmana tujuan pendidikan dapat dicapai.

Berdasarkan pandangan tersebut, maka efektifitas program rintisan gelar menjadi sesuatu yang perlu untuk diteliti. Perlu diteliti, apakah penyelenggaraan program rintisan gelar telah mencapai apa yang diharapkan, terutama dalam meningkatkan kompetensi aparatur di jajaran Depkumbuh. Oleh karena itu, perlu untuk dilakukan penelitian mengenai evaluasi (dampak) pendidikan pada program rintisan gelar di Departemen Hukum dan HAM.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah : Bagaimana dampak yang dihasilkan dari alumni (lulusan) program program rintisan gelar terhadap kualitas kerja, sikap dan perilaku kerja, dan mobilitas sosial alumninya?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak yang dihasilkan dari alumni (lulusan) program program rintisan gelar terhadap kualitas kerja, sikap dan perilaku, dan mobilitas sosial alumninya.

### **D. Manfaat Penelitian :**

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut

1. Manfaat Teoritis : penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan teori di bidang pengembangan SDM melalui penyelenggaraan pendidikan tinggi
2. Manfaat Praktis : penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi BPSDM Hukum dan HAM dalam penyelenggaraan program pendidikan tinggi bagi pegawai.

### **E. Sistematika Penulisan**

Tesis ini terdiri dari 5 (lima) bab, di mana masing – masing bab berisi materi bahasan yang berbeda tetapi masing – masing materi tersebut saling terkait sehingga membentuk satu kerangka atau alur pemikiran.

Bab – bab dalam tesis ini adalah :

#### **BAB I   Pendahuluan**

Bab ini berisi latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan

#### **BAB II   Tinjauan Pustaka**

Bab ini menguraikan teori atau konsep dari variable yang berkaitan dengan penelitian ini. Meskipun konsep atau variable tersebut disajikan dalam bentuk poin – poin bahasan, tetapi dalam tesis ini diupayakan agar uraian dapat menyajikan adanya saling keterkaitan antara konsep atau variable dimaksud.

Konsep yang akan diuraikan dalam bab ini adalah manajemen sumberdaya manusia, manajemen pendidikan, dan kinerja pegawai.

### **BAB III Metode Penelitian**

Bab ini berisi tipe penelitian, populasi dan sampel, metode penelitian, teknik pengumpulan data, instrument penelitian, dan teknik analisa data.

### **BAB IV Hasil dan Pembahasan**

Bab ini menguraikan gambaran umum responden penelitian dan temuan – temuan penelitian yang disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan tabulasi silang. Bab ini juga berisi pembahasan, yaitu ‘mendiskusikan’ temuan – temuan penelitian dengan teori yang ada. Dengan diskusi tersebut, maka diharapkan akan diketahui sejauhmana posisi variabel – variable penelitian di lapangan dibandingkan teori atau keadaan idealisnya berdasarkan teori yang ada.

### **BAB V Kesimpulan dan Saran**

Merupakan bab penutup, berisi kesimpulan yang ditarik sebagai hasil sintesa dari temuan dan analisis penelitian. Sedangkan saran, adalah berupa masukan atau tindakan yang perlu dilakukan, yang ditarik berdasarkan simpulan.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia atau *human resources* adalah faktor yang penting dalam organisasi. Bagaimana pun majunya teknologi saat ini, faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia yang diharapkan ada dalam organisasi adalah "*people who are ready, willing, and able to contribute to organizational goals*".

Tuntutan akan SDM yang berkualitas menuntut pula adanya pengelolaan SDM yang baik. Pengelolaan atau manajemen SDM merupakan faktor yang akan menentukan kinerja organisasi. Ketepatan memanfaatkan dan mengembangkan sumber daya manusia serta upaya mengintegrasikannya dalam suatu kesatuan gerak dan arah organisasi penting bagi peningkatan kapabilitas organisasi dalam mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia organisasi akan memberikan kontribusi yang maksimal pada kemajuan organisasi jika terdapat pengelolaan yang baik. Sumber daya manusia dalam hal ini dianggap sebagai faktor yang penting dalam sebuah organisasi. Manusia dalam pandangan organisasi modern dianggap sebagai aset yang berharga dan dianggap sebagai patner yang turut dilibatkan dan berperan aktif dalam menentukan kemajuan organisasi. (Sulistiyani dan Rosidah, 2003 : 7)

Proses manajemen sumber daya manusia meliputi kegiatan

- *Human Resource Planning*, yaitu kegiatan merencanakan kebutuhan dan pemanfaatan SDM bagi institusi.
- *Personnel Procurement*, yaitu kegiatan mencari dan mendapatkan sumber daya manusia, termasuk di dalamnya rekrutmen, seleksi, dan penempatan serta kontrak tenaga kerja.

- *Personnel Development*, yaitu upaya mengembangkan sumber daya manusia, termasuk di dalamnya program orientasi tenaga kerja, pendidikan dan pelatihan.
- *Personnel Maintenance*, yaitu usaha memelihara sumber daya manusia, termasuk di dalamnya pemberian insentif, jaminan kesehatan dan keselamatan tenaga kerja, pemberian penghargaan, dan lain sebagainya.
- *Personnel Utilization*, yaitu kegiatan memanfaatkan dan mengoptimalkan sumber daya manusia, termasuk di dalamnya promosi, demosi, transfer dan separasi.

([http://www.fe.unpad.ac.id/elearning\\_fe/dosen/ernic/pengantar\\_%20manajemen/babsepuluh.ppt](http://www.fe.unpad.ac.id/elearning_fe/dosen/ernic/pengantar_%20manajemen/babsepuluh.ppt).)

Mengacu pada proses manajemen sumberdaya manusia di atas, penelitian ini akan membatasi ruang lingkup kajiannya pada *proses personnel development* (pengembangan sumber daya manusia).

## B. Pengembangan SDM (*Personnel Development*)

*Personnel development* atau kegiatan pengembangan sumber daya manusia merupakan sesuatu yang penting dan strategis. Hal tersebut didasari oleh adanya pandangan yang menyatakan bahwa tenaga kerja yang dibutuhkan dalam era perubahan ini adalah mereka yang terdidik dengan baik, terlatih, dan menguasai informasi (*well educated, well trained, well informed*). (<http://tpers.net/?p=118>). Pendidikan adalah salah satu cara untuk mewujudkan tuntutan tersebut.

Pendidikan (*education*) sering dikaitkan atau bahkan disamakan pengertiannya dengan pelatihan (*training*). Tetapi sesungguhnya, pendidikan berbeda dengan pelatihan. Pelatihan bukanlah pendidikan, dan demikian pula sebaliknya. Pendidikan diukur dari waktu (*tenure*) seperti halnya mengikuti seminar atau kuliah empat tahun di kampus. Pelatihan (*training*) diukur dari apa yang dapat kamu lakukan setelah kamu menyelesaikan masa pelatihan itu. *Training* adalah melakukan. *Training* meningkatkan *performance* (kinerja). Tujuan yang baik dalam sebuah training adalah memiliki kemampuan untuk melakukan sesuatu

(*doing something*), bukan memiliki kemampuan untuk mengetahui sesuatu (*knowing something*).

Sedangkan pendidikan (*education*) lebih umum dibandingkan dengan pelatihan/ *training* karyawan. Beberapa profesional melihat pendidikan sebagai sesuatu yang harus diselesaikan dalam konteks personal agar mengerti akan dunia, sehingga sebuah kehidupan dan pekerjaan secara substansi akan meningkat (lebih baik lagi). Namun ada juga perspektif yang berbeda tentang makna pendidikan, yang menganggap pendidikan sebagai proses pembelajaran yang dibutuhkan untuk menyelesaikan sebuah tugas atau pekerjaan yang baru. Istilah pendidikan dan pelatihan memang memiliki persamaan yaitu bahwa keduanya berhubungan dengan pemberian bantuan kepada karyawan agar para karyawan dapat berkembang ke tingkat kecerdasan, pengetahuan dan kemampuan yang lebih tinggi. Sedangkan perbedaannya adalah pendidikan lebih bersifat teoritis dan pelatihan lebih bersifat praktis berupa penerapan pengetahuan dan keahlian. (<http://www.lp3imtc.com/?pilih=news&mod=yes&aksi=lihat&id=11>)

Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional mendefinisikan pendidikan sebagai suatu usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya sehingga memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan bagi dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.

Sedangkan menurut Crow dan Crow (dalam Fattah, 2004), pendidikan tidak hanya dipandang sebagai sarana untuk persiapan hidup di masa datang, tetapi juga untuk kehidupan sekarang dalam perkembangannya menuju tingkat kedewasaan.

Dengan demikian pendidikan merupakan salah satu sarana untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan dapat memengaruhi semangat kerja individu. Semakin tinggi pendidikan yang dimiliki semakin banyak perubahan positif yang terjadi. Dengan pendidikan, seseorang juga akan dapat menemukan cara-cara yang lebih efisien dalam pekerjaan. Pengembangan atau

pendidikan diharapkan akan meningkatkan kinerja individu. Peningkatan kinerja individu secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang diaktualisasikan dalam kenaikan produktifitas, peningkatan kualitas produk, peningkatan pelayanan terhadap pelanggan, dan ketepatan waktu produktivitas.

Queeny (dalam Craig, 1987:698) menyebutkan bahwa salah satu bentuk aplikasi pendidikan adalah pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalitas pegawai (*continuing professional education*). Pendidikan jenis tersebut idealnya harus dapat meningkatkan pengetahuan, memelihara dan meningkatkan kompetensi, mengembangkan kematangan, dan meningkatkan karier melalui promosi dan kesempatan penugasan lain. Ciri spesifik dari jenis pendidikan ini adalah bahwa pendidikan menekankan pada pemerolehan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja yang penerapannya bersifat umum (dari pada penugasan atau pekerjaan yang sifatnya spesifik). Tujuan dari pendidikan ini adalah untuk meningkatkan pengetahuan, memperbaiki, dan meningkatkan kinerja yang pada gilirannya akan memberi keuntungan bagi individu pembelajar, organisasi, dan masyarakat yang mereka layani.

Bagaimana efektivitas pendidikan tersebut, apakah tujuan pendidikan dapat dicapai, memerlukan tindakan yang disebut sebagai evaluasi.

### C. Evaluasi Pendidikan

Selama beberapa dekade, kita hanya sibuk dengan pengukuran input (*means measure*) bukan *outcome (ends measure)*, yang pembahasannya hanya berkutat pada anggaran dan realisasi anggaran saja. Osborne dan Gaebler (dalam Mahmudi, 2007 : 2) menyebutkan fenomena tersebut sebagai “pemerintah yang hanya sibuk mengeluarkan laporan–laporan statistik yang banyak jumlahnya, tetapi hanya berfokus pada *input* dan *outcome*”. Pemerintah (organisasi sektor publik) cukup puas jika telah melaporkan berapa jumlah anggaran yang telah direalisasikan (dibelanjakan) dan apa saja yang telah dilakukan. Dampak nyata aktivitas tersebut

seringkali luput dari perhatian. Tanpa adanya pengukuran dampak (*outcome*) tersebut menyebabkan organisasi sektor publik gagal dalam merealisasikan dirinya sebagai 'pelayan masyarakat'. Perkembangan manajemen kinerja sektor publik yang berorientasi pada hasil menjadikan pengukuran *outcome* menjadi sangat penting untuk dilakukan.

Dalam manajemen SDM, pengukuran *outcome* merupakan bentuk dari fungsi evaluasi. Program pengembangan melalui pendidikan (dan pelatihan) memerlukan fungsi evaluasi untuk mengetahui efektivitas program tersebut. Menurut Suharsimi Arikunto (2004:1) evaluasi adalah kegiatan untuk mengumpulkan informasi tentang bekerjanya sesuatu, yang selanjutnya informasi tersebut digunakan untuk menentukan alternatif yang tepat dalam mengambil keputusan. Dalam hal ini fungsi utama evaluasi adalah menyediakan informasi-informasi yang berguna bagi pihak *decision maker* untuk menentukan kebijakan yang akan diambil berdasarkan evaluasi yang telah dilakukan.

Weiss (dalam Widoyoko) mengartikan evaluasi sebagai suatu proses yang sistematis dan berkelanjutan untuk mengumpulkan, mendeskripsikan, menginterpretasikan, dan menyajikan informasi yang dapat digunakan sebagai bahan dalam membuat keputusan, menyusun kebijakan, maupun menyusun program selanjutnya. Tujuan evaluasi adalah untuk mendapatkan informasi yang akurat dan objektif tentang suatu program. Informasi tersebut dapat berupa proses pelaksanaan program, dampak/hasil yang dicapai, efisiensi serta pemanfaatan hasil evaluasi yang difokuskan untuk program itu sendiri, apakah akan dilanjutkan, diperbaiki atau dilanjutkan. Selain itu evaluasi digunakan dalam penyusunan program berikutnya maupun penyusunan program yang berkaitan.

Kirkpatrick, seorang ahli evaluasi *training* dalam program pengembangan SDM (dalam Craig, 1978 : 295) memaknai evaluasi program sebagai sebuah proses untuk mengetahui apakah sebuah program dapat direalisasikan atau tidak dengan cara mengetahui efektivitas masing-masing komponennya melalui rangkaian informasi yang diperoleh evaluator. Ia mengenalkan model evaluasi yang diberi nama *Kirkpatrick's Training Evaluation Model*.

Menurut Kirkpatrick, evaluasi terhadap efektivitas program *training* mencakup empat tingkatan, yaitu tingkat 1 – *Reaction*, tingkat 2 – *Learning*, tingkat 3 – *Behaviour*, tingkat 4 – *Result*.

### 1. *Evaluating Reaction*

Mengevaluasi reaksi peserta pelatihan berarti mengevaluasi kepuasan peserta (*customer satisfaction*). Program pelatihan dianggap efektif jika proses pembelajaran dirasa menyenangkan dan memuaskan bagi peserta sehingga mereka termotivasi untuk belajar dan berlatih. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa keberhasilan proses kegiatan pelatihan tidak terlepas dari minat, perhatian, dan motivasi peserta dalam mengikuti jalannya kegiatan. Orang akan belajar lebih baik manakala mereka member reaksi positif terhadap lingkungan belajar.

### 2. *Evaluating Learning*

*Learning* dapat didefinisikan sebagai perubahan sikap mental (*attitude*), perbaikan pengetahuan, dan atau penambahan keterampilan peserta setelah selesai mengikuti program. Melalui definisi tersebut, kita dapat menentukan aspek apa saja yang mesti diukur dalam evaluasi tahap kedua ini. Evaluasi tahap kedua ini sesungguhnya merupakan evaluasi terhadap hasil pelatihan. Program dikatakan berhasil jika aspek-aspek tersebut di atas mengalami perbaikan dengan membandingkan hasil pengukuran sebelum dan sesudah pelatihan. Semakin tinggi tingkat perbaikannya, semakin tinggi pula tingkat keberhasilannya.

### 3. *Evaluating Behaviour*

Evaluasi terhadap perilaku ini difokuskan pada perilaku kerja peserta pelatihan setelah mereka kembali ke dalam lingkungan kerjanya. Perilaku yang dimaksud adalah perilaku kerja yang ada hubungannya dengan materi pelatihan. Jadi yang ingin diketahui dalam evaluasi ini adalah seberapa jauh perubahan sikap mental, perbaikan pengetahuan, dan/atau penambahan keterampilan peserta yang membawa pengaruh langsung terhadap kinerja peserta ketika

kembali ke lingkungan kerjanya. Evaluasi perilaku ini dapat dilakukan melalui observasi langsung di dalam lingkungan kerja peserta. Di samping itu bisa juga melalui wawancara dengan atasan maupun rekan kerja peserta.

#### 4. *Evaluating Result*

Evaluasi terhadap *result* bertujuan mengetahui dampak perubahan perilaku kerja peserta pelatihan terhadap tingkat produktivitas organisasi. Aspek yang tercakup dalam evaluasi ini meliputi kenaikan produksi, peningkatan kualitas produk, penurunan biaya, penurunan angka kecelakaan kerja baik kualitas maupun kuantitas, penurunan *turn over*, maupun kenaikan tingkat keuntungan. Evaluasi tingkat 1 (*reaction evaluation*) dilakukan segera setelah pendidikan (pelatihan) selesai diadakan. Evaluasi level 2 (*learning evaluation*) sesungguhnya adalah evaluasi terhadap hasil pelatihan. Program dikatakan berhasil ketika aspek-aspek mental (*attitude*), pengetahuan (*knowledge*), dan keterampilan (*skills*) peserta mengalami perbaikan. Perubahan dinilai dengan membandingkan hasil pengukuran sebelum dan sesudah pelatihan, yang biasa dikenal sebagai *pre test* dan *post test*. Penilaian sesudah pelatihan (*post test*) seperti pada evaluasi level 1 juga dilakukan segera sesudah pendidikan/pelatihan selesai. Berdasarkan alasan tersebut, maka penelitian ini tidak akan mencakup kedua level evaluasi tersebut.

Penelitian ini juga tidak mengevaluasi pelatihan pada level 4 (*result evaluation*) karena seperti yang dikatakan oleh Anto (2008:3) kebanyakan materi program pendidikan (pelatihan) tidak berdampak secara langsung terhadap kinerja organisasi. Evaluasi pada tahap ini membutuhkan jeda waktu yang lebih lama dibanding evaluasi terhadap perilaku, apalagi biasanya perhitungan terhadap aspek-aspek *result* suatu organisasi dilakukan dalam periode laporan tahunan.

Penelitian ini akan memfokuskan pada evaluasi pada level 3 (*behavior evaluation*). Yang ingin diketahui dalam evaluasi ini adalah seberapa jauh perubahan sikap mental (*attitude*), perbaikan pengetahuan (*knowledge*), dan/atau penambahan keterampilan (*skills*) peserta membawa pengaruh langsung terhadap kinerja peserta ketika kembali ke lingkungan kerjanya. Selain itu evaluasi ini

ditujukan untuk melihat apakah perubahan aspek–aspek tersebut diimplementasikan dalam lingkungan kerja peserta.

Evaluasi perilaku ini dapat dilakukan melalui observasi langsung ke dalam lingkungan kerja peserta, di samping melalui wawancara dengan atasan maupun rekan kerja peserta. Kegiatan tersebut diharapkan dapat melihat perubahan perilaku kerja peserta sebelum dan sesudah mengikuti program. Karena yang dinilai perubahan perilaku setelah kembali ke tempat kerja, maka evaluasi pada level 3 ini dapat disebut sebagai evaluasi terhadap *outcomes* (dampak) dari kegiatan pendidikan/pelatihan.

Kirkpatrick (dalam Craig, 1987: 306-307) memberikan panduan (*guidelines*) dalam melakukan evaluasi tersebut, sebagai berikut

1. Penilaian (*appraisal*) yang sistematis dilakukan terhadap kinerja (*job performance*) sebelum dan sesudah program pendidikan
2. Penilaian kinerja sebaiknya dilakukan oleh salah satu atau beberapa (lebih dianjurkan) dari kelompok berikut :
  - a. Pegawai yang telah mengikuti program pendidikan (alumni)
  - b. Atasan dari alumni yang bersangkutan
  - c. Bawahan dari alumni yang bersangkutan
  - d. Sejawat yang mengetahui dengan baik kinerja alumni yang bersangkutan.
3. Penilaian pascapelatihan sebaiknya dilakukan minimal tiga bulan setelah pegawai menyelesaikan pendidikan. Hal tersebut dilakukan berdasar pertimbangan bahwa dalam waktu tersebut yang bersangkutan telah dapat menerapkan hasil pendidikannya dalam praktek kerja sehari–hari.
4. Penilaian (jika memungkinkan) sebaiknya juga dilakukan terhadap kelompok kontrol (pegawai yang tidak mengikuti program pendidikan).

Selanjutnya Kirkpatrick menyatakan bahwa prosedur untuk mengetahui efektivitas pendidikan (pelatihan) dalam hal peningkatan kinerja memang tergolong

rumit. Ia juga menyatakan bahwa upaya tersebut (jika dilakukan) akan membawa hasil yang layak bagi perbaikan program pendidikan di masa mendatang.

#### E. Dampak Pendidikan

Pendidikan dan Pelatihan mempunyai hubungan yang erat dengan tugas yang sedang dilaksanakan oleh pegawai. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan akan memberikan keuntungan-untungan, yaitu: (1) mengantisipasi adanya perubahan tugas, (2) meningkatkan produktivitas kerja, (3) meningkatkan keahlian kerja, (4) mengurangi kesalahan dalam bekerja, dan (5) mendapatkan standarisasi (Sibthorpe, 1994: 14). Keuntungan tersebut pada akhirnya akan bermuara pada prestasi kerja pegawai. Dengan demikian, pendidikan dan pelatihan diduga mempunyai hubungan dan pengaruh dengan prestasi kerja pegawai.

Prestasi kerja satu *job performance* adalah kesuksesan di dalam melaksanakan pekerjaan atau hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (As'sad, 1995: 47). Prestasi kerja juga dapat didefinisikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 1994: 105 )

Menurut Gibson (1987) ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang, yaitu faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman, tingkat sosial, dan demografi seseorang; faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja; dan faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan (*reward system*).

Blumberg dan Pringle (dalam Jewell & Siegall, 1990) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang menentukan prestasi kerja seseorang, yaitu kesempatan, kapasitas, dan kemauan untuk melakukan prestasi. Kapasitas terdiri dari usia, kesehatan, keterampilan, inteligensi, keterampilan motorik, tingkat pendidikan, daya tahan, stamina, dan tingkat energi. Kemauan terdiri dari motivasi, kepuasan kerja, status pekerjaan, kecemasan, legitimasi, partisipasi, sikap, persepsi atas karakteristik tugas, keterlibatan kerja, keterlibatan ego, citra diri, kepribadian, norma, nilai, persepsi atas ekspektasi peran, dan rasa keadilan. Sedangkan kesempatan meliputi alat, material, pasokan, kondisi kerja, tindakan rekan kerja, perilaku pimpinan, mentorisme, kebijakan, peraturan, prosedur organisasi, informasi, waktu, dan gaji.

Dimensi penilaian sifat dan karakteristik pekerja yang digambarkan ke dalam bentuk perilaku yang dapat diukur dapat diklasifikasikan menurut penjelasan maupun contoh yang diambil dari beberapa sumber bacaan, antara lain:

Noe, A. et.al., (2000:286) di dalam bukunya *Human Resource Management* menyebutkan ada sepuluh faktor penilaian terkait dengan dimensi prestasi kerja, yaitu: *knowledge* (pengetahuan), *Communication* (komunikasi), *Judgment* (keputusan), *Managerial skill* (keterampilan manajerial), *Quality performance* (kualitas prestasi kerja), *teamwork* (kerja sama), *interpersonal skill* (keterampilan hubungan antar karyawan), *initiative* (inisiatif), *creativity* (kreatifitas), *problem solving* (pemecahan masalah).

Bittel dan Newstrom (1996) di dalam bukunya yang berjudul *What Every Supervisor Should Know* menyebutkan delapan factor prestasi kerja, yaitu: mutu pekerjaan, kuantitas pekerjaan, keandalan, sikap inisiatif, kerumah-tanggaan, kehadiran, potensi pertumbuhan dan kemajuan.

Sedangkan As'ad di dalam bukunya *Psikologi Industri* (1991:27) menyebutkan empat kriteria karakteristik prestasi kerja, yaitu: pengetahuan kerja, motivasi, hubungan antar individu, dan supervisi.

Kemudian menurut Clark (dalam <http://www.uns.ac.id/data/sp9.pdf>), juga dinyatakan bahwa yang tak kalah penting dari dampak pendidikan selain pengaruhnya terhadap prestasi kerja individu, juga terhadap mobilitas sosial. Dikatakannya bahwa pendidikan merupakan anak tangga mobilitas sosial yang penting.

Mobilitas sosial adalah sebuah upaya menggerakkan masyarakat dalam kegiatan dan mengalami perubahan yang lebih baik. Mobilitas sosial ada yang terjadi secara vertikal dan ada yang horisontal. Mobilitas secara vertikal terjadi apabila seorang mengalami kemajuan dan peningkatan dalam taraf sosialnya. Sedangkan mobilitas sosial horisontal adalah apabila perubahan yang terjadi secara linier.

Untuk memudahkan analisis, berdasarkan kriteria-kriteria yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, penulis mencoba merangkum indikator prestasi kerja tersebut ke dalam tiga kategori, yaitu dimensi kemampuan kerja, kualitas pribadi, dan mobilitas sosial.

Dimensi kemampuan kerja mencakup aspek kualitas dan kuantitas kerja. Sedangkan kualitas kerja dapat diperinci ke dalam aspek akurasi, kreatifitas, dan kualitas pelayanan. Kuantitas kerja adalah jumlah out put kerja yang dihasilkan dan kemampuan mencapai sasaran kerja.

Dimensi kualitas kepribadian merupakan aspek yang berkaitan dengan sikap dan perilaku pegawai. Dari dimensi-dimensi prestasi kerja yang telah dikemukakan oleh para ahli pada uraian di atas, penelitian ini memasukkan aspek kemampuan pemecahan masalah (*problem solving skill*), kepemimpinan, kemampuan komunikasi,

pelibatan diri dalam kerja (*self involvement*), kemampuan kerja sama (*teamwork*), kepercayaan diri dan kemandirian (*self efficacy/self confident/dependability*), kedisiplinan, dan keandalan (*reliability*).

Sedangkan dimensi mobilitas sosial meliputi aspek peningkatan karier, penghargaan masyarakat, kepuasan kerja, pengembangan dan aktualisasi diri.

#### **F. Penelitian Terdahulu**

Penelitian mengenai dampak pendidikan berdasarkan penelusuran pustaka yang penulis lakukan pada perpustakaan Universitas Indonesia sudah pernah dilakukan sebelumnya. Kedua penelitian tersebut adalah :

1. Penelitian Ridha Ansari, Analisis Dampak Penyelenggaraan Pendidikan Akademi Ilmu Pemasaryakatan (AKIP) (Studi Kasus Lulusan AKIP Angkatan 36, 37, dan 38), Program Studi Pengkajian Ketahanan Nasional Program Pascasarjana Universitas Indonesia, Tahun 2007

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak penyelenggaraan program pendidikan AKIP terhadap kualitas kerja, sikap dan perilaku, serta mobilitas social alumninya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, membuktikan ada tidaknya korelasi antara variabel bebas (penyelenggaraan pendidikan) dengan variabel terikat (dampak pendidikan).

Penelitian membuktikan bahwa penyelenggaraan pendidikan (di AKIP) telah berdampak pada upaya meningkatkan kemampuan alumninya dalam hal terciptanya kualitas kerja, pembentukan sikap dan perilaku professional, dan terhadap terciptanya mobilitas social alumninya.

2. Penelitian Rustriningsih Sesanti Lestari, Analisis Dampak Penyelenggaraan Pendidikan Pada Akademi Imigrasi Terhadap Kualitas Kerja dan Perilaku Alumni, Program Studi Pengkajian Ketahanan Nasional, Program Pascasarjana Universitas Indonesia, Tahun 2007.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak penyelenggaraan pendidikan pada Akademi Ilmu Imigrasi terhadap kualitas kerja dan perilaku alumninya dan mengetahui factor-faktor yang mempengaruhi penyelenggaraan pendidikan Akademi Imigrasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hipotesis penelitian.

Penelitian membuktikan bahwa ada hubungan antara variabel penyelenggaraan pendidikan dengan variabel kualitas kerja alumni dan perilaku alumni.

Kedua penelitian tersebut berbeda dengan penelitian ini dalam hal pendekatan yang digunakan. Kedua penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif yang menekankan pada pembuktian hipotesa, menguji adanya korelasi antara dua variabel. Sedangkan penelitian yang penulis lakukan menggunakan pendekatan gabungan (mix method) antara kuantitatif dan kualitatif. Dengan metode gabungan ini maka penulis mengharapkan agar penelitian dapat lebih mendalam dan menghasilkan gambaran yang lebih luas dan kaya.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian yang akan dilakukan adalah jenis penelitian deskriptif, menggambarkan keadaan obyek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta – fakta yang nampak. M. Hadari Nawawi (2005 : 63) menyatakan bahwa penelitian deskriptif tidak terbatas sampai pada pengumpulan dan penyusunan data, tetapi juga meliputi analisa dan interpretasi atas data. Oleh karena itu, penelitian ini juga akan memecahkan masalah penelitian dengan membandingkan persamaan dan perbedaan gejala yang ditemukan, mengukur dimensi atau gejala, mengadakan klasifikasi gejala, dan menilai gejala.

Sementara dari sisi pendekatan, penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Creswell (1994:162) menyatakan bahwa metode gabungan merupakan studi yang menggunakan banyak metode pengumpulan dan analisa data, dapat berupa ‘metode antara’ yang menyusun prosedur pengumpulan data kuantitatif dan kualitatif. Dalam metode gabungan ini, peneliti mengumpulkan data kuantitatif dan kualitatif, juga disajikan tema dan analisa statistik.

Pendekatan kuantitatif digunakan karena gejala yang diamati dapat diukur dalam bentuk angka sehingga memungkinkan bagi digunakannya teknik analisis statistik.

Selain itu, untuk memperkaya hasil penelitian, digunakan pula pendekatan kualitatif. Poerwandari (2001 : ) menyatakan bahwa ciri dari pendekatan kualitatif antara lain adalah mendasarkan diri pada kekuatan narasi dalam arti bahwa hasil penelitian memerlukan elaborasi naratif yang memungkinkan pembaca memahami kedalaman, makna, dan interpretasi terhadap keutuhan fenomena. Elaborasi dapat dibantu dengan tampilan visual seperti skema, bagan, dan gambar, menggunakan metode pengambilan data dengan wawancara terbuka. Wawancara dengan jawaban terbuka memungkinkan bagi responden untuk dapat memberikan jawaban bebas

yang bermakna baginya, dilakukan kontak personal langsung dengan subyek penelitian.

## **B. Populasi dan Sampling**

Populasi penelitian ini adalah alumni program rintisan gelar kelas kerjasama Departemen Hukum dan HAM dengan Universitas Indonesia. Responden penelitian meliputi alumni yang bersangkutan, atasan langsung, rekan kerja atau sejawat, dan bawahan dari alumni yang bersangkutan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu memilih anggota populasi berdasar karakteristik yang relevan dengan tujuan penelitian, yaitu alumni yang atasan, sejawat, dan bawahannya mengetahui perubahan kinerja dari alumni bersangkutan sebelum dan sesudah pendidikan.

Besarnya sampel dalam penelitian adalah sejumlah 34 orang. Nasution (87:114) menyatakan bahwa suatu kelaziman dalam penelitian adalah agar jumlah sampel sekurang-kurangnya tiga puluh satuan.

## **C. Teknik dan Alat Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa :

1. Kuesioner : digunakan untuk mengetahui pendapat atau penilaian responden terhadap indikator penelitian ini. Dalam penelitian ini kuesioner disusun untuk mengukur tingkat pencapaian prestasi kerja alumni. Penilaian dilakukan oleh alumni yang bersangkutan, atasan langsung, sejawat, dan bawahan atau junior dari alumni yang bersangkutan
2. Teknik komunikasi langsung berupa *indept interview* dengan alumni dan atasan langsung dari alumni yang bersangkutan.
3. Studi dokumentasi dengan menelaah bahan – bahan pustaka yang berkaitan dengan masalah penelitian. Penelaahan dilakukan untuk melengkapi teori, data awal, dan data pendukung penelitian ini.

#### D. Variabel, Indikator, dan Instrumen Penelitian

Adapun obyek yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah :

Variabel/ Indikator	Aspek Yg Diukur	Sumber Data	Keterangan
Kemampuan Kerja	Kualitas Kerja - akurasi, - kreatifitas, - kemampuan pemecahan masalah - Pengetahuan bidang kerja - Ketrampilan kerja - Kehandalan	Kuesioner : alumni, atasan, sejawat, dan bawahan/yunior dari alumni yang bersangkutan Wawancara : alumni dan pengguna alumni	- keakuratan atau ketepatan dalam bekerja - kemampuan untuk memberikan ide/gagasan/cara baru dalam penyelesaian masalah - kemampuan untuk memilih tindakan yang tepat dalam penyelesaian masalah - Luasnya pengetahuan alumni tentang bidang kerjanya - mutu hasil kerja - kemampuan mencapai sasaran kerja
	Kuantitas Kerja - jumlah out put kerja yang dihasilkan	Kuesioner : alumni, atasan, sejawat, dan bawahan/yunior dari alumni yang bersangkutan Wawancara : alumni dan pengguna alumni	- jumlah pekerjaan yang dapat dihasilkan dalam periode waktu tertentu - tingkat pencapaian sasaran kerja
Kualitas Pribadi (Sikap dan Perilaku)	- kepemimpinan, - kemampuan komunikasi, - pelibatan diri dalam kerja - kemampuan kerja sama - kepercayaan diri - kemandirian - kedisiplinan,	Kuesioner : alumni, atasan, sejawat, dan bawahan/yunior dari alumni yang bersangkutan Wawancara : alumni dan pengguna alumni	- kemampuan memberikan saran/masukan/gagasan untuk menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan bidang kerja - Kemampuan untuk menggerakkan orang lain - Kemampuan menyampaika gagasan dan berhubungan dengan orang lain baik secara tertulis maupun lisan - Kemauan atau semangat dalam menerima dan memperluas tanggung jawab kerja - Kemauan dan kemampuan bekerjasama dengan orang lain - Tingkat kehadiran kerja - Kejujuran/integrtas

Mobilitas Sosial	<ul style="list-style-type: none"> <li>- peningkatan karier</li> <li>- penghargaan masyarakat</li> <li>- kepuasan kerja</li> <li>- pengembangan diri</li> <li>- aktualisasi diri.</li> </ul>	Kuesioner : alumni, atasan, sejawat, dan bawahan/yunior dari alumni yang bersangkutan Wawancara : alumni dan pengguna alumni	<ul style="list-style-type: none"> <li>- progresifitas/peningkatan karier : promosi/mutasi</li> <li>- kepuasan terhadap kondisi dan iklim kerja</li> <li>- penghargaan yang diterima oleh masyarakat atas prestasi/hasil pendidikan dan hasil kerja</li> <li>- pengakuan atas prestasi kerja</li> </ul>
------------------	--	---	---

### E. Pengolahan dan Analisis Data

Pengolahan dan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode gabungan seperti apa yang dikemukakan oleh Creswell (1994:162-164) yaitu dengan melakukan pembahasan hasil kuantitatif yang diikuti dengan hasil kualitatif, mengajukan sebuah pembahasan yang meringkas hasil-hasil kuantitatif dan kualitatif secara terpisah dan diakhiri dengan bagian tentang implikasi..

Analisa data kuantitatif dilakukan dengan bantuan komputer dengan menggunakan program SPSS versi 15.00. Analisa yang digunakan adalah analisa statistik deskriptif. Statistik deskriptif hanya berhubungan dengan hal menguraikan atau memberikan keterangan-keterangan mengenai suatu data atau keadaan atau fenomena. Dengan kata lain, statistik deskriptif berfungsi menerangkan keadaan, gejala, atau persoalan. Penarikan kesimpulan pada statistik deskriptif (jika ada) hanya ditujukan pada kumpulan data yang ada. Statistik deskriptif yang akan dilakukan mencakup distribusi frekuensi dan ukuran nilai rata-rata.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Program Rintisan Gelar Departemen Hukum dan HAM RI**

Program Rintisan Gelar (PRG) Departemen Hukum dan HAM RI diselenggarakan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Hukum dan HAM RI. Program ini merupakan program peningkatan kualitas pegawai dalam upaya meningkatkan taraf pendidikan formal, intelektualitas, pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai, moral, dan etika. Program ini lahir sebagai jawaban atas keprihatinan akan rendahnya kualitas sumber daya manusia serta kinerja SDM tersebut.

PRG telah dilaksanakan sejak tahun 2001. Pelaksanaannya ditandai dengan penandatanganan nota kesepahaman (MoU) antara Departemen Kehakiman (pada saat itu) dengan Fakultas Hukum dan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) Universitas Indonesia. Program studi yang dilaksanakan pertama kali adalah pada jenjang pascasarjana bidang Ilmu Hukum dan Ilmu Administrasi.

Sampai saat ini, PRG selain melakukan program pendidikan bekerja sama dengan Universitas Indonesia, juga melaksanakan kerja sama dengan Universitas Padjajaran, Universitas Sumatera Utara, Universitas Hasanudin, dan perguruan tinggi negeri lain di seluruh Indonesia untuk pelaksanaan program bantuan biaya pendidikan mandiri. Dalam perkembangannya, selain melaksanakan program di jenjang pendidikan S2, PRG juga melaksanakan program pendidikan pada jenjang Diploma 3 (D3) dan Strata 1 (S1). Selain itu, dilaksanakan pula Bantuan Pendidikan Mandiri untuk jenjang S2 dan Program Doktor (S3).

Mahasiswa yang telah diwisuda hingga tahun 2008 sejumlah 1.425 orang, terdiri dari jenjang S2 sejumlah 1060, jenjang S1 sejumlah 303 orang, jenjang D3 sejumlah 50 orang, jenjang S3 sejumlah 10 orang.

PRG pada jenjang pascasarjana (S2) sejumlah 1060 tersebut, terdiri dari PRG kerjasama dengan Universitas Indonesia sejumlah 661 orang, RPG Kerjasama

dengan Universitas Hasanudin sejumlah 120, RPG Kerjasama dengan Universitas Pajajaran sejumlah 90 orang, Program Ilmu Hukum dan Administrasi pada Kanwil sejumlah 140 orang, dan Bantuan Pendidikan Mandiri sejumlah 49 orang.

Selain itu, terdapat sejumlah 357 orang pegawai yang sedang menyelesaikan (menjalani) pendidikan, yaitu di Universitas Indonesia sejumlah 170 orang, Universitas Hasanudin sejumlah 60 orang, Universitas Sumatera Utara sejumlah 60 orang, S2 mandiri sejumlah 21 orang, dan program S3 sejumlah 46 orang.

Dari sejumlah 661 orang lulusan/alumni Program Rintisan kerjasama dengan Universitas Indonesia, berdasarkan jurusan/program studinya, diperinci pada tabel berikut :

Tabel 1  
Komposisi Alumni Program Rintisan Gelar Kerjasama  
Dengan Universitas Indonesia Berdasar Program Studi

No.	Program	Jumlah
1.	Ilmu Hukum	219
2.	Ilmu Administrasi	140
3.	Ilmu Administrasi Kebijakan Publik	8
4.	Kajian Manajemen Prison	60
5.	Kajian Penegakan HAM	60
6.	Psikologi Kriminal	60
7.	Kriminologi	30
8.	Perencanaan Strategik	60
9.	Kajian Keimigrasian	24
	<b>Jumlah</b>	<b>661</b>

Sumber Data : Hasil Pengolahan Laporan pelaksanaan PRG Tahun 2008

Sedangkan dari sejumlah 661 orang lulusan program pascasarjana (S2) kerjasama dengan Universitas Indonesia tersebut, berdasarkan unit kerjanya diperinci sebagai berikut :

Tabel 2  
 Komposisi Alumni Program Rintisan Gelar Kerjasama  
 Dengan Universitas Indonesia Berdasarkan Unit Kerja Asal

No.	Unit Kerja	Jumlah
1.	Ditjen Imigrasi dan UPT di bawahnya	57
2.	Ditjen Pemasyarakatan dan UPT di bawahnya	195
3.	Ditjen Peraturan Perundang-undangan	23
4.	Ditjen Administrasi Hukum Umum	43
5.	Ditjen Hak Kekayaan Intelektual	77
6.	Ditjen Hak Asasi Manusia	28
7.	Sekretariat Jenderal	78
8.	Inspektorat Jenderal	28
9.	Badan Pembinaan Hukum Nasional (BPHN)	29
10.	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	13
11.	Badan Penelitian dan Pengembangan (Balitbang) HAM	26
12.	Lain-lain :	
	MA, PN, PT, PTUN, Badiluntum	31
	Jumlah	661

Sumber Data : Hasil Pengolahan Laporan pelaksanaan PRG Tahun 2008.

Catatan : angka di atas adalah posisi pada saat awal perkuliahan.

Jika diperinci lebih lanjut, dari sejumlah 661 tersebut, sejumlah 507 (76,70%) orang adalah pegawai yang bekerja pada unit kerja di wilayah DKI Jakarta (Unit Eselon I dan Kanwil DKI Jakarta, dan Unit Pelaksana Teknis di wilayah DKI Jakarta), sedangkan hanya sejumlah 154 (23,30%) orang pegawai yang berasal dari Kanwil atau Unit Pelaksana Teknis di daerah.

## B. Temuan Penelitian

### 1. Karakteristik Responden Penelitian

Sesuai dengan metode yang telah ditetapkan pada Bab sebelumnya, penulis melakukan pemilihan responden yang dijadikan sampel penelitian. Adapun karakteristik responden penelitian ini adalah sebagai berikut :

Berdasarkan program studi atau jurusan yang ditempuh selama pendidikan, sebaran responden penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 3**  
**Komposisi Responden Berdasarkan Jurusan/Program Studi**

No.	Jurusan/Program Studi	Jumlah
1.	Administrasi Kebijakan Publik	2
2.	Pengembangan SDM	2
3.	Ilmu Administrasi	10
4.	Ilmu Hukum	5
5.	Kajian Penegakan HAM	1
7.	Kriminologi	4
8.	Kajian Manajemen Prison	3
9.	Kajian Keimigrasian	1
10.	Psikologi Kriminal	4
11.	Kajian Perencanaan Strategik	2
	Total	34

Sumber Data : hasil pengolahan kuesioner penelitian

Berdasarkan jenis kelaminnya, responden penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4  
Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Hubungan Kerja				Total
	Alumni	Atasan	Rekan Kerja	Bawahan/ Yunior	
Laki-laki	20	22	22	19	83
Perempuan	14	12	12	15	53
Total	34	34	34	34	136

Sumber Data : hasil pengolahan kuesioner penelitian

Berdasarkan usianya, responden penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 5  
Komposisi Responden Berdasar Usia

Usia	Hubungan Kerja				Total
	Alumni	Atasan	Sejawat	Bawahan/ /Yunior	
21 - 25	0	0	0	9	9
26 - 30	5	0	5	8	2
31 - 35	10	0	11	8	5
36 - 40	7	11	4	4	2
41 - 45	7	3	6	2	4
46- 50	4	8	7	1	6
51- 55	1	12	1	2	3
	34	34	34	34	136

Sumber Data : hasil pengolahan kuesioner penelitian

Usia alumni yang terbanyak adalah pada rentang 31 sampai 35 tahun. Program Rintisan Gelar mempersyaratkan bahwa pegawai yang dapat mengikuti (mendapatkan) beasiswa pendidikan adalah pegawai dengan usia di bawah 45 tahun. Jika pada tabel di atas terdapat alumni pada rentang usia di atas 45 tahun, hal tersebut dapat dimengerti karena program rintisan gelar telah berjalan selama 8 tahun (sejak tahun 2001).

Sedangkan berdasarkan tingkat jabatannya, tingkat jabatan responden penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 6  
Jumlah Responden (Alumni) Berdasar Jabatan

Jabatan	Jumlah
Eselon III	2
Eselon IV	18
Eselon V	4
Staf	10
Total	34

Sumber Data : hasil pengolahan kuesioner penelitian

Jenjang jabatan responden yang terbesar adalah jabatan eselon IV (setingkat kepala seksi, kepala sub bagian, kepala sub bidang), yaitu sebanyak 18 orang. Jumlah responden yang masih menduduki posisi staf juga cukup banyak, yaitu sejumlah 10 orang.

Selanjutnya akan diuraikan temuan penelitian yang berkaitan dengan dampak program rintisan gelar. Uraian ini akan mengarah pada jawaban penelitian ini.

## 2. Dampak Pendidikan

Dalam penelitian ini, dengan mendasarkan pada pendapat berbagai ahli di bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia, dampak pendidikan digolongkan ke dalam 3 kategori, yaitu dampak terhadap kemampuan kerja, dampak terhadap kualitas personal, dan dampak terhadap mobilitas sosial.

Analisis deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan pengolahan data untuk mengetahui distribusi frekuensi, nilai rata-rata skor (mean), dan persentase skor capaian.

Perbandingan nilai rata-rata skor (mean) digunakan untuk membandingkan penilaian dari kategori responden penelitian ini, yaitu alumni, atasan, sejawat, dan bawahan/pegawai yang dari segi kepangkatan berada di bawah alumni. Penghitungan nilai rata-rata (mean) dilakukan dengan menggunakan pengolah data SPSS 15.

Nilai rata-rata skor (mean) juga dapat dilakukan untuk menilai tingkat pencapaian dampak dengan kategori sebagai berikut :

Tabel 7  
Pengkategorian Nilai Rata-Rata Skor (Mean)

No.	Persentasi	Kategori
1.	0.01 – 1.00	Sangat Buruk
2.	1.01 – 2.00	Buruk
3.	2.01 – 3.00	Cukup
4.	3.01 – 4.00	Baik
5.	4.01 – 5.00	Sangat Baik

Persentase skor capaian digunakan untuk mengetahui seberapa besar dampak PRG terhadap alumninya. Penghitungan persentase tingkat capaian dilakukan dengan membandingkan jumlah skor yang diperoleh dengan skor yang seharusnya diperoleh ( $N \times 5$ ). Persentase pencapaian tersebut kemudian dikategorikan menjadi 5 (lima) tingkatan yaitu :

Tabel 8  
Pengkategorian Tingkat Pencapaian Skor

No.	Persentasi	Kategori
1.	1 – 20%	Sangat Buruk
2.	21 – 40%	Buruk
3.	41 – 60%	Cukup
4.	61 – 80%	Baik
5.	81 – 100%	Sangat Baik

**a. Dampak Pendidikan Terhadap Kemampuan Kerja**

Dampak terhadap kemampuan kerja diukur berdasarkan indikator kualitas kerja dan kuantitas pekerjaan.

**1) Kualitas Kerja**

Kualitas kerja diturunkan kembali ke dalam indikator akurasi kerja, kreatifitas, kemampuan pemecahan masalah, pengetahuan kerja, dan keterampilan kerja.

Berdasarkan pengukuran menggunakan kuesioner dengan skala likert, dampak terhadap kualitas kerja diuraikan sebagai berikut :

**a) Akurasi Kerja**

Akurasi kerja adalah sejauh mana hasil kerja benar atau sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, terhindar dari kesalahan baik secara prosedur maupun hasil. Tingkat akurasi dengan demikian dapat ditunjukkan oleh semakin kecilnya kesalahan yang dibuat dalam bekerja. Dampak pendidikan terhadap akurasi hasil kerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 9**  
**Pendapat Responden Bahwa Pendidikan Berdampak**  
**Terhadap Peningkatan Akurasi Kerja**

Pendapat Responden	Hubungan Kerja				Total	
	Alumni	Atasan	Sejawat	Bawahan/Yunior	Angka	%
Tidak Setuju	2	0	0	0	2	1.47
Cukup Setuju	8	16	13	15	52	38.24
Setuju	20	18	20	17	75	55.15
Sangat Setuju	4	0	1	2	7	5.15
Total	34	34	34	34	136	100.00

Sumber Data : hasil pengolahan kuesioner penelitian

Dengan membandingkan nilai rata-rata dari keempat kelompok responden, dapat dikatakan bahwa penilaian mereka terhadap dampak pendidikan berupa peningkatan akurasi kerja adalah relatif sama atau tidak berbeda secara berarti. Nilai rata-rata (mean) dari dampak terhadap akurasi kerja dari keempat kategori responden adalah sebagai berikut :

**Tabel 10**  
**Nilai Rata – Rata Skor**  
**Peningkatan Akurasi Kerja**

No.	Responden	Means	Keterangan
1.	Alumni	3.76	Baik
2.	Atasan Langsung	3.53	Baik
3.	Sejawat	3.63	Baik
4.	Bawahan/Yunior	3.64	Baik
	Total	3.64	Baik

Sumber Data : hasil pengolahan kuesioner penelitian

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa terdapat perbedaan penilaian dalam hal akurasi kerja alumni, tetapi perbedaannya tidak signifikan. Penilaian alumni terhadap dirinya sendiri menduduki nilai tertinggi, sedangkan atasan langsung memberikan penilaian yang paling kecil. Penilaian keempat kategori responden berada pada tingkatan baik (nilai rata-rata diantara 3 sampai 4).

Demikian pula dengan persentase pencapaian dampak akurasi kerja. Penghitungan skor menghasilkan angka sebesar 72.79%. Angka tersebut masuk kategori baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa PRG memberi harapan bagi adanya peningkatan akurasi kerja pada alumninya. Harapan tersebut tercapai 72.79%

Kaitan antara pendidikan dengan akurasi kerja dikemukakan oleh seorang alumni (PRG Psikologi Kriminal). Menurutnya, proses pendidikan (melalui PRG) melatih dirinya menjadi lebih teliti dan cermat dalam mengerjakan sesuatu. Hal tersebut terjadi karena dalam setiap penugasan maupun diskusi dalam proses pembelajaran di kelas, ia dituntut untuk dapat mempertanggungjawabkan kebenaran ilmiah dari apapun yang ia tulis maupun ucapkan.

Kepala Bidang Penyusunan Program Pusat Pengembangan Manajemen dan Kepemimpinan Badan Pengembangan Sumber Daya

Manusia (BPSDM) Hukum dan Ham juga mengemukakan hal yang senada. Dalam penilaiannya, PRG memberi dampak dalam hal akurasi kerja. Anak buahnya yang telah menyelesaikan studi terlihat lebih tekun, cermat dan teliti ketika mengerjakan dan menyelesaikan penugasan yang ia berikan.

b) **Kreatifitas**

Dampak lain yang diharapkan dari diikutinya pendidikan adalah peningkatan kreatifitas. Pendidikan diharapkan akan menghasilkan manusia yang kreatif, mampu memberikan ide dan gagasan baru dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaannya sehingga akan dapat memberikan kontribusi yang berarti pada peningkatan kinerja organisasi..

Dampak pendidikan terhadap kreatifitas disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 11**  
**Pendapat Responden : Dampak Pendidikan Terhadap Peningkatan Kreatifitas (Kemampuan Memberikan Ide/Gagasan/ Cara Baru Dalam Penyelesaian Kerja)**

Jawaban	Hubungan Kerja				Total	
	Alumni	Atasan	Sejawat	Bawahan /Yunior	Angka	%
Tidak Setuju	0	1	1	0	2	1.47
Cukup Setuju	1	8	9	8	26	19.12
Setuju	27	22	20	23	92	67.65
Sangat Setuju	6	3	4	3	16	11.76
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>136</b>	<b>100.00</b>

Sumber Data : hasil pengolahan kuesioner penelitian

Mayoritas responden setuju, bahwa pendidikan berdampak pada peningkatan kreatifitas alumninya. Kemudian jika melihat nilai rata-rata dari penilaian keempat kategori responden, diketahui bahwa penilaian mereka tidak berbeda secara signifikan.

Adapun mean atau nilai rata-rata penilaian responden terhadap dampak pendidikan berupa peningkatan kreatifitas adalah sebagai berikut :

**Tabel 12**  
**Nilai Rata – Rata Skor**  
**Peningkatan Kreatifitas**

No.	Responden	Mean	Keterangan
1.	Alumni	4.15	Sangat Baik
2.	Atasan Langsung	3.79	Baik
3.	Sejawat	3.79	Baik
4.	Bawahan/Yunior	3.85	Baik
	Total mean	3.90	Baik

Sumber Data : hasil pengolahan kuesioner penelitian

Nilai rata-rata penilaian tersebut secara umum adalah 3.90 dan berada pada kategori penilaian baik. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa penilaian alumni terhadap perubahan atau peningkatan akurasi kerja yang dihasilkan dari pendidikan yang diikutinya adalah tertinggi (4.15) atau dengan kata lain, dampak pendidikan terhadap peningkatan akurasi kerja adalah sangat baik. Sedangkan penilaian ketiga kategori responden lainnya tidak berbeda secara signifikan, yaitu berada pada kisaran 3 sampai 4 atau jika dikategorikan, mereka menilai bahwa pendidikan berdampak baik terhadap peningkatan akurasi kerja alumninya.

Persentase capaian skor dari indikator kreatifitas adalah sebesar 77.94%. Angka tersebut masuk ke dalam kategori baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa PRG memberikan harapan bagi

peningkatan kreatifitas aluminya. Harapan tersebut tercapai sebesar 77.94% atau masuk kategori baik.

**c) Pemecahan Masalah**

Makin tinggi pendidikan, makin baik kemampuan seseorang dalam memecahkan masalah. Itulah salah satu dampak pendidikan yang diharapkan. Dengan pendidikan yang diikuti, diharapkan lulusan akan lebih mampu berfikir secara luas, memecahkan masalah dengan mengembangkan dan melihat berbagai alternatif pemecahan.

Dampak pendidikan PRG terhadap aluminya diuraikan pada tabel berikut :

**Tabel 13**  
**Pendapat Responden : Dampak Pendidikan Terhadap**  
**Peningkatan Kemampuan Pemecahan Masalah**  
**(Memilih Tindakan Yang Tepat Dalam Pemecahan Masalah)**

Jawaban	Hubungan Kerja				Total	
	Alumni	Atasan	Sejawat	Bawahan /Yunior	Angka	%
Tidak Setuju	0	0	1	0	1	0.74
Cukup Setuju	4	11	8	6	29	21.32
Setuju	28	22	22	27	99	72.29
Sangat Setuju	2	1	3	1	7	5.15
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>136</b>	<b>100.00</b>

Sumber Data : hasil pengolahan kuesioner penelitian

Mayoritas responden menjawab setuju atas pertanyaan tentang peningkatan kemampuan pemecahan masalah tersebut. Walaupun

terdapat responden yang menyatakan tidak setuju, tetapi angkanya sangat kecil (hanya 1 orang responden).

Kemudian, jika skor yang diperoleh responden diolah lebih lanjut dengan menghitung nilai rata-ratanya, diketahui bahwa penilaian keempat kategori responden tidak berbeda secara signifikan. Nilai rata-rata dari keempat kategori responden adalah sebagai berikut :

**Tabel 14**  
**Nilai Rata – Rata Skor**  
**Peningkatan Kemampuan Pemecahan Masalah**

No.	Responden	Mean	Keterangan
1.	Alumni	3.94	Baik
2.	Atasan Langsung	3.71	Baik
3.	Sejawat	3.79	Baik
4.	Bawahan/Yunior	3.85	Baik
	Total mean	3.82	Baik

Sumber : hasil olah data kuesioner penelitian

Penilaian keempat kategori responden berada pada kategori baik (nilai rata-rata 3-4). Alumni memberikan penilaian yang tertinggi, yaitu 3.94, kemudian disusul oleh penilaian bawahan atau yunior. Penilaian atasan dan sejawat lebih rendah, tetapi tidak berbeda signifikan. Secara umum, nilai rata-rata dari dampak pendidikan terhadap peningkatan pemecahan masalah adalah sebesar 3.83. Angka tersebut menjelaskan bahwa pada umumnya penilaian responden terhadap peningkatan kemampuan pemecahan masalah dari alumni PRG adalah baik atau dapat pula dikatakan bahwa pendidikan berdampak baik pada peningkatan kemampuan pemecahan masalah.

Kemudian jika melihat tingkat pencapaian dengan melihat persentase pencapaian indikatornya, tingkat pencapaian kemampuan peningkatan pemecahan masalah adalah sebesar 76.47% dan masuk ke

dalam kategori baik. Artinya, PRG member harapan bagi terjadinya peningkatan kemampuan pemecahan masalah. Harapan tersebut tercapai sebesar 76.47%.

Menurut Kepala Bagian Penyusunan Program dan Anggaran Direktorat Jenderal Pemasarakatan, kemampuan pemecahan masalah pada alumni PRG pasti ada. Dalam penilaiannya, alumni PRG terlihat lebih mampu mengemukakan alternatif pemecahan masalah dengan dasar berpikir dan argumen yang jelas serta dengan sudut pandang yang lebih luas. Hal tersebut sangat membantu dalam proses penyelesaian kerja.

Menurut hasil wawancara dengan seorang alumni, hal tersebut terasah melalui proses pendidikan yang dijalani. Proses pendidikan yang dialogis dan lebih banyak membahas kasus yang sifatnya aplikatif 'memaksa' mahasiswa untuk berpikir dan menemukan solusi pemecahan dari masalah-masalah yang diangkat dalam diskusi kelas. Proses berpikir ilmiah yang selalu ditekankan dalam proses pembelajaran juga 'memaksa' mahasiswa untuk selalu membaca dan mencari sumber-sumber lain dalam upaya menemukan pemecahan masalah dalam bedah kasus yang diangkat dalam diskusi kelas maupun penugasan yang diberikan oleh pengajar. Hal tersebut tertanam dan otomatis terbawa ketika ia masuk dalam situasi kerja.

#### **d) Pengetahuan**

Peningkatan pengetahuan (terutama peningkatan pengetahuan bidang kerja) adalah salah satu tujuan utama dari setiap penyelenggaraan pendidikan. Oleh karena itu, peningkatan pengetahuan adalah dampak yang sangat diharapkan dari diselenggarakannya sebuah program pendidikan.

Gambaran dampak pendidikan terhadap peningkatan pengetahuan alumninya digambarkan pada tabel berikut :

**Tabel 15**  
**Pendapat Responden : Dampak Pendidikan Terhadap**  
**Peningkatan Pengetahuan**

Jawaban	Hubungan Kerja				Total	
	Alumni	Atasan	Sejawat	Bawahan/ Yunior	Angka	%
Tidak Setuju	0	1	0	0	1	0.74
Cukup Setuju	3	7	8	6	24	17.65
Setuju	23	25	22	23	93	68.38
Sangat Setuju	8	1	4	5	18	13.24
<b>Total</b>	34	34	34	34	36	100.00

Sumber : hasil olah data kuesioner penelitian

Pada umumnya responden setuju bahwa PRG berdampak pada peningkatan pengetahuan alumninya. Walaupun terdapat responden yang tidak menyetujui dampak tersebut, tetapi jumlahnya sangat tidak signifikan.

Jika melihat nilai rata-rata yang dihasilkan dari penghitungan skor yang didapat, diketahui bahwa penilaian semua kategori responden terhadap adanya peningkatan pengetahuan tersebut tidak berbeda secara signifikan. Nilai rata-rata (mean) dari dampak tersebut adalah sebagai berikut :

**Tabel 16**  
**Nilai Rata – Rata Skor**  
**Peningkatan Pengetahuan**

No.	Responden	Mean	Keterangan
1.	Alumni	4.15	Sangat Baik
2.	Atasan Langsung	3.76	Baik
3.	Sejawat	3.88	Baik
4.	Bawahan/Yunior	3.97	Baik
	Total mean	3.94	Baik

Sumber : hasil olah data kuesioner penelitian

Secara umum, semua kategori responden menilai bahwa PRG memberi dampak yang baik pada peningkatan pengetahuan alumninya. Alumni PRG itu sendiri memberikan penilaian yang paling tinggi. Walaupun penilaian ketiga kategori responden lain (atasan, sejawat, dan bawahan/yunior) tidak setinggi penilaian yang diberikan oleh alumni, tetapi perbedaannya tidak signifikan atau perbedaan angkanya dapat dikatakan sangat tipis.

Tingkat pencapaian dampak PRG dalam hal meningkatkan pengetahuan alumninya adalah sebesar 78.82% atau masuk ke dalam kategori baik. Artinya PRG member harapan bagi terjadinya peningkatan pengetahuan alumninya dan harapan tersebut tercapai sebesar 78.82%.

Kaitan antara PRG dengan peningkatan pengetahuan menurut Kabid Penyusunan Program dan Anggaran Pusat Pengembangan Manajemen dan Kepemimpinan BPSDM Hukum dan HAM pasti ada. Namun menurutnya, hal tersebut juga tergantung individunya. Lebih jelas ia mengemukakan bahwa bertambah atau tidaknya pengetahuan dan cara piker seseorang setelah pendidikan sangat tergantung pada motivasi yang mendasari mengapa ia melanjutkan studi. Ada yang meningkat baik alam hal kemampuan berpikir maupun pengetahuannya (lebih kritis, lebih

tanggap, lebih luas wawasannya), namun ada pula yang menurutnya tidak menunjukkan sama sekali. Pada pegawai (alumni) yang tidak menunjukkan peningkatan tersebut, bisa jadi, menurutnya karena motivasinya hanyalah mengejar atau mendapatkan gelar semata.

#### e) Keterampilan

Tingkatan yang lebih lanjut dari dampak pendidikan setelah peningkatan pengetahuan adalah peningkatan keterampilan. Keterampilan kerja yang baik diharapkan akan memberikan kontribusi yang berarti bagi peningkatan kinerja individu tersebut.

Penilaian responden terhadap dampak pendidikan berupa peningkatan keterampilan kerja alumni adalah sebagai berikut :

Tabel 17

**Pendapat Responden : Dampak Pendidikan Terhadap Peningkatan Keterampilan Kerja**

Jawaban	Hubungan Kerja				Total	
	Alumni	Atasan	Sejawat	Bawahan/ Yunior	Angka	%
Tidak Setuju	0	3	0	0	3	2.21
Cukup Setuju	13	12	14	13	52	38.24
Setuju	18	19	15	19	71	52.21
Sangat Setuju	3	0	5	2	10	7.35
Total	34	34	34	34	136	100.00

Sumber Data : hasil pengolahan kuesioner penelitian

Walaupun terdapat alumni yang justru tidak setuju terhadap adanya dampak pendidikan PRG terhadap peningkatan keterampilan,

namun pada umumnya semua kategori responden setuju, bahkan sangat setuju bahwa program PRG meningkatkan ketrampilan kerja alumninya.

Jika melihat nilai rata-rata yang diperoleh, dapat dikatakan bahwa semua kategori responden menilai PRG memberi dampak yang baik pada peningkatan keterampilan alumninya. Nilai rata-rata dari keempat kategori responden dalam hal dampak terhadap peningkatan keterampilan kerja alumninya adalah sebagai berikut :

**Tabel 18**  
**Nilai Rata – Rata Skor**  
**Peningkatan Keterampilan Kerja**

No.	Responden	Mean	Keterangan
1.	Alumni	3.71	Baik
2.	Atasan Langsung	3.47	Baik
3.	Sejawat	3.74	Baik
4.	Bawahan/Yunior	3.68	Baik
	Total mean	3.65	Baik

Sumber : hasil olah data kuesioner penelitian

Jika melihat mean yang dicapai, teman sejawat justru memberikan penilaian yang paling tinggi, disusul oleh penilaian alumni itu sendiri, bawahan, dan atasan langsungnya. Tetapi walaupun angka rata-rata keempat kategori responden tersebut tidak sama, namun perbedaannya tidaklah signifikan. Nilai rata-rata umum dari dampak pendidikan terhadap peningkatan keterampilan kerja alumninya berada pada kategori baik (dalam kisaran 3 – 4). Angka tersebut berarti bahwa responden menilai bahwa PRG memberikan dampak yang baik pada peningkatan keterampilan kerja alumninya.

Sedangkan persentase tingkat pencapaian indikator keterampilan kerja adalah sebesar 72.94%. PRG diakui oleh responden ini memberi harapan bagi adanya peningkatan keterampilan kerja pada lumninya dan harapan tersebut tercapai sebesar 72.94%. Agar PRG dapat memberikan

dampak peningkatan keterampilan secara maksimal, perlu dilakukan perbaikan sebesar 27.06%.

Wawancara dengan atasan langsung menguatkan temuan dan hasil tersebut. Tetapi menurut informan penelitian ini (kabag PPL Ditjen Pemasarakatan) ilmu yang diperoleh melalui pendidikan tidak selalu berkaitan secara langsung terhadap peningkatan kualitas kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh motivasi kerja dari masing-masing alumni. Pada banyak alumni, gelar S2 yang disandang memotivasi dirinya untuk bisa menunjukkan bahwa pendidikan tidak hanya berpengaruh pada diperolehnya gelar, tetapi juga pada peningkatan kualitas kerja.

Kemudian yang menjadi tolok ukur dari dampak pendidikan adalah adanya peningkatan kuantitas kerja. Kuantitas kerja diturunkan ke dalam 2 indikator, yaitu jumlah hasil kerja dan persentase penyelesaian kerja.

#### **b. Kuantitas Kerja**

Pengetahuan dan keterampilan kerja yang didapat selama mengikuti pendidikan idealnya berdampak pada peningkatan kuantitas kerja atau output yang berhasil diselesaikan dalam periode waktu tertentu. Output pada organisasi yang bergerak di bidang pelayanan tidak diukur berdasarkan jumlah barang yang berhasil diproduksi, tetapi berupa output yang tidak berwujud seperti jumlah surat yang berhasil dikonsep, jumlah kebijakan yang berhasil dirumuskan, dan sebagainya.

Kondisi dampak pendidikan terhadap peningkatan kuantitas hasil kerja dijelaskan pada tabel berikut :

**Tabel 19**  
**Pendapat Responden : Dampak Pendidikan Terhadap**  
**Peningkatan Kuantitas Kerja (Jumlah Penyelesaian Kerja Dalam Periode Waktu**  
**Tertentu)**

	Hubungan Kerja				Total	
	Alumni	Atasan	Sejawat	Bawahan/ Yunior	Angka	%
Tidak Setuju	2	4	1	2	9	6.62
Cukup Setuju	13	14	13	15	55	40.44
Setuju	18	16	16	16	66	48.53
Sangat Setuju	1	0	4	1	6	4.41
Total	34	34	34	34	136	100.00

Sumber Data : hasil pengolahan kuesioner penelitian

Pada kategori ini terlihat bahwa responden yang menyatakan tidak setuju terhadap adanya dampak tersebut cukup banyak dibandingkan pada kategori dampak lainnya yang telah diuraikan di atas. Angka yang hanya menyatakan cukup setuju juga cukup tinggi.

Tetapi jika melihat nilai rata-rata dari skor yang didapat, walaupun nilai rata-ratanya tidak setinggi pada kategori dampak yang telah disebutkan terlebih dahulu di atas, tetapi masih masuk pada kategori baik (pada rentang nilai 3 – 4).

Nilai rata-rata (means) dari keempat kategori responden pada dampak pendidikan berupa peningkatan jumlah hasil kerja disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 20**  
**Nilai Rata – Rata Skor**  
**Peningkatan Jumlah Hasil Kerja**

No.	Responden	Mean	Keterangan
1.	Alumni	3.53	Baik
2.	Atasan Langsung	3.35	Baik
3.	Sejawat	3.68	Baik
4.	Bawahan/Yunior	3.47	Baik
	Total mean	3.51	Baik

Sumber : hasil olah data kuesioner penelitian

Seperti pada kategori dampak berupa peningkatan keterampilan kerja, pada kategori dampak berupa peningkatan jumlah hasil kerja, teman sejawat juga memberikan penilaian yang paling tinggi dan atasan langsung memberikan penilaian yang paling rendah. Tetapi secara umum tidak terdapat perbedaan penilaian yang signifikan pada keempat kategori responden. Secara umum, nilai rata-rata dampak pendidikan terhadap peningkatan hasil kerja berada pada kategori baik, artinya pendidikan memberi dampak yang baik pada peningkatan jumlah hasil kerja alumninya.

Kemampuan mencapai sasaran kerja mengacu pada kemampuan menyelesaikan sasaran yang telah ditetapkan pada periode waktu tertentu. Berdasarkan pengukuran pada indikator ini, diketahui bahwa sebagian besar responden setuju bahwa PRG berdampak pada peningkatan kemampuan mencapai sasaran kerja, seperti tersaji pada tabel berikut :

**Tabel 21****Pendapat Responden : Dampak Pendidikan Terhadap Peningkatan Kuantitas Kerja (Kemampuan Mencapai Sasaran Kerja)**

Jawaban	Hubungan Kerja				Total	
	Alumni	Atasan	Sejawat	Bawahan/ Yunior	Angka	%
Tidak Setuju	1	0	0	2	3	2.21
Cukup Setuju	8	8	12	9	37	27.21
Setuju	23	26	17	21	87	63.97
Sangat Setuju	2	0	5	2	9	6.62
Total	34	34	34	34	136	100.00

Sumber Data : hasil pengolahan kuesioner penelitian

Kemudian pengukuran lebih lanjut dengan menghitung nilai rata-rata (mean) diketahui bahwa dampak pendidikan terhadap kemampuan pencapaian sasaran kerja berada pada kategori baik (kisaran angka 3 – 4).

Penghitungan skor capaian juga menunjukkan hasil yang sama. Persentase pencapaian skor pada indikator kemampuan mencapai sasaran kerja adalah sebesar 75.00%. Hasil ini masuk ke dalam kategori baik. Artinya, pendidikan (PRG) memberi harapan bagi adanya peningkatan kemampuan mencapai sasaran kerja dan harapan tersebut tercapai sebesar 75%.

**Tabel 22**  
**Nilai Rata – Rata Skor**  
**Peningkatan Kemampuan Pencapaian Sasaran Kerja**

No.	Responden	Mean	Keterangan
1.	Alumni	3.76	Baik
2.	Atasan Langsung	3.76	Baik
3.	Sejawat	3.47	Baik
4.	Bawahan/Yunior	3.71	Baik
	Total mean	3.75	Baik

Sumber : hasil olah data kuesioner penelitian

Alumni program rintisan gelar memberikan penilaian tertinggi pada kategori dampak ini, dan hal tersebut disetujui oleh atasan langsung di mana mereka memberikan penilaian yang sama persis. Penilaian sejawat dan bawahan atau yunior agak sedikit lebih rendah, tetapi perbedaannya tidak signifikan. Secara umum, responden menilai bahwa PRG memberikan dampak yang baik pada peningkatan kemampuan mencapai sasaran kerja.

Hasil wawancara dengan informan penelitian tidak berbeda jauh dengan temuan di atas. Menurut informan, peningkatan pengetahuan yang diperoleh alumni membuat ia mampu berfikir secara luas dan menemukan cara-cara yang cepat dan praktis dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan juga meningkat. Disertai dengan disiplin dan motivasi yang tinggi, maka pada umumnya tingkat pencapaian sasaran kerja juga meningkat.

### **3. Dampak Pendidikan Terhadap Kualitas Personal (Sikap dan Perilaku)**

#### **a. Kepemimpinan**

Dampak pendidikan terhadap kualitas personal (sikap dan perilaku) diukur berdasarkan indikator-indikator kepemimpinan, kemampuan

kerjasama, kemampuan berhubungan dengan orang lain, keterlibatan kerja, kepercayaan diri, disiplin kerja, kemandirian, dan kejujuran atau integritas.

Yang dimaksud kepemimpinan dalam penelitian ini adalah kemampuan mengatur atau mengarahkan anak buah dalam mencapai tujuan organisasi. Pada indikator ini, terlihat bahwa sebagian besar responden setuju bahwa PRG membawa dampak pada peningkatan kemampuan memimpin alumninya.

Gambaran dampak PRG terhadap peningkatan kepemimpinan disajikan secara lengkap pada tabel berikut :

**Tabel 23**

**Pendapat Responden : Dampak Pendidikan Terhadap Kepemimpinan**

Jawaban	Hubungan Kerja				Total	
	Alumni	Atasan	Sejawat	Bawahan/ Yunior	Angka	%
Tidak Setuju	0	3	5	2	10	7.35
Cukup Setuju	8	12	11	10	41	30.15
Setuju	18	16	15	18	67	49.26
Sangat Setuju	8	3	3	4	18	13.24
Total	34	34	34	34	136	100.00

Sumber Data : hasil pengolahan kuesioner penelitian

Pengolahan lebih lanjut untuk mencari nilai rata-rata (mean) dari skor yang diperoleh masing-masing kategori responden menunjukkan bahwa dampak PRG terhadap kepemimpinan berada pada kategori baik (kisaran nilai 3-4). Walaupun terdapat perbedaan nilai rata-rata pada keempat kategori, namun perbedaan tersebut dapat dikatakan tidak cukup signifikan.

**Tabel 24**  
**Nilai Rata – Rata Skor Kepemimpinan**

No.	Responden	Mean	Keterangan
1.	Alumni	4.00	Baik
2.	Atasan Langsung	3.56	Baik
3.	Sejawat	3.47	Baik
4.	Bawahan/Yunior	3.71	Baik
	Total mean	3.68	Baik

Sumber : hasil olah data kuesioner penelitian

Alumni PRG memberikan penilaian yang paling tinggi terhadap dampak kepemimpinan tersebut. Artinya mereka mengakui atau merasakan bahwa pendidikan yang telah ditempuh berhasil meningkatkan kemampuan mereka dalam memimpin. Dampak tersebut juga diakui oleh ketiga kategori responden yang lain (atasan, sejawat, dan bawahan), walaupun penilaian yang mereka berikan tidak setinggi penilaian alumni itu sendiri.

Hasil penghitungan persentase capaian dengan membandingkan skor yang dicapai dengan skor maksimal menghasilkan angka sebesar 73.68%. Angka tersebut masuk ke dalam tingkat pencapaian yang baik atau dapat diartikan bahwa PRG memberi harapan bagi terjadinya peningkatan kemampuan memimpin dan harapan tersebut terpenuhi sebesar 73.68%.

Wawancara dengan informan penelitian ini menemukan hasil yang relatif sama. Menurut informan penelitian ini, peningkatan kemampuan memimpin berkaitan dengan adanya peningkatan kepercayaan diri. Kepercayaan diri yang meningkat menyebabkan seseorang lebih mampu pula mempengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan orang lain.

#### **b. Kerjasama Tim**

Kualitas personal dalam penelitian ini juga ditandai oleh kemampuan bekerjasama dalam tim. Kemampuan kerjasama dalam tim diperlukan untuk mensinergikan proses kerja sehingga kerja tim akan memberi hasil yang optimal (efektif).

Mayoritas responden setuju bahwa PRG memberi dampak pada peningkatan kemampuan kerjasama. Walaupun terdapat responden yang tidak setuju mengenai adanya dampak tersebut, tetapi jumlahnya tidak signifikan.

**Tabel 25**  
**Pendapat Responden : Dampak Pendidikan**  
**Terhadap Kemampuan Kerjasama**

Jawaban	Hubungan Kerja				Total	
	Alumni	Atasan	Sejawat	Bawahan /Yunior	Angka	%
Tidak Setuju	0	2	1	1	4	2.94
Cukup Setuju	5	9	8	8	30	22.06
Setuju	26	21	22	21	90	66.18
Sangat Setuju	3	2	3	4	12	8.82
Total	34	34	34	34	136	100.00

Sumber Data : hasil pengolahan kuesioner penelitian

Pengolahan lebih lanjut dengan melakukan penghitungan nilai rata-rata pada tiap kategori responden menghasilkan angka di mana pada kategori ini, secara umum responden memberikan penilaian yang baik.

**Tabel 26**  
**Nilai Rata – Rata Skor**  
**Peningkatan Kemampuan Kerja Sama**

No.	Responden	Mean	Keterangan
1.	Alumni	3.97	Baik
2.	Atasan Langsung	3.68	Baik
3.	Sejawat	3.79	Baik
4.	Bawahan/Yunior	3.82	Baik
	Total mean	3.81	Baik

Sumber : hasil olah data kuesioner penelitian

Nilai rata-rata pada semua kategori responden pada tabel di atas terlihat hanya berbeda secara tipis. Dapat dikatakan bahwa semua ketagori responden memberi penilaian yang baik terhadap kemampuan alumni dalam bekerjasama. Walaupun penilaian alumni itu sendiri memberi penilaian yang lebih baik terhadap kemampuan dirinya sendiri, tetapi perbedaan nilainya tidak berbeda secara signifikan dengan penilaian atasan, sejawat, maupun bawahan atau yuniornya.

Hasil perhitungan dengan membandingkan skor capaian dengan skor harapan (maksimum) menghasilkan angka persentase tingkat pencapaian sebesar 76.18%. Angka ini masuk ke dalam kategori baik, Responden menilai bahwa PRG memberi harapan bagi adanya peningkatan kemampuan kerjasama dan harapan tersebut tercapai sebesar 76.18%.

Wawancara dengan informan menegaskan hasil tersebut. Seorang alumni PRG Psikologi Kriminal menjelaskan mengapa kemampuan tersebut meningkat. Menurutnya, kemampuan kerja sama tidak diperoleh secara langsung melalui materi pelajaran yang diterima di kelas, tetapi terbentuk melalui interaksi dan kegiatan sehari-hari baik di dalam maupun di luar kelas. Penugasan yang padat dan banyaknya penugasan yang bersifat kelompok mau tak mau 'memaksa' mahasiswa untuk belajar mengakomodir

berbagai kepentingan dan mengelola konflik agar tugas-tugas dapat terselesaikan dan memperoleh hasil yang memuaskan. Kebiasaan tersebut dengan sendirinya melatih kerja sama dan terbawa ke dalam situasi kerja.

**c. Komunikasi**

Kemampuan lain yang juga diharapkan muncul dari proses pendidikan adalah kemampuan komunikasi. Proses yang dilalui selama pendidikan diharapkan menjadikan seseorang lebih mampu menyampaikan pesan (informasi) dengan baik (utuh, jelas, dapat dimengerti) kepada orang lain, baik di level yang lebih tinggi (atasan), kepada orang di level yang lebih rendah (bawahan), maupun sejawat. Komunikasi yang efektif adalah salah satu factor yang menentukan efektifitas kerja.

Responden menilai bahwa pendidikan memberi dampak yang positif pada peningkatan kemampuan komunikasi seperti tersaji pada tabel berikut :

**Tabel 27**  
**Pendapat Responden : Dampak Pendidikan Terhadap Kemampuan Komunikasi**

Jawaban	Hubungan Kerja				Total	
	Alumni	Atasan	Sejawat	Bawahan/ Yunior	Angka	%
Tidak Setuju	0	3	1	1	5	3.68
Cukup Setuju	4	7	9	7	27	19.85
Setuju	22	23	21	23	89	65.44
Sangat Setuju	8	1	3	3	15	11.03
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>136</b>	<b>100.00</b>

Sumber Data : hasil pengolahan kuesioner penelitian

Sebaran pendapat responden terpusat pada jawaban setuju. Walaupun terdapat reponden yang member jawaban tidak setuju terhadap adanya peningkatan kemampuan komunikasi tersebut, tetapi jumlahnya tidak terlalu signifikan.

Pengolahan lebih lanjut dengan membandingkan nilai rata-rata skor yang diperoleh masing-masing kategori responden memperlihatkan bahwa penilaian responden terhadap kemampuan berbeda secara signifikan. Rata-rata penilaian responden masing-masing kategori responden adalah sebagai berikut :

**Tabel 28**  
**Nilai Rata – Rata Skor**  
**Peningkatan Kemampuan Komunikasi**

No.	Responden	Mean	Keterangan
1.	Alumni	4.12	Sangat Baik
2.	Atasan Langsung	3.65	Baik
3.	Sejawat	3.76	Baik
4.	Bawahan/Yunior	3.82	Baik
	Total mean	3.84	Baik

Sumber : hasil olah data kuesioner penelitian

Dari tabel terlihat terlihat bahwa nilai rata-rata (mean) dari kategori responden alumni adalah tertinggi (4.12), kemudian disusul oleh bawahan/yunior, sejawat, dan yang terendah adalah atasan. Angka tersebut dapat diinterpretasikan bahwa alumni memberikan penilaian yang lebih tinggi/lebih baik terhadap dampak pendidikan terhadap peningkatan kemampuan komunikasinya. Mereka berpendapat bahwa pendidikan berdampak sangat baik terhadap kemampuan komunikasi mereka. Walaupun penilaian atasan terhadap peningkatan kemampuan komunikasi alumni berada pada tingkatan yang paling rendah, tetapi nilainya masih berada pada kisaran nilai 3-4 yang dapat dikategorikan baik.

Persentase pencapaian skor indikator komunikasi adalah sebesar 76.76%. Tingkat capaian ini masuk ke dalam kategori baik, Angka tersebut berarti bahwa PRG memberi harapan bagi terjadinya peningkatan kemampuan komunikasi pada alumninya dan harapan tersebut tercapai sebesar 76.76%.

Seperti pada kemampuan kerjasama, kemampuan komunikasi ini menurut informan penelitian (salah seorang alumni) juga tidak dipengaruhi secara langsung oleh materi perkuliahan, tetapi oleh proses yang berlangsung di dalam maupun di luar kelas.

Proses belajar dan evaluasi belajar mengharuskan mahasiswa untuk mengemukakan ide dan gagasan baik dalam bentuk komunikasi lisan maupun tulisan. Proses perkuliahan yang dialogis dan interaktif melatih mahasiswa untuk mampu mengemukakan pertanyaan, pendapat, ide, dan gagasan secara jelas. Belum lagi penugasan yang menuntut mahasiswa untuk mempresentasikan hasilnya di depan kelas. Kemampuan presentasi banyak terbentuk dan meningkat pesat melalui penugasan-penugasan tersebut. Kemauan menyampaikan ide dan gagasan yang pada awalnya merupakan tuntutan (keharusan) tersebut, lama-kelamaan membuat mahasiswa terbiasa dan dengan sendirinya terlatih dan trampil melakukan hal tersebut.

Seorang atasan membenarkan hal tersebut. Menurutnya, secara umum, kemampuan komunikasi alumni PRG meningkat. Setelah melalui proses pendidikan, alumni terlihat lebih komunikatif, dapat menyampaikan ide dan gagasannya secara sistematis dan mudah dimengerti.

#### **d. Partisipasi/Keterlibatan Kerja**

Dampak lain yang diharapkan dari diperolehnya kesempatan mendapatkan pendidikan adalah keterlibatan kerja atau partisipasi pada proses kerja. Partisipasi kerja atau keterlibatan baik secara emosional maupun mental terhadap situasi kerja akan meningkatkan kontribusi mereka

pada keberhasilan pencapaian tujuan organisasi serta berbagi tanggung jawab.

Pendapat responden tentang dampak pendidikan dalam hal peningkatan keterlibatan kerja tersaji pada tabel berikut :

**Tabel 29**  
**Pendapat Responden : Dampak Pendidikan Terhadap Peningkatan Keterlibatan Kerja**

Jawaban	Hubungan Kerja				Total	
	Alumni	Atasan	Sejawat	Bawahan/ Yunior	Angka	%
Tidak Setuju	1	3	2	1	7	5.15
Cukup Setuju	9	10	6	8	33	24.26
Setuju	17	19	24	25	85	62.50
Sangat Setuju	7	2	2	0	11	8.09
Total	34	34	34	34	136	100.00

Sumber Data : hasil pengolahan kuesioner penelitian

Dari tabel tersebut terlihat bahwa mayoritas responden setuju bahwa keterlibatan kerja alumni meningkat setelah ia menyelesaikan pendidikannya. Walaupun terdapat pula responden yang menyatakan tidak setuju atas adanya dampak tersebut, tetapi dari segi jumlah tidaklah berarti.

Kemudian jika dilakukan pengolahan lebih lanjut dengan melakukan penghitungan nilai rata-rata skor yang diperoleh untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan penilaian pada masing-masing kategori responden, terlihat seperti pada tabel di bawah ini bahwa semua nilai rata-rata semua kategori responden berada pada kategori baik (kisaran 3-4).

**Tabel 30**  
**Nilai Rata – Rata Skor**  
**Peningkatan Keterlibatan Kerja**

No.	Responden	Mean	Keterangan
1.	Alumni	3.88	Baik
2.	Atasan Langsung	3.59	Baik
3.	Sejawat	3.76	Baik
4.	Bawahan/Yunior	3.71	Baik
	Total mean	3.74	Baik

Sumber : hasil olah data kuesioner penelitian

Pada tabel di atas terlihat bahwa nilai rata-rata skor yang diberikan alumni adalah paling tinggi. Hal tersebut dapat diartikan bahwa penilaian alumni terhadap dampak atau peningkatan keterlibatan mereka setelah menyelesaikan pendidikan lebih baik dibandingkan penilaian kategori responden lainnya. Walaupun nilai rata-rata skor yang didapat berbeda pada masing-masing kategori responden, namun dapat dikatakan bahwa perbedaan tersebut tidak terlalu signifikan. Artinya bahwa semua kategori responden berpendapat bahwa pendidikan membawa dampak pada peningkatan keterlibatan kerja alumninya.

Penghitungan persentase pencapaian menghasilkan angka sebesar 74.71% atau masuk dalam kategori baik. Angka tersebut dapat diterjemahkan bahwa PRG member harapan bagi meningkatnya keterlibatan atau partisipasi kerja alumninya dan harapan tersebut tercapai sebesar 74.71%.

**e. Kepercayaan Diri**

Hal yang juga penting dalam menentukan kinerja adalah kepercayaan diri. Percaya Diri (*Self Confidence*) adalah keyakinan pada kemampuan dan penilaian (*judgement*) diri sendiri dalam melakukan tugas dan memilih pendekatan yang efektif. Hal ini termasuk kepercayaan atas

kemampuannya menghadapi lingkungan yang semakin menantang dan kepercayaan atas keputusan atau pendapatnya.

Pendapat responden penelitian tentang dampak pendidikan berupa peningkatan kepercayaan diri alumni adalah sebagai berikut :

**Tabel 31**  
**Pendapat Responden : Dampak Pendidikan Terhadap**  
**Peningkatan Kepercayaan Diri**

Jawaban	Hubungan Kerja				Total	
	Alumni	Atasan	Sejawat	Bawahan/ Yunior	Angka	%
Tidak Setuju	1	0	0	0	1	0.74
Cukup Setuju	4	7	4	3	18	13.24
Setuju	17	23	24	28	92	67.65
Sangat Setuju	12	4	6	3	25	18.38
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>136</b>	<b>100.00</b>

Sumber Data : hasil pengolahan kuesioner penelitian

Dari tabel tersebut terlihat bahwa sebaran pendapat responden terpusat pada jawaban setuju. Sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa pendidikan berdampak pada peningkatan kepercayaan diri alumninya. Hanya ada satu responden yang menyatakan tidak setuju, bahkan terdapat 25 orang responden yang menyatakan sangat setuju.

Jika meninjau dampak tersebut dari nilai rata-rata skor, dapat dikatakan bahwa tidak ada perbedaan penilaian yang berarti diantara semua kategori responden.

**Tabel 32**  
**Nilai Rata – Rata Skor**  
**Peningkatan Kepercayaan Diri**

No.	Responden	Mean	Keterangan
1.	Alumni	4.18	Sangat Baik
2.	Atasan Langsung	3.91	Baik
3.	Sejawat	4.06	Sangat Baik
4.	Bawahan/Yunior	4.00	Sangat Baik
	Total mean	4.04	Sangat Baik

Sumber : hasil olah data kuesioner penelitian

Dari tabel di atas terlihat bahwa pada umumnya responden menyatakan bahwa pendidikan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kepercayaan diri.

Penghitungan persentase angka pencapaian juga menghasilkan hasil yang sama. PRG dinilai memberi harapan bagi peningkatan kepercayaan diri alumninya dan harapan tersebut tercapai sebesar 80.74%.

Informan penelitian yang merupakan salah satu atasan langsung alumni menyatakan hal yang sama. Menurutnya, alumni PRG pada umumnya memperlihatkan peningkatan dalam hal kepercayaan dirinya. Mereka terlihat lebih antusias dan yakin ketika menerima penugasan dari atasan. Kepercayaan diri ini merupakan aspek yang sangat penting karena berpengaruh pada banyak hal lainnya, misalnya pada kemampuan komunikasi, kepemimpinan, dan keterlibatan atau partisipasi kerja.

Namun ia menambahkan bahwa kepercayaan diri yang tinggi tersebut, tidak sampai menjurus pada sikap sombong, angkuh, atau tinggi hati. Memang, menurutnya, ia melihat adanya kecenderungan tersebut pada alumni yang lulus di awal-awal penyelenggaraan PRG karena mungkin waktu itu jumlah lulusan (S2) masih sedikit. Namun ketika jumlah lulusan

makin banyak, sehingga keberhasilan menyelesaikan studi S2 sudah dianggap biasa, sikap-sikap tersebut tidak lagi terlibat.

Seorang alumni juga menyatakan hal yang senada. Menurutnya, setelah menyelesaikan PRG ia lebih PD (percaya diri). Ilmu dan pengetahuan yang telah didapat membuat lebih yakin dan percaya bahwa ia mampu menyelesaikan banyak hal. Keberhasilannya menyelesaikan studi setelah melewati berbagai ujian dan kesulitan membuat ia yakin bahwa ia mampu dan akan selalu mampu menghadapi tantangan dan kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas dalam pekerjaan.

**f. Disiplin**

Dampak lain yang diharapkan diperoleh dari pendidikan adalah peningkatan disiplin. Disiplin adalah proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara obyektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Pribadi yang disiplin, kadang bertindak di luar otoritas formal, namun hal tersebut dilakukan lebih agar pekerjaan bisa terselesaikan dengan baik, bukan karena tidak mematuhi prosedur yang berlaku.

Dampak pendidikan dalam meningkatkan disiplin kerja menurut responden penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 33**  
**Pendapat Responden : Dampak Pendidikan Terhadap**  
**Peningkatan Disiplin Kerja**

Jawaban	Hubungan Kerja				Total	
	Alumni	Atasan	Sejawat	Bawahan/ Yunior	Angka	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	1	1	0.74
Tidak Setuju	0	3	1	0	4	2.94
Cukup Setuju	12	13	15	16	56	41.18
Setuju	18	17	13	15	63	46.32
Sangat Setuju	4	1	5	2	12	8.82
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>136</b>	<b>100.00</b>

Sumber Data : hasil pengolahan kuesioner penelitian

Pendapat responden terpusat pada jawaban cukup setuju dan setuju. Terdapat responden yang berpendapat tidak setuju, bahkan sangat setuju, namun jumlahnya tidak signifikan.

Kemudian jika dilakukan pengolahan data lebih lanjut dengan melakukan penghitungan mean (nilai rata-rata) pada masing-masing kategori responden, diperoleh angka sebagai berikut :

**Tabel 34**  
**Nilai Rata – Rata Skor**  
**Peningkatan Disiplin Kerja**

No.	Responden	Mean	Keterangan
1.	Alumni	3.76	Baik
2.	Atasan Langsung	3.47	Baik
3.	Sejawat	3.65	Baik
4.	Bawahan/Yunior	3.50	Baik
	Total mean	3.60	Baik

Sumber : hasil olah data kuesioner penelitian

Nilai rata-rata skor dari alumni adalah paling tinggi, kemudian disusul oleh sejawat, bawahan/yunior, dan terakhir atasan. Dari angka tersebut berarti bahwa alumni memberikan penilaian yang paling tinggi terhadap dampak pendidikan berupa peningkatan disiplin kerja. Walaupun atasan alumni memberikan nilai yang paling rendah, tetapi angka yang didapat masih berada pada kategori baik (kisaran 3-4). Secara umum nilai rata-rata skor semua responden berada pada kategori baik (3.60), artinya umumnya responden berpendapat bahwa pendidikan memberi dampak yang baik pada peningkatan disiplin kerja.

Persentase capaian indikator disiplin kerja adalah sebesar 70.14%. Artinya, PRG memberi harapan bagi peningkatan kedisiplinan dan harapan tersebut tercapai 70.14%, sedangkan sisanya 29.86% belum tercapai.

Menurut informan penelitian yang merupakan salah seorang alumni PRG, proses dan jadwal perkuliahan yang padat dan ketat membentuk kedisiplinan mereka. Pembiasaan yang terbentuk selama proses perkuliahan terbawa ke dalam lingkungan kerja.

**g. Kemandirian**

Aspek lain yang diharapkan terbentuk dari diperolehnya pendidikan adalah kemandirian. Kemandirian adalah perilaku mampu berinisiatif,

mampu mengatasi hambatan/masalah, dan dapat melakukan sesuatu sendiri tanpa bantuan orang lain.

Dampak pendidikan terhadap peningkatan kemandirian menurut responden penilaian ini tersaji pada tabel berikut :

**Tabel 35**  
**Pendapat Responden : Dampak Pendidikan Terhadap Peningkatan Kemandirian**

Jawaban	Hubungan Kerja				Total	
	Alumni	Atasan	Sejawat	Bawahan /Yunior	Angka	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	1	1	0.74
Cukup Setuju	5	8	5	6	24	17.65
Setuju	24	26	27	24	101	74.26
Sangat Setuju	5	0	2	3	10	7.35
Total	34	34	34	34	136	100.00

Sumber Data : hasil pengolahan kuesioner penelitian

Mayoritas responden (74.26%) setuju bahwa setelah menyelesaikan studi, tingkat kemandirian alumni makin meningkat. Terdapat responden yang berpendapat sebaliknya (tidak setuju ), namun jumlahnya sangat kecil (0.74%).

Kemudian pengolahan data lebih lanjut dengan membandingkan nilai rata-rata dari keempat kategori responden diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 36**  
**Nilai Rata – Rata Skor**  
**Peningkatan Kemandirian**

No.	Responden	Mean	Keterangan
1.	Alumni	4.00	Baik
2.	Atasan Langsung	3.76	Baik
3.	Sejawat	3.91	Baik
4.	Bawahan/Yunior	3.82	Baik
	Total mean	3.88	Baik

Sumber : hasil olah data kuesioner penelitian

Nilai rata-rata umum dari skor dampak pendidikan terhadap tingkat kemandirian alumni adalah sebesar 3.88. Angka tersebut dapat dimasukkan ke dalam kategori baik (kisaran 3-4). Penilaian alumni, atasan, sejawat, dan bawahan/yunior juga tidak berbeda jauh. Walaupun nilai rata-rata responden alumni pada indikator tersebut lebih tinggi (4.00), namun perbedaannya dengan nilai rata-rata kategori responden lain tidak signifikan. Artinya, penilaian alumni tentang peningkatan kemandirian yang di dapat dari hasil studi tidak berbeda jauh dengan penilaian baik atasan, sejawat, maupun bawahannya.

Kemudian jika melihat tingkat atau persentase pencapaiannya, angka ketercapaian harapan dari dampak kemandirian adalah sebesar 77.65% dan termasuk dalam kategori baik.

Menurut salah seorang alumni, kemandirian terbentuk melalui proses yang ditempuh selama pembelajaran. Penugasan yang padat selama masa perkuliahan melatih ia untuk belajar mengatasi hambatan dan masalah. Dalam menyelesaikan tugas, keberadaan teman memang banyak membantu, namun ketika semua sibuk dengan penugasannya masing-masing, mau tidak mau ia harus belajar menyelesaikan hambatan dan masalahnya sendiri dan tidak menggantungkan diri pada orang lain. Hal

tersebut terus ia pupuk dan ia bawa dalam situasi kerja baik selama maupun setelah menyelesaikan studi.

#### h. Kejujuran

Hal penting lain yang diharapkan muncul dari diperolehnya pembelajaran selama studi adalah meningkatnya kejujuran/integritas alumninya. Penilaian responden tentang hal tersebut tersaji pada tabel berikut :

**Tabel 37**  
**Pendapat Responden : Dampak Pendidikan Terhadap Peningkatan Kejujuran/Integritas**

Jawaban	Hubungan Kerja				Total	
	Alumni	Atasan	Sejawat	Bawahan /Yunior	Angka	%
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	1	2	1.47
Tidak Setuju	2	3	2	2	7	5.15
Cukup Setuju	5	7	5	6	23	16.91
Setuju	20	23	23	18	84	61.76
Sangat Setuju	7	2	4	7	20	14.71
Total	34	34	34	34	136	100.00

Sumber Data : hasil pengolahan kuesioner penelitian

Terlihat bahwa mayoritas responden (61.76) secara umum menyatakan setuju atas terjadinya peningkatan kejujuran atau integritas alumni PRG. Walaupun terdapat responden yang menyatakan tidak setuju (5.15%) bahkan sangat tidak setuju (1.47) atas dampak tersebut, namun angkanya tidak signifikan.

Penghitungan nilai rata-rata skor (mean) yang merupakan cara sederhana dan mudah untuk mengetahui adanya perbedaan penilaian diantara keempat kategori responden menghasilkan angka sebagai berikut :

**Tabel 38**  
**Nilai Rata – Rata Skor**  
**Peningkatan Kejujuran**

No.	Responden	Mean	Keterangan
1.	Alumni	3.94	Baik
2.	Atasan Langsung	3.79	Baik
3.	Sejawat	3.85	Baik
4.	Bawahan/Yunior	3.88	Baik
	Total mean	3.87	Baik

Sumber : hasil olah data kuesioner penelitian

Secara umum penilaian dampak pendidikan berupa peningkatan kejujuran alumni adalah 3.87, yaitu berada pada kisaran angka yang masuk kategori baik (3-4). Terdapat perbedaan nilai rata-rata diantara keempat kategori responden, tetapi perbedaan tersebut tidak signifikan, artinya penilaian keempat kategori responden atas dampak pendidikan berupa meningkatnya kejujuran tidak berbeda. Keempat kategori responden merasakan adanya dampak tersebut.

Tingkat pemenuhan atau pencapaian harapan dari dampak pendidikan terhadap peningkatan kejujuran adalah sebesar 76.62%. Artinya, responden menilai bahwa PRG member harapan bagi adanya peningkatan kejujuran alumninya dan harapan tersebut tercapai sebesar 76.62%.

Pendalaman lebih lanjut dengan melakukan wawancara berhasil menemukan kaitan pendidikan dengan peningkatan kejujuran tersebut. Menurut atasan langsung, secara umum ia belum dapat melihat kaitan pendidikan dengan peningkatan kejujuran atau integritas. Namun ia juga tidak pernah mengalami masalah dengan perilaku alumni yang berkaitan dengan kejujuran.

Sedangkan menurut penuturan alumni, kejujuran bisa jadi terbentuk secara tidak langsung melalui proses berpikir ilmiah yang dituntut selama studi. Misalnya, dalam pembuatan tugas, dosen sering menekankan pentingnya kejujuran atau sikap anti plagiarism, misalnya secara jujur mengakui dan mencantumkan sumber referensi ketika mengutip tulisan atau pendapat orang lain. Hal-hal 'kecil' terbentuk secara tidak sadar mempengaruhi proses berpikir dan membentuk sikap jujur.

#### **4. Dampak Pendidikan Terhadap Mobilitas Sosial**

Dampak pendidikan yang lain adalah terjadi mobilitas sosial, yaitu perubahan status social yang didapat oleh alumni setelah menyelesaikan pendidikan. Dampak mobilitas social yang diukur dalam penelitian adalah adanya peningkatan karier, penghargaan lingkungan kerja, tingkat kepuasan kerja, pengembangan diri, dan aktualisasi diri.

Dampak tersebut adalah sebagai berikut :

##### **a. Peningkatan Karier**

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa sebagian besar 49.26% responden setuju bahwa alumni PRG kerjasama Depkumham dengan Universitas Indonesia mengalami peningkatan karier berkat pendidikan yang telah diikutinya. Namun jumlah responden yang hanya menjawab pada tingkatan moderat atau hanya pada kisaran cukup juga cukup tinggi (13.24%).

**Tabel 39**  
**Pendapat Responden : Dampak Pendidikan Terhadap**  
**Peningkatan Karier**

Jawaban	Hubungan Kerja				Total	
	Alumni	Atasan	Sejawat	Bawahan /Yunior	Angka	%
Sangat Tidak Setuju	2	3	0	1	6	4.41
Tidak Setuju	5	3	5	5	18	13.24
Cukup Setuju	8	8	6	7	29	21.32
Setuju	14	19	17	17	67	49.26
Sangat Setuju	5	1	6	4	16	11.76
Total	34	34	34	34	136	100.00

Sumber Data : hasil pengolahan kuesioner penelitian

Rata-rata skor atau mean pada indikator dampak pendidikan ini juga tidak setinggi indikator-indikator lainnya. Nilai rata-rata skor yang didapat oleh alumni walaupun jika dikelompokkan masuk ke dalam kategori baik, namun angkanya tidak terlalu tinggi, yaitu hanya 3.44.

Nilai mean yang lebih rendah tersebut disebabkan karena walaupun mayoritas responden sepakat (setuju) bahwa pendidikan berpengaruh pada peningkatan karier, namun jumlah responden yang menyatakan pendapat hanya di tingkatan cukup setuju cukup tinggi. Nilai rata-rata indikator peningkatan karier adalah sebagai berikut :

**Tabel 40**  
**Nilai Rata – Rata Skor**  
**Peningkatan Karier**

No.	Responden	Mean	Keterangan
1.	Alumni	3.44	Baik
2.	Atasan Langsung	3.35	Baik
3.	Sejawat	3.71	Baik
4.	Bawahan/Yunior	3.53	Baik
	Total mean	3.51	Baik

Sumber : hasil olah data kuesioner penelitian

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa penilaian yang tertinggi justru diberikan oleh sejawat (3.71). Artinya sejawat memandang bahwa terjadinya peningkatan karier pada alumni lebih baik jika dibandingkan dengan persepsi alumni itu sendiri. Namun walaupun terdapat perbedaan nilai rata-rata dari indikator dampak peningkatan karier, perbedaan tersebut tidaklah signifikan, atau hanya berbeda secara tipis.

Hasil tersebut dikuatkan oleh pendapat informan (Kabag PPL Ditjen Pemasarakatan) yang diperoleh wawancara. Dari jawaban informan terjawab, bahwa faktor yang mempengaruhi peningkatan karier seseorang bukan hanya tingkat pendidikan, tetapi juga syarat administratif dan substantif lain.

Ia menambahkan bahwa saat ini, jumlah lulusan S2 sudah relatif banyak, sedangkan jumlah jabatan (yang diperebutkan) relatif tidak bertambah. Dahulu, ketika jumlah lulusan S2 belum banyak, bisa jadi, gelar master (S2) bisa menjadi jaminan untuk peningkatan karier seseorang. Namun kini, hal tersebut tidak lagi berlaku. Namun secara umum, menurutnya, pegawai dengan tingkat pendidikan yang tinggi akan memiliki kesempatan yang lebih besar dalam hal peningkatan karier ke jenjang yang lebih tinggi.

Seorang alumni menyatakan hal yang senada. Ia tidak terlalu berharap akan (segera) memperoleh jabatan begitu berhasil menyelesaikan studi. Hal tersebut disebabkan karena pada unit kerjanya, jumlah lulusan S2 yang lulus sebelum dirinya dengan pangkat yang juga lebih tinggi dari dirinya relatif banyak. Agar tidak frustrasi, kini ia merubah orientasi (ukuran) keberhasilannya bukan pada perolehan jabatan, tetapi berharap pada adanya kesempatan untuk melakukan penugasan-penugasan baru dan keikutsertaan pada tim yang terbentuk.

#### **b. Penghargaan Lingkungan**

Dampak yang juga diharapkan oleh seseorang yang menempuh pendidikan adalah agar ia memperoleh pengakuan dan penghargaan dari masyarakat, atau dalam hal ini dari lingkungan terkecil alumni yaitu lingkungan kerjanya.

Mayoritas responden (49.25%) cukup setuju bahwa gelar master yang telah disandang oleh alumni PRG membuat alumni dimaksud makin dihargai oleh rekan-rekan di lingkungan kerjanya. Responden yang menjawab setuju menempati urutan ke dua, yaitu sebesar 31.62%.

**Tabel 41**  
**Pendapat Responden : Dampak Pendidikan Terhadap**  
**Peningkatan Penghargaan Lingkungan Kerja**

	Hubungan Kerja				Total	
	Alumni	Atasan	Sejawat	Bawahan/ Yunior	Angka	%
Tidak Setuju	3	4	2	0	9	6.62
Cukup Setuju	16	15	15	21	67	49.26
Setuju	11	12	11	9	43	31.62
Sangat Setuju	4	3	6	4	17	12.50
Total	34	34	34	34	136	100.00

Sumber Data : hasil pengolahan kuesioner penelitian

Penghitungan lebih lanjut dilakukan untuk menghitung nilai rata-rata skor untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan pendapat atau penilaian diantara keempat kategori responden.

**Tabel 42**  
**Nilai Rata – Rata Skor**  
**Peningkatan Penghargaan Lingkungan**

No.	Responden	Mean	Keterangan
1.	Alumni	3.47	Baik
2.	Atasan Langsung	3.41	Baik
3.	Sejawat	3.62	Baik
4.	Bawahan/Yunior	3.50	Baik
	Total mean	3.50	Baik

Sumber : hasil olah data kuesioner penelitian

Dari tabel tersebut diketahui bahwa rata-rata umum dari indikator penghargaan masyarakat adalah sebesar 3.50. Seperti pada indikator

peningkatan karier, teman sejaat alumni juga memiliki penilaian yang lebih baik dibandingkan penilaian alumni itu sendiri. Sebaliknya atasan langsung mempunyai penilaian yang paling rendah.

Walaupun terdapat perbedaan penilaian, namun perbedaan penilaian dari keempat kategori responden tersebut tidak cukup signifikan karena hanya berbeda secara tipis. Artinya secara umum keempat responden berpenapat bahwa pendidikan (program PRG) cukup dapat meningkatkan penghargaan masyarakat terhadap alumninya.

Tingkat ketercapaian harapan indikator ini adalah sebesar 70.00%. Walaupun tidak setinggi angka pencapaian indikator lainnya, namun angka tersebut masih tetap masuk pada kategori baik. PRG dapat dikatakan memberi harapan bagi adanya peningkatan penghargaan lingkungan yang diterima alumninya dan harapan tersebut tercapai sebesar 70.00%.

Menurut informan penelitian ini, seorang yang memiliki pendidikan tinggi pada kultur bangsa kita memang memiliki tingkat penghormatan yang tinggi. Namun penghargaan tersebut menurutnya tidak hanya dipengaruhi oleh kepemilikan gelar, tetapi juga oleh sikap, moral, dan perilaku orang tersebut. Orang yang terpelajar diharapkan memiliki sikap dan perilaku yang sesuai dengan jenjang pendidikannya. Ketika ia tidak menampilkan perilaku yang sesuai, maka penghargaan lingkungan juga dengan sendirinya akan tidak ia dapatkan.

**c. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja terjadi ketika kebutuhan diri dari pegawai tersebut telah dapat terpenuhi. Kepuasan kerja erat kaitannya dengan imbalan-imbalan dan masalah penempatan kerja. Dalam kaitannya dengan hal tersebut di atas, pendapat responden penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 43**  
**Pendapat Responden : Dampak Pendidikan Terhadap**  
**Peningkatan Kepuasan Kerja**

Jawaban	Hubungan Kerja				Total	
	Alumni	Atasan	Sejawat	Bawahan/ Yunior	Angka	%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0	1	0.74
Tidak Setuju	2	5	1	3	11	8.09
Cukup Setuju	12	12	9	10	43	31.62
Setuju	16	16	21	20	73	53.68
Sangat Setuju	3	1	3	1	8	5.88
Total	34	34	34	34	136	100.00

Sumber Data : hasil pengolahan kuesioner penelitian

Lebih dari separuh responden (53.68%) responden secara umum menyatakan setuju bahwa kepuasan kerja alumni PRG meningkat setelah mereka menyelesaikan studi. Terdapat alumni yang menyatakan sangat tidak setuju atas dampak tersebut, tetapi jumlahnya hanya 1 orang saja. Pendapat lain yang cukup dominan adalah yang menyatakan cukup setuju.

Kemudian pengolahan lebih lanjut atas data yang diperoleh melalui kuesioner dengan menghitung nilai rata-rata skor dari keempat kategori responden menghasilkan angka sebagai berikut :

**Tabel 44**  
**Nilai Rata – Rata Skor**  
**Peningkatan Kepuasan Kerja**

No.	Responden	Mean	Keterangan
1.	Alumni	3.53	Baik
2.	Atasan Langsung	3.38	Baik
3.	Sejawat	3.76	Baik
4.	Bawahan/Yunior	3.56	Baik
	Total mean	3.56	Baik

Sumber : hasil olah data kuesioner penelitian

Tidak terdapat perbedaan yang cukup berarti dari nilai rata-rata skor dari keempat kategori responden. Artinya secara umum penilaian mereka atas peningkatan kepuasan kerja alumni setelah menyelesaikan studi berada pada kategori yang sama.

Sejawat alumni menilai peningkatan kepuasan kerja dari alumni lebih tinggi dibandingkan penilaian dari alumni itu sendiri. Seperti pada indikator-indikator lainnya, pada indikator ini pun penilaian atasan langsung alumni berada pada posisi terbawah. Nilai rata-rata skor (mean) secara umum adalah 3.56 dan masuk kategori baik.

Kemudian penghitungan persentase pencapaian harapan dengan membandingkan jumlah skor capaian dengan skor maksimum (ideal) diperoleh angka sebesar 71.18%. Artinya PRG dinilai memberi harapan atas meningkatnya kepuasan kerja alumni dan harapan tersebut tercapai 71.18%. Angka ini masuk pada kategori baik.

Kepuasan kerja berkaitan dengan imbalan yang diterima alumni dan penempatan kerjanya. Menurut alumni yang menjadi informan penelitian ini, dalam hal tambahan penghasilan, pendidikan S2 yang telah selesai memang tidak berpengaruh secara signifikan. Namun reward atau ganjaran berupa hal-hal lain cukup ia rasakan, misalnya dilibatkannya ia pada tim-tim yang ada di lingkungan kerjanya.

Tingkat pencapaian harapan peningkatan kepuasan kerja dibandingkan pencapaian pada indikator lain termasuk rendah. Pendalaman terhadap hal ini dilakukan dengan melakukan wawancara terhadap alumni. Alumni yang menjadi informan penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi juga oleh sejauhmana pemanfaatan alumni yang bersangkutan atau kesempatan yang diperoleh alumni untuk memanfaatkan ilmunya. Menurutnya, banyak teman-temannya yang mengeluhkan hal tersebut.

#### d. Pengembangan Diri

Pengembangan diri mengacu pada seberapa besar kesempatan yang dimiliki oleh alumni untuk dapat meningkatkan kemampuan dan potensi dirinya. PRG diharapkan dapat meningkatkan hal tersebut.

Mayoritas responden (72.06%) setuju bahwa PRG memberi peluang yang lebih luas pada alumninya untuk dapat mengembangkan diri.

**Tabel 45**  
**Pendapat Responden : Dampak Pendidikan Terhadap Pengembangan Diri**

Jawaban	Hubungan Kerja				Total	
	Alumni	Atasan	Sejawat	Bawahan/ Yunior	Angka	%
Tidak Setuju	1	1	0	0	2	1.47
Cukup Setuju	6	4	6	7	22	16.18
Setuju	21	28	22	27	98	72.06
Sangat Setuju	7	1	6	0	14	10.29
Total	34	34	34	34	136	100.00

Sumber Data : hasil pengolahan kuesioner penelitian

Terdapat responden yang menyatakan tidak setuju (1.47%) namun jumlahnya sangat kecil. Terdapat pula responden yang sangat setuju atas adanya dampak tersebut.

Dengan melihat nilai rata-rata skor (mean) yang didapat oleh masing-masing kategori responden diketahui bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan dari nilai rata-rata skor yang diperoleh. Artinya, penilaian keempat kategori responden atas adanya dampak tersebut sama atau tidak berbeda secara signifikan.

**Tabel 46**  
**Nilai Rata – Rata Skor**  
**Pengembangan Diri**

No.	Responden	Mean	Keterangan
1.	Alumni	4.06	Sangat Baik
2.	Atasan Langsung	3.85	Baik
3.	Sejawat	4.00	Baik
4.	Bawahan/Yunior	3.79	Baik
	Total mean	3.93	Baik

Sumber : hasil olah data kuesioner penelitian

Pada indikator ini, penilaian alumni dan penilaian sejawat hampir berada pada tingkatan sama atau berselisih sangat tipis. Artinya, penilaian sejawat dan penilaian alumni atas adanya kesempatan pengembangan diri dari alumni setelah menyelesaikan studi berada pada derajat yang sama.

Tingkat pencapaian harapan akan pengembangan diri adalah sebesar 78.24%. Jika dikategorikan menurut skala likert, angka ini masuk pada kategori baik. Tingkat kesenjangan harapannya adalah sebesar 21.76%. Angka tersebut berarti pula bahwa PRG member harapan bagi adanya peningkatan kesempatan pengembangan diri bagi alumninya dan harapan tersebut tercapai sebesar 78.24%.

Kabag PPL Ditjen Pemasarakatan menyatakan bahwa berkembang atau tidaknya alumni sangat tergantung pada pimpinan organisasi di mana alumni tersebut bekerja. Ada pimpinan yang memberikan perhatian pada pengembangan bawahannya dan ada yang tidak. Selain factor pimpinan, menurutnya, berkembang atau tidaknya seseorang juga tergantung pada individu itu sendiri. Individu yang proaktif dan mau melibatkan diri pada berbagai pekerjaan, biasanya akan lebih menonjol sehingga juga akan lebih berkembang. Sebaliknya individu yang hanya bisa menuntut tapi tak disertai dengan kemauan bekerja maka bisa dipastikan ia akan tersingkir dan tidak berkembang.

**e. Aktualisasi Diri**

Aktualisasi diri mengacu pada penggunaan bakat, pemenuhan atau penggunaan semua kualitas dan kapasitas seseorang. Orang yang dapat mengaktualisasikan dirinya adalah orang yang dapat menggunakan bakat dirinya, kemampuan, dan kapasitas dirinya secara baik.

Dalam kaitannya dengan dampak tersebut, umumnya 74,75% responden penelitian menjawab setuju. Walaupun terdapat responden yang menjawab tidak setuju, namun jumlahnya hanya sedikit (1,47%), masih jauh lebih banyak responden yang menjawab cukup setuju (15,44) atau bahkan sangat setuju (7,35%)

**Tabel 47**  
**Pendapat Responden : Dampak Pendidikan Terhadap**  
**Peningkatan Aktualisasi Diri**

Jawaban	Hubungan Kerja				Total	
	Alumni	Atasan	Sejawat	Bawahan /Yunior	Angka	%
Tidak Setuju	2	0	0	0	2	1.47
Cukup Setuju	3	9	2	7	21	15.44
Setuju	25	24	27	27	103	75.74
Sangat Setuju	4	1	5	0	10	7.35
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>136</b>	<b>100.00</b>

Sumber Data : hasil pengolahan kuesioner penelitian

Pengolahan lebih lanjut dengan menghitung nilai rata-rata skor (mean) dari keempat kategori responden memperlihatkan bahwa pendapat keempat kategori responden atas adanya dampak pendidikan berupa aktualisasi diri tidak berbeda secara signifikan.

**Tabel 48**  
**Nilai Rata – Rata Skor**  
**Peningkatan Aktualisasi Diri**

No.	Responden	Mean	Keterangan
1.	Alumni	3.91	Baik
2.	Atasan Langsung	3.76	Baik
3.	Sejawat	4.09	Sangat Baik
4.	Bawahan/Yunior	3.79	Baik
	Total mean	3.89	Baik

Sumber : hasil olah data kuesioner penelitian

Secara umum nilai rata-rata skor dari dampak ini berada pada kategori baik, yaitu skor mean sebesar 3.79. Sejawat paling banyak menyetujui adanya adanya dampak tersebut.

Penghitungan persentase skor capaian menghasilkan angka sebesar 77.79%. Artinya dalam hal aktualisasi diri, harapan tercapai sebesar 77.79%.

Menurut informan penelitian, aktualisasi diri sebenarnya belum maksimal. Sebenarnya, alumni akan lebih dapat berdayaguna jika ia berada pada jabatan atau unit kerja yang sesuai dengan bidang studinya.

Alumni memang dapat memanfaatkan ilmunya, tetapi lebih pada ilmu dan ketrampilan yang bersifat umum. Ilmu dan pengetahuan yang sifatnya spesifik sesuai bidang studi kurang dapat dimanfaatkan dan bahkan dikhawatirkan akan hilang dan terlupakan seiring berjalannya waktu.

Nilai rata-rata yang diperoleh tersebut diurutkan mulai dari dampak yang nilai rata-ratanya tertinggi sampai terendah, diperoleh hasil sebagai berikut

**Tabel 49**  
**Ranking Nilai Rata-Rata Indikator – Indikator Dampak Pendidikan**

No.	Indikator Dampak	Mean	Keterangan
1.	Kepercayaan diri	4.04	Sangat Baik
2.	Pengetahuan	3.94	Baik
3.	Keterampilan kerja	3.94	Baik
4.	Pengembangan diri	3.93	Baik
5.	Kemampuan memecahkan masalah	3.90	Baik
6.	Aktualisasi diri	3.89	Baik
7.	Kemandirian	3.88	Baik
8.	Kejujuran/Integritas	3.87	Baik
9.	Kemampuan berhubungan dengan orang lain	3.84	Baik
10.	Kemampuan kerja sama	3.81	Baik
11.	Pencapaian sasaran kerja	3.75	Baik
12.	Keterlibatan kerja	3.74	Baik
13.	Kepemimpinan	3.68	Baik
14.	Akurasi kerja	3.64	Baik
15.	Kreatifitas	3.64	Baik
16.	Disiplin kerja	3.60	Baik
17.	Kepuasan kerja	3.56	Baik
18.	Jumlah output kerja	3.51	Baik
19.	Peningkatan karier	3.51	Baik
20.	Penghargaan lingkungan	3.50	Baik

**Sumber :** olah data kuesioner

Dampak yang paling diakui (disetujui) keberadaannya oleh responden penelitian ini adalah dampak berupa peningkatan kepercayaan diri alumni PRG, kemudian disusul oleh dampak berupa peningkatan pengetahuan dan keterampilan kerja dengan besar skor yang sama (3.94).

Dampak yang paling kecil dirasakan oleh para responden adalah dampak berupa penghargaan lingkungan, dan peningkatan karier serta peningkatan jumlah output kerja.

Secara umum, nilai rata-rata dari seluruh indikator dampak pendidikan berada pada kisaran angka 3 sampai 4, yang dapat dikategorikan sebagai baik atau tinggi. Artinya, secara individual, dampak pendidikan diakui atau dirasakan keberadaannya.

Nilai rata-rata skor dan pencapaian harapan dampak dari sub-sub variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 50  
Nilai Rata-Rata Skor dan Pencapaian Harapan

No.	Sub Variabel	Mean	% Capaian Harapan
1.	Kemampuan Kerja	3.74	78.87
2.	Kualitas Personal (Sikap dan Perilaku)	3.81	86.91
3.	Mobilitas Sosial	3.68	73.47

Keseluruhan dampak program (prestasi/kinerja) dalam penelitian ini tingkat pencapaian harapan kinerjanya berada pada tingkatan baik.

Hal tersebut senada dengan pendapat informan penelitian ini. Baik Kepala Sub Bagian Penyusunan Program dan Anggaran Ditjen Pemasarakatan maupun Kepala Bidang Penyusunan Program Pusat Pengembangan Manajemen dan Kepemimpinan BPSDM Hukum dan HAM, berpendapat bahwa secara umum, PRG bermanfaat bagi organisasi. Diantara keuntungan tersebut adalah bahwa dari segi kuantitas, jelas ada peningkatan dalam hal jumlah SDM yang memiliki kualifikasi/pendidikan yang lebih tinggi.

Namun menurut Kasubbag PPA Ditjen Pemasarakatan, sebaiknya PRG tidak 'berhenti' hanya sebatas pada 'kewajiban' meluluskan pegawai, tetapi juga harus dibarengi dan ditindaklanjuti dengan ketepatan pemanfataannya. Selama ini menurutnya, para alumni PRG belum dimanfaatkan secara maksimal. Terjadi

penumpukan jumlah alumni di unit-unit pusat, dan terjadi ketidaksinkronan antara bidang studi dengan bidang tugasnya.

Kabag PPL Ditjen Pemasyarakatan menambahkan bahwa akan lebih baik jika program PPG tidak hanya menekankan pada aspek peningkatan kuantitas semata. Proses seleksi penerimaannya sebaiknya agar dilakukan lebih ketat dan tidak terpaku pada 'pemenuhan target'. Artinya, pegawai yang diterima harus pegawai yang benar-benar memenuhi syarat sesuai kualifikasi yang ditentukan oleh perguruan tinggi, jangan 'dipaksakan' menerima berdasarkan jumlah target yang ada dalam anggaran departemen.

Menurut seorang alumni (PRG Psikologi Kriminal), akan lebih baik lagi jika dalam pelaksanaannya, proses belajar program PRG dibaurkan saja dengan kelas 'reguler' dan bukan dalam 'system paket' atau kelas khusus. Menurutnya, sistem belajar tersebut (dibaurkan dengan kelas reguler) memiliki banyak keuntungan, diantaranya pegawai (mahasiswa) akan memiliki wawasan yang lebih luas dan daya juang yang lebih tinggi karena harus 'bergaul' dan bersaing dengan kalangan yang lebih beragam.

Implikasi dari system belajar tersebut adalah bahwa waktu kuliah pegawai yang mengikuti PRG dengan demikian juga menyesuaikan dengan jadwal perkuliahan biasa (reguler). Dengan system belajar tersebut, maka mau tidak mau, system yang berlaku selama ini juga harus diubah, yaitu dengan 'membebaskan' secara penuh pegawai dari kewajiban untuk bekerja (sistem tugas belajar).

Kasubbag PPA Ditjen Pemasyarakatan menguatkan hal tersebut. Menurutnya, system belajar yang selama ini berlaku (pegawai tidak dibebaskan dari tugas pekerjaannya) sangatlah tidak efektif bagi proses pembelajaran. Dengan system tersebut, dalam pengamatannya hasil yang dicapai akan tidak total. Dalam bekerja mereka 'setengah-setengah', demikian juga dalam belajar. Bahkan dalam pandangannya, pada pegawai yang bekerja pada unit-unit yang beban kerjanya tinggi, karena pegawai juga tetap dituntut untuk bekerja, maka yang terjadi adalah ia akan belajar (mengikuti proses perkuliahan) yang dalam istilahnya, 'hanya dengan otak sisa'. Dengan demikian, menurutnya hasil belajar tidak akan maksimal.

Sistem tugas belajar (dibebaskan secara penuh dari kewajiban bekerja) menurut Kabid Penyusunan Program Pusat Pengembangan Kepemimpinan dan Manajemen BPSDM juga ada baiknya dalam hal pemerataan kesempatan. Selama ini, jumlah pegawai-pegawai di daerah yang mengikuti PRG relative sangat sedikit, dan didominasi oleh peserta dari unit-unit utama (pusat), dan unit-unit kerja dan kanwil di wilayah Jakarta, Bogor, Depok, Banten, dan Bekasi saja. Dengan demikian, tidak mengherankan jika penyebaran alumni menjadi tidak merata atau terjadi penumpukan alumni PRG di pusat (DKI Jakarta dan sekitarnya) saja. Di unit-unit kerja di wilayah Jabodetabek jumlah lulusan S2 sangat banyak atau berlebih, sedangkan di daerah dapat dikatakan masih sangat kurang.

#### 5. Implikasi Hasil Penelitian Terhadap Kebijakan

Berdasarkan temuan-temuan penelitian, PRG kerja sama dengan Universitas Indonesia memberikan dampak yang baik pada kinerja individu alumninya. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dikatakan bahwa PRG berguna dan diperlukan dalam upaya meningkatkan kualitas SDM Depkumham.

Berdasarkan temuan-temuan tersebut, sesuai pendapat Queeny (dalam Craig, 1987:698), yang telah diuraikan pada bab tinjauan pustaka di depan, dapat dikatakan PRG berhasil meningkatkan profesionalitas pegawai (*continuing professional education*) : meningkatkan pengetahuan, memelihara dan meningkatkan kompetensi, mengembangkan kematangan dan meningkatkan karier melalui promosi dan kesempatan penugasan lain. Lebih lanjut ia menyatakan bahwa peningkatan kinerja individu pada gilirannya akan memberi keuntungan bagi organisasi dan lebih luas, kepada masyarakat.

Namun yang masih perlu ditingkatkan pelaksanaannya adalah dalam hal dukungan implementasi atau *follow up* pendidikan. Terjadinya penumpukan (76.70%) alumni PRG kerjasama dengan Universitas Indonesia di wilayah DKI Jakarta menunjukkan lemahnya hal tersebut.

Penumpukan jumlah alumni di wilayah Jabodetabek tersebut berpengaruh dalam hal dampak yang berupa mobilitas sosial (peningkatan karier) seperti pada hasil penelitian. Tingkat pencapaian indikator tersebut berada pada level yang lebih

rendah dibandingkan tingkat pencapaian harapan indikator lainnya. Tingkat pencapaian harapan peningkatan karier bagi alumninya adalah sebesar 70.14%. Tingkat pencapaian yang relative (lebih) rendah tersebut dapat dipahami jika dikaitkan dengan temuan lain penelitian ini. Hasil pengolahan data pada Laporan Pelaksanaan Program Rintisan Gelar (S2) Tahun 2008, jumlah alumni PRG kerja sama dengan Universitas Indonesia adalah sejumlah 661 orang. Dari jumlah tersebut, sebesar 76.70% (507) orang bekerja di unit-unit kerja pusat (DKI Jakarta). Dengan fakta tersebut, maka dapat dimengerti jika dampak peningkatan karier pada alumni menjadi rendah. Jika mengaitkan dua temuan tersebut, maka rendahnya pencapaian harapan peningkatan karier terjelaskan. Hal tersebut terjadi karena tingginya 'ketatnya persaingan' pada unit-unit kerja di pusat (yang menjadi lokasi penelitian ini).

Buruknya tindak lanjut program juga akan membuat dampak pendidikan yang sudah baik menjadi tidak bermanfaat atau tidak berpengaruh secara signifikan pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Agar PRG dapat memberikan dampak yang lebih maksimal, maka perlu perubahan dan perbaikan dalam penyelenggaraannya. Perubahan dan revisi penyelenggaraan tersebut diantaranya adalah agar pegawai (peserta) dibebaskan secara penuh dari kewajiban kerja (bebas tugas dalam rangka tugas belajar). Kebijakan ini juga sekaligus dimaksudkan agar terjadi pemerataan kesempatan belajar bagi pegawai di daerah.

Dengan model penyelenggaraan di atas maka proses pembelajaran tidak harus dilakukan dengan membentuk kelas khusus, tetapi dapat disatukan (dibaurkan) dengan kelas reguler. Dengan langkah ini maka diharapkan mutu atau kualitas pendidikan yang dihasilkan akan dapat lebih meningkat.

## BAB V PENUTUP

### A. Kesimpulan

Program Rintisan Gelar kerjasama Depkumham dengan Universitas Indonesia memberikan dampak positif pada alumninya, dengan rincian sebagai berikut :

1. Kemampuan kerja : penilaian keempat kategori responden (alumni, atasan, sejawat, dan bawahan) adalah sama, yaitu masuk pada kategori baik, artinya PRG memberi dampak yang baik (positif) pada peningkatan kemampuan kerja alumninya.
2. Kualitas personal : penilaian keempat kategori responden (alumni, atasan, sejawat, dan bawahan) adalah sama, yaitu masuk pada kategori baik. PRG dinilai telah memberi dampak yang baik (positif) pada peningkatan kualitas personal alumninya, yang meliputi aspek kepemimpinan, kemampuan kerjasama, kemampuan komunikasi, keterlibatan kerja, kepercayaan diri, disiplin, kemandirian, dan kejujuran.
3. Mobilitas sosial alumni : keempat kategori responden mengakui adanya dampak PRG terhadap mobilitas alumninya, tetapi secara umum nilai rata-rata dan persentase pencapaian pada aspek ini lebih rendah dibanding kedua aspek lainnya (kemampuan kerja dan kualitas personal).

## B. Saran

Berdasarkan temuan penelitian, maka penulis menyarankan hal-hal sebagai berikut :

### 1. Bagi Biro Kepegawaian :

- a. Peningkatan pendidikan yang diikuti dengan peningkatan kompetensi pegawai perlu diikuti dengan :
  - i. Perluasan kesempatan dan peningkatan karier
  - ii. Pemanfaatan sesuai kompetensi yang didapat melalui pendidikan
- b. Berhubungan dengan saran di atas, maka perlu dibuat database kepegawaian yang *up to date* dan akurat meliputi data jumlah, tempat tugas, jurusan/program studi yang diambil berikut mutasi, rotasi, dan promosi alumni untuk mengetahui perkembangan karier dan ketepatan pemanfaatannya. Dengan adanya data base tersebut maka mutasi, rotasi, dan promosi akan dapat dilakukan secara lebih terarah dan terencana, sehingga pemanfaatan SDM akan sesuai dengan prinsip '*the right man on the right place*'.

### 2. Bagi BPSDM Hukum dan HAM (selaku penyelenggara) :

- a. Untuk menjamin kualitas alumninya, maka seleksi penerimaan agar diperketat. Pegawai yang diterima hendaknya hanya yang benar-benar mampu dan memiliki motivasi yang tinggi untuk belajar
- b. Pegawai yang diterima agar dibebaskan dari kewajiban bekerja atau mengacu pada system tugas belajar sehingga pegawai dapat benar-benar fokus pada tugas belajarnya. Saran ini juga diberikan dengan tujuan agar terjadi pemerataan kesempatan belajar. Dengan system bebas tugas atau tugas belajar tersebut, maka pegawai di daerah juga akan memiliki kesempatan (yang sama) untuk mengikuti PRG. Dengan demikian, diharapkan juga akan terjadi pemerataan dalam hal penyebaran dan pemanfaatan alumni di seluruh unit kerja dan seluruh kantor wilayah.
- c. Jika system tugas belajar sulit untuk diterapkan, maka penulis menyarankan agar tetap diberi kesempatan seluas-luasnya pada pegawai

di daerah untuk mengikuti seleksi dan diberikan kemudahan untuk pindah sementara atau ditempatkan sementara waktu di Unit Pelaksana Teknis di jajaran Depkumham di wilayah Jabodetabek.

3. Bagi Pihak Perguruan Tinggi (Universitas Indonesia)

- a. Seleksi agar diperketat, hanya menerima mahasiswa yang memenuhi kualifikasi sesuai standar Universitas Indonesia. Hal ini dimasukkan untuk menjamin kualitas atau mutu lulusannya.
- b. Sistem dan metode pembelajaran bagi peserta PRG agar disamakan atau dibaurkan dengan kelas reguler (tidak perlu dibentuk kelas khusus).

4. Bagi Peneliti Selanjutnya :

- a. Perlu diteliti pemanfaatan SDM alumni PRG, apakah telah sesuai dengan prinsip *'the right man on the right place'* dan *the right man on the right job* dan apakah pemanfaatan yang tepat tersebut juga akan berpengaruh pada derajat atau tingkatan dampak yang ditimbulkannya.
- b. Penelitian ini hanya meneliti dampak secara individual PRG terhadap (kinerja) alumni PRG. Perlu diteliti lebih lanjut dampak atau pengaruh PRG terhadap kinerja organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anto, Susi, (2008). *Evaluasi program pelatihan, LPMP*, D.I. Yogyakarta
- Arikunto, Suharsimi dan Cepi Safrudin Abdul Jabar (2004). *Evaluasi program pendidikan*, Bumi Aksara, Bandung
- As'sad Moh, (1995). *Pshycology industri*, Liberty, Yogyakarta
- Becker, G.S., (1993). *Human capital : a theoretical and empirical analysis with special reference to education*, The University of Chicago Press, Chicago
- Bittel, Lester R dan John W Newstrom, (1990). *What Every Supervisor Should Know*, Mcgraw-hill Book Company - Koga
- Craig, Robert L., (1987). *The ASTD Training and Development Handbook*, McGraww-Hill, United State, 1987
- Creswell, John W., (1994). *Desain Penelitian Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*, KIK Press, Jakarta
- Fattah, Nanang, Dr., (1980). *Landasan Manajemen Pendidikan*, PT Kanisius, Yogyakarta
- Hasibuan, M.S.P., (1990). *Manajemen sumber daya manusia: dasar kunci keberhasilan*. Jakarta: CV Haji Mas Agung
- Istijanto, (2008), *Riset sumber daya manusia, cara praktis mendeteksi dimensi – dimensi kerja karyawan*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Gibson, James L., John M. Ivancevic, James H Donnelly, (1999). *Fundamental of Management*, Mcgraw-Hill College, Blacklick, Ohio, U.S.A.
- Jewell & Siegall, M. (1990). *Psikologi industri/organisasi modern*. Jakarta: Penerbit Arcan.
- Kirkpatrick, Donald, *Training and Development Hand Book*, Mcgraw-hill Book Company, New York
- Mahmudi, (2007). *Manajemen kinerja sektor publik*, UPP Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta
- Nasution, (2008). *Metode research (penelitian ilmiah) usul tesis, desain penelitian, hipotesis, validitas sampling, populasi, observasi, wawancara, angket, burni aksara*, Jakarta

- Nawawi, Hadari, (1992). *Administrasi personalia untuk meningkatkan produktifitas kerja*, Haji Masagung, Jakarta
- Nawawi, Hadari, (2001). *Perencanaan SDM untuk organisasi profit yang kompetitif*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Noe, G.L et.al., (2000). *Human resource management: gaining competitive advantage*. 3 rd. Australia: McGraw Hill.
- Poerwandari, Kristi, (2001). *Pendekatan kualitatif untuk penelitian perilaku manusia*, Lembaga Pengembangan Sarana Pengukuran dan Pendidikan Psikologi, Universitas Indonesia
- Robbins, (2006). *Perilaku Organisasi*, PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- Ruky, S. Ahmad, (2001). *Sistem manajemen kinerja : panduan praktis untuk merancang dan meraih kinerja prima*, Gramedia, Jakarta
- Sihotang, (2007). *Manajemen sumber daya manusia*, CV Alike, Jakarta
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, (2003). *Manajemen sumber daya manusia konsep, teori, dan pengembangan dalam konteks organisasi publik*, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Widoyoko, Eko Putro, *Evaluasi Program Pelatihan*,
- Walter W. McMahon dan Terry G. Geske, (1982). *Financing education: overcoming inefficiency and inequity*, USA: University of Illionis
- Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia RI, (2008). *Laporan Pelaksanaan Program Rintisan Gelar Departemen Hukum dan HAM RI*
- <http://robbyalexandersirait.wordpress.com/2007/10/04/pendidikan-sebagai-investasi-jangka-panjang/>
- <http://www.depkuham.go.id/xdepkuhamweb/xunit/xbpsdm/info.htm>
- <http://uharsputra.wordpress.com/pendidikan/manajemen-sdm-pendidikan/>
- <http://darminpella.wordpress.com/2008/11/23/tantangan-pelatihan-meningkatkan-kinerja-perusahaan/>

## LAMPIRAN 1

### DAFTAR PERTANYAAN ANALISIS DAMPAK PROGRAM RINTISAN GELAR (Untuk alumni)

<b>I. IDENTITAS RESPONDEN</b>					
1.	Nama ( <i>boleh tidak diisi</i> )	:			
2.	Jenis Kelamin	:			
3.	Usia	:			
4.	Jabatan	:			
5.	Unit Kerja	:			
<b>II. Dampak Program</b>					
Untuk pertanyaan di bawah ini berilah tanda ( √ ) pada salah satu jawaban yang paling tepat menggambarkan prestasi atau kinerja Bapak/Ibu/Saudara setelah menyelesaikan pendidikan.					
No.	Dimensi Yang Dinilai	Jawaban			
		Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Tidak Setuju
A.	Kemampuan Kerja				
	1. Kualitas Kerja				
Akurasi	a. Pendidikan yang Bapak/Ibu/Saudara ikuti meningkatkan akurasi (ketepatan) hasil kerja yang menjadi beban kerja Bapak/Ibu/Saudara				
kreatifitas	b. Setelah menyelesaikan studi, kemampuan Bapak/Ibu/Saudara untuk memberikan ide/gagasan/ cara baru dalam penyelesaian masalah meningkat				
Kemampuan pemecahan masalah	c. Ilmu yang Bapak/Ibu/Saudara dapatkan selama studi meningkatkan kemampuan dalam memilih tindakan yang tepat dalam pemecahan masalah				

Pengetahuan kerja	d. Program S2 yang Bapak/Ibu/Saudara ikuti mampu memperluas pengetahuan berkaitan dengan bidang kerja Bapak/Ibu/Saudara				
Ketrampilan kerja	e. Setelah menyelesaikan studi, penguasaan/ketrampilan kerja yang berkaitan dengan bidang kerja yang menjadi tugas pokokn Bapak/Ibu/Saudara meningkat.				
	<b>2. Kuantitas Kerja</b>				
	a. Pendidikan yang Bapak/Ibu/Saudara ikuti berhasil meningkatkan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam periode waktu tertentu				
	b. Program S2 yang Bapak/Ibu/Saudara ikuti meningkatkan kemampuannya dalam mencapai sasaran kerja yang menjadi beban Bapak/Ibu/Saudara				
<b>B.</b>	<b>Kualitas Personal (Sikap dan Perilaku)</b>				
Jiwa kepemimpinan	1. Setelah menyelesaikan studi, kemampuan Bapak/Ibu/Saudara untuk memimpin (jiwa kepemimpinannya) makin baik				
	2. Setelah menyelesaikan studi, kemampuan Bapak/Ibu/Saudara untuk bekerjasama dengan orang lain meningkat				
Kemampuan komunikasi	3. Pendidikan S2 yang Bapak/Ibu/Saudara ikuti membuat kemampuan Bapak/Ibu/Saudara untuk berhubungan dengan orang lain makin baik				
Self Involvement	4. Setelah menyelesaikan studi kemauan Bapak/Ibu/Saudara untuk terlibat dalam setiap kegiatan makin tinggi				
PD	5. Gelar master yang Bapak/Ibu/Saudara sandangn dapat meningkatkan kepercayaan diri				

Disiplin	6. Tingkat pendidikan Bapak/Ibu/Saudara yang makin tinggi diikuti dengan tingkat kedisiplinan yang makin tinggi pula					
Mandiri	7. Setelah menyelesaikan studi tingkat kemandirian Bapak/Ibu/Saudara makin meningkat					
Jujur	8. Pendidikan S2 yang telah Bapak/Ibu/Saudara tempuh meningkatkan kejujuran atau integritas diri Bapak/Ibu/Saudara					
<b>C.</b>	<b>Mobilitas Sosial</b>					
	1. Bapak/Ibu/Saudara mengalami peningkatan karier berkat pendidikan S2 yang telah ditempuh.					
	2. Gelar master yang telah Bapak/Ibu/Saudara sandang membuat Bapak/Ibu/Saudara makin dihargai oleh rekan-rekan di lingkungan kerja.					
	3. Tingkat kepuasan Bapak/Ibu/Saudara terhadap iklim dan kondisi kerja meningkat setelah menyelesaikan studi.					
	4. Setelah menyelesaikan studi, Bapak/Ibu/Saudara makin dapat mengembangkan kemampuan diri					
	5. Berkat pendidikan S2 yang Bapak/Ibu/Saudara ikuti, Bapak/Ibu/Saudara makin dapat mengaktualisasikan diri					

## LAMPIRAN 2

### DAFTAR PERTANYAAN ANALISIS DAMPAK PROGRAM RINTISAN GELAR

<b>I. IDENTITAS RESPONDEN</b>						
1. Nama ( <i>boleh tidak diisi</i> )	:					
2. Jenis Kelamin	:					
3. Usia	:					
4. Jabatan	:					
5. Unit Kerja	:					
<b>II. IDENTITAS ALUMNI YANG DINILAI</b>						
1. Nama ( <i>boleh tidak diisi</i> )	:					
2. Jenis Kelamin	:					
3. Usia	:					
4. Jurusan/Program Studi	:					
5. Jabatan	:					
6. Hubungan Kerja	:	Atasan/Sejawat/Bawahan/Yunior ( <i>coret yang tidak perlu</i> )				
<b>III. Dampak Program</b>						
Untuk pertanyaan di bawah ini berilah tanda ( $\checkmark$ ) pada salah satu jawaban yang paling tepat menggambarkan prestasi atau kinerja alumni Program Rintis Gelar (Pascasarjana) kerjasama dengan Universitas Indonesia setelah menyelesaikan pendidikannya.						
No.	Dimensi Yang Dinilai	Jawaban				
		Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
A.	Kemampuan Kerja					
	1. Kualitas Kerja					
akurasi	a. Pendidikan yang diikuti meningkatkan akurasi (ketepatan) hasil kerja yang menjadi beban kerjanya					
kreatifitas	b. Setelah menyelesaikan studi, kemampuannya untuk memberikan ide/gagasan/ cara baru dalam penyelesaian masalah meningkat					

Kemampuan pemecahan masalah	c. Ilmu yang didapatkannya selama studi meningkatkan kemampuannya dalam memilih tindakan yang tepat dalam pemecahan masalah					
Pengetahuan kerja	d. Program S2 yang diikutinya mampu memperluas pengetahuan yang dimilikinya berkaitan dengan bidang kerjanya					
Ketrampilan kerja	e. Setelah menyelesaikan studi, penguasaan/ketrampilan kerja yang berkaitan dengan bidang kerja yang menjadi tugas pokoknya meningkat.					
<b>2. Kuantitas Kerja</b>						
	a. Pendidikan yang diikutinya berhasil meningkatkan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam periode waktu tertentu					
	b. Program S2 yang diikutinya meningkatkan kemampuannya dalam mencapai sasaran kerja yang dibebankan padanya					
<b>B. Kualitas Personal (Sikap dan Perilaku)</b>						
Jiwa Kepemimpinan	1. Setelah menyelesaikan studi, kemampuannya untuk memimpin (jiwa kepemimpinannya) makin baik					
	2. Setelah menyelesaikan studi, kemampuannya untuk bekerjasama dengan orang lain meningkat					
Kemampuan komunikasi	3. Pendidikan S2 yang diikutinya membuat kemampuannya untuk berhubungan dengan orang lain makin baik					
Self involvement	4. Setelah menyelesaikan studi kemauannya untuk terlibat dalam setiap kegiatan makin tinggi					
PD	5. Gelar master yang disandanginya saya pandang dapat meningkatkan kepercayaan dirinya					

Disiplin	6. Tingkat pendidikannya yang makin tinggi diikuti dengan tingkat kedisiplinan yang makin tinggi pula					
Mandiri	7. Setelah menyelesaikan studi tingkat kemandirian makin meningkat					
Jujur	8. Pendidikan S2 yang telah ditempuhnya meningkatkan kejujuran atau integritas dirinya					
C.	<b>Mobilitas Sosial</b>					
	1. Ia mengalami peningkatan karier berkat pendidikan S2 yang telah ditempuhnya.					
	2. Sepengetahuan saya, gelar master yang telah disandangnya membuat ia makin dihargai oleh rekan-rekan di lingkungan kerjanya.					
	3. Dalam pandangan saya, tingkat kepuasannya terhadap iklim dan kondisi kerja meningkat setelah ia menyelesaikan studi.					
	4. Setelah menyelesaikan studi, ia makin dapat mengembangkan kemampuan dirinya					
	5. Berkat pendidikan S2 yang diikutinya, ia makin dapat mengaktualisasikan dirinya					

### LAMPIRAN 3

#### PEDOMAN WAWANCARA (UNTUK ALUMNI)

No.	Pertanyaan	Keterangan
1.	Menurut anda, apa saja keuntungan yang dapat anda peroleh dari pendidikan S2 yang telah anda jalani?	pertanyaan umum
2.	Peningkatan apa saja yang dapat anda rasakan dari pendidikan tersebut?	dampak terhadap kemampuan kerja dan kualitas personal
3.	Bagaimana pandangan anda tentang kaitan antara ilmu yang telah anda peroleh dengan kemampuan kerja anda?	Untuk menggali apakah setelah studi kualitas dan kuantitas kerja mengalami peningkatan
4.	Bagaimana pandangan anda tentang kaitan antara gelar master yang telah anda sandang dengan peningkatan karier anda?	dampak terhadap mobilitas sosial : peningkatan karier
5.	Bagaimana pandangan anda tentang kaitan antara pendidikan S2 yang telah anda tempuh dengan penghargaan rekan kerja anda?	dampak terhadap mobilitas sosial : penghargaan masyarakat
6.	Bagaimana pandangan anda tentang pemanfaatan alumni S2 di lingkungan kerja anda?	dampak terhadap mobilitas sosial : kepuasan kerja
7.	Bagaimana respon atasan anda terhadap ide atau gagasan yang anda berikan?	dampak terhadap mobilitas sosial : aktualisasi diri
8.	Bagaimana pandangan anda tentang system penyelenggaraan (seleksi, pelaksanaan, pemanfaatan) dari alumni PRG selama ini?	Kritik/Saran

#### LAMPIRAN 4

##### PEDOMAN WAWANCARA (UNTUK ATASAN/PENGGUNA)

No.	Pertanyaan	Keterangan
1.	Menurut anda, apa saja keuntungan yang dapat diperoleh dari pendidikan S2 melalui program rintisan gelar (PRG)?	pertanyaan umum
2.	Peningkatan apa saja yang dapat anda rasakan dari adanya pendidikan melalui PRG tersebut?	dampak terhadap kemampuan kerja dan kualitas personal
3.	Bagaimana pandangan anda tentang kaitan antara pendidikan yang telah ditempuh dengan kemampuan kerja alumni PRG?	Untuk menggali apakah setelah studi kualitas dan kuantitas kerja mengalami peningkatan
4.	Bagaimana pandangan anda tentang kaitan antara gelar master yang telah disandang alumni PRG dengan peningkatan kariernya?	dampak terhadap mobilitas sosial : peningkatan karier
5.	Bagaimana pandangan anda tentang kaitan antara pendidikan S2 yang telah ditempuh alumni PRG dengan penghargaan rekan kerjanya?	dampak terhadap mobilitas sosial : penghargaan masyarakat
6.	Bagaimana pandangan anda tentang pemanfaatan alumni S2 PRG di lingkungan kerja Bapak/Ibu/Saudara?	dampak terhadap mobilitas sosial : kepuasan kerja
7.	Bagaimana pandangan anda tentang ide atau gagasan yang diberikan oleh alumni PRG?	Dampak terhadap mobilitas sosial : aktualisasi diri
8.	Bagaimana pandangan anda tentang penyelenggaraan (perencanaan, seleksi, pelaksanaan, pemanfaatan) PRG yang telah berjalan selama ini?	Kritik/Saran

**TRANSKRIPSI WAWANCARA**  
**KEPALA SUB BAGIAN PENYUSUNAN PROGRAM DAN ANGGARAN**  
**DIREKTORAT JENDERAL PEMASYARAKATAN**  
**Tanggal 24 Nopember 2009**

- T** : [Awal wawancara]
- T** : Menurut Bapak, apa saja keuntungan yang Bapak rasakan dari adanya PRG?
- J** : Tentunya, jadi makin banyak SDM kita yang berpendidikan tinggi. Apalagi sekarang jurusannya kan makin beragam. Tidak hanya hukum saja, ada jurusan-jurusan yang memang sifatnya spesifik sesuai kebutuhan unit kerja tertentu. Jadi makin banyaklah SDM kita yang kualified. Tentu saja makin banyak yang berpendidikan, diharapkan makin banyak yang pintar, bisa menunjang kebutuhan akan pekerjaan yang semakin ke depan semakin rumit.
- T** : Apakah menurut Bapak dengan makin banyaknya SDM yang berpendidikan tinggi tersebut berpengaruh pada kinerja Departemen Hukum dan HAM
- J** : seharusnya ada, karena kalau individu-individu tersebut bekerja secara sinergis, maka pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja secara keseluruhan.
- T** : Menurut Bapak, bagaimana kaitan antara pendidikan yang telah ditempuh dengan kemampuan kerja mereka
- J** : Kaitan antara ilmu yang diperoleh selama melaksanakan pendidikan tidak senantiasa dapat meningkatkan kemampuan kerja tapi sangat dipengaruhi oleh motivasi individu yang bersangkutan dalam

mengembangkan dirinya. Bagi lulusan yang memiliki motivasi yang lebih baik untuk mengembangkan dirinya maka setiap jenjang pendidikan yang diperolehnya sangat mempengaruhi kemampuannya dalam peningkatan kemampuannya kerja hal ini lebih dipengaruhi oleh tanggung jawab moral terhadap predikat pendidikan yang disandanginya.

**T** : Secara lebih spesifik, misalnya dalam hal kemampuan pemecahan masalah, apakah pendidikan juga berpengaruh?

**J** : Ya... Makin tinggi pendidikan seseorang tentunya wawasan seseorang makin luas, cara berpikirnya juga pasti berbeda. Saya melihat, pegawai-pegawai yang sudah lulus dari UI kalau ada masalah-masalah tertentu yang perlu segera dipecahkan, umumnya mereka terlihat lebih mampu mengemukakan alternatif pemecahan masalah dengan dasar berpikir dan argumen yang jelas serta dengan sudut pandang yang lebih luas. Hal tersebut sangat membantu dalam proses penyelesaian kerja. Ya....pendidikan berpengaruh sekali...

**T** : Kaitannya dengan produktifitas kerja Pak?

**J** : Maksudnya? Pekerjaan kita kan tidak seperti pabrik yang menghasilkan barang....yang bisa dihitung produktifitasnya berdasar jumlah barang yang bisa diselesaikan atau dihasilkan.

**T** : Dalam hal penyelesaian pekerjaan Pak... Apakah hasilnya lebih bagus, lebih cepat?

**J** : Kalau dari kualitas....iyalah....berpengaruh. Pendidikan tentunya tidak hanya menghasilkan ijazah...dapat gelar saja, tapi juga menghasilkan ilmu, pekerjaannya juga makin bagus. Karene wawasannya makin luas, umumnya mereka terlihat lebih mampu mengemukakan alternatif pemecahan masalah dengan dasar berpikir dan argumen yang jelas serta dengan sudut pandang yang lebih luas. Hal tersebut sangat membantu dalam proses penyelesaian kerja.

**T** : Apakah Bapak melihat kaitan antara pendidikan dengan kepercayaan diri. Apalagi kan lulusan dari UI...perguruan tinggi terkenal dan hebat.

- J** : Ya...pada umumnya mereka terlihat lebih PD, lebih antusias, lebih bersemangat, dan yakin ketika menerima penugasan. Itu penting sekali karena dengan begitu aspek-aspek lain juga pastinya terpengaruh. Komunikasi lebih lancar, lebih bisa mengemukakan pendapat dan argument, lebih bisa memimpin, jadi lebih banyak terlibat dan dilibatkan pada macam-macam pekerjaan atau tim-tim yang ada.
- T** : Apakah berarti bisa jadi mereka menjadi sombong, tinggi hati?
- J** : Enggaklah.... Nggak sampai menjurus ke sombong, angkuh, atau tinggi hati. Mungkin kalo pada lulusan-lulusan awal...tahun 2000an, bisa jadi ya... Waktu itu lulusan S2, apalagi lulusan UI kan masih langka. Makin lama makin banyak...apa yang akan disombongkan? Biasa saja.
- T** : Kemudian Pak...dengan adanya kemajuan-kemajuan tersebut, apakah hal tersebut membantu bagi naiknya karier alumni UI tersebut?
- J** : Gelar yang diperoleh oleh seseorang di lingkungan kerjanya hanya merupakan sebagai salah satu bahan pertimbangan bagi organisasi dalam pengembangan/ peningkatan karir seseorang ketingkat yang lebih tinggi. Pola karir dalam organisasi tidak hanya ditentukan oleh gelar yang diperoleh seseorang melainkan sangat ditentukan oleh kemampuannya dalam bekerja secara umum, dengan kata lain peningkatan karir seseorang ditentukan oleh syarat substantif dan administratif, namun demikian seseorang yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi memiliki kesempatan yang lebih besar dalam peningkatan karirnya ke jenjang yang lebih tinggi.
- T** : Kalau dalam hal pengembangan diri Pak? Apakah mereka makin berkembang setelah lulus?
- J** : Menurut saya....berkembang atau tidaknya alumni sangat tergantung pada pimpinan organisasi di mana alumni tersebut bekerja. Ada

pimpinan yang memberikan perhatian pada pengembangan bawahannya dan ada yang tidak. Trus ditentukan juga oleh dirinya sendiri, mau atau tidak ia berkembang. Ia proaktif atau tidak? Individu yang proaktif dan mau melibatkan diri pada berbagai pekerjaan, biasanya akan lebih menonjol sehingga juga akan lebih berkembang. Sebaliknya orang-orang yang hanya bisa menuntut tapi nggak mau kerja...ya jangan harap akan berkembang. Bisa-bisa malah ia akan tersingkir. Nggak akan berkembang.

**T** : Kalau dalam hal penghargaan lingkungan Pak? Apakah setelah lulus dari UI penghargaan yang diterima juga naik?

**J** : Ya...tentunya iya. Seseorang yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi, dalam kultur bangsa kita biasanya mendapat pengakuan atas pendidikan yang disandangnya, terutama di lingkungan yang tingkat pendidikannya tidak terlalu tinggi, namun apabila yang bersangkutan berada di lingkungan yang secara umum tingkat pendidikannya tinggi maka hal itu akan biasa-biasa.

Trus juga...penghargaan yang diberikan oleh lingkungan kerja lebih ditentukan oleh perilaku seseorang dalam menjalin hubungan dengan mitra kerja dan lingkungannya, namun demikian diharapkan seseorang yang memiliki jenjang pendidikan yang lebih mampu berbuat lebih baik terhadap lingkungan kerjanya sehingga penghargaan dengan sendirinya akan terlahir.

**T** : Bagaimana pandangan Bapak tentang pemanfaatan alumni UI selama ini?

**J** : Ya...kalau menurut saya, hasil-hasil dan pengaruh yang sudah positif-positif tadi...sebaiknya memang tidak berhenti hanya sampai kewajiban meluluskan saja. Mereka seharusnya juga dimanfaatkan dengan baik, biar nggak mubazir. Harus ada perencanaan yang matang...mau dikemanakan dan mau diapakan mereka. Jangan dibarkan saja. Harus ada tindak lanjut dan pemanfaatan yang tepat.

- T** : Menurut Bapak, yang disebut pemanfaatan yang tepat tersebut yang seperti apa?
- J** : Ya...manfaatkanlah mereka secara maksimal. Kalau perlu tindaklanjuti dengan rotasi, mutasi, promosi. Tempatkan mereka pada pekerjaan-pekerjaan yang tupoksinya sejalan dengan pendidikan yang telah mereka tempuh. Manfaatkan secara maksimal lah... Kalau ngga kan sayang...uang Negara , uang rakyat dibuang-buang percuma.
- T** : Kalau menurut Bapak, pemanfaatannya selama ini susah maksimal?
- J** : Kalau melihat...masih terjadi penumpukan jumlah alumni di unit-unit pusat dan terjadi ketidaksinkronan antara bidang studi dengan bidang tugasnya...ya dapat dikatakan kurang lah... Itu yang harus dipikirkan. Sayang kan...mereka sudah susah-susah kuliah, tapi setelah lulus dibiarkan begitu saja tidak dimanfaatkan.
- T** : Apa saran Bapak berkaitan dengan hal tersebut
- J** : Hmm...apa ya? Kalau menurut saya...jangan hanya menekankan pada jumlah saja lah...tapi harus menekankan juga pada pencapaian kualitas, kalau bisa peningkatan kinerja Departemen kita.
- T** : Konkritnya Pak?
- J** : Ya...misalnya dalam proses seleksinya. Lebih diperketat lah... Jangan hanya terpaku pada pemenuhan target. Kan banyak tuh...denger-denger...yang bahkan sampe test berulang-ulang karena yang memenuhi syarat untuk lulus belum memenuhi kuota.Menurut saya, nggak perlu begitu, kalau dalam satu periode yang lulus, hanya 10, misalnya, ya jangan dipaksakan harus 30. Dengan begitu, pegawai yang diterima harus pegawai yang benar-benar memenuhi syarat sesuai kualifikasi yang ditentukan oleh perguruan tinggi, jangan 'dipaksakan' menerima berdasarkan jumlah target yang ada dalam anggaran departemen.
- T** : Saran lain Pak?
- J** : Hmm...apa ya... Oh itu...saya sering bercanda dengan anak buah saya. Dia bilang...dia anggota OSIS. Apa itu OSIS... Dia bilang otak sisa. Dia bilang...dia kuliah dengan otak sisa. Menurut saya...ada benarnya juga.

**T** : Maksudnya Pak?

**J** : Iya...menurut saya, system kita setengah-setengah. Mau dapat banyak tapi malah nggak dapat apa. Maunya pegawai yang sekolah, ya sekolah, dapat ilmu, tapi juga tetap kerja. Tapi menurut saya itu malahan kurang efektif. Harusnya bebaskan saja mereka dari kewajiban kerja. Full...total kuliah. Selama ini kan tidak total. Bekerja 'setengah-setengah', demikian juga dalam belajar, juga setengah-setengah.

Bahkan coba lihat, pegawai-pegawai yang kerja di unit kerja yang beban kerjanya tinggi, semacam di LP Cipinang, Salemba, Biro Perencanaan dan lain-lain yang sibuk, karena mereka masih wajib kerja juga, maka maka yang terjadi adalah ia akan belajar, kuliah, dengan otak sisa itu tadi. Hasilnya...yakinkan...pasti nggak maksimal.

**T** : Jadi...sistemnya harus diubah Pak?

**J** : Ya...menurut saya ya...sebaiknya ya iya...

**TRANSKRIPSI WAWANCARA**  
**KEPALA BIDANG PENYUSUNAN PROGRAM**  
**PUSAT PENGEMBANGAN KEPEMIMPINAN DAN MANAJEMEN**  
**BADAN PENGEMBANGAN SDM HUKUM DAN HAM**  
Tanggal 4 Desember 2009

- T** : [Awal wawancara : perkenalan]
- T** : Ibu...lulusan S2 kita kan sudah banyak sekali. Terutama yang lulusan kerja sama dengan UI, ada 661 orang. Sudah banyak sekali. Menurut Ibu, banyaknya lulusan tadi, apa pengaruhnya ke Departemen kita?
- J** : Kalau dilihat secara umum, adanya program rintisan gelar jelas akan banyak memberikan manfaat/keuntungan bagi organisasi. Yang sudah pasti ya...bagi SDMnya itu sendiri...pasti wawasannya bertambah, pengetahuannya juga. Cara berpikirnya akan lebih analitis dalam memandang setiap masalah. Anak buah saya, saya lihat, setelah menyelesaikan studi juga terlihat lebih tekun, cermat dan teliti ketika mengerjakan dan menyelesaikan penugasan.
- T** : Pengaruhnya ke organisasi Bu?
- J** : Hmm...dari aspek organisasi, jelas organisasi diuntungkan karena mendapatkan SDM berkualitas sehingga diharapkan akan mendukung pelaksanaan tugas setiap unit di mana ia bertugas.
- T** : Pengaruhnya terhadap kemampuan kerja Bu...bagaimana?
- J** : Kalau ditanya soal itu...saya pikir kembali lagi ke motivasi ya... Motivasi dan kemauan orang tersebut. Apa tujuan ia mengikuti program S2? Kalau motivasinya sekedar untuk dapat gelar...ya pasti hanya akan dapat gelar...kemampuan kerja nggak nambah. Tapi saya melihat, pada

orang-orang yang motivasi dan kemauan belajarnya tinggi, kemampuan kerjanya juga meningkat.

**T** : Ada pengaruhnya ke peningkatan karier nggak Bu?

**J** : Mestinya ada ya... Menurut saya...motivasi mereka mengambil S2...apalagi di UI yang terkenal sulit, lebih dominan karena keinginan untuk meningkatkan karier. Untuk yang berada di tempat yang tepat...biasanya karier akan meningkat juga. Tapi ka nada juga, yang bidang kerjanya apa...bidang pendidikannya apa...tidak sesuai. Mungkn yang demikian akan membuat kariernya tidak maju2. Kemudian lagi, terutama kalo yang di Jakarta...atau Jabodetabek dan Jawa pada umumnya lah... Jumlah lulusa kan sudah sangat banyak. Persaingan sangat tinggi...jadi pendidikan seringkali tidak berpengaruh kepada peningkatan karier.

**T** : Bu, bagaimana dengan keuntungan yang berupa penghargaan masyarakat atau lingkungan?

**J** : Ya...seorang yang memiliki pendidikan tinggi pada kultur bangsa kita memang memiliki tingkat penghormatan yang tinggi. Namun penghargaan tersebut menurut saya tidak hanya dipengaruhi oleh kepemilikan gelar, tetapi juga oleh sikap, moral, dan perilaku orang tersebut. Orang yang terpelajar pasti diharapkan memiliki sikap dan perilaku yang sesuai dengan jenjang pendidikannya. Ketika ia tidak menampilkan perilaku yang sesuai, maka penghargaan lingkungan juga dengan sendirinya akan tidak ia dapatkan. Jadi...tergantung pada sikap dan perilaku orang itu sendiri juga lah... Bagaimana ia menempatkan diri, bagaimana ia memperlakukan orang lain... begitu lah.

**T** : Kalau dalam hal aktualisasi diri Bu? Apakah Ibu melihat ada perubahan?

**J** : Hmm...kalau menurut saya, menurut saya pribadi, belum maksimal. Karena sebenarnya, banyak alumni yang berada pada tempat yang tidak cocok. Dalam arti antara bidang studi dengan bidang kerjanya tdk sesuai. Dengan beitu, ia tidak akan bisa maksimal mengeluarkan dan memanfaatkan potensi dirinya. Sebenarnya menurut saya akan lebih

dapat berdayaguna jika ia berada pada jabatan atau unit kerja yang sesuai dengan bidang studinya itu.

**T** : Tempat yang tidak tepat berpengaruh kepada kinerja ya Bu?

**J** : Ya...pada dasarnya di manapun, ilmu itu bermanfaat. Di manapun ia dapat memanfaatkan ilmunya, tetapi kalau berada di tempat yang cocok, mungkin ia hanya dapat memanfaatkan ilmu dan ketrampilan yang bersifat umum. Ilmu dan pengetahuan yang sifatnya spesifik sesuai bidang studi kurang dapat dimanfaatkan dan bahkan dikhawatirkan akan hilang dan lama-lama lupa nggak ada bekasnya.

**T** : Kalau berkaitan dengan system pembelajaran Bu, ada yang berpendapat sebaiknya berupa tugas belajar...jadi dibebaskan secara total dari kewajiban kerja. Bagaimana pandangan Ibu mengenai hal ini?

**J** : Ya...kalau menurut saya ya...mungkin ada baiknya juga. Sistem tugas belajar itu...selain membuat pegawai bisa total, focus, konsentrasi di pendidikannya saja, juga hhhmmmm ada keuntungan lain kali ya... Selama ini saya melihat...karena harus kuliah harus juga kerja, maka yang berani ambil dan punya kesempatan lebih besar yang hanya pegawai-pegawai yang tempat kerjanya di sekitar Jakarta saja. Jadi, baiklah...untuk pemerataan kesempatan. Selama ini, jumlah pegawai-pegawai di daerah yang mengikuti PRG kan relative sangat sedikit. Dengan demikian, nggak heran kalo penyebaran alumni menjadi tidak merata. Numpuk semua di pusat atau paling jauh di sekitar jabodetabek saja, sedangkan di daerah sangat sedikit atau bahkan dapat dikatakan masih sangat kurang.

**TRANSKRIPSI WAWANCARA**  
**ALUMNI PRG PSIKOLOGI KRIMINAL UNIVERSITAS INDONESIA**

**Nama : Rias Tanti**

**Tanggal 8 Desember 2009**

[Awal wawancara : pengenalan, penjelasan focus dan tujuan penelitian]

**T** : Sudah lulus berapa tahun?

**J** : Hmm berapa ya...saya masuk tahun 2003, Psikologi Kriminal Angkatan I dan lulus tahun 2005

**T** : Jadi sudah lumayan lama ya... Nah...selama ini...keuntungan apa yang Mba dapat dari keikutsertaan Mba di PRG ini?

**J** : Keuntungan banyak ya... Banyak ilmu, wawasan bertambah, pergaulan juga tambah... Banyak lah... sangat berharga

**T** : Kalau masalah peningkatan yang sudah dirasakan?

**J** : Hmm... apa ya? Meningkatnya ya... saya jadi bisa pindah ke Jakarta. Tapi kalau semua lulusan melakukan dan punya cara berpikir seperti saya, nggak bagus juga kali ya... Nanti semua orang daerah yang lulus, pindah semua ke Jakarta.

**T** : Kalau peningkatan di kemampuan kerja, merasakan manfaatnya nggak?

**J** : Ya...jelas pasti ada dong... Walaupun mungkin bukan manfaat secara langsung dari proses belajar di kelas ya...

**T** : Maksudnya?

**J** : Ya...pengalaman-pengalaman, proses pembelajaran, iklim belajar, pergaulan, konsekuensi yang harus dijalani selama kuliah, ikut membentuk kebiasaan dan karakter seseorang.

**T** : Misalnya...

**J** : Misalnya...ya...misalnya dalam hal kerja sama ya... Kemampuan kerja sama tidak diperoleh secara langsung melalui materi pelajaran yang diterima di kelas, tetapi terbentuk melalui interaksi dan kegiatan sehari-hari baik di dalam maupun di luar kelas. Selama kuliah kan... penugasan,

baik penugasan individu maupun kelompok kan banyak sekali. Penugasan tersebut, terutama yang bersifat kelompok mau tak mau 'memaksa' mahasiswa untuk belajar mengakomodir berbagai kepentingan dan mengelola konflik agar tugas-tugas dapat terselesaikan dan memperoleh hasil yang memuaskan. Kalau nggak pandai-pandai membawa diri...ya...payah... Kebiasaan tersebut dengan sendirinya melatih kerja sama dan terbawa ke dalam situasi kerja.

T : Trus apa lagi?

J : Coba...apa yang perlu saya jelaskan?

T : Misalnya...dalam hal kemampuan kerja...

J : Konkritnya?

T : Misalnya dalam hal akurasi kerja deh...

J : Itu juga pengaruh tidak langsung kali ya... Kelelitian kan yang dimaksud? Klo itu...hubungan begini nih... Proses pendidikan saya pikir ikut melatih seseorang agar lebih teliti dan cermat dalam mengerjakan sesuatu. Dalam setiap penugasan maupun diskusi dalam proses pembelajaran di kelas, kita kan dituntut untuk dapat mempertanggungjawabkan kebenaran ilmiah dari apapun yang kita tulis maupun ucapkan. Nah...itu membuat kita jadi terlatih untuk selalu teliti dan akurat.

T : Kalau dalam hal problem solving? Kemampuan memecahkan masalah

J : Pasti ada ya.... Misalnya begini nih... Di UI atau mungkin kuliah di mana pun sama kali ya... Proses pembelajarannya kan lebih banyak diskusi, dialogis. Lebih banyak membahas kasus-kasus yang sifatnya aplikatif. Kita dilatih untuk kritis, menemukan masalah dan menemukan solusinya. Itu mau tidak mau 'memaksa' mahasiswa untuk berpikir dan menemukan solusi pemecahan dari masalah-masalah yang diangkat di kelas. Proses berpikir ilmiah yang selalu ditekankan dalam proses pembelajaran juga 'memaksa' mahasiswa untuk selalu membaca dan mencari sumber-sumber lain dalam upaya menemukan pemecahan masalah dalam bedah kasus yang diangkat dalam diskusi kelas maupun

penugasan yang diberikan oleh pengajar. Hal tersebut tertanam dan otomatis terbawa ketika ia masuk dalam situasi kerja.

T : Jadi...dengan kemampuan-kemampuan tersebut...membuat makin PD dong ya?

J : Jelas... Beda sekali... Setelah lulus...bukan karena merasa udah jadi master dan punya gelar ya... PD kita meningkat. Ilmu dan pengetahuan yang telah didapat membuat pasti membuat kita lebih yakin dan percaya, akan akan mampu menyelesaikan banyak hal. Kuliah kan bisa dibilang jungkir balk tuh... Setelah berhasil melewati itu...rasanya jadi yakin sekali...bahwa ke depan...kalau menghadapi apapun, pasti akan mampu mengatasi. Ibaratnya...banyak masalah menjadi terasa ringan dan kecil deh! Demikian juga dalam hal pekerjaan. Jadi yakin...pasti akan bisa mengatasi masalah dan penugasan yang dibebankan di pekerjaan.

T : Trus nih...jadi lebih disiplin atau nggak?

J : Harusnya ya...harusnya. Harusnya proses dan jadwal perkuliahan yang padat dan ketat membentuk kita menjadi orang yang disiplin. Harusnya pembiasaan yang terbentuk selama proses perkuliahan terbawa ke dalam lingkungan kerja.

T : Itu yang seharusnya...yang senyatanya?

J : Nyatanya ya...iya lah...terasa...membuat kita makin disiplin. Apalagi kalo di Psikologi ya...disiplinnya lumayan ketat. Misalnya mengumpulkan tugas, telat 10 menit aja dari waktu yang sudah ditentukan, bisa-bisa tugas kita nggak keambil, dan nggak dapat nilai. Itu terasa sekali pengaruhnya di diri kita. Jadi lebih menghargai waktu, lebih disiplin.

T : Lebih mandiri juga ya?

J : Oh...kalo itu...pasti iya... Makin PD, makin mandiri. Makin yakin pada kemampuan diri. Kemandirian itu juga terbentuk melalui proses yang ditempuh selama pembelajaran. Jadwal yang padat, tugas yang menumpuk, membuat masing-masing sibuk, dan memaksa kita untuk mandiri...tidak mengandalkan pada keberadaan dan bantuan orang

lain. Kalau mau bergantung pada orang lain...bisa-bisa tugas kita nggak akan selesai dan keteteran. Secara nggak sadar...pembiasaan itu terbawa waktu di lingkungan kerja.

**T** : Trus nih...saya agak heran sedikit nih... Menurut survey KPK, departemen kita adalah departemen yang integritasnya buruk. Jadi...bisa nggak dikatakan bahwa pendidikan tidak berpengaruh kepada integritas atau kejujuran?

**J** : Hmm kalau masalah survey KPK...itu kan meneliti adanya korupsi, pungli, potensi korupsi di suatu institusi ya?

**T** : Iya... Integritas sector public

**J** : Kalau masalah itu...factor yang mempengaruhi kan banyak, tidak hanya pendidikan. Tapi kalau menurut saya sih...memang sih...pendidikan tidak berdampak secara langsung terhadap kejujuran. Artinya...tidak ada teori, maupun dalam praktek yang menyebutkan bahwa makin tinggi pendidikan akan makin jujur seseorang. Nggak begitu.

Tapi menurut saya...tetap adalah...pengaruhnya. Mungkin begini, kejujuran bisa jadi terbentuk secara tidak langsung melalui proses berpikir ilmiah yang dituntut selama studi. Misalnya, dalam pembuatan tugas, dosen sering menekankan pentingnya kejujuran atau sikap anti plagiarisme, misalnya secara jujur mengakui dan mencantumkan sumber referensi ketika mengutip tulisan atau pendapat orang lain. Hal-hal 'kecil' terbentuk secara tidak sadar mempengaruhi proses berpikir dan membentuk sikap jujur. Saya piker hubungannya begitu.

**T** : Kalau dalam hal peningkatan karier...ada pengaruhnya nggak?

**J** : Kalau saya sih...memang tidak terlalu berharap akan segera memperoleh jabatan begitu berhasil menyelesaikan studi.

**T** : Kenapa?

**J** : Ya...bayangin saja, di tempat saya jumlah lulusan S2 banyak sekali. Yang belum dapat jabatan banyak sekali, yang lebih senior, masih banyak. Jadi ya...memang tidak terlalu mengharapkan promosi atau jabatan itu.

- T** : Nggak bikin frustrasi tuh?
- J** : Nggak lah...biar nggak frustrasi, sekarang saya mengubah orientasi hidup saya. Tidak mengandalkan harga diri saya pada jabatan. Sekarang...nggak mau deh...mengukur keberhasilan hidup dengan punya atau nggak punya jabatan. Sekarang berharap saja pada kesempatan untuk melakukan penugasan atau keikutsertaan di tim. Buat saya, kalau saya dipakai, kalau saya banyak diberi tugas, kalau saya dilibatkan dalam tim...itu sudah saya sebut sebagai peningkatan karier.
- T** : Tapi puas...?
- J** : Yah...kepuasan kerja kan tidak hanya pada karier ya... Buat saya kepuasan kerja dipengaruhi juga oleh sejauhmana pemanfaatan alumni yang bersangkutan atau kesempatan yang diperoleh alumni untuk memanfaatkan ilmunya. Nah...itu yang banyak dikeluhkan teman-teman. Pemanfaatan itu. Banyak teman yang merasa ilmunya hilang karena tidak dimanfaatkan.
- T** : Trus...ada nggak saran untuk penyelenggaraan program PRG?
- J** : Misalnya...
- T** : Misalnya ini saja deh...tentang system-nya... Tugas belajar atau full belajar dan bebas tugas, atau seperti yang selama ini saja?
- J** : Yah...kalau menurut saya ya...full belajar akan lebih efektif. Kasihan orang-orang daerah. Saya mengalami dulu... Jumat dan Sabtu harus kuliah...sementara Senin sampai Kamis harus dan wajib bekerja atau masuk kantor. Bayangin...saya kerja di Wates, Jogjakarta. Sangat nggak efektif itu. Boros di ongkos, boros di tenaga, jadi pada saat kuliah ya sudah nggak dengan full konsentrasi lagi. Sebaiknya memang dibebaskan saja dari kewajiban kerja atau yang disebut tugas belajar seperti departemen-departemen lain ya...
- T** : Apa kelebihan system itu yang lain?
- J** : Pasti ada. Satu itu...belajar jadi lebih focus, lebih konsentrasi. Kemudian...kelasnya juga jadi nggak harus ada kelas khusus atau kelas kerjasama. Secara pribadi, saya kurang menyukai kelas yang kelas

khusus itu. Wawasan kita jadi kurang bertambah karena hanya bergaul dengan teman-teman satu departemen saja. Kita juga jadi cebderung lebih manja...selalu minta dimaklumi, minta privilege karena kita kuliah sambil kerja. Saya lebih suka kuliah seperti waktu SI dulu. Temennya macem-macem... Lebih enak kalo dibaurkan saja. Persaingannya juga lebih keras kali ya...membuat kita lebih gigih dan punya mental pejuang.

