

**PENGARUH PRESTASI BELAJAR, MASA STUDI DAN KEAKTIFAN
BERORGANISASI TERHADAP MASA TUNGGU DAN RELEVANSI
PEKERJAAN LULUSAN PRODI PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan**



**Oleh:
Nabila Sitta Anjani
14804241002**

**PRODI PENDIDIKAN EKONOMI
JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2018**

**PENGARUH PRESTASI BELAJAR, MASA STUDI DAN KEAKTIFAN
BERORGANISASI TERHADAP MASA TUNGGU DAN RELEVANSI
PEKERJAAN LULUSAN PRODI PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan**



**Oleh:
Nabila Sitta Anjani
14804241002**

**PRODI PENDIDIKAN EKONOMI
JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2018**

**PENGARUH PRESTASI BELAJAR, MASA STUDI, DAN KEAKTIFAN
BERORGANISASI TERHADAP MASA TUNGGU DAN RELEVANSI
PEKERJAAN LULUSAN PRODI PENDIDIKAN EKONOMI FAKULTAS
EKONOMI UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Oleh:

NABILA SITTA ANJANI

14804241002

Telah disetujui dan disahkan pada tanggal 28 Juni 2018

Untuk dipertahankan di depan Tim Pengaji

Program Studi Pendidikan Ekonomi

Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Yogyakarta

Dosen Pembimbing



Tejo Nurseto, M.Pd.

NIP. 19740324 200112 1 001

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul:

PENGARUH PRESTASI BELAJAR, MASA STUDI, DAN KEAKTIFAN BERORGANISASI TERHADAP MASA TUNGGU DAN RELEVANSI PEKERJAAN LULUSAN PRODI PENDIDIKAN EKONOMI FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA

Oleh:

NABILA SITTA ANJANI

14804241002

Telah dipetahankan di depan Dewan Pengaji pada tanggal 17 Juli 2018
dan dinyatakan telah lulus

DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Dr. Endang Mulyani, M.Si.	Ketua Pengaji		17 - Juli - 2018
Tejo Nurseto, M.Pd.	Sekretaris		17 - Juli - 2018
Supriyanto, M.M.	Pengaji Utama		17 - Juli - 2018

Yogyakarta, 18 Juli 2018
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta

Dekan



PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nabila Sitta Anjani
NIM : 14804241002
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Prestasi Belajar, Masa Studi, dan Keaktifan Berorganisasi terhadap Masa Tunggu dan Relevansi Pekerjaan Lulusan Prodi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Yogyakarta, 28 Juni 2018

Penulis



Nabila Sitta Anjani

NIM. 14804241002

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebijakan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): “Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maaflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkau Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir”.”

(Al-Baqarah 2: 286)

“Percaya pada Tuhan adalah hal paling utama, kemudian percayalah pada diri sendiri bahwa aku bisa melakukannya.”

Penulis

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim.

Dengan memanjatkan puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, skripsi ini saya persembahkan sebagai tanda kasih sayang kepada:

Orangtuaku tercinta, Bapak Bagja Teguh Ramdani dan Ibu Masriyah yang telah mendidik, memberikan kasih sayang, dukungan, dan doa yang selalu dipanjatkan untuk keberhasilan putrimu. Serta adikku tersayang, Haidar Mutaz Anjari yang selalu memberikan semangat dan doa untuk kakakmu ini.

**PENGARUH PRESTASI BELAJAR, MASA STUDI, DAN KEAKTIFAN
BERORGANISASI TERHADAP MASA TUNGGU DAN RELEVANSI
PEKERJAAN LULUSAN PRODI PENDIDIKAN EKONOMI FAKULTAS
EKONOMI UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**

Oleh:
NABILA SITTA ANJANI
14804241002

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh (1) prestasi belajar terhadap masa tunggu, (2) prestasi belajar terhadap relevansi pekerjaan, (3) masa studi terhadap masa tunggu, (4) masa studi terhadap relevansi pekerjaan, (5) keaktifan berorganisasi terhadap masa tunggu, (6) keaktifan berorganisasi terhadap relevansi pekerjaan, (7) pengaruh prestasi belajar, masa studi, dan keaktifan berorganisasi terhadap masa tunggu secara simultan, (8) pengaruh prestasi belajar, masa studi, dan keaktifan berorganisasi terhadap relevansi pekerjaan secara simultan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah lulusan Prodi Pendidikan Ekonomi FE UNY tahun angkatan 2009-2013. Pengambilan sampel sebanyak 186 lulusan dengan teknik *proportionate random sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi logistik.

Hasil penelitian ini adalah (1) prestasi belajar tidak berpengaruh terhadap masa tunggu, (2) prestasi belajar berpengaruh positif terhadap relevansi pekerjaan, (3) masa studi tidak berpengaruh terhadap masa tunggu, (4) masa studi tidak berpengaruh terhadap relevansi pekerjaan, (5) lulusan yang aktif berorganisasi memiliki masa tunggu lebih cepat dari yang tidak aktif berorganisasi, (6) keaktifan berorganisasi tidak berpengaruh terhadap relevansi pekerjaan, (7) prestasi belajar, masa studi, dan keaktifan berorganisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap masa tunggu, (8) prestasi belajar, masa studi, dan keaktifan berorganisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap relevansi pekerjaan.

Kata Kunci: Prestasi belajar, masa studi, keaktifan berorganisasi, masa tunggu, relevansi pekerjaan

**THE EFFECTS OF THE LEARNING ACHIEVEMENT, STUDY PERIOD,
AND ACTIVENESS IN ORGANIZATIONS ON THE WAITING PERIOD
AND JOB RELEVANCE AMONG GRADUATES OF THE STUDY
PROGRAM OF ECONOMICS EDUCATION, FACULTY OF
ECONOMICS, YOGYAKARTA STATE UNIVERSITY**

**NABILA SITTA ANJANI
14804241002**

ABSTRACT

This study aimed to find out the effects of: (1) the learning achievement on the waiting period, (2) the learning achievement on the job relevance, (3) the study period on the waiting period, (4) the study period on the job relevance, (5) the activeness in organizations on the waiting period, (6) the activeness in organizations on the job relevance, (7) the learning achievement, study period, and activeness in organizations simultaneously on the waiting period; and (8) the learning achievement, study period, and activeness in organizations simultaneously on the job relevance.

The study used the quantitative descriptive approach. The research subjects were graduates of the Study Program of Economics, Faculty of Economics, Yogyakarta State University, of the 2009-2013 admission years. The sample, consisting of 186 graduates, was selected by proportionate random sampling technique. The data were collected using a questionnaire. The analysis technique was logistic regression analysis.

The results of the study were as follows. (1) the learning achievement had no effect on the waiting period, (2) the learning achievement had a positive effect on the job relevance, (3) the study period had no effect on the waiting period, (4) the study period had no effect on the job relevance, (5) graduates who were active in organizations had shorter waiting periods than those who were not, (6) the activeness in organizations had no effect on the job relevance, (7) the learning achievement, study period, and activeness in organizations simultaneously affected the waiting period, (8) the learning achievement, study period, and activeness in organizations simultaneously affected the job relevance.

Keywords: *learning achievement, study period, activeness in organizations, waiting period, job relevance*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga skripsi yang berjudul “Pengaruh Prestasi Belajar, Masa Studi, dan Keaktifan berorganisasi terhadap Masa Tunggu dan Relevansi Pekerjaan Lulusan Prodi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta” dapat diselesaikan. Penulis menyadari tanpa bimbingan dari berbagai pihak, Tugas Akhir Skripsi ini tidak akan dapat diselesaikan dengan baik. oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada Bapak/Ibu/Saudara:

1. Prof. Dr. Sutrisna Wibawa, M.Pd. selaku Rektor Universitas Negeri Yogyakarta
2. Dr. Sugiharsono, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Tejo Nurseto, M.Pd. selaku Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta dan sebagai Dosen Pembimbing yang telah memberikan dukungan dan pengarahan selama penyusunan Tugas Akhir Skripsi ini.
4. Dr. Endang Mulyani, M.Si. selaku Dosen pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama masa studi dan sebagai Ketua Penguji yang telah memberikan saran dan masukan dalam perbaikan Tugas Akhir Skripsi ini.
5. Ali Muhsin, M.Pd. yang telah memberikan dukungan, saran, serta pengarahan selama penyusunan Tugas Akhir Skripsi ini.
6. Supriyanto, M.M. selaku Dosen Narasumber yang telah memberikan saran dan masukan sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi ini.
7. Seluruh alumni Pendidikan Ekonomi FE UNY angkatan 2009-2013 yang telah bersedia membantu dalam memberikan informasi dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Kedua orang tua yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi ini dengan baik.

9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan dorongan serta bantuan selama penyusunan Tugas Akhir Skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Tugas Akhir Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat dibutuhkan guna menyempurnakan Tugas Akhir Skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pembaca.

Yogyakarta, 17 Juli 2018

Penulis



Nabilah Sitta Anjani

NIM. 14804241002

x

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN	ii
PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	14
C. Batasan Masalah.....	15
D. Rumusan Masalah	15
E. Tujuan Penelitian.....	16
F. Manfaat Penelitian.....	17
1. Manfaat Teoritis	17
2. Manfaat Praktis.....	17
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	19
A. Kajian Teori	19
1. Sumber Daya Manusia	19
a. Pengertian Sumber Daya Manusia.....	19
b. Tenaga Kerja	20
2. Pasar Kerja	22
a. Pengertian Pasar Kerja	22
b. Permintaan Tenaga Kerja.....	23
c. Penawaran Tenaga Kerja.....	28
d. Keseimbangan dalam Pasar Kerja.....	31
3. Pengangguran.....	32
a. Pengertian Pengangguran.....	32
b. Jenis Pengangguran	34
c. Setengah Pengangguran	36
4. Teori <i>Human Capital</i>	38
5. Pendidikan	41
a. Pengertian Pendidikan.....	41
b. Fungsi Pendidikan.....	41
c. Tujuan Pendidikan	42
d. Pendidikan Tinggi	43
6. Masa Tunggu.....	45
a. Pengertian Masa Tunggu.....	45

b.	Faktor yang Mempengaruhi Masa Tunggu	46
7.	Relevansi Pekerjaan	48
a.	Pengertian Relevansi Pekerjaan	48
b.	Faktor yang Mempengaruhi Relevansi Pekerjaan.....	49
8.	Prestasi Belajar.....	51
a.	Pengertian Prestasi Belajar.....	51
b.	Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Belajar	52
c.	Penilaian Prestasi Belajar	53
9.	Masa Studi.....	54
a.	Pengertian Masa Studi.....	54
b.	Faktor yang Mempengaruhi Masa Studi	54
c.	Ketentuan Masa Studi Perguruan Tinggi	55
10.	Keaktifan Berorganisasi	56
a.	Pengertian Organisasi.....	56
b.	Pengertian Keaktifan	57
c.	Organisasi Mahasiswa.....	59
d.	Mahasiswa Aktif Berorganisasi.....	60
e.	Faktor yang Mempengaruhi Keaktifan Berorganisasi....	61
B.	Penelitian yang Relevan	63
C.	Kerangka Berpikir.....	70
D.	Paradigma Penelitian.....	75
E.	Hipotesis Penelitian.....	76
BAB III. METODE PENELITIAN.....		78
A.	Desain Penelitian	78
B.	Tempat dan Waktu Penelitian	78
C.	Populasi dan Sampel Penelitian	78
D.	Definisi Operasional Variabel	80
E.	Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	82
1.	Teknik Pengumpulan Data	82
2.	Instrumen Penelitian.....	83
F.	Validitas dan Reliabilitas Instrumen	83
1.	Uji Validitas Kuesioner.....	84
2.	Uji Reliabilitas Kuesioner	85
G.	Teknik Analisis Data.....	85
1.	Analisis Statistik Deskriptif	86
2.	Uji Multikolinearitas	86
3.	Uji Regresi Logistik	86
4.	Uji Hipotesis.....	87
a.	Uji Simultan (Uji Statistik G)	87
b.	Uji Parsial (Uji Wald)	88
5.	Uji Kesesuaian Model	89
6.	Uji Klasifikasi Model	89
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		91
A.	Deskripsi Tempat Penelitian	91
B.	Hasil Penelitian	93
1.	Analisis Statistik Deskriptif	93

2. Uji Multikolinearitas	112
3. Pengujian Hipotesis Penelitian.....	113
4. Koefisien Determinasi	121
5. Uji Kesesuaian Model	121
6. Uji Klasifikasi Model	122
C. Pembahasan Hasil Penelitian	123
D. Keterbatasan Penelitian.....	130
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	131
A. Simpulan	131
B. Implikasi.....	132
C. Saran.....	133
DAFTAR PUSTAKA	135
LAMPIRAN	138

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan 2013-2017.....	2
2. Predikat Mahasiswa Diploma, S1, S2, dan S3	52
3. Standar dan Bobot Penilaian	53
4. Standar Proses Pembelajaran Mahasiswa	56
5. Jumlah Lulusan Pendidikan Ekonomi FE UNY tahun 2009-2013.....	79
6. Sebaran Sampel Penelitian Alumni Pendidikan Ekonomi FE UNY	80
7. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	83
8. Tabel Klasifikasi	89
9. Karakteristik Responden Berdasarkan Tahun Angkatan dan Jenis Kelamin	94
10. Karakteristik Responden Berdasarkan Provinsi Asal	95
11. Karakteristik Responden Berdasarkan Provinsi Sekarang.....	96
12. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan Pertama	97
13. Klasifikasi Jenis Pekerjaan Pertama Guru dan Non-Guru	98
14. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Instansi Pekerjaan Pertama	99
15. Kategorisasi Pendapatan Pekerjaan Pertama	100
16. Kategorisasi Pendapan Berdasarkan Jenis Pekerjaan Pertama	100
17. Karakteristik Jam Kerja Pekerjaan Pertama.....	101
18. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan Sekarang	102
19. Klasifikasi Jenis Pekerjaan Sekarang Guru dan Non-Guru	103
20. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Instansi Pekerjaan Sekarang	104
21. Kategorisasi Pendapatan Pekerjaan Sekarang.....	105
22. Kategorisasi Pendapan Berdasarkan Jenis Pekerjaan Sekarang	106
23. Karakteristik Jam Kerja Pekerjaan Sekarang.....	107
24. Kategorisasi Prestasi Belajar (IPK)	109
25. Kategorisasi Masa Studi	109
26. Kategorisasi Keaktifan berorganisasi.....	110
27. Kategorisasi Masa Tunggu	110
28. Kategorisasi Relevansi Pekerjaan Pertama	111
29. Ringkasan Hasil Uji Multikolinearitas pada Variabel Dependen Masa Tunggu	112
30. Ringkasan Hasil Uji Multikolinearitas pada Variabel Dependen Relevansi Pekerjaan	113
31. Ringkasan Hasil Analisis Regresi terhadap Variabel Masa Tunggu ..	113
32. Ringkasan Hasil Analisis Regresi terhadap Variabel Relevansi Pekerjaan.....	115
33. Tabel Klasifikasi Model Variabel Masa Tunggu.....	122
34. Tabel Klasifikasi Model Variabel Relevansi Pekerjaan	122

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Persentase Penduduk Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan Utama 2016-2017	3
2. Perkembangan Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Daerah Tempat Tinggal dan Menurut Tingkat Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan 2016-2017.....	4
3. Jumlah Perguruan Tinggi Nasional 2011-2015	6
4. Jumlah Program Studi atau Jurusan Menurut Semua Jenjang Perguruan Tinggi.....	7
5. Jumlah Mahasiswa Berdasarkan Program Studi atau Jurusan Menurut Semua Jenjang Perguruan Tinggi	8
6. Skema Pembagian Tenaga Kerja	20
7. Kurva Total Produksi, Produksi Rata-Rata, dan Produksi Marginal	24
8. Kurva Nilai Produksi Marginal Tenaga Kerja	26
9. Kurva Permintaan Tenaga Kerja.....	26
10. Kurva Indiferen Kerja	29
11. Kurva Penawaran Tenaga Kerja	30
12. Kurva Keseimbangan dalam Pasar Kerja.....	31
13. Kurva Phillips dan Tingkat Pengangguran Alamiah	33
14. Paradigma Penelitian Pengaruh Prestasi Belajar dan Masa Studi terhadap Masa Tunggu dan Relevansi Pekerjaan Lulusan Pendidikan Ekonomi FE UNY	75

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Angket Penelitian.....	138
2. Data Responden	143
3. Hasil Uji Multikolinearitas.....	150
4. Hasil Uji Regresi Logistik	152

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengangguran sampai saat ini masih menjadi masalah bagi semua negara di dunia, terutama di Indonesia yang tengah mengalami dinamika kependudukan, yaitu terjadi perubahan struktur penduduk muda yang semakin meningkat. Pengangguran terjadi karena adanya kesenjangan antara jumlah penduduk usia kerja yang masuk dalam angkatan kerja dengan ketersediaan kesempatan kerja. Pengangguran dapat mengganggu keseimbangan hidup negara, mengingat pengangguran memberi dampak negatif, diantaranya kriminalitas, kesenjangan sosial, kemiskinan, bahkan dapat menimbulkan lesunya perekonomian secara makro.

Terlebih saat ini, lulusan perguruan tinggi Indonesia yang memiliki gelar sarjana maupun diploma tidak lagi menjadi jaminan mudah untuk mendapat pekerjaan. Kesulitan mereka untuk terserap di dunia kerja semakin bertambah berat semenjak pemberlakuan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA), karena mereka tidak hanya bersaing dengan sesama tenaga kerja di dalam negeri, namun juga bersaing dengan tenaga kerja asing. Untuk menandai fenomena tersebut, muncul istilah pengangguran terdidik. Pengangguran terdidik merupakan angkatan kerja yang tidak bekerja namun berpendidikan menengah ke atas (SMA, Diploma, dan Sarjana). Tingkat pengangguran terdidik atau *Educated Unemployment Rate* merupakan rasio dari angkatan kerja berpendidikan (SMA, Diploma, dan Sarjana) dengan jumlah seluruh angkatan kerja yang ada.

Berdasarkan data yang didapat dari BPS, sepanjang tahun 2013 hingga 2017, tingkat pengangguran terbuka menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan bergerak fluktuatif. Pada Agustus 2013, tingkat pengangguran terbuka menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan Indonesia tercatat sebesar 7.410.931 jiwa, jumlah ini lebih besar dibanding tingkat pengangguran pada Agustus periode sebelumnya. Pergerakan tingkat pengangguran ini terus berlanjut hingga Agustus 2015 yang tercatat sebesar 7.560.822 jiwa. Pada Februari 2017, tingkat pengangguran terbuka menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan Indonesia terlihat mengalami penurunan yaitu tercatat sebesar 7.005.262 jiwa. Tren penurunan ini mengindikasikan perekonomian Indonesia yang kian membaik. Fluktuasi tingkat pengangguran terbuka menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan digambarkan pada Tabel 1.

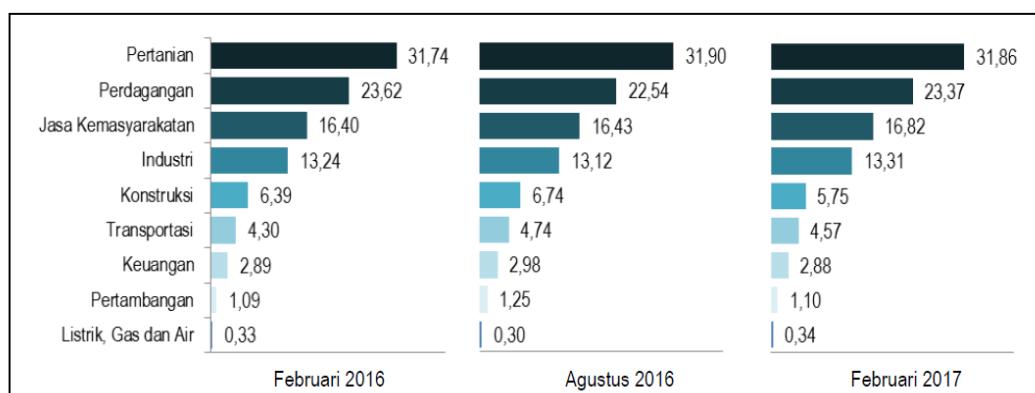
Tabel 1. Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan 2013-2017

Pendidikan tertinggi yang ditamatkan	Agustus 2013	Agustus 2014	Agustus 2015	Agustus 2016	Februari 2017
Tidak/belum pernah sekolah	81.432	74.898	55.554	59.346	92.331
Tidak/belum tamat SD	489.152	389.550	371.542	384.069	546.897
SD	1.347.555	1.229.652	1.004.961	1.035.731	1.292.234
SLTP	1.689.643	1.566.838	1.373.919	1.294.483	1.281.240
SMU	1.925.660	1.962.786	2.280.029	1.950.626	1.552.894
/SMK	1.258.201	1.332.521	1.569.690	1.520.549	1.383.022
Akademi/Diploma	185.103	193.517	251.541	219.736	249.705
Universitas	434.185	495.143	653.586	567.235	606.939
	7.410.931	7.244.905	7.560.822	7.031.775	7.005.262

Sumber: BPS, 2017

Secara keseluruhan, berdasarkan Tabel 1. dapat disimpulkan bahwa tingkat pengangguran terbuka menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan di Indonesia

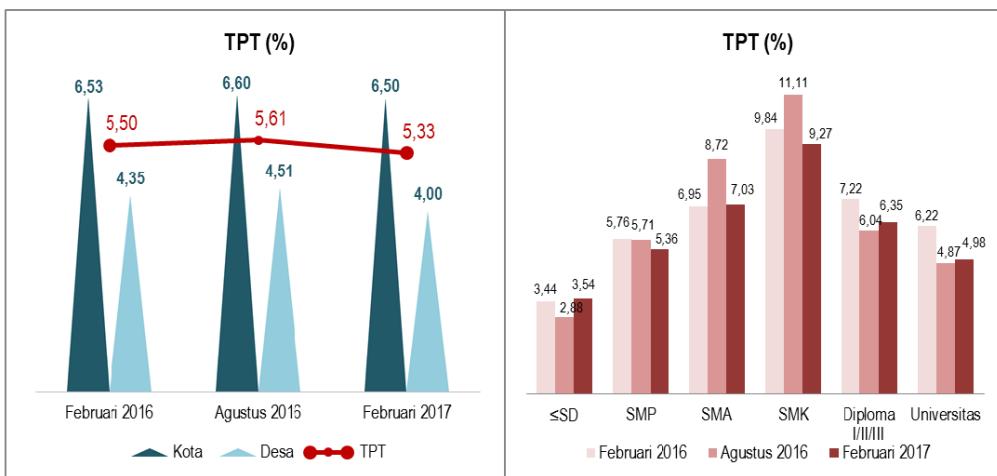
mengalami penurunan. Penurunan ini merupakan dampak dari meningkatnya kesempatan kerja yang ditopang oleh kondisi perekonomian yang semakin membaik di sektor swasta maupun publik. Sektor yang mengalami peningkatan persentase penduduk yang bekerja diantaranya: sektor jasa sebesar 0,42 persen; sektor transportasi, pergudangan dan komunikasi sebesar 0,27 persen; sektor pertanian 0,12 persen; dan sektor industri 0,07 persen. Peningkatan persentase penduduk bekerja menurut lapangan pekerjaan utama dari Februari 2016 hingga Februari 2017 digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1. Persentase Penduduk Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan Utama, 2016-2017 (Sumber: BPS, 2017)

Namun, peningkatan kesempatan kerja di beberapa sektor seperti yang tergambar pada Gambar 1. di Indonesia masih diperuntukkan bagi buruh tidak terdidik dan terampil dibandingkan tenaga kerja terdidik dan terampil. Permintaan atas pekerja tidak terdidik dan terampil ini dikarenakan upaya industri untuk menekan biaya perusahaan. Berdasarkan Tabel 1. jumlah pengangguran lulusan SMP, SMA, dan SMK pada Februari 2017, mengalami penurunan, sementara lulusan diploma dan sarjana justru mengalami peningkatan dari yang mulanya sebesar 567.235 jiwa menjadi 606.939 jiwa.

Selain melihat dari sisi permintaan akan tenaga kerja, faktor penyebab pengangguran terdidik juga dapat dilihat dari sisi penawaran tenaga kerja. Untuk memudahkan melihat penyebab pengangguran terdidik di Indonesia dilihat dari sisi penawaran, maka Gambar 2. menyajikan perbandingan tingkat pengangguran terbuka dalam persentase.



Gambar 2. Perkembangan Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Daerah Tempat Tinggal dan Menurut Tingkat Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan 2016-2017 (Sumber: BPS, 2017)

Berdasarkan Gambar 2. pada Februari 2017 TPT menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan untuk lulusan SMK menduduki peringkat paling tinggi sebesar 9,27 persen. Di peringkat berikutnya terdapat lulusan SMA dengan angka sebesar 7,03 persen, artinya, terdapat penawaran tenaga kerja yang berlebih di tingkat SMA dan SMK. Namun, mereka yang berpendidikan rendah cenderung mau menerima pekerjaan apa saja, sehingga menyebabkan tersingkirnya kesempatan kerja bagi lulusan pendidikan tinggi (dalam hal ini lulusan bergelar Diploma dan Sarjana) dan memicu timbulnya pengangguran terdidik.

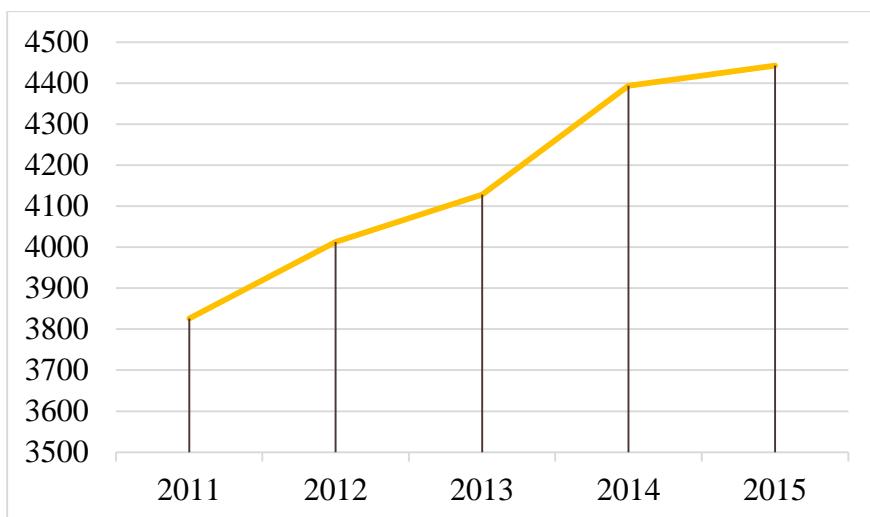
Penyebab lain munculnya pengangguran terdidik diantaranya diakibatkan oleh

dua faktor, yaitu faktor struktural dan non struktural. Faktor struktural diakibatkan oleh kurangnya keterampilan, kendala geografis, kelangkaan informasi di pasar kerja, dan faktor usia ketika meninggalkan sekolah. Dilihat dari faktor non struktural, pengangguran terdidik terjadi karena kenaikan tingkat upah buruh yang berujung pada pemutusan hubungan kerja bahkan tidak menerima pegawai baru, meningkatnya partisipasi perempuan yang berstatus kawin, serta persepsi yang terlalu tinggi terhadap pekerjaan (Sutomo dkk, 1999). Selain itu, sedikitnya ada tiga hal yang menyebabkan lulusan perguruan tinggi banyak yang tidak bekerja, yaitu hambatan kultural, mutu dan relevansi kurikulum pendidikan dan pasar kerja (Sanisah, 2010).

Di sisi lain, berbagai upaya terus dilakukan pemerintah dalam rangka menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas melalui pendirian perguruan tinggi. Namun apabila pertumbuhan perguruan tinggi dan jumlah lulusan yang ada tidak diimbangi dengan lapangan pekerjaan yang memadai, justru akan menimbulkan masalah pengangguran terdidik. Untuk itu proyeksi kebutuhan tenaga kerja sesungguhnya perlu diformulasikan melalui perencanaan pendidikan. Layanan pendidikan tinggi bermutu dan berdaya saing internasional sudah dilakukan melalui peningkatan akses, peningkatan mutu, peningkatan relevansi, daya saing, dan peningkatan tata kelola. Pemerintah juga telah menunjukkan keseriusannya dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia melalui sektor pendidikan, misalnya dengan meningkatkan akses bagi kelompok miskin di tingkat pendidikan menengah, mendirikan akademi komunitas di setiap kabupaten, meningkatkan beasiswa, dan sebagainya. Menyangkut perencanaan pendidikan,

berdasarkan data yang diperoleh dari BPS, perguruan tinggi negeri maupun swasta setiap tahunnya mengalami peningkatan.

Selama periode 2011-2015, jumlah perguruan tinggi di Indonesia bertambah sebanyak 617 atau tumbuh sekitar 16 persen. Pertumbuhan perguruan tinggi paling tinggi terjadi pada tahun 2013-2014 yaitu sebanyak 266 perguruan tinggi baru atau besar pertumbuhannya sekitar 6,4 persen. Kemudian di tahun 2014-2015 pertumbuhannya paling rendah yaitu hanya bertambah sebanyak 49 perguruan tinggi baru. Pertumbuhan perguruan tinggi sepanjang tahun 2011-2015 disajikan dalam Gambar 3.

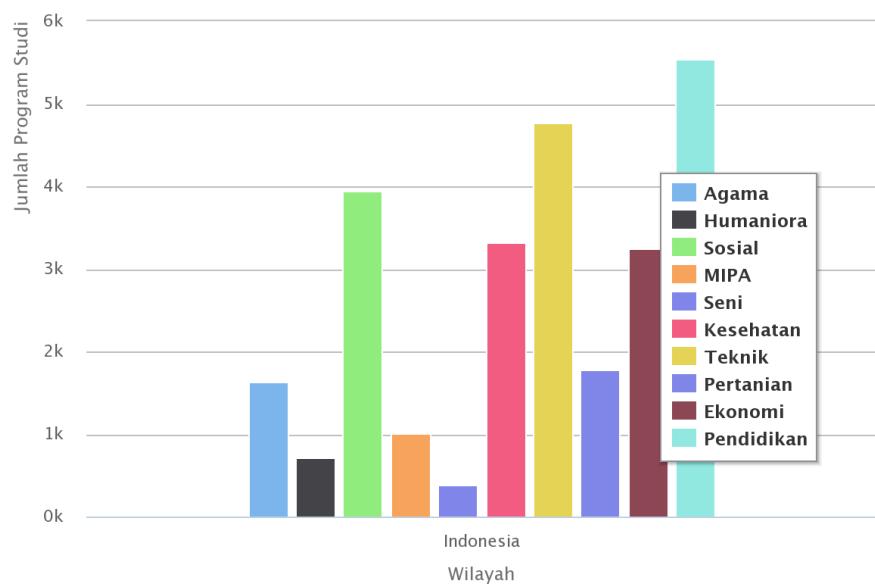


Gambar 3. Jumlah Perguruan Tinggi Nasional 2011-2015 (Sumber: <https://forlap.ristekdikti.go.id/>)

Gambar 3. menunjukkan peningkatan jumlah perguruan tinggi nasional yang didirikan di Indonesia. Berdasarkan perguruan tinggi yang didirikan, bentuk pendidikan vokasi menjadi fokus utama pemerintah dalam pembentukan perguruan tinggi baru. Sepanjang tahun 2010-2014, didirikan pendidikan tinggi vokasi yang terdiri dari 15 politeknik dan 3 akademi komunitas. Pendirian pendidikan tinggi

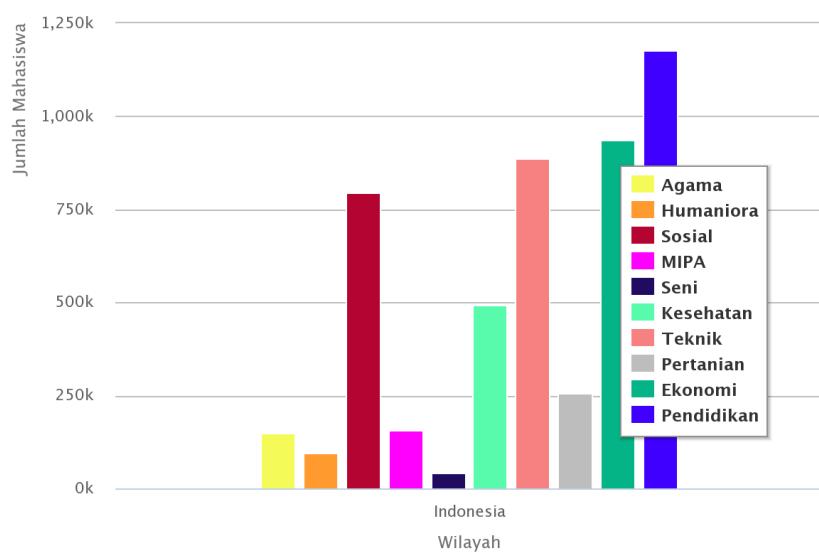
vokasi ini sejalan dengan tujuan pemerintah untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi sumber daya manusia yang siap kerja. Selain itu pendirian pendidikan tinggi akademik universitas berada di posisi kedua dari prioritas pemerintah dimana sebanyak 15 universitas baru didirikan pemerintah di tahun 2010-2014.

Dari jumlah keseluruhan perguruan tinggi yang ada di Indonesia, berdasarkan data yang diperoleh dari Kemenristekdikti, program studi perguruan tinggi di Indonesia diklasifikasikan menjadi 10, diantaranya: bidang agama, humaniora, sosial, MIPA, seni, kesehatan, teknik, pertanian, ekonomi, dan pendidikan. Perencanaan pembelajaran pada program studi atau jurusan ini menjadi sangat penting, karena kualitas lulusan bergantung pada pengalaman yang diperoleh selama belajar di jurusan. Jumlah program studi atau jurusan semua jenjang perguruan tinggi disajikan dalam Gambar 4.



Gambar 4. Jumlah Program Studi atau Jurusan Menurut Semua Jenjang Perguruan Tinggi (Sumber: <https://forlap.ristekdikti.go.id/>)

Berdasarkan Gambar 4, jumlah program studi terbanyak yang dimiliki perguruan tinggi di Indonesia adalah program studi pendidikan, sementara program studi seni menjadi program studi dengan jumlah terendah yang dimiliki perguruan tinggi di Indonesia. Jika melihat banyaknya program studi pendidikan di Indonesia, ternyata berdasarkan data yang diperoleh Kemenristekdikti, jumlah mahasiswa yang mengambil jurusan atau program studi pendidikan juga menduduki posisi pertama dibanding 9 program studi lain.



Gambar 5. Jumlah Mahasiswa Berdasarkan Program Studi atau Jurusan Menurut Semua Jenjang Perguruan Tinggi (Sumber: <https://forlap.ristekdikti.go.id/>)

Banyaknya mahasiswa yang mengambil jurusan pendidikan di Indonesia mengindikasikan lulusan dengan gelar sarjana pendidikan yang banyak pula. Pada Februari 2009, berdasarkan data yang diperoleh dari Sakernas, jumlah pengangguran lulusan program diploma untuk jurusan pendidikan dan keguruan adalah sebesar 157.317 jiwa dengan jumlah angkatan kerja sebesar 759.664 jiwa, sehingga persentase angka penganggurnya adalah sebesar 20,71 persen. Sementara jumlah pengangguran lulusan program sarjana untuk jurusan pendidikan

dan keguruan adalah sebesar 110.879 jiwa dengan jumlah angkatan kerja sebesar 730.728 jiwa, sehingga persentase angka pengangguran untuk lulusan program sarjana jurusan pendidikan dan keguruan adalah sebesar 15,17 persen dan dikelompokkan sebagai tenaga sarjana yang telah jenuh. Artinya kebutuhan akan tenaga sarjana ini di pasar kerja lebih kecil ketimbang jumlah sarjana yang dihasilkan oleh perguruan tinggi. Meskipun begitu, sarjana-sarjana bidang ini terus diproduksi oleh perguruan tinggi walaupun lapangan kerjanya sudah penuh. Contohnya, sarjana pendidikan (guru) memang tenaga yang dibutuhkan, namun tidak semua bidang keahlian guru dibutuhkan. Oleh karena itu, bidang-bidang pendidikan keguruan di Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) sebaiknya diprioritaskan pada bidang-bidang yang paling dibutuhkan melalui kerja sama dengan Dinas Pendidikan dalam perencanaan kebutuhan dan persediaan guru. Selain itu, LPTK perlu memiliki program penelitian pasar tenaga guru dalam bentuk survei sekolah yang mencakup wilayah provinsi maupun nasional (Suryadi, 2014).

Di sisi lain, saat ini persaingan antar lulusan jurusan pendidikan dan keguruan semakin ketat. Persaingan tersebut semakin diperketat semenjak pendaftaran CPNS formasi guru ke depan harus meraih gelar profesi guru (Gr) untuk bisa diterima sebagai CPNS guru. Sarjana kependidikan yang hanya memiliki gelar S.Pd. belum bisa disebut sebagai guru profesi sehingga tidak boleh melamar CPNS baru formasi guru. Untuk meraih gelar profesi guru, lulusan sarjana kependidikan dapat mengikuti sekolah tambahan atau dikenal dengan Program Profesi Guru Prajabatan (PPG). Belum lagi persaingan yang dirasakan lulusan sarjana kependidikan

semakin berat karena program tersebut tidak hanya diikuti oleh lulusan yang berasal dari sarjana kependidikan, tetapi program yang ditujukan untuk mencetak guru profesional ini juga boleh diikuti oleh sarjana non kependidikan.

Sebagai sebuah lembaga pendidikan, program studi Pendidikan Ekonomi merupakan salah satu jurusan di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang menciptakan lulusan bergelar sarjana pendidikan di bidang ilmu ekonomi, dengan visinya menjadi program studi pendidikan ekonomi yang terkemuka di Indonesia dalam menyiapkan, menghasilkan, dan mengembangkan pendidik di bidang ilmu ekonomi yang kompeten. Untuk itu seluruh lulusan Pendidikan Ekonomi diharapkan memiliki kompetensi menjadi tenaga guru yang kompeten dan profesional dalam bidang ilmu ekonomi, menjadi tenaga ahli yang profesional di bidang ilmu ekonomi, dan dapat menumbuhkembangkan kemampuan melaksanakan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Oleh karena itu perlu dilakukan sebuah penelusuran terhadap lulusan Pendidikan Ekonomi UNY, untuk mengetahui kompetensi lulusan yang dihasilkan sekaligus sebagai upaya mengevaluasi kinerja program studi, salah satunya dengan mengukur masa tunggu dan relevansi pekerjaan. Berdasarkan hasil laporan tahunan UNY 2014, rata-rata masa tunggu lulusan memperoleh pekerjaan pertama adalah selama 3 bulan, dimana Fakultas Sosial dan Ekonomi merupakan fakultas dengan masa tunggu kerja respondennya paling lama yaitu 4 bulan (lebih dari rata-rata masa tunggu UNY). Kemudian sebagian besar responden UNY dalam *tracer study* tersebut sebesar 47,51% bekerja sesuai bidang studinya, 13,03% tidak bekerja sesuai bidang studinya, 2,79% melanjutkan studi, 14,99% sedang mencari kerja,

dan 5,39% tidak bekerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Muhsin dkk (2012) terhadap lulusan Pendidikan Ekonomi FE UNY, terdapat 6% lulusan yang belum bekerja dan sebagian responden ada yang melanjutkan kuliah S2 sehingga hanya terhitung sebagai bukan angkatan kerja. Jika ditarik kesimpulan maka sebanyak 4,8% lulusan S1 Pendidikan Ekonomi belum terserap dalam pasar kerja, sedangkan sebanyak 95,2% sudah terserap di pasar kerja dengan waktu tunggu mendapat pekerjaan pertama adalah 4 bulan. Jenis pekerjaan pertama lulusan didominasi bekerja sebagai guru swasta, pegawai swasta, tentor, sementara jenis pekerjaan sekarang berupa guru swasta, pegawai swasta, dan guru negeri, sehingga dalam hal ini tingkat relevansi pekerjaan lulusan Pendidikan Ekonomi mencapai 51%. Sementara itu, tingkat gaji termasuk tidak relevan karena 68% lulusan memiliki gaji di bawah standar atau sebesar Rp1.655.800 dengan jumlah jam bekerja kurang dari 35 jam perminggunya. Dalam penelitian lain yang mengkaji daya saing lulusan Pendidikan Ekonomi UNY di pasar tenaga kerja PNS guru SMA di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (Hasana, 2012), lulusan Pendidikan Ekonomi UNY memiliki peluang sangat kecil untuk menjadi PNS Guru di DIY yaitu sebesar 0,06. Namun secara kuantitas, kemampuan mendominasi pasar tenaga kerja lulusan sebesar 35,71% dengan masa tunggu menjadi PNS kurang dari satu tahun. Secara kualitas, lulusan Pendidikan Ekonomi UNY memiliki pekerjaan yang relevan dengan pendidikan yang telah ditempuh selama kuliah.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi masa tunggu kerja, diantaranya menurut penelitian yang dilakukan (Setiawan, 2010) terhadap tenaga kerja terdidik

di Kota Magelang, bahwa umur, pendidikan, pendapatan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap lamanya mencari kerja. Sementara jenis kelamin tidak memberi pengaruh terhadap lama mencari kerja, namun terdapat perbedaan antara lama mencari kerja laki-laki dan perempuan. Lama mencari kerja perempuan 128,1 persen lebih cepat dibanding dengan pencari kerja laki-laki. Berbeda halnya dalam penelitian (Putranto dan Mashuri, 2012) terhadap lulusan jurusan Statistika Institut Teknologi Sepuluh Nopember, bahwa waktu tunggu kerja dapat dipengaruhi oleh faktor banyaknya anggota keluarga, status SLTA, jenis pekerjaan yang dipilih, dan motivasi dalam mencari kerja dimana faktor jenis pekerjaan yang dipilih menjadi faktor yang lebih menentukan waktu tunggu kerja diantara faktor lain. Lulusan yang memilih jenis pekerjaan wirausaha akan jauh lebih cepat bekerja, sehingga dalam hal ini penting bagi lembaga pendidikan terkait untuk memberikan pendidikan kewirausahaan kepada mahasiswa.

Prestasi belajar dalam dunia kerja merupakan salah satu syarat yang harus selalu disertakan saat pencari kerja melamar pekerjaan. Bagi lulusan perguruan tinggi yang menyandang gelar Diploma maupun Sarjana, prestasi belajar mereka diukur melalui IPK. Untuk itu IPK dapat menjadi bekal lulusan terserap dalam pasar kerja. IPK bagi lulusan dari jurusan kependidikan dan keguruan dapat menggambarkan kualitas seseorang bekerja menjadi tenaga pendidik bidang ilmu tertentu. Sebagai contoh, apabila seorang lulusan dari jurusan pendidikan di bidang ilmu ekonomi yang memiliki IPK tinggi, akan lebih dipercaya untuk bekerja menjadi tenaga pendidik ekonomi karena dianggap menguasai ilmu ekonomi dengan baik. Untuk itu, besar IPK yang dapat mempengaruhi masa tunggu dan relevansi pekerjaan

lulusan dipilih sebagai variabel independen dalam penelitian ini. Selain IPK, masa studi menjadi salah satu hal yang penting untuk dipertimbangkan lulusan. Masa studi berkaitan dengan keterserapan lulusan dalam dunia kerja, mengingat saat ini persaingan untuk mendapat pekerjaan semakin berat. Sebagai contoh, seorang lulusan yang memiliki masa studi lebih lama dari rata-rata masa studi teman satu angkatannya, akan cenderung terlambat dalam mencari kerja, sehingga posisi jenis pekerjaan tertentu yang kosong, sudah terlanjur diisi oleh mereka yang terlebih dahulu lulus. Untuk itu, masa studi dapat mempengaruhi masa tunggu dan relevansi pekerjaan lulusan, sehingga dipilih sebagai variabel independen dalam penelitian ini. Pengalaman berorganisasi juga menjadi pertimbangan bagaimana lulusan akan diterima bekerja. Lulusan yang memiliki pengalaman organisasi saat kuliah atau dengan kata lain lulusan tersebut aktif berorganisasi, tentu memperoleh banyak nilai *plus* bagi pencari tenaga kerja untuk menerima mereka bekerja di tempatnya. Lulusan yang aktif berorganisasi dianggap terlatih melakukan kerja sama, dapat melakukan komunikasi dengan baik, memiliki wawasan dan pemecahan masalah dengan baik, serta memiliki relasi. Untuk itu, keaktifan berorganisasi dipilih menjadi variabel independen yang dapat mempengaruhi masa tunggu dan relevansi pekerjaan. Berangkat dari fenomena tersebut, penulis ingin melakukan penelitian tentang “Pengaruh Prestasi Belajar, Masa Studi, dan Keaktifan Berorganisasi terhadap Masa Tunggu dan Relevansi Pekerjaan Lulusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan diantaranya:

1. Lulusan perguruan tinggi Indonesia yang memiliki gelar sarjana maupun diploma tidak lagi menjadi jaminan mudah untuk mendapat pekerjaan.
2. Hingga bulan Februari 2017 tingkat pengangguran bagi Diploma dan Sarjana di Indonesia mengalami peningkatan.
3. Pertumbuhan perguruan tinggi dapat menimbulkan masalah pengangguran terdidik jika tidak diimbangi lapangan kerja yang memadai.
4. Jumlah prodi dan mahasiswa jurusan pendidikan di Indonesia sangat tinggi, sehingga mengindikasikan lulusan sarjana pendidikan yang banyak pula.
5. Persentase angka pengangguran lulusan sarjana pendidikan masuk dalam kategori tenaga sarjana yang telah jenuh.
6. Persaingan yang dirasakan lulusan sarjana pendidikan semakin berat.
7. Lembaga pendidikan harus mengetahui kompetensi lulusan di dunia kerja sebagai bentuk evaluasi kinerja penyelenggaraan pendidikan.
8. Rata-rata masa tunggu lulusan Pendidikan Ekonomi adalah 4 bulan atau lebih lama dibanding rata-rata masa tunggu UNY (3 bulan).
9. Tingkat relevansi pekerjaan pertama lulusan Pendidikan Ekonomi dilihat dari jenis pekerjaan lebih tinggi (yaitu mencapai 51%) dibanding dengan lulusan UNY (yaitu sebesar 13,03%) namun belum diimbangi dengan pendapatan dan jam kerja yang relevan.
10. IPK menjadi syarat dalam melamar pekerjaan, masa studi berkaitan dengan

persaingan yang dialami lulusan untuk mencari pekerjaan sesegera mungkin, dan keaktifan berorganisasi dapat menjadi pertimbangan untuk diterima bekerja.

11. Perlu dilakukan penelusuran terhadap kompetensi lulusan Pendidikan Ekonomi FE UNY di dunia kerja dengan mengukur pengaruh IPK, masa studi, dan keaktifan berorganisasi terhadap masa tunggu dan relevansi pekerjaan.

C. Batasan Masalah

Ada beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi, namun agar penelitian ini lebih terfokus dan tidak terjadi perluasan kajian mengingat luasnya dampak permasalahan yang ada dan keterbatasan waktu, maka peneliti perlu membatasi cakupan permasalahan. Permasalahan dibatasi pada masa tunggu lulusan yang cenderung lama serta relevansi jenis pekerjaan pertama lulusan yang tinggi namun belum diimbangi dengan pendapatan yang relevan, bahkan ada yang belum terserap di pasar kerja (sedang mencari kerja). Masa tunggu dan relevansi pekerjaan dipengaruhi oleh banyak faktor, namun dalam penelitian ini, faktor yang diteliti hanya prestasi belajar (IPK), masa studi, dan keaktifan berorganisasi, karena IPK menjadi syarat dalam melamar pekerjaan, masa studi berkaitan dengan persaingan yang dialami lulusan untuk mencari pekerjaan sesegera mungkin, dan keaktifan berorganisasi dapat menjadi pertimbangan untuk diterima bekerja.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh prestasi belajar terhadap masa tunggu lulusan Pendidikan Ekonomi FE UNY?
2. Bagaimana pengaruh prestasi belajar terhadap relevansi pekerjaan lulusan Pendidikan Ekonomi FE UNY?
3. Bagaimana pengaruh masa studi terhadap masa tunggu lulusan Pendidikan Ekonomi FE UNY?
4. Bagaimana pengaruh masa studi terhadap relevansi pekerjaan lulusan Pendidikan Ekonomi FE UNY?
5. Bagaimana pengaruh keaktifan berorganisasi terhadap masa tunggu lulusan Pendidikan Ekonomi FE UNY?
6. Bagaimana pengaruh keaktifan berorganisasi terhadap relevansi pekerjaan lulusan Pendidikan Ekonomi FE UNY?
7. Bagaimana pengaruh prestasi belajar, masa studi, dan keaktifan berorganisasi terhadap masa tunggu lulusan Pendidikan Ekonomi FE UNY?
8. Bagaimana pengaruh prestasi belajar, masa studi, dan keaktifan berorganisasi terhadap relevansi pekerjaan lulusan Pendidikan Ekonomi FE UNY?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh:

1. Prestasi belajar terhadap masa tunggu lulusan Pendidikan Ekonomi FE UNY
2. Prestasi belajar terhadap relevansi pekerjaan lulusan Pendidikan Ekonomi FE UNY
3. Masa studi terhadap masa tunggu lulusan Pendidikan Ekonomi FE UNY
4. Masa studi terhadap relevansi pekerjaan lulusan Pendidikan Ekonomi FE UNY
5. Keaktifan berorganisasi terhadap masa tunggu lulusan Pendidikan Ekonomi FE UNY
6. Keaktifan berorganisasi terhadap relevansi pekerjaan lulusan Pendidikan Ekonomi FE UNY
7. Prestasi belajar, masa studi, keaktifan berorganisasi terhadap masa tunggu lulusan Pendidikan Ekonomi FE UNY
8. Prestasi belajar, masa studi, dan keaktifan organisasi terhadap relevansi pekerjaan lulusan Pendidikan Ekonomi FE UNY

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dan acuan akademis dalam penelitian lebih lanjut, terutama untuk mengkaji faktor lain yang dapat mempengaruhi masa tunggu dan relevansi pekerjaan lulusan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Masyarakat

Dengan mengetahui pengaruh IPK, masa studi, dan keaktifan berorganisasi terhadap masa tunggu dan relevansi pekerjaan, dapat menjadi motivasi bagi masyarakat untuk terus berupaya meningkatkan kualitasnya di dunia kerja.

b. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dorongan bagi mahasiswa, terutama mahasiswa Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta untuk terus berupaya meningkatkan kualitasnya di dunia kerja, terutama dengan mempertimbangkan IPK, masa studi, dan keaktifan berorganisasi.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia atau *human resources* mengandung dua pengertian, pertama, sumber daya manusia didefinisikan sebagai bagaimana kualitas usaha yang diberikan seseorang dalam sebuah proses produksi. Kedua, sumber daya manusia diartikan sebagai manusia yang mampu melakukan usaha dalam proses produksi tersebut (Simanjutak, 1985: 1). Berdasarkan kedua pengertian di atas, sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai kualitas kerja manusia yang dapat dikerahkan dalam kegiatan produksi.

Sumber daya manusia dapat memberi sumbangan yang produktif bagi masyarakat, untuk itu pembinaan sumber daya manusia perlu dilakukan. Pembinaan sumber daya manusia merupakan suatu upaya untuk meningkatkan kemampuan produktif seseorang dari segala aspek, mencakup aspek kesehatan, pendidikan, peningkatan keterampilan, dan usaha lain yang dapat mempermudahnya memperoleh pekerjaan sehingga dapat memperbaiki kualitas hidup bagi dirinya sendiri maupun orang lain (Suroto, 1986: 4). Mampu tidaknya seseorang dalam bekerja dapat diukur dengan usia, sehingga muncul istilah usia kerja. Manusia atau penduduk yang berada di usia kerja disebut tenaga kerja.

b. Tenaga Kerja

Jika mengenal istilah tenaga kerja, maka terdapat pula istilah bukan tenaga kerja. Perbedaan keduanya didasari atas perbedaan usia. Tenaga kerja adalah penduduk yang berada di usia lebih dari sama dengan 16 tahun, sehingga penduduk yang berada di usia kurang dari 16 tahun disebut sebagai bukan tenaga kerja. Batasan usia yang mengkategorikan apakah penduduk tersebut masuk ke dalam tenaga kerja atau bukan tenaga kerja berbeda-beda di setiap negara (Kusnendi, 2003: 139).

Di Indonesia, tenaga kerja adalah penduduk yang berusia 15 tahun atau lebih yang sedang bekerja, mereka yang untuk sementara tidak bekerja tapi memiliki pekerjaan, mereka yang belum mempunyai pekerjaan, dan sedang mencari kerja. Skema pembagian tenaga kerja dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 6. menyajikan skema pembagian penduduk. Penduduk dibagi menjadi tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk bukan tenaga kerja dikelompokkan berdasarkan usia. Sementara tenaga kerja dibagi menjadi dua kelompok, yaitu:

1) Angkatan kerja

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), angkatan kerja atau yang disebut penduduk usia kerja merupakan penduduk berumur 15 tahun dan lebih. Penduduk usia kerja merupakan penduduk yang sudah bekerja atau sudah siap bekerja namun sedang menganggur, sedang mencari kerja, atau siap melakukan kerja mandiri.

Orang yang digolongkan bekerja adalah mereka yang sudah aktif dalam melakukan kegiatan produksi berupa menghasilkan barang atau jasa dan dengan kegiatan tersebut memperoleh penghasilan selama minimal 35 jam dalam seminggu. Jika penduduk yang bekerja memiliki jam kerja kurang dari 35 jam seminggu maka dikategorikan sebagai pekerja setengah menganggur kentara (jam kerja sedikit). Sebaliknya jika penduduk yang bekerja namun memiliki produktivitas dan penghasilan rendah dapat dikategorikan sebagai pekerja setengah menganggur tidak kentara.

Angkatan kerja sendiri terdiri dari pekerja dan penganggur. Pekerja adalah angkatan kerja yang memiliki pekerjaan dan masih bekerja saat disensus atau sebenarnya sudah memiliki pekerjaan namun karena sebuah alasan maka untuk sementara waktu tidak melakukan pekerjaan. Definisi bekerja dalam BPS artinya sebuah kegiatan yang dilakukan seseorang untuk dibayar atau untuk mendapatkan keuntungan minimal satu jam sebelum sensus. Penganggur

adalah angkatan kerja yang tidak memiliki pekerjaan, tidak bekerja sama sekali, atau sedang berusaha mencari pekerjaan.

2) Bukan angkatan kerja

Penduduk yang digolongkan sebagai tenaga kerja bukan angkatan kerja adalah penduduk yang berada di usia kerja namun tidak bekerja atau sedang tidak mencari pekerjaan. Terdapat tiga golongan bukan angkatan kerja menurut BPS, yaitu penduduk yang berada dalam usia kerja namun masih bersekolah, kegiatan mengurus rumah tangga (tanpa upah), dan penerima pendapatan lain yang bukan berasal dari tenaga yang dikerahkannya, seperti seperti penerima pendapatan dari dana pensiun dan mereka yang hidup bergantung dengan orang lain akibat menderita cacat fisik.

2. Pasar Kerja

a. Pengertian Pasar Kerja

Pasar kerja atau sering disebut pasar tenaga kerja secara konseptual tidak jauh berbeda dengan pasar barang maupun pasar modal. Pasar dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) didefinisikan sebagai tempat orang berjual beli, kekuatan permintaan dan penawaran, atau tempat bertemuanya keinginan pembeli dan penjual. Pasar kerja didefinisikan sebagai jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan dan jumlah tenaga kerja yang tersedia dan bagaimana cara para pencari kerja dan mereka yang membutuhkan tenaga kerja untuk melakukan transaksi berupa penerimaan, pemberhentian, promosi, pemindahan dan sebagainya (Suroto, 1986: 149). Merujuk pada pengertian ini, pasar kerja mencakup tenaga kerja yang belum bekerja maupun yang sudah memiliki pekerjaan.

Pasar kerja adalah proses mempertemukan pencari kerja dan penyedia kerja, yang terkadang juga melibatkan pihak perantara kerja. Untuk itu pasar kerja mempertemukan antara penawaran tenaga kerja dan permintaan tenaga kerja. Penawaran tenaga kerja datang dari pencari kerja atau pihak yang membutuhkan pekerjaan dan permintaan tenaga kerja datang dari pihak yang membutuhkan tenaga kerja (Kusnendi, 2003: 182). Untuk itu, pasar kerja merupakan suatu kondisi yang menggambarkan kebutuhan dan ketersediaan akan tenaga kerja dan bagaimana transaksi antara pencari kerja dan penyedia kerja.

b. Permintaan Tenaga Kerja

1) Pengertian permintaan tenaga kerja

Permintaan tenaga kerja berasal dari pihak yang membutuhkan tenaga kerja, sehingga untuk mendapatkan tenaga kerja, perusahaan akan membuka lowongan pekerjaan atau menciptakan lapangan pekerjaan. Permintaan tenaga kerja biasanya terjadi karena terdapat permintaan akan barang dan jasa di masyarakat atau *derived demand*. Sehingga permintaan tenaga kerja dapat diartikan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan atau diminta selama kurun waktu tertentu.

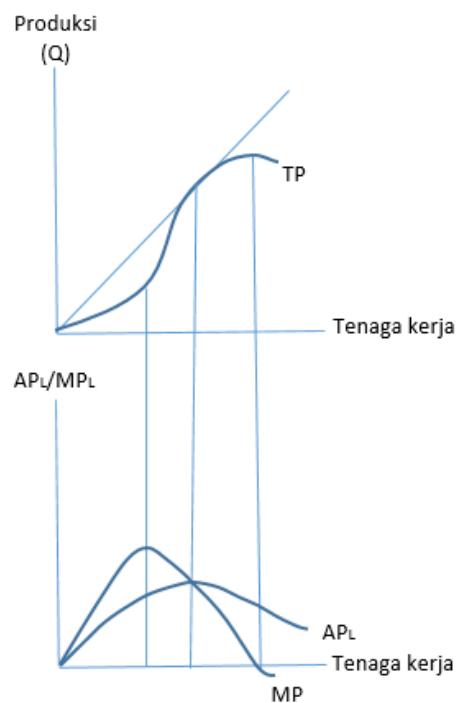
2) Kurva permintaan tenaga kerja

Untuk memahami kurva permintaan tenaga kerja tidak akan terlepas dari fungsi produksi. Fungsi produksi mengacu pada input yang digunakan perusahaan untuk memproduksi barang dan jasa, sehingga fungsi produksi menunjukkan hubungan antara tingkat output (Q) dan input yang digunakan.

Asumsikan bahwa perusahaan hanya menggunakan dua faktor produksi yaitu tenaga kerja (L) dan modal (K), maka fungsi produksinya adalah

$$Q = f(L, K) \quad (1)$$

Dari fungsi produksi di atas, dapat ditarik konsep produksi total atau *total production* (TP), produksi rata-rata atau *average production* (AP), dan produksi marginal atau *marginal production* (MP). Produksi rata-rata adalah produksi total dibagi jumlah faktor produksi yang digunakan, sehingga produksi rata-rata menunjukkan hasil produksi per satu unit tenaga kerja. Produksi marjinal merupakan tambahan hasil produksi setelah menambah satu faktor produksi dimana faktor produksi tetap tidak berubah jumlahnya. Hubungan antara total produksi, produksi rata-rata dan produksi marginal dapat disajikan dalam kurva sebagai berikut.



Gambar 7. Kurva total produksi, produksi rata-rata, dan produksi marginal
(Kusnendi, 2003)

Berdasarkan Gambar 7. dengan menambah satu faktor produksi secara terus menerus, maka akan menghasilkan total produksi yang terus bertambah. Namun di satu titik, pertambahan satu faktor produksi tidak akan menambah total produksi, namun justru menimbulkan penurunan total produksi. Sehingga dalam hal ini, *The Law of Diminishing Return* akan berlaku.

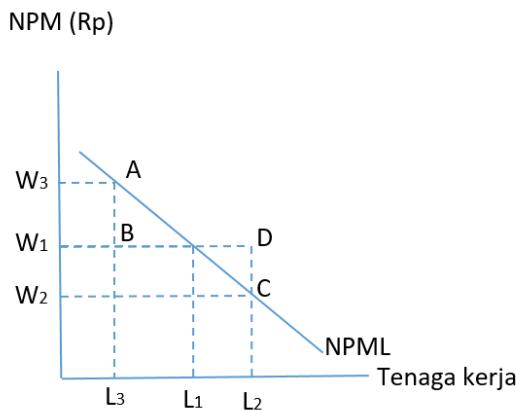
Kaitannya dengan penggunaan faktor produksi tenaga kerja (L), maka produsen harus memutuskan berapa banyak tenaga kerja yang akan digunakan dalam proses produksi sehingga dapat memperoleh keuntungan yang maksimum. Keuntungan yang maksimum akan tercapai jika *marginal cost* sama dengan *marginal revenue*, atau:

$$MC=MR \quad (2)$$

Artinya produsen akan mencapai keuntungan yang maksimum apabila tambahan penerimaan uang sebagai akibat dari menambah satu orang tenaga kerja harus sama dengan jumlah biaya yang dikeluarkan untuk membayar tambahan tenaga kerja tersebut (W). Dengan kata lain, tambahan penerimaan uang sebagai akibat dari menambah satu orang tenaga kerja tersebut menunjukkan besarnya produksi marginal tenaga kerja (NPM_L) dikali harga barang atau jasa yang diproduksi (P), untuk apabila dirumuskan maka:

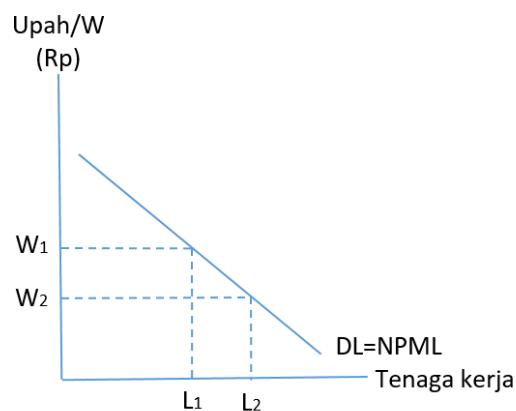
$$PM_L \cdot P = W \quad (3)$$

Bila digambarkan dalam sebuah kurva, maka hubungan antara NPM_L dan tenaga kerja akan berbanding terbalik dan keuntungan maksimum produsen terjadi saat $NPM_L = W$. Kurva hubungan antara NPM_L dan tenaga kerja disajikan dalam gambar berikut.



Gambar 8. Kurva Nilai Produksi Marginal Tenaga Kerja
(Kusnendi, 2003)

Gambar 8. menggambarkan hubungan antara tingkat upah dan permintaan produsen terhadap tenaga kerja dimana permintaan tenaga kerja akan meningkat apabila tingkat upah turun, begitu sebaliknya. Berikut merupakan kurva yang menunjukkan permintaan tenaga kerja.



Gambar 9. Kurva Permintaan Tenaga Kerja (Kusnendi, 2003)

Gambar 9. menggambarkan hubungan negatif antara tenaga kerja dan tingkat upah yang kemudian dikenal sebagai hukum permintaan tenaga kerja. Pada dasarnya, konsep ini sama dengan konsep permintaan di pasar barang dan jasa.

3) Faktor yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, bahwa tingkat upah akan mempengaruhi permintaan tenaga kerja di pasar kerja. Karena produsen akan cenderung meminta lebih banyak tenaga kerja ketika tingkat upah rendah, hal tersebut dilakukan sebagai upaya untuk menekan biaya produksi perusahaan. Selain faktor upah berikut faktor lain yang turut mempengaruhi permintaan tenaga kerja diantaranya (Kusnendi, 2003: 170-171):

a) Permintaan pasar akan hasil produksi

Permintaan tenaga kerja merupakan *derived demand*, artinya semakin banyak hasil produksi yang diminta atau dibutuhkan masyarakat, akan mendorong perusahaan untuk meningkatkan kapasitas produksinya, sehingga permintaan akan tenaga kerja juga semakin meningkat.

b) Modal dan teknologi

Apabila penggunaan faktor produksi modal perusahaan ditambah, maka produktivitas tenaga kerja naik. Artinya, setiap tingkat upah yang berlaku permintaan akan tenaga kerja menjadi lebih banyak. Adanya perubahan pada penggunaan teknologi juga dapat menyebabkan permintaan tenaga kerja berubah. Perubahan teknologi yang sifatnya padat modal artinya kenaikan produktivitas tenaga kerja lebih rendah dari kenaikan produktivitas faktor produksi modal. Sedangkan perubahan teknologi yang sifatnya padat tenaga kerja, mengandung arti sebaliknya dari perubahan teknologi yang sifatnya padat modal. Untuk itu, teknologi padat modal akan cenderung menggantikan penggunaan tenaga kerja.

c) Kualitas tenaga kerja

Tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan adalah tenaga kerja yang memiliki kualitas terbaik, minimal memenuhi kualifikasi pendidikan yang disyaratkan perusahaan. Semakin tinggi kualitas tenaga kerja, semakin tinggi pula produktivitasnya, sehingga permintaan akan tenaga kerja menjadi semakin tinggi.

c. Penawaran Tenaga Kerja

1) Pengertian penawaran tenaga kerja

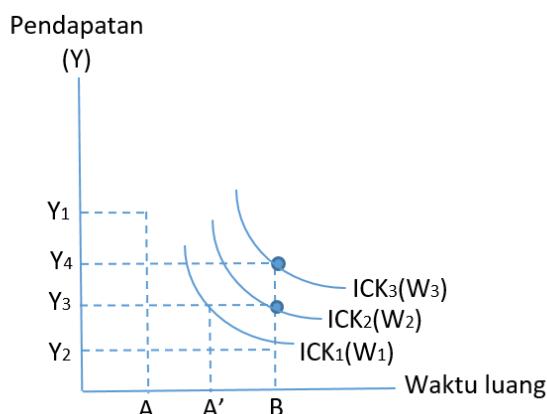
Penawaran tenaga kerja berasal dari pihak yang membutuhkan pekerjaan, sehingga untuk mendapatkan pekerjaan, tenaga kerja harus mencari pekerjaan dan mendapat informasi dalam pasar kerja. Penawaran tenaga kerja mengacu pada jumlah tenaga kerja yang tersedia untuk bekerja atau jumlah tenaga kerja yang ditawarkan pada periode tertentu. Total penawaran tenaga kerja bergantung pada tingkat fertilitas yang terjadi saat generasi sebelumnya, sehingga menentukan banyak populasi penduduk yang ada saat ini (Borjas, 2008: 21).

Penawaran tenaga kerja secara makro artinya bagaimana penyediaan tenaga kerja secara nasional, regional, atau kabupaten secara agregat. Untuk memahami konsep penawaran tenaga kerja secara makro, konsep pembagian penduduk menjadi tenaga kerja dan bukan tenaga kerja serta tingkat partisipasi angkatan kerja juga penting diketahui. Tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) menunjukkan proporsi jumlah angkatan kerja dibanding jumlah tenaga kerja yang ada. Sementara itu, penawaran tenaga kerja secara mikro

menggambarkan bagaimana individu menggunakan waktunya untuk bekerja dan mengisi waktu senggang (istirahat, berlibur, tidur, dan lain sebagainya).

2) Kurva penawaran tenaga kerja

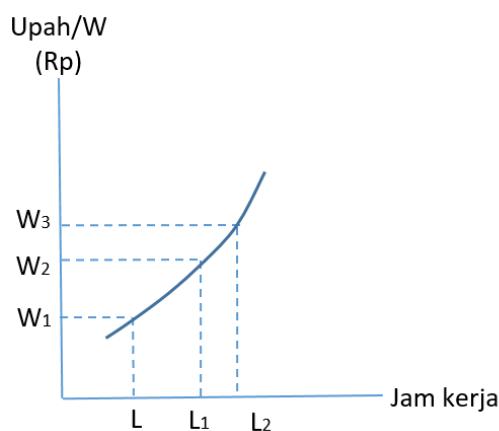
Kurva penawaran tenaga kerja secara mikro sama halnya dengan konsep kurva indiferen. Kurva indiferen adalah kurva yang menggambarkan kombinasi dari penggunaan dua macam barang sehingga menghasilkan total kepuasan yang sama. Kurva indiferen kerja adalah kurva yang menggambarkan kombinasi dari penggunaan waktu untuk bekerja dan waktu untuk mengisi waktu luang yang akan menghasilkan total kepuasan yang sama. Kurva indiferen dapat digambarkan seperti berikut.



Gambar 10. Kurva Indiferen Kerja (Kusnendi, 2003)

Gambar 10. merupakan kurva indiferen kerja yang menunjukkan hubungan antara pendapatan dan waktu luang. Kepuasan akan semakin tinggi jika pendapatan yang diterima bertambah sedangkan waktu luang tetap, pendapatan cenderung tetap namun dengan waktu luang yang bertambah, serta pendapatan dan waktu luang yang sama-sama bertambah. Dalam kurva indiferen kerja terdapat garis kendala kerja atau dalam teori perilaku konsumen disebut garis

anggaran (*budget line*). Garis kendala kerja adalah kombinasi penggunaan waktu untuk bekerja dengan waktu luang dengan mempertimbangkan upah yang sudah ditentukan. Dengan kata lain, semakin tinggi upah, maka waktu yang disediakan untuk bekerja akan semakin besar. Hubungan yang menggambarkan antara tingkat upah dan jumlah jam kerja yang ditawarkan inilah yang disebut kurva penawaran tenaga kerja. Berikut merupakan kurva penawaran tenaga kerja:

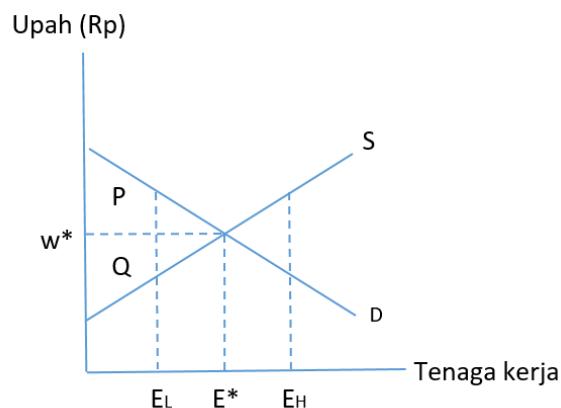


Gambar 11. Kurva Penawaran Tenaga Kerja (Kusnendi, 2003)

Gambar 11. merupakan kurva penawaran tenaga kerja. Dalam kurva penawaran tenaga kerja akan terjadi *backward bending supply curve* atau kurva penawaran yang berbalik ke belakang. Individu rumah tangga akan bekerja keras hingga memperoleh pendapatan yang lebih besar, hingga pada suatu titik, waktu yang dikerahkan untuk bekerja tidak akan bertambah atau justru berkurang. Hal tersebut terjadi karena seseorang yang sudah memiliki pendapatan tinggi, akan lebih menghargai waktunya (Kusnendi, 2003: 160).

d. Keseimbangan dalam Pasar Kerja

Labor Market Equilibrium atau keseimbangan pasar kerja menggambarkan keseimbangan antara perbedaan keinginan pekerja dan perusahaan. Pekerja lebih suka bekerja ketika tingkat upah tinggi dan perusahaan lebih suka mempekerjakan tenaga kerja saat upah rendah (Borjas, 2008: 163-164). Keseimbangan dalam pasar kerja terjadi ketika permintaan akan tenaga kerja sama dengan penawaran akan tenaga kerja. Gambar kurva yang menunjukkan keseimbangan dalam pasar kerja adalah sebagai berikut.



Gambar 12. Kurva Keseimbangan dalam Pasar Kerja (Borjas, 2008)

Berdasarkan Gambar 12. keseimbangan pasar kerja terjadi ketika tingkat permintaan tenaga kerja sama dengan penawaran tenaga kerja. E^* kurva di atas menunjukkan jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan dengan upah sebesar w^* . Ketika pasar kerja dalam kondisi ekuilibrium, semua orang yang mencari pekerjaan untuk mendapatkan upah akan mendapat pekerjaan. Segitiga P menunjukkan surplus produsen, sementara segitiga Q menunjukkan surplus pekerja (Borjas, 2008: 164).

3. Pengangguran

a. Pengertian Pengangguran

Pengangguran sampai saat ini masih menjadi masalah bagi semua negara di dunia. Dampak pengangguran tidak hanya bersifat ekonomis tetapi juga sosial dan psikologis. Semakin tinggi tingkat pengangguran, artinya semakin banyak pula sumber daya manusia yang tenaganya terbuang percuma sehingga pendapatan yang seharusnya mereka dapatkan dari hasil kerja tenaga mereka menjadi berkurang di tengah gejolak perekonomian yang tidak pasti. Tekanan ekonomi tersebut pada akhirnya akan mempengaruhi kehidupan sosial dan psikologis masyarakat.

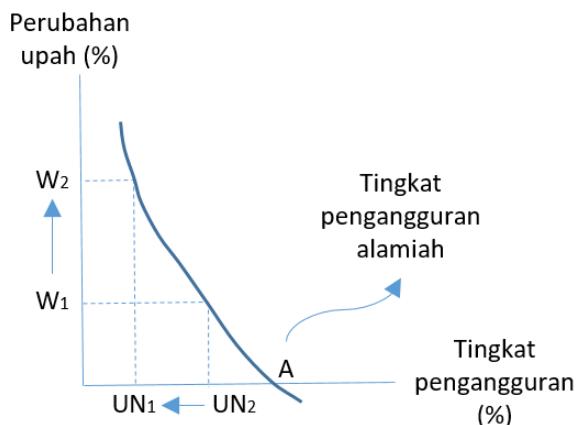
Secara makro, pengangguran merupakan angkatan kerja yang sedang tidak mempunyai pekerjaan, sementara secara mikro pengangguran adalah mereka yang mampu dan mau melakukan pekerjaan akan tetapi sedang tidak mempunyai pekerjaan (Suroto, 1986: 12-13). Pengangguran juga didefinisikan sebagai angkatan kerja yang tidak memiliki pekerjaan atau belum memiliki pekerjaan dan sedang aktif mencari pekerjaan (Kusnendi, 2003: 203). Angkatan kerja yang bermaksud tidak mencari pekerjaan tidak tergolong sebagai pengangguran, namun termasuk golongan bukan angkatan kerja, contohnya ibu rumah tangga dan mereka yang sedang bersekolah. Pengangguran dapat dikatakan sebagai angkatan kerja yang tersisih dari mereka yang sudah memiliki pekerjaan. Menurut Coolidge (1930) semakin banyak orang yang terbuang dari pekerjaan, maka disitulah pengangguran dihasilkan (Borjas, 2008: 486).

Pengangguran juga terjadi karena adanya kesenjangan antara jumlah penduduk usia kerja yang masuk dalam angkatan kerja dengan ketersediaan kesempatan kerja.

Tingkat pengangguran dihitung dari jumlah angkatan kerja yang sedang mencari pekerjaan dibagi dengan seluruh angkatan kerja, sehingga tingkat pengangguran dapat diformulasikan sebagai berikut.

$$\text{Tingkat pengangguran} = \frac{\text{Jumlah pencari kerja}}{\text{Jumlah angkatan kerja}} \times 100\% \quad (4)$$

Dalam konsep pengangguran, dikenal istilah tingkat pengangguran alamiah atau *natural rate of unemployment* yang dikembangkan oleh ekonom Inggris bernama A. W. Phillips. Menurut Phillips terdapat hubungan negatif antara kenaikan upah dengan tingkat pengangguran. Ketika tingkat upah tinggi, pengangguran cenderung rendah, dan sebaliknya. Hubungan negatif antara tingkat kenaikan upah dan tingkat pengangguran tersebut digambarkan oleh kurva Phillips sebagai berikut.



Gambar 13. Kurva Phillips dan Tingkat Pengangguran Alamiah
(Kusnendi, 2003)

Pada Gambar 13. titik A menunjukkan tingkat pengangguran alamiah, artinya titik dimana tingkat pengangguran berada dalam keadaan tingkat upah yang stabil atau tidak menunjukkan kecenderungan untuk naik atau turun. Konsep tingkat pengangguran alamiah sebenarnya menunjukkan sulitnya pasar kerja mencapai

kondisi keseimbangan. Berbagai faktor juga memicu sulitnya pasar kerja mencapai keseimbangan meskipun total penawaran tenaga kerja sama dengan permintaan tenaga kerja. Faktor tersebut diantaranya kurangnya informasi pasar kerja yang dimiliki kedua belah pihak, tingginya biaya untuk memperoleh informasi, ketidaksesuaian kualifikasi tenaga kerja yang diminta perusahaan, kesenjangan letak geografis antara pencari kerja dan lowongan pekerjaan (Kusnendi, 2003: 206).

b. Jenis Pengangguran

Berikut merupakan jenis pengangguran berdasarkan penyebabnya (Kusnendi, 2003: 206-208).

1) Pengangguran friksional

Pengangguran friksional didefinisikan sebagai pengangguran yang terjadi karena adanya hambatan yang mengakibatkan pencari kerja dan pencari tenaga kerja sulit bertemu di dalam pasar kerja. Hambatan tersebut diantaranya kurangnya informasi yang dimiliki oleh pencari kerja dan pencari tenaga kerja, faktor jarak antara pencari kerja dan pencari tenaga kerja, faktor waktu antara menunggu panggilan sampai diterima mengisi lowongan pekerjaan tertentu, sehingga dalam masa menunggu tersebut mereka digolongkan sebagai pengangguran friksional.

2) Pengangguran musiman

Pengangguran musiman terjadi karena perubahan musim, artinya pengangguran musiman biasanya terjadi pada para pekerja yang bekerja dan sangat bergantung pada iklim alam. Pada masa-masa tanam dan panen, mereka akan sibuk bekerja, namun setelah itu mereka tidak bekerja sapai menunggu

masa tanam dan panen kembali. Faktor cuaca yang buruk juga menyebabkan terjadinya pengangguran musiman. Contohnya nelayan yang biasa mencari ikan di laut, apabila cuaca buruk dan membahayakan untuk berlaut, mereka cenderung tidak bekerja di laut hingga cuaca membaik.

Selain iklim alam, faktor kebiasaan masyarakat juga menyebabkan pengangguran musiman. Contohnya menjelang hari raya keagamaan atau tahun baru dapat mendorong kegiatan ekonomi masyarakat meningkat, permintaan tenaga kerja naik, namun setelah itu permintaan tenaga kerja kembali turun.

3) Pengangguran siklis

Pengangguran siklis merupakan pengangguran yang disebabkan oleh naik dan turunnya kegiatan ekonomi. Pada saat kegiatan ekonomi mencapai puncaknya, tingkat produksi nasional dan kesempatan kerja akan tinggi sehingga dapat meningkatkan pendapatan masyarakat. Namun di saat kegiatan ekonomi sedang menurun, akan terjadi resesi dimana permintaan akan tenaga kerja akan berkurang sebagai akibat rendahnya produksi nasional, selanjutnya hal tersebut menyebabkan kesempatan kerja turun dan menyebabkan pengangguran. Apabila penurunan terus belanjut maka akan terjadi depresi hingga kemudian perbaikan terjadi (masa ekspansi) dan perekonomian menuju puncaknya kembali. Saat masa ekspansi permintaan akan tenaga kerja meningkat dan kesempatan kerja naik. Hal tersebut akan terus berulang, sehingga menyerupai sebuah siklus dan disebut siklus kegiatan ekonomi atau *business cycles* atau konjungtur.

4) Pengangguran struktural

Pengangguran struktural terjadi karena perubahan dalam struktur perekonomian. Misalnya perubahan struktur perekonomian dari sektor pertanian menuju industri tentu akan membawa dampak terhadap daya serap tenaga kerja di sektor pertanian. Mereka yang bekerja di sektor pertanian terpaksa harus bekerja di sektor industri. Namun sektor industri tidak serta merta dapat menampung seluruh tenaga kerja yang mulanya berasal dari sektor pertanian, selain karena faktor daya tampung, juga disebabkan oleh tuntutan pekerjaan sektor industri yang berbeda dengan sektor pertanian. Mereka yang tidak tertampung, akhirnya menjadi pengangguran.

5) Pengangguran teknologis

Perubahan struktur ekonomi dari sektor pertanian menjadi sektor industri menempatkan teknologi sebagai modal penting dalam proses produksi. Kemajuan teknologi semakin cepat seiring perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Bagi tenaga kerja yang tidak dapat menyesuaikan keterampilan dan keahliannya sesuai dengan tuntutan perubahan teknologi dapat tergesur, sehingga perubahan teknologi dapat menimbulkan pengangguran bagi mereka yang hanya memiliki keterampilan lama.

c. Setengah Pengangguran

Seseorang disebut sebagai pengangguran apabila tidak memiliki pekerjaan atau belum memiliki pekerjaan namun sedang aktif mencari pekerjaan. Namun menurut BPS, konsep pengangguran dapat diukur berdasarkan lamanya bekerja selama seminggu terakhir sebelum sensus berturut-turut paling sedikit satu jam. Artinya,

orang yang bekerja satu jam per hari dikelompokkan sebagai angkatan kerja yang bekerja.

Menurut Hauser (1977), terdapat tiga hal yang perlu dilihat dalam kaitannya dengan masalah pengangguran (Kusnendi, 2003: 209), diantaranya sebagai berikut.

1) Kurangnya jam kerja

Jam kerja merujuk pada lama tenaga kerja mengerahkan tenaganya untuk bekerja. Menurut BPS, dilihat dari jam kerja yang dicurahkan, ternyata intensitas penggunaan tenaga kerja memiliki banyak variasi. Berdasarkan publikasi BPS, baik sensus penduduk sepuluh tahun atau supas, dapat dilihat berbagai jumlah jam kerja yang dicurahkan per minggu oleh angkatan kerja yang tercatat bekerja. Jumlah jam kerja yang dicurahkan ini kemudian dikategorikan menjadi angkatan kerja yang bekerja secara penuh (*full employed*) dan setengah pengangguran. Angkatan kerja yang bekerja dibawah 35 jam per minggu digolongkan sebagai setengah pengangguran, sementara mereka yang bekerja lebih dari 35 jam per minggu digolongkan sebagai angkatan kerja yang bekerja secara penuh.

2) Rendahnya pendapatan

Pendapatan juga menjadi salah satu tolak ukur untuk melihat masalah pengangguran, terutama di negara-negara berkembang. Jika tenaga kerja yang memperoleh pendapatan yang tidak sebanding dengan jam kerja yang telah dicurahkannya, maka tenaga kerja tersebut dikategorikan sebagai setengah pengangguran tidak kentara.

- 3) Ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan pendidikan atau latihan yang diikuti tenaga kerja

Setengah pengangguran juga dapat dilihat dari masalah ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan pendidikan atau latihan yang diikuti tenaga kerja. Tenaga kerja yang bekerja sesuai dengan pendidikan dan latihan yang diikutinya, akan mampu bekerja dengan produktivitas yang tinggi dan mudah mengembangkan potensi yang dimiliki, sementara tenaga kerja yang pekerjaannya tidak sesuai dengan pendidikan dan latihan yang diikutinya, akan sulit bekerja secara produkif dan mengembangkan semua potensi yang dimilikinya. Untuk itu, potensi yang ada dalam diri tenaga kerja tidak terpakai sepenuhnya. Tenaga kerja seperti ini disebut setengah pengangguran yang tidak kentara atau *disguised unemployment*.

4. Teori Human Capital

Teori *human capital* merupakan sebuah teori perbedaan kompensasi, artinya, tingkat upah akan bervariasi diantara para pekerja yang diakibatkan oleh pekerjaan yang berbeda. Selain itu variasi upah juga disebabkan oleh adanya perbedaan pekerja. Masing-masing pekerja dalam pasar kerja tentunya memiliki perbedaan kemampuan dan keterampilan yang didapat, hal inilah yang dimaksud dengan *human capital* (Borjas, 2008: 243).

Teori *human capital* pada dasarnya mengandung makna bahwa pendidikan yang ditempuh seseorang merupakan sebuah investasi. Artinya bahwa seseorang dapat meningkatkan pendapatannya melalui peningkatan pendidikan. Setiap menambah satu tahun lama sekolah, maka akan meningkatkan kemampuan kerja

dan tingkat pendapatan, namun hal tersebut juga mengakibatkan penerimaan pendapatan selama sebulan tertunda akibat lebih memilih untuk bersekolah. Pada dasarnya hal tersebut bisa disamakan dengan konsep *opportunity cost*. Orang yang cenderung memilih untuk melanjutkan pendidikan, akan mengorbankan pendapatan yang seharusnya dapat diperoleh di masa sekarang untuk memperoleh pendapatan yang lebih tinggi di masa depan. Sehingga pada dasarnya keputusan untuk langsung bekerja maupun melanjutkan sekolah yang lebih tinggi terlebih dahulu didasarkan atas keuntungan yang diterima dibandingkan dengan biaya yang dikeluarkan selama melanjutkan sekolah.

Dalam analisis Sakernas, pendidikan menimbulkan sisi lain yang perlu menjadi perhatian karena pendidikan yang semakin tinggi akan mengakibatkan persentase lulusan yang menganggur semakin besar (Suryadi, 2014: 11-12). Hal tersebut terjadi apabila lembaga pendidikan hanya menghasilkan lulusan dengan mutu dan daya saing yang rendah. Namun di sisi lain, hasil analisis tingkat-balik pendidikan (*Internal rate of return* atau IRR) di seluruh dunia menggambarkan bahwa pendidikan merupakan sebuah investasi yang menguntungkan dimana IRR untuk pendidikan dasar adalah sebesar 25%-30%, sebaliknya IRR untuk pendidikan tinggi sebesar 15%-20%. Pendidikan tinggi merupakan investasi yang paling menguntungkan. Namun keuntungan ini dirasakan oleh perorangan saja (*private rate of return*).

Pendidikan merupakan salah satu bentuk perwujudan investasi dalam rangka meningkatkan mutu sumber daya manusia. Orang yang melakukan investasi (investor) perlu mempertimbangkan pengeluaran dan pendapatan pada periode

waktu yang berbeda. Artinya, investor harus menghitung *return* dari investasi yang dilakukannya dengan membandingkan biaya yang dikeluarkan pada masa sekarang dan *return* di masa depan. Untuk itu investor perlu menghitung *present value* yang memungkinkan investor membandingkan pengeluaran di masa sekarang dengan pendapatan di masa depan. Secara umum *present value* seseorang yang berinvestasi pada pendidikan dibedakan dalam dua hal, yaitu apabila pendidikannya hanya sampai SMA atau melanjutkan kuliah di perguruan tinggi sebelum bekerja (Kaufman, 1999). *Present value* apabila pendidikannya SMA dapat dirumuskan sebagai berikut.

$$PV = Y_t^H + \frac{Y_{19}^H}{(1+i)} + \frac{Y_{20}^H}{(1+i)^2} + \cdots + \frac{Y_{64}^H}{(1+i)^{46}} \quad (5a)$$

$$\text{atau } PV = \sum_{t=18}^{64} \frac{Y_t^H}{(1+i)^{t-18}} \quad (5b)$$

Berdasarkan formula 5b. PV menggambarkan nilai dari penghasilan jika bekerja selama 46 tahun yaitu dari usia 18 (lulus SMA) sampai dengan 64 tahun, Y^H adalah besarnya penghasilan yang diperoleh setelah lulus SMA pada tahun t, dan i adalah tingkat bunga. Sedangkan *present value* yang diperoleh apabila melanjutkan kuliah di perguruan tinggi terlebih dahulu sebelum memutuskan bekerja adalah:

$$PV = -C_{18} + \frac{-C_{19}}{(1+i)} + \cdots + \frac{Y_{22}^C}{(1+i)^4} + \cdots + \frac{Y_{64}^C}{(1+i)^{46}} \quad (6a)$$

$$\text{atau } PV = \sum_{t=18}^{64} \frac{Y_t^C - C_t}{(1+i)^{t-18}} \quad (6b)$$

PV pada formula 6b. menunjukkan nilai penghasilan seumur hidup jika bekerja selama 46 tahun dari usia 18 (lulus SMA) sampai dengan 64 tahun, Y^C adalah penghasilan yang diperolah setelah lulus dari perguruan tinggi pada tahun t, C_t adalah

biaya langsung yang dikeluarkan selama melanjutkan kuliah di perguruan tinggi dan i adalah tingkat suku bunga yang berlaku.

5. Pendidikan

a. Pengertian Pendidikan

Pada dasarnya, pendidikan adalah proses menjadikan seseorang dari tidak tahu menjadi tahu serta merupakan sebuah proses menjadikan seseorang untuk tumbuh dengan bakat, watak, kemampuan, dan hati nuraninya secara utuh (Mulyasana, 2015: 2). Definisi pendidikan dalam Pasal 1 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan.

Pendidikan dipandang sebagai sebuah investasi. Pendidikan juga dipandang sebagai sektor utama (*leading sector*) yang harus berfungsi mencari, meneliti, dan mengembangkan konsep serta kebijakan dasar sebagai landasan untuk menyusun dan menerapkan kebijakan berbagai sektor dalam pengembangan kualitas manusia (Suryadi, 2003: 26). Pendidikan ditujukan untuk menambah pengertian dan pengetahuan yang bersifat teoritis tentang pekerjaan yang harus dilakukan tenaga kerja sehingga mereka mampu beradaptasi dengan tuntutan dan lingkungan kerjanya (Kusnendi, 2003).

b. Fungsi Pendidikan

Fungsi pendidikan dalam Pasal 1 Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 adalah untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk

watak serta peradaban bangsa yang bermatabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis secara bertanggung jawab. Pendidikan harus diarahkan untuk melakukan transformasi nilai-nilai positif dengan memberdayakan segala potensi yang ada. Pendidikan berfungsi juga membentuk kepribadian seseorang agar dapat tumbuh sejalan dengan tuntutan kebutuhan agama, sosial, politik, ekonomi, hukum, dan lain sebagainya.

c. Tujuan Pendidikan

Menurut Pasal 1 Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003, tujuan pendidikan adalah sebagai penuntun, pembimbing, dan penunjuk arah bagi peserta didik agar mereka dapat tumbuh dewasa sesuai dengan potensi dan konsep diri yang sebenarnya, sehingga mereka dapat tumbuh bersaing, dan mempertahankan kehidupannya di masa depan yang penuh tantangan dan perubahan.

Secara rinci, tujuan pendidikan nasional yang dikutip dari Mulyasana (2015: 7-9) adalah sebagai berikut.

- 1) Pendidikan bertujuan untuk mengembangkan potensi keimanan dan ketakwaan. Pendidikan keimanan perlu dilakukan untuk mengajarkan manusia agar memiliki kecintaan, sikap malu, dan takut kepada Tuhannya.
- 2) Pendidikan bertujuan membentuk akhlak mulia di kalangan para peserta didik melalui pendidikan akhlak. Pendidikan akhlak merupakan proses pengaplikasian nilai-nilai keagamaan ke dalam sikap, pemikiran, dan perilaku.
- 3) Pendidikan bertujuan membentuk peserta didik yang sehat jasmani dan rohani. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan kerja sama antara lembaga pendidikan dengan lembaga kesehatan dan lembaga ekonomi yang menangani urusan kesejaheraan.

- 4) Pendidikan bertujuan mencetak peserta didik yang berilmu melalui proses pembelajaran yang bermutu dengan menerapkan metode dan sistem evaluasi pembelajaran.
 - 5) Pendidikan bertujuan untuk mencetak peserta didik yang cakap. Untuk itu diperlukan proses pembelajaran dan sistem evaluasi yang tidak hanya menekankan pada kognitif, namun juga keterampilan di lapangan.
 - 6) Pendidikan bertujuan membentuk jiwa mandiri dikalangan peserta didik dengan mengembangkan budaya belajar.
- d. Pendidikan Tinggi
- 1) Pengertian Pendidikan Tinggi

Pendidikan tinggi merupakan bagian dari sistem pendidikan nasional yang memiliki peran strategis dalam mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan daya saing bangsa dalam menghadapi globalisasi di segala bidang. Pendidikan tinggi dalam Pasal 1 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi didefinisikan sebagai jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program diploma, program sarjana, program magister, program doktor, dan program profesi, serta program spesialis, yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi berdasarkan kebudayaan bangsa Indonesia. Untuk itu, pendidikan tinggi dapat diartikan sebagai jenjang pendidikan lebih lanjut yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

- 2) Jenis Pendidikan Tinggi

Dalam Pangkalan Data Pendidikan Tinggi Dirjen Pendidikan Tinggi 2015 dan Statistik Perguruan Tinggi 2011, Sekjen Kemendikbud, 2012 yang dikutip dari (Handayani, 2015) institusi perguruan tinggi menawarkan pendidikan akademik dan vokasi yang dibedakan berdasarkan jenjang serta program studi. Institusi perguruan tinggi terdiri dari lima jenis, diantaranya sebagai berikut.

a) Universitas

Universitas adalah Perguruan Tinggi (PT) yang menyelenggarakan pendidikan akademik dan dapat menyelenggarakan pendidikan vokasi dalam rumpun IPTEK dan jika memenuhi syarat, universitas dapat menyelenggarakan pendidikan profesi.

b) Institut

Institut merupakan Perguruan Tinggi (PT) yang menyelenggarakan pendidikan akademik dan dapat menyelenggarakan pendidikan vokasi dalam rumpun IPTEK tertentu dan jika memenuhi syarat, dapat menyelenggarakan pendidikan profesi.

c) Sekolah Tinggi

Sekolah tinggi merupakan Perguruan Tinggi (PT) yang menyelenggarakan pendidikan akademik dan dapat menyelenggarakan pendidikan vokasi dalam satu rumpun IPTEK tertentu dan jika memenuhi syarat, dapat menyelenggarakan pendidikan profesi.

d) Politeknik

Politeknik adalah Perguruan Tinggi (PT) yang menyelenggarakan pendidikan vokasi dalam berbagai rumpun ilmu pengetahuan dan/atau teknologi dan jika memenuhi syarat, politeknik dapat menyelenggarakan pendidikan profesi.

e) Akademi

Akademi merupakan Perguruan Tinggi yang menyelenggarakan pendidikan vokasi dalam satu atau beberapa cabang IPTEK tertentu.

f) Akademi Komunitas

Akademi Komunitas merupakan Perguruan Tinggi yang menyelenggarakan pendidikan vokasi setingkat diploma satu dan/atau diploma dua dalam satu atau beberapa cabang IPTEK tertentu yang berbasis keunggulan lokal atau untuk memenuhi kebutuhan khusus.

6. Masa Tunggu

a. Pengertian Masa Tunggu

Masa tunggu didefinisikan sebagai lama seseorang mendapat pekerjaan pertama setelah lulus dari pendidikan terakhir yang ditamatkan. Masa tunggu atau lama mencari pekerjaan biasanya dinyatakan dalam bulan atau tahun. Masa tunggu erat kaitannya dengan masa menganggur. Masa menganggur adalah periode dimana seseorang terus menerus menganggur atau lamanya menganggur rata-rata seorang pekerja.

Kaitannya dengan masa tunggu, seseorang akan berusaha mencari kerja untuk mendapat pekerjaan yang dinilai layak. Untuk itu diperlukan sebuah teori untuk menjelaskan bagaimana seseorang mencari pekerjaan. *Search theory* atau teori mencari kerja menurut Sutomo dan Prihatini (1999) merupakan suatu model yang menjelaskan masalah pengangguran dari sudut penawaran (Susanti, 2014). Artinya keputusan seorang individu untuk berpartisipasi di pasar kerja berdasarkan karakteristik individu pencari kerja. *Search theory* timbul dari *economic uncertainty* dimana terdapat informasi pasar kerja yang tidak sempurna. Para penganggur tidak mengetahui kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan dan tingkat upah yang ditawarkan oleh para pencari tenaga kerja. Dalam *search theory*,

individu diasumsikan sebagai seseorang yang *risk neutral*, artinya mereka akan memaksimisasi *expected net income* dan *reservation wage* atau upah reservasi sebagai kriteria ia menerima atau menolak suatu pekerjaan. Pencari kerja akan berhenti mencari kerja pada saat tambahan biaya atau *marginal cost* dari tambahan satu tawaran kerja sama dengan *marginal return* dari tawaran kerja tersebut.

b. Faktor yang Mempengaruhi Masa Tunggu

Pencari kerja dalam pasar kerja akan menghadapi informasi pasar kerja yang tidak sempurna. Kalaupun informasi tentang tingkat upah dan berbagai sistem balas jasa ini ada, namun biaya yang perlu dikeluarkan untuk memperolehnya mahal. Informasi pasar kerja yang sempurna adalah tersedianya informasi mengenai tingkat upah dan sistem balas jasa. Namun informasi yang sempurna dalam pasar kerja tidak akan terjadi sehingga seseorang akan menganggur dalam waktu tertentu dan akan terus mencari pekerjaan terbaik (Kaufman, 1999).

Berdasarkan pemaparan di atas, informasi mengenai kualifikasi pekerjaan, informasi tentang tingkat upah dan sistem balas jasa dalam pasar kerja, serta upah reservasi dapat mempengaruhi lama seseorang memperoleh pekerjaan dan pada akhirnya akan mempengaruhi lama menganggur seseorang. Selain ketiga faktor tersebut, menurut Astuti (2013) terdapat beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi lama menganggur seseorang diantaranya:

1) Umur

Semakin tinggi umur seseorang maka masa menganggur semakin panjang karena karena kesempatan kerja yang tersedia lebih terbatas untuk individu yang lebih tua.

2) Pendidikan

Lama menganggur seseorang semakin panjang juga disebabkan oleh keinginan untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan yang dimilikinya dan berharap memperoleh upah besar, untuk itu mereka lebih memilih menganggur sambil mencari kerja. Namun selagi menganggur, mereka tetap memperoleh pendapatan yang berasal dari keluarga.

Selain itu, semakin tinggi pendidikan seseorang, maka akan tinggi pula reservasi upah yang ditetapkannya. Akibatnya, semakin sedikit penawaran kerja yang bersedia diterimanya. Hal tersebut pada akhirnya menyebabkan waktu yang diperlukan untuk memperoleh pekerjaan menjadi lebih lama.

3) Pengalaman

Kualitas seseorang dapat dikembangkan melalui pengalaman kerja. Pengalaman kerja dapat meningkatkan keterampilan seseorang untuk bekerja dengan lebih efisien dan efektif.

4) Status perkawinan

Pria dan wanita yang telah menikah cenderung memiliki lama menganggur yang singkat dibandingkan mereka yang belum menikah. Namun wanita yang sudah menikah memiliki masa menganggur lebih lama dibanding pria yang telah menikah, karena perempuan yang telah menikah memiliki tuntutan pekerjaan di rumah, sehingga partisipasi kerjanya cenderung rendah. Namun sebenarnya, status perkawinan tidak dapat digunakan sebagai indikator penyebab lama menganggur, kecuali jika telah ditetapkan sebagai syarat saat melamar pekerjaan.

5) Upah

Masa menganggur seseorang dapat dipengaruhi oleh upah reservasi. Upah reservasi adalah upah minimal yang ditentukan seorang pencari kerja ketika menerima suatu pekerjaan. Semakin upah reservasi yang tinggi yang ditentukan, maka semakin banyak orang tersebut menolak tawaran pekerjaan. Hal tersebut dapat menyebabkan peluang menemukan pekerjaan semakin berkurang dan justru memperpanjang masa menganggurnya.

Sementara menurut Sutomo (2001), beberapa faktor lain yang menyebabkan lama seseorang memperoleh pekerjaan terutama bagi tenaga kerja terdidik disebabkan oleh ketimpangan struktural antara persediaan dan kesempatan kerja, terlalu kuatnya pengaruh teori *human capital* terhadap cara berpikir masyarakat, serta program pendidikan yang dilihat dari tamatan SMA dan Sarjana yang paling cepat mendapat pekerjaan (Mariska, 2016).

7. Relevansi Pekerjaan

a. Pengertian Relevansi Pekerjaan

Pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan, tidak hanya untuk menambah pengetahuan semata, akan tetapi juga untuk mengasah keterampilan dan juga produktivitas kerja seseorang. Pendidikan dan latihan adalah usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan ditujukan untuk menambah pengertian dan pengetahuan yang bersifat teoritis tentang pekerjaan yang harus dilakukan tenaga kerja sehingga mereka mampu beradaptasi dengan tuntutan dan lingkungan kerjanya. Sedangkan latihan bertujuan

untuk meningkatkan kecakapan tertentu dalam rangka tugas-tugas pekerjaan yang spesifik (Kusnendi, 2003).

Pendidikan dan latihan harus relevan dengan kebutuhan masyarakat. Artinya terdapat kesesuaian antara pendidikan yang ditempuh seseorang dengan kebutuhan masyarakat. Relevansi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia artinya hubungan, kesesuaian, kaitan dengan tujuan, berguna secara langsung dengan apa yang dibutuhkan (Muhsin dkk, 2012). Ketika menghasilkan lulusan yang banyak penganggurnya artinya suatu satuan, jenis, atau jenjang pendidikan dapat dikatakan kurang relevan dengan kebutuhan masyarakat dan pembangunan sosial (Suryadi, 2014: 11). Suatu lembaga pendidikan tinggi dikatakan relevan keberadaannya jika seluruh atau sebagian besar lulusannya dapat dengan cepat diserap oleh lapangan kerja yang sesuai dengan bidang dan peringkat stratanya (Muhsin dkk, 2012). Tingkat keterserapan lulusan di lapangan kerja ini juga bergantung pada kualitas lulusan, yaitu keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki. Relevan atau tidaknya kompetensi lulusan dapat dilihat dari profil pekerjaan meliputi jenis pekerjaan, jumlah jam kerja, jabatan, dan gaji yang diperoleh (Muhsin dkk, 2012).

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Relevansi Pekerjaan

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi relevansi antara pekerjaan dengan pendidikan yang telah ditempuh seseorang, diantaranya sebagai berikut.

1) Lama menganggur

Lulusan yang sudah lama menganggur cenderung tidak memiliki pilihan akan menangkap kesempatan kerja apapun. Bagi mereka mendapat pekerjaan pertama sangat penting dilakukan untuk mendapatkan pengalaman (Saputra, 2014).

2) Pendidikan dan latihan

Pendidikan dan latihan dapat mempengaruhi relevansi pekerjaan karena pendidikan dan latihan merupakan bekal utama seseorang memperoleh gambaran umum dan pengalaman dari bidang ilmu yang ditekuninya. Jurusan atau program studi di perguruan tinggi menjadi wadah mengembangkan kemampuan tertentu seseorang. Menurut Alwi (2010) pendidikan berkaitan dengan relevansi kurikulum dimana hal tersebut juga mengarah pada kesesuaian mata kuliah, materi dalam buku ajar, bahkan buku referensi yang digunakan (Asnawi dkk, 2015). Perguruan tinggi akan memberikan ilmu yang sesuai dengan kebutuhan kerja. Untuk itu, beberapa jenis pekerjaan memerlukan kualifikasi pendidikan dari jurusan dan IPK tertentu yang dibebankan pada pelamar kerja. Sedangkan untuk mengembangkan kemampuan praktik, lembaga pendidikan akan memberikan kesempatan magang. Untuk itu, beberapa jenis pekerjaan memerlukan kualifikasi berupa pengalaman kerja sehingga pembelajaran melalui magang sangat penting diberikan. Selain itu perusahaan juga sudah mengantisipasi dengan memberi pelatihan pada periode awal bekerja (Saputra, 2014).

3) Informasi pasar kerja

Informasi yang tersedia dalam pasar kerja juga mempengaruhi relevansi pekerjaan. Biasanya hal ini menyangkut informasi tentang keterampilan yang dibutuhkan dunia usaha bahkan sistem balas jasa dan upah.

4) Perubahan struktur ekonomi

Perubahan struktur ekonomi berupa perubahan revolusioner dalam industri dan teknologi dibarengi dengan berbagai bentuk transformasi dalam jenis-jenis

pekerjaan dan kualifikasi jabatan. Transformasi ini pada akhirnya mengakibatkan pergeseran kebutuhan akan jenis pengetahuan dan kecakapan para pekerja (Suryadi, 2014: 39).

8. Prestasi Belajar

a. Pengertian Prestasi Belajar

Prestasi belajar adalah bukti keberhasilan proses belajar atau kemampuan seorang siswa dalam melakukan kegiatan belajar sesuai bobot yang dicapainya (Winkel, 1996: 162). Prestasi belajar merupakan gambaran kesempurnaan yang dicapai seseorang dalam berpikir, merasa, dan berbuat sehingga prestasi belajar adalah tingkat kemanusiaan yang dimiliki siswa dalam menerima, menolak, dan menilai informasi yang diperoleh selama proses belajar dan mengajar (Nasution, 1996: 17). Prestasi belajar disamakan dengan prestasi akademik yang memiliki arti hasil belajar seseorang dari penilaian di bidang pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang dinyatakan dalam bentuk nilai (Kurniawati, 2013).

Prestasi belajar mahasiswa selama kuliah diukur melalui Indeks Prestasi Kumulatif (IPK). IPK adalah indeks yang berasal dari perhitungan kumulatif pada suatu program pendidikan dan dinyatakan dalam rentang angka 0,00-4,00. Perhitungan IPK dimulai dari menghitung Indeks Prestasi (IP) mahasiswa pada akhir semester kedua dan seterusnya dimana memiliki rentang angka 0-4 atau A, B, C, D, E. Untuk itu hasil penilaian prestasi belajar mahasiswa dibagi dalam berbagai predikat. Tabel 2. berikut ini menggambarkan predikat mahasiswa Diploma, S1, S2, dan S3.

Tabel 2. Predikat Mahasiswa Diploma, S1, S2, dan S3

Program	Predikat	Indeks Prestasi Kumulatif
Diploma dan S1	Cumlaude Sangat memuaskan Memuaskan	3,51 – 4,00 3,01 – 3,50 2,50 – 3,00
Profesi	Cumlaude Sangat memuaskan Memuaskan	3,76 – 4,00 3,51 – 3,75 3,00 – 3,50
S2 (Magister)	Cumlaude Sangat memuaskan Memuaskan	3,76 – 4,00 3,51 – 3,75 3,00 – 3,50
S3 (Doktor)	Cumlaude Sangat memuaskan Memuaskan	3,76 – 4,00 3,51 – 3,75 3,00 – 3,50

Sumber: Peraturan Rektor UNY Nomor 13 Tahun 2015 tentang Peraturan Akademik Universitas Negeri Yogyakarta (2015: 28)

b. Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Belajar

Prestasi belajar seseorang secara umum dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Menurut Ahmadi dan Supriyono (1991), berikut adalah faktor yang mempengaruhi prestasi belajar (Pratiwi, 2012):

1) Faktor internal

Faktor internal adalah faktor-faktor yang berasal dari dalam diri individu meliputi faktor fisiologis dan psikologis.

- a) Faktor fisiologis adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik individu. Faktor fisiologis dibagi menjadi dua, yaitu kondisi fisik dan kondisi panca indra.
- b) Faktor psikologis adalah keadaan psikologis seseorang yang dapat mempengaruhi proses belajar meliputi intelegensi dan kecerdasan, motivasi, minat, sikap, dan bakat.

2) Faktor eksternal

Faktor eksternal dibagi menjadi dua golongan, yaitu lingkungan sosial dan nonsosial.

- a) Faktor lingkungan sosial yang dapat mempengaruhi prestasi belajar contohnya lingkungan sekolah, lingkungan masyarakat, dan lingkungan keluarga.

- b) Faktor lingkungan nonsosial contohnya lingkungan alamiah, faktor instrumental dan materi pelajaran.
- c. Penilaian Prestasi Belajar

Menurut Peraturan Akademik Universitas Negeri Yogyakarta Pasal 21 tentang Cara Penilaian dan Penentuan Nilai Akhir (2015: 22) perhitungan hasil belajar atau indeks prestasi adalah sebagai berikut.

- 1) Penentuan kemampuan akademik seorang mahasiswa mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap/karakter yang mencerminkan kompetensi mahasiswa.
- 2) Penilaian hasil belajar menggunakan berbagai pendekatan sesuai kompetensi yang harus dikuasai mahasiswa.
- 3) Nilai akhir suatu mata kuliah menggunakan skala 0 s/d 100 (nol sampai dengan seratus) dengan batas kelulusan 56 (lima puluh enam).
- 4) Nilai akhir dikonversikan ke dalam huruf A, A-, B+, B, B-, C+, C, D dan E yang standar dan angka/bobotnya ditetapkan sebagai berikut (lihat Tabel 3).

Tabel 3. Standar dan Bobot Penilaian

Nilai Akhir	Konversi	
	Skala 100	Huruf
86-100	A	4,00
80-85	A-	3,67
75-79	B+	3,33
71-74	B	3,00
66-70	B-	2,67
61-65	C+	2,33
56-60	C	2,00
0-55	D	1,00

Sumber: Peraturan Rektor UNY Nomor 13 Tahun 2015 tentang Peraturan Akademik Universitas Negeri Yogyakarta (2015: 23)

Adapun arti notasi huruf adalah sebagai berikut.

A	= sangat baik sekali	B-	= agak baik
A-	= baik sekali	C+	= lebih dari cukup
B+	= lebih dari baik	C	= cukup
B	= baik	D	= kurang

9. Masa Studi

a. Pengertian Masa Studi

Masa studi atau lama studi merupakan lama seseorang menyelesaikan studi di perguruan tinggi (Samekto, 2014). Masa studi adalah waktu yang dibutuhkan seseorang menempuh suatu program studi pada tingkat strata tertentu yang dihitung melalui Satuan Kredit Semester minimal. Artinya, masa studi seseorang dikatakan berakhir apabila telah memenuhi beban belajar yang ditentukan masing-masing lembaga pendidikan dan telah menyelesaikan tugas akhir.

b. Faktor yang Mempengaruhi Masa Studi

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi seseorang lama menyelesaikan studi. Menurut Samekto (2014), faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi faktor internal dan eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri seseorang. Faktor internal penyebab lamanya masa studi seseorang diantaranya kecerdasan, bakat, minat, dan motivasi mahasiswa. Sedangkan faktor luar merupakan faktor yang berasal dari luar diri seseorang. Faktor eksternal yang mempengaruhi lamanya masa studi berasal dari keluarga, lingkungan, pergaulan, dan kurikulum pembelajaran.

Selain faktor di atas, penyebab lama masa studi di perguruan tinggi menurut Wahyu (2010) yaitu kuliah karena keterpaksaan, salah memilih jurusan, terlalu menikmati kebebasan karena jauh dari orang tua, terlalu aktif mengikuti organisasi kemahasiswaan, sudah bekerja, dan tidak adanya jaminan mendapatkan pekerjaan setelah lulus (Samekto, 2014). Sementara faktor paling dominan yang

mempengaruhi lama studi mahasiswa menurut Aziza (2011) terhadap mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan UM yaitu gaya belajar dan lingkungan.

Menurut Ariani (2013), IPK dapat mempengaruhi waktu kelulusan mahasiswa Fakultas MIPA Universitas Udayana. IPK yang diperoleh mahasiswa dibagi menjadi tiga kategori yaitu memuaskan, sangat memuaskan, dan *cumlaude*. Mahasiswa yang memperoleh IPK memuaskan tidak memiliki faktor apapun yang berpengaruh terhadap waktu kelulusannya. Sedangkan mereka yang memperoleh IPK sangat memuaskan memiliki faktor yang dapat mempengaruhi waktu kelulusannya, yaitu jenis kelamin, jurusan, daerah asal, dan lama pengerjaan tugas akhir. Selanjutnya untuk kelulusan mahasiswa dengan IPK *cumlaude*, faktor yang mempengaruhi waktu kelulusannya adalah daerah asal dan pengerjaan tugas akhir.

c. Ketentuan Masa Studi Perguruan Tinggi

Masa studi perguruan tinggi diatur dalam Standar Nasional Pendidikan Tinggi. Menurut Pasal 16 Peraturan Menteri Ristek dan Dikti Nomor 44 Tahun 2015 masa studi program pendidikan di perguruan tinggi diatur dalam standar proses bersama dengan beban belajar minimum yang harus ditempuh. Ketentuan beban belajar mahasiswa dan masa studi digambarkan dalam Tabel 4.

Tabel 4. Standar Proses Pembelajaran Mahasiswa (Beban Belajar Mahasiswa)

No	Program	Beban Belajar Minimum (SKS)	Masa Studi (tahun)
Untuk memenuhi capaian pembelajaran lulusan program, mahasiswa wajib menempuh beban belajar minimum dalam masa studi sebagai berikut.			
1	D1	36	2
2	D2	72	3
3	D3	108	5
4	D4/Sarjana	144	7
5	Profesi	24	3 (setelah menyelesaikan program D4/S1)
6	Magister, Magister terapan, dan Sp-1	36	4 (setelah menyelesaikan program D4/S1)
7	S3, S3 Terapan, dan Sp-2	42	7

Sumber: Tabel diolah dari Pasal 16 Peraturan Menteri Ristek dan Dikti Nomor 44 Tahun 2015

Namun meskipun beban belajar dan masa studi mahasiswa sudah diatur, perguruan tinggi dapat menetapkan masa penyelenggaraan program pendidikan kurang dari batas maksimum dari ketentuan yang sudah digambarkan pada Tabel 4.

10. Keaktifan berorganisasi

a. Pengertian Organisasi

Organisasi adalah sebuah tempat untuk meraih sasaran yang hanya bisa dicapai dalam bentuk kelompok sosial yang memiliki beberapa orang anggota dengan persepsi sama (Rivai dan Mulyadi, 2010). Organisasi merupakan sebuah bentuk kelompok sosial yang didalamnya terdiri dari beberapa orang yang saling bekerja sama untuk mencapai tujuan (Siswanto, 2007: 73).

Berdasarkan pengertian organisasi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa sesuatu dapat dikatakan organisasi, apabila didalamnya terdapat beberapa orang

yang memiliki persepsi sama yang disebut sebagai anggota, serta anggota tersebut akan saling berinteraksi, mendorong, dan bekerja sama untuk mencapai tujuan.

Berikut merupakan ciri-ciri organisasi menurut Siswanto (2007: 3):

- a. Suatu organisasi adalah adanya sekelompok orang yang menggabungkan diri dengan suatu ikatan norma, peraturan, ketentuan dan kebijakan yang telah dirumuskan dan masing-masing pihak siap untuk menjalankannya dengan penuh tanggung jawab
- b. Dalam suatu organisasi yang terdiri atas sekelompok orang tersebut saling mengadakan hubungan timbal balik, saling memberi dan menerima dan juga saling bekerja sama untuk melahirkan dan merealisasikan maksud (purpose), sasaran (objective) dan tujuan (goal).
- c. Dalam suatu organisasi yang terdiri atas sekelompok orang yang saling berinteraksi dan bekerja sama tersebut diarahkan pada suatu titik tertentu, yaitu tujuan bersama dan ingin direalisasikan.

Setiap organisasi memiliki seperangkat nilai, keyakinan, dan norma yang berbeda. Seluruh anggota kelompok dalam suatu organisasi harus memahami nilai, keyakinan, dan norma yang dimiliki organisasinya. Hal tersebut disebut budaya organisasi. Budaya organisasi ini sangat penting bagi anggota kelompok dalam mengambil langkah atau kegiatan yang akan dilakukan.

d. Pengertian Keaktifan

Keaktifan berasal dari kata dasar aktif yang artinya giat, rajin berusaha, atau bekerja. Keaktifan dapat difenisikan sebagai sebuah usaha yang dilakukan dengan giat. Keaktifan terbagi menjadi dua jenis yaitu keaktifan dalam aktivitas psikis dan keaktifan dalam aktivitas fisik. Keaktifan dalam aktivitas psikis dapat disebut sebagai keaktifan dalam aktivitas pasif, yaitu sebuah proses kejiwaan seseorang, dimana kemampuan jiwa dan daya pikirnya digunakan untuk mengamati, memecahkan persoalan, dan turut serta dalam pengambilan keputusan. Sedangkan

keaktifan dalam aktivitas fisik artinya anggota badan turut bertindak secara aktif seperti membuat sesuatu, bermain, dan bekerja (Rohani, 2004: 6).

Kaitannya dengan berorganisasi, keaktifan dapat didefinisikan sebagai tingkat partisipasi seseorang dalam sebuah organisasi. Keaktifan tersebut berupa seberapa jauh seseorang berpartisipasi atau berperan dalam sebuah kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan. Keaktifan merupakan sebuah keterlibatan mental, emosi, dan fisik seseorang dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi melalui sebuah kegiatan (Suryosubroto, 2009: 293). Keaktifan dalam berorganisasi memiliki tiga sifat, yaitu adanya kesadaran dari para anggota kelompok, tidak ada unsur paksaan, serta sebuah perasaan dimana anggota merasa ikut memiliki (Suryosubroto, 2009: 294).

Keaktifan selain disamakan dengan tingkat partisipasi, juga didefinisikan sebagai kesibukan. Artinya keaktifan merupakan kesibukan seseorang dalam melibatkan dirinya dengan mengerahkan tenaga, pikiran, dan waktunya dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Untuk itu organisasi sering dijadikan alat untuk mencapai tujuan bersama sehingga sangat penting bagi kebelangsungan anggota kelompok yang ada didalamnya. Persepsi pentingnya organisasi ini mendorong seseorang untuk turut aktif berpartisipasi dalam kegiatan organisasi. Faktor yang mempengaruhi keaktifan seseorang dalam berorganisasi diantaranya adanya daya tarik dari objek yang bersangkutan, adanya perintah untuk berpartisipasi, serta adanya persepsi bahwa dengan berpartisipasi menimbulkan manfaat bagi dirinya di kemudian hari (Suryosubroto, 2009: 299).

Keaktifan berorganisasi merupakan keterlibatan seseorang dalam kegiatan organisasi. Untuk itu menurut Susseldrop, berbagai bentuk keterlibatan atau keaktifan dalam organisasi dapat berupa (Suryobroto, 2009: 300):

- a. Mendatangi pertemuan
- b. Melibatkan diri dalam diskusi
- c. Mengikuti kegiatan yang dilaksanakan
- d. Mengambil bagian dalam proses pengambilan keputusan dengan menyatakan pendapat
- e. Ikut serta memanfaatkan hasil program

Pada intinya, bentuk keaktifan berorganisasi seseorang dapat dilihat dari seberapa sering kehadirannya dalam pertemuan organisasi (rapat), apa jabatan dan bagaimana pengaruh posisinya di dalam organisasi tersebut, keikutsertaan dalam menyumbangkan pikirannya demi kebaikan organisasi, kesediaan untuk berkorban, dan motivasi sebagai anggota dalam organisasi.

e. Organisasi Mahasiswa

Kampus merupakan lingkungan sosial yang menjadi tempat untuk meningkatkan kemampuan akademik dan pembentukan moral serta kepribadian mahasiswa. Selain melalui kegiatan kuliah di dalam kelas, mahasiswa dapat memperoleh pengalaman belajar di luar kelas melalui kegiatan kemahasiswaan. Pengalaman belajar di luar kelas yang dapat diperoleh mahasiswa berasal dari keikutsertaan mereka dalam kegiatan organisasi kemahasiswaan.

Organisasi mahasiswa biasanya didirikan berdasarkan prinsip demokrasi, dari, oleh dan untuk mahasiswa. Organisasi menjadi sebuah media mengembangkan potensi mahasiswa melalui pengembangan nalar, keilmuan, minat, bakat dan pada akhirnya akan membentuk kepribadian mahasiswa (Sudarman, 2004: 34).

Organisasi mahasiswa dibagi menjadi dua, yaitu organisasi yang berada di dalam lingkup kampus dan organisasi yang berada di luar kampus. Organisasi yang berada di dalam lingkup kampus tentunya kegiatannya diawasi oleh kampus. Contoh organisasi yang masuk dalam jenis ini adalah organisasi di tingkat jurusan, fakultas, dan universitas. Sementara jenis organisasi yang berada di luar kampus merupakan organisasi yang tidak diatur oleh kampus atau universitas (Taufan, 2011).

f. Mahasiswa Aktif Berorganisasi

Mahasiswa aktif berorganisasi adalah mahasiswa yang menghabiskan separuh waktunya untuk berinteraksi, berperan, dan ikut dalam pencapaian tujuan di sebuah organisasi kemahasiswaan. Mereka yang menjadi anggota dalam organisasi akan aktif melakukan kegiatan yang dapat mengerahkan bakat dan potensinya untuk kepentingan lingkungan sekitarnya. Untuk itu organisasi kemahasiswaan dapat menjadi wadah mahasiswa menerapkan kemampuan dan mengembangkan potensi yang dimilikinya agar lebih berguna bagi lingkungan yang lebih luas (Taufan, 2011).

Mahasiswa dapat memilih untuk aktif atau tidak dalam berorganisasi, karena pada dasarnya organisasi merupakan sebuah kegiatan tidak wajib. Berorganisasi merupakan sebuah alternatif cara mengembangkan potensi diluar akademik dan sebagai salah satu cara melengkapi hasil belajar secara utuh. Manfaat yang diperoleh mahasiswa yang aktif berorganisasi menurut Sukirman (2004: 69) diantaranya:

- 1) Melatih kerja sama dalam bentuk tim kerja multi disiplin
- 2) Membina sikap mandiri, percaya diri, disiplin dan bertanggung jawab

- 3) Melatih berorganisasi
- 4) Melatih berkomunikasi dan menyatakan pendapat di muka umum
- 5) Membina dan mengembangkan minat bakat
- 6) Menambah wawasan
- 7) Meningkatkan rasa kepedulian dan kepekaan pada masyarakat dan lingkungan mahasiswa
- 8) Membina kemampuan kritis, produktif, kreatif, dan inovatif

Berdasarkan pendapat di atas, manfaat yang dapat diperoleh mahasiswa yang aktif berorganisasi adalah dapat terbiasa bekerja sama dengan orang lain, melatih komunikasi, membentuk sikap disiplin dan percaya diri, memiliki wawasan dan pemikiran luas dalam menyikapi masalah, bahkan memperoleh banyak relasi.

g. Faktor yang Mempengaruhi Keaktifan Organisasi

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi mahasiswa aktif berorganisasi menurut Taufan (2011):

- 1) Adanya rasa solidaritas yang tinggi antar sesama teman dalam organisasi sehingga menimbulkan perasaan dan keinginan untuk menggapai tujuan organisasi demi kemajuan yang besar
- 2) Memiliki banyak teman dalam organisasi akan memicu keaktifan dalam berorganisasi karena timbul perasaan senang melakukan kegiatan organisasi
- 3) Persepsi bahwa berorganisasi dapat menambah pengalaman akan memicu keaktifan berorganisasi karena dengan berorganisasi banyak kegiatan yang dapat dilakukan di luar kampus sehingga memperoleh pembelajaran baru mengenai pemecahan masalah, cara bergaul dan berkomunikasi, dan cara bekerja yang baik bersama. Hal tersebut akan mendorong seseorang untuk meningkat kemampuannya berdasarkan pengalaman diluar kelas.

4) Persepsi menjadi terkenal di lingkungan kampus dapat mendorong seseorang aktif berorganisasi karena dengan berorganisasi dapat menambah teman di lingkungan kampus bahkan dapat memperluas relasi hingga di luar kampus. Persepsi tersebut dapat mendorong seseorang untuk memiliki pandangan yang positif mengenai manfaat berorganisasi di masa mendatang.

Selain keempat faktor di atas, berikut merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi aktif tidaknya mahasiswa dalam berorganisasi (Firdausz dan Mas'ud, 2013):

1) Faktor ekstrinsik

Faktor ekstrinsik adalah faktor yang berasal dari luar individu. Faktor ekstrinsik dibagi menjadi tiga yaitu faktor yang berasal dari lingkungan keluarga, kampus, dan masyarakat. Namun, dari ketika faktor tersebut, faktor yang berasal dari lingkungan kampus adalah faktor yang paling berpengaruh terhadap keaktifan berorganisasi mahasiswa.

2) Faktor intrinsik

Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam individu. Faktor intrinsik yang mempengaruhi keaktifan berorganisasi adalah motivasi dan persepsi. Adanya persepsi bahwa organisasi merupakan sarana untuk mendekatkan cita-cita yang ingin digapai, mengembangkan bakat, meningkatkan intelegensi, dan menyalurkan minat serta adanya persepsi positif bahwa berorganisasi dapat menimbulkan manfaat di kemudian hari.

B. Penelitian yang Relevan

Terdapat beberapa penelitian terdahulu mengenai masa tunggu dan relevansi pekerjaan, antara lain:

1. Ali Muhsin, Daru Wahyuni, Supriyanto, dan Endang Mulyani (2012) melakukan penelitian tentang “Analisis Tingkat Keterserapan, Daya Saing, dan Relevansi Lulusan Pendidikan Ekonomi FISE UNY dalam Dunia Kerja” yang diterbitkan dalam sebuah jurnal. Persamaan penelitian ini dengan penelitian tersebut terletak pada subjek penelitiannya, yaitu lulusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Sementara perbedaannya dapat dilihat dari objek atau masalah yang diteliti dimana penelitian tersebut mengkaji bagaimana keterserapan, daya saing, dan relevansi lulusan di dunia kerja sedangkan penelitian ini mengkaji pengaruh prestasi belajar dan masa studi terhadap masa tunggu dan relevansi pekerjaan lulusan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat keterserapan lulusan Pendidikan Ekonomi termasuk tinggi karena 95% lulusan terserap dalam dunia kerja. Daya saing lulusan Pendidikan Ekonomi menurut masa tunggu tergolong baik karena lulusan dapat memperoleh pekerjaan pertama dalam waktu 4 bulan, bahkan 24% lulusan sudah bekerja sebelum lulus. Jenis pekerjaan utama lulusan adalah guru swasta, pegawai swasta dan tentor, sementara pada masa sekarang, pekerjaan lulusan didominasi sebagai guru swasta, pegawai swasta, guru negeri. Untuk itu, tingkat relevansi pekerjaan lulusan Pendidikan Ekonomi dapat dikatakan cukup relevan karena sebesar 51% lulusan bekerja sebagai tenaga pendidik dimana mata pelajaran yang diampu 83% mengajar IPS,

- Ekonomi dan Kewirausahaan. Tingkat gaji lulusan termasuk tidak relevan karena 68% lulusan memiliki gaji di bawah standar atau sebesar Rp1.655.800 dengan jumlah jam bekerja kurang dari 35 jam perminggunya.
2. Sri Sumardiningsih, Sukidjo, Ali Muhsin, dan Aula Ahmad Hafidh (2012) melakukan penelitian tentang “Analysis of Human Resources Investment in Economic Education Study Program FE UNY to Develop Up to Date Graduation Data Base”. Penelitian ini kemudian ditampilkan dalam sebuah seminar di Universitas Negeri Yogyakarta. Persamaan dalam penelitian ini terletak pada subjek penelitiannya, yaitu lulusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Sementara perbedaan dengan penelitian ini dapat dilihat dari objek atau masalah yang diteliti. Penelitian tersebut meneliti tentang investasi pendidikan yang dilakukan di Prodi Pendidikan Ekonomi FE UNY, sedangkan penelitian ini mengkaji pengaruh prestasi belajar, masa studi, dan keaktifan berorganisasi terhadap masa tunggu dan relevansi pekerjaan Prodi Pendidikan Ekonomi FE UNY. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata masa studi lulusan Pendidikan Ekonomi FE UNY adalah 3-4 tahun dan rata-rata masa tunggu untuk mendapatkan pekerjaan adalah enam bulan (termasuk bagi responden yang sudah bekerja sebelum lulus kuliah). Selain itu, sebesar 54,11% lulusan mendapat pekerjaan pertama sebagai guru dan wirausaha. Selain itu, rata-rata *payback period* lulusan Pendidikan Ekonomi adalah 6,5 tahun. Hasil perhitungan *net present value* positif, artinya investasi di program studi Pendidikan Ekonomi

menguntungkan. Selain itu, hasil *internal rate of return* yaitu 12% sehingga investasi menguntungkan.

3. Rizka Nur Rachma Dewi (2017) melakukan penelitian tentang “Analisis Investasi Sumber Daya Manusia di Prodi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta (2005-2009)”. Penelitian tersebut merupakan sebuah skripsi. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada subjek penelitian, yaitu lulusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Sementara perbedaan dengan penelitian ini dapat dilihat dari objek atau masalah yang diteliti. Penelitian tersebut meneliti tentang investasi pendidikan yang dilakukan di Prodi Pendidikan Ekonomi FE UNY, sedangkan penelitian ini mengkaji pengaruh prestasi belajar, masa studi, dan keaktifan berorganisasi terhadap masa tunggu dan relevansi pekerjaan Prodi Pendidikan Ekonomi FE UNY. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata masa tunggu lulusan adalah 2,4 bulan, jenis pekerjaan pertama lulusan 40,89% bekerja sebagai tenaga pendidik, sebesar 45,92% bekerja sebagai pegawai atau karyawan dengan rata-rata pendapatan pertama lulusan adalah Rp2.771.440/bulan. Masa studi tidak mempengaruhi masa tunggu. Hasil *payback period* investasi pendidikan di prodi Pendidikan Ekonomi adalah 7 tahun 2 bulan dan dapat dikatakan *feasible*. Hasil *net present value* yang diperoleh adalah sebesar Rp21.011.212 sehingga investasi *feasible*, dan *internal rate of return* lebih dari *cost of capital* sebesar 16,29% sehingga investasi dapat dikatakan *feasible*.

4. Satrio Adi Setiawan (2010) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Umur, Pendidikan, Pendapatan, Pengalaman Kerja dan Jenis Kelamin Terhadap Lama Mencari Kerja Bagi Tenaga Kerja Terdidik di Kota Magelang”. Penelitian ini merupakan sebuah penelitian yang ditulis dalam bentuk skripsi. Persamaan penelitian ini dengan penelitian tersebut terletak pada variabel dependennya, yaitu mengkaji lama mencari kerja atau masa tunggu lulusan. Sementara perbedaan dengan penelitian ini dapat dilihat dari variabel independen, teknik analisis data, dan subjek penelitian. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian tersebut diantaranya umur, pendidikan, pendapatan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin. Sementara variabel independen dalam penelitian ini adalah prestasi belajar dan masa studi lulusan. Teknik analisis data yang digunakan penelitian tersebut adalah regresi berganda, sementara penelitian ini menggunakan regresi logistik. Subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah tenaga kerja terdidik di Kota Magelang, sementara subjek penelitian dalam penelitian ini adalah lulusan Prodi Pendidikan Ekonomi FE UNY. Dengan menggunakan analisis regresi berganda, ditemukan hasil penelitian bahwa umur memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap lama mencari kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,318. Variabel pendidikan juga berpengaruh positif terhadap lama mencari kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,674. Variabel pendapatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap lama mencari kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,000001757. Variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap lama mencari kerja dengan koefisien regresi

sebesar 2,368. Sementara variabel jenis kelamin memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap lama mencari kerja. Lama mencari kerja pencari kerja perempuan 128,1 persen lebih cepat dibanding laki-laki.

5. Ratih Pratiwi (2012) melakukan penelitian tentang “Analisis Faktor yang Mempengaruhi Lama Mencari Kerja Lulusan Sekolah Menengah dan Pendidikan Tinggi di Indonesia Pada Tahun 2012”. Penelitian ini berbentuk artikel dalam sebuah jurnal *online* yang dapat diunduh. Persamaan dalam penelitian ini terletak pada variabel dependen, yaitu mengkaji lama mencari kerja atau masa tunggu lulusan. Selain variabel dependen, persamaan lain terletak pada teknik analisis datanya, yaitu sama-sama menggunakan regresi logistik. Sementara perbedaan dengan penelitian ini dapat dilihat dari variabel independen dan subjek penelitiannya. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian tersebut diantaranya jenis kelamin, umur, tempat tinggal, pendidikan, metode mencari kerja, pelatihan teknis, dan jenis pekerjaan. Sementara variabel independen dalam penelitian ini adalah prestasi belajar, masa studi, dan keaktifan berorganisasi. Subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah lulusan sekolah menengah dan pendidikan tinggi di Indonesia, sementara subjek penelitian dalam penelitian ini adalah lulusan Prodi Pendidikan Ekonomi FE UNY. Berdasarkan hasil penelitian dengan metode regresi berganda, lama mencari kerja pencari kerja perempuan lebih lama dibanding dengan pencari kerja laki-laki. Variabel umur, tempat tinggal, dan metode mencari kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap lama kerja. Sementara variabel pelatihan teknis dan pendidikan

- memiliki pengaruh negatif terhadap lama mencari kerja. Variabel jenis pekerjaan yang dicari dibagi menjadi jenis pekerjaan purna waktu dan paruh waktu. Lama mencari kerja pencari kerja paruh waktu lebih singkat dibanding dengan pencari kerja purna waktu. Sementara berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan metode logit, menunjukkan hasil yang sama dengan metode regresi berganda. Namun hasil interpretasi yang digunakan dalam metode logit adalah untuk mengukur besar probabilitasnya.
6. Ridho Tri Putranto dan Muhammad Mashuri (2012) dengan penelitian “Analisis Statistik Tentang Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Waktu Tunggu Kerja *Fresh Graduate* di Jurusan Statistika Institut Sepuluh Nopember dengan Metode Logistik Ordinal” yang diterbitkan dalam sebuah jurnal. Persamaan dalam penelitian ini terletak pada variabel dependen, variabel independen dan teknik analisis datanya. Variabel dependen yang diteliti yaitu masa tunggu kerja. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian tersebut yaitu jenis kelamin, tempat tinggal asal, status SLTA, jumlah anggota keluarga, tempat tinggal selama kuliah, pengeluaran uang perbulan selama kuliah, penempatan kerja/magang, pengalaman kerja selama kuliah, pengalaman organisasi, pengalaman dalam kepanitiaan, pengalaman mengikuti lomba, beasiswa, pengalaman mengikuti pelatihan, waktu kelulusan, jenis bidang yang diminati, partisipasi mahasiswa dalam penelitian dosen, IPK, nilai TOEFL, cara mencari kerja, jenis pekerjaan yang dipilih, dan motivasi dalam mencari kerja. Namun, dari keduapuluhsatu variabel independen yang digunakan dalam penelitian tersebut, terdapat tiga variabel independen yang sama dengan

penelitian ini, yaitu penelitian ini adalah IPK, waktu kelulusan, dan pengalaman organisasi. Selain itu, penelitian tersebut sama sama menggunakan teknik analisis regresi logistik, namun regresi logistik yang digunakan yaitu regresi logistik ordinal. Sementara perbedaan dengan penelitian ini dapat dilihat dari subjek penelitiannya. Subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah lulusan di jurusan Statistika ITS, sementara subjek penelitian dalam penelitian ini adalah lulusan Prodi Pendidikan Ekonomi FE UNY. Berdasarkan hasil analisis dengan metode logistik ordinal, alumni yang memiliki jumlah anggota keluarga lebih sedikit (x), memiliki kecenderungan untuk mendapatkan pekerjaan lebih dari lima bulan 1,551 kali dari alumni yang memiliki jumlah anggota keluarga lebih banyak ($x+1$). Untuk variabel status SLTA, alumni yang berasal dari SLTA negeri memiliki kecenderungan mendapatkan pekerjaan lebih dari lima bulan 7,317 kali daripada alumni yang berasal dari SLTA swasta. Variabel motivasi dalam mencari pekerjaan dibagi menjadi motivasi karir, motivasi gaji, motivasi lokasi kerja. Alumni yang memiliki motivasi lainnya dalam mencari kerja mempunyai kecenderungan untuk mendapatkan pekerjaan lebih dari lima bulan adalah 0,452 kali daripada alumni yang memiliki motivasi gaji dalam mencari kerja. Alumni yang memiliki motivasi karir dalam mencari kerja mempunyai kecenderungan untuk mendapatkan pekerjaan lebih dari lima bulan adalah 1,033 kali daripada alumni yang memiliki motivasi gaji dalam mencari kerja. Sedangkan alumni yang memiliki motivasi lokasi kerja dalam mencari pekerjaan mempunyai

kecenderungan untuk mendapatkan pekerjaan lebih dari lima bulan adalah 10,126 kali daripada alumni yang memiliki motivasi gaji dalam mencari kerja.

C. Kerangka Berpikir

Menurut Uma Sekaran (1992) kerangka berpikir adalah model konseptual yang menggambarkan hubungan teori dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai masalah (Sugiyono, 2015: 91). Kerangka berpikir ini disusun berdasarkan pada tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan. Kerangka berpikir dari penelitian ini dapat dipaparkan sebagai berikut.

1. Pengaruh Prestasi Belajar terhadap Masa Tunggu

Prestasi belajar merupakan hasil yang diperoleh dari seluruh kegiatan yang dilakukan seseorang berupa hasil belajar, pengalaman, maupun latihan. Kualitas seseorang dapat dilihat dari seberapa besar prestasi belajar yang diperolehnya selama menempuh pendidikan. Seseorang yang memiliki prestasi belajar tinggi dianggap memiliki kinerja dan produktivitas yang baik.

Penelitian ini menganalisis pengaruh prestasi belajar terhadap masa tunggu lulusan Prodi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Prestasi belajar lulusan diukur melalui Indeks Prestasi Kumulatif (IPK). Kualitas lulusan dapat dilihat dari besar IPK yang diperoleh saat lulus. Lulusan yang memiliki IPK tinggi dianggap memiliki kinerja dan produktivitas yang baik sehingga mudah memperoleh kepercayaan dari banyak pencari tenaga kerja (lapangan pekerjaan). Hal tersebut menandakan terjadinya peluang lulusan memperoleh pekerjaan dengan cepat. Untuk itu, IPK dapat mempengaruhi masa tunggu seseorang memperoleh pekerjaan pertama.

2. Pengaruh Prestasi Belajar terhadap Relevansi Pekerjaan

Kualitas seseorang dapat dilihat dari seberapa besar prestasi belajar yang diperolehnya selama menempuh pendidikan. Seseorang yang memiliki prestasi belajar tinggi dianggap memiliki kinerja dan produktivitas yang baik. Selain itu, seseorang yang memiliki prestasi belajar tinggi juga memiliki peluang untuk dipercaya di suatu bidang keahlian dalam bekerja.

Penelitian ini menganalisis pengaruh prestasi belajar terhadap masa tunggu lulusan Prodi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Prestasi belajar lulusan diukur melalui Indeks Prestasi Kumulatif (IPK). Semakin besar IPK lulusan, ia akan cenderung mudah memperoleh pekerjaan yang terkait dengan jurusan atau pendidikan yang ditempuhnya. Sebagai contoh, seorang lulusan dari jurusan kependidikan dan keguruan bidang ilmu ekonomi dengan IPK tinggi akan lebih dipercaya untuk diterima bekerja sebagai tenaga pendidik di bidang ilmu ekonomi daripada ilmu agama. Untuk itu prestasi belajar dapat mempengaruhi relevansi pekerjaan seseorang.

3. Pengaruh Masa Studi terhadap Masa Tunggu

Masa studi merupakan lama seseorang menempuh pendidikan terakhir yang ditamatkan. Masa studi mahasiswa ditandai oleh apakah ia sudah mengikuti yudisium atau belum. Sebelum mengikuti yudisium, mahasiswa harus menyelesaikan beberapa syarat yang wajib dipenuhi oleh lembaga pendidikan terkait.

Penelitian ini menganalisis pengaruh masa studi terhadap masa tunggu lulusan Prodi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

Variabel masa studi lulusan dalam penelitian ini menggambarkan lama lulusan menyelesaikan studinya. Masa studi yang semakin panjang mengindikasikan pertambahan umur produktif lulusan yang digunakan untuk menempuh pendidikan yang semakin panjang pula, sehingga mempengaruhi produktivitas kerja lulusan. Selain itu seseorang yang mengalami masa studi dengan waktu yang lama dapat mudah tersisih oleh pesaing lain di pasar kerja yang sudah lebih siap untuk memperoleh pekerjaan karena sudah lebih dulu memperoleh ijazah. Terlebih ijazah merupakan syarat ketika seseorang melamar pekerjaan. Untuk itu masa studi dapat mempengaruhi masa tunggu seseorang memperoleh pekerjaan pertama.

4. Pengaruh Masa Studi terhadap Relevansi Pekerjaan

Masa studi adalah lama seseorang menempuh pendidikan terakhir yang ditamatkan. Sebelum dinyatakan lulus, mahasiswa harus menyelesaikan beberapa syarat yang wajib dipenuhi oleh lembaga pendidikan terkait. Masa studi akan mempengaruhi keputusan seseorang dalam mencari dan menerima pekerjaan.

Penelitian ini menganalisis pengaruh masa studi terhadap relevansi pekerjaan lulusan Prodi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Semakin lama masa studi lulusan, maka waktu yang ia habiskan untuk mencari kerja dan memperoleh pendapatan semakin tertunda. Belum lagi lulusan harus menghadapi persaingan yang ketat dalam pasar kerja ketika mencari pekerjaan yang relevan. Akibatnya, setelah lulus, ia akan cenderung mencari dan menerima pekerjaan apa saja untuk segera memperoleh pengalaman kerja dan pendapatan yang sempat tertunda akibat lama studi yang ditempuhnya. Untuk itu masa studi dapat mempengaruhi relevansi pekerjaan.

5. Pengaruh Keaktifan berorganisasi terhadap Masa Tunggu

Keaktifan berorganisasi dalam penelitian ini didefinisikan sebagai pengalaman berorganisasi saat kuliah. Dikatakan aktif berorganisasi apabila lulusan berpartisipasi dalam kegiatan sebuah organisasi. Selain itu, paling tidak lulusan pernah menjadi anggota sebuah organisasi kemahasiswaan di dalam ataupun di luar kampus.

Penelitian ini menganalisis pengaruh keaktifan berorganisasi terhadap masa tunggu lulusan Prodi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Lulusan yang aktif berorganisasi dapat terbiasa bekerja sama dengan orang lain, melatih komunikasi, membentuk sikap disiplin dan percaya diri, memiliki wawasan dan pemikiran luas dalam menyikapi masalah, bahkan memperoleh banyak relasi, sehingga pengalaman berorganisasi merupakan sebuah nilai *plus* bagi lulusan yang sedang mencari kerja dan menjadi kemudahan untuk cepat memperoleh pekerjaan pertamanya. Untuk itu keaktifan berorganisasi dapat mempengaruhi masa tunggu memperoleh pekerjaan pertama.

6. Pengaruh Keaktifan berorganisasi terhadap Relevansi Pekerjaan

Keaktifan berorganisasi dalam penelitian ini didefinisikan sebagai aktif tidaknya lulusan dalam berorganisasi saat kuliah. Dikatakan aktif berorganisasi apabila lulusan berpartisipasi dalam kegiatan sebuah organisasi. Selain itu, dikatakan aktif apabila lulusan pernah menjadi bagian (minimal anggota) sebuah organisasi kemahasiswaan, di dalam maupun di luar kampus.

Penelitian ini menganalisis pengaruh keaktifan berorganisasi terhadap relevansi pekerjaan lulusan Prodi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Yogyakarta. Lulusan yang aktif berorganisasi biasanya memperoleh banyak relasi sehingga memperoleh kesempatan untuk berinteraksi dan kenal dengan seseorang di luar organisasi yang sewaktu-waktu dapat memberi keuntungan, misalnya diajak bekerja sama untuk berbisnis, mendapat rekomendasi bekerja, dan lain sebagainya. Untuk itu keaktifan berorganisasi dapat mempengaruhi relevansi pekerjaan pertama lulusan.

7. Pengaruh Prestasi Belajar, Masa Studi, dan Keaktifan berorganisasi terhadap Masa Tunggu

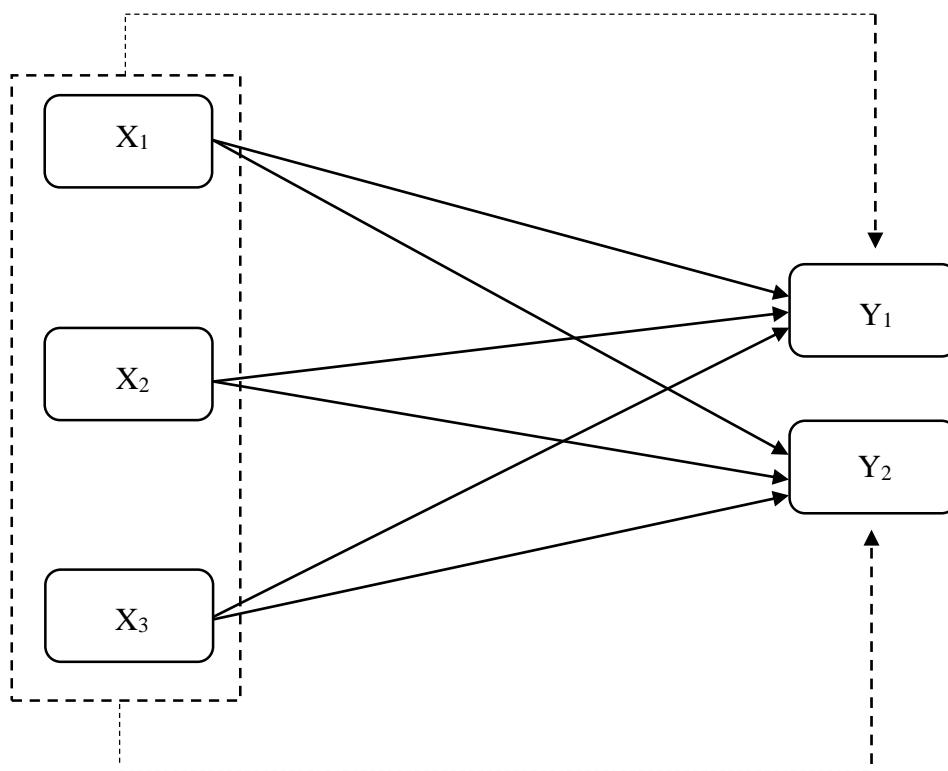
Lulusan yang memperoleh prestasi belajar yang baik, masa studi yang cepat, dan memiliki pengalaman berorganisasi membuat lulusan mudah diterima bekerja sehingga tidak perlu menghabiskan waktu lama dalam mencari kerja dan akhirnya masa tunggu kerjanya semakin cepat. Untuk itu prestasi belajar, masa studi lulusan dan pengalaman organisasi dapat mempengaruhi masa tunggu seseorang memperoleh pekerjaan pertama.

8. Pengaruh Prestasi Belajar, Masa Studi, dan Keaktifan berorganisasi Terhadap Relevansi Pekerjaan

Lulusan yang memperoleh prestasi belajar yang baik, masa studi yang singkat dan pengalaman organisasi membuat lulusan memiliki peluang memperoleh pekerjaan yang relevan dengan pendidikannya karena berkesempatan besar mengisi lapangan pekerjaan terlebih dahulu. Sehingga prestasi belajar, masa studi lulusan, dan pengalaman berorganisasi dapat mempengaruhi relevansi pekerjaan.

D. Paradigma Penelitian

Hubungan variabel prestasi belajar, masa studi, dan keaktifan berorganisasi terhadap masa tunggu dan relevansi pekerjaan secara parsial maupun simultan dapat digambarkan pada Gambar 14.



Gambar 14. Paradigma Penelitian Pengaruh Prestasi Belajar, Masa Studi, Keaktifan Berorganisasi terhadap Masa Tunggu dan Relevansi Pekerjaan Lulusan Pendidikan Ekonomi FE UNY

Keterangan:

- : Pengaruh variabel bebas (X_1, X_2, X_3) terhadap Y secara parsial
- - - → : Pengaruh variabel bebas (X_1, X_2, X_3) terhadap Y secara simultan

Berdasarkan Gambar 14. dapat dijelaskan bahwa prestasi belajar yang diukur dengan besarnya IPK (X_1), lamanya masa studi (X_2), dan keaktifan berorganisasi (X_3) akan mempengaruhi masa tunggu lulusan dalam mendapat pekerjaan pertama

(Y₁) dan relevansi pekerjaan yang diperoleh (Y₂) lulusan prodi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Dari kerangka pemikiran teoritis tersebut maka posisi penelitian ini terhadap penelitian terdahulu adalah sebagai penelitian yang baru dengan menggabungkan berbagai variabel yang mempengaruhi masa tunggu dan relevansi pekerjaan yang bertujuan untuk menunjukkan bahwa semua variabel tersebut di atas merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi masa tunggu dan relevansi pekerjaan.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut.

- H_{a1}: Prestasi belajar berpengaruh negatif terhadap masa tunggu lulusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- H_{a2}: Prestasi belajar berpengaruh positif terhadap relevansi pekerjaan lulusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- H_{a3}: Masa studi berpengaruh positif terhadap masa tunggu lulusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- H_{a4}: Masa studi berpengaruh positif terhadap relevansi pekerjaan lulusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

- H_{a5} Keaktifan berorganisasi berpengaruh negatif terhadap masa tunggu lulusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- H_{a6} Keaktifan berorganisasi berpengaruh positif terhadap relevansi pekerjaan lulusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- H_{a7:} Prestasi belajar, masa studi, dan keaktifan berorganisasi berpengaruh secara simultan terhadap masa tunggu lulusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- H_{a8:} Prestasi belajar, masa studi, dan keaktifan berorganisasi berpengaruh secara simultan terhadap relevansi pekerjaan lulusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian deskriptif yaitu penelitian yang bertujuan untuk membuat deskripsi secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta dan sifat populasi atau daerah tertentu. Penelitian ini berusaha melihat pengaruh prestasi belajar (IPK), masa studi, dan keaktifan berorganisasi terhadap masa tunggu dan relevansi pekerjaan lulusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari responden melalui kuesioner yang akan dibagikan pada lulusan Pendidikan Ekonomi FE UNY. Data sekunder akan diperoleh dari buku, jurnal, dan dokumentasi yang terkait dengan penelitian ini.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di program studi Pendidikan Ekonomi FE UNY dengan lulusan sebagai respondennya. Pemilihan prodi Pendidikan Ekonomi FE UNY sebagai tempat penelitian didasarkan atas pertimbangan keterjangkauan lokasi penelitian dilihat dari segi biaya, waktu, dan tenaga yang dimiliki oleh peneliti. Penelitian ini akan dilakukan pada bulan Maret 2018 sampai Mei 2018.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah lulusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta angkatan 2009-2013.

Tabel 5. Jumlah Lulusan Prodi Pendidikan Ekonomi FE UNY tahun 2009-2013

Tahun angkatan	Jumlah
2009	100
2010	79
2011	65
2012	66
2013	38
Total	348

Sumber: *Database* Prodi Pendidikan Ekonomi UNY, 2017

2. Sampel

Sampel yang diambil adalah lulusan Pendidikan Ekonomi FE UNY angkatan 2009-2013 yang sudah lulus sampai periode Februari 2018 dan terdata dalam *database* prodi hingga saat penelitian berlangsung. Pertimbangan peneliti dalam mengambil sampel adalah waktu dan tenaga yang sangat terbatas. Untuk menentukan jumlah sampel yang dibutuhkan, maka dilakukan perhitungan jumlah lulusan angkatan 2009-2013, sehingga diperoleh total jumlah responden yang dibutuhkan sebagai sampel. Dengan taraf kesalahan 5% diambil sejumlah 186 lulusan. Rumus yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah Rumus Slovin.

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

Keterangan:

n = Besar sampel

N = Besar populasi

e = Taraf signifikansi 5%

Hasil perhitungan setelah dibulatkan menunjukkan bahwa jumlah sampel penelitian sebanyak 186 responden yang ditarik dari populasi penelitian sebanyak 348 orang lulusan prodi Pendidikan Ekonomi FE UNY. Selanjutnya dari jumlah sampel yang sudah ditentukan, maka teknik pengambilan sampel dalam penelitian

ini menggunakan metode *proportionate random sampling*. Untuk itu perlu dilakukan pendistribusian sampel penelitian menurut jumlah subyek pada sub populasi penelitian dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2015: 130):

$$P = \frac{nD}{nT} \times s$$

Keterangan:

- P = Proporsi sampel tiap angkatan
- nD = Jumlah lulusan tiap angkatan
- nT = Total populasi
- s = Jumlah sampel yang diambil

Dengan rumus tersebut, maka sampel masing-masing kelompok yaitu:

Tabel 6. Sebaran Sampel Penelitian Alumni Prodi Pendidikan Ekonomi FE UNY

Tahun angkatan	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
2009	100	53
2010	79	42
2011	65	35
2012	66	36
2013	38	20
Total	348	186

Sumber: *Database* Prodi Pendidikan Ekonomi UNY yang sudah diolah

Tabel 6. menunjukkan sebaran sampel penelitian dari masing-masing kelompok. Responden yang dijadikan sampel penelitian tentunya sudah pernah bekerja setelah lulus S1.

D. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dan pengukuran variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Variabel Dependental

Variabel dependental dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

a. Masa tunggu (Y_1)

Masa tunggu dalam penelitian ini adalah lama lulusan mendapat pekerjaan pertama setelah lulus kuliah. Masa tunggu dinyatakan dalam bulan, misalnya masa tunggu lulusan adalah 1 (satu) bulan. Variabel masa tunggu dalam penelitian ini dibagi menjadi dua kategori yaitu masa tunggu kurang dari 3 bulan (cepat) dan masa tunggu lebih dari 3 bulan (tidak cepat).

Variabel masa tunggu diukur dengan menggunakan variabel Dummy seperti sebagai berikut.

Kategori 1, $D = 0$, masa tunggu > 3 bulan (tidak cepat)

Kategori 2, $D = 1$, masa tunggu < 3 bulan (cepat)

b. Relevansi pekerjaan (Y_2)

Relevansi pekerjaan dalam penelitian ini didefinisikan sebagai sesuai atau tidaknya pekerjaan yang didapat lulusan dengan pendidikan yang telah ditempuh. Misalnya apabila seseorang telah menempuh pendidikan keguruan dan bekerja sebagai guru maka pekerjaannya dapat dikatakan relevan. Variabel relevansi pekerjaan diukur dengan menggunakan variabel Dummy seperti sebagai berikut.

Kategori 1, $D = 0$, tidak relevan

Kategori 2, $D = 1$, relevan

2. Variabel Independen

Variabel independen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

a. Prestasi belajar (X_1)

Prestasi belajar merupakan hasil yang diperoleh dari seluruh kegiatan yang dilakukan seseorang berupa hasil belajar, pengalaman, maupun latihan. Prestasi

belajar mahasiswa selama kuliah diukur melalui Indeks Prestasi Kumulatif (IPK). yang dinyatakan dalam rentang angka 0,00-4,00.

b. Masa studi (X_2)

Masa studi dalam penelitian ini didefinisikan sebagai lama lulusan menyelesaikan kuliah. Tolak ukur mahasiswa dikatakan sudah lulus apabila telah mengikuti yudisium. Masa studi maksimal yang harus ditempuh program sarjana adalah 14 semester dengan kebulatan program sebanyak 144 SKS, IPK minimal 2,50 dan skor ProTEFL 450. Masa studi biasanya dinyatakan dalam tahun.

c. Keaktifan berorganisasi (X_3)

Keaktifan berorganisasi dalam penelitian ini didefinisikan sebagai aktif tidaknya lulusan dalam berorganisasi saat kuliah. Dikatakan aktif apabila lulusan pernah menjadi bagian (minimal anggota) sebuah organisasi kemahasiswaan, di dalam maupun di luar kampus. Variabel relevansi pekerjaan diukur dengan menggunakan variabel Dummy seperti sebagai berikut.

Kategori 1, D = 0, tidak aktif

Kategori 2, D = 1, aktif

E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan beberapa metode, antara lain:

a. Kuesioner

Penelitian ini memanfaatkan kuesioner sebagai cara untuk memperoleh data untuk mengetahui pengaruh dari variabel IPK, masa studi, dan keaktifan

berorganisasi terhadap masa tunggu dan relevansi pekerjaan. Kuesioner untuk mengetahui variabel IPK, masa studi, dan masa tunggu bersifat terbuka, artinya responden mengisi jawaban berdasarkan pengalaman yang dilaluinya. Sementara variabel relevansi pekerjaan dan keaktifan berorganisasi bersifat tertutup, artinya responden memilih alternatif jawaban yang sudah disediakan peneliti.

b. Dokumentasi

Pengumpulan data dengan menggunakan dokumentasi. Data yang diperoleh berdasar barang atau bukti tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen nilai, peraturan, notulen rapat, dan catatan lain. Dokumentasi ini digunakan untuk mengetahui jumlah populasi dan sampel yang akan dijadikan responden.

2. Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan instrumen berupa lembar kuesioner atau angket. Adapun langkah-langkah penyusunan instrumen adalah membuat kisi-kisi. Kisi-kisi instrumen dari masing-masing variabel dalam penelitian ini dapat dilihat di Tabel 7.

Tabel 7. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel penelitian	Indikator	No item
1	IPK (X_1)	Nilai IPK yang tercantum dalam DHS	1
2	Masa studi (X_2)	Masa studi lulusan dalam tahun	2
3	Keaktifan berorganisasi (X_3)	Aktif atau tidak berorganisasi	3
		Jenis organisasi yang diikuti	4
		Alasan tidak mengikuti organisasi	5
4	Masa tunggu (Y_1)	Masa tunggu mendapatkan pekerjaan pertama dalam bulan	6
5	Relevansi pekerjaan (Y_2)	Jenis pekerjaan pertama	7
		Jenis pekerjaan sekarang	8
		Jumlah jam kerja	9
		Jabatan	10
		Gaji	11

Pertanyaan di dalam kuesioner yang digunakan untuk mengungkap variabel relevansi pekerjaan sebanyak 6 butir, sedangkan pertanyaan yang digunakan untuk mengungkap variabel keaktifan berorganisasi sebanyak 3 butir. Data untuk mengetahui IPK mahasiswa menggunakan nilai yang tercantum dalam KHS (Kartu Hasil Studi) mahasiswa dan data tersebut berasal dari jawaban yang tertera pada kuesioner yang dibagikan. Data untuk mengetahui masa studi, keaktifan berorganisasi dan masa tunggu mendapatkan pekerjaan pertama diperoleh dari jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagikan.

F. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas Kuesioner

Kuesioner atau angket sebagai instrumen ukur dalam penelitian harus memenuhi beberapa kriteria sehingga dapat memberikan informasi yang terpercaya. Angket harus memiliki validitas dan reliabilitas yang baik. Instrumen ukur yang tidak valid dan reliabel akan memberikan informasi yang tidak akurat mengenai keadaan responden yang diteliti. Sebuah instrumen dikatakan valid artinya instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2015: 173). Instrumen dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui informasi mengenai besar variabel IPK, lamanya masa studi, aktif atau tidaknya lulusan dalam berorganisasi, lamanya masa tunggu dan relevansi pekerjaan. Namun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini tidak memerlukan uji validitas karena jawaban yang berada dalam kuesioner sudah akurat dan pasti menggambarkan keadaan yang dialami oleh responden.

2. Uji Reliabilitas Kuesioner

Selain mengukur validitas, reliabilitas instrumen juga perlu diketahui. Instrumen yang reliabel artinya instrumen tersebut apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama diukur (Sugiyono, 2015: 173). Sama halnya dengan uji validitas, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini tidak memerlukan uji reliabilitas karena jawaban yang berada dalam kuesioner tidak mungkin menghasilkan data yang berbeda meskipun instrumen digunakan beberapa kali untuk responden yang sama. Jawaban dalam kuesioner menggambarkan keadaan yang sudah pasti dialami oleh responden.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi logistik. Model ini digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel dependen (respon) yang bersifat kontinu atau kategorik dan variabel independen (prediktor) dimana variabel dependen berskala dikotomi (berskala nominal atau ordinal dengan dua kategori) atau polikotomi (berskala nominal atau ordinal dengan lebih dari dua kategori). Analisis regresi logistik dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh prestasi belajar (IPK), masa studi, dan keaktifan berorganisasi terhadap masa tunggu kerja dan relevansi pekerjaan.

Penggunaan metode regresi logistik tidak memerlukan asumsi normalitas pada variabel bebasnya, sehingga variabel bebas tidak perlu berdistribusi normal, linear, maupun memiliki varian (Ghozali, 2009: 71). Selain itu regresi logistik juga mengabaikan heterosedastisitas. Variabel terikat tidak memerlukan

homosedastisitas untuk setiap variabel bebasnya. Sementara itu, sama halnya dengan regresi linier, regresi logistik memperhatikan asumsi multikolinearitas.

Langkah-langkah analisis regresi logistik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Analisis Statistik Deskriptif

Langkah pertama yang harus dilakukan dalam penelitian ini adalah melakukan analisis statistik deskriptif, yaitu suatu proses mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Data tersebut dapat disajikan melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, piktogram, perhitungan modus, mean, median, desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui rata-rata dan standar deviasi, bahkan perhitungan persentase (Sugiyono, 2015: 207-208).

2. Uji Multikolinearitas

Model regresi logistik akan dikatakan baik jika tidak terjadi multikolinearitas, artinya tidak ditemukan korelasi antar variabel bebas. Multikolinearitas dapat dilihat dengan menganalisis nilai *correlation matrix* yang diperoleh dari hasil uji regresi logistik. Jika nilai *correlation matrix* $< 0,8$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Regresi Logistik

Model analisis regresi logistik dipilih karena penelitian ini dirancang untuk menganalisis variabel independen terhadap variabel dependen dimana variabel independen yang digunakan dalam penelitian memiliki karakteristik model dengan data kategorik dan/atau kuantitatif. Sementara variabel dependennya memiliki skala nominal dan masing-masing terdiri dari dua kategori. Variabel independen dalam

penelitian ini adalah IPK dan masa studi dengan data kontinyu atau kuantitatif serta variabel keaktifan berorganisasi yang bersifat dikotomi, dengan kategori aktif berorganisasi dan tidak aktif berorganisasi. Untuk variabel dependennya, yaitu masa tunggu dan relevansi pekerjaan. Masa tunggu dibagi menjadi dua kategori yaitu masa tunggu kurang dari 3 bulan (cepat) dan masa tunggu lebih dari 3 bulan (tidak cepat). Sementara untuk varabel relevansi pekerjaan terdiri dari relevan dan tidak relevan.

Untuk itu, model persamaan regresi logistik penelitian ini adalah:

$$\ln \left[\frac{P_{Y_1}}{1-P_{Y_1}} \right] = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \mu$$

$$\text{dan } \ln \left[\frac{P_{Y_2}}{1-P_{Y_2}} \right] = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \mu$$

(Gujarati, 2013: 188)

Keterangan:

\ln = Logaritma natural

P_{Y_1} = Probabilitas logistik masa tunggu

P_{Y_2} = Probabilitas logistik relevansi pekerjaan

X_1 = IPK

X_2 = Masa studi

X_3 = Keaktifan berorganisasi

b_0 = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi IPK, masa studi, keaktifan berorganisasi

μ = Variabel pengganggu

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji Statistik G)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah model telah tepat dan untuk memeriksa signifikansi koefisien b secara keseluruhan dengan hipotesis sebagai berikut.

$$H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

$$H_1 : \text{paling sedikit ada satu } b_i \neq 0 \text{ dengan } i = 1, 2$$

Statistik uji yang digunakan adalah uji G atau *likelihood ratio test* yang dirumuskan sebagai berikut.

$$G = -2 \ln \left[\frac{L(\omega)}{L(\Omega)} \right]$$

(Zakariah, 2015)

Keterangan:

$L(\omega)$ = Likelihood tanpa variabel dependen

$L(\Omega)$ = Likelihood dengan variabel dependen

Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai G dengan distribusi χ^2 yang memiliki derajat bebas p pada tingkat kesalahan α (tingkat signifikansi α dalam penelitian ini = 5%). Daerah penolakan H_0 jika $G > \chi^2(p, \alpha)$ dimana p adalah jumlah variabel bebas dalam model (Zakariah, 2015).

b. Uji Parsial (Uji Wald)

Pengujian hipotesis yang dilakukan secara parsial bertujuan untuk mengetahui signifikansi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian signifikansi dalam penelitian ini menggunakan uji Wald dengan hipotesis sebagai berikut.

$$H_0 : b_i = 0$$

$$H_1 : \text{minimal ada satu } b_i \neq 0, \text{ dengan } i = 1, 2$$

Uji Wald dapat dirumuskan ke dalam bentuk sebagai berikut.

$$W = \frac{b_k}{SE(b_k)}$$

(Zakariah, 2015).

H_0 ditolak apabila W lebih besar dari $Z_{\alpha/2}$ atau $P\text{-value}$ kurang dari α (tingkat signifikansi α dalam penelitian ini = 5%).

5. Uji Kesesuaian Model

Uji kesesuaian model dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan model yang telah dibentuk sesuai. Uji yang digunakan adalah uji *Hosmer and Lemeshow*. Model dikatakan sesuai (fit) atau tidak ada perbedaan antara model probabilitas dengan nilai observasinya apabila $p\text{-value}$ lebih besar dari α ($\alpha = 5\%$) sehingga H_0 diterima.

6. Uji Klasifikasi Model

Uji klasifikasi model adalah suatu uji yang melihat probabilitas kesalahan klasifikasi yang dilakukan oleh suatu model klasifikasi (Putranto dan Mashuri, 2012). Ukuran yang dipakai adalah *Apparent Error Rate* (APER). Nilai APER menggambarkan nilai proporsi sampel yang salah diklasifikasikan oleh model klasifikasi. Dalam regresi logistik, uji klasifikasi model ini dapat dilihat pada *output Classification Table*. Penentuan kesalahan klasifikasi dapat diketahui melalui tabel klasifikasi seperti yang disajikan dalam Tabel 8.

Tabel 8. Tabel Klasifikasi

Nilai Observasi	Nilai Prediksi			
	p_1	p_2	...	p_i
p_1	n_{11}	n_{12}	...	n_{1i}
p_2	n_{21}	n_{22}	...	n_{2i}
...
P_i	n_{i1}	n_{i2}	...	n_{ii}

Sumber: Putranto dan Mashuri, 2012

Dalam Tabel 8. n_{ii} jumlah sampel dari kategori p_i yang tepat diklasifikasikan sebagai p_i .

$$\text{APER} = \frac{n_{12} + n_{13} + n_{23} + n_{21} + n_{31} + n_{32}}{n_{11} + n_{12} + n_{13} + n_{21} + n_{22} + n_{23} + n_{31} + n_{32} + n_{33}}$$

$$\text{APER} = \frac{\text{Jumlah sampel yang salah diklasifikasikan}}{\text{Jumlah total sampel}}$$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Tempat Penelitian

1. Visi, Misi, dan Tujuan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi UNY

Setiap lembaga harus memiliki visi, misi, dan tujuan yang jelas sebagai tolak ukur keberhasilan lembaga itu sendiri. Berikut ini visi, misi, dan tujuan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi UNY.

a. Visi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi UNY

Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi UNY memiliki visi menjadi program studi terkemuka di Indonesia yang dapat menyiapkan, menghasilkan, dan mengembangkan tenaga pendidik yang kompeten bidang studi ekonomi berlandaskan ketakwaan, kemandirian, dan kecendikiaan serta berwawasan ekonomi kerakyatan dan berjiwa kewirausahaan pada tahun 2025.

b. Misi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi UNY

- 1) Menyelenggarakan pendidikan akademik untuk menghasilkan calon pendidik di bidang studi ekonomi yang bermoral, kompeten, berjiwa dan berperilaku wirausaha serta berwawasan global.
- 2) Menumbuhkembangkan kemampuan meneliti bagi dosen dan mahasiswa untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi yang mampu memberikan kontribusi bagi pengembangan dunia pendidikan dan masyarakat.
- 3) Mengamalkan ilmu pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki bagi pengembangan kehidupan masyarakat melalui kegiatan pengabdian.

c. Tujuan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi UNY

- 1) Menghasilkan calon pendidik mata pelajaran ekonomi dan pendidik mata pelajaran prakarya dan kewirausahaan yang bertakwa, mandiri, dan cendekia.
- 2) Menghasilkan wirausaha dan praktisi di sektor UMKM dan koperasi.
- 3) Menghasilkan penelitian yang berkualitas yang bermanfaat bagi pengembangan IPTEK dan bermanfaat untuk masyarakat di bidang pendidikan ekonomi
- 4) Menghasilkan kegiatan pengabdian kepada masyarakat sebagai wujud tanggungjawab sosial di bidang pendidikan ekonomi
- 5) Mewujudkan kerja sama yang sinergis dengan lembaga lain, baik dalam maupun luar negeri di bidang pendidikan ekonomi

2. **Struktur Organisasi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi UNY**

Pendidikan Ekonomi sebagai sebuah lembaga harus memiliki struktur organisasi demi kelancaran pencapaian tujuan yang diraih. Prodi Pendidikan Ekonomi sebagai bagian dari Fakultas Ekonomi tentu berada dibawah naungan Dekan dan ketiga wakil dekan. Fakultas Ekonomi dipimpin oleh Dr. Sugiharsono, M.Si sebagai dekan dan didampingi oleh 3 wakil dekan, yaitu:

- a. Wakil Dekan I : Prof. Sukirno, M.Si.,Ph.D.
- b. Wakil Dekan II : Drs. Nurhadi, MM.
- c. Wakil Dekan III : Isroah, M.Si

Sedangkan di tingkat jurusan, Pendidikan Ekonomi dipimpin oleh Ketua Jurusan. Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi FE UNY adalah Tejo Nurseto, M.Pd.

ketua jurusan bekerja sama dengan seseorang yang bertugas sebagai penjamin mutu fakultas di prodi atau gugus penjaminan mutu prodi. Penjamin mutu prodi Pendidikan Ekonomi FE UNY adalah Bambang Suprayitno, M.Sc. Ketua jurusan dibantu oleh seorang sekretaris jurusan yaitu Aula Ahmad H., M.Si. Ketua jurusan membawahi dua koordinator, satu kepala lab, dan dosen. Koordinator Pendidikan Ekonomi FE UNY dibagi menjadi koordinator kelas unggulan yaitu Kiromim Baroroh, M.Pd dan koordinator PPL/PPG yaitu Barkah Lestari, M.Pd.

B. Hasil Penelitian

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskripsi memberikan gambaran keadaan responden yang dijadikan subyek penelitian. Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi nilai maksimal, minimal, mean, dan kategorisasi jawaban responden. Adapun pembahasan mengenai masing-masing analisis deskriptif disajikan sebagai berikut.

a. Karakteristik responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi tahun angkatan, jenis kelamin, provinsi asal, provinsi sekarang, jenis pekerjaan pertama, jenis pekerjaan pertama guru dan non-guru, jenis instansi pekerjaan pertama, jumlah jam bekerja dalam seminggu pada pekerjaan pertama, pendapatan pekerjaan pertama, pendapatan berdasarkan jenis pekerjaan pertama, jenis pekerjaan sekarang, jenis pekerjaan sekarang guru dan non guru, jenis instansi pekerjaan sekarang, jumlah jam bekerja dalam seminggu pada pekerjaan sekarang, pendapatan pekerjaan sekarang, dan pendapatan berdasarkan jenis pekerjaan sekarang.

Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut.

1) Tahun angkatan dan jenis kelamin

Responden pada penelitian ini adalah lulusan Prodi Pendidikan Ekonomi tahun angkatan 2009-2013 yang sudah pernah bekerja hingga saat penelitian berlangsung. Tabel 9. memuat informasi responden berdasarkan tahun angkatan dan jenis kelamin.

Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Tahun Angkatan dan Jenis Kelamin

No.	Tahun Angkatan	Jenis kelamin		Total	Percentase (%)
		P	L		
1	2009	40	13	53	28,49
2	2010	28	14	42	22,58
3	2011	29	6	35	18,92
4	2012	27	9	36	19,35
5	2013	17	3	20	10,75
Total		141	45	186	100,00

Berdasarkan Tabel 9. dari 186 responden, terdapat 40 responden berjenis kelamin perempuan dan 13 responden berjenis kelamin laki-laki yang berasal dari angkatan 2009. Untuk angkatan 2010, terdapat 28 orang responden perempuan dan 14 orang responden laki-laki. Angkatan 2011 terdapat sejumlah 29 orang responden perempuan dan 6 orang responden laki-laki. Responden angkatan 2012 terdiri dari 27 orang responden berjenis kelamin perempuan dan 9 orang responden berjenis kelamin laki-laki. Sementara untuk angkatan 2013, terdapat 17 orang responden perempuan dan 3 orang responden laki-laki. Secara keseluruhan, diperoleh sebanyak 140 orang lulusan berjenis kelamin perempuan atau sekitar 75,27% dan 46 orang lulusan berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 24,73% yang menjadi responden dalam penelitian ini.

2) Provinsi asal

Responden pada penelitian ini adalah lulusan Prodi Pendidikan Ekonomi tahun angkatan 2009-2013 yang tentunya berasal dari provinsi berbeda. Tabel 10. memuat informasi responden berdasarkan provinsi asal.

Tabel 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Provinsi Asal

No.	Provinsi Asal	Jumlah	Persentase (%)
1	Bandar Lampung	1	0,50
2	Banten	1	0,50
3	Bengkulu	1	0,50
4	DIY	81	43,50
5	DKI Jakarta	1	0,50
6	Jawa Barat	12	6,50
7	Jawa Tengah	76	40,90
8	Jawa Timur	10	5,40
9	Sumatera Selatan	2	1,10
10	Sumatera Utara	1	0,50
Total		186	100,00

Dari 186 responden, terdapat 1 orang responden berasal dari provinsi Bandar Lampung, Banten, DKI Jakarta, Bengkulu, dan Sumatera Utara, 2 orang responden berasal dari provinsi Sumatera Selatan, 10 orang responden berasal dari Jawa Timur, 12 orang responden berasal dari Jawa Barat, 76 orang responden berasal dari Jawa Tengah, dan 81 orang responden berasal dari Daerah Istimewa Yogyakarta (lihat Tabel 10). Berdasarkan perhitungan data di atas, maka dapat disimpulkan bahwa persentase responden terbanyak berasal dari Daerah Istimewa Yogyakarta yaitu sebesar 43,50%.

3) Provinsi sekarang

Responden pada penelitian ini adalah lulusan Prodi Pendidikan Ekonomi tahun angkatan 2009-2013 yang sudah pernah bekerja setelah lulus. Untuk melihat distribusi responden setelah lulus, maka akan disajikan

informasi provinsi tempat tinggal responden saat ini. Tabel 11. memuat informasi responden berdasarkan provinsi sekarang.

Tabel 11. Karakteristik Responden Berdasarkan Provinsi Sekarang

No.	Provinsi Sekarang	Jumlah	Persentase (%)
1	Banten	4	1,60
2	DIY	86	28,10
3	DKI Jakarta	5	1,60
4	Jambi	1	0,50
5	Jawa Barat	16	5,20
6	Jawa Tengah	56	18,60
7	Jawa Timur	9	2,60
8	Kalimantan Selatan	1	0,30
9	Kalimantan Timur	1	0,30
10	Kalimantan Utara	1	0,30
11	Kepulauan Riau	1	0,30
12	Riau	1	0,30
13	Sulawesi Tengah	1	0,30
14	Sulawesi Tenggara	1	0,30
15	Sumatera Selatan	2	0,70
Total		186	100,00

Berdasarkan Tabel 11. lulusan yang menjadi responden dalam penelitian ini masing-masing sebanyak 1 orang tinggal di provinsi Jambi, Kalimantan Selatan, Kalimantan Timur, Kalimantan Utara, Kepulauan Riau, Riau, Sulawesi Tengah, dan Sulawesi Tenggara, serta 2 orang responden tinggal di provinsi Sumatera Selatan. Selain itu, terdapat 4 orang responden tinggal di provinsi Banten, 86 orang responden di Daerah Istimewa Yogyakarta, 5 orang di DKI Jakarta, 16 orang di Jawa Barat, 56 orang di Jawa Tengah, dan 9 orang di Jawa Timur. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, maka responden yang menjadi penelitian ini paling banyak saat ini tinggal di provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yaitu sebesar 28,10%.

4) Jenis pekerjaan pertama

Tabel 12. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan Pertama

No	Jenis Pekerjaan Pertama	Jumlah	Persentase (%)
1	PNS non-guru	1	0,50
2	PNS guru	1	0,50
3	Guru swasta	32	17,20
4	Dosen	0	0,00
5	Tenaga pengajar	34	18,30
6	Wirausaha	10	5,40
7	Pegawai swasta	88	47,30
8	Tani	1	0,50
9	Buruh	1	0,50
10	TNI/Polri	0	0,00
11	Yang lain	18	9,68
Total		186	100,00

Responden yang memiliki pekerjaan pertama sebagai PNS guru, guru swasta, dosen, tenaga pengajar, dan wirausaha dikategorikan sebagai responden dengan pekerjaan pertama yang relevan. Sementara responden yang bekerja sebagai pegawai swasta, tani, buruh, TNI/Polri dan kategori yang lain merupakan responden dengan jenis pekerjaan pertama tidak relevan. Berdasarkan hasil perhitungan data, diperoleh responden dengan pekerjaan pertama sebagai PNS guru sebanyak 1 orang, guru swasta sebanyak 32 orang, tenaga pengajar sebanyak 34 orang, wirausaha sebanyak 10, pegawai swasta sebanyak 88 orang, tani sebanyak 1 orang, buruh, 1 orang, dan jenis pekerjaan lainnya sebesar 18 orang. Berdasarkan Tabel 12. dari 186 orang responden, tingkat relevansi pekerjaan pertama responden sebesar 41,40%.

Kemudian dilakukan analisis statistik deskriptif jenis pekerjaan yang terbagi menjadi guru dan non-guru. Klasifikasi jenis pekerjaan pertama responden berdasarkan jenis pekerjaan guru dan non-guru dapat digambarkan pada Tabel 13.

Tabel 13. Klasifikasi Jenis Pekerjaan Pertama Guru dan Non-Guru

No	Jenis Pekerjaan	Jumlah	Persentase (%)
1	Guru	67	36,02
2	Non-Guru	119	63,98
Total		186	100,00

Berdasarkan Tabel 13. dari total 67 responden atau sebesar 36,02% diklasifikasikan bekerja menjadi guru (guru swasta, tenaga pengajar, dan PNS Guru), terdapat 18 orang menjadi tentor bimbingan belajar, 3 orang menjadi guru ganti, 3 orang menjadi guru kelas, 5 orang menjadi guru mata pelajaran ekonomi, 1 orang menjadi guru mata pelajaran kewirausahaan, 4 orang menjadi guru tidak tetap, 1 orang menjadi guru tetap, 1 orang menjadi guru mengaji, dan sisanya hanya menyebutkan menjadi guru dalam kuesioner. Sedangkan sebanyak 119 responden atau sebesar 63,98% diklasifikasikan bekerja sebagai non-guru (wirausaha, TNI/Polri, pegawai swasta, buruh, tani, dan jenis pekerjaan yang lain). Untuk itu dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini atau sebesar 63,98% memperoleh pekerjaan non-guru di pekerjaan pertamanya.

5) Jenis instansi pekerjaan pertama

Tabel 14. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Instansi Pekerjaan Pertama

No	Jenis Instansi Pekerjaan Pertama	Jumlah	Persentase (%)
1	Instansi pemerintah (BUMN/BUMD)	15	8,10
2	Instansi pemerintah non BUMN/BUMD	10	5,40
3	Organisasi non-profit/LSM	9	4,80
4	Sekolah negeri	16	8,60
5	Sekolah swasta	35	18,80
6	Perusahaan swasta	83	44,60
7	Perusahaan sendiri	14	7,50
8	Yang lain	4	2,20
Total		186	100,00

Tabel 14. menunjukkan bahwa dari 186 orang responden, terdapat 15 orang bekerja di BUMN/BUMD, 10 orang bekerja di instansi pemerintah non BUMN/BUMD, 9 orang bekerja di organisasi non-profit/LSM, 16 orang bekerja di sekolah negeri, 35 orang bekerja di sekolah swasta, 83 orang bekerja di perusahaan swasta, 14 orang bekerja di perusahaan sendiri, dan 4 orang bekerja di jenis instansi yang lain. Untuk itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa responden paling banyak bekerja pertama kali di perusahaan swasta yaitu sebesar 44,60%.

6) Pendapatan Pekerjaan Pertama

Hasil analisis deskriptif tentang pendapatan pekerjaan pertama responden diperoleh nilai minimum sebesar Rp120.000, nilai maksimum sebesar Rp20.000.000, *mean* sebesar Rp2.084.946. Selanjutnya data pendapatan dikategorikan berdasarkan penggolongan oleh BPS.

Tabel 15. Kategorisasi Pendapatan Pekerjaan Pertama

No	Kategori	Interval Nilai	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat tinggi	> 3.500.000	24	12,90
2	Tinggi	2.500.000 – 3.500.000	28	15,05
3	Sedang	1.500.000 – 2.500.000	64	34,41
4	Rendah	< 1.500.000	70	37,63
Total			186	100,00

Tabel 15. menunjukkan terdapat empat kategori pendapatan. Dari 186 responden yang ada, terdapat 24 orang responden berpendapatan sangat tinggi, 28 orang berpendapatan tinggi, 64 orang masuk dalam kategori berpendapatan sedang, dan 70 orang berpendapatan rendah. Untuk itu, dapat disimpulkan kategori pendapatan yang diperoleh dari pekerjaan pertama responden setelah lulus S1 paling banyak adalah kategori berpendapatan rendah dengan persentase sebesar 37,63%.

7) Pendapatan Berdasarkan Jenis Pekerjaan Pertama

Hasil analisis deskriptif tentang pendapatan berdasarkan jenis pekerjaan pertama terbagi menjadi pendapatan guru, pendapatan non-guru, dan pendapatan wirausaha. Responden yang bekerja sebagai PNS guru, tenaga pengajar, guru swasta, dan dosen termasuk dalam kategori guru. Sedangkan responden yang bekerja sebagai tani, buruh, Polri/TNI, pegawai swasta, dan pekerjaan yang lain termasuk dalam kategori non-guru. Karakteristik responden menurut pendapatan berdasarkan jenis pekerjaan dapat digambarkan dalam Tabel 16.

Tabel 16. Kategorisasi Pendapatan Berdasarkan Jenis Pekerjaan Pertama (dalam Rupiah)

No	Jenis Pekerjaan Pertama	Rata-Rata Pendapatan
1	Guru	1.325.373
2	Non-guru	2.512.605

Berdasarkan Tabel 16. rata-rata pendapatan untuk jenis pekerjaan guru adalah sebesar Rp1.325.373, sedangkan rata-rata pendapatan untuk jenis pekerjaan non-guru adalah sebesar Rp2.512.605. Untuk itu dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan, responden yang memperoleh pekerjaan non-guru pada pekerjaan pertamanya, memperoleh rata-rata pendapatan lebih tinggi dibandingkan dengan responden yang bekerja sebagai guru.

8) Jumlah Jam Kerja Pekerjaan Pertama (dalam Seminggu)

Hasil analisis deskriptif tentang jumlah jam kerja pekerjaan pertama dalam seminggu diperoleh nilai minimum sebesar 4, nilai maksimum sebesar 84, *mean* sebesar 33,40. Selanjutnya data jam kerja dikategorikan berdasarkan jenis angkatan kerja menurut jam kerja yang dicurahkan oleh Badan Pusat Statistik. Jumlah jam kerja kurang dari 35 jam seminggu maka dikategorikan sebagai angkatan yang bekerja tidak penuh (setengah pengangguran) dan jumlah jam kerja lebih dari 35 jam seminggu dikategorikan angkatan kerja yang bekerja secara penuh (*full employed*).

Tabel 17. berikut ini memuat informasi jumlah jam kerja pekerjaan pertama per minggu.

Tabel 17. Kategorisasi Jam Kerja Pekerjaan Pertama

No	Kategori	Indikator	Jumlah	Persentase (%)
1	Setengah pengangguran	< 35 jam	86	53,76
2	<i>Full employed</i>	≥ 35 jam	100	46,24
Total			186	100,00

Berdasarkan Tabel 17. dari 186 responden terdapat 100 orang atau sebesar 53,76% responden dalam penelitian ini termasuk dalam angkatan kerja yang bekerja secara penuh pada pekerjaan pertamanya, karena bekerja diatas 35 jam per minggu. Sementara sisanya, yaitu sebanyak 86 orang dengan persentase 46,24% merupakan angkatan kerja yang tidak bekerja secara penuh atau bekerja kurang dari 35 jam per minggu. Untuk itu dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini 53,76% sudah dikategorikan sebagai angkatan kerja yang *full employed*.

9) Jenis pekerjaan sekarang

Tabel 18. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan Sekarang

No	Jenis Pekerjaan Pertama	Jumlah	Persentase (%)
1	PNS non-guru	2	1,10
2	PNS guru	1	0,50
3	Guru swasta	37	19,90
4	Dosen	0	0,00
5	Tenaga pengajar	26	14,00
6	Wirausaha	21	11,30
7	Pegawai swasta	69	37,10
8	Tani	1	0,50
9	Buruh	1	0,50
10	TNI/Polri	0	0,00
11	Yang lain	28	15,10
Total		186	100,00

Berdasarkan Tabel 18. jenis pekerjaan sekarang responden sebagai PNS non-guru sebanyak 2 orang, PNS guru sebanyak 1 orang, guru swasta sebanyak 37 orang, tenaga pengajar sebanyak 26 orang, wirausaha sebanyak 21 orang, pegawai swasta sebanyak 69 orang, tani sebanyak 1 orang, buruh sebanyak 1 orang, dan jenis pekerjaan lainnya sebanyak 28 orang. Sedangkan dari 28 orang yang termasuk dalam jenis pekerjaan lain, 8

diantaranya tidak sedang bekerja. Untuk itu dapat ditarik kesimpulan, tingkat relevansi pekerjaan lulusan Prodi Pendidikan Ekonomi saat ini sebesar 45,70%.

Kemudian dilakukan analisis statistik deskriptif jenis pekerjaan yang terbagi menjadi guru dan non-guru. Klasifikasi jenis pekerjaan yang dimiliki responden saat ini berdasarkan jenis pekerjaan guru dan non-guru dapat digambarkan pada Tabel 19.

Tabel 19. Klasifikasi Jenis Pekerjaan Sekarang Guru dan Non-Guru

No	Jenis Pekerjaan	Jumlah	Persentase (%)
1	Guru	64	34,41
2	Non-Guru	114	61,29
3	Tidak bekerja	8	4,30
Total		186	100,00

Berdasarkan Tabel 19. dari 64 orang responden atau sebesar 34,41% yang bekerja sebagai guru (PNS Guru, tenaga pengajar, dan guru swasta), terdapat 9 orang bekerja sebagai tentor bimbingan belajar, 3 orang sebagai guru kelas, 1 orang sebagai guru ganti, 5 orang sebagai guru mata pelajaran ekonomi, 1 orang sebagai guru mata pelajaran kewirausahaan, 4 orang sebagai guru tidak tetap, 1 orang sudah menjadi wakil kepala sekolah, 1 orang menjadi wakamad kurikulum, dan sisanya hanya menjawab bekerja sebagai guru dalam kuesioner. Sebanyak 114 responden atau sebesar 61,29% diklasifikasikan bekerja sebagai non-guru (wirausaha, TNI/Polri, pegawai swasta, buruh, tani, dan jenis pekerjaan yang lain). Sebanyak 8 responden atau sebesar 4,30% sedang tidak bekerja saat penelitian berlangsung karena 6 orang responden lebih memilih menjadi ibu rumah

tangga, 1 orang sedang melanjutkan studi S2, dan 1 orang baru saja *resign* dan sedang mencari pekerjaan. Kemudian jika dibandingkan dengan jenis pekerjaan pertama responden, ternyata sebanyak 20 responden berganti pekerjaan dari pekerjaan pertama yang tidak relevan menjadi relevan. Responden yang mulanya memiliki pekerjaan yang tergolong tidak relevan, pada pekerjaannya saat ini justru bekerja sebagai guru swasta sebanyak 7 orang, 5 orang responden saat ini bekerja menjadi tenaga pengajar, dan 8 responden memilih menjadi wirausaha. Untuk itu dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas responden atau sebesar 61,29% saat ini bekerja sebagai non-guru.

10) Jenis instansi pekerjaan sekarang

Tabel 20. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Instansi Pekerjaan Sekarang

No	Jenis Instansi Pekerjaan Sekarang	Jumlah	Persentase (%)
1	Instansi pemerintah (BUMN/BUMD)	15	8,10
2	Instansi pemerintah non BUMN/BUMD	16	8,60
3	Organisasi non-profit/LSM	1	0,50
4	Sekolah negeri	15	8,10
5	Sekolah swasta	40	21,5
6	Perusahaan swasta	65	34,90
7	Perusahaan sendiri	23	12,40
8	Yang lain	11	5,90
Total		186	100,00

Tabel 20. menunjukkan bahwa dari 186 orang responden, terdapat 15 orang bekerja di BUMN/BUMD, 16 orang bekerja di instansi pemerintah non BUMN/BUMD, 1 orang bekerja di organisasi non-profit/LSM, 15 orang bekerja di sekolah negeri, 40 orang bekerja di sekolah swasta, 65 orang bekerja di perusahaan swasta, 23 orang bekerja di perusahaan sendiri,

dan 10 orang bekerja di instansi lain. Berdasarkan perhitungan data, dapat disimpulkan bahwa jenis instansi pekerjaan sekarang terbanyak adalah perusahaan swasta dengan persentase sebesar 34,90%.

11) Pendapatan Pekerjaan Sekarang

Hasil analisis deskriptif tentang pendapatan pekerjaan sekarang responden diperoleh nilai minimum sebesar Rp200.000, nilai maksimum sebesar Rp20.000.000, *mean* sebesar Rp2.989.354. Selanjutnya data pendapatan dikategorikan berdasarkan penggolongan oleh BPS. Kategorisasi pendapatan disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 21. Kategorisasi Pendapatan Pekerjaan Sekarang

No	Kategori	Interval Nilai	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat tinggi	> 3.500.000	43	23,12
2	Tinggi	2.500.000 – 3.500.000	31	16,67
3	Sedang	1.500.000 – 2.500.000	44	23,66
4	Rendah	< 1.500.000	68	36,56
Total			186	100,00

Berdasarkan Tabel 21. dari 186 responden yang ada, terdapat 43 orang responden dengan kategori pendapatan sangat tinggi, 31 orang dengan kategori pendapatan tinggi, 44 orang dengan kategori pendapatan sedang, dan 68 orang dengan kategori pendapatan rendah. Namun, untuk responden berpendapatan rendah, dari 68 orang tersebut, terdapat 8 orang yang tidak berpendapatan atau pendapatan per bulan sama dengan 0. Hal ini disebabkan karena 8 orang responden tersebut adalah responden yang sedang tidak bekerja saat penelitian berlangsung. Penyebab responden tidak bekerja diantaranya disebabkan oleh 6 orang lebih memilih menjadi ibu rumah

tangga, 1 orang sedang melanjutkan studi S2, dan 1 orang baru saja *resign* dan sedang mencari pekerjaan.

12) Kategorisasi Pendapatan Berdasarkan Jenis Pekerjaan Sekarang

Kategorisasi pendapatan berdasarkan jenis pekerjaan yang dimiliki responden saat ini terbagi menjadi pendapatan guru, pendapatan non-guru, dan pendapatan wirausaha. Responden yang bekerja sebagai PNS guru, tenaga pengajar, guru swasta, dan dosen termasuk dalam kategori guru. Sedangkan responden yang bekerja sebagai tani, buruh, Polri/TNI, pegawai swasta, dan pekerjaan yang lain termasuk dalam kategori non-guru. Karakteristik responden menurut pendapatan berdasarkan jenis pekerjaan yang dimiliki responden saat ini dapat digambarkan dalam Tabel 22.

Tabel 22. Kategorisasi Pendapatan Berdasarkan Jenis Pekerjaan Sekarang (dalam Rupiah)

No	Jenis Pekerjaan Pertama	Rata-Rata Pendapatan
1	Guru	1.815.589
2	Non-guru	3.648.158

Berdasarkan Tabel 22. rata-rata pendapatan masing-masing jenis pekerjaan yang dimiliki responden saat ini cenderung naik jika dibandingkan dengan rata-rata pendapatan berdasarkan jenis pekerjaan pertama (lihat Tabel 16). Rata-rata pendapatan untuk jenis pekerjaan guru naik menjadi Rp1.815.589 dan untuk jenis pekerjaan non-guru adalah naik menjadi Rp3.648.158. Untuk itu dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan, responden yang bekerja sebagai non-guru memperoleh rata-rata pendapatan lebih tinggi dibandingkan dengan responden yang bekerja sebagai guru.

13) Jumlah Jam Kerja Pekerjaan Sekarang (dalam Seminggu)

Berdasarkan hasil perhitungan jumlah jam kerja pekerjaan yang dimiliki responden saat ini (dalam seminggu) diperoleh nilai minimum sebesar 4, nilai maksimum sebesar 96, *mean* sebesar 35,98. Selanjutnya data jam kerja dikategorikan berdasarkan jenis angkatan kerja menurut jam kerja yang dicurahkan. Tabel 23. berikut ini memuat informasi jumlah jam kerja pekerjaan yang dimiliki saat ini per minggu.

Tabel 23. Kategorisasi Jam Kerja Pekerjaan Sekarang

No	Kategori	Indikator (per minggu)	Jumlah	Persentase (%)
1	Setengah pengangguran	< 35 jam	71	38,17
2	<i>Full employed</i>	≥ 35 jam	107	57,73
3	Tidak bekerja	-	8	4,30
Total			186	100,00

Berdasarkan Tabel 23. dari 186 responden terdapat 71 orang merupakan angkatan kerja yang tidak bekerja secara penuh atau bekerja kurang dari 35 jam per minggu, sebanyak 107 orang yang bekerja secara penuh pada pekerjaan yang dimiliki saat ini, karena bekerja diatas 35 jam per minggu, sedangkan sisanya, yaitu sebanyak 8 respondem tidak sedang bekerja saat penelitian berlangsung. Penyebab responden tidak bekerja diantaranya disebabkan oleh 6 orang lebih memilih menjadi ibu rumah tangga, 1 orang sedang melanjutkan studi S2, dan 1 orang baru saja *resign* dan sedang mencari pekerjaan. Untuk itu dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini 57,53% sudah dikategorikan sebagai angkatan kerja yang *full employed* atau meningkat 3,76% dari pekerjaan pertama.

b. Deskripsi Kategori Variabel

Deskripsi kategori variabel menggambarkan keadaan sesungguhnya variabel IPK, masa studi, keaktifan berorganisasi, masa tunggu, dan relevansi pekerjaan responden. Data hasil penelitian untuk variabel prestasi belajar (IPK) dikategorikan ke dalam tiga kelompok yaitu memuaskan, sangat memuaskan dan dengan pujian (cumlaude). Variabel masa studi dikategorikan ke dalam dua kelompok, yaitu tepat waktu dan tidak tepat waktu. Variabel keaktifan berorganisasi dibagi menjadi dua kategori yaitu, aktif berorganisasi dan tidak aktif berorganisasi. Variabel masa tunggu dikategorikan ke dalam dua kelompok, yaitu masa tunggu memperoleh pekerjaan cepat dan tidak cepat. Sedangkan variabel relevansi pekerjaan di kategorikan menjadi dua kelompok yaitu relevan dan tidak relevan. Berikut ini merupakan hasil kategori variabel penelitian.

1) Prestasi belajar (IPK)

Variabel prestasi belajar diukur melalui IPK. Berdasarkan hasil analisis deskriptif diperoleh nilai minimum sebesar 2,84, nilai maksimum sebesar 3,81, dan *mean* sebesar 3,43. Selanjutnya data prestasi belajar dikategorikan berdasarkan Peraturan Rektor UNY Nomor 13 Tahun 2015 tentang Peraturan Akademik Universitas Negeri Yogyakarta (2015: 28). Kategorisasi IPK disajikan pada Tabel 24.

Tabel 24. Kategorisasi Prestasi Belajar (IPK)

No.	Kategori	Interval Nilai	Jumlah	Persentase (%)
1	Cumlaude	3,51 – 4,00	68	36,56
2	Sangat memuaskan	3,01 – 3,50	111	59,68
3	Memuaskan	2,50 – 3,00	7	3,76
Total			186	100,00

Tabel 24. menunjukkan bahwa dari 186 orang responden, terdapat 68 responden atau sebesar 36,56% memperoleh IPK *cumlaude*, 111 responden atau sebesar 59,58% memperoleh IPK sangat memuaskan, dan 7 orang responden atau sebesar 3,76% memperoleh IPK memuaskan. Dari data tersebut, maka dapat disimpulkan mayoritas responden dalam penelitian ini memperoleh IPK sangat memuaskan, yaitu sebanyak 59,68%.

2) Masa Studi

Hasil analisis deskriptif pada variabel masa studi diperoleh nilai minimum sebesar 2, nilai maksimum sebesar 7, dan *mean* sebesar 4,4. Kategorisasi variabel masa studi didasarkan atas perhitungan beban belajar yang harus dipenuhi untuk dapat dikatakan lulus. Paling tidak masa studi minimal adalah hingga semester delapan batas masa studi maksimal seperti yang telah ditetapkan dalam Pasal 16 Peraturan Menteri Ristek dan Dikti Nomor 44 Tahun 2015 adalah selama 7 tahun. Untuk itu kategorisasi masa studi dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 25.

Tabel 25. Kategorisasi Masa Studi

No.	Kategori	Masa studi (tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1	Tepat waktu	≤ 4	76	40,86
2	Tidak tepat waktu	> 4	110	59,14
Total			186	100,00

Berdasarkan Tabel 25. kategorisasi masa studi dibagi menjadi masa studi tepat waktu yaitu kurang dari sama dengan empat tahun dan tidak tepat waktu atau lebih dari sama dengan empat tahun. Dari 186 responden, terdapat 76 responden atau sebesar 40,86% lulus dalam kurun waktu kurang dari sama dengan empat tahun dan sebanyak 110 responden atau sebesar 59,14% menyelesaikan studinya dalam kurun waktu lebih dari 4 tahun.

3) Keaktifan berorganisasi

Hasil analisis deskriptif pada variabel keaktifan berorganisasi disajikan pada Tabel 26.

Tabel 26. Kategorisasi Keaktifan berorganisasi

No.	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1	Aktif	113	60,75
2	Tidak aktif	73	39,25
Total		186	100,00

Tabel 26. menunjukkan bahwa dari 186 orang responden, terdapat 113 responden atau sebesar 60,75% aktif berorganisasi saat kuliah dan 73 responden atau sebesar 39,25% tidak aktif berorganisasi saat kuliah. Dari data tersebut, maka dapat disimpulkan mayoritas responden dalam penelitian ini aktif berorganisasi dengan persentase sebesar 60,75%.

4) Masa Tunggu

Hasil analisis deskriptif pada variabel masa tunggu diperoleh nilai minimum sebesar 0, nilai maksimum sebesar 20, dan *mean* sebesar 3,26. Kategorisasi variabel masa tunggu disajikan pada Tabel 27.

Tabel 27. Kategorisasi Masa Tunggu

No.	Kategori	Masa Tunggu (Bulan)	Jumlah	Persentase (%)
1	Cepat	0 – 3	122	65,59
2	Tidak cepat	≥ 3	64	34,41
Total			186	100,00

Tabel 27. menunjukkan bahwa kategori masa tunggu yang ada dalam penelitian ini dibagi menjadi dua kategori, yaitu masa tunggu memperoleh pekerjaan dengan cepat atau kurang dari sama dengan 3 bulan dan masa tunggu memperoleh pekerjaan tidak cepat atau lebih dari sama dengan 3 bulan. Responden dengan masa tunggu cepat sebanyak 122 orang atau sebesar 65,59%. Sementara responden dengan masa tunggu tidak cepat sebanyak 64 orang atau sebesar 34,41%.

5) Relevansi Pekerjaan

Variabel relevansi pekerjaan dikategorikan menjadi dua, yaitu relevan dan tidak relevan. Hasil analisis deskriptif variabel relevansi pekerjaan disajikan dalam Tabel 28.

Tabel 28. Kategorisasi Relevansi Pekerjaan Pertama

No.	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1	Relevan	77	41,40
2	Tidak relevan	109	58,60
Total		186	100,00

Tabel 28. menunjukkan bahwa dari 186 responden, terdapat 77 orang responden atau sebesar 41,40% responden memiliki jenis pekerjaan pertama yang relevan. Sementara responden dengan jenis pekerjaan pertama tidak relevan sebanyak 109 orang atau sebesar 58,60%. Untuk itu dapat ditarik

kesimpulan, tingkat relevansi pekerjaan pertama lulusan Pendidikan Ekonomi sebesar 41,40%.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antar variabel independen. Uji multikolinearitas dikatakan baik jika tidak ditemukan korelasi antar variabel independen. Multikolinearitas dalam regresi logistik dapat dilihat dengan menganalisis nilai *correlation matrix*. Jika nilai *correlation matrix* antar variabel independen bernilai kurang dari 0,8 maka tidak terjadi multikolinearitas. Tabel 29. memuat informasi hasil uji multikolinearitas dengan nilai *correlation matrix* pada variabel dependen masa tunggu.

Tabel 29. Ringkasan Hasil Uji Multikolinearitas pada Variabel Dependen Masa Tunggu

	X₁	X₂	X₃₍₁₎
X₁	1,000	0,315	0,212
X₂	0,315	1,000	0,027
X₃₍₁₎	0,212	0,027	1,000

Berdasarkan Tabel 29. hasil uji multikolinearitas antar variabel independen memiliki nilai lebih kecil dari 0,8. Artinya tidak ditemukan multikolinearitas diantara ketiga variabel independen yang digunakan dalam penelitian.

Begitu juga dengan hasil uji multikolinearitas antar variabel independen pada variabel dependen relevansi pekerjaan, jika nilai *correlation matrix* antar variabel independen bernilai kurang dari 0,8 maka tidak terjadi multikolinearitas. Tabel 30. memuat informasi hasil uji multikolinearitas dengan nilai *correlation matrix* pada variabel dependen relevansi pekerjaan.

Tabel 30. Ringkasan Hasil Uji Multikolinearitas pada Variabel Dependen Relevansi Kerja

	X₁	X₂	X₃₍₁₎
X₁	1,000	0,264	0,184
X₂	0,264	1,000	0,068
X₃₍₁₎	0,184	0,068	1,000

Berdasarkan Tabel 30. hasil uji multikolinearitas antar variabel independen memiliki nilai lebih kecil dari 0,8. Artinya tidak ditemukan multikolinearitas diantara ketiga variabel independen yang digunakan dalam penelitian.

3. Pengujian Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh prestasi belajar, masa studi, dan keaktifan berorganisasi terhadap masa tunggu dan relevansi pekerjaan lulusan Prodi Pendidikan Ekonomi FE UNY.

a. Mencari Persamaan Garis Regresi Logistik

Analisis data yang digunakan untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi logistik. Hasil analisis regresi logistik terhadap variabel masa tunggu disajikan dalam Tabel 31.

Tabel 31. Ringkasan Hasil Analisis Regresi terhadap Variabel Masa Tunggu (Y₁)

Variabel	Koefisien Regresi (b)	T hitung (Uji Wald)	Sig.	Odds ratio	Kesimpulan
IPK (X ₁)	0,070	0,005	0,943	0,933	Tidak signifikan
Masa studi (X ₂)	0,405	3,173	0,075	1,499	Tidak signifikan
Keaktifan berorganisasi (X ₃₍₁₎)	-0,695	4,535	0,033	0,499	Signifikan
Konstanta			-0,594		
-2LL			230,794		
R ²			0,063		
χ ²			8,666		
Sig.			0,034		

Dari hasil analisis regresi maka diperoleh persamaan regresi logistik sebagai berikut.

$$\ln \left[\frac{P_{Y_1}}{1-P_{Y_1}} \right] = -0,594 + 0,070X_1 + 0,405X_2 - 0,695X_3 + \mu$$

Dalam regresi logistik, untuk menarik kesimpulan berdasarkan hasil analisis yang sudah diperoleh, caranya adalah dengan menggunakan nilai *odds ratio*. Nilai *odds ratio* dengan variabel independen berbentuk data kontinyu merupakan peluang kejadian apabila terjadi pertambahan satu unit satuan variabel independen, maka peluang terjadinya variabel dependen kategori 1 semakin besar. Sementara nilai *odds ratio* dengan variabel independen berbentuk data dikotomi merupakan rasio peluang untuk kategori 1 dibandingkan nilai peluang untuk kategori 0. Untuk itu dapat ditarik kesimpulan bahwa:

- 1) Nilai koefisien regresi pada variabel IPK sebesar -0,070 dengan nilai *odds ratio* sebesar 0,933. Namun karena *p-value* signifikansi sebesar 0,943 atau lebih besar dari 0,05, artinya variabel IPK tidak berpengaruh terhadap masa tunggu memperoleh pekerjaan pertama.
- 2) Nilai koefisien regresi pada variabel masa studi sebesar 0,405 dengan nilai *odds ratio* 1,565. Nilai *p-value* signifikansinya adalah 0,075 atau lebih besar dari 0,05 sehingga masa studi tidak berpengaruh terhadap masa tunggu memperoleh pekerjaan pertama.
- 3) Nilai koefisien regresi pada variabel keaktifan berorganisasi kategori pertama yaitu aktif berorganisasi adalah -0,695, nilai *p-value* signifikansinya adalah 0,033 dan nilai *odds ratio* sebesar 0,499.

Artinya lulusan yang aktif berorganisasi berpeluang lebih besar 0,499 kali memperoleh pekerjaan pertama dengan masa tunggu cepat dibanding lulusan yang tidak aktif berorganisasi, dimana faktor lain dianggap tetap.

Selanjutnya, hasil analisis regresi logistik untuk menguji pengaruh IPK, masa studi, dan keaktifan berorganisasi terhadap relevansi pekerjaan (Y_2) tersaji dalam Tabel 32.

Tabel 32. Ringkasan Hasil Analisis Regresi terhadap Variabel Relevansi Pekerjaan (Y_2)

Variabel	Koefisien Refresi (b)	T hitung (Uji Wald)	Sig.	Odds ratio	Kesimpulan
IPK (X_1)	2,404	5,769	0,016	11,068	Signifikan
Masa studi (X_2)	-0,296	1,951	0,162	0,744	Tidak signifikan
Keaktifan berorganisasi ($X_{3(1)}$)	-0,063	0,039	0,844	0,939	Tidak signifikan
Konstanta		-7,292			
-2LL		240,356			
R^2		0,084			
χ^2		11,962			
Sig.		0,008			

Berdasarkan hasil analisis regresi logistik di atas, maka dapat dibuat persamaan sebagai berikut.

$$\ln \left[\frac{P_{Y_2}}{1-P_{Y_2}} \right] = -7,292 + 2,404X_1 - 0,296X_2 - 0,063X_3 + \mu$$

Untuk itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

- (a) Nilai koefisien regresi pada variabel IPK sebesar 2,404 dengan *odds ratio* sebesar 11,068. Artinya, semakin besar IPK lulusan, maka

peluang terjadinya memperoleh jenis pekerjaan pertama yang relevan adalah 11,068 kali lebih besar, dimana faktor lain dianggap tetap.

- (b) Nilai koefisien regresi pada variabel masa studi sebesar -0,296 dengan *odds ratio* sebesar 0,744. Namun karena *p-value* signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka variabel masa studi tidak berpengaruh terhadap relevansi pekerjaan.
- (c) Nilai koefisien regresi pada variabel keaktifan berorganisasi kategori pertama yaitu aktif berorganisasi adalah -0,063 dengan *odds ratio* sebesar 0,939. Namun karena nilai *p-value* signifikansinya adalah 0,844 atau lebih besar dari 0,05, maka variabel keaktifan berorganisasi tidak berpengaruh terhadap relevansi pekerjaan.

Kemudian, untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak maka akan dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji Wald dan uji G.

b. Uji Simultan (Uji G)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu masa tunggu dan relevansi pekerjaan. Berdasarkan hasil perhitungan secara simultan pengaruh prestasi belajar (IPK), masa studi, dan keaktifan berorganisasi terhadap masa tunggu pada taraf signifikansi 5% diperoleh nilai χ^2 sebesar 8,666 dan nilai $-2 \log likelihood$ sebesar 230,794. Artinya nilai $-2 \log likelihood$ lebih besar χ^2 dengan nilai signifikansi sebesar 0,034. Karena nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka H_{a7} diterima. Artinya variabel IPK, masa studi,

dan keaktifan berorganisasi dapat berpengaruh secara simultan (bersama-sama) atau minimal ada salah satu dari ketiga variabel tersebut yang berpengaruh terhadap masa tunggu memperoleh pekerjaan pertama.

Sementara hasil perhitungan secara simultan pengaruh IPK, masa studi, dan keaktifan berorganisasi terhadap relevansi pekerjaan pada taraf signifikansi 5% diperoleh nilai χ^2 sebesar 11,962 dan nilai $-2 \log likelihood$ sebesar 240,356. Artinya nilai $-2 \log likelihood$ lebih besar χ^2 dengan nilai signifikansi sebesar 0,008. Karena nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka H_0 diterima. Artinya variabel IPK, masa studi, dan keaktifan berorganisasi dapat berpengaruh secara simultan (bersama-sama) atau mininal ada salah satu dari ketiga variabel tersebut yang berpengaruh terhadap relevansi pekerjaan.

c. Uji Parsial (Uji Wald)

Uji Wald merupakan pengujian untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial atau untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis secara parsial pada regresi logistik menggunakan uji Wald. Apabila *p-value* signifikansi uji Wald kurang dari sama dengan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji Wald untuk masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut.

1) Pengaruh prestasi belajar (IPK) terhadap masa tunggu lulusan Prodi Pendidikan Ekonomi FE UNY

Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial, IPK tidak berpengaruh secara parsial terhadap masa tunggu memperoleh pekerjaan pertama dengan koefisien regresi b_1 sebesar -0,070. Selain itu, pada taraf signifikansi 5% dapat diketahui t_{hitung} uji Wald sebesar 0,005 dengan *p-value* signifikansi 0,943 atau lebih besar dari 0,05. Artinya IPK tidak berpengaruh secara parsial terhadap masa tunggu memperoleh pekerjaan pertama. Oleh karena itu H_{a1} tidak dapat diterima.

2) Pengaruh prestasi belajar (IPK) terhadap relevansi pekerjaan lulusan Prodi Pendidikan Ekonomi FE UNY

Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial, variabel IPK berpengaruh terhadap relevansi pekerjaan dengan koefisien regresi b_1 sebesar 2,404. Pada taraf signifikansi 5% dapat diketahui t_{hitung} uji wald sebesar 5,769 dengan *p-value* signifikansi 0,016 atau lebih kecil dari 0,05. Nilai *odds ratio* variabel IPK terhadap relevansi pekerjaan adalah sebesar 11,068. Nilai positif pada koefisien regresi menunjukkan adanya pengaruh positif, sementara nilai *odds ratio* yang lebih besar dari 1 menunjukkan adanya kenaikan. Artinya variabel IPK berpengaruh positif terhadap relevansi pekerjaan sehingga H_{a2} diterima. Pengaruh yang diberikan IPK terhadap relevansi pekerjaan adalah semakin besar IPK yang diperoleh, maka peluang untuk memperoleh pekerjaan pertama yang relevan adalah 11,068 kali lebih besar.

3) Pengaruh masa studi terhadap masa tunggu lulusan Prodi Pendidikan Ekonomi FE UNY

Berdasarkan hasil perhitungan, masa studi tidak mempengaruhi masa tunggu memperoleh pekerjaan pertama secara parsial. Koefisien regresi b_1 yang diperoleh adalah sebesar 0,405. Pada taraf signifikansi 5% dapat diketahui t_{hitung} uji Wald sebesar 3,173 dengan *p-value* signifikansi 0,075 atau lebih besar dari 0,05. Artinya masa studi tidak berpengaruh secara parsial terhadap masa tunggu memperoleh pekerjaan pertama. Oleh karena itu H_{a3} tidak dapat diterima.

4) Pengaruh masa studi terhadap relevansi pekerjaan lulusan Prodi Pendidikan Ekonomi FE UNY

Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial, masa studi tidak berpengaruh terhadap relevansi pekerjaan lulusan. Koefisien regresi b_1 yang diperoleh adalah sebesar -0,296. Pada taraf signifikansi 5% dapat diketahui t_{hitung} uji Wald sebesar 1,951 dengan *p-value* signifikansi 0,162 atau lebih besar dari 0,05. Artinya masa studi tidak berpengaruh secara parsial terhadap relevansi pekerjaan. Oleh karena itu H_{a4} tidak dapat diterima.

5) Pengaruh keaktifan berorganisasi terhadap masa tunggu lulusan Prodi Pendidikan Ekonomi FE UNY

Berdasarkan hasil perhitungan, variabel keaktifan berorganisasi kategori pertama (aktif berorganisasi) berpengaruh terhadap masa tunggu memperoleh pekerjaan pertama secara parsial. Koefisien regresi b_1 yang diperoleh adalah sebesar -0,695. Pada taraf signifikansi 5% dapat diketahui

t_{hitung} uji Wald sebesar 4,535 dengan *p-value* signifikansi 0,033 atau lebih kecil dari 0,05. Nilai *odds ratio* variabel keaktifan berorganisasi kategori pertama (aktif berorganisasasi) terhadap masa tunggu adalah sebesar 0,499. Nilai negatif pada koefisien regresi menunjukkan adanya pengaruh negatif, sementara nilai *odds ratio* menunjukkan peluang terjadinya masa tunggu kategori pertama, yaitu masa tunggu cepat. Artinya lulusan yang aktif berorganisasi berpeluang 0,496 kali lebih besar memperoleh pekerjaan pertama dengan masa tunggu cepat dibanding lulusan yang tidak aktif berorganisasi saat kuliah. Untuk itu variabel keaktifan berorganisasi berpengaruh negatif terhadap masa tunggu memperoleh pekerjaan pertama sehingga H_{a5} diterima.

- 6) Pengaruh keaktifan berorganisasi terhadap relevansi pekerjaan lulusan Prodi Pendidikan Ekonomi FE UNY

Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial, keaktifan berorganisasi kategori pertama yaitu aktif berorganisasi tidak berpengaruh terhadap relevansi pekerjaan lulusan. Koefisien regresi b_1 yang diperoleh adalah sebesar -0,063. Pada taraf signifikansi 5% dapat diketahui t_{hitung} uji Wald sebesar 0,039 dengan *p-value* signifikansi 0,844 atau lebih besar dari 0,05. Artinya keaktifan berorganisasi (kategori pertama) tidak berpengaruh secara parsial terhadap relevansi pekerjaan. Oleh karena itu H_{a6} tidak dapat diterima.

4. Koefisien Determinasi (Nagelkerke R²)

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengaruh variabel IPK, masa studi, dan keaktifan berorganisasi (kategori pertama) secara simultan terhadap variabel masa tunggu dan relevansi pekerjaan, maka diperlukan analisis koefisien determinasi. Dalam regresi logistik, analisis koefisien determinasi menggunakan *Nagelkerke R²*. Hasil pengujian koefisien determinasi pengaruh ketiga variabel independen terhadap masa studi hanya sebesar 0,063 atau 6,3%. Artinya kontribusi variabel IPK, masa studi, dan keaktifan berorganisasi mempengaruhi masa tunggu adalah sebesar 6,3% saja dan terdapat 93,7% faktor lain diluar model penelitian ini.

Sementara itu, hasil pengujian koefisien determinasi variabel IPK, masa studi, dan keaktifan berorganisasi terhadap relevansi pekerjaan menunjukkan angka sebesar 0,084 atau 8,4%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa relevansi pekerjaan pertama yang diperoleh lulusan sebesar 8,4% dipengaruhi oleh IPK, masa studi, dan keaktifan berorganisasi. Sedangkan sisanya yaitu 91,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Uji Kesesuaian Model

Pengujian kesesuaian model dalam penelitian ini menggunakan uji *Hosmer and Lemeshow*. Berdasarkan hasil perhitungan, pengujian model untuk melihat pengaruh variabel IPK, masa studi, dan keaktifan berorganisasi terhadap masa tunggu diperoleh signifikansi sebesar 0,128 atau lebih besar dari 0,05. Artinya tidak terdapat perbedaan signifikan antara nilai observasi dengan model sehingga model dikatakan sudah *fit*. Begitu juga dengan signifikansi pengujian model pada pengaruh variabel IPK, masa studi, dan keaktifan berorganisasi terhadap relevansi

pekerjaan, diperoleh signifikansi sebesar 0,416 atau lebih besar dari 0,05, sehingga tidak ditemukan perbedaan signifikan antara nilai observasi dengan model sehingga model dikatakan sudah *fit*.

6. Uji Klasifikasi Model

Dalam regresi logistik uji, klasifikasi model berguna untuk mengetahui probabilitas kesalahan klasifikasi suatu model. Tabel 33. memuat informasi klasifikasi model variabel masa tunggu.

Tabel 33. Tabel Klasifikasi Model Variabel Masa Tunggu

Nilai observasi	Nilai prediksi			Percentase benar	
	Masa tunggu		Cepat		
	Tidak cepat				
Tidak cepat	5	59		7,8	
Cepat	4	118		96,7	
Percentase keseluruhan				66,1	

Berdasarkan Tabel 33. diperoleh persentase ketepatan model dalam mengklasifikasikan observasi adalah 66,1%. Artinya dari 186 observasi, ada 123 observasi yang tepat pengklasifikasianya oleh model regresi logistik. Sementara pengklasifikasian model untuk variabel relevansi pekerjaan digambarkan dalam Tabel 34.

Tabel 34. Tabel Klasifikasi Model Variabel Relevansi Pekerjaan

Nilai observasi	Nilai prediksi			Percentase benar	
	Relevansi kerja		Relevan		
	Tidak relevan				
Tidak relevan	87	22		79,8	
Relevan	53	24		31,2	
Percentase keseluruhan				59,7	

Berdasarkan Tabel 34. diperoleh persentase ketepatan model dalam mengklasifikasikan observasi adalah 59,7%. Artinya dari 186 observasi, ada 111 observasi yang tepat pengklasifikasianya oleh model regresi logistik.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh prestasi belajar (IPK) terhadap masa tunggu lulusan Prodi Pendidikan Ekonomi FE UNY

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial menggunakan uji Wald, diperoleh t_{hitung} uji Wald sebesar 0,005 dengan signifikansi 0,943. Karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka variabel IPK tidak berpengaruh terhadap masa tunggu memperoleh pekerjaan pertama lulusan Prodi Pendidikan Ekonomi FE UNY. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan Ridho Tri Putranto dan Muhammad Mashuri tentang analisis faktor yang mempengaruhi waktu tunggu kerja *fresh graduate* di jurusan Statistika ITS, dimana nilai IPK tidak mempengaruhi waktu tunggu kerja.

IPK tidak mempengaruhi masa tunggu karena saat ini terdapat banyak pertimbangan lain selain IPK yang disyaratkan oleh para pencari tenaga kerja terhadap pencari kerja. Kualitas tenaga kerja ternyata tidak hanya dilihat dari IPK, tapi juga bisa dilihat dari pengalaman kerja. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Astuti (2013) bahwa kualitas seseorang dapat dikembangkan melalui pengalaman kerja karena dapat meningkatkan keterampilan seseorang untuk bekerja dengan lebih efisien dan efektif. IPK hanya memperlihatkan hasil belajar secara akademis seseorang sewaktu kuliah, sementara bekerja memerlukan sesuatu yang sifatnya

tidak hanya akademis. Sehingga IPK tidak cukup menentukan apakah seseorang dapat cepat mendapat pekerjaan atau tidak.

2. Pengaruh prestasi belajar (IPK) terhadap relevansi pekerjaan lulusan

Prodi Pendidikan Ekonomi FE UNY

Berdasarkan hasil perhitungan data yang diperoleh, lulusan yang memiliki IPK *cumlaude* sebanyak 68 orang, IPK sangat memuaskan sebanyak 111 orang, dan IPK memuaskan sebanyak 7 orang. Persentase lulusan dengan pekerjaan pertama yang relevan sebesar 41,40 persen dan pekerjaan pertama yang tidak relevan sebesar 58,60 persen. Hasil pengujian hipotesis pengaruh IPK terhadap relevansi pekerjaan menunjukkan nilai positif pada koefisien regresi sebesar 2,404, t_{hitung} uji Wald sebesar 5,769 dan signifikansi 0,016 atau lebih kecil dari 0,05. *Odds ratio* IPK terhadap relevansi pekerjaan menunjukkan nilai positif sebesar 11,068. Untuk itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa IPK berpengaruh positif terhadap relevansi pekerjaan pertama lulusan. Semakin besar IPK lulusan, maka peluang lulusan memperoleh jenis pekerjaan pertama yang relevan adalah 11,068 kali lebih besar, dimana faktor lain dianggap tetap. Artinya, semakin besar IPK lulusan, maka peluang lulusan bekerja pertama kali setelah lulus S1 sebagai PNS guru, tenaga pengajar, guru swasta, dosen dan wirausaha lebih besar 11,068 kali.

IPK menunjukkan hasil belajar yang diperoleh seseorang setelah melalui pendidikan. Menurut (Alwi, 2010) pendidikan sendiri berkaitan dengan kesesuaian mata kuliah, materi dalam buku ajar dan buku referensi yang digunakan dan perguruan tinggi sebagai lembaga pendidikan akan memberikan ilmu sesuai kebutuhan kerja (Asnawi dkk, 2015). Kaitannya dengan pendidikan dan kebutuhan

kerja, seluruh lulusan Prodi Pendidikan Ekonomi tentu memperoleh wawasan mengenai ilmu ekonomi, ilmu kewirausahaan, cara mengajar, dan cara mengurus administrasi guru yang dapat menunjang kebutuhan kerja mereka. Sehingga lulusan Prodi Pendidikan Ekonomi yang memperoleh IPK lebih tinggi dianggap lebih menguasai ilmu tersebut dan lebih berpeluang memiliki pekerjaan yang relevan dengan pendidikan yang ditekuninya.

3. Pengaruh masa studi terhadap masa tunggu lulusan Prodi Pendidikan Ekonomi FE UNY

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa masa studi tidak berpengaruh terhadap masa tunggu lulusan Prodi Pendidikan Ekonomi FE UNY. Nilai koefisien regresi yang diperoleh sebesar 0,405 dengan t_{hitung} uji Wald sebesar 3,173 dan signifikansi sebesar 0,075 atau lebih besar dari 0,05. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Dewi (2017) pada lulusan Prodi Pendidikan Ekonomi tahun angkatan 2005-2009 dimana hasil penelitian tersebut ditemukan bahwa masa studi tidak mempengaruhi masa tunggu. Selain itu penelitian yang dilakukan Ridho Tri Putranto dan Muhammad Mashuri tentang analisis faktor yang mempengaruhi waktu tunggu kerja *fresh graduate* di jurusan Statistika ITS. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa waktu kelulusan tidak mempengaruhi waktu tunggu kerja.

Masa studi tidak berpengaruh terhadap lama lulusan memperoleh pekerjaan pertama karena beberapa hal. Pertama, sebenarnya banyak faktor yang dapat mempengaruhi masa studi itu sendiri. Menurut Wahyu (2010) kuliah karena keterpaksaan, salah memilih jurusan, terlalu menikmati kebebasan karena jauh dari

orang tua, terlalu aktif mengikuti organisasi kemahasiswaan, mengambil *part time*, dan tidak adanya jaminan mendapatkan pekerjaan setelah lulus dapat mengakibatkan masa studi semakin lama (Samekto, 2014). Namun, jika mengambil *part time* saat kuliah, maka seberapa lama pun masa studi, tidak akan berpengaruh terhadap masa tunggu memperoleh pekerjaan pertama apabila setelah lulus masih melanjutkan pekerjaan sebelumnya.

Kedua, apabila seseorang setelah lulus tidak melanjutkan pekerjaan sebelumnya dan memilih mencari pekerjaan lain, seberapa lama pun masa studinya, orang tersebut sudah memiliki nilai *plus* berupa pengalaman kerja. Sejalan dengan pendapat Astuti (2013) bahwa kualitas seseorang dapat dikembangkan melalui pengalaman kerja karena pengalaman kerja dapat meningkatkan keterampilan seseorang untuk bekerja dengan lebih efisien dan efektif.

4. Pengaruh masa studi terhadap relevansi pekerjaan lulusan Prodi Pendidikan Ekonomi FE UNY

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh masa studi terhadap relevansi pekerjaan, diperoleh koefisien regresi sebesar -0,296 dengan t_{hitung} uji Wald sebesar 1,951 dan signifikansi sebesar 0,162 atau lebih besar dari 0,05 sehingga masa studi tidak berpengaruh secara parsial terhadap relevansi pekerjaan lulusan Prodi Pendidikan Ekonomi. Hal ini dikarenakan masa studi tidak memiliki hubungan secara langsung dengan jenis pekerjaan pertama yang digolongkan sebagai pekerjaan yang relevan dalam penelitian ini.

Lulusan Prodi Pendidikan Ekonomi di dalam pasar kerja sudah semestinya bekerja menjadi PNS guru, tenaga pengajar, guru swasta, dosen atau wirausahawan.

Seberapa lama pun masa studi, apabila permintaan akan tenaga pendidik di pasar kerja masih ada, maka jenis pekerjaan pertama lulusan tidak bergantung pada lama studi, sehingga relevan atau tidaknya pekerjaan pertama lulusan tidak dapat ditentukan oleh masa studi.

5. Pengaruh keaktifan berorganisasi terhadap masa tunggu lulusan Prodi Pendidikan Ekonomi FE UNY

Berdasarkan hasil perhitungan data, terdapat 60,75 persen atau 113 lulusan yang saat kuliah aktif berorganisasi dan sisanya yaitu sebesar 39,25% atau sebanyak 73 orang tidak aktif berorganisasi saat kuliah. Di sisi lain, hasil perhitungan data mengenai masa tunggu memperoleh pekerjaan pertama, diperoleh 122 orang lulusan atau sebesar 65,59 persen mendapat pekerjaan pertama kurang dari sama dengan tiga bulan (kategori cepat) dan 64 orang atau sekitar 34,41 persen mendapat pekerjaan pertama lebih dari tiga bulan (kategori tidak cepat).

Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh keaktifan berorganisasi kategori pertama (aktif berorganisasi) terhadap masa tunggu secara parsial, diperoleh koefisien regresi sebesar -0,695, t_{hitung} uji Wald sebesar 4,535, signifikansi sebesar 0,033 atau kurang dari 0,05 dan *odds ratio* sebesar 0,499. Untuk itu, disimpulkan bahwa keaktifan berorganisasi kategori pertama (aktif berorganisasi) berpengaruh negatif terhadap masa tunggu lulusan Prodi Pendidikan Ekonomi secara parsial. Dalam hal ini, lulusan yang aktif berorganisasi berpeluang 0,499 kali lebih besar memperoleh masa tunggu cepat (kurang dari tiga bulan) dibanding dengan lulusan yang tidak aktif berorganisasi.

Keaktifan berorganisasi ada kaitannya dengan pengalaman berorganisasi. Lulusan yang memiliki pengalaman organisasi memiliki bekal bersaing di dunia kerja. Selain itu, keaktifan mahasiswa dalam berorganisasi berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja (Widyatmoko, 2014). Hasil penelitian ini sesuai dengan manfaat organisasi menurut Sukirman (2004), yaitu melatih kerja sama, menambah wawasan dan membina kepercayaan diri yang nantinya akan berguna dalam dunia kerja. Seseorang yang aktif berorganisasi saat kuliah, memperlihatkan kepribadian yang lebih siap kerja dibanding yang tidak aktif berorganisasi. Hal tersebut yang menjadi pertimbangan para pencari tenaga kerja. Untuk itu peluang lulusan yang aktif berorganisasasi untuk memperoleh masa tunggu yang singkat semakin besar.

Sedangkan dalam penelitian lain yang dilakukan Ridho Tri Putranto dan Muhammad Mashuri tentang “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Waktu Tunggu Kerja *Fresh Graduate* di Jurusan Statistika ITS dengan Metode Regresi Logistik Ordinal” ditemukan bahwa pengalaman berorganisasi tidak berpengaruh terhadap waktu tunggu kerja.

6. Pengaruh keaktifan berorganisasi terhadap relevansi pekerjaan lulusan

Prodi Pendidikan Ekonomi FE UNY

Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh keaktifan berorganisasi kategori pertama (aktif berorganisasi) terhadap relevansi pekerjaan secara parsial, diperoleh koefisien regresi sebesar -0,063, t_{hitung} uji Wald sebesar 0,039, signifikansi sebesar 0,844 atau lebih dari 0,05 dan *odds ratio* sebesar 0,939. Untuk itu, disimpulkan bahwa keaktifan berorganisasi kategori pertama (aktif berorganisasi) tidak

berpengaruh terhadap relevansi pekerjaan lulusan Prodi Pendidikan Ekonomi secara parsial.

Keaktifan berorganisasi tidak memiliki hubungan secara langsung dengan pekerjaan pertama yang diperoleh lulusan setelah lulus. Menurut Sudarman (2004) pengalaman berorganisasi dapat membentuk kepribadian mahasiswa sehingga tidak menunjukkan pengaruh terhadap jenis pekerjaan pertama yang diperoleh setelah lulus, melainkan lebih mengarah pada peningkatan *softkill*. Menurut pendapat Sukirman (2004) organisasi menjadi sebuah alternatif mengembangkan potensi diluar akademik, sehingga pengalaman yang diperoleh dari berorganisasi tidak sama dengan pengalaman yang diperoleh dari kuliah. Sehingga lulusan yang aktif berorganisasi pun (kategori pertama) juga memiliki peluang tidak memperoleh jenis pekerjaan pertama yang relevan.

7. Pengaruh prestasi belajar (IPK), masa studi, dan keaktifan berorganisasi terhadap masa tunggu lulusan Prodi Pendidikan Ekonomi FE UNY

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan mengenai pengaruh prestasi belajar (IPK), masa studi, dan keaktifan berorganisasi terhadap masa tunggu lulusan prodi Pendidikan Ekonomi FE UNY, diperoleh hasil signifikansi sebesar 0,034 atau lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan atau minimal terdapat satu dari ketiga variabel independen di atas mempengaruhi masa tunggu lulusan.

8. Pengaruh prestasi belajar (IPK), masa studi, dan keaktifan berorganisasi terhadap relevansi pekerjaan lulusan Prodi Pendidikan Ekonomi FE UNY

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan mengenai pengaruh prestasi belajar (IPK), masa studi, dan keaktifan berorganisasi terhadap relevansi pekerjaan lulusan prodi Pendidikan Ekonomi FE UNY, diperoleh hasil signifikansi sebesar 0,008 atau lebih kecil dari 0,05. Sehingga secara simultan atau minimal terdapat satu dari ketiga variabel independen di atas mempengaruhi relevansi pekerjaan lulusan.

D. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun masih memiliki keterbatasan, yaitu pemilihan variabel dalam penelitian ini kurang mewakili keadaan responden yang sesungguhnya setelah lulus S1 sebagai seorang angkatan kerja yang sedang mencari kerja, sehingga banyak faktor lain diluar penelitian ini yang sebenarnya dapat diperhitungkan dan diteliti justru diabaikan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh prestasi belajar, masa studi, dan keaktifan berorganisasi terhadap masa tunggu dan relevansi pekerjaan lulusan Prodi Pendidikan Ekonomi FE UNY yang telah diuraikan sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut.

1. Prestasi belajar (IPK) tidak berpengaruh terhadap masa tunggu lulusan Prodi Pendidikan Ekonomi FE UNY dengan t_{hitung} uji Wald sebesar 0,005 dengan $p-value$ signifikansi 0,943 atau lebih besar dari 0,05.
2. Prestasi belajar (IPK) berpengaruh positif terhadap relevansi pekerjaan lulusan Prodi Pendidikan Ekonomi FE UNY t_{hitung} uji Wald sebesar 5,769 dengan $p-value$ signifikansi 0,016 atau lebih kecil dari 0,05. Nilai *odds ratio* variabel IPK terhadap relevansi pekerjaan adalah sebesar 11,068. Artinya semakin besar IPK yang diperoleh lulusan, maka peluang untuk memperoleh pekerjaan pertama yang relevan adalah 11,068 kali lebih besar, dimana faktor lain dianggap tetap atau *ceteris paribus*.
3. Masa studi tidak berpengaruh terhadap masa tunggu lulusan Prodi Pendidikan Ekonomi FE UNY dengan t_{hitung} uji Wald sebesar 3,173 dan $p-value$ signifikansi sama dengan 0,075 atau lebih besar dari 0,05.
4. Masa studi tidak berpengaruh terhadap relevansi pekerjaan lulusan Prodi Pendidikan Ekonomi FE UNY dengan t_{hitung} uji Wald sebesar 1,951 dan $p-value$ signifikansi sama dengan 0,162 atau lebih besar dari 0,05.

5. Keaktifan berorganisasi berpengaruh negatif terhadap masa tunggu lulusan Prodi Pendidikan Ekonomi FE UNY dengan t_{hitung} uji Wald sebesar 4,535 dengan *p-value* signifikansi 0,033 atau lebih kecil dari 0,05. Nilai *odds ratio* variabel keaktifan berorganisasi kategori pertama (aktif berorganisasasi) terhadap relevansi pekerjaan adalah sebesar 0,499. Artinya lulusan yang aktif berorganisasi berpeluang 0,496 kali lebih besar memperoleh pekerjaan pertama dengan masa tunggu cepat dibanding lulusan yang tidak aktif berorganisasi saat kuliah, dimana faktor lain dianggap tetap atau *ceteris paribus*.
6. Keaktifan berorganisasi tidak berpengaruh terhadap relevansi pekerjaan lulusan Prodi Pendidikan Ekonomi FE UNY dengan t_{hitung} uji Wald sebesar 0,039 dan *p-value* signifikansi 0,844 atau lebih besar dari 0,05.
7. Prestasi belajar (IPK), masa studi, dan keaktifan berorganisasi berpengaruh secara simultan terhadap masa tunggu lulusan Prodi Pendidikan Ekonomi FE UNY dengan nilai signifikansi sebesar 0,034.
8. Prestasi belajar (IPK), masa studi, dan keaktifan berorganisasi berpengaruh secara simultan terhadap relevansi pekerjaan lulusan Prodi Pendidikan Ekonomi FE UNY dengan *p-value* signifikansi sebesar 0,008.

B. Implikasi

1. IPK merupakan suatu hasil belajar yang diperoleh mahasiswa selama menempuh pendidikan di perguruan tinggi. Besar IPK yang memberikan pengaruh positif terhadap relevansi pekerjaan mengindikasikan adanya penghargaan akan hasil belajar seseorang pada bidang ilmu tertentu. Hal ini mengandung implikasi bahwa hasil belajar perlu ditingkatkan.

2. Keaktifan berorganisasi merupakan salah satu cara memperoleh pengalaman belajar di luar kelas. Mahasiswa yang aktif berorganisasi dapat memperoleh banyak manfaat dari berorganisasi sehingga pada akhirnya membentuk kepribadian baru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seseorang yang aktif berorganisasi lebih berpeluang memperoleh pekerjaan lebih cepat dibanding yang tidak aktif berorganisasi. Hal tersebut mengandung implikasi bahwa minat berorganisasi harus dibangun dari dalam maupun dari luar individu.

C. Saran

Ada beberapa saran yang perlu dipertimbangkan dalam penelitian ini, diantaranya sebagai berikut.

1. Prestasi belajar lulusan Pendidikan Ekonomi FE UNY sudah baik karena mayoritas lulusan memperoleh IPK dengan predikat sangat memuaskan. Hal tersebut menjadi gambaran untuk mahasiswa agar mempertahankan prestasi belajarnya yang sudah baik dan jika perlu ditingkatkan menjadi *cumlaude*. Peningkatan prestasi belajar dapat dilakukan dengan mengembangkan cara belajar yang lebih variatif dengan belajar bersama teman sebaya. Selain itu peningkatan prestasi belajar dapat dilakukan dengan memaksimalkan fungsi organisasi tingkat jurusan untuk mengadakan tutorial akademik melalui program kerja himpunan mahasiswa.
2. Minat berorganisasi lulusan Pendidikan Ekonomi FE UNY sudah baik karena mayoritas lulusan aktif dalam berorganisasi. Hal tersebut menjadi gambaran untuk mahasiswa agar terus aktif dan berpartisipasi dalam organisasi, bahkan

mahasiswa lama perlu membangun minat berorganisasi mahasiswa baru. Organisasi kemahasiswaan bersama-sama dengan lingkungan kampus perlu memberi pemahaman tentang manfaat berorganisasi dengan pendekatan yang lebih variatif, misalnya menggelar program pengenalan pengurus organisasi yang berprestasi, sehingga mahasiswa baru memperoleh pemahaman bahwa berorganisasi tidak akan mengganggu kuliah mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, D. dkk. (2013). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Waktu Kelulusan Mahasiswa dengan Menggunakan Metode Gompit (Studi Kasus: Mahasiswa Fakultas MIPA Universitas Udayana). *Jurnal E-Matematika*,2 (3), 40-45.
- Asnawi, R. dkk. (2015). Analisis Relevansi dan Antisipasi Kebutuhan Dunia Kerja Program Studi Teknik Elektro D3 FT UNY. *Prosiding, Seminar Nasional Pendidikan Teknik Elektro yang diselenggarakan oleh Pendidikan Teknik Elektro UNY*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Astuti, M. (2013). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lama Menganggur Bagi Pekerja di Industri Perkebunan Kelapa Sawit Ogan Komering Ulu. *Jurnal Ilmiah STIE MDP*,2 (2), 130-149.
- Setiawan, S.A. (2010). Pengaruh Umur, Pendidikan, Pendapatan, Pengalaman Kerja, dan Jenis Kelamin terhadap Lama Mencari Kerja Bagi Tenaga Kerja Terdidik di Kota Magelang. *Skripsi*. Universitas Diponegoro.
- Aziza, D.F. (2011). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Masa Studi Mahasiswa Jurusan Administrasi Pendidikan FIP Universitas Negeri Malang Tahun Kelulusan Periode 2008-2010. *Skripsi*. Universitas Negeri Malang.
- Badan Pusat Statistik. (2017). *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2017*.
- Borjas, G. (2008). *Labor Economics*. Boston: McGraw-Hill.
- Depdikbud. (2003). *Undang-Undang RI Nomor 20, Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Dewi, R.N.R. (2017). Analisis Investasi Sumber Daya Manusia di Prodi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta (2005-2009). *Jurnal Pendidikan Ekonomi*,6 (2), 96-106.
- Firdausz, R. dan F. Mas'ud. (2013) Motivasi Mahasiswa Bergabung di Organisasi Intra Kampus (Studi Eksplorasi Mahasiswa Fakultas Ekonomika dan Bisnis Undip). *Jurnal Manajemen Diponegoro*,2 (2), 1-9.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D.N. dan D.C. Porter. (2013). *Dasar-dasar Ekonometrika*. Jakarta: Salemba Empat.
- Handayani, T. (2015). Relevansi Lulusan Perguruan Tinggi di Indonesia dengan Kebutuhan Tenaga Kerja di Era Global. *Jurnal Kependudukan Indonesia*,10 (1), 53-64.
- Hasana, S.M. (2012). Peluang dan Daya Saing Lulusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta di Pasar Tenaga Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Guru SMA Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- <https://www.uny.ac.id/akademik/program-pendidikan>
- <https://www.uny.ac.id/akademik/batas-waktu-studi>

- Kaufman, B. E. dan Julie L. Hotchkiss. (1999). *The Economics of Labor Market*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Kemendikbud. (2012). *Undang-Undang RI Nomor 12, Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi*.
- Kurniawati, R. dan T. Leonardi. (2013). Hubungan Antara Metakognisi dengan Prestasi Akademik pada Mahasiswa Fakultas Biologi Universitas Airlangga yang Aktif Berorganisasi di Organisasi Mahasiswa Tingkat Fakultas. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan*,2 (1), 16-21.
- Kusnendi, dkk. (2003). *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Alam*. Jakarta: Pusat Penerbitan Universitas Terbuka.
- Mariska, L. dkk. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lama Mencari Kerja Tenaga Kerja Terdidik Pada Pemerintahan Kota Prabumulih. *Jurnal I-Economic*,2 (2), 52-59.
- Muhson, A. dkk. (2012). Analisis Relevansi Lulusan Perguruan Tinggi dengan Dunia Kerja. *Jurnal Economia*,8 (1), 42-52.
- Mulyasana, D. (2015). *Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nasution, S. (1996). *Berbagi Pendekatan dalam Proses Belajar dan Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pratiwi, R. (2012). *Analisis Faktor yang Mempengaruhi Lama Mencari Kerja Lulusan Sekolah Menengah dan Pendidikan Tinggi di Indonesia pada Tahun 2012*. Diunduh tanggal 2 Desember 2017 dari <http://repository.unpad.ac.id/19191/>
- Putranto, R.T dan M. Mashuri (2012). Analisis Statistik Tentang Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Waktu Tunggu Kerja Fresh Graduate di Jurusan Statistika Institut Sepuluh Nopember Dengan Metode Logistik Ordinal. *Jurnal Sains dan Seni ITS*,1 (1), 324-328.
- Rivai, V dan Mulyadi. (2010). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Rohani, A. (2004). *Pengelolaan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sanisah, S. (2010). Pendidikan Tinggi dan Pengangguran Terbuka: Sebuah Dilema. *Jurnal Lentera Pendidikan*,13 (2), 147-159.
- Samekto, D. dkk. (2014). Kecenderungan Lama Studi dan Prestasi Belajar Mahasiswa Jalur Reguler dan Non-Reguler Program Studi Pendidikan Teknik Bangunan. *Jurnal Teknologi dan Kejuruan*,37 (2), 153-166.
- Saputra, A.V. (2014). Analisis Kesesuaian Pendidikan (S1) dan Pekerjaan yang Didapatkan di Kota Malang (Perilaku Sarjana Fresh Graduate Memperoleh Pekerjaan Pertamanya). *Jurnah Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis*,3 (1).
- Setiawan, S.A. (2010). Pengaruh Umur, Pendidikan, Pendapatan, Pengalaman Kerja, dan Jenis Kelamin terhadap Lama Mencari Kerja Bagi Tenaga Kerja Terdidik di Kota Magelang. *Skripsi*. Universitas Diponegoro.
- Simanjutak, P.J. (1985). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit FEUI.
- Siswanto. (2007). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

- Sudarman, P. (2004). *Belajar Efektif di Perguruan Tinggi*. Bandung: Simbiosa Rekatama Media
- Sumardiningsih, S. dkk. (2015). *Analysis Of Human Resources Investment In Economic Education Study Program FE UNY to Develop Up to Date Graduation Data Base*. Diunduh tanggal 25 Januari 2018 dari <http://seminar.uny.ac.id/istsw2017/sites/seminar.uny.ac.id.istsw2017/files/Abstract.%20Sri%20Sumardiningsih.%20FE%20UNY.docx>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sukirman, S. (2004). *Tuntutan Belajar di Perguruan Tinggi*. Jakarta: Pelangi Cendekia.
- Suroto. (1986). *Strategi Pembangunan dan Perencanaan Tenaga Kerja*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Suryadi, A. (2014). *Pendidikan Indonesia Menuju 2025*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Suryosubroto. (2009). *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Susanti, T. R. A. (2014). Analisis Lama Mencari Kerja Bagi Tenaga Kerja Terdidik di Kabupaten Pemalang. *Skripsi*. Universitas Diponegoro.
- Sutomo, V.H. dan Prihatini B.S. (1999). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lama Mencari Kerja Terdidik di Kabupaten Klaten Tahun 1996. *Skripsi*.
- Taufan, A. (2011). Hubungan Antara Keaktifan Berorganisasi dengan Prokrastinasi Akademik pada Mahasiswa Aktivis Organisasi. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Universitas Negeri Yogyakarta. (2015). *Peraturan Rektor UNY Nomor 13, Tahun 2015, tentang Peraturan Akademik Universitas Negeri Yogyakarta*
- Universitas Negeri Yogyakarta. (2014). *Laporan Tahunan UNY 2014*.
- Widyatmoko, Y. (2014). Pengaruh Keaktifan Mahasiswa dalam Organisasi dan Prestasi Belajar terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Winkel, W.S. (1996). *Psikologi Pendidikan dan Evaluasi Belajar*. Jakarta: PT Gramedia.
- Zakariah dan Ismaini Zain. (2015). Analisis Regresi Logistik Ordinal pada Prestasi Belajar Lulusan Mahasiswa di ITS Berbasis SKEM. *Jurnal Sains dan Seni ITS*, 4 (1), 121-126.

**LAMPIRAN 1
(ANGKET PENELITIAN)**

ANGKET PENELITIAN

Dengan hormat,

Puji syukur kehadirat Allah Yang Maha Esa atas segala limpahan rahmat-Nya. Sehubungan dengan penyelesaian Tugas Akhir Skripsi (TAS) dengan judul **“Pengaruh Prestasi Belajar, Masa Studi, Keaktifan Berorganisasi terhadap Masa Tunggu dan Relevansi Pekerjaan Lulusan Prodi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta”** saya:

Nama : Nabila Sitta Anjani
NIM : 14804241002
Prodi : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : FE UNY

mengharap kesediaan saudara/i untuk mengisi angket ini sebagai data yang akan digunakan dalam penelitian. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada semua pihak yang berkepentingan. Atas kerja sama saudara/i, saya mengucapkan terima kasih.

Yogyakarta, Februari 2018
Peneliti

Nabila Sitta Anjani

Petunjuk pengisian angket:

1. Isilah identitas Anda secara lengkap dan benar
2. Bacalah pertanyaan dengan cermat
3. Jawablah pertanyaan di bawah ini sesuai dengan keadaan yang Saudara/i alami

A. Identitas Responden

- | | | |
|---|---|--|
| 1. Nama | : | |
| 2. Jenis kelamin | : | <input type="radio"/> Laki-laki
<input type="radio"/> Perempuan |
| 3. Tempat lahir | : | |
| 4. Tanggal lahir | : | |
| 5. No. HP | : | |
| 6. E-mail | : | |
| 7. Alamat asal | : | |
| 8. Alamat terakhir | : | |
| 9. Jurusan/Fakultas | : | Pendidikan Ekonomi/FE |
| 10. Tahun masuk | : | <input type="radio"/> 2009
<input type="radio"/> 2010
<input type="radio"/> 2011
<input type="radio"/> 2012
<input type="radio"/> 2013 |
| 11. Pendidikan terakhir | : | <input type="radio"/> S1
<input type="radio"/> S2
<input type="radio"/> S3 |
| 12. Apakah Saudara/i berorganisasi ketika masih mahasiswa? | : | <input type="radio"/> Ya
<input type="radio"/> Tidak |
| 13. Jika pertanyaan sebelumnya Saudara/i menjawab ya, jenis organisasi apa yang Saudara/i ikuti? | : | <input type="radio"/> Jurusan
<input type="radio"/> Fakultas
<input type="radio"/> Universitas
<input type="radio"/> UKM
<input type="radio"/> Luar universitas |
| 14. Jika pertanyaan nomor 12 Saudara/i menjawab tidak, apa alasan Saudara/i tidak berorganisasi ketika masih mahasiswa? | : | <input type="radio"/> Takut mengganggu kuliah
<input type="radio"/> Tidak berminat
<input type="radio"/> Tidak cocok dengan organisasi yang ada
<input type="radio"/> Lainnya |

B. Data Kelulusan di UNY

- | | | |
|----------------------------------|---|-------------|
| 1. IPK | : | |
| 2. Tahun lulus | : | |
| 3. Masa studi | : | tahun |
| 4. Masa tunggu pekerjaan pertama | : | bulan |

- C. Riwayat Pekerjaan Pertama
1. Jenis pekerjaan pertama :
 - PNS Non Guru
 - PNS Guru
 - Tenaga pengajar
 - Dosen
 - Guru swasta
 - Wirausaha
 - Pegawai swasta
 - Tani
 - Buruh
 - TNI/Polri
 - Yang lain
 2. Tahun masuk pekerjaan pertama :
 3. Jenis instansi pekerjaan pertama :
 - Pemerintah non BUMN/BUMD
 - BUMN/BUMD
 - Sekolah negeri
 - Sekolah swasta
 - Organisasi non profit
 - Perusahaan swasta
 - Perusahaan sendiri
 - Yang lain
 4. Nama instansi pekerjaan pertama :
 5. Alamat instansi pekerjaan pertama :
 6. Jabatan dalam pekerjaan pertama :
 7. Jumlah jam kerja pekerjaan pertama per minggu : jam
 8. Pendapatan bersih pekerjaan pertama (per bulan termasuk bonus, insentif, dsb) :
- D. Riwayat Pekerjaan Sekarang
1. Jenis pekerjaan sekarang :
 - PNS Non Guru
 - PNS Guru
 - Tenaga pengajar
 - Dosen
 - Guru swasta
 - Wirausaha
 - Pegawai swasta
 - Tani
 - Buruh
 - TNI/Polri
 - Yang lain

nb: jika belum berganti jenis pekerjaan, jabatan dan pendapatan maka tidak perlu diisi.
 2. Tahun masuk pekerjaan sekarang :

3. Jenis instansi pekerjaan pertama : Pemerintah non BUMN/BUMD
 BUMN/BUMD
 Sekolah negeri
 Sekolah swasta
 Organisasi non profit
 Perusahaan swasta
 Perusahaan sendiri
 Yang lain
4. Nama instansi :
5. Alamat instansi :
6. Jabatan dalam pekerjaan sekarang :
7. Jumlah jam kerja pekerjaan sekarang per minggu : jam
8. Pendapatan bersih sekarang (per bulan termasuk bonus, insentif, dsb) :

LAMPIRAN 2 (DATA RESPONDEN)

No	Provinsi Asal	Provinsi Sekarang	Organisasi	IPK	Masa Studi	Masa Tunggu	Pekerjaan Pertama				Pekerjaan Sekarang			
							Jenis Pekerjaan	Jenis Instansi	Jam Kerja	Pendapatan	Jenis Pekerjaan	Jenis Instansi	Jam Kerja	Pendapatan
1	Jateng	Jabar	Ya	3,69	4,00	3	Tenaga pengajar	Perusahaan swasta	35	3000000	Tenaga pengajar	Perusahaan swasta	35	3000000
2	Jateng	Jateng	Tidak	3,47	3,80	0	Pegawai swasta	BUMN/BUMD	8	1500000	Pegawai swasta	BUMN/BUMD	40	3500000
3	DIY	DIY	Ya	3,40	3,75	1	Guru swasta	Sekolah swasta	28	1300000	Guru swasta	Sekolah swasta	28	1300000
4	DIY	DIY	Ya	3,40	4,10	1	Pegawai swasta	BUMN/BUMD	38	2500000	Pegawai swasta	BUMN/BUMD	38	2500000
5	DIY	DIY	Tidak	3,40	3,50	0	Guru swasta	Sekolah swasta	31	2000000	Guru swasta	Sekolah swasta	31	2000000
6	DIY	DIY	Tidak	3,57	4,00	6	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	40	2000000	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	40	2000000
7	Jabar	Jabar	Tidak	3,67	4,00	4	Pegawai swasta	BUMN/BUMD	80	1700000	Guru swasta	Sekolah swasta	8	750000
8	Jateng	Jateng	Tidak	3,51	4,50	1	Tenaga pengajar	Sekolah negeri	33	1350000	Tenaga pengajar	Sekolah negeri	33	1350000
9	DIY	Jateng	Ya	3,66	3,60	2	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	45	4800000	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	45	4800000
10	Jateng	Jateng	Ya	3,41	3,80	2	Tenaga pengajar	Sekolah negeri	24	720000	Tenaga pengajar	Sekolah negeri	30	500000
11	Jateng	Jabar	Tidak	3,61	3,10	1	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	48	1500000	Tenaga pengajar	Perusahaan swasta	40	5500000
12	DIY	DIY	Ya	3,56	4,00	1	Pegawai swasta	Yang lain	40	2200000	Pegawai swasta	Yang lain	40	2200000
13	Jateng	Jabar	Ya	3,66	4,00	1	Tenaga pengajar	Perusahaan swasta	46	4000000	Tenaga pengajar	Perusahaan swasta	46	4000000
14	DIY	DIY	Ya	3,38	5,00	0	Guru swasta	Sekolah swasta	19	500000	Guru swasta	Sekolah swasta	19	800000
15	DIY	DIY	Ya	3,22	4,10	2	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	46	2500000	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	48	2500000
16	DIY	DIY	Ya	3,46	3,75	1	Yang lain	Instansi pemerintah	27	1200000	Yang lain	Instansi pemerintah	40	2700000
17	Jabar	Jateng	Ya	3,27	4,25	4	Pegawai swasta	Sekolah swasta	36	300000	Pegawai swasta	Sekolah negeri	50	400000
18	DIY	DIY	Ya	3,71	3,11	4	Tenaga pengajar	Sekolah negeri	6	300000	Tenaga pengajar	Sekolah negeri	6	500000
19	Jateng	DIY	Tidak	3,29	4,50	0	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	40	1650000	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	40	3000000
20	DIY	DIY	Ya	3,45	4,80	2	Tenaga pengajar	Perusahaan sendiri	10	400000	Yang lain	Instansi pemerintah	40	2000000
21	DIY	DIY	Tidak	3,67	3,50	2	Guru swasta	Sekolah swasta	24	900000	Pegawai swasta	Sekolah negeri	44	2300000
22	Jateng	Jatim	Ya	3,41	5,00	0	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	42	2500000	Tenaga pengajar	Perusahaan swasta	18	4000000
23	DIY	DIY	Ya	3,69	4,50	4	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	40	1000000	Guru swasta	Sekolah swasta	45	700000
24	DIY	DIY	Ya	3,50	4,80	0	Guru swasta	Sekolah swasta	32	1000000	Guru swasta	Sekolah swasta	32	1200000
25	Jabar	Jabar	Ya	3,38	3,75	4	Yang lain	Organisasi non profit/LSM	40	3000000	Guru swasta	Sekolah swasta	35	1500000
26	DIY	Jatim	Tidak	3,52	4,50	0	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	24	2500000	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	27	7000000
27	DIY	DIY	Ya	3,32	4,50	1	Pegawai swasta	Sekolah negeri	41	1500000	Pegawai swasta	Sekolah negeri	41	1500000
28	Jateng	Jateng	Ya	3,44	4,00	3	Pegawai swasta	BUMN/BUMD	40	3100000	Pegawai swasta	BUMN/BUMD	40	3600000

29	DIY	DIY	Ya	3,50	4,50	4	Yang lain	Organisasi non profit/LSM	30	1900000	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	35	2400000
30	DIY	Jateng	Ya	3,42	4,00	0	Yang lain	Organisasi non profit/LSM	32	1500000	Yang lain	Yang lain		
31	Jateng	Jateng	Ya	3,46	4,00	6	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	40	1500000	Yang lain	Instansi pemerintah	40	2800000
32	Jateng	Jateng	Tidak	3,30	6,50	1	Yang lain	Instansi pemerintah	40	1900000	Yang lain	Instansi pemerintah	40	1440000
33	Jateng	Jateng	Ya	3,34	4,25	12	Tenaga pengajar	Sekolah negeri	30	2700000	Wirausaha	Perusahaan sendiri	30	500000
34	DIY	DIY	Ya	3,18	5,50	12	Yang lain	Instansi pemerintah	40	2300000	Yang lain	Instansi pemerintah	40	2700000
35	DIY	DIY	Tidak	3,51	4,25	1	Yang lain	Instansi pemerintah	40	1200000	Yang lain	Instansi pemerintah	40	3000000
36	Jateng	Sulawesi Tenggara	Tidak	3,13	5,50	10	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	44	6000000	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	44	6000000
37	DIY	DIY	Tidak	3,40	4,50	1	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	48	1500000	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	48	2500000
38	Jatim	Jatim	Tidak	3,42	4,00	4	Tenaga pengajar	Perusahaan swasta	46	2000000	Guru swasta	Sekolah swasta	19	1300000
39	Jateng	Jabar	Ya	3,75	5,00	0	Guru swasta	Sekolah swasta	30	2000000	Guru swasta	Sekolah swasta	24	3000000
40	DIY	DIY	Ya	3,45	4,80	20	Pegawai swasta	Sekolah swasta	35	1000000	Pegawai swasta	Sekolah swasta	35	1000000
41	DIY	Banten	Ya	3,33	4,25	0	Pegawai swasta	BUMN/BUMD	40	4200000	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	45	4000000
42	DIY	DIY	Tidak	3,47	5,00	1	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	48	1800000	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	46	1800000
43	Jateng	Jateng	Tidak	3,31	3,60	8	Guru swasta	Sekolah swasta	9	400000	Guru swasta	Sekolah swasta	15	850000
44	DIY	DKI Jakarta	Ya	3,81	5,00	1	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	48	2100000	PNS Non-Guru	Instansi pemerintah	40	6000000
45	Jateng	Jabar	Ya	3,59	4,00	0	Tenaga pengajar	Sekolah negeri	8	500000	Wirausaha	Perusahaan sendiri	72	20000000
46	Jatim	Jabar	Ya	3,36	5,00	4	Tenaga pengajar	Sekolah negeri	30	2600000	Guru swasta	Sekolah swasta	40	3500000
47	Jateng	Jateng	Tidak	2,96	5,00	4	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	38	1800000	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	38	1800000
48	DIY	DIY	Ya	3,07	5,40	3	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	36	1600000	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	40	2000000
49	DIY	DIY	Tidak	3,54	5,00	0	Guru swasta	Sekolah swasta	28	500000	Guru swasta	Sekolah swasta	25	900000
50	DIY	DIY	Tidak	3,51	4,00	4	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	30	1500000	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	50	1600000
51	Jateng	Jatim	Tidak	3,55	3,25	11	Pegawai swasta	BUMN/BUMD	48	3000000	Pegawai swasta	BUMN/BUMD	48	3000000
52	DIY	DIY	Tidak	3,52	4,50	6	Wirausaha	Perusahaan sendiri	84	2000000	Wirausaha	Perusahaan sendiri	84	2000000
53	Jateng	Jateng	Ya	3,70	4,00	6	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	36	1000000	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	36	1000000
54	DIY	DIY	Ya	3,31	6,50	2	Yang lain	Organisasi non profit/LSM	70	4000000	Guru swasta	Sekolah swasta	25	3500000
55	Jateng	Jateng	Ya	3,67	4,75	0	Tenaga pengajar	Perusahaan swasta	23	600000	Guru swasta	Sekolah swasta	9	1500000
56	Jateng	Jateng	Ya	3,66	4,30	0	Pegawai swasta	BUMN/BUMD	40	5000000	Pegawai swasta	BUMN/BUMD	40	5000000
57	Jateng	Sulawesi Tengah	Ya	3,31	4,80	3	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	40	5000000	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	40	5000000
58	Jateng	Riau	Ya	3,63	4,10	0	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	40	3000000	Guru swasta	Sekolah swasta	28	5300000
59	DIY	DIY	Ya	3,35	3,50	1	Guru swasta	Sekolah swasta	24	1200000	Guru swasta	Sekolah swasta	24	1200000

60	Jatim	Jatim	Tidak	3,28	4,25	1	Yang lain	Instansi pemerintah	40	1250000	Yang lain	Instansi pemerintah	40	1250000
61	Jateng	Jateng	Ya	3,40	3,75	2	Yang lain	Instansi pemerintah	41	1000000	Yang lain	Instansi pemerintah	41	1000000
62	Jateng	DIY	Ya	3,61	4,50	1	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	39	1500000	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	48	1700000
63	Jateng	DIY	Ya	3,00	4,50	0	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	30	3500000	Wirausaha	Perusahaan sendiri	15	4000000
64	DIY	DIY	Ya	3,69	7,00	4	Guru swasta	Sekolah swasta	6	120000	Tenaga pengajar	Sekolah negeri	30	350000
65	Jateng	Banten	Tidak	3,35	5,00	3	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	48	4000000	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	48	2000000
66	Jateng	DIY	Ya	3,59	4,00	0	Tenaga pengajar	Perusahaan swasta	6	800000	Tenaga pengajar	Perusahaan swasta	24	2000000
67	DIY	DIY	Ya	3,40	5,00	2	Tenaga pengajar	Perusahaan swasta	20	700000	Guru swasta	Sekolah swasta	24	1100000
68	Jateng	DIY	Ya	3,14	6,00	1	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	40	1800000	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	40	1800000
69	Jateng	Jateng	Ya	3,41	5,00	1	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	42	2500000	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	45	2000000
70	Jateng	Jateng	Ya	3,40	6,30	1	Guru swasta	Sekolah swasta	24	1000000	Guru swasta	Sekolah swasta	24	1000000
71	Jateng	Jateng	Tidak	3,24	5,50	3	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	40	4500000	Yang lain	BUMN/BUMD	40	4500000
72	DIY	Jateng	Ya	3,32	4,25	3	Guru swasta	Sekolah swasta	14	400000	Guru swasta	Sekolah swasta	14	400000
73	Jabar	DKI Jakarta	Ya	3,52	4,00	5	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	44	3000000	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	60	15000000
74	Jabar	Jabar	Tidak	3,36	5,00	2	Pegawai swasta	BUMN/BUMD	45	2000000	Pegawai swasta	BUMN/BUMD	45	3400000
75	Jateng	Jateng	Tidak	3,44	4,50	5	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	40	4150000	Yang lain	BUMN/BUMD	40	1650000
76	Jateng	Jateng	Ya	3,43	4,25	2	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	36	1300000	Tenaga pengajar	Sekolah swasta	42	3000000
77	Jateng	Jateng	Tidak	3,20	6,00	1	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	40	2800000	Wirausaha	Perusahaan sendiri	24	5000000
78	Jateng	Jateng	Ya	3,21	7,00	0	Yang lain	Instansi pemerintah	30	1500000	Yang lain	Instansi pemerintah	30	1500000
79	Sumsel	Sumsel	Ya	3,51	4,40	4	Tenaga pengajar	Sekolah negeri	30	1500000	Yang lain	Instansi pemerintah	30	3100000
80	Jateng	Jateng	Tidak	3,58	4,00	8	Tenaga pengajar	Perusahaan swasta	8	400000	Tenaga pengajar	Perusahaan swasta	34	1500000
81	DIY	DIY	Ya	3,24	7,00	3	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	5	1300000	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	5	1350000
82	Jateng	Jateng	Ya	3,51	4,25	1	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	48	850000	Guru swasta	Sekolah swasta	43	1000000
83	DIY	DIY	Tidak	2,84	6,10	4	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	48	1000000	Guru swasta	Sekolah swasta	40	1100000
84	Jateng	Jateng	Tidak	3,19	4,50	1	Guru swasta	Sekolah swasta	20	210000	Guru swasta	Sekolah swasta	20	500000
85	Jateng	DIY	Ya	3,33	6,70	0	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	48	1750000	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	48	1890000
86	Jateng	Jateng	Tidak	3,67	3,90	3	Pegawai swasta	Sekolah negeri	30	2500000	Pegawai swasta	Sekolah negeri	45	400000
87	DIY	DIY	Ya	3,30	4,00	8	Pegawai swasta	BUMN/BUMD	40	4000000	Pegawai swasta	BUMN/BUMD	40	5000000
88	Jateng	Jateng	Ya	3,63	4,30	1	Guru swasta	Sekolah swasta	10	150000	Tenaga pengajar	Sekolah negeri	30	2100000
89	Jateng	Jateng	Tidak	3,15	4,50	12	Pegawai swasta	BUMN/BUMD	40	2000000	Pegawai swasta	BUMN/BUMD	40	2000000
90	Jateng	Jateng	Tidak	3,68	3,75	10	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	51	2000000	Yang lain	Yang lain		
91	Jabar	Jabar	Tidak	3,30	4,00	4	Guru swasta	Sekolah swasta	8	200000	Tenaga pengajar	Sekolah negeri	8	520000
92	DIY	DIY	Tidak	3,39	6,50	0	Tani	Perusahaan sendiri	22	1200000	Tani	Perusahaan sendiri	22	1200000

93	Jateng	Jateng	Tidak	3,71	4,00	5	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	40	1000000	Tenaga pengajar	Perusahaan sendiri	25	1000000
94	DIY	DIY	Ya	3,48	5,20	7	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	48	2300000	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	48	2300000
95	Jateng	Jateng	Tidak	3,54	4,67	0	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	48	3000000	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	48	3000000
96	DIY	DIY	Ya	3,22	5,50	1	Pegawai swasta	Sekolah swasta	12	300000	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	45	3000000
97	DIY	DIY	Tidak	3,43	4,00	12	Pegawai swasta	Yang lain	32	2000000	Pegawai swasta	Yang lain	32	2000000
98	DIY	DIY	Ya	3,77	3,80	0	Wirausaha	Perusahaan sendiri	36	1800000	Yang lain	Instansi pemerintah	42	2700000
99	Jateng	Jateng	Ya	3,56	4,00	1	Guru swasta	Sekolah swasta	12	500000	Guru swasta	Sekolah swasta	24	1000000
100	Jateng	Banten	Tidak	3,60	4,00	1	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	40	900000	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	41	4000000
101	DIY	DIY	Tidak	2,94	6,00	2	Pegawai swasta	BUMN/BUMD	6	700000	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	18	1700000
102	DIY	DIY	Tidak	3,46	4,50	5	Pegawai swasta	BUMN/BUMD	45	4000000	Pegawai swasta	BUMN/BUMD	45	7500000
103	DIY	DIY	Tidak	3,00	2,50	2	Guru swasta	Sekolah swasta	45	1500000	Guru swasta	Sekolah swasta	45	1500000
104	Jateng	DIY	Ya	3,30	6,80	0	Yang lain	Perusahaan swasta	18	1500000	Yang lain	Perusahaan swasta	36	5000000
105	DIY	Jateng	Tidak	3,39	4,00	6	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	45	2000000	Wirausaha	Perusahaan sendiri	66	5000000
106	Jateng	Jateng	Tidak	3,34	4,90	3	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	44	2700000	Pegawai swasta	BUMN/BUMD	45	5000000
107	DIY	DIY	Ya	3,18	6,50	1	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	36	1500000	Wirausaha	Perusahaan sendiri	36	2000000
108	Jatim	Jatim	Tidak	3,29	4,30	8	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	44	4500000	Tenaga pengajar	Perusahaan swasta	18	1300000
109	Jateng	Banten	Tidak	3,33	4,30	5	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	43	3300000	Yang lain	Yang lain		
110	DIY	DIY	Ya	3,00	4,25	2	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	8	1000000	Yang lain	Yang lain		
111	DIY	DIY	Ya	3,45	4,50	2	Tenaga pengajar	Sekolah negeri	24	450000	Guru swasta	Sekolah swasta	28	660000
112	DIY	DIY	Tidak	3,57	4,00	0	Tenaga pengajar	Perusahaan swasta	47	3000000	Yang lain	Instansi pemerintah	40	2600000
113	DIY	DIY	Tidak	3,29	2,00	18	Guru swasta	Sekolah swasta	24	200000	Guru swasta	Sekolah swasta	24	750000
114	Jabar	Kalimantan Timur	Ya	3,30	4,00	5	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	35	3000000	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	35	3000000
115	Jateng	Jateng	Tidak	3,27	4,10	1	Tenaga pengajar	Perusahaan swasta	30	1000000	Guru swasta	Sekolah swasta	60	325000
116	Jateng	Kepulauan Riau	Ya	3,51	4,00	3	Tenaga pengajar	Perusahaan swasta	25	3000000	Tenaga pengajar	Perusahaan swasta	30	4000000
117	Sumsel	Sumsel	Tidak	3,18	4,25	1	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	30	4500000	Yang lain	Instansi pemerintah	30	3500000
118	Jateng	Jateng	Tidak	3,19	4,50	4	Wirausaha	Perusahaan sendiri	30	1800000	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	46	2500000
119	Jateng	Jateng	Ya	3,60	3,90	10	Tenaga pengajar	Perusahaan sendiri	21	400000	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	30	1570000
120	Jateng	Jateng	Tidak	3,58	4,50	2	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	40	1800000	Wirausaha	Perusahaan sendiri	30	1200000
121	Jatim	DIY	Ya	3,42	6,00	0	Tenaga pengajar	Organisasi non profit/LSM	30	1500000	Wirausaha	Perusahaan sendiri	30	6000000
122	Jateng	Kalimantan Selatan	Tidak	3,51	4,50	10	PNS Guru	Sekolah negeri	42	3500000	PNS Guru	Sekolah negeri	42	3900000
123	Jateng	DIY	Ya	3,60	3,10	12	Tenaga pengajar	Sekolah negeri	25	2500000	Tenaga pengajar	Sekolah negeri	32	3000000
124	DIY	DIY	Tidak	3,44	3,70	12	Tenaga pengajar	Perusahaan swasta	40	1000000	Pegawai swasta	Sekolah negeri	42	300000

125	DIY	DIY	Tidak	3,33	4,00	4	Pegawai swasta	Sekolah swasta	28	400000	Pegawai swasta	Sekolah swasta	28	700000
126	Jabar	Jabar	Tidak	3,00	4,25	2	Guru swasta	Sekolah swasta	30	1000000	Wirausaha	Perusahaan sendiri	60	5000000
127	DIY	DIY	Ya	3,45	3,75	4	Yang lain	Instansi pemerintah	40	1700000	Yang lain	Instansi pemerintah	40	1700000
128	Jateng	Jateng	Ya	3,64	4,25	4	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	45	2700000	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	45	3500000
129	Jabar	Jabar	Ya	3,35	4,00	3	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	47	2500000	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	47	2750000
130	Jabar	Jabar	Ya	3,47	4,25	12	Wirausaha	Perusahaan sendiri	40	2800000	Tenaga pengajar	Perusahaan swasta	40	3200000
131	Jateng	Jateng	Ya	3,23	5,00	1	Yang lain	Organisasi non profit/LSM	48	3000000	Yang lain	Organisasi non profit/LSM	48	3000000
132	DIY	DIY	Tidak	3,51	4,25	3	Guru swasta	Sekolah swasta	12	250000	Guru swasta	Sekolah swasta	20	500000
133	Jateng	Jateng	Ya	3,58	3,80	1	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	35	2800000	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	40	2800000
134	Jateng	Jateng	Ya	3,48	4,00	2	PNS Non-Guru	Instansi pemerintah	30	4000000	PNS Non-Guru	Instansi pemerintah	30	4000000
135	Jatim	Kalimantan Utara	Tidak	3,24	4,25	4	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	60	5000000	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	60	5000000
136	Jateng	Jateng	Ya	3,42	4,50	9	Guru swasta	Sekolah swasta	33	430000	Guru swasta	Sekolah swasta	35	460000
137	DIY	DIY	Tidak	3,20	4,00	1	Yang lain	Instansi pemerintah	40	500000	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	48	2000000
138	DIY	DIY	Ya	3,53	4,00	3	Tenaga pengajar	Perusahaan sendiri	18	300000	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	40	600000
139	DIY	DKI Jakarta	Ya	3,52	4,00	1	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	10	4000000	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	10	4000000
140	DIY	DIY	Ya	3,48	4,00	0	Guru swasta	Sekolah swasta	12	600000	Tenaga pengajar	Sekolah negeri	12	750000
141	DIY	DIY	Ya	3,50	4,30	5	Wirausaha	Perusahaan sendiri	30	1000000	Wirausaha	Perusahaan sendiri	30	1000000
142	Jatim	DIY	Ya	3,48	4,25	3	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	40	1600000	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	47	2000000
143	Jateng	Jateng	Ya	3,32	4,10	3	Tenaga pengajar	Perusahaan swasta	30	2500000	Tenaga pengajar	Perusahaan swasta	30	2500000
144	Sumatera Utara	Jateng	Ya	3,45	4,00	1	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	36	2000000	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	50	4000000
145	Jateng	Jateng	Tidak	3,41	4,10	2	Yang lain	Organisasi non profit/LSM	24	500000	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	50	5000000
146	DIY	DIY	Ya	3,51	4,00	9	Tenaga pengajar	Sekolah negeri	18	720000	Wirausaha	Perusahaan sendiri	35	5000000
147	DIY	DIY	Ya	3,33	4,50	1	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	48	6500000	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	48	6500000
148	Jateng	Jateng	Ya	3,49	4,20	6	Yang lain	BUMN/BUMD	60	3500000	Yang lain	BUMN/BUMD	60	3500000
149	DIY	DIY	Tidak	3,21	5,00	3	Wirausaha	Perusahaan sendiri	20	20000000	Wirausaha	Perusahaan sendiri	20	20000000
150	DIY	DIY	Ya	3,40	3,00	2	Pegawai swasta	Yang lain	40	1000000	Wirausaha	Perusahaan sendiri	40	1500000
151	DIY	DIY	Ya	3,57	4,10	1	Guru swasta	Sekolah swasta	28	1500000	Guru swasta	Sekolah swasta	28	1500000
152	Jatim	Jatim	Ya	3,57	3,75	1	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	30	1750000	Wirausaha	Perusahaan sendiri	30	2500000
153	DIY	DIY	Tidak	3,34	4,00	2	Wirausaha	Perusahaan sendiri	35	3000000	Wirausaha	Perusahaan sendiri	35	3000000
154	DIY	DIY	Tidak	3,50	5,00	0	Wirausaha	Perusahaan sendiri	4	10000000	Wirausaha	Perusahaan sendiri	4	20000000
155	Jateng	Jateng	Ya	3,61	4,00	3	Tenaga pengajar	Perusahaan swasta	46	2000000	Tenaga pengajar	Perusahaan swasta	46	2300000

156	DIY	DIY	Tidak	3,62	4,00	6	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	40	1500000	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	40	1600000
157	DIY	DIY	Tidak	3,49	4,25	2	Tenaga pengajar	Perusahaan swasta	20	1800000	Tenaga pengajar	Perusahaan swasta	25	2500000
158	Jateng	Jateng	Tidak	3,17	4,50	3	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	40	1800000	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	40	1800000
159	Jateng	DIY	Ya	3,66	3,60	3	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	42	1500000	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	42	2650000
160	DIY	DIY	Ya	3,33	3,75	3	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	35	1500000	Wirausaha	Perusahaan sendiri	84	15000000
161	DKI Jakarta	DKI Jakarta	Ya	3,35	4,60	1	Guru swasta	Sekolah swasta	8	800000	Guru swasta	Sekolah swasta	8	800000
162	Jatim	Jatim	Ya	3,74	3,75	1	Guru swasta	Sekolah swasta	18	1500000	Guru swasta	Sekolah swasta	24	2500000
163	DIY	DIY	Ya	3,43	4,50	1	Tenaga pengajar	Perusahaan swasta	18	800000	Tenaga pengajar	Perusahaan swasta	18	800000
164	DIY	DIY	Tidak	3,41	4,25	6	Guru swasta	Sekolah swasta	30	800000	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	20	1750000
165	Jateng	DIY	Ya	3,49	4,40	0	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	40	300000	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	40	6000000
166	Bandar Lampung	Jambi	Tidak	3,57	4,00	1	Guru swasta	Sekolah swasta	30	3300000	Yang lain	Yang lain		
167	Jateng	DIY	Ya	3,25	4,50	6	Guru swasta	Sekolah swasta	33	1500000	Yang lain	Yang lain		
168	Jateng	DIY	Ya	3,51	4,50	4	Tenaga pengajar	Sekolah negeri	22	900000	Tenaga pengajar	Sekolah negeri	6	500000
169	Jatim	DIY	Ya	3,52	3,50	2	Tenaga pengajar	Sekolah negeri	30	1000000	Guru swasta	Sekolah swasta	96	2000000
170	Jateng	Jateng	Ya	3,54	3,50	3	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	42	3600000	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	42	3600000
171	DIY	Jateng	Ya	3,52	4,20	1	Tenaga pengajar	Perusahaan swasta	30	2500000	Tenaga pengajar	Perusahaan swasta	30	2500000
172	Banten	Jateng	Ya	3,55	3,11	1	Tenaga pengajar	Perusahaan swasta	48	4500000	Tenaga pengajar	Perusahaan swasta	48	5000000
173	DIY	DIY	Ya	3,45	4,00	1	Pegawai swasta	BUMN/BUMD	40	1300000	Pegawai swasta	BUMN/BUMD	43	2000000
174	Jabar	Jabar	Tidak	3,10	5,00	3	Buruh	Yang lain	12	1000000	Buruh	Yang lain	12	1040000
175	DIY	DIY	Tidak	3,62	5,00	12	Guru swasta	Sekolah swasta	8	200000	Guru swasta	Sekolah swasta	4	200000
176	DIY	DIY	Tidak	3,39	4,00	8	Yang lain	BUMN/BUMD	40	1300000	Yang lain	BUMN/BUMD	40	1300000
177	Jateng	Jatim	Ya	3,52	4,00	0	Guru swasta	Organisasi non profit/LSM	40	1200000	Guru swasta	Sekolah swasta	40	5200000
178	DIY	DKI Jakarta	Ya	3,45	5,00	0	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	32	2500000	Yang lain	Yang lain		
179	DIY	DIY	Ya	3,60	4,00	0	Guru swasta	Sekolah swasta	30	3200000	Yang lain	Yang lain		
180	Jateng	DIY	Ya	3,25	4,25	10	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	40	4000000	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	40	3000000
181	DIY	DIY	Ya	3,46	4,50	4	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	40	3000000	Pegawai swasta	Perusahaan swasta	40	2500000
182	Bengkulu	Jateng	Tidak	3,50	4,10	6	Tenaga pengajar	Sekolah negeri	30	2700000	Wirausaha	Perusahaan sendiri	30	3000000
183	Jabar	Jabar	Ya	3,49	3,80	5	Pegawai swasta	Organisasi non profit/LSM	40	3500000	Guru swasta	Sekolah swasta	11	350000
184	Jateng	Jabar	Ya	3,50	4,00	12	Wirausaha	Perusahaan sendiri	30	200000	Wirausaha	Perusahaan sendiri	30	200000
185	DIY	Jateng	Ya	3,68	4,25	2	Guru swasta	Sekolah swasta	12	800000	Guru swasta	Sekolah swasta	25	2500000
186	DIY	DIY	Tidak	3,51	6,40	1	Wirausaha	Perusahaan sendiri	60	6500000	Wirausaha	Perusahaan sendiri	60	6500000

LAMPIRAN 3

(HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS)

Variabel Masa Tunggu (Y1)

Correlation Matrix

		Constant	x1	x2	x3(1)
Step 1	Constant	1,000	-,969	-,535	-,231
	x1	-,969	1,000	,315	,212
	x2	-,535	,315	1,000	,027
	x3(1)	-,231	,212	,027	1,000

Variabel Relevansi Kerja (Y2)

Correlation Matrix

		Constant	x1	x2	x3(1)
Step 1	Constant	1,000	-,971	-,480	-,214
	x1	-,971	1,000	,264	,184
	x2	-,480	,264	1,000	,068
	x3(1)	-,214	,184	,068	1,000

LAMPIRAN 4
(HASIL UJI REGRESI LOGISTIK)

Variabel Masa Tunggu (Y1)

Case Processing Summary

Unweighted Cases ^a		N	Percent
Selected Cases	Included in Analysis	186	100,0
	Missing Cases	0	,0
	Total	186	100,0
Unselected Cases		0	,0
Total		186	100,0

a. If weight is in effect, see classification table for the total number of cases.

Dependent Variable Encoding

Original Value	Internal Value
tidak cepat	0
cepat	1

Categorical Variables Codings

		Frequency	Parameter coding (1)
keaktifanorganisasi	tidak aktif	73	1,000
	aktif	113	,000

Block 1: Method = Enter

Iteration History^{a,b,c,d}

Iteration	-2 Log likelihood	Coefficients			
		Constant	x1	x2	x3(1)
Step 1	1	231,091	-,312	-,068	,320
	2	230,795	-,573	-,071	,400
	3	230,794	-,594	-,070	,405
	4	230,794	-,594	-,070	,405

- a. Method: Enter
- b. Constant is included in the model.
- c. Initial -2 Log Likelihood: 239,460
- d. Estimation terminated at iteration number 4 because parameter estimates changed by less than ,001.

Omnibus Tests of Model Coefficients

	Chi-square	df	Sig.
Step 1	Step	8,666	3 ,034
	Block	8,666	3 ,034
	Model	8,666	3 ,034

Model Summary

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	230,794 ^a	,046	,063

a. Estimation terminated at iteration number 4 because parameter estimates changed by less than ,001.

Hosmer and Lemeshow Test

Step	Chi-square	df	Sig.
1	12,563	8	,128

Classification Table^a

Observed		Predicted		Percentage Correct	
		masatunggu			
		tidak cepat	cepat		
Step 1	masatunggu	tidak cepat	5	59	7,8
		cepat	4	118	96,7
Overall Percentage				66,1	

a. The cut value is ,500

Variables in the Equation

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a	x1	-,070	,978	,005	1	,943
	x2	,405	,227	3,173	1	,075
	x3(1)	-,695	,326	4,535	1	,033
	Constant	-,594	3,817	,024	1	,876
						,552

a. Variable(s) entered on step 1: x1, x2, x3.

Variabel Relevansi Kerja (Y2)

Case Processing Summary

Unweighted Cases ^a		N	Percent
Selected Cases	Included in Analysis	186	100,0
	Missing Cases	0	,0
	Total	186	100,0
Unselected Cases		0	,0
Total		186	100,0

a. If weight is in effect, see classification table for the total number of cases.

Dependent Variable Encoding

Original Value	Internal Value
tidak relevan	0
relevan	1

Categorical Variables Codings

	Frequency	Parameter coding	
		(1)	
keaktifanorganisasi	73	1,000	
aktif	113		,000

Block 1: Method = Enter

Iteration History^{a,b,c,d}

Iteration	-2 Log likelihood	Coefficients			
		Constant	x1	x2	x3(1)
Step 1	1	240,564	-6,489	2,122	-,252
	2	240,356	-7,268	2,395	-,294
	3	240,356	-7,292	2,404	-,296
	4	240,356	-7,292	2,404	-,296

- a. Method: Enter
- b. Constant is included in the model.
- c. Initial -2 Log Likelihood: 252,318
- d. Estimation terminated at iteration number 4 because parameter estimates changed by less than ,001.

Omnibus Tests of Model Coefficients

	Chi-square	df	Sig.
Step 1	Step	11,962	3 ,008
	Block	11,962	3 ,008
	Model	11,962	3 ,008

Model Summary

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	240,356 ^a	,062	,084

- a. Estimation terminated at iteration number 4 because parameter estimates changed by less than ,001.

Hosmer and Lemeshow Test

Step	Chi-square	df	Sig.
1	8,177	8	,416

Classification Table^a

Observed	Predicted			Percentage Correct	
	relevansikerja		relevan		
	tidak relevan				
Step 1	relevansikerja	tidak relevan	87	22 79,8	
		relevan	53	24 31,2	
Overall Percentage				59,7	

a. The cut value is ,500

Variables in the Equation

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a	x1	2,404	1,001	5,769	1 ,016	11,068
	x2	-,296	,212	1,951	1 ,162	,744
	x3(1)	-,063	,322	,039	1 ,844	,939
	Constant	-7,292	3,826	3,632	1 ,057	,001

a. Variable(s) entered on step 1: x1, x2, x3.