

**APA YANG DIBUTUHKAN PENILAI PEMERINTAH?
SEBUAH ANALISIS KEBUTUHAN PELATIHAN DENGAN
GAP ANALYSIS DAN IMPORTANCE-PERFORMANCE ANALYSIS**

**WHAT DO STATE VALUERS NEED?
A TRAINING NEEDS ANALYSIS WITH
GAP ANALYSIS AND IMPORTANCE-PERFORMANCE ANALYSIS**

Alif Muhammad Fadli

Manajemen Aset Publik Program Sarjana Terapan, Politeknik Keuangan Negara STAN
E-mail: alif_4112230022@pknstan.ac.id

ABSTRACT

State valuers are one of the human resources in managing state assets. Their crucial role makes increasing competency important. The study aims to evaluate and explore competency gaps and seek solutions to enhance the competencies of junior state valuers. Data collection was conducted using likert scale questionnaires for quantitative data. Gap and performance data are compared and plotted in the IPA matrix. The findings reveal gaps in importance and performance across all technical competencies, with property market analysis identified as the top priority for improvement. This highlights the necessity of property market analysis as a separate training module. The results of this research can be utilized to identify training needs for junior state valuers.

Keywords: *State Valuer, Gap Analysis, Technical Competency.*

ABSTRAK

Penilai Pemerintah merupakan salah satu sumber daya manusia dalam pengelolaan kekayaan negara. Perannya yang krusial menjadikan peningkatan kompetensi menjadi penting. Penelitian dilakukan untuk mengevaluasi kesenjangan kompetensi dan mencari solusi untuk meningkatkan kompetensi PFPP Ahli Pertama. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan skala likert untuk mendapatkan data kuantitatif. Data kesenjangan dan kinerja dibandingkan dan di-plot dalam matriks IPA. Hasil analisis menunjukkan terdapat gap kepentingan dan kinerja pada seluruh kompetensi teknis, dengan analisis pasar properti menjadi kompetensi paling prioritas untuk ditingkatkan. Hal ini menekankan perlunya analisis pasar properti sebagai diklat terpisah. Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai pertimbangan identifikasi kebutuhan pelatihan bagi PFPP Ahli Pertama.

Kata Kunci: Penilai Pemerintah, Analisis Kesenjangan, Kompetensi Teknis.

PENDAHULUAN

Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) merupakan unit eselon satu di lingkungan Kementerian Keuangan yang memiliki tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang kekayaan negara, penilaian, dan lelang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (Direktorat Jenderal Kekayaan Negara, 2023). Salah satu sumber daya manusia yang mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut adalah pejabat fungsional penilai pemerintah (PFPP). Kekinian, terdapat 300 orang PFPP yang tersebar di seluruh Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL), kantor wilayah DJKN, dan kantor pusat DJKN yang didominasi

oleh 71% PFPP Ahli Pertama dengan perincian 213 orang PFPP Ahli Pertama, 74 orang PFPP Ahli Muda, dan 13 orang PFPP Ahli Madya sebagaimana disajikan pada Tabel 1. Dengan jumlah yang mendominasi, PFPP Ahli Pertama memegang peranan penting dalam pelaksanaan penilaian. Sementara itu, berdasarkan jumlah laporan penilaian yang terbit pada tahun 2023 sebagaimana dirangkum pada Tabel 2, terlihat sebagian besar (95,401%) laporan penilaian diterbitkan oleh KPKNL, yang menandakan tingginya frekuensi permohonan penilaian pada lingkup PFPP Ahli Pertama.

Tabel 1. Jumlah PFPP Sesuai Jenjangnya

Jenjang	Jumlah	Persentase
Pejabat Fungsional Penilai Pemerintah Ahli Pertama	213	71,000%
Pejabat Fungsional Penilai Pemerintah Ahli Muda	74	24,667%
Pejabat Fungsional Penilai Pemerintah Ahli Madya	13	4,333%
Pejabat Fungsional Penilai Pemerintah Ahli Utama	0	0,000%
Total	300	100,000%

Sumber: Direktorat Penilaian, Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (2023)

Tabel 2. Jumlah Laporan Penilaian Tahun 2023

Kantor	Jumlah Permohonan	Persentase
Kantor Pusat DJKN	243	1,227%
Kantor Wilayah DJKN	668	3,372%
Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang	18.898	95,401%
Total	19.809	100,000%

Sumber: Sistem Informasi Penilaian (2023)

Mengingat krusialnya peran PFPP Ahli Pertama, muncul kebutuhan untuk terus menjaga dan meningkatkan kompetensi PFPP Ahli Pertama dengan diadakannya pelatihan secara berkelanjutan. Permasalahan peningkatan pengetahuan dan kompetensi penilai pemerintah menjadi salah satu prioritas yang memang perlu segera diatasi (Widiantoro et al., 2022). Peningkatan

kompetensi dilakukan agar pelaksanaan penilaian sesuai dengan standar dan ketentuan yang berlaku untuk mewujudkan pengelolaan aset negara yang optimal. Hal ini selaras dengan pendapat Nurbiyanto (2022) bahwa pelaksanaan penilaian akan selalu diperlukan untuk menjaga pengelolaan aset negara, termasuk barang milik negara (BMN), agar tetap kredibel dan akuntabel. Lebih lanjut, Parasuraman

et al. (1985) berpendapat bahwa salah satu dimensi kualitas pelayanan adalah kompetensi (*competence*) dari sumber daya manusia, sehingga peningkatan kompetensi PFPP Ahli Pertama juga diperlukan untuk memberikan kualitas pelayanan penilaian yang prima kepada *stakeholder*. Dengan demikian, diperlukan sebuah kajian untuk mengetahui kebutuhan pengembangan pengetahuan dan kompetensi PFPP Ahli Pertama.

Untuk menjawab permasalahan tersebut, penulis menggunakan analisis kesenjangan (*gap analysis*) dan *importance-performance analysis* (IPA). Analisis kesenjangan merupakan salah satu metode yang digunakan untuk mengevaluasi kesenjangan atau perbedaan antara kompetensi yang ditampilkan dan yang dibutuhkan (Oke et al., 2019). Analisis kesenjangan juga digunakan untuk mengidentifikasi tindakan yang perlu diambil agar dapat berubah dari situasi saat ini menuju situasi yang diharapkan (Purnomo & Hapsari, 2019). Menurut Kim & Ji (2018) dan Panwar et al. (2014), analisis kesenjangan dapat diterapkan di berbagai bidang, seperti kesenjangan produk, kesenjangan kinerja, kesenjangan pemasaran, dan lain sebagainya. Sementara itu, *importance-performance analysis* (IPA) merupakan alat evaluasi untuk menganalisis kesenjangan antara kepentingan dan kinerja (Martilla & James, 1977). Evaluasi IPA digunakan untuk menentukan prioritas atribut yang perlu diperbaiki dan memberikan panduan untuk strategi perbaikannya (Sevenpri, 2014). Dua alat analisis ini dapat dipadupadankan, seperti pada penelitian Garousi et al. (2020), Sancoko et al. (2018), dan Sevenpri (2014) yang mengevaluasi kesenjangan kompetensi karyawan dan para lulusan sarjana serta Rochaeni (2019) dan Sukardi (2023) yang mengidentifikasi kebutuhan peningkatan kompetensi karyawan dari kesenjangan kompetensinya.

Penelitian-penelitian yang dipaparkan sebelumnya menggunakan analisis kesenjangan dan IPA sebagai instrumen untuk mengukur dan mengevaluasi adanya kesenjangan antara kepentingan dan kondisi aktual serta identifikasi kompetensi yang prioritas perlu ditingkatkan. Penulis memandang bahwa alat analisis tersebut dapat diterapkan ke dalam konteks evaluasi kesenjangan kompetensi PFPP Ahli Pertama sebagaimana telah ditetapkan oleh DJKN selaku pembina profesi PFPP. Agar lebih komprehensif, peneliti juga mencoba mengelaborasi dan menawarkan solusi untuk memperkecil kesenjangan tersebut serta mengidentifikasi pelatihan yang dibutuhkan.

Hingga saat ini, belum terdapat penelitian yang mengevaluasi dan menjelaskan fenomena kesenjangan kompetensi pada PFPP Ahli Pertama di lingkungan DJKN, sehingga penelitian ini mencoba memberikan pandangan baru pada pengembangan kompetensi PFPP Ahli Pertama. Selain itu, penelitian ini juga menawarkan kebaruan empiris dan eksplorasi aspek-aspek kesenjangan kompetensi dari PFPP Ahli Pertama yang sebelumnya belum pernah diteliti. Hasil analisis diharapkan membuka pandangan baru terhadap permasalahan tersebut dan memberikan kontribusi terhadap pengembangan kompetensi PFPP Ahli Pertama.

Penelitian ini mengadopsi paradigma positivistik yang tidak hanya berada pada disiplin analitis, melainkan juga pada aliran sintesis yang bertujuan untuk menghubungkan fenomena-fenomena sosial yang terjadi sehingga memungkinkan peneliti menggali makna dalam konteks kesenjangan kompetensi (Irwan, 2018). Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengevaluasi dan mengeksplorasi kesenjangan kompetensi dan mencari solusi untuk meningkatkan kompetensi PFPP Ahli Pertama. Hasil dari

penelitian ini dapat dijadikan alternatif solusi untuk meningkatkan kompetensi PFPP Ahli Pertama sehingga dapat membantu pengambil kebijakan dalam peningkatan kompetensi yang lebih efektif.

KAJIAN PUSTAKA

Kaganova dan McKellar (2006) menjelaskan bahwa manajemen aset merupakan suatu proses berkaitan dengan pengambilan keputusan dan pelaksanaan berkaitan dengan akuisisi, penggunaan, dan penghapusan real properti. Manajemen aset melibatkan serangkaian kegiatan yang dilakukan secara berkelanjutan untuk meningkatkan keandalan, keamanan, ketersediaan, dan umur aset. Salah satu lingkup manajemen aset adalah manajemen aset publik. Menurut Aria (2014), lingkup manajemen aset publik antara lain: (1) inventarisasi aset, (2) penilaian aset, (3) optimalisasi aset, (4) pengembangan sistem informasi manajemen, dan (5) pengawasan dan pengendalian, termasuk pengembangan SDM. Salah satu pihak yang berperan dalam pelaksanaan manajemen aset publik ini adalah penilai. Di Indonesia sendiri, peran tersebut dilakukan oleh pejabat fungsional penilai pemerintah sebagai penilai internal pemerintah.

Sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2021 tentang Jabatan Fungsional Penilai Pemerintah, PFPP merupakan pegawai negeri sipil (PNS) yang diberi tugas, tanggung jawab, dan wewenang secara penuh untuk melaksanakan kegiatan di bidang penilaian. Jabatan fungsional ini termasuk dalam rumpun asisten profesional yang berhubungan dengan keuangan dan penjualan dan merupakan jabatan fungsional dengan kategori keahlian. Menurut Nurbiyanto (2022), untuk mengatasi informasi asimetris pasar,

penilai pemerintah memiliki peran untuk memberikan nilai wajar yang digunakan sebagai acuan oleh pemerintah dan pihak lain dalam pengelolaan aset negara. Penilai pemerintah juga berperan sebagai pemberi informasi nilai kepada pemerintah sebagai acuan dalam pengelolaan aset ke depannya.

Kompetensi, menurut McClelland (1973), didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kemampuan seseorang tersebut. Mulanya, kata 'kompetensi' berkaitan erat dengan kinerja efektif dan tugas-tugas yang spesifik untuk organisasi. Namun saat ini, dalam pendidikan, pelatihan vokasional, dan bimbingan karier, istilah kompetensi mengindikasikan setiap karakteristik pribadi yang umumnya dapat digunakan di tempat kerja atau dalam kehidupan sehari-hari, tanpa memandang sifat pekerjaan.

Dalam suatu organisasi, kompetensi umumnya telah distandardisasi dalam bentuk standar kompetensi yang harus dimiliki seseorang pada posisi tertentu. International Labour Organization (ILO) (2015) mendefinisikan standar kompetensi sebagai kumpulan tolok ukur yang menentukan keterampilan, pengetahuan, dan atribut yang diperlukan oleh seseorang untuk menjalankan peran pekerjaannya. Standar kompetensi yang tersusun menjadi acuan dalam pengembangan program pendidikan/pelatihan berbasis kompetensi dan pengembangan sertifikasi kompetensi kerja, bahkan dapat menjadi rujukan dalam pengembangan SDM (Achmadi, 2020).

Jabatan Fungsional Penilai Pemerintah (JFPP) sebagai suatu jabatan fungsional dalam lingkup aparatur sipil negara (ASN) pada DJKN juga memiliki standar kompetensi yang disebut standar kompetensi jabatan fungsional (SKJF) sesuai dengan jenjang jabatannya. Standar kompetensi penilai pemerintah berisi deskripsi pengetahuan, keterampilan, dan

perilaku yang diperlukan seorang penilai pemerintah dalam melaksanakan tugas JFPP. Dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 195/PMK.06/2021 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Penilai Pemerintah, JFPP memiliki SKJF yang terdiri atas kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural.

Kompetensi teknis secara umum terdapat dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 Tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara. Peraturan ini mengatur indikator dan indikator perilaku pada tiap nama kompetensi dalam kamus kompetensi manajerial dan sosial kultural, kecuali kompetensi teknis yang disesuaikan pada kebutuhan tiap-tiap jabatan. Kompetensi teknis JFPP tertuang dalam Keputusan Menteri Keuangan Nomor 178/KMK.01/2021 tentang Kamus Kompetensi Teknis Urusan Keuangan Negara. Terdapat 2 kompetensi teknis utama yang diharapkan dimiliki oleh PFPP sebagai jabatan fungsional, yaitu analisis terpisah di bidang penilaian (kode kompetensi KEU.KN.3) dan pelaksanaan penilaian (kode kompetensi KEU.KN.24). Selanjutnya, kompetensi teknis PFPP Ahli Pertama dijabarkan lebih lanjut dalam butir-butir kegiatan dan klasifikasi kategori objek penilaian dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 195/PMK.06/2021.

Untuk menambah keahlian dan kemampuan SDM, pelatihan dalam sebuah organisasi sangat penting (Suryani et al., 2023). Andayani dan Hirawati (2021) menjelaskan bahwa pelatihan adalah proses pendidikan agar para karyawan memperoleh keterampilan, pengetahuan, pengalaman, dan sikap yang diperlukan oleh perusahaan. Hal ini bertujuan agar mereka dapat melaksanakan tugas dengan efektif dan mencapai tujuan organisasi. Pelatihan dan pengembangan SDM perlu

ditetapkan dengan tujuan dan sasaran yang jelas, karena pelatihan tersebut bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan sekaligus untuk kepentingan organisasi secara keseluruhan (Suryani et al., 2023).

Untuk memberikan rekomendasi pelatihan yang tepat, Darmawan et al. (2021) menjelaskan bahwa perlu dilakukan evaluasi kesenjangan kompetensi agar lembaga atau perusahaan dapat mengetahui kekurangan kinerja pegawai dan hal apa yang dibutuhkan oleh pegawai untuk meningkatkan kinerjanya tersebut. Identifikasi tersebut sejalan dengan pendapat dan hasil penelitian Wahyuni et al. (2020) bahwa analisis kesenjangan merupakan kegiatan krusial dalam analisis kebutuhan pelatihan. Setelah kesenjangan kompetensi diperoleh, matriks IPA digunakan untuk memetakan kesenjangan kompetensi mana yang perlu segera ditingkatkan. Singkatnya, hasil dari analisis kesenjangan digunakan untuk mengetahui apakah terdapat kesenjangan antara standar kompetensi dan IPA digunakan untuk menentukan prioritas kompetensi yang perlu ditingkatkan.

METODE

Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan paradigma positivistik. Menurut Azwar (2018), pendekatan kuantitatif adalah metode yang menekankan analisisnya pada data-data kuantitatif (angka) yang dikumpulkan melalui prosedur pengukuran dan diolah dengan metode analisis statistika. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengukur variabel penelitian secara objektif dan menghasilkan data yang dapat diverifikasi. Sementara itu, paradigma positivistik berarti memandang bahwa realitas independen proses penelitian dapat diukur secara objektif dengan metode ilmiah (Radianto, 2023). Oleh karena itu, dalam penelitian ini, pendekatan kuantitatif dan

paradigma positivistik digunakan bersama-sama untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan dan dianalisis dapat memberikan pemahaman yang objektif dan akurat mengenai fenomena yang sedang diteliti

Penelitian dilakukan di instansi DJKN dengan objek penelitian adalah PFPP Ahli Pertama. Pada penelitian ini digunakan sumber data primer yang didapatkan dari kuesioner responden. Penentuan responden dilakukan dengan acak (*random sampling*). Menurut Sugiyono (2012), *random sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk memilih anggota sampel dari populasi secara acak dan sederhana, sehingga setiap individu dalam populasi memiliki peluang yang setara untuk dipilih sebagai sampel. Adapun besaran sampel minimum selanjutnya ditentukan menggunakan rumus Slovin agar *sampling* data dapat dilakukan secara terukur dan andal (Utami et al., 2020), dengan rumus (1) berikut.

$$n = \frac{N}{1+N(d)^2} \quad (1)$$

Notasi n merupakan jumlah minimum responden, N merupakan ukuran populasi, dan d merupakan tingkat

kesalahan yang ditetapkan sebesar 0,05. Sesuai data yang didapatkan dari DJKN, jumlah PFPP Ahli Pertama per Desember 2023 adalah 213 orang. Jika dihitung menggunakan persamaan (1), didapatkan jumlah minimum sampel 139 orang. Akan tetapi, agar seluruh kantor wilayah terwakili, peneliti menetapkan jumlah minimum sampel tiap kantor wilayah yang didapatkan dari proporsi jumlah PFPP Ahli Pertama tiap kantor wilayah, sehingga didapatkan jumlah minimum responden 148 orang.

Data kompetensi teknis yang digunakan pada jenjang JFPP Ahli Pertama bersumber dari Keputusan Menteri Keuangan Nomor 178/KMK.01/2021 dan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 195/PMK.06/2021. Dalam penelitian ini, 2 (dua) kompetensi teknis utama diidentifikasi dan kemudian dijabarkan lebih lanjut sesuai dengan klasifikasi objek penilaian. Langkah ini penting untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang kemampuan teknis yang diperlukan dalam penilaian berbagai jenis objek. Daftar kompetensi teknis PFPP Ahli Pertama disajikan dalam Tabel 3.

Tabel 3 Daftar Kompetensi Teknis PFPP Ahli Pertama

No	Deskripsi Kompetensi	Kode
1	Mampu mengumpulkan data dan informasi di bidang penilaian	Pnl1
2	Mampu melakukan analisis dan penilaian properti tanah	Pnl2
3	Mampu melakukan analisis dan penilaian properti bangunan gedung	Pnl3
4	Mampu melakukan analisis dan penilaian properti bangunan khusus (jalan, jembatan, bangunan air, instalasi, jaringan)	Pnl4
5	Mampu melakukan analisis dan penilaian properti peralatan dan mesin	Pnl5
6	Mampu melakukan analisis dan penilaian properti bongkaran	Pnl6
7	Mampu melakukan analisis dan penilaian properti aset tetap lainnya (bahan perpusatakan, barang bercorak kesenian, hewan/tanaman)	Pnl7
8	Mampu melakukan analisis dan penilaian sewa properti tanah/bangunan (ATM, ruko, ruang kantor)	Pnl8
9	Mampu melakukan analisis dan penilaian properti limbah padat dan limbah cair	Pnl9
10	Mampu melakukan analisis dan penilaian properti lainnya (material persediaan KKKS)	Pnl10

11	Mampu mengumpulkan data dan informasi terkait analisis terpisah di bidang penilaian	Pnl1
12	Mampu melakukan analisis pasar properti	Pnl12
13	Mampu melakukan analisis tren nilai tanah	Pnl13
14	Mampu melakukan analisis zona nilai tanah (ZNT)	Pnl14
15	Mampu melaksanakan kendali mutu di bidang penilaian	Pnl15
16	Mampu melakukan penyusunan Daftar Komponen Penilaian Bangunan (DKPB)	Pnl16

Sumber: diolah Penulis (2023)

Data yang dikumpulkan dari kuesioner berupa data persepsi kepentingan dan data persepsi kinerja dari PFPP Ahli Pertama. Pengukuran besaran kepentingan dan kinerja menggunakan skala ordinal likert. Sugiyono (2012) membagi skala likert dalam lima kategori: sangat setuju (SS) sampai dengan sangat tidak setuju (STS). Adapun skor yang diberikan adalah 5 (lima) untuk SS hingga 1 (satu) untuk STS. Data kepentingan diurutkan dari sangat penting ke sangat tidak penting, sedangkan data kinerja diurutkan dari sangat mampu hingga sangat tidak mampu.

Kuesioner dan data hasil pengumpulan dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bawa kuesioner memiliki fungsi ukur yang tepat. uji validitas yang digunakan adalah teknik Corrected Item Total Correlation. Jika didapatkan r hitung = r tabel, alat tersebut valid (Utami et al., 2020). Uji reliabilitas dilakukan terhadap butir-butir pertanyaan dengan teknik Cronbach Alpha. Dengan teknik ini, nilai dari jawaban yang dihasilkan terdiri dari rentangan nilai dengan koefisien alpha (α) harus lebih besar dari 0.7 (Utami et al., 2020).

Setelah dilakukan uji instrumen, data diolah dan dianalisis dengan analisis *gap* dan IPA. Oke et al. (2019) mengemukakan bahwa analisis kesenjangan merupakan metode untuk mengevaluasi kesenjangan atau perbedaan antara kompetensi yang ditampilkan dan yang dibutuhkan. Analisis kesenjangan

mempertimbangkan nilai kepentingan, nilai kinerja, dan nilai kesesuaian sebagaimana diformulasikan pada persamaan (2), (3), dan (4).

$$NKi = \frac{(K1 \times 1) + (K2 \times 2) + (K3 \times 3) + (K4 \times 4) + (K5 \times 5)}{R} \quad (2)$$

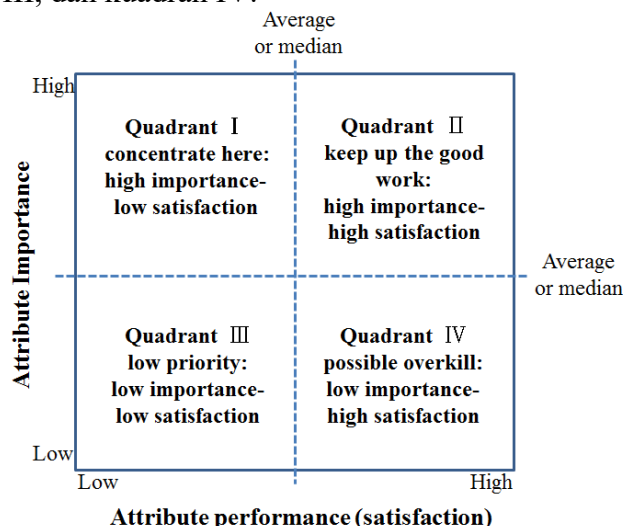
$$NPi = \frac{(P1 \times 1) + (P2 \times 2) + (P3 \times 3) + (P4 \times 4) + (P5 \times 5)}{R} \quad (3)$$

$$TKi = \frac{NPi}{NKi} \quad (4)$$

Nilai kepentingan (NKi) dan Nilai kinerja (NPi) dihitung berdasarkan skala likert responden. Kesenjangan (*gap*) dihitung dengan mengurangkan NKi dan NPi . Jika *gap* negatif maka responden memiliki kesenjangan antara kepentingan kompetensi dan kinerja kompetensi. Sebaliknya, apabila *gap* bernilai 0 atau positif, maka kompetensi responden telah sesuai dengan kepentingan dan kinerjanya. Tingkat kesesuaian (TKi) adalah perbandingan antara NPi dan NKi , yang digunakan untuk menentukan skala prioritas (Rahayu et al., 2022). Apabila nilai TKi sama dengan atau di atas 100%, dapat dikatakan bahwa kompetensi teknis tersebut telah sesuai antara kepentingan dan kinerjanya. Sebaliknya, apabila nilai TKi kurang dari 100%, kompetensi teknis belum sesuai.

Importance-Performance Analysis (IPA) adalah suatu teknik mengelompokkan atribut-atribut ke dalam kuadran-kuadran yang berbeda sesuai dengan karakteristik tertentu. Dari data yang telah diolah pada analisis *gap* kemudian di-plot ke dalam kuadran IPA. Gambar 1 menunjukkan

kuadran IPA yang dibagi ke dalam kuadran I, kuadran II, kuadran III, dan kuadran IV.



Gambar 1. Kuadran *Importance-Performance Analysis* (IPA)

Sumber: Marceau, Flavius (2019)

Kuadran I (*Concentrate Here*) menggambarkan bahwa responden menganggap atribut tersebut penting, tetapi responden tidak menunjukkan kompetensi yang cukup untuk atribut-atribut ini. Kuadran I merupakan fokus organisasi untuk meningkatkan kompetensi responden. Kuadran II (*Keep Up The Good Work*) menjelaskan bahwa atribut dianggap penting oleh responden, sementara responden sudah menunjukkan kompetensi yang baik untuk atribut ini. Oleh karena itu, kompetensi pada kuadran II seharusnya dipertahankan. Kuadran III (*Low Priority*) dalam model IPA menggambarkan kompetensi yang dianggap tidak penting oleh responden dan responden menunjukkan kompetensi yang kurang. Oleh karena itu, organisasi memberikan prioritas rendah untuk kompetensi-kompetensi ini. Kuadran IV (*Possible Overkill*) menggambarkan kompetensi yang memiliki tingkat kepentingan rendah, tetapi responden menunjukkan kompetensi yang baik. Oleh karena itu, area ini disebut sebagai area yang berlebihan.

Setelah proses pengolahan dan analisis data dilakukan, termasuk

penentuan urutan prioritas peningkatan kompetensi, dilakukan pendalaman perencanaan pelatihan setiap kompetensi yang teridentifikasi. Tahap ini melibatkan evaluasi kebutuhan spesifik pelatihan yang disesuaikan dengan prioritas kompetensi yang telah ditetapkan, memastikan bahwa program pelatihan yang dirancang dapat secara efektif menargetkan area kompetensi yang memerlukan peningkatan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengembangkan strategi pelatihan yang lebih terfokus dan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi secara menyeluruh dan efisien

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang diperoleh dari pengumpulan kuesioner adalah sebanyak 183 responden. Jumlah responden tersebut telah melebihi jumlah minimal responden yang dipersyaratkan pada hasil perhitungan rumus Slovin, yaitu sebanyak 139 orang, dan jumlah minimum tiap kantor wilayah menurut penyesuaian penulis. Sebaran responden disajikan pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4 Sebaran Resonden

Asal Kantor	Kebutuhan Resonden	Responden yang Mengisi
Kantor Pusat DJKN	6	6
Kantor Wilayah DJKN Aceh	4	5
Kantor Wilayah DJKN Sumatera Utara	8	11
Kantor Wilayah DJKN Riau, Sumatera Barat dan Kepulauan Riau	11	13
Kantor Wilayah DJKN Sumatera Selatan, Jambi dan Bangka Belitung	8	9
Kantor Wilayah DJKN Lampung dan Bengkulu	6	10
Kantor Wilayah DJKN Banten	6	8
Kantor Wilayah DJKN DKI Jakarta	12	14
Kantor Wilayah DJKN Jawa Barat	12	15
Kantor Wilayah DJKN Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta	11	15
Kantor Wilayah DJKN Jawa Timur	10	11
Kantor Wilayah DJKN Kalimantan Barat	4	5
Kantor Wilayah DJKN Kalimantan Selatan dan Tengah	6	6
Kantor Wilayah DJKN Kalimantan Timur dan Utara	8	9
Kantor Wilayah DJKN Bali dan Nusa Tenggara	10	13
Kantor Wilayah DJKN Sulawesi Selatan, Tenggara, dan Barat	10	14
Kantor Wilayah DJKN Sulawesi Utara, Tengah, Gorontalo, dan Maluku Utara	10	11
Kantor Wilayah DJKN Papua, Papua Barat, dan Maluku	6	8
Jumlah Seluruhnya	148	183

Sumber: diolah Penulis (2023)

Sebelum data diolah, dilakukan uji instrumen penelitian dengan uji validitas dan uji reliabilitas pada kuesioner. Uji validitas bertujuan untuk mengukur tingkat keakuratan sebuah instrumen atau pertanyaan dalam kuesioner. Jika sebuah item dalam kuesioner terbukti tidak valid, ini menandakan bahwa item tersebut gagal dalam mengukur variabel yang seharusnya. Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai

seberapa konsisten sebuah alat ukur dalam menghasilkan data yang sama jika pengukuran dilakukan berulang kali. Jika sebuah instrumen kuesioner terbukti tidak reliabel, ini berarti bahwa alat tersebut tidak mampu menghasilkan hasil yang konsisten pada pengukuran yang berbeda (Nurhidayati & Yuliantari, 2018).

Uji validitas dilakukan terhadap 16 butir pertanyaan pada bagian kepentingan

dan kinerja pada kuesioner. Dengan teknik Corrected Item Total Correlation, r hitung akan dibandingkan dengan r tabel pada tabel *product moment*. Perhitungan r tabel dengan jumlah sampel 183 dan taraf signifikansi 5% memiliki nilai r tabel 0,145. Pertanyaan dinyatakan valid apabila r hitung lebih dari r tabel sebesar 0,145. Uji validitas butir pertanyaan dilakukan

dengan bantuan aplikasi Microsoft Excel. Dari hasil pengujian, keseluruhan 16 butir pertanyaan pada bagian kepentingan dan kinerja pada kuesioner dinyatakan valid karena seluruh r hitung lebih besar daripada r tabel. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Pertanyaan	Kepentingan			Kinerja		
	r hitung	r tabel	Keterangan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pn11	0,43018297	0,145	valid	0,731539375	0,145	valid
Pn12	0,618197439	0,145	valid	0,797879433	0,145	valid
Pn13	0,619093418	0,145	valid	0,786597351	0,145	valid
Pn14	0,730010865	0,145	valid	0,760931359	0,145	valid
Pn15	0,646050339	0,145	valid	0,781517276	0,145	valid
Pn16	0,637190523	0,145	valid	0,803933524	0,145	valid
Pn17	0,599447604	0,145	valid	0,706184206	0,145	valid
Pn18	0,598008888	0,145	valid	0,76433102	0,145	valid
Pn19	0,65103077	0,145	valid	0,730726543	0,145	valid
Pn110	0,677919462	0,145	valid	0,789936234	0,145	valid
Pn111	0,736280484	0,145	valid	0,797752184	0,145	valid
Pn112	0,661588434	0,145	valid	0,784269471	0,145	valid
Pn113	0,714788846	0,145	valid	0,799305175	0,145	valid
Pn114	0,700504571	0,145	valid	0,74964862	0,145	valid
Pn115	0,630137324	0,145	Valid	0,752698769	0,145	valid
Pn116	0,57867383	0,145	Valid	0,73792641	0,145	valid

Sumber: diolah Penulis (2023)

Uji reliabilitas dilakukan terhadap 2 variabel, yaitu kepentingan dan kinerja pada kuesioner. Keseluruhan 16 butir pertanyaan pada bagian kepentingan dan bagian kinerja masing-masing digunakan sebagai basis uji variabel. Dalam menentukan tingkat reliabilitas, Sugiyono (2012) membagi kategori tingkat reliabilitas ke dalam 5 (lima) interval nilai, yaitu sangat reliabel ($\alpha > 0,8$), reliabel ($0,8 > \alpha > 0,6$), cukup reliabel ($0,6 > \alpha > 0,4$),

kurang reliabel ($0,4 > \alpha > 0,2$), dan tidak reliabel ($0,2 > \alpha$). Dengan menggunakan nilai Cronbach's Alpha, diketahui nilai alpha (α) variabel kepentingan dan kinerja memiliki nilai masing-masing 0,91925 dan 0,9192 sebagaimana disajikan pada Tabel 6. Nilai tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel pada kuesioner telah konsisten dan andal untuk digunakan.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Intrumen <i>Reliability Statistics</i>	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepentingan	0,91925	Sangat reliabel
Kinerja	0,95765	Sangat reliabel

Sumber: diolah Penulis (2023)

Setelah lolos uji instrumen, selanjutnya dilakukan pengolahan dan analisis data. Untuk mengetahui adanya kesenjangan antara kepentingan dan kinerja pada tiap kompetensi teknis, dilakukan analisis kesenjangan. Nki dan Npi ditentukan dengan merata-rata seluruh jawaban responden pada masing-masing

kompetensi teknis. TKi diperoleh setelah membandingkan NPi dan NKi. Dari hasil perhitungan, diketahui terdapat *gap*/kesenjangan pada semua kompetensi teknis, yang ditunjukkan dengan nilai *gap* negatif atau kesesuaian (TKi) kurang dari 100%.

Tabel 7. Hasil Analisis Kesenjangan Kompetensi Teknis

Kode	Kompetensi Teknis	Nki	Npi	Gap	Tki
Pnl1	Mampu mengumpulkan data dan informasi di bidang penilaian	4,93	4,60	0,33	93,245%
Pnl2	Mampu melakukan analisis dan penilaian properti tanah	4,91	4,51	0,40	91,871%
Pnl3	Mampu melakukan analisis dan penilaian properti bangunan gedung	4,90	4,51	0,39	91,973%
Pnl4	Mampu melakukan analisis dan penilaian properti bangunan khusus (jalan, jembatan, bangunan air, instalasi, jaringan)	4,53	3,97	0,56	87,696%
Pnl5	Mampu melakukan analisis dan penilaian properti peralatan dan mesin	4,83	4,41	0,42	91,393%
Pnl6	Mampu melakukan analisis dan penilaian properti bongkaran	4,80	4,45	0,34	92,825%
Pnl7	Mampu melakukan analisis dan penilaian properti aset tetap lainnya (bahan perpusatakan, barang bercorak kesenian, hewan/tanaman)	4,26	3,56	0,70	83,569%
Pnl8	Mampu melakukan analisis dan penilaian sewa properti tanah/bangunan (ATM, ruko, ruang kantor)	4,88	4,57	0,31	93,617%
Pnl9	Mampu melakukan analisis dan penilaian properti limbah padat dan limbah cair	4,73	4,38	0,34	92,717%
Pnl10	Mampu melakukan analisis dan penilaian properti lainnya (material persediaan KKKS)	4,47	3,93	0,54	87,897%
Pnl11	Mampu mengumpulkan data dan informasi terkait analisis terpisah di bidang penilaian	4,42	3,90	0,52	88,243%
Pnl12	Mampu melakukan analisis pasar properti	4,71	4,22	0,49	89,559%
Pnl13	Mampu melakukan analisis tren nilai tanah	4,57	3,92	0,66	85,663%
Pnl14	Mampu melakukan analisis zona nilai tanah (ZNT)	4,33	3,64	0,69	83,985%
Pnl15	Mampu melaksanakan kendali mutu di bidang penilaian	4,61	4,29	0,32	93,009%
Pnl16	Mampu melakukan penyusunan Daftar Komponen Penilaian Bangunan (DKPB)	4,60	4,44	0,15	96,671%

Rata-Rata

90,246%

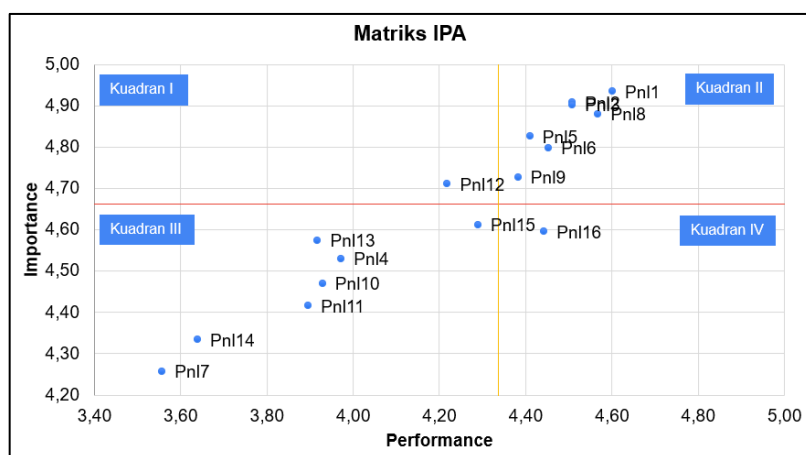
Sumber: diolah Penulis (2023)

Tabel 7 menggambarkan hasil analisis kesenjangan antara kepentingan dan kinerja kompetensi teknis PFPP Ahli Pertama. Kompetensi dengan *gap* kepentingan dan kinerja paling tinggi secara berturut-turut adalah (1) analisis dan penilaian properti aset tetap lainnya (bahan perpustakaan, barang bercorak kesenian, hewan/tanaman) dengan *gap* -0,70 dan TKi 83,569%, (2) analisis zona nilai tanah (ZNT) dengan *gap* -0,69 dan TKi 83,985%, dan (3) analisis tren nilai tanah dengan *gap* -0,66 dan TKi 85,663%. Adapun kompetensi dengan *gap* kepentingan dan kinerja paling rendah secara berturut-turut adalah (1) penyusunan Daftar Komponen Penilaian Bangunan (DKPB) dengan *gap* -0,15 dan 96,671%, (2) analisis dan penilaian sewa properti tanah/bangunan (ATM, ruko, ruang kantor) dengan *gap* -0,31 dan TKi 93,617%, dan (3) kendali mutu di bidang penilaian dengan *gap* -0,32 dan TKi 93,009%.

Dari hasil analisis kesenjangan, dapat disimpulkan bahwa seluruh kompetensi teknis PFPP Ahli Pertama masih belum sesuai antara kepentingan dan kinerja. Dengan kata lain, persepsi kinerja yang dinyatakan belum mencapai taraf yang sama dengan persepsi

kepentingannya. Hal ini ditandai dengan seluruh nilai selisih NKi dan NPi atau *gap* pada tiap kompetensi teknis bernilai negatif. Selain itu, seluruh kompetensi teknis tidak ada yang memiliki nilai TKi sama dengan atau lebih dari 100%. Dengan temuan ini, Direktorat Jenderal Kekayaan Negara selaku pembina PFPP perlu mengantisipasi langkah-langkah perbaikan dan peningkatan kompetensi untuk memperkecil *gap* yang ada, yaitu dengan menyediakan pelatihan yang dibutuhkan dan menyasar kompetensi yang dipandang belum sesuai dan masih perlu ditingkatkan.

Setelah didapatkan NKi, NPi, dan TKi dari analisis kesenjangan, nilai tersebut di-plot ke dalam diagram kartesius dengan sumbu X adalah kinerja (*performance*) dan sumbu Y adalah kepentingan (*importance*), yang disebut matriks IPA (*importance-performance analysis*). *Plotting* dilakukan untuk mengetahui kompetensi teknis yang tergolong dalam kuartran I, kuartran II, kuartran III, atau kuartran IV, sehingga didapatkan gambaran utuh mengenai kompetensi teknis yang perlu menjadi perhatian segera untuk ditingkatkan. Hasil *plot* NKi dan NPi dalam diagram kartesius disajikan pada Gambar 2.



Gambar 2. Hasil *Plotting* Kompetensi Teknis pada Matriks *Importance-Performance Analysis*

Sumber: diolah Penulis (2023)

Dari hasil *plotting*, diketahui terdapat 1 (satu) kompetensi yang masuk dalam kuadran I (*concentrate here*), yaitu kompetensi analisis pasar properti (kode: Pnl12). Ini berarti bahwa kompetensi analisis properti dipersepsikan memiliki kepentingan yang tinggi di atas rata-rata, namun kinerja menunjukkan masih di bawah rata-rata. Oleh sebab itu, kompetensi analisis pasar properti masuk dalam kategori kompetensi teknis yang perlu segera ditingkatkan dan menjadi prioritas dalam perencanaan kebutuhan pelatihan ke depannya.

Dalam kuadran II (*keep up the goodwork*), terdapat 7 (tujuh) kompetensi

teknis yang ter-plot. Kompetensi teknis yang masuk ke dalam kuadran II disajikan pada Tabel 8. Seluruh kompetensi teknis yang masuk dalam kuadran II dipersepsikan memiliki kepentingan yang tinggi di atas rata-rata dan menunjukkan kinerja yang di atas rata-rata pula. Hal ini dapat diartikan bahwa secara umum penguasaan kompetensi teknis ini sudah baik, sehingga perlu dipertahankan. Oleh sebab itu, perlu dirancang pelatihan yang bersifat penyegaran agar kinerjanya tidak turun.

Tabel 8. Kompetensi Teknis pada Kuadran II

Kode	Kompetensi Teknis
Pnl1	Mampu mengumpulkan data dan informasi di bidang penilaian
Pnl2	Mampu melakukan analisis dan penilaian properti tanah
Pnl3	Mampu melakukan analisis dan penilaian properti bangunan gedung
Pnl5	Mampu melakukan analisis dan penilaian properti peralatan dan mesin
Pnl6	Mampu melakukan analisis dan penilaian properti bongkaran
Pnl8	Mampu melakukan analisis dan penilaian sewa properti tanah/bangunan (ATM, ruko, ruang kantor)
Pnl9	Mampu melakukan analisis dan penilaian properti limbah padat dan limbah cair

Sumber: diolah Penulis (2023)

Selanjutnya, terdapat 7 (tujuh) kompetensi teknis yang masuk dalam kuadran III (*low priority*). Kompetensi teknis yang masuk dalam kuadran III dipersepsikan memiliki kepentingan yang lebih rendah daripada rata-rata dan menunjukkan tingkat kinerja yang di bawah rata-rata pula. Hal ini berarti peningkatan kompetensi-kompetensi

tersebut masuk dalam prioritas rendah. Namun demikian, perlu diantisipasi adanya kemungkinan peningkatan kebutuhan dan kepentingan dari kompetensi-kompetensi ini di masa depan. Kompetensi teknis yang masuk dalam kuadran III dirangkum dalam Tabel 9.

Tabel 9. Kompetensi Teknis pada Kuadran III

Kode	Kompetensi Teknis
Pnl4	Mampu melakukan analisis dan penilaian properti bangunan khusus (jalan, jembatan, bangunan air, instalasi, jaringan)

Pnl7	Mampu melakukan analisis dan penilaian properti aset tetap lainnya (bahan perpusatakan, barang bercorak kesenian, hewan/tanaman)
Pnl10	Mampu melakukan analisis dan penilaian properti lainnya (material persediaan KKKS)
Pnl11	Mampu mengumpulkan data dan informasi terkait analisis terpisah di bidang penilaian
Pnl13	Mampu melakukan analisis tren nilai tanah
Pnl14	Mampu melakukan analisis zona nilai tanah (ZNT)
Pnl15	Mampu melaksanakan kendali mutu di bidang penilaian

Sumber: diolah Penulis (2023)

Dalam kuadran IV (*possibly overkill*), terdapat 1 (satu) kompetensi yang *ter-plot*, yaitu kompetensi teknis melakukan penyusunan Daftar Komponen Penilaian Bangunan (DKPB) (kode: Pnl16). Kompetensi teknis tersebut dipersepsikan memiliki kepentingan yang rendah di bawah rata-rata, namun kinerja menunjukkan performa tinggi di atas rata-rata. Hal ini berarti kompetensi teknis ini dianggap berlebihan penguasaannya. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi ini belum menjadi prioritas penyusunan perencanaan pelatihan ke depan.

Dari temuan di atas, hasil dari analisis *gap* dan analisis IPA dapat digabungkan untuk mendapatkan gambaran urutan prioritas pengembangan kompetensi yang diperlukan. Pada Tabel 10 disajikan rangkuman urutan prioritas pengembangan kompetensi. Urutan prioritas terlebih dulu mempertimbangkan letak kuadran hasil analisis IPA dan dilanjutkan dengan urutan TKi hasil analisis *gap*. Penentuan ini sesuai dengan hasil penelitian (Rahayu et al., 2022) dalam menentukan prioritas perbaikan layanan.

Tabel 10. Prioritas Pengembangan Kompetensi Teknis

Kode	Kompetensi Teknis	Kuadran	TKi	Urutan Prioritas
Pnl12	Mampu melakukan analisis pasar properti	I	89,559%	1
Pnl7	Mampu melakukan analisis dan penilaian properti aset tetap lainnya (bahan perpusatakan, barang bercorak kesenian, hewan/tanaman)	III	83,569%	2
Pnl14	Mampu melakukan analisis zona nilai tanah (ZNT)	III	83,985%	3
Pnl13	Mampu melakukan analisis tren nilai tanah	III	85,663%	4
Pnl4	Mampu melakukan analisis dan penilaian properti bangunan khusus (jalan, jembatan, bangunan air, instalasi, jaringan)	III	87,696%	5
Pnl10	Mampu melakukan analisis dan penilaian properti lainnya (material persediaan KKKS)	III	87,897%	6
Pnl11	Mampu mengumpulkan data dan informasi terkait analisis terpisah di bidang penilaian	III	88,243%	7
Pnl5	Mampu melakukan analisis dan penilaian properti peralatan dan mesin	II	91,393%	8

Pnl2	Mampu melakukan analisis dan penilaian properti tanah	II	91,871%	9
Pnl3	Mampu melakukan analisis dan penilaian properti bangunan gedung	II	91,973%	10
Pnl9	Mampu melakukan analisis dan penilaian properti limbah padat dan limbah cair	II	92,717%	11
Pnl6	Mampu melakukan analisis dan penilaian properti bongkaran	II	92,825%	12
Pnl15	Mampu melaksanakan kendali mutu di bidang penilaian	II	93,009%	13
Pnl1	Mampu mengumpulkan data dan informasi di bidang penilaian	II	93,245%	14
Pnl8	Mampu melakukan analisis dan penilaian sewa properti tanah/bangunan (ATM, ruko, ruang kantor)	II	93,617%	15
Pnl16	Mampu melakukan penyusunan Daftar Komponen Penilaian Bangunan (DKPB)	IV	96,671%	16

Sumber: diolah Penulis (2023)

Kompetensi teknis yang masuk pada kuadran I merupakan prioritas utama. Penentuan prioritas pada kuadran II dan kuadran III tergantung dengan kebutuhan organisasi. Jika organisasi menginginkan peningkatan kompetensi, maka kuadran III lebih prioritas. Sebaliknya, apabila organisasi menginginkan keberlanjutan, maka kuadran II lebih prioritas. Mempertimbangkan bahwa kinerja pada kompetensi yang masuk pada kuadran III merupakan kinerja di bawah rata-rata yang perlu diantisipasi keperluannya di masa depan, maka kuadran III dalam hal ini diprioritaskan dahulu sebelum kuadran II. Kuadran IV menjadi prioritas terakhir. Setelah mempertimbangkan posisi pada kuadran, tiap kuadran diurutkan sesuai dengan nilai TKi dengan nilai TKi yang rendah mendapat prioritas yang lebih tinggi.

Temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi analisis pasar properti menjadi kompetensi teknis prioritas pertama yang perlu segera ditingkatkan. Hal ini disebabkan karena kinerja yang ditunjukkan masih jauh dari kepentingannya (nilai TKi 89,559%). Padahal, analisis pasar properti, selain dilakukan secara terpisah, selalu dilakukan

berdampingan dengan pelaksanaan penilaian properti. Proses analisis pasar properti ini melibatkan pemahaman mendalam tentang dinamika pasar (*supply-demand*), tren harga, serta faktor-faktor yang mempengaruhi nilai properti. Selain itu analisis pasar juga menjadi salah satu faktor penentu pendekatan serta metode penilaian. Hal ini menunjukkan bahwa analisis pasar properti menjadi kegiatan krusial dalam pelaksanaan penilaian.

Lebih lanjut, temuan ini juga menyoroti perlunya pelatihan lebih komprehensif bagi PFPP Ahli Pertama. Program pelatihan yang terfokus pada analisis pasar dapat memberikan pengetahuan yang menyeluruh yang diperlukan untuk melakukan penilaian properti dengan lebih akurat dan analisis pasar terpisah yang lebih matang. Sampai saat ini, analisis properti sering kali menjadi salah satu mata diklat dalam pelatihan tematik penilaian properti namun bukan sebagai satu pelatihan tersendiri. Padahal, pelatihan yang dirancang khusus untuk analisis pasar properti dapat membekali PFPP Ahli Pertama dengan alat analisis yang lebih baik.

Pada prioritas selanjutnya, terdapat kompetensi analisis dan penilaian properti

aset tetap lainnya (bahan perpusatakan, barang bercorak kesenian, hewan/tanaman), properti bangunan khusus (jalan, jembatan, bangunan air, instalasi, jaringan), dan properti lainnya (material persediaan KKKS); analisis zona nilai tanah (ZNT) dan tren nilai tanah; dan pengumpulan data dan informasi terkait analisis terpisah di bidang penilaian. Kompetensi ini memiliki frekuensi kegiatan yang relatif lebih rendah dibandingkan dengan analisis atau objek penilaian lainnya, karena permohonan penilaian atas properti tersebut ataupun analisisnya tergolong jarang. Oleh sebab itu, persepsi kepentingannya rendah. Kinerja yang lebih rendah dari rata-rata kemungkinan terjadi karena frekuensi kegiatannya rendah, sehingga jarang atau bahkan tidak pernah dipraktikkan, yang berakibat pada kurangnya pengalaman dengan jenis penilaian dan analisis ini.

Sebagai langkah antisipasi dan untuk meningkatkan kompetensi PFPP Ahli Pertama minimal sesuai dengan taraf kepentingannya, maka diperlukan pelatihan untuk mengakomodasi keilmuan penilaian dan analisis atas objek-objek yang jarang dilakukan sekalipun. Pelatihan ini menjadi penting tidak hanya untuk meningkatkan kinerja, tetapi juga untuk mempersiapkan para PFPP Ahli Pertama dalam menghadapi permohonan penilaian yang tidak biasa atau langka.

Pelatihan ini harus dirancang dengan mempertimbangkan keunikan setiap jenis properti. Misalnya, pelatihan untuk penilaian properti yang terkait dengan seni atau barang antik perlu memasukkan aspek-aspek khusus seperti mempertimbangkan dan menilai aspek keaslian, sejarah, dan nilai estetika. Demikian pula, penilaian bangunan khusus seperti jembatan, jalan, atau bangunan air memerlukan pemahaman tentang aspek teknis atas objek tersebut. Selanjutnya, sesekali diperlukan pelatihan yang komprehensif untuk analisis terpisah yang

jarang dilakukan, seperti analisis ZNT dan tren nilai tanah, sebagai bekal analisis tambahan PFPP Ahli Pertama dalam melaksanakan penilaian properti.

Analisis penilaian properti peralatan dan mesin, tanah, bangunan gedung, limbah padat dan limbah cair, bongkaran, dan sewa properti; pelaksanaan kendali mutu; dan pengumpulan data dan informasi di bidang penilaian menjadi prioritas selanjutnya. Kompetensi ini merupakan kegiatan yang frekuensi pelaksanaannya relatif lebih tinggi daripada kompetensi pada kuadran III. Kondisi ini mengakibatkan tingkat kepentingan kompetensi ini dipersepsikan lebih tinggi daripada rata-rata. Menariknya, kinerja yang dipersepsikan pada kompetensi ini juga menunjukkan hasil yang di atas rata-rata. Frekuensi yang tinggi ini menyediakan peluang lebih banyak bagi PFPP Ahli Pertama untuk mempraktikkan kompetensi mereka, sehingga berkontribusi pada kinerja yang lebih baik.

Dalam konteks pelatihan, diperlukan pendekatan yang berfokus pada penyegaran dan pemeliharaan kinerja yang sudah baik. Pelatihan tersebut bisa berbentuk pelatihan penyegaran. Fokus utama pelatihan ini bisa pada aspek praktis, seperti cara mengatasi tantangan dan permasalahan yang sering muncul di lapangan. Hal ini memungkinkan PFPP untuk berbagi pengalaman dan pengetahuan dalam konteks praktis. Selain itu, pelatihan bisa mencakup diskusi kasus dan permasalahan atau isu terkini, yang membantu para peserta memahami dinamika terbaru.

Pembaharuan mengenai peraturan dan standar terkini juga merupakan komponen penting dalam pelatihan ini. Hal ini memastikan bahwa para PFPP tetap terinformasi dan mengikuti perkembangan terbaru pada kompetensi ini. Selain itu, penerapan dan peningkatan efisiensi dengan memanfaatkan teknologi informasi

juga menjadi aspek penting yang perlu diberikan perhatian. Dengan mengintegrasikan teknologi informasi ke dalam proses kerja, praktisi dapat bekerja lebih efisien dan efektif.

Penyusunan DKPB menjadi kompetensi teknis dengan urgensi atau prioritas peningkatan terakhir. Hal ini didasarkan pada persepsi bahwa kepentingan kompetensi ini relatif rendah, meskipun kinerja yang dicapai menunjukkan hasil di atas rata-rata. Proses penyusunan DKPB, yang dilakukan secara tahunan, biasanya dimulai dari pertengahan hingga akhir tahun. Dalam proses ini, PFPP Ahli Pertama bertanggung jawab untuk melakukan survei, mengolah data hasil survei, dan memperbarui data akhir hasil survei pasca-sinkronisasi. Aktivitas ini memerlukan ketelitian dan keakuratan yang tinggi.

Dari hasil analisis yang diperoleh, peningkatan kompetensi dalam penyusunan DKPB dapat dilakukan melalui sosialisasi. Sosialisasi penting untuk memastikan bahwa seluruh PFPP Ahli Pertama yang memiliki tugas menyusun DKPB memiliki pemahaman yang mendalam dan seragam mengenai proses dan standar yang berlaku. Selain itu, fokus pelatihan dan pengembangan bisa dialihkan ke area lain yang belum sepenuhnya dikuasai atau masih memiliki ruang untuk peningkatan agar sumber daya pelatihan dialokasikan secara efektif, dengan memprioritaskan area yang memiliki kepentingan dan kebutuhan yang lebih tinggi. Hal ini sesuai dengan penelitian Kurniati et al. (2023) yang mengambil keputusan *hold* atau tunda untuk peningkatan aspek-aspek yang kepentingannya di bawah rata-rata.

SIMPULAN

Dalam penelitian ini, hasil dan pembahasan menunjukkan adanya kesenjangan kompetensi yang penting bagi PFPP Ahli Pertama. Analisis *gap* dan

importance-performance mengidentifikasi kompetensi analisis pasar properti sebagai kompetensi yang sangat memerlukan peningkatan. Temuan ini menekankan perlunya mengembangkan keterampilan spesifik di bidang ini mengingat sangat krusialnya kegiatan analisis pasar properti pada penilaian properti. Hasil lainnya mengungkapkan adanya kebutuhan peningkatan kompetensi dalam kegiatan yang kurang sering, seperti analisis dan penilaian properti aset tetap yang jarang. Meskipun jarang terjadi, kinerja yang kurang dalam aspek ini dapat berdampak pada kinerja organisasi ke depannya apabila tidak segera ditingkatkan.

Implikasi praktis dari hasil penelitian ini yaitu adanya kebutuhan pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan spesifik kompetensi teknis dan antisipasi kebutuhan masa depan. DJKN dapat menggunakan hasil ini sebagai acuan dalam merencanakan dan melaksanakan program pelatihan yang lebih terfokus dan efektif bagi PFPP Ahli Pertama. Mengetahui prioritas pada area atau kompetensi teknis yang diperlukan berdasarkan hasil analisis memastikan bahwa PFPP Ahli Pertama memiliki kompetensi yang relevan dan terkini.

Keterbatasan penelitian ini termasuk tidak diuraikannya secara spesifik objek-objek yang digolongkan dalam satu objek dalam PMK 195/PMK.06/2021, misalnya objek peralatan dan mesin bisa mencakup banyak jenis aset mulai dari mesin sederhana hingga kompleks. Selain itu, penelitian ini hanya mengevaluasi adanya kesenjangan dan menentukan kebutuhan pelatihan berdasarkan kesenjangan tersebut tanpa melakukan *training needs analysis* (TNA) yang menyeluruh. Saran untuk penelitian masa depan termasuk perlunya analisis yang lebih rinci pada setiap kompetensi teknis dan pelaksanaan *training needs analysis* yang lebih komprehensif. Hal ini akan

memungkinkan identifikasi kebutuhan pelatihan yang lebih akurat dan mendalam, serta pengembangan program pelatihan yang lebih efektif dan relevan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmadi, A. (2020). Work Competency Standards as a Strategy for Company Operations Effectiveness. *JUDICIOUS*, 1(2), 116–120. <https://doi.org/10.37010/jdc.v1i2.210>
- Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA CABANG KOTA MAGELANG. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 11–21. <https://doi.org/10.31599/jmu.v3i2.982>
- Aria, A. (2014). PERAN MANAJEMEN ASET DALAM PEMBANGUNAN DAERAH. *Kutubkhanah: Jurnal Penelitian Social Keagamaan*, 17, 21–39. <https://doi.org/10.24014/kutubkhanah.v17i1.807>
- Azwar, S. (2018). *Metode Penelitian Psikologi* (II). Pustaka Pelajar.
- Darmawan, D., Sudrajat, I., Maulana, M. K. Z., & Febriyanto, B. (2021). Perencanaan Pengumpulan Data sebagai Identifikasi Kebutuhan Pelatihan Lembaga Pelatihan. *Journal of Nonformal Education and Community Empowerment*, 5(1), 71–88.
- Direktorat Jenderal Kekayaan Negara. (2023). *Tugas dan Fungsi DJKN*. Website Direktorat Jenderal Kekayaan Negara. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/page/2924/Tugas-dan-Fungsi-DJKN.html>
- Garousi, V., Giray, G., & Tuzun, E. (2020). Understanding the Knowledge Gaps of Software Engineers. *ACM Transactions on Computing Education*, 20(1), 1–33. <https://doi.org/10.1145/3360497>
- International Labour Organization. (2015). *Regional Model Competency Standards: Core competencies*. ILO Publication.
- Irwan, I. (2018). THE POSITIVISTIC PARADIGM RELEVANT IN RESEARCH RURAL SOCIOLOGY. *JURNAL ILMU SOSIAL*, 17(1), 21–38. <https://doi.org/10.14710/jis.17.1.2018.21-38>
- Kaganova, O., & McKellar, J. (2006). *Managing Government Property Assets: International Experiences*. The Urban Institute Press.
- Kim, S., & Ji, Y. (2018). Gap Analysis. In *The International Encyclopedia of Strategic Communication* (pp. 1–6). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781119010722.iesc0079>
- Kurniati, T., Gunawan, H., & Nisya, K. (2023). ANALISIS KEPUASAN DAN KEPENTINGAN FASILITAS DAN LAYANAN ANGKUTAN BERBASIS ONLINE DI KOTA PADANG. *Jurnal Ilmiah Poli Rekayasa*, 18(2), 79–85. <https://doi.org/10.30630/jipr.18.2.299>
- Martilla, J. A., & James, J. C. (1977). Importance-Performance Analysis. *Journal of Marketing*, 41(1), 77–79. <https://doi.org/10.1177/002224297704100112>
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for “intelligence.” *American Psychologist*, 28(1), 1–14. <https://doi.org/10.1037/h0034092>
- Nurbiyanto, N. (2022). Peran Penilai Pemerintah Dalam Rangka Pengelolaan Barang Milik Negara Berupa Aset Tetap. *JURNAL*

- MANAJEMEN KEUANGAN PUBLIK*, 6(2), 103–114. <https://doi.org/10.31092/jmkp.v6i2.1891>
- Nurhidayati, N., & Yuliantari, K. (2018). Analisis Pengaruh Kepuasan Pelanggan Terhadap Loyalitas Pelanggan pada Fish Street Cabang Tebet. *Jurnal Khatulistiwa Informatika*, 2(1), 69–75. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.31294/widyacipta.v2i1.2918>
- Oke, A. E., Ogunsemi, D. R., & Adeyelu, M. (2019). Quadrant and gap analysis of required and exhibited quantity surveyors' competencies. *Journal of Engineering, Design and Technology*, 17(6), 1161–1173. <https://doi.org/10.1108/JEDT-01-2019-0029>
- Panwar, R., Hansen, E., & Kozak, R. (2014). Evaluating Social and Environmental Issues by Integrating the Legitimacy Gap With Expectational Gaps. *Business & Society*, 53(6), 853–875. <https://doi.org/10.1177/0007650312438884>
- Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Berry, L. L. (1985). A Conceptual Model of Service Quality and Its Implications for Future Research. *Journal of Marketing*, 49(4), 41–50. <https://doi.org/10.2307/1251430>
- Purnomo, A. H., & Hapsari, P. (2019). ANALISIS KEBUTUHAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN BIDANG SOSIAL DAN PEMERINTAHAN PROVINSI KALIMANTAN TIMUR. *JURNAL RISET PEMBANGUNAN*, 2(1), 12–21. <https://doi.org/10.36087/jrp.v2i1.43>
- Rahayu, A., Tambunan, W., Pawitra, T. A., & Tosungku, L. O. A. S. (2022). Penentuan prioritas perbaikan layanan pengiriman barang pada industri logistik. *Journal Industrial Servicess*, 7(2), 295–305. <https://doi.org/10.36055/jiss.v7i2.14457>
- Rochaeni, S. (2019). GAP COMPETENCY ANALYSIS FOR EMPLOYEE OF ANIMAL FEED WAREHOUSE DEPARTMENT. *International Journal of GEOMATE*, 17(62), 17–22. <https://doi.org/10.21660/2019.62.4532>
- Sancoko, S., Riduansyah, M., Yuliani, P. L., & Nofiantoro, W. (2018). Evaluating the Gaps Competence of Graduate Office Administration and Secretary Program Using Importance-Performance Analysis in an Indonesian First-ranked University. *KnE Social Sciences*, 3(11), 93. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i11.2753>
- Sevenpri, C. (2014). Using Importance-Performance Analysis for Knowledge Capability in Enterprise Resource Planning. *International Business Management*, 8(4), 209–213. <https://doi.org/10.36478/ibm.2014.209.213>
- Sugiyono, S. (2012). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. CV. Alfabeta.
- Sukardi, S. (2023). The Development of Prospective Teachers' Entrepreneurial Competencies Based on Importance Performance Analysis (IPA). *Jurnal Penelitian Dan Pengkajian Ilmu Pendidikan: E-Saintika*, 7(1), 30–47. <https://doi.org/10.36312/esaintika.v7i1.1139>
- Suryani, S., Rindaningsih, I., & Hidayatulloh. (2023). PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA. *PERISAI: Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 2(3), 363–370.

- <https://doi.org/10.32672/perisai.v2i3.154>
- Utami, L. A., Gani, A., & Suparni, S. (2020). Penerapan Metode Webqual 4.0 dan IPA Dalam Mengukur Kualitas Website VISLOG PT. Citra Surya Indonesi. *Komputika : Jurnal Sistem Komputer*, 9(1), 25–34. <https://doi.org/10.34010/komputika.v9i1.2849>
- Wahyuni, D. S., Agustini, K., Sindu, I. G. P., & Sugihartini, N. (2020). Analysis on vocational high school teacher competency gaps: implication for VHS teacher training needs. *Journal of Physics: Conference Series*, 1516(1). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1516/1/012051>
- Widiantoro, J., Prasetya Utama, I., & Januar Arifiana, F. (2022). DUKUNGAN YANG DIBUTUHKAN DALAM IMPLEMENTASI JABATAN FUNGSIONAL PENILAI PEMERINTAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH BERDASAR PENDEKATAN ANALISIS USG. *JISMA: Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(5), 709–716. <https://doi.org/10.59004/jisma.v1i5.234>