



**KAJIAN PELUANG KERJA BAGI ALUMNI PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS TERAPAN JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS POLITEKNIK NEGERI SEMARANG**

**Dody Setyadi<sup>1✉</sup>, Tavyastuti<sup>2</sup>, Iwan Herman<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Administrasi Bisnis Terapan, Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Semarang

**Info Artikel**

*Sejarah Artikel:*  
Diterima Agustus 2020  
Disetujui September 2020  
Dipublikasikan  
November 2020

*Keywords:*  
*Search Theory, Peluang Kerja*

**Abstrak**

*Penelitian tentang peluang kerja dilakukan dengan pendekatan search theory yang menyatakan bahwa peluang kerja merupakan kesediaan pencari kerja untuk bekerja. Keputusan ini dipengaruhi oleh karakteristik individu yang secara langsung akan berpengaruh terhadap reservation wage. Untuk penelitian pada mahasiswa praktikan akan digunakan variabel jenis kelamin, umur, pendapatan orang tua, pekerjaan orang tua sebagai PNS, pegawai swasta maupun sebagai wirausaha, pengetahuan, ketrampilan dan sikap dalam melaksanakan pekerjaan yang diharapkan berpengaruh terhadap kelayakannya untuk diterima atau tidak diterima bekerja. Layaknya diterima ditentukan oleh motivasi dari praktikan untuk menyenangi pekerjaan yang dilakukan selama melaksanakan magang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dengan menggunakan model logistik berganda secara bersama-sama jenis kelamin, umur, pendapatan orang tua, pekerjaan orang tua sebagai PNS, pegawai swasta maupun sebagai wirausaha, pengetahuan, ketrampilan dan sikap berpengaruh signifikan terhadap probabilitas layak dan tidak layaknya mahasiswa magang, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut akan menentukan alumni untuk diterima di perusahaan tempat magang atau di perusahaan lain yang memiliki karakteristik yang sama dengan perusahaan tempat magang.*

✉ Alamat korespondensi:

Jl. Prof. H. Soedarto S.H., Tembalang, Semarang Kode Pos 50275  
Telp. +62 24 7473417  
Email: [dody.setyadi@polines.ac.id](mailto:dody.setyadi@polines.ac.id)

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang dan Permasalahan**

Persentase pencari kerja pada tahun 2013 di Jawa tengah, menurut tingkat pendidikan, jenis kelamin dan umur masing-masing sebesar 74,3 persen untuk pencari kerja terdidik, 25,7 persen untuk pencari kerja tidak terdidik, yang berarti bahwa pada tahun tersebut terjadi pengangguran terdidik yang

lebih besar. Kondisi tersebut sesuai dengan yang diduga oleh teori mencari kerja (*search theory*).

Program studi Administrasi Bisnis Terapan sebagai bagian dari jurusan Administrasi Bisnis mempunyai merupakan intitusi pendidikan vokasi yang mengedepankan pembekalan ketrampilan dan berbasis kompetensi mempunyai tujuan

menghasilkan lulusan yang dapat terserap di pasar kerja dengan cepat. Hal ini merupakan upaya untuk menjawab permasalahan peningkatan pengangguran terdidik. Untuk mengupayakan pencapaian tersebut program studi diantaranya mewajibkan pada mahasiswa tingkat akhir untuk melaksanakan praktek kerja lapangan di lingkungan industri dan institusi pemerintah baik di Kota Semarang maupun kota-kota lain di Jawa Tengah. Pelaksanaan Praktek kerja lapangan didasarkan pada kondisi penyerapan lapangan pekerjaan menurut sektor di Jawa Tengah.

Komposisi penyerapan tenaga kerja yang terserap di masing-masing sektor masing-masing di sektor Pertanian, Industri, Perdagangan dan jasa serta lainnya masing-masing sebesar 33,78, 19,14, 12,92, 21,38 dan 12,78 persen (BPS Sakernas, 2006, 2011). Hal ini menunjukkan bahwa sektor diluar pertanian telah mampu menyerap 66,22 persen. Peningkatan penyerapan di sektor selain pertanian menunjukkan bahwa kebutuhan akan tersedianya tenaga terdidik semakin meningkat. Untuk menyesuaikan kebutuhan ketrampilan yang diinginkan oleh industri akan menjadikan kegiatan praktek kerja lapangan merupakan pintu bagi masuknya informasi tentang kebutuhan kompetensi dan ketercukupan kompetensi mahasiswa yang diperlukan saat mereka siap untuk bekerja di sebuah industri atau institusi yang sejenis.

Mahasiswa sebagai calon tenaga kerja khususnya pencari kerja tentu akan memiliki perilaku layaknya pencari kerja terdidik. Tenaga kerja terdidik akan memilih pekerjaan yang sesuai sehingga tidak akan segera bersedia untuk menerima pekerjaan yang ditawarkan. Kondisi tersebut akan tercermin ketika melaksanakan kegiatan PKL akan memilih perusahaan yang memiliki reputasi dan memberikan kesejahteraan yang terbaik. Pilihan tersebut merupakan impian yang ingin mereka wujudkan ketika telah selesai melaksanakan studi pada program studi Administrasi Bisnis Terapan Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Semarang. Konsekuensi terhadap pilihan tempat kerja praktek akan menghasilkan kesungguhan mereka dalam melaksanakan setiap tugas yang dibebankan selama kerja

praktek. Dari penilaian terhadap pelaksanaan yang sungguh-sungguh tersebut akan menghasilkan informasi tentang kelayakan individu praktikan untuk dapat dinyatakan layak diterima atau masih memerlukan penambahan kompetensi tertentu untuk bekerja di industri/institusi sejenis.

Pengamatan terhadap perilaku tenaga kerja yang belum menerima untuk bekerja dan masih mencari pekerjaan dilakukan dengan menggunakan teori penawaran tenaga kerja yang menjelaskan tentang keputusan individu untuk bekerja atau menikmati waktu senggang. Keputusan individu untuk menambah atau mengurangi jam kerja atau waktu senggang dipengaruhi oleh tingkat upah dan pendapatan non kerja. (Layard & Walters, 1978). Teori penawaran dikembangkan menjadi pendekatan *search theory* yang menjelaskan bahwa individu pencari kerja dapat memutuskan bekerja tidak bekerja, dengan mempertimbangkan pada upah harapan atau *reservation wage* yang ditetapkan. Upah harapan akan berbanding lurus dengan kenaikan biaya konsumsi artinya semakin tinggi biaya konsumsi maka akan semakin tinggi upah harapan yang ditetapkan individu sebaliknya upah harapan akan berbanding terbalik dengan tambahan waktu yang diperlukan untuk mendapat pekerjaan (JPrat, 2007).

Gambaran komposisi tenaga kerja yang bekerja di masing-masing sektor diduga sebagai akibat adanya kesesuaian antara upah pasar yang berlaku pada sektor tersebut dengan upah harapan tenaga kerja, yang berarti bahwa upah harapan mempengaruhi keputusan individu untuk bekerja (Mc Call, 1970). Sektor pertanian menjadi sektor terbesar penyedia kesempatan kerja diikuti oleh sektor perdagangan, industri jasa dan lainnya. Sektor pertanian banyak diminati pencari kerja tidak terdidik sedangkan sektor industri, jasa dan perdagangan menjadi sektor yang diminati oleh pencari kerja terdidik, yang berarti bahwa pendidikan berpengaruh terhadap lama mencari kerja (Moeis, 1992), (Suratman, 1994). Studi determinan lama mencari kerja di Ukraina menemukan pendidikan dan jenis kelamin berpengaruh signifikan terhadap lama mencari kerja sedangkan usia tidak berpengaruh signifikan (Stesenko Serhiy 2003).

Kondisi kemakmuran dan adanya asuransi pengangguran serta siklus bisnis akan berdampak pada pengangguran yang berarti mempengaruhi lama mencari kerja (Andolfato David, 2006). Usia, jenis kelamin dan asuransi pengangguran berpengaruh terhadap lama mencari kerja (Kristiansen, 2011). Lama singkatnya individu pencari kerja selain disebabkan keinginan pencari kerja juga disebabkan kelayakan pencari kerja untuk mampu melaksanakan pekerjaan yang ditawarkannya tersebut. Pendidikan vokasi yang menghasilkan tenaga kerja terampil diharapkan dapat mempersingkat waktu kerja tenaga kerja terdidik.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penentuan faktor yang mempengaruhi layak atau tidak layaknya mahasiswa praktikan untuk dapat diterima bekerja kelak jika mereka telah menyelesaikan studi merupakan permasalahan yang akan diselesaikan dalam penelitian ini, guna mengestimasi peluang kerja alumni program studi Administrasi Bisnis terapan di masa yang akan datang.

**Tujuan Penelitian**

Penelitian ini secara umum bertujuan membangun model yang dapat digunakan untuk menentukan lama mencari kerja bagi pencari kerja pada angkatan kerja terdidik dengan menggunakan *search theory* pada pasar kerja di Jawa Tengah. Secara khusus bertujuan untuk:

- a. Mendeskripsikan karakteristik dan Kompetensi mahasiswa Praktikan
- b. Mengestimasi pengaruh karakteristik individu yang meliputi Ketrampilan, Pengetahuan, Sikap, jenis kelamin jarak tempat tinggal, pekerjaan orang tua dan pendapatan orang tua terhadap probabilitas layak atau tidak layak untuk diterima bekerja pada indistrusi atau institusi tempat PKL sekarang atau yang sejenis di tempat lain.
- c. Memperbaiki kekurangan kompetensi bagi alumni sehingga akan mempersingkat waktu tunggu.

**Urgensi Penelitian**

Hasil penelitian ini akan memberikan sumbangan perbaikan komtensi melalui

penyempurnaan kurikulum dalam jangka panjang sehingga dapat menjawab kebutuhan industri di masa yang akan datang

Hasil Penelitian ini akan bermanfaat bagi para pengambil kebijakan dibidang pendidikan vokasi untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut yang lebih komprehensif dan melibatkan dunia pendidikan yang lebih luas guna melahirkan pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan stake holder.

**TINJAUAN PUSTAKA**

Pandangan yang mengungkapkan tentang pendekatan *search theory* yang digunakan untuk memahami pengangguran yang berkembang pada periode tahun 1980-1990-an, berfokus pada keputusan seorang pekerja menganggur untuk menerima pekerjaan yang ditawarkan atau melanjutkan mencari pekerjaan yang lebih baik (Fitzgard, 1998). Pandangan ini mendasari dalam proses pengambilan keputusan tenaga kerja untuk memutuskan bekerja.

Model yang dikembangkan akan menjelaskan mekanisme proses pencarian pekerjaan dari seorang pekerja sehingga berakhir dengan menerima pekerjaan yang diinginkan. Model tersebut akan berawal pada pandangan bahwa individu pencari kerja akan menerima pendapatan seumur hidupnya yang akan dinilai sekarang, sehingga akan terjadi kondisi keseimbangan pada proses pencarian pekerjaan dimana pendapatan ketika mencari pekerjaan harus sama dengan pendapatan ketika menerima pekerjaan secara matematis senagai berikut :

$$W_s = W_a$$

.....(1)

$$W_s = W_u - C + \beta (1 - \alpha) E W_o$$

.....(2)

$$W_a = \frac{W_r + \beta \alpha E W_o}{(1 - \beta(1 - \alpha))}$$

.....(3)

Yang berarti dijabarkan dalam mekanisme aljabar sebagai berikut :

$$W_u - C + \beta(1 - \alpha) E W_o = \frac{W_r + \beta\alpha E W_o}{(1 - \beta(1 - \alpha))} \dots(4)$$

$$(1 - \beta(1 - \alpha)) (W_u - C + \beta(1 - \alpha) E W_o) = W_r + \beta\alpha E W_o \dots(5)$$

$$W_r + \beta\alpha E W_o = (1 - \beta(1 - \alpha)) W_u - (1 - \beta(1 - \alpha)) C + (1 - \beta(1 - \alpha)) \beta(1 - \alpha) E W_o \dots(6)$$

$$W_r = (1 - \beta(1 - \alpha)) W_u - (1 - \beta(1 - \alpha)) C + (1 - \beta(1 - \alpha)) \beta(1 - \alpha) E W_o - \beta\alpha E W_o \dots(7)$$

$$W_r = (1 - \beta(1 - \alpha)) W_u - (1 - \beta(1 - \alpha)) C + (1 - \beta(1 - \alpha)) (\beta E W_o - \beta\alpha E W_o) - \beta\alpha E W_o \dots(8)$$

Jika  $\Phi = (1 - \beta(1 - \alpha)) \dots(9)$ ,

maka :

$$W_r = \Phi (W_u - C + \beta E W_o - \beta\alpha E W_o) - \beta\alpha E W_o \dots(10)$$

$$W_r = \Phi W_u - \Phi C + \Phi \beta E W_o - \Phi \beta\alpha E W_o - \beta\alpha E W_o \dots(11)$$

$$W_r = \Phi W_u - \Phi C + \Phi \beta E W_o - \beta\alpha E W_o (\Phi - 1) \dots(12)$$

$$W_r = \Phi (W_u - C + \beta E W_o) - (\Phi - 1) \beta\alpha E W_o \dots(13)$$

$$W_r = \Phi (W_u - C + \beta E W_o) - ((1 - \beta(1 - \alpha)) - 1) \beta\alpha E W_o \dots(14)$$

$$W_r = \Phi (W_u - C + \beta E W_o) - (-\beta(1 - \alpha)) \beta\alpha E W_o \dots(15)$$

Jika  $\theta = \beta(1 - \alpha) \dots(16)$ ,

maka :

$$W_r = \Phi (W_u - C + \beta E W_o) - (-\theta) \beta\alpha E W_o \dots(17)$$

$$W_r = \Phi (W_u - C + \beta E W_o) + \theta (\beta\alpha E W_o) \dots(18)$$

Lama untuk menerima tawaran upah, disebut tingkat *job acceptance* atau tingkat penerimaan, hanya sama dengan sebagian kecil dari tawaran yang lebih besar dari atau sama dengan  $W_r$ .  $P$  adalah notasi dari tingkat penerimaan pekerjaan. Karena distribusi tawaran upah seragam,  $P$  dihitung sebagai

$$P = \frac{W_k - W_r}{W_k - W_m} \dots(19)$$

$W_k$  = Upah sesuai karakteristik Individu

$W_r$  = Upah harapan

$W_m$  = Upah pasar

Jika memperhatikan keberadaan angkatan kerja pada pasar kerja yang selalu dihadapkan dengan sejumlah tawaran pekerjaan dengan sejumlah upah yang diasumsikan terdistribusi secara normal maka selanjutnya juga dapat diasumsikan bahwa upah yang ditawarkan saat ini adalah merupakan upah pasar yang terjadi pada periode sebelumnya sehingga,  $W_m = W_o$  maka :

$$P = \frac{W_k - W_r}{W_k - W_o} \dots(20)$$

$$P = \frac{W_k - \Phi (W_u - C + \beta E W_o) + \theta (\beta\alpha E W_o)}{W_k - W_o} \dots(21)$$

Jika dikembalikan  $W_o = W_m$

$$P = \frac{W_k - \Phi (W_u - C + \beta E W_m) + \theta (\beta\alpha E W_m)}{W_k - W_m} \dots(22)$$

Lama bekerja seorang pencari kerja dipengaruhi oleh upah yang sesuai karakteristik dari individu pencari kerja, upah non pasar yang diterima pencari kerja selama mencari pekerjaan, biaya mencari pekerjaan, ekspektasi upah yang ditawarkan dan upah pasar individu pencari kerja.

Upah karakteristik adalah upah ideal yang harus diterima individu sesuai dengan karakteristik tertentu yang dipersepsikan pencari kerja, hal ini berarti bahwa rentang upah karakteristik dengan upah harapannya adalah mencerminkan karakteristik individu yang dipersepsikan oleh pencari kerja. Karakteristik tersebut meliputi tingkat pendidikan, Jenis kelamin dan usia yang melekat pada individu pencari kerja.

Upah pasar adalah upah yang berlaku di pasat kerja yang berada pada kelompok-kelompok wilayah, masing-masing dengan kategori kelompok wilayah dengan upah pasar tinggi, upah pasar sedang sedang dan upah pasar rendah. Upah pasar akan mendorong perusahaan menetapkan sesuai kondisi upah yang berlaku di suatu kota atau wilayah. Sehingga wilayah atau kota ini menjadi menarik bagi pencari kerja untuk dikunjungi dan juga bagi mahasiswa praktikan untuk

dipilih sebagai tempat kerja praktek lapangan yang menjadi kewajiban mereka.

Beggs dan Chapman (1990) dalam sebuah survey terhadap tenaga kerja migran dan non migran di Australia menemukan bahwa angka pengangguran akan lebih rendah untuk para migran yang berpendidikan rendah dibanding penduduk asli yang berpendidikan rendah.

Moeis (1992) dengan data Sakernas 1987 menganalisis pengangguran tenaga kerja terdidik. Ditemukan bahwa angkatan kerja SLTA lebih lama menganggur dibandingkan lulusan SLTP. Suratman (1994) yaitu tentang bagaimana pengaruh dari karakteristik sosial demografi seorang individu terhadap lamanya mencari kerja dan perilaku dari tenaga kerja yang terdapat di daerah Kalimantan, yang menemukan bahwa semakin tinggi pendidikan pencari kerja akan semakin lama mengalami masa mencari kerja dan sekaligus lama pencari kerja berada dalam masa mencari kerja juga semakin besar. Setyadi Dody (1996) dengan data sakernas 1992 juga menemukan bahwa semakin tinggi pendidikan akan semakin besar lamanya untuk berada pada masa mencari kerja dan pengangguran tenaga kerja terdidik akan lebih singkat dalam masa mencari kerja ketika mereka berada pada wilayah yang PDRB sektor jasanya lebih besar. Pendidikan dan jenis kelamin berpengaruh signifikan terhadap lama mencari kerja sedangkan usia tidak berpengaruh signifikan (Stesenko serhiy 2003), Pendidikan, Usia, Pengalaman, ukuran rumah tangga, jumlah anak dan pendapatan rumah tangga berpengaruh terhadap durasi mencari kerja (Pellizzari Michele, 2005) Kondisi kemakmuran dan adanya asuransi pengangguran serta siklus bisnis akan berdampak pada pengangguran yang berarti mempengaruhi lama mencari kerja (Andolfato David, 2006)

Kondisi yang digambarkan dalam temuan empiris umumnya dialami mahasiswa yang memiliki lingkungan keluarga dengan penghasilan yang lebih baik. Kelompok ini akan cenderung memilih tempat praktek kerja di perusahaan besar atau institusi pemerintah yang bereputasi. Hal ini akan mengakibatkan adanya potensi penganggur jika kompetensi mereka ternyata belum sesuai dengan yang

dibutuhkan oleh industri maupun institusi tempat praktek kerja mereka maupun industri atau institusi yang sejenis.

Dari kajian terhadap *search theorys* dan penelitian – penelitian terdahulu nampak bahwa terdapat hubungan antara karakteristik individu khususnya tingkat pendidikan yang melahirkan kompetensi yaitu meliputi ketrampilan, Sikap dan Pengetahuan serta usia dan jenis kelamin serta jarak tempat tinggal dengan kinerja dan kelayakannya mereka untuk diterima bekerja dilingkungan Industri maupun institusi yang saat ini menjadi tempat magang atau di lingkungan industri maupun institusi sejenis.

## METODE PENELITIAN

Masalah utama yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah penentuan faktor yang dapat mempengaruhi kelayakan individu mahasiswa praktikan untuk diterima bekerja di tempat magang atau di industri / institusi sejenis. Untuk itu maka langkah awal adalah dengan menyusun kuesioner dan melakukan interview mendalam dengan supervisor dan dua orang rekan kerja mahasiswa praktikan sehingga jumlah responden yang diperlukan adalah sebanyak 3 x 24 atau sebesar 72 responden yang tersebar di perusahaan-perusahaan / institusi –institusi tempat magang mahasiswa..

Selanjutnya adalah mendefinisikan variabel dan menetapkan model guna menjawab permasalahan diatas, yang didahului dengan menetapkan dasar model matematisnya sebagai berikut :

$$Dur = \frac{(\Phi (Wu - C + \beta E Wm) + \Theta (\beta \alpha E Wm)) - Wm}{Wk - (\Phi (Wu - C + \beta E Wm) + \Theta (\beta \alpha E Wm))}$$

Sehingga  $Dur = f(Wk, Wu, Wm)$

$Wk = f(\text{pendidikan, usia, jenis kelamin})$

Dikembangkan menjadi ( Ketrampilan, Pengetahuan, Sikap, Usia, Jenis kelamin, jarak tempat tinggal)

$Wu = \text{upah selama menganggur (di abaikan karena tidak adanya asuransi}$

$\text{Pengangguran)}$

$Wm = \text{Upah pasar yaitu upah yang berlaku di pasar saat survey berlangsung}$

Wm kemudian diproksi dengan pendapatan orang tua dan pekerjaan orang tua

Sehingga Model yang diajukan adalah dalam bentuk formulasi sebagai berikut :

$$Dur = b_0 + b_1Kt + b_2Pgt + b_3Sk + b_4U + b_5Jk + b_6JTT + b_7Ior + b_8 Pek Or1 + b_9 Pek Or2 + b_{10} Pek Or3$$

Dur = layak atau tidak layak untuk di terima bekerja

Sehingga modelnya menjadi

$$\ln P/1-P = b_0 + b_1Kt + b_2Pgt + b_3Sk + b_4U + b_5Jk + b_6JTT + b_7Gb$$

P = probabilitas untuk layak diterima bekerja

1 - p = probabilitas untuk tidak layak diterima bekerja

$b_0$  = Konstanta

$b_1$  = Koefisien regresi untuk variabel Ketrampilan

Ikt = Indikator Ketrampilan Ikt = 1 ketrampilan memenuhi syarat, Ikt = 0 , ketrampilan tidak memenuhi syarat

Ipgt = Indikator Pengetahuan IPgt = 1, pengetahuan yang dimiliki praktikan memenuhi syarat, IPgt = 0, Pengetahuan praktikan tidak memenuhi syarat.

Sk = Sikap yang ditunjukkan praktikan, Sk = 1 Sikap mahasiswa praktikan dinyatakan baik, Sk= 0, Sikap mahasiswa praktikan dinyatakan kurang

U = usia mahasiswa praktikan saat ini

JK = jenis kelamin , JK = 1, mahasiswa Jk = 0. Mahasiswi

JTT = jarak tempat tinggal mahasiswa praktikan dengan tempat magang

I Or = Income (Pendapatan) Orang tua

Pek Or1 = Pekerjaan Orang tua 1 ( sebagai PNS)

Pek Or2 = Pekerjaan Orang Tua 2 (sebagai Pegawai Swasta)

Pek Or3 = Pekerjaan Orang tua 3 ( Sebagai wirausaha)

### Hipotesis

1. Keterampilan diduga akan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap rasio probabilitas layak atau tidak layaknya mahasiswa praktikan diterima bekerja. Mahasiswa yang memiliki ketrampilan yang dipandang sesuai kebutuhan akan

semakin besar kemungkinannya untuk dinyatakan layak diterima bekerja.

2. Pengetahuan diduga akan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap rasio probabilitas layak atau tidak layaknya mahasiswa praktikan diterima bekerja. Mahasiswa yang memiliki Pengetahuan yang dipandang sesuai kebutuhan akan semakin besar kemungkinannya untuk dinyatakan layak diterima bekerja.
3. Sikap diduga akan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap rasio probabilitas layak atau tidak layaknya mahasiswa praktikan diterima bekerja. Mahasiswa yang memiliki Sikap yang baik akan semakin besar kemungkinannya untuk dinyatakan layak diterima bekerja.
4. Umur diduga berpengaruh positif signifikan terhadap kemungkinannya untuk dinyatakan layak atau tidak layak diterima bekerja
5. Jenis kelamin diduga akan mempunyai pengaruh signifikan terhadap rasio probabilitas layak atau tidak layaknya mahasiswa praktikan diterima bekerja. Mahasiswa akan berbeda signifikan dengan Mahasiswi dalam hal kemungkinannya untuk dinyatakan layak atau tidak layak diterima bekerja.
6. Jarak tempat tinggal diduga akan mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap rasio probabilitas layak atau tidak layaknya mahasiswa praktikan diterima bekerja. Mahasiswa yang bertempat tinggal lebih dekat akan semakin besar kemungkinannya untuk dinyatakan layak diterima bekerja.
7. Pendapatan Orang tua berpengaruh Positif signifikan terhadap probabilitas layak maupun tidak layaknya seorang Pemegang diterima bekerja.
8. Pekerjaan Orang tua 1 (Sebagai PNS) berpengaruh positif signifikan terhadap probabilitas layak maupun tidak layaknya pemegang dapat diterima bekerja.
9. Pekerjaan Orang tua 2 (sebagai pegawai swasta) berpengaruh positif signifikan terhadap probabilitas layak maupun tidak layaknya pemegang dapat diterima bekerja.

10. Pekerjaan Orang tua 3 (sebagai wirausaha) berpengaruh positif signifikan terhadap probabilitas layak maupun tidak layaknya pemangag dapat diterima bekerja.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis ditunjukkan oleh model regresi linear dengan proses sebagai berikut.

Beberapa variabel yang dilibatkan dalam model diantaranya jenis kelamin, pendapatan orang tua, jarak antara rumah dan tempat magang, Perasaan senang mengikuti magang, kesiapan ketrampilan, kesiapan pengetahuan pada skala khusus, Indikator Pekerjaan Orang tua 1 dan Indikator pekerjaan orang tua 2, sebagai variabel bebas dan Responden dinyatakan layak sebagai variabel terikat. Hasil analisis terlihat pada Tabel 1 berikut :

**Tabel 1. Ringkasan Model\***

Keterangan	Nilai
R**	0,741
R Square	0,548
Adjusted R Square	0,387
F Change	3,400
Sig. F Change	0,005
Durbin Watson	1,614

\*Dependent Variable: Responden Dinyatakan Layak Bekerja

\*\* Predictors: (Constant), Responden merasa telah dibekali nilai etika sebagai dasar pergaulan di tempat bekerja, IPK3Q5, Kesiapan Pengetahuan, UMURQ4, Pendapatan Orang Tua, Kesiapan Ketrampilan, IPK2Q5, JARAK, Jenis Kelamin Responden, IPK1Q5

### Penentuan Pengaruh secara bersama-sama

Berdasarkan Tabel 1 terlihat bahwa pengaruh dari variabel Jenis kelamin, umur, jarak, Pendapatan orang tua, Indikator pekerjaan orang tua 1, 2 dan 3 kesiapan pengetahuan, kesiapan ketrampilan dan pembekalan etika secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kelayakan peserta magang untuk diterima ditempat bekerja ditempat magang tersebut.

Dari tabel summary juga dapat diamati sumbangan variasi dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah sebesar 0,387 atau 38,7 persen, sisanya sebesar 61,3

persen dipengaruhi faktor lain. Kondisi tersebut dapat terjadi karena data yang digunakan adalah data silang, sehingga hasil analisis yang menunjukkan nilai  $R^2$  kecil sangat mungkin terjadi.

Dari nilai Durbin Watson yang nampak yaitu sebesar 1,614 menunjukkan bahwa model tersebut tidak mengandung masalah otokorelasi, sehingga dapat dinyatakan sebagai model yang layak untuk digunakan sebagai alat prediksi pada fenomena yang sama di tempat dan waktu yang berbeda. Untuk memperkuat kebaikan model dapat pula dengan memperhatikan Tabel 2 sebagai berikut :

**Tabel 2. ANOVA**

Keterangan	Nilai
Sum of Squares	4,753
Mean Square	0,475
F-Stat	3,400
Sig. F-State	0,005

Dari Tabel 2 terlihat bahwa F hitung > dari F tabel yaitu  $3,400 > 2,11$  sehingga dapat dinyatakan bahwa model tersebut memberikan informasi kepada pemerhati masalah kemanfaatan magang yaitu teradapatnya pengaruh secara bersama-sama yang signifikan pada alpha 1 %, dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Secara parsial pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya dapat diamati pada variabel koefisien sebagai berikut :

**Tabel 3. Koefisien dan Hasil Uji T**

Variabel	Koefisien	t-Stat	Sig. t-Stat
Jenis Kelamin	0,310	1,320	0,197
Jarak	-0,023	-2,350	0,026
UmurQ4	-0,250	-1,834	0,077
IPK1Q5	-0,617	-2,104	0,044
IPK2Q5	-0,125	-0,559	0,581
IPK3Q5	-0,195	-0,992	0,330
Pendapatan Orang Tua	0,360	2,252	0,032
Kesiapan Pengetahuan	0,173	0,957	0,347
Kesiapan Keterampilan	-0,617	-3,283	0,003
Responden merasa telah	-0,244	-0,875	0,389

dibekali nilai etika sebagai dasar pergaulan di tempat bekerja

tempat bekerja

Dari Tabel 3 nampak bahwa variabel kesiapan keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kelayakan bekerja pada alpha 1 persen. Variabel jarak, indikator pekerjaan 1 dan pendapatan orang tua berpengaruh signifikan pada alpha 5 persen. Variabel umur dan jenis kelamin masing-masing berpengaruh signifikan pada alpha 10 dan 15 persen. Dari 10 variabel bebas yang dilibatkan dalam model hanya terdapat 4 variabel yaitu variabel indikator pekerjaan 2 (pekerjaan orang tua sebagai pegawai swasta), indikator pekerjaan 3 (sebagai wirausaha). Kesiapan pengetahuan pembekalan sikap etika yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kelayakan mahasiswa magang untuk layak diterima bekerja di tempat magang,

Pada langkah selanjutnya adalah melakukan analisis dengan menggunakan model Regresi logistik berganda tujuannya untuk mengamati kemungkinannya peserta magang diterima bekerja, Hasil analisis dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4. Hasil Regresi**

Variabel	Koefisien	Sig. t-Stat
Jenis Kelamin	21,544	0,999
Jarak	-15,712	0,059
UmurQ4	-1,094	0,044
IPK1Q5	-19,294	0,043
IPK2Q5	-8,523	0,065
IPK3Q5	-3,568	0,189
Pendapatan Orang Tua	10,643	0,032
Kesiapan Pengetahuan	17,148	0,060
Kesiapan Keterampilan Responden	-31,182	0,045
merasa telah dibekali nilai etika sebagai dasar pergaulan di	-9,405	1,000

Berdasarkan Tabel 4 nampak bahwa variabel jarak, indikator pekerjaan orang tua 1 (sebagai PNS) pendapatan orang tua dan keterampilan berpengaruh signifikan pada alpha 5 persen terhadap peluang layak dan tidak layaknya untuk dapat diterima bekerja, Untuk variabel umur, Indikator pekerjaan orang tua 2 (sebagai Pegawai swasta) dan pengetahuan berpengaruh signifikan pada alpha 10 persen, Dari 10 variabel yang dilibatkan dalam model terdapat 2 variabel yang tidak berpengaruh signifikan yaitu variabel pembekalan sikap etika dan Jenis kelamin ,terhadap peluang layak dan tidak layaknya pemangang untuk diterima bekerja,

Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak begitu menekankan perbedaan jenis kelamin diutamakan ketrampilan dan pengetahuan, Ketrampilan akan mendukung produktivitas kerja atau kinerja karyawan, Dalam kondisi persaingan yang ketat pengetahuan tentang pentingnya dan cara meningkatkan efisiensi menjadi modal utama guna memenangkan persaingan, Efisiensi akan tercapai jika tiap unsur dalam organisasi berpengatahuan dan bertindak produktif, Tindakan produktif yang berdampak pada peningkatan volume produksi pada akhirnya akan mampu menekan biaya produksi dan akan menekan harga jual produk yang pada akhirnya dapat meningkatkan daya saing produk di pasar, Dapat dinyatakan bahwa 2 variabel yaitu ketrampilan dan pengetahuan layak menjadi penentu semakin besarnya peluang individu mahasiswa untuk diterima bekerja ditempat mereka magang,

Selanjutnya penting diamati masalah sikap yang nampaknya tidak berpengaruh signifikan yang berarti bahwa perbedaan pendapat tentang perasaan telah dibekali etika pergaulan tidak berdampak signifikan pada perbedaan probabilitas layak tidak layaknya mahasiswa untuk diterima bekerja ditempat magang, Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa yang melaksanakan kegiatan magang belum cukup dibekali tentang etika atau telah dibekali namunapakan karena perilaku yang terbentuk ditempat kerja

sepenuhnya akibat keharusan pekerja mengikuti aturan yang berlaku,

## SIMPULAN

Karakteristik responden menurut jenis kelamin, tempat tinggal asal, jarak tempat tinggal, Umur, Pekerjaan orang dan jenis usaha menunjukkan bahwa sebagian besar berasal dari Semarang, persentase terbesar yaitu 48 persen menempuh jarak 10 – 19 km, 69,2 persen berumur 21 tahun, 30,9 persen orang tuanya adalah pekerja informal, 58,9 persen magang di perusahaan yang bergerak diluar sektor industri manufaktur dan perdagangan, 76,9 persen magang di perusahaan dengan skala usaha sedang, 48,7 persen yang pendapatan orang tuanya 1000,000 – 3,000,000,- rupiah, 38,5 persen pendidikan orang tuanya adalah SLTA, 76,9 persen memiliki pengetahuan yang cukup, memiliki bekal ketrampilan yang cukup dan 48,9 persen merasa senang mengikuti magang,, Secara umum persepsi responden di tempat magang adalah nampak dari besarnya persentase yang setuju mampu menggunakan seluruh peralatan yaitu sebesar 48,7 persen, 48,7 terdapat responden yang sangat setuju bahwa rekannya ber sifat membantu, setuju dengan pernyataan bahwa rekan kerja suka dengan sikap disiplin.

Dari hasil analisis dengan model regresi linear menghasilkan temuan bahwa pengaruh dari variabel Jenis kelamin, umur, jarak, Pendapatan orang tua, Indikator pekerjaan orang tua 1, 2 dan 3 kesiapan pengetahuan, kesiapan ketrampilan dan pembekalan etika secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kelayakan peserta magang untuk diterima ditempat bekerja ditempat magang tersebut.

Untuk pengaruh secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya pada hasil analisis regresi linear menghasilkan temuan bahwa variabel Kesiapan ketrampilan berpengaruh signifikan terhadap kelayakan bekerja pada alpha 1 persen, Untuk variabel Jarak, Indikator pekerjaan 1 dan pendapatan orang tua berpengaruh signifikan pada alpha 5 persen, Untuk variabel umur dan jenis kelamin masing-masing berpengaruh signifikan pada alpha 10 dan 15 persen.

Dari tabel yang dihasilkan dari analisis model regresi logistik nampak bahwa pengaruh secara bersama-sama dari variabel bebas meliputi jenis kelamin, Umur, pendapatan orang tua, indikator pendidikan 1, 2 dan 3, pengetahuan, ketrampilan dan sikap etika berpengaruh signifikan terhadap probabilitas layak atau tidak layak untuk diterima bekerja.

Dari tabel yang dihasilkan dari analisis model regresi logistik nampak bahwa variabel jarak, indikator pekerjaan orang tua 1 (sebagai PNS), pendapatan orang tua dan ketrampilan berpengaruh signifikan pada alpha 5 persen terhadap peluang layak dan tidak layaknya untuk dapat diterima bekerja, Untuk variabel umur, Indikator pekerjaan orang tua 2 (sebagai Pegawai swasta) dan pengetahuan berpengaruh signifikan pada alpha 10 persen, Dari 10 variabel yang dilibatkan dalam model terdapat 2 variabel yang tidak berpengaruh signifikan yaitu variabel pembekalan sikap etika dan Jenis kelamin, terhadap peluang layak dan tidak layaknya pemegang untuk diterima bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andolfatto, D. (2006). Search models of unemployment. *New Palgrave Dictionary of Economics*.
- Becker, G. S. (1976). *The economic approach to human behavior* (Vol. 803). University of Chicago press.
- Burdett, K. (1978). A theory of employee job search and quit rates. *The American Economic Review*, 68(1), 212-220.
- Beggs, J. J., & Chapman, B. J. (1990). Search efficiency, skill transferability and immigrant relative unemployment rates in Australia. *Applied Economics*, 22(2), 249-260.
- Bieszk-Stolorz, B., & Markowicz, I. (2014). Relationship between duration of job seeking and receiving unemployment benefit. Search theory on labour market. *Acta Universitatis Lodzianis. Folia Oeconomica*, 3(302), 193-201.
- Caplin, A., & Dean, M. (2011). Search, choice, and revealed preference. *Theoretical Economics*, 6(1), 19-48.
- Feinberg, R. M. (1978). On the empirical importance of the Job Search Theory. *Southern Economic Journal*, 508-521.

- Fallon, P. R. (1983). Education and the duration of job search and unemployment in urban India: An empirical analysis based on a survey of Delhi jobseekers. *Journal of Development Economics*, 12(3), 327-340.
- Fitzgerald, T. J. (1998). An introduction to the search theory of unemployment. *Economic Review*, 34(3), 2-15.
- Gujarati, D. N., Porter, D. C., & Gunasekar, S. (2012). *Basic Econometrics*. Tata McGraw-Hill Education.
- Kiefer, N. M., & Neumann, G. R. (1979). An empirical job-search model, with a test of the constant reservation-wage hypothesis. *Journal of political Economy*, 87(1), 89-107.
- Kooreman, P., & Ridder, G. (1983). The effects of age and unemployment percentage on the duration of unemployment: Evidence from aggregate data. *European Economic Review*, 20(1-3), 41-57.
- McCall, J. J. (1970). Economics of information and job search. *The Quarterly Journal of Economics*, 113-126.
- Montgomery, M. R., & Sulak, D. B. (1989). Female first marriage in East and Southeast Asia: a Kiefer-Neumann model. *Journal of Development Economics*, 30(2), 225-240.
- Moeis, J. R. (1992). Pengangguran Tenaga Kerja Terdidik di Indonesia: Penerapan Search. *Ekonomi dan Keuangan Indonesia*, 40(2).
- Pellizzari, M. (2006). Unemployment duration and the interactions between unemployment insurance and social assistance. *Labour Economics*, 13(6), 773-798.
- Pissarides, C. A. (2000). The economics of search. *Manuscript. London School of Economics, London*.
- Prat, J. (2007), Labor economic : Teories Of Unemployment, *Motivation Theories Plan*, 24 – 29
- Setyadi, D. (1996), Perilaku Pengangguran Tenaga Kerja Terdidik Pada Pasar Kerja Di Jawa Tengah Dengan Pendekatan *Search Theory*, Thesis, Universitas Indonesia.