

Analisis Kesenjangan Kompetensi dan Harapan Pengguna Lulusan Perbankan (Studi Kasus pada STIE Kesatuan)



Nani Cahyani¹, Budi Harni², Suparman³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kompetensi lulusan STIE Kesatuan jurusan keuangan dan perbankan dalam perspektif perusahaan pengguna lulusan. Penelitian ini termasuk penelitian evaluatif menggunakan metode survey dan pengukuran analisis kesenjangan dilakukan dengan cara membandingkan dua hal yang dikonfirmasi dengan target sasaran yang merupakan standar suatu program dan semua variable diukur dengan instrument kuesioner. Responden penelitian ini sebanyak 30 responden yang berasal dari berbagai perusahaan pengguna jasa lulusan yang tersebar di wilayah Bogor dan sekitarnya yang dipilih secara utuh (studi sensus). Hasil analisis menunjukkan kualitas lulusan secara keseluruhan sudah baik. Nilai rata-rata sebesar 3,8000, menunjukkan GAP yang rendah antara harapan dengan kenyataan dari hasil penilaian lulusan oleh pengguna.

Kata Kunci: harapan, kompetensi, lulusan, perbankan

Abstract

This study aims to determine the level of competence of STIE Kesatuan's graduates in the corporate perspective. This study used survey method. Measurement gap analyzed by comparing the facts to standards. The Respondents of this research are 30 head of banks in Bogor. The results showed that the quality of the graduates as a whole has been good. Based on the average value (3.8000), the GAP between the expectations and the reality is low.

Keywords: expectation, graduates, competency, banking

Pendahuluan

Kesenjangan terjadi ketika terdapat jarak antara kenyataan yang ada dengan harapan. Perguruan tinggi berlomba membangun kurikulum yang mampu menjawab tantangan dunia kerja, sehingga para lulusannya secara cepat dapat terserap di dunia kerja setelah lulus menempuh pendidikan serta kesenjangan tersebut dapat diminimalisir. Adanya pengembangan berbagai kompetensi yang diberikan kepada para mahasiswa merupakan salah satu langkah yang harus dilakukan tidak hanya ketika mengenyam pendidikan di bangku kuliah saja, sehingga ketika lulus pun pihak universitas masih punya beban moral, sosial dan kredibilitas pada para alumninya. Kompetensi tersebut terdiri dari keterampilan teknis dan non-teknis. Keterampilan teknis atau biasa disebut

1. Program Studi Manajemen, STIE Kesatuan, Jl. Ranggagading No. 1 Bogor, 16123 Jawa Barat Indonesia
E-Mail: Nanicaahyani.kesatuan@gmail.com

Submitted :
Desember 2017

Accepted :
Desember 2017

JAS-PT
JURNAL ANALISIS SISTEM PENDIDIKAN TINGGI
ISSN 2580 - 5339
Volume 1
Nomor 2
DESEMBER 2017
Hal 103 – 113

FORUM DOSEN INDONESIA

hard skills adalah prosedur teknis atau tugas-tugas yang dapat diamati dan diukur. Sedangkan, keterampilan non-teknis atau *soft skills* adalah “keterampilan manusia” tidak mudah dilihat walaupun sangat dibutuhkan dalam kehidupan bekerja.

Perkembangan bisnis perbankan di Indonesia menunjukkan indikasi yang positif, dengan berbagai varian produk yang dikemas secara kreatif menawarkan keunggulannya masing-masing. Beragam produk yang ditawarkan oleh bank dalam upaya memenangkan persaingan bisnis, perlu didukung oleh sistem, infrastruktur dan sumber daya manusia yang handal. Operasional perbankan yang semakin bertambah kompleksitasnya dari waktu ke waktu, juga membutuhkan adanya kehandalan di berbagai bidang termasuk bidang sumber daya manusia.

Dengan demikian diharapkan kesenjangan kompetensi lulusan dengan pengguna lulusan dapat direduksi seoptimal mungkin, oleh perguruan tinggi pemasok sumber daya manusia yang kompeten, khususnya dalam hal ini adalah STIE Kesatuan Bogor.

Identifikasi dan perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Bagaimana kompetensi lulusan STIE Kesatuan Jurusan Keuangan dan Perbankan dalam perspektif pengguna lulusan, (2) Apakah terdapat kesenjangan yang nyata antara harapan dengan kondisi sebenarnya dari kompetensi lulusan STIE Kesatuan Jurusan Keuangan dan Perbankan.

Tinjauan Pustaka

Agar para lulusan perguruan tinggi mampu bersaing dengan para lulusan dari perguruan tinggi lain maka perlu adanya suatu Standar Kompetensi Lulusan (SKL). Standar Kompetensi Lulusan ini bukan merupakan suatu patokan yang berharga mati akan tetapi juga tidak terlalu longgar. Selain itu dalam SKL ini masih memberikan tempat dimana perguruan tinggi dapat mengembangkan potensi yang sesuai dengan kompetensi masing masing. Tujuan besar pada akhirnya adalah untuk dapat mempersiapkan para lulusan dapat langsung bekerja yang sesuai dengan bidangnya, mampu mengimplementasikan ilmunya serta mampu menegembangkan diri untuk menjawab tantangan yang baru dan berpikiran untuk belajar selama hidupnya.

Dengan kondisi global yang saat ini kita hadapi bersama mengakibatkan persaingan yang sangat ketat akan dialami para lulusan di dalam dunia usaha. Hal tersebut juga membawa dampak pada adanya perubahan persyaratan kerja yang juga sangat ketat . Persyaratan kerja ini tidak hanya menekankan pada kualitas lulusan yang tidak hanya menekankan pada penguasaan *hard skills* (kemampuan teknis dan akademis) akan tetapi juga penguasaan *soft skills*. Di dalam usaha pemenuhan kebutuhan industri kerja tersebut, tentu akan berakibat pada perubahan paradigma (pola pikir) dalam proses pembelajaran. Perubahan pola pikir yang dapat memenuhi proses pembelajaran yang dapat menghasilkan mutu lulusan sebagaimana yang diharapkan oleh pasar kerja akan menuntut para lulusan mampu meresapi arti dari kompetensi dalam pendidikan yaitu kognitif, psikomotorik dan afektif. Untuk menghasilkan kondisi seperti di atas perlu adanya persyaratan yang harus dipenuhi mulai dari sistem pendidikan , kurikulum, dosen dan fasilitas yang secara terintegrasi.

Landasan hukum dalam menyusun standar kompetensi lulusan adalah Undang Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, Keputusan Menteri Pendidikan Nasional No. 232 tahun 2000 dan Keputusan Menteri Pendidikan Nasional No. 045 tahun 2002.

Dalam Peraturan Pemerintah Indonesia nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menjadi bahan acuan formal bagi setiap warga Negara Republik Indonesia khususnya bagi para pejabat dan petugas yang menangani pendidikan. Pada pasal 25 dijelaskan bahwa: (1) Standar Kompetensi Lulusan, digunakan sebagai penilaian dalam penentuan kelulusan peserta didik dari satuan pendidikan, (2) Standar kompetensi lulusan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kompetensi untuk seluruh mata pelajaran atau kelompok mata pelajaran dan mata kuliah atau kelompok mata kuliah, (3) Kompetensi lulusan untuk mata pelajaran bahasa menekankan pada kemampuan membaca dan menulis yang sesuai dengan jenjang pendidikan, (4) Kompetensi lulusan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2) mencakup sikap, pengetahuan dan keterampilan.

Pada pasal 26 ayat (4) khusus membahas kompetensi lulusan perguruan tinggi disebutkan bahwa Standar Kompetensi Lulusan pada jenjang pendidikan tinggi bertujuan untuk mempersiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang berakhlak mulia, memiliki pengetahuan, keterampilan, kemandirian, dan sikap untuk menemukan, mengembangkan, serta menerapkan ilmu, teknologi, dan seni, yang bermanfaat bagi kemanusiaan.

Pasal 27 ayat (2) disebutkan bahwa Standar Kompetensi Lulusan pendidikan tinggi ditetapkan oleh masing-masing perguruan tinggi

Standar kompetensi lulusan (SKL) dirancang berdasarkan masukan dari stakeholder internal maupun eksternal serta SWOT analysis, kemudian disusun Kurikulum, *method of delivery* dan *assessmentnya* sehingga proses pembelajaran secara keseluruhan dapat memberikan kompetensi yang diinginkan pada lulusan.

Setiap program studi harus merumuskan profil, kualifikasi, kompetensi dan indikator capaian kompetensi lulusannya. Ketiga parameter tersebut digunakan sebagai standar ukuran keberhasilan penyelenggaraan program studi. *Profil* lulusan adalah suatu deskripsi singkat yang menggambarkan tentang peran lulusan suatu program studi misalnya sebagai manajer, designer, food technologist, food engineer, akuntan, dsb. *Kualifikasi* adalah pendidikan khusus untuk memperoleh suatu keahlian yang diperlukan dalam rangka melakukan suatu pekerjaan tertentu. Sedangkan *kompetensi* menurut Keputusan Mendiknas Nomor 045/U/2002 adalah seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu. Sementara indikator capaian kinerja (*performance*) adalah ukuran capaian (*achievement*) kompetensi yang dimiliki lulusan.

Departemen Pendidikan Nasional melalui Keputusan Menteri No. 232/U/2000 telah menetapkan bahwa program sarjana diarahkan pada hasil lulusan yang memiliki kualifikasi sebagai berikut :

- a. menguasai dasar-dasar ilmiah dan ketrampilan dalam bidang keahlian tertentu sehingga mampu menemukan, memahami, menjelaskan, dan merumuskan cara penyelesaian masalah yang ada di dalam kawasan keahliannya;
- b. mampu menerapkan ilmu pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya sesuai dengan bidang keahliannya dalam kegiatan produktif dan pelayanan kepada masyarakat dengan sikap dan perilaku yang sesuai dengan tata kehidupan bersama;
- c. mampu bersikap dan berperilaku dalam membawakan diri berkarya di bidang keahliannya maupun dalam berkehidupan bersama di masyarakat;
- d. mampu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau kesenian yang merupakan keahliannya.

Sementara *Quality Assurance Agency for Higher Education* (2004) menetapkan bahwa suatu program studi harus memiliki standar capaian (*standard achievement*) kompetensi lulusan yang dihasilkan. Standar capaian kompetensi diwujudkan dalam bentuk kinerja lulusan yang diklasifikasikan menjadi tiga tingkat yaitu :

1. *Threshold performance*, yaitu kinerja kompetensi minimal yang harus dimiliki lulusan untuk mendapatkan gelar jenjang pendidikan tertentu.
2. *Typical performance*, yaitu kinerja kompetensi diatas minimal yang harus dimiliki lulusan untuk mendapatkan gelar jenjang pendidikan tertentu.
3. *Excellent performance*, yaitu kinerja kompetensi lulusan yang jauh diatas kompetensi dan ketrampilan yang ditetapkan

Mengingat tantangan dan peluang yang sangat dinamis, maka lulusan harus memiliki daya saing, dalam bentuk : kompetensi di bidangnya (*competence*), mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan (*adaptability*), memiliki kemampuan mengakses pengembangan ilmu (*accessibility*), dan memiliki karakter (*personality*) yang baik.

Untuk memahami kompetensi paling tidak kita dapat mengacu dua sumber. Pertama, Keputusan Mendiknas Nomor 045/U/2002, tentang Kurikulum Inti Pendidikan Tinggi, yang mendefinisikan *kompetensi sebagai seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu*. Seseorang dianggap kompeten dalam bidang tertentu bila ia mampu menunjukkan tindakan cerdas yang penuh tanggung jawab dalam bidang tersebut, sehingga ia mendapat kepercayaan dari masyarakat. Tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab, yang merupakan tindakan pengambilan keputusan yang sangat kompleks, didasari oleh berbagai kemampuan, yang dalam SK Mendiknas No. 045/U/2002 disebut sebagai elemen kompetensi, yang terdiri dari: landasan kepribadian, penguasaan ilmu dan keterampilan, kemampuan berkarya, sikap dan perilaku dalam berkarya menurut tingkat keahlian berdasarkan ilmu dan keterampilan yang dikuasai, serta pemahaman kaidah kehidupan bermasyarakat sesuai dengan pilihan keahlian dalam berkarya.

Di samping dari segi substansi seperti yang diuraikan di atas, kompetensi juga dapat dilihat dari segi tataran, seperti yang tersurat dalam SK Mendiknas No. 45/U/2002, yang mengelompokkan kompetensi menjadi : (1) kompetensi utama, (2) kompetensi pendukung, (3) dan kompetensi lain.

Di samping apa yang telah dinyatakan di atas, dapat dilihat bahwa ada empat *ultimate outcomes* dari Unesco (*learning to know, learning to do, learning to be, dan learning to get together*) dapat dikatakan merupakan kompetensi yang selayaknya dikuasai oleh semua umat, tanpa memandang batas negara dan bangsa. Semua umat di muka bumi ini seyogyanya memiliki keempat kemampuan tersebut sebagai dasar untuk hidup secara layak. SK Mendiknas No. 045/U/2002 menetapkan lima elemen kompetensi, yang tampaknya dijabarkan dari empat pilar Unesco, yaitu: *learning to know, learning to do, learning to be, dan learning to get together*.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survey, yakni metode pengumpulan data primer dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden individu yang menjadi sampel penelitian. Jenis data pada penelitian ini adalah data primer, dikarenakan data secara langsung diperoleh oleh peneliti pada responden atau narasumber. Sumber data adalah dari kuesioner yang telah diisi oleh responden

Populasi penelitian ini adalah para pengguna lulusan STIE Kesatuan Jurusan Keuangan dan Perbankan, dapat berada pada unsur pimpinan divisi sumber daya manusia maupun pimpinan langsung dari instansi di mana lulusan saat ini bekerja. Ukuran sampel ditetapkan sebesar 30 responden.

Operasionalisasi variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut: (a) Kesenjangan didefinisikan sebagai sebuah kondisi di mana kompetensi kerja lulusan tidak mampu atau tidak sesuai dengan harapan pengguna lulusan, (b) Kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan hard skills maupun soft skills dari lulusan, dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya terhadap pekerjaan.

Metode analisis data penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Uji Chi-square, Untuk menguji apakah terdapat kesesuaian (keselarasan) antara harapan pengguna lulusan terhadap kompetensi lulusan STIE Kesatuan Jurusan Keuangan dan Perbankan, dengan kenyataan kompetensinya, maka dilakukan uji keselarasan dengan menggunakan Chi-square. Uji Chi Square berguna untuk menguji hubungan atau pengaruh dua buah variabel nominal dan mengukur kuatnya hubungan antara variabel yang satu dengan variabel nominal lainnya.

$$\chi^2_p = \sum_{ij} \frac{(f_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Di mana:

Fij = Frekuensi observasi

Eij = Nilai harapan

(2) Analisis Deskriptif. Untuk dapat menginterpretasikan hasil distribusi frekuensi data berdasarkan angket yang telah diisi oleh responden, maka perlu disusun sebuah tabel interpretasi data yang mengacu pada perolehan nilai rata-rata. Selain itu, analisis deskriptif juga membantu dalam memberikan informasi mengenai pemusatan dan penyebaran data.

Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho: Tidak terdapat kesenjangan yang nyata antara harapan pengguna lulusan dengan kenyataan kompetensi lulusan STIE Kesatuan Jurusan Keuangan dan Perbankan

Ha: Terdapat kesenjangan yang nyata antara harapan pengguna lulusan dengan kenyataan kompetensi lulusan STIE Kesatuan Jurusan Keuangan dan Perbankan

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini yaitu atasan langsung dimana alumni STIE Kesatuan bekerja di perusahaan atau instansi. Sebanyak 30 perusahaan yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini sebagaimana dalam Tabel 1.

Distribusi Jawaban Responden

Hasil penilaian tigapuluh pimpinan perusahaan pengguna lulusan terangkum dalam Tabel 2. Dalam hal **Integritas Kerja**, sebanyak 18 Responden (60%) menilai **Disiplin Alumni Baik**, 6 responden (20%) menilai Cukup, 5 Responden (17%) menilai Sangat Baik dan hanya 1 Reponden (3%) yang menilai Kurang. Untuk **kejujuran alumni**,

JAS-PT
JURNAL ANALISIS SISTEM PENDIDIKAN TINGGI
ISSN 2580 - 5339
Volume 1
Nomor 2
DESEMBER 2017
Hal 103 – 113

FORUM DOSEN INDONESIA

sebanyak 21 Responden (70%) menilai Disiplin Alumni Baik, 5 responden (17%) menilai Sangat Baik, dan 4 Responden (13%) menilai Cukup. Dalam hal **motivasi**, sebanyak 14 Responden (47%) menilai Disiplin Alumni Baik, 10 responden (33%) menilai Cukup, 5 Responden (17%) menilai Sangat Baik dan hanya 1 Reponden (3%) yang menilai Samgat Kurang. Sedangkan **Etos Kerja**, sebanyak 13 Responden (43%) menilai Disiplin Alumni Baik, 11 responden (37%) menilai Cukup, 5 Responden (17%) menilai Sangat Baik dan hanya 1 Reponden (3%) yang menilai Kurang.

Tabel 1. Daftar Perusahaan Yang Menjadi Responden Penelitian

NO.	NAMA PERUSAHAAN	NO.	NAMA PERUSAHAAN
1	CAHAYA BUANA GROUP	16	PT.BANK CENTRAL ASIA.TBK
2	PT. BPR RAMA GANDA	17	PUSLIT BIOTEKNOLOGI LIPI
3	PT. AGRICON	18	PT.ENSEVAL PUTEGA MEGATRADINGTBK
4	PT. CAHAYA SAKTI FURINTRACO	19	PT. ADIRA FINANCE
5	PT. BOGOR RAYA DEVELOPMENT	20	PT. PEDERAL INTERNATIONAL FINANCE
6	PT. BANK PANIN TBK KCU BOGOR	21	PT MEGA AUTO CENTRAL FINACE MEGA SOLUSI
7	PT. BANK WOORI SAUDARA INDONESIA	22	P.T MANDALA MULTIFINANCE TBK
8	PT. BANK DBS INDONESIA	23	PT. ASURANSI CENTRAL ASIA
9	KSP SEJAHTERA BERSAMA	24	PT. BHAKTI IDOLA TAMA
10	PT. BANK SINARMAS TBK	25	BANK OCBC NISP
11	PT. BANK SYARIAH MANDIRI KC BOGOR	26	PT. CAHAYA SAKTI FURINTRACO
12	KOPERASI SIMPAN PINJAM JASA	27	PDAM TIRTA PAKUAN BOGOR
13	PT.BANK CIMB NIAGA MIKRO LAJU	28	PT. GRAHA ANDRASENTRA PROPERTINDO
14	PT.SUMBERDAYA DIAN MANDIRI	29	PT. MUTUALPLUS GLOBAL RESOURCES
15	PT.BANK RAKYAT INDONESIA TBK	30	BCA. CABANG SILIWANGI BOGOR

Sumber: Data Primer Diolah

Tabel 2. Rekapitulasi Jawaban Responden

Keterangan	SK	%	K	%	C	%	B	%	SB	%
1. Integritas Kerja										
a. Disiplin	0	0	1	3	6	20	18	60	5	17
b. Kejujuran	0	0	0	0	4	13	21	70	5	17
c. Motivasi	1	3	0	0	10	33	14	47	5	17
d. Etos Kerja	0	0	1	3	11	37	13	43	5	17
2. Profesionalisme Kerja										
a. Menerapkan Keahlian/Keilmuan	0	0	0	0	9	30	18	60	3	10
b. Produktifitas Kerja :	0	0	0	0	8	27	20	67	2	6
c. Menciptakan ide-ide baru	0	0	4	13	16	53	10	33	0	0
d. Menyelesaikan permasalahan pekerjaan	0	0	0	0	12	40	15	50	3	10
e. Beradaptasi dengan lingkungan kerja	0	0	0	0	7	23	19	63	4	13
3. Berkomunikasi dengan rekan-rekan sekerja	0	0	0	0	5	17	19	63	16	53
4. Kemampuan bahasa inggris lisan & tulisan	2	7	5	17	19	63	4	13	0	0
5. Kemampuan ungkapkan pendapat atau Ide	0	0	0	0	15	50	15	50	0	0
6. Kemampuan dalam kepemimpinan	0	0	5	17	19	63	6	20	0	0
7. Kemampuan dalam bekerjasama dengan tim	0	0	0	0	0	0	17	57	13	43
8. Kemampuan sosialisasi di lingkungan kerja	0	0	0	0	2	7	23	77	5	17
9. Kemampuan memotivasi di lingkungan kerja	1	3	3	10	19	63	7	23	0	0
10. Kemampuan memanfaatkan Tekhnologi Informasi	0	0	0	0	7	23	20	67	3	10
11. Kemampuan dalam pengembangan diri	0	0	0	0	13	43	14	47	3	10
12. Keterbukaan dalam menerima kritik & saran	0	0	0	0	7	23	12	40	11	37
13. Kepercayaan diri	0	0	1	3	7	23	21	70	1	3
14. Secara keseluruhan kualitas alumni STIEK	0	0	0	0	7	23	22	73	1	3

Ket : SK = Sangat Kurang; K = Kurang; C = Cukup; B = Baik; SB = Sangat Baik

Sumber: Data Primer Diolah

Dalam hal **Profesionalisme**, sebanyak 18 Responden (60%) menilai alumni STIE Kesatuan telah **Menerapkan Keahlian/Keilmuan** secara Baik, 9 responden (30%) menilai Cukup, dan 3 Responden (10%) menilai Sangat Baik. Dalam hal **Produktifitas**

Kerja, sebanyak 20 Responden (67%) menilai Baik, 8 responden (27%) menilai Cukup, dan 2 Responden (6%) menilai Sangat Baik. **Menciptakan ide-ide baru**, sebanyak 16 Responden (53%) menilai Cukup, 10 responden (33%) menilai Baik, dan 4 Responden (13%) menilai Kurang. Untuk **Menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan**, sebanyak 15 Responden (50%) menilai Baik, 12 responden (40%) menilai Cukup, dan 3 Responden (10%) menilai Sangat Baik. Sedangkan untuk penilaian **Beradaptasi dengan lingkungan kerja**, sebanyak 19 Responden (63%) menilai Baik, 7 responden (23%) menilai Cukup, dan 4 Responden (13%) menilai Sangat Baik.

Masih terkait profesionalisme, lulusan STIE Kesatuan dalam hal **Berkomunikasi dengan rekan-rekan sekerja** dinilai Baik oleh 19 Responden (63%), 16 responden (53%) menilai Sangat Baik dan 5 Responden (17%) menilai Cukup. **Kemampuan bahasa inggris lisan maupun tulisan para lulusan** dinilai cukup oleh 19 Responden (63%), 5 responden (17%) menilai Kurang, dan 4 Responden (13%) menilai Baik dan 2 Responden (7%) menilai Sangat kurang.

Sebanyak 15 Responden (50%) menilai Baik **Kemampuan mengungkapkan pendapat para lulusan**, 15 responden (50%) menilai Cukup. Sedangkan dalam hal **Kemampuan dalam kepemimpinan/leadership** sebanyak 19 Responden (63%) menilai Cukup, 6 responden (20%) menilai Baik, dan 5 Responden (17%) menilai Kurang. Dalam hal **Kemampuan dalam bekerjasama dengan tim**, sebanyak 17 Responden (57%) menilai Baik, dan 13 responden (43%) menilai Sangat Baik. Untuk **Kemampuan bersosialisasi di lingkungan kerja**, sebanyak 19 Responden (77%) menilai Baik, 5 responden (17%) menilai Sangat Baik, dan 2 Responden (7%) menilai cukup. Untuk **Kemampuan sebagai motivator dalam lingkungan kerja**, sebanyak 19 Responden (63%) menilai cukup, 7 responden (23%) menilai Baik, dan 3 Responden (10%) Kurang dan 1 Responden (3%) menilai Sangat Kurang. Mengenai **Kemampuan memanfaatkan Teknologi Informasi**, sebanyak 20 Responden (67%) menilai Baik, 7 responden (23%) menilai cukup, dan 3 Responden (10%) Sangat Baik, dan **Kemampuan dalam pengembangan diri**, sebanyak 14 Responden (47%) menilai Baik, 13 responden (43%) menilai cukup, dan 3 Responden (10%) Sangat Baik.

Hal yang tidak kalah penting yaitu **Keterbukaan dalam menerima kritik dan saran**, sebanyak 12 Responden (40%) menilai Baik, 11 responden (37%) menilai Sangat Baik, dan 7 Responden (23%) menilai Cukup. Untuk **Kepercayaan diri**, sebanyak 21 Responden (70%) menilai Baik, 7 responden (23%) menilai cukup, 1 Responden (3%) Sangat Baik dan 1 Responden (3%) menilai kurang. Terakhir, **Secara keseluruhan kualitas alumni STIE Kesatuan**, sebanyak 22 Responden (73%) menilai Baik, 7 responden (23%) menilai cukup, dan 1 Responden (3%) menilai Sangat Baik

Pembahasan

GAP adalah kesenjangan antara harapan dengan kenyataan, Jika hasil penilaian ternyata Gap-nya **sangat tinggi** antara harapan dengan kenyataan, maka perlu perhatian khusus untuk peningkatan kualitas Alumni STIE Kesatuan. Jika hasil penilaian ternyata Gap-nya **tinggi** antara harapan dengan kenyataan, maka perlu perhatian untuk peningkatan kualitas Alumni STIE Kesatuan.

Sedangkan jika hasil penilaian ternyata GAP-nya **sedang** antara harapan dengan kenyataan, maka peningkatan kualitas Alumni STIE Kesatuan masih perlu dilakukan agar meningkat lebih baik. Jika hasil penilaian ternyata Gap-nya rendah antara harapan dengan kenyataan, maka kualitas Alumni STIE Kesatuan sudah baik. Dan hasil penilaian ternyata Gap-nya sangat rendah antara harapan dengan kenyataan, maka kualitas Alumni STIE Kesatuan sudah sangat baik.

Tabel 3. Nilai Rata-rata Kompetensi Lulusan STIE Kesatuan Prodi Perbankan Menurut Pimpinan Perusahaan Pengguna Lulusan

Keterangan	Nilai Rata-Rata
1. Integritas Kerja	
a. Disiplin	3.83
b. Kejujuran	3.97
c. Motivasi	3.63
d. Etos Kerja	3.67
2. Profesionalisme Kerja	
a. Menerapkan Keahlian/Keilmuan	3.77
b. Produktifitas Kerja :	3.80
c. Menciptakan ide-ide baru	3.20
d. Menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan	3.62
e. Beradaptasi dengan lingkungan kerja	3.83
3. Berkomunikasi dengan rekan-rekan sekerja	4.03
4. Kemampuan bahasa inggris lisan maupun tulisan	2.83
5. Kemampuan mengung-kapkan pendapat atau Ide	3.43
6. Kemampuan dalam kepemimpinan/leadership	3.10
7. Kemampuan dalam bekerjasama dengan tim	3.87
8. Kemampuan bersosiali-sasi di lingkungan kerja	4.10
9. Kemampuan sebagai motivator dalam lingku- ngan kerja	3.07
10. Kemampuan meman- faatkan Teknologi Informasi	3.73
11. Kemampuan dalam pengembangan diri	3.53
12. Keterbukaan dalam menerima kritik dan saran	3.40
13. Kepercayaan diri	3.73
14. Secara keseluruhan kualitas alumni STIE Kesatuan	3.80

Sumber: Data Primer Diolah

Tabel 4. Interpretasi Nilai Kesenjangan

No.	Rentang Kesenjangan	Interpretasi
1	1,00 – 1,79	Sangat Tinggi
2	1,80 – 2,59	Tinggi
3	2,60 – 3,39	Sedang
4	3,40 – 4,19	Rendah
5	4,20 – 5,00	Sangat Rendah

Berdasarkan Tabel 4, nilai rata-rata kompetensi lulusan diinterpretasikan sebagai berikut :

- Displin** alumni sudah Baik, ini dilihat dari nilai rata-rata 3,8333 sehingga Gap-nya rendah antara Harapan dengan kenyataan dari hasil penilaian Alumni oleh Pengguna
- Kejujuran** Alumni sudah Baik, ini dilihat dari nilai rata-rata 3,9667 sehingga Gap-nya rendah antara Harapan dengan kenyataan dari hasil penilaian Alumni oleh Pengguna
- Motivasi** alumni sudah Baik, ini dilihat dari nilai rata-rata 3.6333 sehingga Gap-nya rendah antara Harapan dengan kenyataan dari hasil penilaian Alumni oleh Pengguna
- Etos Kerja** Alumni sudah Baik, ini dilihat dari nilai rata-rata 3,6667 sehingga Gap-nya rendah antara Harapan dengan kenyataan dari hasil penilaian Alumni oleh Pengguna
- Kemampuan menerapkan keahlian/keilmuan dalam pekerjaan**, Alumni sudah Baik, ini dilihat dari nilai rata-rata 3,7667 sehingga Gap-nya rendah antara Harapan dengan kenyataan dari hasil penilaian Alumni oleh Pengguna
- Produktivitas kerja** Alumni sudah Baik, ini dilihat dari nilai rata-rata 3,8000 sehingga Gap-nya rendah antara Harapan dengan kenyataan dari hasil penilaian Alumni oleh Pengguna

7. **Kemampuan dalam menciptakan ide-ide baru** Alumni terdapat Gap-nya sedang antara Harapan dengan kenyataan dari hasil penilaian Alumni oleh Pengguna ini dilihat dari rata-rata 3,2000 sehingga masih perlu perbaikan agar dapat ditingkatkan kualitasnya.
8. **Kemampuan menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan**, ini sudah bagus dilihat dari nilai rata-rata 3,6207 sehingga terdapat Gap-nya rendah antara Harapan dengan kenyataan dari hasil penilaian Alumni oleh Pengguna
9. **Kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja**, Alumni sudah Baik, ini dilihat dari nilai rata-rata 3,8333 sehingga Gap-nya rendah antara Harapan dengan kenyataan dari hasil penilaian Alumni oleh Pengguna
10. **Kemampuan komunikasi Alumni dengan rekan-rekan sekerja** sudah baik, ini dilihat dari nilai rata-rata 4,1000 sehingga Gap-nya rendah antara Harapan dengan kenyataan dari hasil penilaian Alumni oleh Pengguna
11. **Kemampuan Bahasa Inggris baik lisan maupun tulisan**, Alumni terdapat Gap-nya sedang antara Harapan dengan kenyataan dari hasil penilaian Alumni oleh Pengguna ini dilihat dari rata-rata 2,8333 sehingga masih perlu peningkatan kemampuan dalam bahasa Inggris
12. **Kemampuan dalam mengungkapkan pendapat atau ide**, Alumni sudah Baik, ini dilihat dari nilai rata-rata 3,4333 sehingga Gap-nya rendah antara Harapan dengan kenyataan dari hasil penilaian Alumni oleh Pengguna
13. **Kemampuan dalam kepemimpinan/leadership**, Alumni terdapat Gap-nya sedang antara Harapan dengan kenyataan dari hasil penilaian Alumni oleh Pengguna ini dilihat dari rata-rata 3,1000 sehingga masih perlu perbaikan agar dapat ditingkatkan kemampuan dalam kepemimpinan
14. **Kemampuan kerjasama dengan tim**, Alumni sudah Baik, ini dilihat dari nilai rata-rata 3,8667 sehingga Gap-nya rendah antara Harapan dengan kenyataan dari hasil penilaian Alumni oleh Pengguna
15. **Kemampuan dalam bersosialisasi dilingkungan kerja**, Alumni sudah Baik, ini dilihat dari nilai rata-rata 4,1000 sehingga Gap-nya rendah antara Harapan dengan kenyataan dari hasil penilaian Alumni oleh Pengguna
16. **Kemampuan sebagai motivator**, Alumni terdapat Gap-nya sedang antara Harapan dengan kenyataan dari hasil penilaian Alumni oleh Pengguna ini dilihat dari rata-rata 3,0667 sehingga masih perlu perbaikan agar dapat ditingkatkan kualitasnya.
17. **Kemampuan memanfaatkan teknologi informasi**, Alumni sudah Baik, ini dilihat dari nilai rata-rata 3,7333 sehingga Gap-nya rendah antara Harapan dengan kenyataan dari hasil penilaian Alumni oleh Pengguna
18. **Kemampuan dalam pengembangan diri** sudah Baik, ini dilihat dari nilai rata-rata 3,5333 sehingga Gap-nya rendah antara Harapan dengan kenyataan dari hasil penilaian Alumni oleh Pengguna
19. **Keterbukaan Alumni dalam menerima kritik dan saran** sudah Baik, ini dilihat dari nilai rata-rata 3,4000 sehingga Gap-nya rendah antara Harapan dengan kenyataan dari hasil penilaian Alumni oleh Pengguna
20. **Kepercayaan diri Alumni** sudah Baik, ini dilihat dari nilai rata-rata 3,7333 sehingga Gap-nya rendah antara Harapan dengan kenyataan dari hasil penilaian Alumni oleh Pengguna

21. **Kualitas Alumni secara keseluruhan** sudah baik, ini dilihat dari nilai rata-rata 3,8000 sehingga Gap-nya rendah antara Harapan dengan kenyataan dari hasil penilaian Alumni oleh Pengguna.

Kesimpulan dan Saran

Dari hasil pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Penilaian Alumni oleh Pengguna alumni terdapat Gap yang rendah antara harapan dengan kenyataan untuk kualitas alumni seperti Displin, Kejujuran, Motivasi, Etos Kerja, Kemampuan menerapkan keahlian/keilmuan dalam pekerjaan, Produktivitas kerja, Kemampuan menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan, Kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja, Kemampuan komunikasi Alumni dengan rekan-rekan sekerja, Kemampuan dalam mengungkapkan pendapat atau ide, Alumni Kemampuan kerjasama dengan tim, Kemampuan dalam bersosialisasi dilingkungan kerja, Kemampuan memanfaatkan tekhnologi informasi, Kemampuan dalam pengembangan diri, Keterbukaan Alumni dalam menerima kritik dan saran, Kepercayaan diri dan Kualitas Alumni secara keseluruhan. Ini berarti kualitas alumni sudah baik sesuai harapan dan kenyataan.

Sedangkan ada beberapa penilaian yang terdapat GAP yang sedang seperti Kemampuan Bahasa Inggris baik lisan maupun tulisan, Kemampuan dalam kepemimpinan/leadership, dan Kemampuan sebagai motivator. Ini berarti kualitas alumni cukup baik.

Implikasi dari hasil penelitian ini antara lain : (1) Hasil penilaian alumni oleh pengguna yang memiliki Gap yang **rendah**, masih perlu ditingkatkan terus sehingga mencapai Gap yang paling rendah untuk peningkatan kualitas alumni yang lebih baik lagi. (2) Hasil penilaian alumni oleh pengguna yang memiliki Gap yang **sedang** ini berarti perlu ditingkatkan kembali sehingga mencapai Gap yang rendah atau paling rendah untuk peningkatan kualitas alumni yang lebih baik lagi. (3) Perlunya pelatihan softskill bagi alumni atau calon lulusan dimasa yang akan datang sehingga kualitas alumni semakin meningkat, Gap semakin lebih rendah dan mutu lebih baik lagi

Daftar Pustaka

- American Psychological Association (APA). 2007. APA Dictionary of Psychology. (1st ed). Washington, D.C: American Psychological Association
- Andrew dan Kemper. 2003. On Validating Design Decision Methodologies.
- Besterfiel, Dale H. (2003). Quality Control. Prentice Hall, New York.
- Kellermann P and G Sagmeister. 2000. Higher education and graduate employment in Austria. European Journal of education Vol 35 No 2 June 2000.
- Petrovic, S. and Burke, E. K. 2004. Handbook of Scheduling. University timetabling: in J. Y.T. Leung (ed.), Chapter 45, CRC Press LLC. California
- Render, Barry and Jay Herizer, 2004, Operations Management, International Edition, Pearson Education Inc. Upper Saddle River, New Jersey.
- Rudi Suardi . 2003 . Sistem Manajemen Mutu ISO 9000:2000: Penerapannya Untuk Mencapai TQM . Jakarta: PPM
- Schomburg H. 2006. UNISTAFF training materials. ISOS-Kassel University. Kassel.
- Spencer, M.Lyle and Spencer, M. Signe, 2009, Competence at Work: Models for Superior Performance, John Wiley & Son, Inc, New York, USA

Supranto, J. (2001), Pengukuran Tingkat Kepuasan pelanggan Untuk Menaikkan Pangsa Pasar, Rineke Cipta, Jakarta

York M and PT Knight. 2006. Curricula for economic and social gain. Higher Education 2006 Vol 51: 565-568

JAS-PT
JURNAL ANALISIS SISTEM PENDIDIKAN TINGGI
ISSN 2580 - 5339
Volume 1
Nomor 2
DESEMBER 2017
Hal 103 – 113

FORUM DOSEN INDONESIA