

## 5. ANALISIS HASIL PENELITIAN

Dalam meningkatkan sumber daya manusia salah satunya adalah melalui pendidikan. Dimana kualitas pendidikan dapat dilihat dari nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu lembaga pendidikan, baik produk jasa maupun pelayanan yang mampu bersaing dilapangan pekerjaan . pendidikan tidak sekedar mengajarkan dan mempelajari pengetahuan, tetapi juga keterampilan dan aspek-aspek kepribadian lain, tetapi untuk menjadi mampu bertindak cerdas (memecahkan masalah nyata dalam kehidupan).

Mengenai relevansi pendidikan dengan dunia kerja, seperti yang diutarakan oleh Djokonegoro (1995;5) bahwa pendidikan dalam memainkan perannya, harus terkait dengan dunia kerja, artinya lulusan pendidikan semestinya memiliki kemampuan dan keterampilan yang relevan dengan tuntutan dunia kerja.

Pada bagian bab ini akan menjawab pertanyaan dari penelitian yaitu bagaimana dampak penyelenggaraan pendidikan Akademi imigrasi terhadap kualitas kerja, sikap dan perilaku dan mobilitas sosial pejabat imigrasi, untuk mendapat jawaban yang representatif dan akurat, maka penulis telah melakukan serangkaian pengujian atas hipotesis yang diajukan.

### 5.1 Karakteristik Responden

Sehubungan dengan pelaksanaan penelitian ini, penulis telah melakukan pemilihan responden yang dijadikan sampel penelitian . Adapun kriteria yang ditetapkan sebagai sampel penelitian dapat dijelaskan, sebagai berikut :

#### 5.1.1 Karakteristik Responden dari Alumni AIM

Responden ini terdiri dari alumni AIM dari angkatan IV sampai dengan VI.

Tabel 5.1 Komposisi Responden menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin

No	Kelompok Umur	Jenis Kelamin		Jumlah
		L	P	
1	21-25	2	3	5
2	26-30	19	4	23
3	31-35	1	1	2
Jumlah		22	8	30

Sumber : Data olahan hasil penelitian, 2008

Berdasarkan komposisi responden menurut kelompok umur, diketahui bahwa responden yang berumur antara 21 — 25 tahun sebanyak 5 orang atau 16,66%, umur 26 — 30 tahun sebanyak 23 orang atau 76,66% dan umur 31 — 35 tahun sebanyak 2 orang atau 6,66%. Sedangkan menurut jenis kelamin, diketahui bahwa laki-laki sebanyak 22 orang atau sekitar 73,33% dan perempuan sebanyak 8 orang atau sekitar 26,66% dari total responden yang dijadikan sampel penelitian.

### 5.1.2 Karakteristik Responden dari Atasan (Pimpinan )

Responden ini terdiri dari atasan yang langsung membawahi alumni ditempat alumni bekerja.

Tabel 5.2 Komposisi Responden menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin

No	Kelompok Umur	Jenis Kelamin		Jumlah
		L	P	
1	26-30	-	1	1
2	31-35	3	-	3
3	36-40	4	-	4
4	41-45	4	2	6
5	46-50	9	1	10
6	51-55	6	-	6
Jumlah		26	4	30

Sumber : Data olahan hasil penelitian, 2008

Berdasarkan komposisi responden menurut kelompok umur, diketahui bahwa responden yang berumur antara 26 — 30 tahun sebanyak 1 orang atau 3,33%, umur 31 — 35 tahun sebanyak 3 orang atau 10% , umur 36 — 40 tahun sebanyak 4 orang atau 13,33%, 41-45 tahun sebanyak 4 orang atau 13,33%, 46-50 tahun sebanyak 9 orang atau 30% dan 50-55 tahun sebanyak 6 orang atau 20 %. Sedangkan menurut jenis kelamin, diketahui bahwa laki-laki sebanyak 26 orang atau sekitar 86,66% dan perempuan sebanyak 4 orang atau sekitar 13,33% dari total responden yang dijadikan sampel penelitian.

### 5.1.3 Karakteristik Responden dari Rekan Sejawat

Responden Ini terdiri dari Rekan Sejawat yang bekerja ditempat yang sama dengan alumni ditempat alumni bekerja.

Tabel 5.3 Komposisi Responden menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin

No	Kelompok Umur	Jenis Kelamin		Jumlah
		L	P	
1	21-25	1	-	1
2	26-30	5	4	9
3	31-35	7	6	13
4	36-40	5	1	6
5	41-45	1	-	1
Jumlah		19	11	30

Sumber : Data olahan hasil penelitian, 2008

Berdasarkan komposisi responden menurut kelompok umur, diketahui bahwa responden yang berumur antara 21 — 25 tahun sebanyak 1 orang atau 3,33%, Umur 26-30 tahun sebanyak 9 atau 30%, umur 31 — 35 tahun sebanyak 13 orang atau 43,33% , umur 36 — 40 tahun sebanyak 6 orang atau 20%, 41-45 tahun sebanyak 1 orang atau 3,33%. Sedangkan menurut jenis kelamin, diketahui bahwa laki-laki sebanyak 19 orang atau sekitar 63,33% dan perempuan sebanyak 11 orang atau sekitar 36,66% dari total responden yang dijadikan sampel penelitian.

### 5.1.3 Karakteristik Responden dari Staf

Responden ini terdiri dari staf yang bekerja ditempat yang sama dengan alumni ditempat alumni bekerja

Tabel 5.4 Komposisi Responden menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin

No	Kelompok Umur	Jenis Kelamin		Jumlah
		L	P	
1	21-25	5	1	6
2	26-30	-	1	1
3	31-35	5	4	9
4	36-40	2	-	2
	41-45	8	1	9
5	46-50	3		3
	Jumlah	23	7	30

Sumber : Data olahan hasil penelitian, 2008

Berdasarkan komposisi responden menurut kelompok umur, diketahui bahwa responden yang berumur antara 21 — 25 tahun sebanyak 6 orang atau 20%, Umur 26-30 tahun sebanyak 1 atau 3,33%, umur 31 — 35 tahun sebanyak 9 orang atau 30% , umur 36 — 40 tahun sebanyak 2 orang atau 6,66%, 41-45 tahun sebanyak 9 orang atau 30% dan 46-50 tahun sebanyak 3 orang atau 10%. Sedangkan menurut jenis kelamin, diketahui bahwa laki-laki sebanyak 23 orang atau sekitar 76,66% dan perempuan sebanyak 7 orang atau sekitar 23,33% dari total responden yang dijadikan sampel penelitian.

### 5.2. Analisis Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah butir-butir pertanyaan dalam kuesioner benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap seluruh variabel dan menggunakan program SPSS for windows release 11.5.

Pengujian validitas pada setiap butir pertanyaan menggunakan analisis item (content validity) yang dilakukan dengan menghitung korelasi antara setiap skor butir pertanyaan dengan skor total (jumlah seluruh item).

Rumus korelasi yang akan dipakai dalam uji validitas konstruksi ini adalah rumus korelasi Pearson Product Moment (r) dengan notasi sebagai berikut (Riduwan, 2005:110):

$$r \text{ hitung} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

- r hitung = Koefisien korelasi Pearson Product Moment  
 = Jumlah skor item (butir pertanyaan)  
 = Jumlah skor total (seluruh item)  
 n = Jumlah responden

sedangkan uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi atau kestabilan hasil instrumen. Teknik pengukuran koefisien reliabilitas yang digunakan adalah koefisien reliabilitas Alpha Cronbach (Cronbach ; 1984 : 168) yang menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S^2_{total}} \right]$$

Dimana :

- K = Jumlah butir / item pertanyaan  
 $S_i^2$  = Varian dari item ke - i  
 $S^2$  = Varian dari total keseluruhan item

Berikut hasil pengujian validitas dan realibilitas terhadap semua variabel :

### 5.2.1 Dimensi Kurikulum

#### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

##### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X1_01	24.1000	13.6793	.7206	.8921
X1_02	24.0667	13.8575	.6109	.9015
X1_03	24.2000	13.5448	.6978	.8938
X1_04	24.1000	13.0586	.7926	.8852

X1_05	24.1333	13.8437	.7708	.8892
X1_06	24.1333	12.8782	.7691	.8872
X1_07	24.0667	13.6506	.6566	.8975
X1_08	24.1667	13.6609	.6057	.9027

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0                      N of Items = 8

Alpha = .9058

Tabel di atas merupakan output uji validitas dan reliabilitas untuk *Dimensi Kurikulum*. Seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel tersebut memiliki nilai validitas yang lebih besar dari 0,300 dan dinyatakan valid.

Sedangkan nilai reliabilitas dari variabel ini sebesar **0,9058**. Nilai ini lebih besar dari 0,700 yang menjadi batasan minimum reliabilitas. Berdasarkan hasil di atas, disimpulkan bahwa variabel *Dimensi Kurikulum* telah memenuhi persyaratan dari Uji Validitas dan Reliabilitas.

## 5.2.2 Dimensi Materi Instruksional

### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

#### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X2_01	6.7667	2.0471	.8548	.8490
X2_02	6.6667	1.6092	.7948	.9171
X2_03	6.7000	2.0103	.8474	.8508

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0                      N of Items = 3

Alpha = .9087

Tabel di atas merupakan output uji validitas dan reliabilitas untuk *Dimensi Materi Instruksional*. Seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel tersebut memiliki nilai validitas yang lebih besar dari 0,300 dan dinyatakan valid.

Sedangkan nilai reliabilitas dari variabel ini sebesar **0,9087**. Nilai ini lebih besar dari 0,700 yang menjadi batasan minimum reliabilitas. Berdasarkan hasil di atas, disimpulkan bahwa variabel *Dimensi Materi Instruksional* telah memenuhi persyaratan dari Uji Validitas dan Reliabilitas.

### 5.2.3 Dimensi Peranan Pendidik dan Metode Pendidikan

#### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

##### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X3_01	34.6667	28.7126	.6852	.9285
X3_02	34.8000	29.4069	.6768	.9284
X3_03	34.5000	29.5000	.7454	.9258
X3_04	34.3667	28.8609	.6875	.9282
X3_05	34.6000	29.2828	.7069	.9271
X3_06	34.6333	28.5161	.8253	.9221
X3_07	34.6333	29.1368	.6737	.9287
X3_08	34.6667	29.7471	.7121	.9271
X3_09	34.5333	28.8092	.7775	.9241
X3_10	34.5667	30.2540	.6955	.9280
X3_11	34.7000	27.7345	.7716	.9245

##### Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0      N of Items = 11  
Alpha = .9328

Tabel di atas merupakan output uji validitas dan reliabilitas untuk *Dimensi Peran Pendidik dan Metode pendidikan*. Seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel tersebut memiliki nilai validitas yang lebih besar dari 0,300 dan dinyatakan valid.

Sedangkan nilai reliabilitas dari variabel ini sebesar **0,9328**. Nilai ini lebih besar dari 0,700 yang menjadi batasan minimum reliabilitas. Berdasarkan hasil di atas, disimpulkan bahwa variabel *Dimensi Pendidik dan Metode Pendidikan* telah memenuhi persyaratan dari Uji Validitas dan Reliabilitas.

### 5.2.4 Dimensi Kualitas Kerja

#### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

##### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
--	-------------------------------------	---	--	-----------------------------

Y1_01	41.2333	57.0126	.7019	.9740
Y1_02	41.1333	53.2920	.9002	.9700
Y1_03	41.3333	53.9540	.9043	.9698
Y1_04	41.3000	57.7345	.7767	.9727
Y1_05	41.3000	54.2862	.9270	.9693
Y1_06	41.3000	56.2172	.6832	.9749
Y1_07	41.1667	54.9023	.8560	.9709
Y1_08	41.1333	55.1540	.8339	.9714
Y1_09	41.2000	55.5448	.8544	.9709
Y1_10	41.2667	54.8920	.9291	.9694
Y1_11	41.3667	55.3437	.9071	.9699
Y1_12	41.2000	54.6483	.8805	.9704
Y1_13	41.4667	55.2920	.8862	.9703

#### Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 13

Alpha = .9733

Tabel di atas merupakan output uji validitas dan reliabilitas untuk *Dimensi Kualita Kerja*. Seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel tersebut memiliki nilai validitas yang lebih besar dari 0,300 dan dinyatakan valid.

Sedangkan nilai reliabilitas dari variabel ini sebesar **0,9733**. Nilai ini lebih besar dari 0,700 yang menjadi batasan minimum reliabilitas. Berdasarkan hasil di atas, disimpulkan bahwa variabel *Dimensi Kualitas Kerja* telah memenuhi persyaratan dari Uji Validitas dan Reliabilitas.

### 5.2.5 Dimensi Sikap Perilaku

#### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

##### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Y2_01	41.8667	33.9126	.7241	.9363
Y2_02	42.0667	33.4437	.8144	.9328
Y2_03	41.7333	35.2368	.8364	.9330
Y2_04	41.8667	35.9126	.7037	.9365
Y2_05	41.9000	36.1621	.6664	.9375
Y2_06	41.8000	36.1655	.7668	.9354
Y2_07	41.9000	35.7483	.6549	.9379
Y2_08	41.8000	35.7517	.7347	.9357
Y2_09	42.1333	35.0161	.7639	.9346
Y2_10	41.7667	36.5989	.7001	.9370

Y2_11	41.8333	35.4540	.7771	.9345
Y2_12	41.9000	33.7483	.6984	.9377
Y2_13	41.8333	34.0057	.6688	.9389

## Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 13

Alpha = .9406

Tabel di atas merupakan output uji validitas dan reliabilitas untuk *Dimensi Sikap dan Perilaku*. Seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel tersebut memiliki nilai validitas yang lebih besar dari 0,300 dan dinyatakan valid.

Sedangkan nilai reliabilitas dari variabel ini sebesar **0,9403**. Nilai ini lebih besar dari 0,700 yang menjadi batasan minimum reliabilitas. Berdasarkan hasil di atas, disimpulkan bahwa variabel *Dimensi Sikap dan Perilaku* telah memenuhi persyaratan dari Uji Validitas dan Reliabilitas.

## 5.2.6 Dimensi Mobilitas Sosial

### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

#### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Y3_01	31.1333	31.1540	.8881	.9531
Y3_02	31.3667	31.1368	.9282	.9514
Y3_03	31.3000	30.6310	.8792	.9537
Y3_04	31.3333	32.4368	.8152	.9561
Y3_05	31.3333	33.1954	.7758	.9576
Y3_06	31.2667	32.2713	.8373	.9552
Y3_07	31.2667	32.7540	.8376	.9553
Y3_08	31.4667	33.9816	.6349	.9628
Y3_09	31.4000	31.6276	.8694	.9539
Y3_10	31.3333	34.2299	.7771	.9581

## Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 10

Alpha = .9600

Tabel di atas merupakan output uji validitas dan reliabilitas untuk *Dimensi Mobilitas Sosial*. Seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel tersebut memiliki nilai validitas yang lebih besar dari 0,300 dan dinyatakan valid.

Sedangkan nilai reliabilitas dari variabel ini sebesar **0,9600**. Nilai ini lebih besar dari 0,700 yang menjadi batasan minimum reliabilitas. Berdasarkan hasil di atas, disimpulkan bahwa variabel *Dimensi Mobilitas Sosial* telah memenuhi persyaratan dari Uji Validitas dan Reliabilitas.

### 5.3 Analisis Diskripsi Dampak penyelenggaraan Pendidikan Akademi Imigrasi (AIM)

Pada bagian ini akan diuraikan skor rata-rata dari masing-masing indikator dan masing-masing variabel yang diikutsertakan dalam analisis. Tujuan penjelasan dari masing-masing indikator dan variabel ini adalah untuk mengetahui tingkat persepsi yang diberikan oleh responden untuk setiap pertanyaan dan variabel.

Berdasarkan pada pertanyaan dalam kuesioner yang menggunakan skala likert 1 – 5, maka kategorisasi nilai rata-rata dari masing – masing variabel adalah sebagai berikut :

- a. Sangat Tidak Puas : 1,00 – 1,80
- b. Tidak Puas : 1,81 – 2,60
- c. Cukup : 2,61 – 3,40
- d. Puas : 3,41 – 4,20
- e. Sangat Puas : 4,21 – 5,00

#### 5.3.1 Kelompok Atasan

##### b. Dimensi Kurikulum

5.1. Tabel Dimensi Kurikulum Atasan

Kurikulum	STP		TP		C		P		SP		Skor	Mean
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%		
X1_01	0	0.00	0	0.00	18	60.00	10	33.33	2	6.67	104	3.47
X1_02	0	0.00	1	3.33	15	50.00	12	40.00	2	6.67	105	3.50
X1_03	0	0.00	2	6.67	16	53.33	11	36.67	1	3.33	101	3.37
X1_04	0	0.00	1	3.33	16	53.33	11	36.67	2	6.67	104	3.47
X1_05	0	0.00	1	3.33	15	50.00	14	46.67	0	0.00	103	3.43
X1_06	0	0.00	2	6.67	15	50.00	11	36.67	2	6.67	103	3.43
X1_07	0	0.00	1	3.33	15	50.00	12	40.00	2	6.67	105	3.50
X1_08	0	0.00	3	10.00	13	43.33	13	43.33	1	3.33	102	3.40
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0.00</b>	<b>11</b>	<b>4.58</b>	<b>123</b>	<b>51.25</b>	<b>94</b>	<b>39.17</b>	<b>12</b>	<b>5.00</b>	<b>827</b>	<b>3.45</b>

Sumber : Data olahan Hasil Penelitian, 2008

Nilai rata – rata Dimensi Kurikulum untuk Kelompok Atasan adalah sebesar 3,45. Jika dilihat berdasarkan rentang jawaban 1 – 5, maka dapat dinyatakan bahwa dimensi ini memiliki kriteria Puas.

c. Dimensi Materi Instruksional

5.2 Tabel Dimensi Materi Instruksional Atasan

Metode	STP		TP		C		P		SP		Skor	Mean
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%		
X2_01	0	0.00	2	6.67	18	60.00	9	30.00	1	3.33	99	3.30
X2_02	0	0.00	4	13.33	13	43.33	10	33.33	3	10.00	102	3.40
X2_03	0	0.00	2	6.67	16	53.33	11	36.67	1	3.33	101	3.37
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0.00</b>	<b>8</b>	<b>8.89</b>	<b>47</b>	<b>52.22</b>	<b>30</b>	<b>33.33</b>	<b>5</b>	<b>5.56</b>	<b>302</b>	<b>3.36</b>

Sumber : Data olahan hasil penelitian, 2008

Nilai rata – rata Dimensi Materi Instruksional untuk Kelompok Atasan adalah sebesar 3,36. Jika dilihat berdasarkan rentang jawaban 1 – 5, maka dapat dinyatakan bahwa dimensi ini memiliki kriteria Cukup.

d. Dimensi Peranan Pendidik dan Metode Pendidikan

5.3 Tabel Dimensi Peranan Pendidik dan Metode Pendidikan Atasan

Dosen	STP		TP		C		P		SP		Skor	Mean
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%		
X3_01	0	0.00	4	13.33	11	36.67	14	46.67	1	3.33	102	3.40
X3_02	0	0.00	4	13.33	14	46.67	12	40.00	0	0.00	98	3.27
X3_03	0	0.00	1	3.33	12	40.00	16	53.33	1	3.33	107	3.57
X3_04	0	0.00	1	3.33	11	36.67	14	46.67	4	13.33	111	3.70
X3_05	0	0.00	1	3.33	16	53.33	11	36.67	2	6.67	104	3.47
X3_06	0	0.00	1	3.33	17	56.67	10	33.33	2	6.67	103	3.43
X3_07	0	0.00	2	6.67	15	50.00	11	36.67	2	6.67	103	3.43
X3_08	0	0.00	2	6.67	14	46.67	14	46.67	0	0.00	102	3.40
X3_09	0	0.00	1	3.33	14	46.67	13	43.33	2	6.67	106	3.53
X3_10	0	0.00	1	3.33	13	43.33	16	53.33	0	0.00	105	3.50
X3_11	0	0.00	4	13.33	13	43.33	11	36.67	2	6.67	101	3.37
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0.00</b>	<b>22</b>	<b>6.67</b>	<b>150</b>	<b>45.45</b>	<b>142</b>	<b>43.03</b>	<b>16</b>	<b>4.85</b>	<b>1142</b>	<b>3.46</b>

Sumber : Data olahan hasil penelitian, 2008

Nilai rata – rata Dimensi Peran Pendidik dan Metode Pendidikan untuk Kelompok Atasan adalah sebesar 3,46. Jika dilihat berdasarkan rentang jawaban 1 – 5, maka dapat dinyatakan bahwa dimensi ini memiliki kriteria Puas.

## e. Dimensi Kualitas Kerja

5.4 Tabel Dimensi Kualitas Kerja Atasan

Kualitas	STP		TP		C		P		SP		Skor	Mean
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%		
Y1_01	0	0.00	2	6.67	13	43.33	14	46.67	1	3.33	104	3.47
Y1_02	0	0.00	3	10.00	10	33.33	14	46.67	3	10.00	107	3.57
Y1_03	0	0.00	3	10.00	15	50.00	10	33.33	2	6.67	101	3.37
Y1_04	0	0.00	0	0.00	19	63.33	10	33.33	1	3.33	102	3.40
Y1_05	0	0.00	2	6.67	16	53.33	10	33.33	2	6.67	102	3.40
Y1_06	0	0.00	3	10.00	14	46.67	11	36.67	2	6.67	102	3.40
Y1_07	0	0.00	3	10.00	9	30.00	17	56.67	1	3.33	106	3.53
Y1_08	0	0.00	1	3.33	14	46.67	12	40.00	3	10.00	107	3.57
Y1_09	0	0.00	1	3.33	15	50.00	12	40.00	2	6.67	105	3.50
Y1_10	0	0.00	2	6.67	14	46.67	13	43.33	1	3.33	103	3.43
Y1_11	0	0.00	2	6.67	17	56.67	10	33.33	1	3.33	100	3.33
Y1_12	0	0.00	2	6.67	13	43.33	13	43.33	2	6.67	105	3.50
Y1_13	0	0.00	3	10.00	18	60.00	8	26.67	1	3.33	97	3.23
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0.00</b>	<b>27</b>	<b>6.92</b>	<b>187</b>	<b>47.95</b>	<b>154</b>	<b>39.49</b>	<b>22</b>	<b>5.64</b>	<b>1341</b>	<b>3.44</b>

Sumber : Data olahan hasil penelitian, 2008

Nilai rata – rata Dimensi Kualitas untuk Kelompok Atasan adalah sebesar 3,44. Jika dilihat berdasarkan rentang jawaban 1 – 5, maka dapat dinyatakan bahwa dimensi ini memiliki kriteria Puas.

## f. Dimensi Sikap dan Perilaku

5.5 Tabel Dimensi Sikap dan Perilaku Atasan

Sikap	STP		TP		C		P		SP		Skor	Mean
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%		
Y2_01	0	0.00	3	10.00	11	36.67	14	46.67	2	6.67	105	3.50
Y2_02	0	0.00	3	10.00	17	56.67	8	26.67	2	6.67	99	3.30
Y2_03	0	0.00	0	0.00	12	40.00	17	56.67	1	3.33	109	3.63
Y2_04	0	0.00	0	0.00	16	53.33	13	43.33	1	3.33	105	3.50
Y2_05	0	0.00	0	0.00	17	56.67	12	40.00	1	3.33	104	3.47
Y2_06	0	0.00	0	0.00	13	43.33	17	56.67	0	0.00	107	3.57
Y2_07	0	0.00	0	0.00	18	60.00	10	33.33	2	6.67	104	3.47
Y2_08	0	0.00	0	0.00	14	46.67	15	50.00	1	3.33	107	3.57
Y2_09	0	0.00	3	10.00	17	56.67	10	33.33	0	0.00	97	3.23
Y2_10	0	0.00	0	0.00	12	40.00	18	60.00	0	0.00	108	3.60
Y2_11	0	0.00	0	0.00	15	50.00	14	46.67	1	3.33	106	3.53
Y2_12	1	3.33	1	3.33	13	43.33	13	43.33	2	6.67	104	3.47
Y2_13	1	3.33	1	3.33	11	36.67	15	50.00	2	6.67	106	3.53
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>0.51</b>	<b>11</b>	<b>2.82</b>	<b>186</b>	<b>47.69</b>	<b>176</b>	<b>45.13</b>	<b>15</b>	<b>3.85</b>	<b>1361</b>	<b>3.49</b>

Sumber : Data olahan hasil penelitian, 2008

Nilai rata – rata Dimensi Sikap dan Perilaku untuk Kelompok Atasan adalah sebesar 3,49. Jika dilihat berdasarkan rentang jawaban 1 – 5, maka dapat dinyatakan bahwa dimensi ini memiliki kriteria Puas.

f. Dimensi Mobilitas Sosial

5.6 Tabel Dimensi Mobilitas Sosial Atasan

Mobilitas	STP		TP		C		P		SP		Skor	Mean
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%		
<b>Y3_01</b>	0	0.00	2	6.67	10	33.33	14	46.67	4	13.33	110	3.67
<b>Y3_02</b>	0	0.00	2	6.67	16	53.33	9	30.00	3	10.00	103	3.43
<b>Y3_03</b>	0	0.00	3	10.00	13	43.33	10	33.33	4	13.33	105	3.50
<b>Y3_04</b>	0	0.00	1	3.33	17	56.67	9	30.00	3	10.00	104	3.47
<b>Y3_05</b>	0	0.00	2	6.67	13	43.33	14	46.67	1	3.33	104	3.47
<b>Y3_06</b>	0	0.00	1	3.33	15	50.00	11	36.67	3	10.00	106	3.53
<b>Y3_07</b>	0	0.00	1	3.33	14	46.67	13	43.33	2	6.67	106	3.53
<b>Y3_08</b>	0	0.00	3	10.00	15	50.00	11	36.67	1	3.33	100	3.33
<b>Y3_09</b>	0	0.00	2	6.67	17	56.67	8	26.67	3	10.00	102	3.40
<b>Y3_10</b>	0	0.00	0	0.00	17	56.67	12	40.00	1	3.33	104	3.47
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0.00</b>	<b>17</b>	<b>5.15</b>	<b>147</b>	<b>44.55</b>	<b>111</b>	<b>33.64</b>	<b>25</b>	<b>7.58</b>	<b>1044</b>	<b>3.16</b>

Sumber : Data olahan hasil penelitian, 2008

Nilai rata – rata Dimensi Mobilitas Sosial untuk Kelompok Atasan adalah sebesar 3,45. Jika dilihat berdasarkan rentang jawaban 1 – 5, maka dapat dinyatakan bahwa dimensi ini memiliki kriteria Cukup.

### 5.3.2 Kelompok Sejawat

a. Dimensi Kurikulum

5.7 Tabel Dimensi Kurikulum Sejawat

Kurikulum	STP		TP		C		P		SP		Skor	Mean
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%		
<b>X1_01</b>	0	0.00	2	6.67	9	30.00	16	53.33	3	10.00	110	3.67
<b>X1_02</b>	0	0.00	4	13.33	7	23.33	15	50.00	4	13.33	109	3.63
<b>X1_03</b>	0	0.00	2	6.67	8	26.67	18	60.00	2	6.67	110	3.67
<b>X1_04</b>	0	0.00	0	0.00	10	33.33	19	63.33	1	3.33	111	3.70
<b>X1_05</b>	0	0.00	0	0.00	10	33.33	20	66.67	0	0.00	110	3.67
<b>X1_06</b>	0	0.00	5	16.67	10	33.33	14	46.67	1	3.33	101	3.37
<b>X1_07</b>	0	0.00	4	13.33	11	36.67	13	43.33	2	6.67	103	3.43
<b>X1_08</b>	0	0.00	2	6.67	9	30.00	17	56.67	2	6.67	109	3.63
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0.00</b>	<b>19</b>	<b>7.92</b>	<b>74</b>	<b>30.83</b>	<b>132</b>	<b>55.00</b>	<b>15</b>	<b>6.25</b>	<b>863</b>	<b>3.60</b>

Sumber : Data olahan hasil penelitian, 2008

Nilai rata – rata Dimensi Kurikulum untuk Kelompok Sejawat adalah sebesar 3,60. Jika dilihat berdasarkan rentang jawaban 1 – 5, maka dapat dinyatakan bahwa dimensi ini memiliki kriteria Puas.

b. Dimensi Materi Instruksional

5.8 Tabel Dimensi Matri Instruksional sejawat

Metode	STP		TP		C		P		SP		Skor	Mean
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%		
<b>X2_01</b>	0	0.00	1	3.33	9	30.00	18	60.00	2	6.67	111	3.70
<b>X2_02</b>	0	0.00	0	0.00	14	46.67	15	50.00	1	3.33	107	3.57
<b>X2_03</b>	0	0.00	0	0.00	11	36.67	18	60.00	1	3.33	110	3.67
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0.00</b>	<b>1</b>	<b>1.11</b>	<b>34</b>	<b>37.78</b>	<b>51</b>	<b>56.67</b>	<b>4</b>	<b>4.44</b>	<b>328</b>	<b>3.64</b>

Sumber : Data olahan hasil penelitian, 2008

Nilai rata – rata Dimensi Materi instruksional untuk Kelompok Sejawat adalah sebesar 3,64. Jika dilihat berdasarkan rentang jawaban 1 – 5, maka dapat dinyatakan bahwa dimensi ini memiliki kriteria Puas.

c. Dimensi Peran Pendidik dan Metode Pendidikan

5.9 Tabel Dimensi Peran Pendidik dan Metode Pendidikan Sejawat

Dosen	STP		TP		C		P		SP		Skor	Mean
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%		
<b>X3_01</b>	0	0.00	2	6.67	9	30.00	18	60.00	1	3.33	108	3.60
<b>X3_02</b>	1	3.33	2	6.67	10	33.33	16	53.33	1	3.33	104	3.47
<b>X3_03</b>	0	0.00	2	6.67	12	40.00	15	50.00	1	3.33	105	3.50
<b>X3_04</b>	0	0.00	1	3.33	6	20.00	17	56.67	6	20.00	118	3.93
<b>X3_05</b>	0	0.00	4	13.33	6	20.00	18	60.00	2	6.67	108	3.60
<b>X3_06</b>	0	0.00	4	13.33	8	26.67	17	56.67	1	3.33	105	3.50
<b>X3_07</b>	0	0.00	1	3.33	9	30.00	18	60.00	2	6.67	111	3.70
<b>X3_08</b>	0	0.00	2	6.67	5	16.67	22	73.33	1	3.33	112	3.73
<b>X3_09</b>	0	0.00	0	0.00	11	36.67	19	63.33	0	0.00	109	3.63
<b>X3_10</b>	0	0.00	1	3.33	7	23.33	18	60.00	4	13.33	115	3.83
<b>X3_11</b>	0	0.00	0	0.00	10	33.33	19	63.33	1	3.33	111	3.70
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0.30</b>	<b>19</b>	<b>5.76</b>	<b>93</b>	<b>28.18</b>	<b>197</b>	<b>59.70</b>	<b>20</b>	<b>6.06</b>	<b>1206</b>	<b>3.65</b>

Sumber : Data olahan hasil penelitian, 2008

Nilai rata – rata Dimensi Dosen untuk Kelompok Sejawat adalah sebesar 3,65. Jika dilihat berdasarkan rentang jawaban 1 – 5, maka dapat dinyatakan bahwa dimensi ini memiliki kriteria Puas.

## d. Dimensi Kualitas Kerja

5.10 Tabel Kualitas Kerja Sejawat

Kualitas	STP		TP		C		P		SP		Skor	Mean
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%		
Y1_01	0	0.00	1	3.33	6	20.00	17	56.67	6	20.00	118	3.93
Y1_02	0	0.00	0	0.00	5	16.67	19	63.33	6	20.00	121	4.03
Y1_03	0	0.00	1	3.33	5	16.67	20	66.67	4	13.33	117	3.90
Y1_04	0	0.00	0	0.00	7	23.33	17	56.67	6	20.00	119	3.97
Y1_05	0	0.00	0	0.00	6	20.00	20	66.67	4	13.33	118	3.93
Y1_06	0	0.00	1	3.33	8	26.67	18	60.00	3	10.00	113	3.77
Y1_07	0	0.00	1	3.33	8	26.67	17	56.67	4	13.33	114	3.80
Y1_08	0	0.00	2	6.67	4	13.33	20	66.67	4	13.33	116	3.87
Y1_09	0	0.00	1	3.33	9	30.00	17	56.67	3	10.00	112	3.73
Y1_10	0	0.00	2	6.67	6	20.00	19	63.33	3	10.00	113	3.77
Y1_11	0	0.00	1	3.33	8	26.67	18	60.00	3	10.00	113	3.77
Y1_12	0	0.00	1	3.33	7	23.33	18	60.00	4	13.33	115	3.83
Y1_13	0	0.00	0	0.00	7	23.33	20	66.67	3	10.00	116	3.87
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0.00</b>	<b>11</b>	<b>2.82</b>	<b>86</b>	<b>22.05</b>	<b>240</b>	<b>61.54</b>	<b>53</b>	<b>13.59</b>	<b>1505</b>	<b>3.86</b>

Sumber : Data olahan hasil penelitian, 2008

Nilai rata – rata Dimensi Kualitas untuk Kelompok Sejawat adalah sebesar 3,86. Jika dilihat berdasarkan rentang jawaban 1 – 5, maka dapat dinyatakan bahwa dimensi ini memiliki kriteria Puas.

## e. Dimensi Sikap dan Perilaku

5.11 Tabel Sikap dan Perilaku Sejawat

Sikap	STP		TP		C		P		SP		Skor	Mean
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%		
Y2_01	0	0.00	1	3.33	3	10.00	18	60.00	8	26.67	123	4.10
Y2_02	0	0.00	1	3.33	5	16.67	19	63.33	5	16.67	118	3.93
Y2_03	0	0.00	0	0.00	6	20.00	16	53.33	8	26.67	122	4.07
Y2_04	0	0.00	0	0.00	5	16.67	15	50.00	10	33.33	125	4.17
Y2_05	0	0.00	0	0.00	6	20.00	16	53.33	8	26.67	122	4.07
Y2_06	0	0.00	1	3.33	8	26.67	14	46.67	7	23.33	117	3.90
Y2_07	0	0.00	0	0.00	8	26.67	17	56.67	5	16.67	117	3.90
Y2_08	0	0.00	1	3.33	5	16.67	18	60.00	6	20.00	119	3.97
Y2_09	0	0.00	0	0.00	3	10.00	24	80.00	3	10.00	120	4.00
Y2_10	0	0.00	0	0.00	3	10.00	22	73.33	5	16.67	122	4.07
Y2_11	0	0.00	1	3.33	10	33.33	16	53.33	3	10.00	111	3.70
Y2_12	0	0.00	1	3.33	8	26.67	18	60.00	3	10.00	113	3.77
Y2_13	0	0.00	1	3.33	4	13.33	24	80.00	1	3.33	115	3.83
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0.00</b>	<b>7</b>	<b>1.79</b>	<b>74</b>	<b>18.97</b>	<b>237</b>	<b>60.77</b>	<b>72</b>	<b>18.46</b>	<b>1544</b>	<b>3.96</b>

Sumber : Data olahan hasil penelitian, 2008

Nilai rata – rata Dimensi Sikap Perilaku untuk Kelompok Sejawat adalah sebesar 3,96. Jika dilihat berdasarkan rentang jawaban 1 – 5, maka dapat dinyatakan bahwa dimensi ini memiliki kriteria Puas.

f. Dimensi Mobilitas Sosial

5.12 Tabel Dimensi Mobilitas Sosial sejawat

Mobilitas	STP		TP		C		P		SP		Skor	Mean
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%		
Y3_01	0	0.00	0	0.00	4	13.33	15	50.00	11	36.67	127	4.23
Y3_02	0	0.00	2	6.67	5	16.67	17	56.67	6	20.00	117	3.90
Y3_03	0	0.00	1	3.33	6	20.00	19	63.33	4	13.33	116	3.87
Y3_04	0	0.00	0	0.00	6	20.00	21	70.00	3	10.00	117	3.90
Y3_05	0	0.00	1	3.33	5	16.67	20	66.67	4	13.33	117	3.90
Y3_06	0	0.00	1	3.33	5	16.67	20	66.67	4	13.33	117	3.90
Y3_07	0	0.00	1	3.33	6	20.00	19	63.33	4	13.33	116	3.87
Y3_08	0	0.00	1	3.33	6	20.00	17	56.67	6	20.00	118	3.93
Y3_09	0	0.00	0	0.00	8	26.67	18	60.00	4	13.33	116	3.87
Y3_10	0	0.00	1	3.33	7	23.33	18	60.00	4	13.33	115	3.83
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0.00</b>	<b>8</b>	<b>2.42</b>	<b>58</b>	<b>17.58</b>	<b>184</b>	<b>55.76</b>	<b>50</b>	<b>15.15</b>	<b>1176</b>	<b>3.56</b>

Sumber : Data olahan hasil penelitian, 2008

Nilai rata – rata Dimensi Mobilitas Sosial untuk Kelompok Sejawat adalah sebesar 3,56. Jika dilihat berdasarkan rentang jawaban 1 – 5, maka dapat dinyatakan bahwa dimensi ini memiliki kriteria Puas.

5.3.3 Kelompok Staff

a. Dimensi Kurikulum

5.13 Tabel Dimensi Kurikulum Staf

Kurikulum	STP		TP		C		P		SP		Skor	Mean
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%		
X1_01	0	0.00	2	6.67	19	63.33	7	23.33	2	6.67	99	3.30
X1_02	0	0.00	1	3.33	21	70.00	7	23.33	1	3.33	98	3.27
X1_03	0	0.00	0	0.00	16	53.33	13	43.33	1	3.33	105	3.50
X1_04	0	0.00	0	0.00	24	80.00	6	20.00	0	0.00	96	3.20
X1_05	0	0.00	1	3.33	20	66.67	8	26.67	1	3.33	99	3.30
X1_06	0	0.00	0	0.00	16	53.33	13	43.33	1	3.33	105	3.50
X1_07	0	0.00	0	0.00	17	56.67	13	43.33	0	0.00	103	3.43
X1_08	0	0.00	1	3.33	18	60.00	11	36.67	0	0.00	100	3.33
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0.00</b>	<b>5</b>	<b>2.08</b>	<b>151</b>	<b>62.92</b>	<b>78</b>	<b>32.50</b>	<b>6</b>	<b>2.50</b>	<b>805</b>	<b>3.35</b>

Sumber : Data olahan hasil penelitian, 2008

Nilai rata – rata Dimensi Kurikulum untuk Kelompok Staff adalah sebesar 3,35. Jika dilihat berdasarkan rentang jawaban 1 – 5, maka dapat dinyatakan bahwa dimensi ini memiliki kriteria Cukup.

b. Dimensi Materi Instruksional

5.14 Tabel Dimensi Materi Instruksional Staf

Metode	STP		TP		C		P		SP		Skor	Mean
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%		
X2_01	0	0.00	1	3.33	16	53.33	12	40.00	1	3.33	103	3.43
X2_02	0	0.00	0	0.00	14	46.67	15	50.00	1	3.33	107	3.57
X2_03	0	0.00	0	0.00	19	63.33	11	36.67	0	0.00	101	3.37
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0.00</b>	<b>1</b>	<b>1.11</b>	<b>49</b>	<b>54.44</b>	<b>38</b>	<b>42.22</b>	<b>2</b>	<b>2.22</b>	<b>311</b>	<b>3.46</b>

Sumber : Data olahan hasil penelitian, 2008

Nilai rata – rata Dimensi Metode untuk Kelompok Staff adalah sebesar 3,46. Jika dilihat berdasarkan rentang jawaban 1 – 5, maka dapat dinyatakan bahwa dimensi ini memiliki kriteria Puas.

c. Dimensi Peranan Pendidik dan Metode Pendidikan

5.15 Tabel Dimensi Peranan Pendidikan Dan Metode Pendidikan

Dosen	STP		TP		C		P		SP		Skor	Mean
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%		
X3_01	0	0.00	2	6.67	16	53.33	11	36.67	1	3.33	101	3.37
X3_02	0	0.00	2	6.67	20	66.67	7	23.33	1	3.33	97	3.23
X3_03	0	0.00	0	0.00	17	56.67	12	40.00	1	3.33	104	3.47
X3_04	0	0.00	0	0.00	14	46.67	14	46.67	2	6.67	108	3.60
X3_05	0	0.00	0	0.00	23	76.67	6	20.00	1	3.33	98	3.27
X3_06	0	0.00	0	0.00	22	73.33	7	23.33	1	3.33	99	3.30
X3_07	0	0.00	0	0.00	16	53.33	14	46.67	0	0.00	104	3.47
X3_08	0	0.00	1	3.33	16	53.33	13	43.33	0	0.00	102	3.40
X3_09	0	0.00	0	0.00	16	53.33	14	46.67	0	0.00	104	3.47
X3_10	0	0.00	0	0.00	15	50.00	14	46.67	1	3.33	106	3.53
X3_11	0	0.00	1	3.33	18	60.00	11	36.67	0	0.00	100	3.33
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0.00</b>	<b>6</b>	<b>1.82</b>	<b>193</b>	<b>58.48</b>	<b>123</b>	<b>37.27</b>	<b>8</b>	<b>2.42</b>	<b>1123</b>	<b>3.40</b>

Sumber : Data olahan hasil penelitian, 2008

Nilai rata – rata Dimensi Dosen untuk Kelompok Staff adalah sebesar 3,40. Jika dilihat berdasarkan rentang jawaban 1 – 5, maka dapat dinyatakan bahwa dimensi ini memiliki kriteria Cukup.

## d. Dimensi Kualitas Kerja

5.16 Tabel Dimensi Kualitas Kerja staf

Kualitas	STP		TP		C		P		SP		Skor	Mean
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%		
Y1_01	0	0.00	1	3.33	15	50.00	12	40.00	2	6.67	105	3.50
Y1_02	0	0.00	1	3.33	12	40.00	16	53.33	1	3.33	107	3.57
Y1_03	0	0.00	2	6.67	13	43.33	14	46.67	1	3.33	104	3.47
Y1_04	0	0.00	2	6.67	16	53.33	11	36.67	1	3.33	101	3.37
Y1_05	0	0.00	1	3.33	17	56.67	11	36.67	1	3.33	102	3.40
Y1_06	0	0.00	1	3.33	16	53.33	13	43.33	0	0.00	102	3.40
Y1_07	1	3.33	2	6.67	16	53.33	10	33.33	1	3.33	98	3.27
Y1_08	0	0.00	2	6.67	16	53.33	9	30.00	3	10.00	103	3.43
Y1_09	0	0.00	1	3.33	16	53.33	13	43.33	0	0.00	102	3.40
Y1_10	0	0.00	1	3.33	17	56.67	10	33.33	2	6.67	103	3.43
Y1_11	0	0.00	1	3.33	19	63.33	10	33.33	0	0.00	99	3.30
Y1_12	1	3.33	2	6.67	16	53.33	11	36.67	0	0.00	97	3.23
Y1_13	0	0.00	2	6.67	17	56.67	10	33.33	1	3.33	100	3.33
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>0.51</b>	<b>19</b>	<b>4.87</b>	<b>206</b>	<b>52.82</b>	<b>150</b>	<b>38.46</b>	<b>13</b>	<b>3.33</b>	<b>1323</b>	<b>3.39</b>

Sumber : Data olahan hasil penelitian, 2008

Nilai rata – rata Dimensi Kualitas untuk Kelompok Staff adalah sebesar 3,39. Jika dilihat berdasarkan rentang jawaban 1 – 5, maka dapat dinyatakan bahwa dimensi ini memiliki kriteria Cukup.

## e. Dimensi Sikap dan Perilaku

5.17 Tabel Sikap dan Perilaku staf

Sikap	STP		TP		C		P		SP		Skor	Mean
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%		
Y2_01	0	0.00	2	6.67	13	43.33	12	40.00	3	10.00	106	3.53
Y2_02	0	0.00	2	6.67	15	50.00	13	43.33	0	0.00	101	3.37
Y2_03	0	0.00	1	3.33	15	50.00	11	36.67	3	10.00	106	3.53
Y2_04	0	0.00	1	3.33	15	50.00	11	36.67	3	10.00	106	3.53
Y2_05	0	0.00	1	3.33	16	53.33	12	40.00	1	3.33	103	3.43
Y2_06	1	3.33	1	3.33	17	56.67	10	33.33	1	3.33	99	3.30
Y2_07	0	0.00	1	3.33	17	56.67	11	36.67	1	3.33	102	3.40
Y2_08	0	0.00	0	0.00	16	53.33	13	43.33	1	3.33	105	3.50
Y2_09	0	0.00	1	3.33	19	63.33	7	23.33	3	10.00	102	3.40
Y2_10	0	0.00	0	0.00	14	46.67	13	43.33	3	10.00	109	3.63
Y2_11	1	3.33	1	3.33	15	50.00	12	40.00	1	3.33	101	3.37
Y2_12	2	6.67	4	13.33	12	40.00	11	36.67	1	3.33	95	3.17
Y2_13	0	0.00	4	13.33	16	53.33	8	26.67	2	6.67	98	3.27
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>1.03</b>	<b>19</b>	<b>4.87</b>	<b>200</b>	<b>51.28</b>	<b>144</b>	<b>36.92</b>	<b>23</b>	<b>5.90</b>	<b>1333</b>	<b>3.42</b>

Sumber : Data olahan hasil penelitian, 2008

Nilai rata – rata Dimensi Sikap Perilaku untuk Kelompok Staff adalah sebesar 3,42. Jika dilihat berdasarkan rentang jawaban 1 – 5, maka dapat dinyatakan bahwa dimensi ini memiliki kriteria Puas.

#### f. Dimensi Mobilitas Sosial

5.18 Tabel Dimensi Mobilitas Sosial Staf

Mobilitas	STP		TP		C		P		SP		Skor	Mean
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%		
Y3_01	0	0.00	1	3.33	17	56.67	10	33.33	2	6.67	103	3.43
Y3_02	0	0.00	1	3.33	17	56.67	10	33.33	2	6.67	103	3.43
Y3_03	0	0.00	1	3.33	15	50.00	13	43.33	1	3.33	104	3.47
Y3_04	0	0.00	1	3.33	17	56.67	11	36.67	1	3.33	102	3.40
Y3_05	0	0.00	0	0.00	18	60.00	10	33.33	2	6.67	104	3.47
Y3_06	0	0.00	1	3.33	16	53.33	12	40.00	1	3.33	103	3.43
Y3_07	0	0.00	1	3.33	14	46.67	13	43.33	2	6.67	106	3.53
Y3_08	0	0.00	1	3.33	20	66.67	7	23.33	2	6.67	100	3.33
Y3_09	0	0.00	0	0.00	21	70.00	7	23.33	2	6.67	101	3.37
Y3_10	0	0.00	2	6.67	18	60.00	7	23.33	3	10.00	101	3.37
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0.00</b>	<b>9</b>	<b>2.73</b>	<b>173</b>	<b>52.42</b>	<b>100</b>	<b>30.30</b>	<b>18</b>	<b>5.45</b>	<b>1027</b>	<b>3.11</b>

Sumber : Data olahan hasil penelitian, 2008

Nilai rata – rata Dimensi Mobilitas Sosial untuk Kelompok Staff adalah sebesar 3,11. Jika dilihat berdasarkan rentang jawaban 1 – 5, maka dapat dinyatakan bahwa dimensi ini memiliki kriteria Cukup.

#### 5.3.4 Kelompok Alumni

##### a. Dimensi Kurikulum

5.19 Tabel Kurikulum Alumni

Kurikulum	STP		TP		C		P		SP		Skor	Mean
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%		
X1_01	1	3.33	1	3.33	4	13.33	17	56.67	7	23.33	118	3.93
X1_02	1	3.33	2	6.67	5	16.67	14	46.67	8	26.67	116	3.87
X1_03	0	0.00	0	0.00	12	40.00	13	43.33	5	16.67	113	3.77
X1_04	0	0.00	5	16.67	13	43.33	10	33.33	2	6.67	99	3.30
X1_05	0	0.00	5	16.67	11	36.67	12	40.00	2	6.67	101	3.37
X1_06	0	0.00	2	6.67	17	56.67	9	30.00	2	6.67	101	3.37
X1_07	0	0.00	6	20.00	14	46.67	9	30.00	1	3.33	95	3.17
X1_08	0	0.00	4	13.33	12	40.00	12	40.00	2	6.67	102	3.40
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>0.83</b>	<b>25</b>	<b>10.42</b>	<b>88</b>	<b>36.67</b>	<b>96</b>	<b>40.00</b>	<b>29</b>	<b>12.08</b>	<b>845</b>	<b>3.52</b>

Sumber : Data olahan hasil penelitian, 2008

Nilai rata – rata Dimensi Kurikulum untuk Kelompok Alumni adalah sebesar 3,52. Jika dilihat berdasarkan rentang jawaban 1 – 5, maka dapat dinyatakan bahwa dimensi ini memiliki kriteria Puas.

b. Dimensi Materi Instruksional

5.20 Tabel Dimensi Materi Instruksional Alumni

Metode	STP		TP		C		P		SP		Skor	Mean
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%		
<b>X2_01</b>	1	3.33	2	6.67	10	33.33	13	43.33	4	13.33	107	3.57
<b>X2_02</b>	0	0.00	2	6.67	13	43.33	13	43.33	2	6.67	105	3.50
<b>X2_03</b>	0	0.00	4	13.33	11	36.67	14	46.67	1	3.33	102	3.40
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1.11</b>	<b>8</b>	<b>8.89</b>	<b>34</b>	<b>37.78</b>	<b>40</b>	<b>44.44</b>	<b>7</b>	<b>7.78</b>	<b>314</b>	<b>3.49</b>

Sumber : Data olahan hasil penelitian, 2008

Nilai rata – rata Dimensi Materi Instruksional untuk Kelompok Alumni adalah sebesar 3,49. Jika dilihat berdasarkan rentang jawaban 1 – 5, maka dapat dinyatakan bahwa dimensi ini memiliki kriteria Puas.

c. Dimensi Peran Pendidik dan Metode Pendidikan

5.21 Tabel Dimensi Peran Pendidik dan Metode Pendidikan

Dosen	STP		TP		C		P		SP		Skor	Mean
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%		
<b>X3_01</b>	0	0.00	3	10.00	9	30.00	16	53.33	2	6.67	107	3.57
<b>X3_02</b>	1	3.33	8	26.67	11	36.67	7	23.33	3	10.00	93	3.10
<b>X3_03</b>	0	0.00	4	13.33	14	46.67	10	33.33	2	6.67	100	3.33
<b>X3_04</b>	0	0.00	1	3.33	5	16.67	15	50.00	9	30.00	122	4.07
<b>X3_05</b>	1	3.33	2	6.67	5	16.67	14	46.67	8	26.67	116	3.87
<b>X3_06</b>	0	0.00	3	10.00	9	30.00	13	43.33	5	16.67	110	3.67
<b>X3_07</b>	0	0.00	3	10.00	10	33.33	12	40.00	5	16.67	109	3.63
<b>X3_08</b>	0	0.00	3	10.00	6	20.00	16	53.33	5	16.67	113	3.77
<b>X3_09</b>	0	0.00	2	6.67	8	26.67	14	46.67	6	20.00	114	3.80
<b>X3_10</b>	1	3.33	2	6.67	6	20.00	18	60.00	3	10.00	110	3.67
<b>X3_11</b>	1	3.33	4	13.33	11	36.67	12	40.00	2	6.67	100	3.33
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>1.21</b>	<b>35</b>	<b>10.61</b>	<b>94</b>	<b>28.48</b>	<b>147</b>	<b>44.55</b>	<b>50</b>	<b>15.15</b>	<b>1194</b>	<b>3.62</b>

Sumber : Data olahan hasil penelitian, 2008

Nilai rata – rata Dimensi Dosen untuk Kelompok Alumni adalah sebesar 3,62. Jika dilihat berdasarkan rentang jawaban 1 – 5, maka dapat dinyatakan bahwa dimensi ini memiliki kriteria Puas.

## d. Dimensi Kualitas Kerja

5.22 Tabel Dimensi Kualitas Kerja Alumni

Kualitas	STP		TP		C		P		SP		Skor	Mean
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%		
Y1_01	0	0.00	3	10.00	10	33.33	10	33.33	7	23.33	111	3.70
Y1_02	0	0.00	0	0.00	10	33.33	11	36.67	9	30.00	119	3.97
Y1_03	0	0.00	0	0.00	12	40.00	11	36.67	7	23.33	115	3.83
Y1_04	0	0.00	3	10.00	7	23.33	14	46.67	6	20.00	113	3.77
Y1_05	0	0.00	1	3.33	10	33.33	12	40.00	7	23.33	115	3.83
Y1_06	0	0.00	1	3.33	9	30.00	16	53.33	4	13.33	113	3.77
Y1_07	0	0.00	1	3.33	12	40.00	12	40.00	5	16.67	111	3.70
Y1_08	0	0.00	1	3.33	7	23.33	12	40.00	10	33.33	121	4.03
Y1_09	0	0.00	0	0.00	9	30.00	14	46.67	7	23.33	118	3.93
Y1_10	0	0.00	2	6.67	8	26.67	16	53.33	4	13.33	112	3.73
Y1_11	0	0.00	2	6.67	7	23.33	15	50.00	6	20.00	115	3.83
Y1_12	0	0.00	2	6.67	4	13.33	16	53.33	8	26.67	120	4.00
Y1_13	0	0.00	4	13.33	5	16.67	16	53.33	5	16.67	112	3.73
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0.00</b>	<b>20</b>	<b>5.13</b>	<b>110</b>	<b>28.21</b>	<b>175</b>	<b>44.87</b>	<b>85</b>	<b>21.79</b>	<b>1495</b>	<b>3.83</b>

Sumber : Data olahan hasil penelitian, 2008

Nilai rata – rata Dimensi Kualitas untuk Kelompok Alumni adalah sebesar 3,83. Jika dilihat berdasarkan rentang jawaban 1 – 5, maka dapat dinyatakan bahwa dimensi ini memiliki kriteria Puas.

## e. Dimensi Sikap dan Perilaku

5.23 Tabel Dimensi Sikap dan Perilaku Alumni

Sikap	STP		TP		C		P		SP		Skor	Mean
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%		
Y2_01	0	0.00	0	0.00	6	20.00	12	40.00	12	40.00	126	4.20
Y2_02	0	0.00	0	0.00	8	26.67	14	46.67	8	26.67	120	4.00
Y2_03	0	0.00	1	3.33	1	3.33	14	46.67	14	46.67	131	4.37
Y2_04	0	0.00	1	3.33	4	13.33	8	26.67	17	56.67	131	4.37
Y2_05	0	0.00	1	3.33	3	10.00	15	50.00	11	36.67	126	4.20
Y2_06	0	0.00	1	3.33	3	10.00	13	43.33	13	43.33	128	4.27
Y2_07	0	0.00	1	3.33	5	16.67	17	56.67	7	23.33	120	4.00
Y2_08	1	3.33	1	3.33	3	10.00	13	43.33	12	40.00	124	4.13
Y2_09	0	0.00	2	6.67	9	30.00	15	50.00	4	13.33	111	3.70
Y2_10	0	0.00	1	3.33	4	13.33	14	46.67	11	36.67	125	4.17
Y2_11	0	0.00	2	6.67	12	40.00	13	43.33	3	10.00	107	3.57
Y2_12	0	0.00	1	3.33	6	20.00	15	50.00	8	26.67	120	4.00
Y2_13	0	0.00	1	3.33	5	16.67	17	56.67	7	23.33	120	4.00
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0.26</b>	<b>13</b>	<b>3.33</b>	<b>69</b>	<b>17.69</b>	<b>180</b>	<b>46.15</b>	<b>127</b>	<b>32.56</b>	<b>1589</b>	<b>4.07</b>

Sumber : Data olahan hasil penelitian, 2008

Nilai rata – rata Dimensi Sikap Perilaku untuk Kelompok Alumni adalah sebesar 4,07. Jika dilihat berdasarkan rentang jawaban 1 – 5, maka dapat dinyatakan bahwa dimensi ini memiliki kriteria Puas.

f. Dimensi Mobilitas Sosial

5.24 Tabel Dimensi Mobilitas Sosial Alumni

Mobilitas	STP		TP		C		P		SP		Skor	Mean
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%		
Y3_01	1	3.33	0	0.00	8	26.67	12	40.00	9	30.00	118	3.93
Y3_02	0	0.00	2	6.67	9	30.00	13	43.33	6	20.00	113	3.77
Y3_03	0	0.00	2	6.67	9	30.00	12	40.00	7	23.33	114	3.80
Y3_04	0	0.00	1	3.33	6	20.00	11	36.67	12	40.00	124	4.13
Y3_05	0	0.00	1	3.33	7	23.33	14	46.67	8	26.67	119	3.97
Y3_06	0	0.00	2	6.67	6	20.00	16	53.33	6	20.00	116	3.87
Y3_07	0	0.00	1	3.33	5	16.67	16	53.33	8	26.67	121	4.03
Y3_08	1	3.33	0	0.00	8	26.67	17	56.67	4	13.33	113	3.77
Y3_09	0	0.00	4	13.33	7	23.33	9	30.00	10	33.33	115	3.83
Y3_10	0	0.00	1	3.33	5	16.67	13	43.33	11	36.67	124	4.13
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>0.61</b>	<b>14</b>	<b>4.24</b>	<b>70</b>	<b>21.21</b>	<b>133</b>	<b>40.30</b>	<b>81</b>	<b>24.55</b>	<b>1177</b>	<b>3.57</b>

Sumber : Data olahan hasil penelitian, 2008

Nilai rata – rata Dimensi Mobilitas Sosial untuk Kelompok Alumni adalah sebesar 3,57. Jika dilihat berdasarkan rentang jawaban 1 – 5, maka dapat dinyatakan bahwa dimensi ini memiliki kriteria Puas.

5.3.5 Persepsi keseluruhan kelompok Atasan, Rekan Sejawat, Staf dan Alumni  
AIM (gabungan)

a. Dimensi Kurikulum

5.25 Dimensi Kurikulum

Kurikulum	STP		TP		C		P		SP		Skor	Mean
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%		
X1_01	1	0.83	5	4.17	50	41.67	50	41.67	14	11.67	431	3.59
X1_02	1	0.83	8	6.67	48	40.00	48	40.00	15	12.50	428	3.57
X1_03	0	0.00	4	3.33	52	43.33	55	45.83	9	7.50	429	3.58
X1_04	0	0.00	6	5.00	63	52.50	46	38.33	5	4.17	410	3.42
X1_05	0	0.00	7	5.83	56	46.67	54	45.00	3	2.50	413	3.44
X1_06	0	0.00	9	7.50	58	48.33	47	39.17	6	5.00	410	3.42
X1_07	0	0.00	11	9.17	57	47.50	47	39.17	5	4.17	406	3.38
X1_08	0	0.00	10	8.33	52	43.33	53	44.17	5	4.17	413	3.44
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>0.21</b>	<b>60</b>	<b>6.25</b>	<b>436</b>	<b>45.42</b>	<b>400</b>	<b>41.67</b>	<b>62</b>	<b>6.46</b>	<b>3340</b>	<b>3.48</b>

Sumber : Data olahan hasil penelitian, 2008

Nilai rata – rata Dimensi Kurikulum untuk Gabungan Seluruh Responden adalah sebesar 3,48. Jika dilihat berdasarkan rentang jawaban 1 – 5, maka dapat dinyatakan bahwa dimensi ini memiliki kriteria Puas.

b. Dimensi Materi Instruksional

5.26 Dimensi Materi Instruksional

Metode	STP		TP		C		P		SP		Skor	Mean
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%		
<b>X2_01</b>	1	0.83	6	5.00	53	44.17	52	43.33	8	6.67	420	3.50
<b>X2_02</b>	0	0.00	6	5.00	54	45.00	53	44.17	7	5.83	421	3.51
<b>X2_03</b>	0	0.00	6	5.00	57	47.50	54	45.00	3	2.50	414	3.45
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0.28</b>	<b>18</b>	<b>5.00</b>	<b>164</b>	<b>45.56</b>	<b>159</b>	<b>44.17</b>	<b>18</b>	<b>5.00</b>	<b>1255</b>	<b>3.49</b>

Sumber : Data olahan hasil penelitian, 2008

Nilai rata – rata Dimensi Materi Instruksional untuk Gabungan Seluruh Responden adalah sebesar 3,49. Jika dilihat berdasarkan rentang jawaban 1 – 5, maka dapat dinyatakan bahwa dimensi ini memiliki kriteria Puas.

c. Dimensi Peran Pendidik dan Metode Pendidikan

5.26 Dimensi Peran Pendidik dan Metode Pendidikan

Dosen	STP		TP		C		P		SP		Skor	Mean
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%		
<b>X3_01</b>	0	0.00	11	9.17	45	37.50	59	49.17	5	4.17	418	3.48
<b>X3_02</b>	2	1.67	16	13.33	55	45.83	42	35.00	5	4.17	392	3.27
<b>X3_03</b>	0	0.00	7	5.83	55	45.83	53	44.17	5	4.17	416	3.47
<b>X3_04</b>	0	0.00	3	2.50	36	30.00	60	50.00	21	17.50	459	3.83
<b>X3_05</b>	1	0.83	7	5.83	50	41.67	49	40.83	13	10.83	426	3.55
<b>X3_06</b>	0	0.00	8	6.67	56	46.67	47	39.17	9	7.50	417	3.48
<b>X3_07</b>	0	0.00	6	5.00	50	41.67	55	45.83	9	7.50	427	3.56
<b>X3_08</b>	0	0.00	8	6.67	41	34.17	65	54.17	6	5.00	429	3.58
<b>X3_09</b>	0	0.00	3	2.50	49	40.83	60	50.00	8	6.67	433	3.61
<b>X3_10</b>	1	0.83	4	3.33	41	34.17	66	55.00	8	6.67	436	3.63
<b>X3_11</b>	1	0.83	9	7.50	52	43.33	53	44.17	5	4.17	412	3.43
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>0.38</b>	<b>82</b>	<b>6.21</b>	<b>530</b>	<b>40.15</b>	<b>609</b>	<b>46.14</b>	<b>94</b>	<b>7.12</b>	<b>4665</b>	<b>3.53</b>

Sumber : Data olahan hasil penelitian, 2008

Nilai rata – rata Dimensi Pendidik dan Metode Pendidikan untuk Gabungan Seluruh Responden adalah sebesar 3,53. Jika dilihat berdasarkan rentang jawaban 1 – 5, maka dapat dinyatakan bahwa dimensi ini memiliki kriteria Puas.

## d. Dimensi Kualitas Kerja

## 5.27 Dimensi Kualitas Kerja

Kualitas	STP		TP		C		P		SP		Skor	Mean
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%		
Y1_01	0	0.00	7	5.83	44	36.67	53	44.17	16	13.33	438	3.65
Y1_02	0	0.00	4	3.33	37	30.83	60	50.00	19	15.83	454	3.78
Y1_03	0	0.00	6	5.00	45	37.50	55	45.83	14	11.67	437	3.64
Y1_04	0	0.00	5	4.17	49	40.83	52	43.33	14	11.67	435	3.63
Y1_05	0	0.00	4	3.33	49	40.83	53	44.17	14	11.67	437	3.64
Y1_06	0	0.00	6	5.00	47	39.17	58	48.33	9	7.50	430	3.58
Y1_07	1	0.83	7	5.83	45	37.50	56	46.67	11	9.17	429	3.58
Y1_08	0	0.00	6	5.00	41	34.17	53	44.17	20	16.67	447	3.73
Y1_09	0	0.00	3	2.50	49	40.83	56	46.67	12	10.00	437	3.64
Y1_10	0	0.00	7	5.83	45	37.50	58	48.33	10	8.33	431	3.59
Y1_11	0	0.00	6	5.00	51	42.50	53	44.17	10	8.33	427	3.56
Y1_12	1	0.83	7	5.83	40	33.33	58	48.33	14	11.67	437	3.64
Y1_13	0	0.00	9	7.50	47	39.17	54	45.00	10	8.33	425	3.54
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>0.13</b>	<b>77</b>	<b>4.94</b>	<b>589</b>	<b>37.76</b>	<b>719</b>	<b>46.09</b>	<b>173</b>	<b>11.09</b>	<b>5664</b>	<b>3.63</b>

Sumber : Data olahan hasil penelitian, 2008

Nilai rata – rata Dimensi Kualitas untuk Gabungan Seluruh Responden adalah sebesar 3,63. Jika dilihat berdasarkan rentang jawaban 1 – 5, maka dapat dinyatakan bahwa dimensi ini memiliki kriteria Puas.

## e. Dimensi Sikap dan Perilaku

## 5.28 Dimensi Sikap dan Perilaku

Sikap	STP		TP		C		P		SP		Skor	Mean
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%		
Y2_01	0	0.00	6	5.00	33	27.50	56	46.67	25	20.83	460	3.83
Y2_02	0	0.00	6	5.00	45	37.50	54	45.00	15	12.50	438	3.65
Y2_03	0	0.00	2	1.67	34	28.33	58	48.33	26	21.67	468	3.90
Y2_04	0	0.00	2	1.67	40	33.33	47	39.17	31	25.83	467	3.89
Y2_05	0	0.00	2	1.67	42	35.00	55	45.83	21	17.50	455	3.79
Y2_06	1	0.83	3	2.50	41	34.17	54	45.00	21	17.50	451	3.76
Y2_07	0	0.00	2	1.67	48	40.00	55	45.83	15	12.50	443	3.69
Y2_08	1	0.83	2	1.67	38	31.67	59	49.17	20	16.67	455	3.79
Y2_09	0	0.00	6	5.00	48	40.00	56	46.67	10	8.33	430	3.58
Y2_10	0	0.00	1	0.83	33	27.50	67	55.83	19	15.83	464	3.87
Y2_11	1	0.83	4	3.33	52	43.33	55	45.83	8	6.67	425	3.54
Y2_12	3	2.50	7	5.83	39	32.50	57	47.50	14	11.67	432	3.60
Y2_13	1	0.83	7	5.83	36	30.00	64	53.33	12	10.00	439	3.66
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>0.45</b>	<b>50</b>	<b>3.21</b>	<b>529</b>	<b>33.91</b>	<b>737</b>	<b>47.24</b>	<b>237</b>	<b>15.19</b>	<b>5827</b>	<b>3.74</b>

Sumber : Data olahan hasil penelitian, 2008

Nilai rata – rata Dimensi Sikap Perilaku untuk Gabungan Seluruh Responden adalah sebesar 3,74. Jika dilihat berdasarkan rentang jawaban 1 – 5, maka dapat dinyatakan bahwa dimensi ini memiliki kriteria Puas.

#### f. Dimensi Mobilitas Sosial

Tabel 5.29 Dimensi Mobilitas Sosial

Mobilitas	STP		TP		C		P		SP		Skor	Mean
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%		
<b>Y3_01</b>	1	0.83	3	2.50	39	32.50	51	42.50	26	21.67	458	3.82
<b>Y3_02</b>	0	0.00	7	5.83	47	39.17	49	40.83	17	14.17	436	3.63
<b>Y3_03</b>	0	0.00	7	5.83	43	35.83	54	45.00	16	13.33	439	3.66
<b>Y3_04</b>	0	0.00	3	2.50	46	38.33	52	43.33	19	15.83	447	3.73
<b>Y3_05</b>	0	0.00	4	3.33	43	35.83	58	48.33	15	12.50	444	3.70
<b>Y3_06</b>	0	0.00	5	4.17	42	35.00	59	49.17	14	11.67	442	3.68
<b>Y3_07</b>	0	0.00	4	3.33	39	32.50	61	50.83	16	13.33	449	3.74
<b>Y3_08</b>	1	0.83	5	4.17	49	40.83	52	43.33	13	10.83	431	3.59
<b>Y3_09</b>	0	0.00	6	5.00	53	44.17	42	35.00	19	15.83	434	3.62
<b>Y3_10</b>	0	0.00	4	3.33	47	39.17	50	41.67	19	15.83	444	3.70
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>0.17</b>	<b>48</b>	<b>4.00</b>	<b>448</b>	<b>37.33</b>	<b>528</b>	<b>44.00</b>	<b>174</b>	<b>14.50</b>	<b>4424</b>	<b>3.69</b>

Sumber : Data olahan hasil penelitian, 2008

Nilai rata – rata Dimensi Mobilitas Sosial untuk Gabungan Seluruh Responden adalah sebesar 3,69. Jika dilihat berdasarkan rentang jawaban 1 – 5, maka dapat dinyatakan bahwa dimensi ini memiliki kriteria Puas.

#### 5.4 Resumen Mean dan Hasil Nilai Rata-rata tertimbang

Dari keseluruhan hasil yang didapatkan baik dari alumni, atasan, rekan sejawat dan staff dengan nilai persentase masing –masing kelompok untuk Atasan (50%), Alumni (25%), Rekan Sejawat (15%) dan staff (10%) dengan hasil sebagai berikut :

Tabel. 5.30

Nilai rata-rata tertimbang kualitas Kerja, Sikap dan Perilaku serta Mobilitas Sosial Alumni

Kelompok	Dimensi		
	Kualitas Kerja	Sikap Dan Perilaku	Mobilitas
Atasan	3.44	3.49	3.16
	Puas	Puas	Cukup
Rekan Sejawat	3.86	3.96	3.56
	Puas	Puas	Puas
Staff	3.39	3.42	3.11
	Cukup	Puas	Cukup
Alumni	3.83	4.07	3.57
	Puas	Puas	Puas
Gabungan	3.63	3.74	3.69
	Puas	Puas	Puas
<b>Nilai rata-rata tertimbang</b>	<b>3.60</b>	<b>3.70</b>	<b>3.32</b>

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2008

Dengan melihat nilai yang terlampir dalam tabel diatas pada baris gabungan terlihat jelas bahwa nilai untuk masing-masing dimensi (kurikulum, materi instruksional, peran pendidik dan metode pendidikan, kualitas kerja, sikap dan perilaku, dan mobilitas sosial) mempunyai nilai dalam interval 3,41 – 4,20, dimana interval tersebut merupakan karakteristik dimana setiap dimensi dinyatakan puas. sedangkan setelah dilakukan pembobotan (nilai rata-rata tertimbang) masing-masing kelompok untuk kualitas kerja nilainya 3.60 dengan kategori PUAS, Sikap dan Perilaku nilainya 3.70 dengan kategori PUAS, sedangkan untuk Mobilitas Sosial dengan nilai 3.32 dengan Kategori CUKUP. sehingga dapat disimpulkan untuk kelompok Kualitas kerja dan Sikap dan Perilaku memberikan hasil yang puas akan penyelenggaraan pendidikan Akademi Imigrasi sedangkan Mobilitas Sosial CUKUP di Unit Pelaksanaan Teknis Keimigrasian.

## 5.5 Analisa Hasil Penelitian

Pengujian hipotesa dalam suatu penelitian mutlak diperlukan untuk melihat seberapa jauh teori memiliki keberlakuan dalam realitas sosial. Oleh karena itu dengan diterima atau ditolakny suatu hipotesa dalam sebuah

penelitian, maka akan berimplikasi secara langsung terhadap teori yang mendasari pembuatan hipotesa penelitian tersebut (Ibrahim, 2004:125). Demikian kaitannya dengan penelitian yang mengukur dampak penyelenggaraan pendidikan Akademi Imigrasi (AIM) terhadap kualitas kerja, sikap dan perilaku serta mobilitas sosial Alumninya, maka berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan telah ditemukan jawaban. Secara keseluruhan Persepsi tentang kualitas kerja dan sikap serta perilaku Alumni AIM sudah Puas, sedangkan untuk perihal mobilitas cukup.berarti dalam hal ketiga dimensi tersebut nilainya berbeda-beda khususnya dimensi mobilitas sosial dengan nilai cukup padahal berdasarkan pernyataan pimpinan Akademi Imigrasi “ ..bahwa AIM merupakan pendidikan kedinasan yang menciptakan kader-kader pimpinan imigrasi dimana lulusan AIM langsung mendapatkan gelar Ahli Madya Imigrasi atau setara Diplomat III dan sekaligus mendapatkan perubahan status dari pegawai biasa menjadi Pejabat imigrasi, yang sebagaimana diketahui bahwa perubahan status tersebut berdasarkan surat keputusan menteri...”. Sehingga bila diperhatikan pernyataan tersebut berarti lulusan AIM telah mendapatkan penghargaan (*reward*) setelah lulus dengan dua status sekaligus, dan juga terjadi pergeseran sosial alumni dari pegawai biasa menjadi pejabat imigrasi. hal ini mungkin dikarenakan ketidakmengertian akan hakekat pendidikan AIM baik itu dari alumninya maupun lingkungan sekitarnya. maka hal ini harus ada keinginan untuk mengembangkan penyelenggaraan pendidikan Akademi Imigrasi guna lebih mendapatkan hasil yang lebih baik kedepannya, dimana peningkatan kualitas pendidikan adalah sebuah keharusan sebagai tuntutan global yang mensyaratkan adanya ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas.

Sehingga walaupun Kualitas kerja dan Sikap serta Perilaku banyak yang menyatakan puas bukan berarti pendidikan yang diselenggarakan tidak perlu dikembangkan karena perubahan-perubahan yang terjadi dilapangan pekerjaan akan terus berlangsung mengirigi perkembangan jaman dan tantangan kedepan. Seperti pernyataan Direktur Jenderal Imigrasi “ ..alumni AIM yang saat ini bekerja di Direktorat Jenderal Imigrasi baik yang langsung saya bawahi maupun tidak sudah baik. baik itu Kualitas kerja maupun sikap

*dan perilaku, namun istilah baik tersebut bukan berarti alumni langsung dapat bekerja melainkan apa yang diberikan dia pendidikan dalam hal ini AIM sudah cukup baik, mengenai penguasaan pekerjaan akan mengikuti seiring waktu dan dalam hal ini lingkungan dirinya sendiri juga punya pengaruh terhadap Kualitas kerja dan perilaku..sedang loyalitas anak-anak AIM sudah sangat baik tidak beda dengan lulusan-lulusan Akademi Kepolisian...”.namun selanjutnya untuk memudahkan memberikan gambaran hasil penelitian baik dari hasil statistik sebagaimana telah diuraikan pada bagian sebelum juga akan ditambah dari beberapa informan yang dianggap kompeten dibidangnya. Akan dipaparkan analisis deskriptif mengenai hasil penelitian mengenai dampak penyelenggaraan pendidikan Akademi Imigrasi (AIM) terhadap Kualitas Kerja, Sikap dan Perilaku serta Mobilitas Sosial Alumninya. Uraian lengkap tentang analisis hasil tersebut dapat dikemukakan sebagai berikut :*

### **5.5.1 Kualitas Kerja**

Berdasarkan analisis yang dilakukan terhadap variabel ini, ternyata ditemukan adanya dampak penyelenggaraan pendidikan AIM terhadap kualitas kerja alumninya di lapangan. Dampak penyelenggaraan pendidikan tersebut terhadap Kualitas kerja dengan kategori PUAS dengan nilai rata-rata tertimbang 3.60. Adanya dampak pendidikan terhadap kualitas Kerja alumninya terlihat dan kemampuan alumni dalam menyelesaikan pekerjaan serta adanya kemampuan dalam meningkatkan pelayanan yang efektif dan efisien kepada masyarakat dan lulusan AIM juga dapat mengerjakan tugas yang diberikan pimpinan secara tepat serta dapat membantu kerja secara administratif ataupun operasional. Kepala kantor Imigrasi Jakarta Utara pun mengatakan bahwa“..alumni AIM yang bekerja ditempat saya selama ini sangat baik mau bekerja tanpa mengenal waktu, dimana setiap saya perintahkan selalu dapat dilaksanakan walaupun itu harus lembur..”dilain sisi Dirjen Imigrasi juga mengatakan “...alumni AIM yang saat ini bekerja ditempat saya rajin-rajin dan tidak mengenal waktu mereka bila diperintahkan selalu siap walaupun itu sampai malam dan kadang-kadang

*mereka memiliki ide-ide yang baik guna menyelesaikan pekerjaan yang saya berikan, malah mereka bila saya belum pulang mereka pun tidak akan pulang hanya untuk menunggu saya..”*

Sebagaimana telah dikemukakan pada bab sebelumnya, bahwa sehubungan dengan kegiatan evaluasi terhadap kinerja organisasi, salah satu yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan evaluasi terhadap program pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan. Apabila dari hasil evaluasi terhadap program pendidikan ternyata ditemukan tingkatan kualitas tertentu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan, maka dampak yang akan diperoleh adalah tercapainya kualitas kerja tertentu pada diri setiap karyawan yang telah dididik atau dilatihnya. Demikian halnya dalam kaitan mengetahui dampak program pendidikan AIM terhadap kualitas kerja alumninya, maka terlebih dahulu harus diketahui sampai sejauh mana kualitas penyelenggaraan program pendidikan tersebut mampu memberikan bekal pengetahuan dan ketrampilan bagi alumninya. Semakin tinggi kualitas penyelenggaraan pendidikan AIM maka akan semakin tinggi pula kualitas kerja yang dapat ditampilkan alumninya; dan sebaliknya.

Dari temuan hasil penelitian, ternyata terbukti bahwa penyelenggaraan program pendidikan AIM pada umumnya telah dirasakan terutama berkaitan dengan kemampuannya mengerjakan tugas yang diberikan pimpinan, bekerja secara cermat, tepat serta efisien sesuai sarana dan biaya yang tersedia

Apabila diteliti lebih mendalam adanya dampak penyelenggaraan pendidikan AIM terhadap kualitas kerja, hal ini tidak dapat dilepaskan dari keberadaan kurikulum pendidikan yang memadai. Sebagaimana dikemukakan sebelumnya, bahwa satu faktor penting yang ikut menentukan kualitas pendidikan adalah kurikulum yang dijadikan sebagai masukan instrumental dalam proses belajar mengajar. Semakin berkualitas sebuah produk kurikulum dalam dunia akademik, maka akan semakin memiliki dampak yang signifikan terhadap terpeliharanya motivasi, sikap dan perilaku serta mobilitas sosial alumni pada saat mempraktekkan ilmunya di dunia kerja masing-masing.

Untuk mengembangkan kurikulum pendidikan yang berkualitas, maka semenjak awal harus dibangun sebuah iklim belajar mengajar yang menempatkan peserta didik sebagai subyek belajar dan proses belajar yang berlangsung secara alamiah dan didasarkan pada standar kompetensi tertentu, dan bukan sekedar transfer pengetahuan semata.

Untuk kemampuan kualitas kerja alumni bila dikaitkan dengan kurikulum yang didapat pada saat pendidikan sudah cukup baik. Dengan penciptaan iklim yang demikian, maka akan terjadi keseimbangan proporsional antara kerangka teoritik yang diajarkan dengan proses aplikasi di lapangan.

Untuk menghasilkan dampak positif penyelenggaraan pendidikan AIM, maka kurikulum pendidikan yang diterapkan dalam proses pembelajaran harus memenuhi persyaratan tertentu dan menyesuaikan dengan kebutuhan di lapangan atau dimana alumni nantinya bekerja.

Dilain hal Akademi Imigrasi merupakan Perguruan Tinggi Kedinasan yang menyediakan dan menyiapkan kader-kader pimpinan imigrasi dimana selama ini telah memberikan kontribusi nyata bagi kelancaran penyelenggaraan pemerintah melalui peningkatan kualitas kerja pejabat imigrasi terutama dalam pemenuhan tenaga terampil yang belum dapat dihasilkan oleh perguruan tinggi non kedinasan. Sehingga bukan berarti tidak akan melakukan pengembangan pendidikan karena pengembangan pendidikan kedinasan merupakan suatu kewajiban guna menjawab tantangan kedepan masyarakat kita. Dengan demikian dimasa yang akan datang penyelenggaraan pendidikan AIM harus tetap mengarah kepada kompetensi yang dibutuhkan organisasi maupun masyarakat pada umumnya .

Sehingga pengembangan pendidikan AIM bisa dimulai dari pengembangan kurikulum terlebih dahulu. sebagaimana dikemukakan sebelumnya bahwa satu faktor penting yang ikut menentukan kualitas pendidikan adalah kurikulum pendidikan yang dijadikan sebagai masukan instrumental dalam proses belajar mengajar. Apalagi sejak AIM difungsikan sampai dengan saat ini kurikulum AIM belum pernah dilakukan revisi hal

ini berdasarkan pernyataan Kepala Sub Bagian administrasi Akademik dan Ketarunaan Akademi Imigrasi. Padahal semakin berkualitas sebuah Kurikulum dalam dunia Akademik, maka akan semakin memiliki dampak yang signifikan terhadap terpeliharanya motivasi, sikap dan perilaku serta mobilitas sosial alumni pada saat mempraktekkan ilmunya dilapangan dan dunia kerja masing-masing alumni tersebut.

Dampak penyelenggaraan pendidikan AIM terhadap kualitas kerja yang berkaitan dengan memberikan pelayanan yang baik kepada pengguna jasa sangat baik, hal ini sudah merupakan keharusan petugas sebagai aparatur pemerintah dalam menjalankan tugasnya dan ini juga tertuang dalam pasal 3 ayat (1) UU no.43 tahun 1999 disebutkan bahwa “ *Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan*” sehingga dalam rangka mewujudkan petugas imigrasi yang profesional , dibutuhkan sistem penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang berkualitas.

Dari hasil temuan penelitian dengan didukung pernyataan informan tersebut, ternyata terbukti bahwa penyelenggaraan pendidikan AIM pada umumnya telah memberikan dampak terhadap kualitas kerja alumni hal ini dapat dirasakan terutama berkaitan dengan kemampuan dalam mengerjakan tugas dari pimpinan, bekerja secara efisien dan didukung oleh ide-ide dan kreatifitas kerjanya yang sesuai dengan yang ditujuan yang diinginkan. Disamping itu penyelenggaraan pendidikan AIM dari segi kurikulumnya memang berdampak terhadap kualitas kerja hal ini dinyatakan oleh Direktur Akademi Imigrasi “...*kurikulum AIM saat ini mempunyai dampak terhadap kualitas kerja alumni hal ini sangat jelas karena melalui pendidikan ini alumni jadi dapat bekerja contohnya : peserta didik dapat bekerja secara teknis keimigrasian karena mendapatkan pengajaran dan pelatihan mengenai teknis keimigrasian, namun dalam hal ini yang kurang dari kurikulum AIM hanya pembagian mengenai teori dan praktek yang hendaknya berimbang sehingga apa yang didapat dari teori bisa diterapkan*

*di prakteknya..”* dari analisis tersebut bahwa kualitas kerja alumni AIM merupakan cerminan dari penyelenggaraan pendidikan AIM yang diperoleh, meskipun yang dirasakan dampak penyelenggaraan pendidikan AIM adalah Puas namun bila memperhatikan kondisi demikian, maka hendaknya dapat dipahami bahwa dampak penyelenggaraan pendidikan AIM terhadap kualitas masih memerlukan peningkatan yang signifikan guna memberikan dampak yang lebih baik lagi.

Sejak awal diselenggarakan pendidikan AIM telah mengarah kepada upaya memenuhi pejabat imigrasi yang profesional, sehingga dalam pencapaian tersebut juga dibutuhkan tenaga pendidik (dosen) yang memiliki kualifikasi yang baik dan profesional. Dengan melibatkan para dosen yang ahli dibidangnya maka akan berpengaruh kepada pembelajaran yang diberikan dengan mempengaruhi daya serap pengetahuan yang selanjutnya mengiring kepada kemampuan dalam melaksanakan tugas secara lebih baik. Sedangkan secara konseptual peranan dosen merupakan salah satu yang ikut dalam mempengaruhi kualitas pendidikan oleh karena itu penguasaan materi serta metode mengajar bagi para dosen akan sangat berpengaruh bagi daya serap materi pelajaran, semakin tinggi daya serap peserta didik yang bersumber dari proses transformasi pengajaran yang mengalir secara optimal akan menjadi bekal bagi mereka untuk menjalankan tugas-tugasnya.

### **5.5.2 Sikap dan Perilaku**

Dari hasil analisis data yang diperoleh dalam penelitian ini, ternyata program pendidikan yang diberikan kepada taruna AIM telah berdampak pada terbentuknya sikap dan perilaku dengan kategori PUAS dengan nilai rata-rata tertimbang 3.70. dimana pendidikan tersebut hal tersebut memiliki hubungan tertentu yang sesuai pendapat Kirk L. Patrick yang menyatakan, bahwa aktivitas pendidikan akan memberikan sumbangan terhadap perubahan perilaku, namun demikian peserta yang telah mendapat pendidikan harus memiliki kiat untuk merubah perilakunya sendiri. Sedangkan menurut Calhoun dan Acoccela dalam buku *Psychology of Adjustment and Human Relationship*, perilaku kerja dibutuhkan individu

untuk menata pola atau ritme kehidupan pribadi, sebagai dasar harga diri seseorang dalam membangun kompetensi diriya, membangun kehidupan sosial, serta memberikan identitas atau status bagi dirinya

Berdasarkan temuan hasil penelitian, secara konseptual dapat dijelaskan bahwa sikap dan perilaku merupakan sesuatu yang mudah berubah secara dinamis sesuai kondisi lingkungannya dimana lingkungan dan pribadi diri sendiri sangat mempengaruhi sikap dan perilaku

Dalam perkembangannya para alumni dihadapkan dengan berbagai pengaruh dari lingkungan dimana mereka bekerja. Pengaruh sikap dan perilaku dapat diperoleh dan atasan, bawahan atau dan lingkungan sekitarnya. Namun pengaruh tersebut dapat dengan cepat masuk/diterima atau ditekan sedemikian rupa sehingga tidak mempengaruhi sikap dan perilakunya. Hal yang demikian tergantung pada tingkat ketahanan mental (daya resistensi) yang bersangkutan untuk menolak pengaruh negatif dan menerima pengaruh positif secara lebih baik.

Penyelenggaraan Pendidikan AIM telah memberikan andil dan masukan serta arahan yang jelas terhadap konteks sikap dan perilaku alumninya. Hal ini tercermin dari kurikulum pendidikannya yang lebih banyak memberikan bekal pembentukan disiplin diri, pengembangan etika profesi dan pendidikan bersifat mental maupun kerohanian yang memadai sesuai keyakinannya. Kondisi inilah yang besar pengaruhnya terhadap pengembangan sikap dan perilaku profesional masih terpelihara pada diri alumninya. Dengan demikian dapatlah dinyatakan bahwa penyelenggaraan program pendidikan AIM ternyata telah memberikan dampak terhadap sikap dan perilaku alumninya.

Dengan berdasarkan temuan hasil penelitian, secara konseptual dapat dijelaskan bahwa sikap dan perilaku merupakanb sesuatu yang mudah berubah secara dinamis karena peran lingkungan juga sangat berpengaruh dalam hal ini adalah lingkungan pekerjaan. Dalam penyelenggaraan pendidikan AIM setiap peserta didik yaitu taruna AIM telah dibentuk sikap dan perilakunya melalui rangkaian pendidikan yang dikenal dengan pola pengasuhan ( *Affective domain*) yang terprogram dan terstruktur selama

kurun waktu 3 tahun. Adanya kurikulum pendidikan, materi instruksional, peranan dosen dan metode pendidikan telah memberikan dampak terhadap terbentuk sikap dan perilaku yang sedemikian rupa sesuai dengan etika profesi pejabat imigrasi yang profesional. Dirjen Imigrasi mengatakan *“..Sikap dan perilaku alumni AIM sangat baik dan memiliki loyalitas dan dedikasi yang tinggi terhadap organisasi dan hal itu tidak diragukan lagi, sehingga sangat jelas bahwa penyelenggaraan AIM sangat berdampak terhadap Sikap dan perilaku alumninya sedangkan ada hal-hal yang menyimpang dari beberapa alumni bukan dikarenakan pengaruh dari pendidikan AIM melainkan dari dirinya sendiri dan lingkungan kerja..”*. dalam perkembangannya para alumni memang dihadapkan dengan berbagai pengaruh dari lingkungan mereka bekerja. Pengaruh ini bisa berasal dari atasan, bawahan maupun rekan sekerja atau dari lingkungan sekitarnya. Pengaruh tersebut dapat dengan cepat akan berpengaruh terhadap sikap dan perilakunya namun hal demikian tergantung pada tingkat ketahanan mental (daya resistasi) yang bersangkutan untuk menolak pengaruh negatif dan menerima pengaruh positif secara lebih baik.

Penyelenggaraan pendidikan AIM memang lebih memberikan kontribusi besar terhadap sikap dan perilaku alumninya. Hal ini tercermin dari kurikulum pendidikan yang lebih banyak memberikan bekal pembentukan etika profesi, disiplin diri, sikap loyal, dedikasi dan pendidikan kerohanian yang memadai sesuai dengan keyakinan taruna. Pembentukan-pembentukan tersebutlah yang banyak membentuk pengembangan sikap dan perilaku alumninya ,sehingga jelas untuk sikap dan perilaku alumni tidak diragukan lagi dilapangan pekerjaannya dan hal ini dapat terpelihara dengan baik pada diri alumninya.

Sedangkan pendidikan yang dibutuhkan bagi alumni AIM adalah metode yang dapat mendorong terciptanya partisipasi aktif peserta didik dalam proses belajar mengajar ternyata telah membantu mereka menyerap pelajaran secara cepat dan membekas dalam ingatan.Hal ini dapat dipahami, metode pendidikan yang mengedepankan peran aktif peserta didik, bukan hanya menantang kemampuan kognitif semata, melainkan memberikan

pengalaman yang berkaitan dengan spritual yang merangsang timbulnya kesan-kesan terhadap materi ajar tertentu. Dari hasil yang didapat bahwa penyelenggaraan pendidikan AIM telah menetapkan metode pendidikan yang mengarah kepada pembentukan sikap disiplin dan perilaku santun yang didapat melalui pola pengasuhan baik dari segi mental maupun spritual.

### 5.5.3 Mobilitas Sosial

Dan hasil pengujian terhadap variabel ini ditemukan bahwa terdapat dampak yang signifikan penyelenggaraan program pendidikan AIM terhadap mobilitas sosial alumninya dalam pelaksanaan tugas di Unit Pelaksana Teknis di bidang Imigrasi. Dimanapun tingkat mobilitas sosial alumni AIM terlihat dan tingginya kemampuan mereka dalam menangani berbagai masalah di tempat kerjanya secara lebih tepat, dengan mengedepankan fungsi pelayanan dan selalu koordinasi serta bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.

Persepsi secara keseluruhan tentang mobilitas sosial dengan kategori CUKUP dengan nilai rata-rata tertimbang 3.40. Hal ini dikarenakan, alumni setelah lulus memiliki peran penting dalam organisasi sebagai pejabat teknis keimigrasian. Mobilitas sosial sendiri adalah suatu gerak perpindahan dari satu kelas ke kelas sosial lainnya atau gerak pindah dari strata yang satu ke strata lainnya. Dilain hal Direktur AIM mengatakan "...setiap siswa yang lulus AIM secara otomatis memiliki mendapatkan *reward* sebagai pejabat imigrasi atau petugas teknis keimigrasian selain gelar akademis yaitu Ahli Madya Imigrasi (Amd.IM) sehingga mereka memiliki peran penting dalam organisasi. Alumni AIM saat ini sudah tersebar keseluruh Indonesia sehingga telah berintegrasi dengan lingkungan pekerjaan dan lingkungan sosial.

Tingkat mobilitas sosial alumni AIM terlihat dari tingginya kemampuan mereka dalam menangani berbagai masalah yang terjadi dilingkungan pekerjaannya secara lebih tepat dan terarah dengan mengedepankan fungsi koordinasi dan kerjasama yang harmonis. Hubungan

sesama alumni AIM antara senior dan junior terjalin dengan baik, sehingga dalam dalam pergeseran tempat terjalin harmonis dikarenakan sesama alumni memiliki keakraban yang erat berbeda dengan pegawai pada umumnya. Sehingga keberadaan alumni AIM telah membantu mereka menciptakan mobilitas sosial yang tinggi dalam merintis karir. Dan dalam organisasi imigrasi yang memegang jabatan struktural wajib dari pegawai yang telah mendapatkan pendidikan teknis keimigrasian termasuk Akademi Imigrasi.

Padahal apabila dicermati, bahwa semenjak awal para alumni yang bekerja di UPT Imigrasi telah ditempatkan pada posisi tertentu dalam lingkungan kerjanya. Kehadiran alumni sangat berpengaruh terhadap lapangan pekerjaan mereka karena status mereka sebagai pejabat imigrasi atau petugas teknis keimigrasian memiliki peran yang sangat penting, sehingga status merekapun menjadi penting . dan penyelenggaraan pendidikan Akademi Imigrasi memiliki hubungan terhadap mobilitas sosial alumni.

Walaupun Alumni AIM yang masih berjumlah sekitar 370 Orang yang saat ini sudah tersebar diseluruh Indonesia terbukti memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan lingkungan sosialnya dan telah menjadi *agent of change* (agen perubahan). Kemampuan Alumni sebagai agen perubahan merupakan cerminan dinamika situasi dan mobilitas sosial yang telah dilaksanakan dengan baik. Lembaga Pendidikan AIM merupakan program pendidikan satu-satunya yang bertugas mendidik kader-kader pejabat imigrasi dengan pendidikan setingkat diplomat III (DIII), namun program pendidikan AIM belum didukung dengan pola penjenjangan pendidikan sebagai kelanjutan pendidikan profesionalnya.sebagai akibatnya tidak ada pendidikan lanjutan dari pendidikan AIM,namun alumni AIM setelah lulus diberi kesempatan untuk melanjutkan pendidikan ke Strata 1 (S1) diperguruan tinggi negeri bagi taruna yang berpretasi. Tetapi saat ini program tersebut dihentikan dan hanya berlangsung dari AIM IV sampai AIM VIII sehingga tidak semua alumni mempunyai kesempatan tersebut.

Dalam hal lain mengapa dampak penyelenggaraan pendidikan terhadap mobilitas sosial lebih rendah nilainya dibanding kedua variabel, hal ini dikarenakan akibat kurangnya kesempatan alumni selama menjadi peserta didik untuk ikut terlibat dalam kegiatan pendidikan profesional lainnya. Kemudian pendidikan AIM terlalu banyak kegiatan didalam kelas sehingga yang didapat lebih banyak teorinya sementara kesempatan bergaul secara sosial dalam mengembangkan diri tidak banyak diberikan secara memadai. Keadaan inilah yang juga menjadi salah satu penyebab mengapa program pendidikan ini justru tidak memberikan kontribusi positif bagi pengembangan mobilitas alumninya secara keseluruhan sehingga tidak bisa optimal.

## **5.6 Hambatan dalam Penyelenggaraan Pendidikan AIM**

Masa depan kita ditandai oleh banjir informasi dan perubahan yang amat cepat dikarenakan masyarakat dunia terekspos oleh revolusi di bidang ilmu, teknologi dan seni, serta arus globalisasi, sehingga menuntut kesiapan kita semua untuk menyesuaikan dengan kondisi yang ada atau akan terjadi. Artinya kita harus mampu menghadapi masyarakat yang sangat kompleks dan global. Demikian juga dengan Akademi Imigrasi sebagai lembaga Pendidikan setingkat dengan perguruan tinggi pada umum harus juga dapat menyesuaikan dengan tantangan kedepan dalam dunia pendidikan. Walaupun Akademi Imigrasi hanya satu-satunya pendidikan yang konsen kepada Keimigrasian bukan berarti tidak ikut melakukan pengembangan tapi harus juga aktif dalam pengembangan sumber daya manusia khusus SDM Imigrasi itu sendiri. Adapun sejumlah masalah yang dihadapi saat ini dan tantangan masa depan dapat berupa: Faktor-faktor Eksternal seperti: globalisasi, perkembangan ekonomi nasional, desentralisasi, politik, sosial budaya dan teknologi. Faktor-faktor Internal seperti: dampak manajemen yang sentralistik, mekanisme pendanaan oleh pemerintah, manajemen dan organisasi, sumberdaya manusia, penelitian di perguruan tinggi, serta peran peran pendidik dan sisa tersebut untuk mengembangkan dirinya.

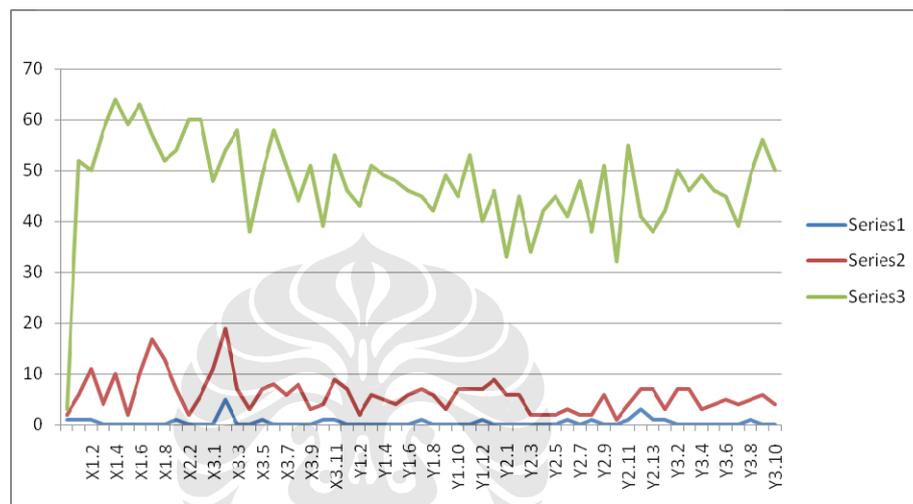
Dalam penyelenggaraan pendidikan AIM masih ditemukan adanya faktor-faktor yang masih menghambat penyelenggaraan pendidikan AIM yaitu;

- 5.6.1 Keterbatasan dalam proses belajar mengajar dilingkungan AIM Hal ini diperkuat dengan pernyataan Dirjen Imigrasi yang mengatakan“.. *Upaya yang dilakukan dalam pengembangan AIM adlh dengan membenahi Proses Belajar mengajar AIM dimana hal tersebut tidak hanya mas;alah Kurikulum tapi juga meliputi Peserta Didik, Tenaga pendidik, dan fasilitas dimana semua unsur tesebut saling keterkaitan..*”. Sehingga Upaya yang dilakukan dalam pengembangan AIM adalah membenahan Kurikulum AIM yang mengarah kepada Kurikulum Berbasis Kompetensi dan seluruh unsur proses belajar mengajar guna pengembangan yang lebih baik. Dilain hal kapasitas peserta didik dalam satu kelas terlalu banyak sekitar 60 orang sehingga *transfer knowledge* kurang optimal
- 5.6.2 Keterbatasan kesempatan para alumni untuk mengikuti pendidikan lanjutan ke jenjang yang lebih tinggi sebagai upaya peningkatan kemampuan intelektual dan keterampilan. Keterbatasan kesempatan ini dikerenakan kebijakan yang mengijinkan alumni AIM kuliah setelah 2 tahun lulus.
- 5.6.3 Masih lemahnya sistem rekrument (*inputs*) dan proses pendidikannya . dimana bahan yang akan diolah hendaknya memang benar-benar berkualitas, sehingga untuk diolahnya pun akan baik.sistem rekrument diharapkan harus benar-benar transparan (terbuka) dan adil.
- 5.6.4 Pendidikan AIM merupakan lembaga yang menyiapkan kader-kader pimpinan imigrasi kedepannya, namun kenyataannya lembaga ini hanya mencetak tenaga dengan kualifikasi D-III atau setara sarjana muda. Para Alumni AIM memasuki dunia kerjanya dengan berbekal pangkat dan golongan II/c.

## 5.7 Upaya Pengembangan Penyelenggaraan Pendidikan AIM

Setelah dilakukan penjumlahan terhadap nilai kepuasan pada setiap sub variabel yang memiliki nilai rendah atau tingkat kepuasan kurang dari cukup, maka akan dilakukan klasifikasi untuk sub-variabel yang memiliki jumlah yang terbesar untuk tingkat kepuasan pada sub-variabel yang memiliki nilai rendah.

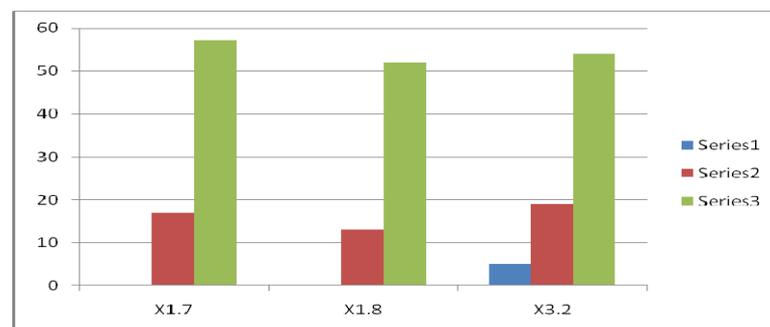
Gambar.5.1  
Grafik Jumlah Tingkat Kepuasan



Sumber : Data olahan Hasil penelitian, 2008

Dari sekian variable yang ditanyakan kepada responden maka diambil tiga peringkat yang memiliki jumlah tingkat tertinggi pada nilai terendah. Tabel sub-variabel yang memiliki jumlah untuk nilai atau tingkat kepuasan yang terendah sebagai berikut :

Gambar.5.2  
Grafik Nilai atau tingkat kepuasan yang terendah Jumlah Tingkat Kepuasan



Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2008

Jadi, dari grafik diatas terlihat jelas bahwa jumlah nilai atau tingkat kepuasan yang terendah terdapat Kurikulum dan peran pendidik yang menekankan bahwa tujuan pendidikan pendidikan AIM yang dilihat dari pokok-pokok materi dan sistematis penyajian yang diajarkan belum sesuai dengan harapan. Sedangkan penguasaan metode pendidikan untuk dosen kurang memadai sehingga tenaga pengajar pengajar harus menjadi perhatian mengenai kualitasnya. Dengan melihat kekurangan-kekurangan tersebut maka perlu ada upaya-upaya yang dilakukan guna meningkatkan kualitas pendidikan Akademi Imigrasi antara lain :

#### 5.7.1 Pendidikan berbasis Kompetensi

Pembaharuan pendidikan dan pembelajaran selalu dilaksanakan dari waktu ke waktu dan tak pernah henti. Pendidikan dan pembelajaran berbasis kompetensi merupakan contoh hasil perubahan dimaksud dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan pembelajaran. Dalam hal ini Akademi Imigrasi harus juga ikut dalam hal tersebut. Pendidikan berbasis kompetensi menekankan pada kemampuan yang harus dimiliki oleh lulusan suatu jenjang pendidikan. Kompetensi yang sering disebut dengan standar kompetensi adalah kemampuan yang secara umum harus dikuasai lulusan. Kompetensi menurut Hall dan Jones (1976: 29) adalah "pernyataan yang menggambarkan penampilan suatu kemampuan tertentu secara bulat yang merupakan perpaduan antara pengetahuan dan kemampuan yang dapat diamati dan diukur". Kompetensi (kemampuan) lulusan merupakan modal utama untuk bersaing di tingkat global, karena persaingan yang terjadi adalah pada kemampuan sumber daya manusia. Oleh karena itu, penerapan pendidikan berbasis kompetensi diharapkan akan menghasilkan lulusan yang mampu berkompetisi di tingkat global. Implikasi pendidikan berbasis kompetensi adalah pengembangan silabus dan sistem penilaian berdasarkan kompetensi. Untuk Akademi Imigrasi sendiri lulusan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Paradigma pendidikan berbasis kompetensi yang mencakup kurikulum, pembelajaran, dan penilaian, menekankan pencapaian hasil belajar sesuai dengan standar kompetensi. Kurikulum berisi bahan ajar yang diberikan kepada siswa/mahasiswa melalui proses pembelajaran. Proses pembelajaran dilaksanakan dengan menggunakan prinsip-prinsip pengembangan pembelajaran yang mencakup pemilihan materi, strategi, media, penilaian, dan sumber atau bahan pembelajaran. Tingkat keberhasilan belajar yang dicapai siswa/mahasiswa dapat dilihat pada kemampuan siswa/mahasiswa dalam menyelesaikan tugas-tugas yang harus dikuasai sesuai dengan standar prosedur tertentu.

#### 5.7.2 Pengembangan Proses Belajar Mengajar melalui pengembangan kurikulum

Kurikulum dapat dimaknai sebagai: suatu dokumen atau rencana tertulis mengenai kualitas pendidikan yang harus dimiliki oleh peserta didik melalui suatu pengalaman belajar. Pengertian ini mengandung arti bahwa kurikulum harus tertuang dalam satu atau beberapa dokumen atau rencana tertulis. Dokumen atau rencana tertulis itu berisikan pernyataan mengenai kualitas yang harus dimiliki seorang peserta didik yang mengikuti kurikulum tersebut aspek lain dari makna kurikulum adalah pengalaman belajar. Pengalaman belajar di sini dimaksudkan adalah pengalaman belajar yang dialami oleh peserta didik seperti yang direncanakan dalam dokumen tertulis. Pengalaman belajar peserta didik tersebut adalah konsekuensi langsung dari dokumen tertulis yang dikembangkan oleh dosen/instruktur/pendidik. Dokumen tertulis yang dikembangkan dosen ini dinamakan Rencana Perkuliahan/Satuan Pembelajaran. Pengalaman belajar ini memberikan dampak langsung terhadap hasil belajar mahasiswa. Oleh karena itu jika pengalaman belajar ini tidak sesuai dengan rencana tertulis maka hasil belajar yang diperoleh peserta didik tidak dapat dikatakan sebagai hasil dari kurikulum.

Ada enam dimensi pengembangan kurikulum untuk pendidikan tinggi yaitu pengembangan ide dasar untuk kurikulum, pengembangan program, rencana perkuliahan/satuan pembelajaran, pengalaman belajar, penilaian dan hasil. Keenam dimensi tersebut dapat dikelompokkan ke dalam tiga kategori yaitu Perencanaan Kurikulum, Implementasi Kurikulum, dan Evaluasi Kurikulum. Perencanaan Kurikulum berkenaan dengan pengembangan Pokok Pikiran/Ide kurikulum dimana wewenang menentukan ada pada pengambil kebijakan untuk suatu lembaga pendidikan. Sedangkan Implementasi kurikulum berkenaan dengan pelaksanaan kurikulum di lapangan (lembaga pendidikan/kelas) dimana yang menjadi pengembang dan penentu adalah dosen/tenaga kependidikan. Evaluasi Kurikulum merupakan kategori ketiga dimana kurikulum dinilai apakah kurikulum memberikan hasil yang sesuai dengan apa yang sudah dirancang ataukah ada masalah lain baik berkenaan dengan salah satu dimensi ataukah keseluruhannya. Dalam konteks ini evaluasi kurikulum dilakukan oleh tim di luar tim pengembang kurikulum dan dilaksanakan setelah kurikulum dianggap cukup waktu untuk menunjukkan kinerja dan prestasinya. Untuk meningkatkan penyelenggaraan pendidikan Akademi Imigrasi hendaknya meninjau kembali kurikulum yang ada saat ini guna pengembangan kualitas lulusannya yang diharapkan dapat berguna bagi organisasi imigrasi.

### 5.7.3 Pembinaan terhadap sistem *rekrutment* (input) dan proses pendidikan.

Dikarenakan bila input yang didapat tidak baik maka hasilnya pun akan tidak baik sehingga yang menjadi kebutuhan organisasi tidak akan tercapai. Perekrutan harus didasarkan kepada kepentingan organisasi bukan kepentingan pribadi seseorang. Sehingga aturan yang berlaku harus ditegakkan oleh semua unsur yang ikut dalam kepanitiaan rekrutment. Faktor ini sangat berpengaruh terhadap kegiatan selanjutnya yaitu proses, output dan outcome dari pendidikan tersebut. Maka diharapkan juga harus transparan dan adil dalam perekrutan calon peserta didik (Taruna). serta dalam memberikan pendidikan peran pendidik dalam hal ini dosen harus

juga diperhatikan kualitasnya baik dari segi pengetahuan, keteampilan dan pemberian materi maupun teknik mengajarnya .

