

**PERBEDAAN TINGKAT KEAHLIAN YANG DIMILIKI ALUMNI  
PSPE-FE-UNP YANG SUDAH BEKERJA DENGAN YANG  
BELUM BEKERJA DALAM PASAR TENAGA KERJA  
DI PROPINSI SUMATERA BARAT**



Oleh :

**Hamdan  
42941/2003**

**Pendidikan Ekonomi**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2008**

## ABSTRAK

**Hamdan, 2003/42941: Perbedaan Tingkat Keahlian Yang Dimiliki Alumni PSPE-FE-UNP Yang Sudah Bekerja Dengan yang Belum Bekerja Dalam Pasar Tenaga Kerja di Propinsi Sumatera Barat. Skripsi Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Dibawah Bimbingan Bapak Dr. Hasdi Aimon, M.Si dan Bapak Drs. Syamwil, M.Pd.**

Tujuan Penelitian ini adalah untuk melihat perbedaan tingkat keahlian yang dimiliki alumni PSPE FE-UNP yang sudah bekerja dengan alumni yang belum bekerja serta melihat kesesuaian keahlian yang dimiliki alumni PSPE FE-UNP dengan keahlian yang dibutuhkan pasar tenaga kerja di propinsi Sumatera Barat. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner dan jenis data yang digunakan adalah data primer. Variabel yang diteliti adalah kemampuan mengajar, kemampuan menganalisis, komunikasi, kepemimpinan, kreatifitas, kemampuan menerapkan teori, komputasi, keterampilan membuat laporan, keterampilan menulis dalam bahasa inggris, keterampilan Praktek Lapangan Kependidikan, keterampilan magang, dan kemampuan memecahkan masalah. Untuk menganalisis data digunakan analisis uji beda dengan menggunakan uji beda (Uji Z).

Temuan penelitian ini adalah terdapat perbedaan tingkat keahlian yang dimiliki alumni PSPE FE-UNP yang sudah bekerja dengan yang belum bekerja. Tingkat keahlian yang dimiliki alumni yang sudah bekerja merupakan keahlian yang dibutuhkan pasar tenaga kerja di Propinsi Sumatera Barat. Sejauh mana dunia kerja mampu menyerap lulusan PSPE FE-UNP di Propinsi Sumatera Barat bahwa antara alumni yang sudah bekerja dan belum bekerja mempunyai perbedaan yang signifikan dari segi kemampuan mengajar, kemampuan menganalisis, komunikasi, kepemimpinan, kreatifitas, kemampuan menerapkan teori, komputasi, keterampilan membuat laporan, keterampilan menulis dalam bahasa inggris, keterampilan PLK, keterampilan magang, dan kemampuan memecahkan masalah.

Dalam penelitian ini penulis menyarankan PSPE-FE-UNP hendaknya dapat memasukkan unsur-unsur keahlian primer dan sekunder kedalam setiap mata kuliah yang menjadikan mereka memiliki tingkat keahlian yang dibutuhkan pasar tenaga kerja dan memiliki kemampuan dan kompetensi yang mendukung mereka dalam menghadapi persaingan pada pasar tenaga kerja. PSPE-FE-UNP seharusnya juga membekali alumninya dengan kemampuan primer dan sekunder yang sama sehingga tidak ada perbedaan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh alumni yang bekerja dan belum bekerja. Dengan kata lain dapat menghilangkan gap antara sesama alumni sehingga mereka cepat terserap di pasar kerja.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan salah satu kebutuhan manusia, karena dengan pendidikan, manusia memperoleh pengetahuan, nilai sikap serta keterampilan. Pendidikan juga merupakan salah satu faktor keberhasilan dan kesiapan suatu bangsa dalam menghadapi tantangan global. Melalui pendidikan kualitas sumber daya manusia dapat ditingkatkan sehingga memiliki kemampuan dan keterampilan untuk membawa bangsa kearah yang lebih baik.

Lembaga pendidikan dan kegiatan pendidikan seyogyanya bergerak dan berpijak pada suatu program pendidikan. Setiap lembaga dan bidang kegiatan tersebut harus berorientasi pada program. Pandangan ini memang merupakan kesepakatan bersama di kalangan para pengelola sistem dan subsistem pendidikan berdasarkan rasional bahwa proses dan keberhasilan pendidikan yang pada dasarnya terletak pada program yang dilaksanakan dengan menggunakan tolak ukur tertentu sebagai kriteria keberhasilan.

Seiring dengan itu, lembaga pendidikan saat ini masih dihadapkan pada masalah-masalah yang menonjol antara lain : (1) masih rendahnya pemerataan memperoleh pendidikan, (2) masih rendahnya kualitas dan relevansi pendidikan, dan (3) masih lemahnya manajemen pendidikan. Selain itu, permasalahan belum terwujudnya kemandirian dan keunggulan ilmu pengetahuan dan teknologi di kalangan akademisi. Ketimpangan pemerataan

pendidikan juga terjadi antar wilayah yaitu antara perkotaan dan pedesaan, serta kawasan timur Indonesia dan kawasan barat Indonesia.

Sesuai dengan tujuan Program pembangunan pendidikan tinggi yaitu untuk melakukan penataan sistem pendidikan tinggi, meningkatkan kualitas dan relevansi pendidikan tinggi dengan dunia kerja dan meningkatkan pemerataan kesempatan memperoleh pendidikan tinggi khususnya bagi mahasiswa berprestasi dan berasal dari keluarga kurang mampu. Sehubungan dengan itu, Program Studi Pendidikan Ekonomi harus menata diri dengan cara melaksanakan evaluasi terhadap program pendidikan yang sudah dilaksanakan, sehingga apa yang tercantum dalam tujuan program pembangunan pendidikan tinggi dapat tercapai secara efisien dan efektif.

Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi-Universitas Negeri Padang (PSPE-FE-UNP), sebagai salah satu lembaga yang dipercayai untuk melaksanakan program pendidikan, dituntut untuk dapat mewujudkan tujuan program pembangunan pendidikan tinggi dan tujuan-tujuan yang termaktup dalam program pendidikan tinggi nasional. Keinginan untuk mewujudkan proses dan capaian pendidikan yang lebih baik dituangkan melalui visi dan misi PSPE-FE-UNP.

Visi Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang (PSPE-FE-UNP) adalah menjadi program studi bidang pendidikan ekonomi yang terbaik di Indonesia wilayah barat yang mampu menghasilkan sarjana pendidikan yang berkemampuan akademik dan profesional sesuai dengan kebutuhan masyarakat, unggul, bermoral, dan memiliki etos kerja yang tinggi serta mandiri. Sedangkan misi Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang (PSPE-FE-UNP) adalah:

1. Menyiapkan lulusan Program Studi Pendidikan Ekonomi (PSPE) melalui peningkatan kemampuan dan keterampilan mahasiswa dan pengembangan sistim kemitraan dengan kebutuhan sistim sekolah dan dunia usaha.
2. Meningkatkan efisiensi dan produktifitas pelaksanaan PBM pada PSPE melalui peningkatan intensitas PBM, meningkatkan iklim akademik melalui peningkatan kemampuan staf dan mahasiswa, melakukan kegiatan lainnya dalam mencapai transparansi manajemen PSPE yang kondusif.

Pada masa sekarang ini, persaingan mencari kerja di pasar tenaga kerja menuntut persyaratan IPK minimal adalah 2,75 standar baku yang ditetapkan oleh perusahaan maupun pemerintah. Namun demikian, ada beberapa perusahaan dan Pemerintah Daerah yang menetapkan standar IPK minimum 3,00. Sehubungan dengan itu, PSPE-FE-UNP harus menyiapkan lulusannya agar dapat diterima di pasar dunia kerja. Hal tersebut seiring dengan ditetapkan Undang-undang Guru dan Dosen semakin memperketat serta menyulitkan lulusan PSPE-FE-UNP untuk bersaing memperoleh pekerjaan di dunia pendidikan.

Lulusan Program Studi Pendidikan Ekonomi periode September 2003-September 2005 pada tabel 1 memperlihatkan bahwa dari periode ke periode jumlah lulusan berfluktuasi. Lulusan tertinggi yaitu pada periode Maret 2005. Sedangkan lulusan terendah pada periode Maret 2004. Di samping itu, bila dilihat dari keempat konsentrasi yang ada jumlah lulusan tertinggi terdapat pada keahlian Pendidikan Ekonomi Akuntansi. Hal ini disebabkan karena jumlah mahasiswa Pendidikan Ekonomi Akuntansi cenderung lebih banyak bila dibandingkan dengan ke tiga

konsentrasi lainnya. Sedangkan lulusan yang terkecil ada pada konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran.

**Tabel 1. Data Jumlah Alumni Pendidikan Ekonomi Periode September 2003–September 2006.**

DATA ALUMNI	Sep-03	Mrt 04	Sep-04	Mrt 05	Sep-05	Mar-06	Sep-06
PEKON-EKOP	9	13	10	47	27	23	13
PEKON-TTN	16	6	18	13	13	15	4
PEKON-AKUN	17	23	21	21	33	21	21
PEKON-ADP	10	1	6	6	4		10
TOTAL	52	43	55	87	77	59	48

Sumber : FE UNP 2006

Keterangan :

- PEKON-EKOP = Konsentrasi Pendidikan Ekonomi Koperasi
- PEKON-TTN = Konsentrasi Pendidikan Tataniaga
- PEKON-AKUN = Konsentrasi Pendidikan Akuntansi
- PEKON-ADP = Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran

Apabila jumlah lulusan perkonsentrasi PSPE-FE-UNP tersebut dipersandingkan dengan Indeks Prestasi Kumulatif tertinggi dan terendah, maka dari 7 periode wisuda sebagaimana disajikan pada table 2. PEKON-EKOP dengan IPK terendah yaitu pada periode September 2003 dengan IPK 2,75 sedangkan IPK tertinggi pada periode September 2005 dengan IPK 3,80. Sedangkan bila dilihat dari PEKON-TTN dengan IPK terendah pada periode September 2005 dengan IPK 2.37 dan IPK tertinggi juga pada priode September 2005 dengan IPK 3,81. Pada PEKON-AKUN dengan IPK terendah pada periode September 2004 dengan IPK 2.50 sedangkan IPK tertinggi pada periode September 2005 dengan IPK 3,85. Namun jika dilihat dari PEKON-ADP dengan IPK terendah pada periode September 2003 dengan IPK 2,46 dan IPK tertinggi pada periodeSeptember 2004 dengan IPK 3,39.

**Tabel 2. Data Indeks Prestasi Alumni Pendidikan Ekonomi Periode September 2003 – September 2005.**

DATA ALUMNI	Sep-03	Mrt 04	Sep-04	Mrt 05	Sep-05	Mar-06	Sep-06
<b>PEKON-EKOP</b>							
Terendah	2.75	3.21	3.00	3.05	2.75	3.08	2.97
Tertinggi	3.41	3.35	3.19	3.65	3.80	3.08	3.49
Rata-Rata	3.08	3.29	3.12	3.24	3.16	3.12	3.24
<b>PEKON-TTN</b>							
Terendah	2.50	2.73	2.71	2.63	2.37	2.55	2.77
Tertinggi	3.30	3.70	3.54	3.26	3.81	3.21	3.25
Rata-Rata	2.92	3.29	3.08	3.01	3.07	2.97	3.00
<b>PEKON-AKUN</b>							
Terendah	2.58	2.67	2.50	2.64	2.66	2.60	2.71
Tertinggi	3.74	3.64	3.89	3.62	3.85	3.43	3.76
Rata-Rata	3.16	3.12	3.20	3.20	3.26	3.02	3.28
<b>PEKON-ADP</b>							
Terendah	2.46	3.18	2.66	2.63	2.95		2.82
Tertinggi	3.13	3.18	3.39	3.10	3.29		3.22
Rata-Rata	2.83	3.18	3.03	2.90	3.10		3.08

*Sumber : Data Diolah FE UNP 2006.*

Selanjutnya, jika dilihat dari sebaran IPK lulusan ada beberapa orang alumni yang IPKnya berada di bawah 2,75. Untuk bersaing di dunia kerja persyaratan IPK minimal adalah 2,75 standar baku yang ditetapkan oleh perusahaan maupun pemerintah. Bahkan ada beberapa perusahaan dan Pemerintah Daerah yang menetapkan standar IPK di atas 3,00. Dengan demikian, Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi-Universitas Negeri Padang (PSPE-FE-UNP) harus menyiapkan lulusannya agar dapat diterima di dunia kerja. Apalagi seiring dengan ditetapkan Undang-undang Guru dan Dosen semakin memperketat serta menyulitkan lulusan PSPE-FE-UNP untuk bersaing memperoleh pekerjaan di dunia kerja (dunia pendidikan).

Selain itu, tingkat pengangguran jangka panjang sarjana pendidikan pada umumnya dan tingkat pengangguran sarjana PSPE FE-UNP khususnya dirasa perlu untuk dieliminir agar tidak merambat ke setiap tingkatan pendidikan, baik tingkat

pendidikan tinggi, menengah dan dasar telah mencapai tingkat yang sensitif dan mengkhawatirkan masyarakat. Penawaran tenaga kerja terdidik, terutama pada tingkat sarjana pendidikan ekonomi pada umumnya dan sarjana PSPE FE-UNP khususnya sudah menunjukkan gejala ketidakstabilan. Hal ini diindikasikan oleh rendahnya tingkat permintaan dan daya serap pasar tenaga kerja terhadap sarjana PSPE FE-UNP, sehingga menimbulkan pertanyaan, apakah rendahnya permintaan dan daya serap itu disebabkan berubahnya persepsi dunia kerja terhadap kualitas produk PSPE FE-UNP.

Kondisi ini didukung pula oleh pengamatan sementara terhadap persepsi pesimis orang tua terhadap para sarjana PSPE FE-UNP yang sebahagian besar masih menganggur dan menjadi beban psikis bagi orang tua tersebut. Hal ini sekaligus merupakan cerminan ketidakstabilan PSPE-FE-UNP dari sudut permintaan tenaga kerja. Pakar pendidikan ekonomi dan sosial menduga hal ini disebabkan rendahnya kualitas sumberdaya manusia (SDM) dan ketidaksesuaian antara tingkat keahlian yang dihasilkan PSPE FE-UNP dengan kebutuhan pasar tenaga kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul **“Perbedaan Tingkat Keahlian Yang Dimiliki Alumni PSPE-FE-UNP Yang Sudah Bekerja Dengan Yang Belum Bekerja Dalam Pasar Tenaga Kerja di Propinsi Sumatera Barat”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang dikemukakan di atas, maka masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Persaingan mencari kerja di pasar tenaga kerja menuntut persyaratan IPK minimal adalah 2,75 standar baku yang ditetapkan oleh perusahaan maupun pemerintah.
2. Tingkat pengangguran jangka panjang sarjana pendidikan pada umumnya dan tingkat pengangguran sarjana PSPE-FE-UNP khususnya dirasa perlu untuk dieliminir agar tidak merambat ke setiap tingkatan pendidikan, baik tingkat pendidikan tinggi, menengah dan dasar.
3. Persepsi pesimis orang tua terhadap para sarjana PSPE-FE-UNP yang sebagian besar masih menganggur dan menjadi beban psikis bagi orang tua.
4. Rendahnya tingkat permintaan dan daya serap pasar tenaga kerja terhadap lulusan PSPE FE-UNP.

### **C. Pembatasan Masalah**

Mengingat banyaknya masalah yang akan diuraikan pada identifikasi masalah diatas dan agar penelitian tidak menyimpang dari tujuan yang disajikan maka penulis membatasi permasalahan yang akan dibahas difokuskan untuk melihat perbedaan tingkat keahlian yang dimiliki alumni PSPE-FE-UNP yang sudah bekerja dengan yang belum bekerja dalam pasar tenaga kerja di Propinsi Sumatera Barat”.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka rumusan permasalahan penelitian ini yaitu apakah terdapat perbedaan tingkat keahlian yang dimiliki alumni PSPE-FE-UNP yang sudah bekerja dengan yang belum bekerja dalam pasar tenaga kerja di propinsi Sumatera Barat.

### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini yaitu untuk:

1. Melihat tingkat keahlian (keahlian primer dan keahlian sekunder) yang dimiliki oleh alumni PSPE-FE-UNP untuk memasuki dunia kerja.
2. Melihat keahlian-keahlian yang dibutuhkan pasar tenaga kerja di propinsi Sumatera Barat.
3. Melihat perbedaan tingkat keahlian yang dimiliki alumni PSPE-FE-UNP yang sudah bekerja dengan tingkat keahlian yang dimiliki alumni yang belum bekerja
4. Melihat perbedaan tingkat keahlian yang dimiliki alumni PSPE FE-UNP dengan tingkat keahlian yang dibutuhkan pasar tenaga kerja di Propinsi Sumatera Barat.

### **F. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pihak – pihak yang terkait, yang antara lain dapat digunakan:

1. Bagi penulis, sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan di Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Bagi Akademik, sebagai sumbangan ilmiah dan juga masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan pada umumnya di Fakultas Ekonomi.
3. Bagi peneliti berikutnya, sebagai salah satu informasi dan bahan pertimbangan dalam mengkaji maupun memperdalam kajian masalah yang sama untuk penelitian selanjutnya.

## BAB II

### KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

#### A. Kajian Teori

##### 1. Konsep Evaluasi Program Pendidikan

Dalam pola yang lebih luas, suatu program pendidikan mempunyai makna dan ruang lingkup yang lebih luas dibandingkan dengan kurikulum. Dalam pola yang lebih sempit, program pendidikan dapat diartikan sebagai program pelaksanaan kurikulum.

Evaluasi program pendidikan pada hakikatnya mencakup kedua pendekatan tersebut, artinya dapat bertitik tolak dari ruang lingkup yang luas dan dapat pula bertitik tolak dari ruang lingkup yang sempit. Menurut Hamalik (1980:65), evaluasi program pendidikan adalah keseluruhan kegiatan evaluasi yang dilakukan terhadap perencanaan, pelaksanaan, dampak, efisiensi dan keefektifan dengan menggunakan instrumen dan kriteria tertentu yang memberikan informasi balikan bagi kepentingan program pendidikan selanjutnya. Sedangkan Ralph Tyler dalam Arikunto (2004: 4), mendefinisikan evaluasi program sebagai suatu proses untuk mengetahui apakah tujuan pendidikan sudah tercapai. Selanjutnya Cronbach dan Sufflebeam dalam Arikunto (2004: 4) mengemukakan evaluasi program adalah upaya menyediakan informasi untuk disampaikan kepada pengambil keputusan.

Pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa evaluasi program terkait dengan tujuan pendidikan dan informasi yang dibutuhkan oleh para pembuat

kebijakan. Sehingga pada dasarnya evaluasi program pendidikan tidak lain merupakan supervisi pendidikan yang tertuju pada lembaga secara keseluruhan.

Wujud dari hasil evaluasi adalah sebuah rekomendasi dari evaluator untuk pengambil keputusan (*decision maker*). Menurut Arikunto (2004:8) ada empat kemungkinan kebijakan yang dapat dilakukan berdasarkan hasil dalam pelaksanaan sebuah program keputusan, yaitu :

1. Menghentikan program
2. Merevisi program
3. Melanjutkan program
4. Menyebarkan program (melaksanakan program ditempat-tempat lain atau mengulangi lagi program dilain waktu)

Berdasarkan pendapat tersebut dengan adanya evaluasi program pendidikan akan dapat memberikan masukan demi kelangsungan suatu program kedepan, apakah suatu program tersebut harus dihentikan, dengan kata lain tidak memberikan manfaat dan tidak terlaksana dengan baik, atau harus direvisi sehingga menjadi program yang lebih baik dimasa depan.

## **2. Tujuan dan Sasaran Evaluasi Program Pendidikan**

Tercapainya tujuan program pendidikan merupakan indikator utama keberhasilan program tersebut. Oleh karena itu, kriteria pokok dalam evaluasi program adalah sejauhmana keberhasilan telah diperoleh setelah pelaksanaan program. Tujuan evaluasi program adalah untuk memperoleh informasi yang akurat mengenai derajat keberhasilan program dan kelancaran pelaksanaan

program, yang pada gilirannya dapat mengetahui beberapa kelebihan dan kelemahan, selanjutnya diadakan perbaikan dan penyesuaian yang diperlukan.

Secara rinci, tujuan evaluasi program menurut Hamalik (1980:66) adalah untuk menetapkan :

- a. Apakah program yang telah disusun memenuhi kebutuhan sasaran, dan apakah layak untuk dilaksanakan.
- b. Apakah pelaksanaan program berlangsung sebagaimana yang diharapkan.
- c. Berapa besar pengaruh program terhadap sasaran yang telah ditetapkan
- d. Berapa besar program mampu memberikan nilai tambah ditinjau dari segi biaya, tenaga dan waktu yang digunakan
- e. Kelemahan-kelemahan dan kekurangan-kekurangan apa yang terdapat dalam program dan bagaimana cara memperbaikinya.

Menurut Arikunto (2004 : 13) tujuan evaluasi ada dua macam yaitu :

- 1) Tujuan Umum, diarahkan pada program secara keseluruhan.
- 2) Tujuan khusus, diarahkan pada masing-masing komponen. Untuk itu seorang evaluator harus mampu mengenali komponen-komponen program.

Untuk mempermudah mengidentifikasi tujuan evaluasi program, kita harus memperhatikan unsur-unsur dalam kegiatan atau penggarapan suatu kegiatan yaitu :

*What* = apa yang digarap.

*Who* = siapa yang menggarap

*How* = bagaimana menggarapnya

Dengan memfokuskan perhatian pada tiga unsur kegiatan tersebut, paling sedikit dapat diidentifikasi ada tiga komponen kegiatan, yaitu tujuan, pelaksanaan kegiatan dan prosedur/teknik pelaksanaan.

### 3. Kriteria Evaluasi

Kriteria evaluasi seperangkat ukuran yang digunakan untuk mengkaji suatu program pendidikan, dimana hasil pengkajian tersebut akan menjadi dasar pertimbangan untuk menentukan keputusan yang akan diambil tentang program pendidikan tersebut. Hamalik (1980:71) mengemukakan bahwa kriteria evaluasi pendidikan dilatarbelakangi oleh pandangan masyarakat tentang nilai-nilai yang berbeda sehingga perangkat nilai yang berlaku menurut pandangan masyarakat belum tentu terpakai oleh masyarakat lain berdasarkan pandangan yang berbeda. Jadi, evaluasi pendidikan dapat dilakukan dari beberapa pendekatan penilaian, yaitu pendekatan produktif, humanistik, dan demokratis. Pendekatan dari ketiga penilaian ini tentu juga berbeda titik tolak, asumsi dan orientasi.

Kriteria evaluasi pendidikan oleh Hamalik dikelompokkan menjadi 2 (dua) kategori, yakni kriteria internal dan kriteria eksternal. Apabila pendekatan produktif yang digunakan dalam kriteria evaluasi, maka kriteria internal akan menjadi fokusnya adalah pada persepsi pemakai program pendidikan. Sedangkan pada kriteria eksternal yang menjadi fokusnya adalah pada pengarahannya kebijakan.

Persepsi pemakai program pendidikan, hal ini berkenaan dengan sikap dan reaksi pemakai program pendidikan terhadap output yang telah dihasilkan. Para pemakai program akan memberikan berbagai respon dalam berbagai alternatif sikap seperti kepuasan terhadap program pendidikan. Pengarahannya kebijakan merupakan kriteria eksternal terhadap program pendidikan itu sendiri, yang berlaku sebagai struktur pengembangan program pendidikan dan mendapat pembenaran. Kriteria ini dapat menilai apakah para lulusan program pendidikan

yang telah bekerja atau yang akan menempati suatu pekerjaan memang betul-betul telah pakai atas dasar pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Jadi, kriteria ini lebih memfokuskan pada penyiapan alumni dari sudut pengetahuan primer dan pelengkap serta keterampilan.

#### **4. Kompetensi Lulusan PSPE-FE-UNP**

Terkait dengan visi, misi, dan tujuan PSPE-FE-UNP menghasilkan lulusan yang memiliki keterampilan dan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan sekolah dan dunia usaha (*stakeholders*). Untuk itu lulusan PSPE-FE-UNP perlu memiliki kompetensi yang sesuai baik dengan kebutuhan sekolah maupun dunia usaha. Dalam UU Guru dan Dosen (2005) dinyatakan bahwa guru harus memiliki kompetensi. Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Menurut Hansen (1991) faktor-faktor atau tingkat keahlian dijabarkan dalam dua kategori, yaitu kelompok ilmu pengetahuan dan kelompok keahlian (*skill*).

1. Dimensi Ilmu Pengetahuan  
Dikelompokkan lagi dalam tiga subkelompok:
  - a. Ilmu pengetahuan umum
  - b. Ilmu pengetahuan teori
  - c. Ilmu pengetahuan terapan
2. Dimensi keahlian yang terdiri dari:
  - a. Keahlian primer
    - 1) Keahlian menganalisis
    - 2) Kreativitas
    - 3) Komputasi dan matematika
    - 4) Kemampuan penerapan ide-ide baru
    - 5) Kepemimpinan
  - b. Keahlian sekunder
    - 1) Keahlian menulis
    - 2) Kemampuan berkomunikasi

- 3) Kemampuan memecahkan masalah
- 4) Keahlian komputer
- 5) Pengalaman praktek kerja

Selanjutnya menurut Hansen (1991) Kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi, pelatihan dan pengalaman profesional.

Kompetensi *pedagogik* merupakan kemampuan pengelolaan peserta didik yang meliputi:

1. Memahami hakikat peserta didik yang tumbuh kembang secara terus menerus.
2. Memahami potensi peserta didik dan cara membantu mengembangkannya secara optimal, serasi dan seimbang.
3. Memahami bagaimana proses belajar terjadi pada diri anak, sesuai dengan perkembangan dan kebutuhannya.
4. Memahami bagaimana model strategi belajar-mengajar yang efektif dan dapat menumbuhkan kreatifitas peserta didik.
5. Menguasai keterampilan berkomunikasi dalam proses belajar-mengajar.

Kompetensi *kepribadian*, merupakan kemampuan kepribadian yang:

1. Berakhlak mulia
2. Memiliki komitmen tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab sebagai guru.
3. Memiliki sikap objektif dan adil serta non-diskriminasi terhadap peserta didik.
4. Memiliki rasa kasih sayang kepada peserta didik.
5. Mampu menjadi contoh teladan bagi peserta didik

. Kompetensi **Sosial**, merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk :

1. Berkomunikasi lisan dan tulisan
2. Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional
3. Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan orang tua/wali peserta didik.
4. Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.

Kompetensi **Profesional**, merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi:

1. Penguasaan materi atau isi bidang keahlian yang diajarkan/*teaching subject* dengan sempurna.
2. Pemahaman dan penguasaan pemanfaatan peralatan pembelajaran yang diperlukan dalam proses pembelajaran.
3. Pemahaman dan penguasaan pemanfaatan sumber-sumber belajar yang tersedia.
4. Pemahaman dan penguasaan penerapan ICT dalam proses belajar mengajar.
5. Menguasai bagaimana mengelola termasuk merancang proses pembelajaran yang efektif dan kreatif.

Terkait dengan misi di atas dimana PSPE-FE-UNP juga mengharapkan lulusannya juga memiliki kompetensi di dunia usaha, untuk itu lulusan harus membekali diri dengan kompetensi berikut yaitu motivasi, traits, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan.

1. Motivasi meliputi daya tahan bekerja, dorongan prestasi, dan disiplin dalam segala hal.
2. Traits mencakup kemampuan memahami orang lain, kemampuan bekerja berkelompok, inovasi, inisiatif, katalisator perubahan, optimisme, mempunyai rasa tanggung jawab, mengatasi keragaman, adaptabilitas, orientasi pelayanan dan kendali diri.
3. Konsep diri meliputi kewaspadaan, komitmen sifat dapat dipercaya, ketelitian, kemampuan bekerja secara mandiri, ketaatan beragama dan percaya diri.
4. Pengetahuan dan keterampilan mencakup keterampilan sosial, melaksanakan tugas sesuai petunjuk, mengingat instruksi/perintah,

Jadi dapat disimpulkan bahwa lulusan PSPE-FE-UNP harus membekali diri dengan kedua kompetensi diatas baik kompetensi sebagai seorang guru maupun kompetensi dunia usaha sehingga nantinya bisa bersaing secara global. kompetensi tersebut dapat dibagi menjadi 2 kelompok yaitu :

1. Keahlian primer terdiri dari :
  - a. Kemampuan mengajar

Brown dalam Riska (2007:2) mendefinisikan mengajar seperti menolong seseorang untuk belajar bagaimana melakukan sesuatu, memberikan perintah, membimbing dalam belajar sesuatu, termasuk pengetahuan, yang menyebabkan tahu atau mengerti.

Arifin (2008) mengatakan bahwa mengajar adalah suatu rangkaian kegiatan penyampaian bahan pelajaran kepada murid agar dapat menerima, menanggapi, dan menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran itu.

Dari pengertian tentang mengajar, dapat disimpulkan bahwa mengajar adalah aktivitas yang dilakukan untuk memfasilitasi pembelajaran dalam artian sebagai petunjuk untuk pembelajar (siswa) untuk merubah dan meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan tingkah laku.

b. Kemampuan menganalisis

Menurut Syafruddin (2004:29) kemampuan menganalisis merupakan kemampuan menguraikan dan menjabarkan sesuatu yang kompleks menjadi lebih sederhana atau menjabarkan sesuatu kedalam bagian-bagian sehingga tata jenjang yang relatif dari ide-ide dapat diperjelas dan hubungan antara ide-ide dapat di pertegas.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa dengan keahlian menganalisis maka sesuatu yang kompleks akan bisa dijelaskan kedalam sesuatu yang lebih sederhana.

c. Komunikasi

Komunikasi adalah sebuah proses interaksi untuk berhubungan dari atau pihak ke pihak lainnya, yang pada awalnya berlangsung sangat sederhana mulai dengan sejumlah ide-ide yang abstrak atau pikiran dalam otak seorang untuk mencari data atau menyampaikan informasi yang kemudian dikemas menjadi sebetuk pesan untuk kemudian disampaikan secara langsung maupun tidak langsung menggunakan bahasa berbentuk kode visual, kode suara atau kode tulisan (Admin, 2008).

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa dalam menunjang suatu profesi atau karir yang menuntut kemampuan pemahaman pada sifat

dasar komunikasi, berkomunikasi secara kompeten dan efektif diperlukan dalam bidang kemampuan berkomunikasi (*speech communication*), komunikasi massa, komunikasi organisasi, komunikasi politik, public relations, periklanan, penyiaran (*broadcasting*) dan pemasaran.

#### d. Kepemimpinan

Menurut Rivai (2003:3) kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan para pekerjaan. Kepemimpinan melibatkan orang lain, baik bawahan maupun pengikut, pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota kelompok secara seimbang.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa hubungan pemimpin dengan anggota berkaitan dengan derajat kualitas emosi. Dari hubungan tersebut, yang mencakup tingkat keakraban dan penerimaan anggota terhadap pemimpinnya. Semakin yakin dan percaya anggota kepada pemimpinnya, semakin efektif kelompok dalam mencapai tujuannya. Dalam hubungan pemimpin dengan anggotanya perlu diperhatikan antisipasi kepuasan anggota dan harus dipadukan dengan tujuan kelompok, motivasi anggota dipertahankan tinggi, kematangan anggota dalam pengambilan keputusan dan adanya tekad yang kuat dalam mencapai tujuan

#### e. Kreatifitas

Hurlock dalam Basuki (2008) mendefenisikan kreatifitas adalah proses yang menghasilkan sesuatu yang baru, apakah suatu gagasan atau suatu objek dalam suatu bentuk atau susunan yang baru.

Drevdahl dalam Basuki (2008) menyatakan bahwa kreatifitas merupakan kemampuan untuk mencipta karangan, hasil atau ide-ide baru yang sebelumnya tidak dikenal oleh pencipta, kemampuan ini merupakan aktivitas imajinatif atau berpikir sintesis, yang hasilnya bukan merupakan pembentukan kombinasi dari informasi yang diperoleh dari pengalaman-pengalaman sebelumnya menjadi hal yang baru, harus berarti dan bermanfaat.

Kreatifitas mencakup kemampuan seseorang yang bersifat inovatif yaitu menemukan cara baru dalam menganalisa suatu masalah ataupun topik. Kreatifitas merupakan keterampilan (*skill*) yang sangat dibutuhkan dalam kegiatan pekerjaan sehari-hari. Kemampuan kreatifitas yang tinggi mempunyai implikasi bahwa orang-orang disekelilingnya akan mendengarkan dan melakukan apa yang diusulkan dan pada gilirannya akan memutuskan karirnya menjadi pemimpin dalam suatu pekerjaan

f. Kemampuan menerapkan teori

Menurut Hamalik (1980:35) bahwa pemahaman dan penguasaan pemanfaatan peralatan pembelajaran yang diperlukan dalam proses pembelajaran merupakan salah satu kemampuan profesional yang harus dimiliki oleh guru.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kemampuan menerapkan teori adalah Kemampuan mereka untuk menerapkan teori yang mereka peroleh selama duduk di bangku perkuliahan. Hal ini akan sangat jelas teraplikasikanya jika alumni tersebut berprofesi sebagai tenaga pengajar misalnya bagaimana seorang guru mampu mentranfer ilmu yang ada kepada peserta didiknya.

Materi-materi seperti ini akan mereka peroleh dalam mata kuliah dasar keahlian.

g. Komputasi

*Computer Science (CS)*, secara umum diartikan sebagai ilmu yang mempelajari baik tentang komputasi perangkat keras (*hardware*) maupun perangkat lunak (*software*). Ilmu komputer mencakup beragam topik yang berkaitan dengan komputer mulai dari analisa abstrak algoritma sampai subyek yang lebih konkret seperti bahasa pemrograman, perangkat lunak, termasuk perangkat keras (Feyman, 2008)

Seiring dengan semakin pesatnya perkembangan di bidang informasi dan teknologi (IT) menuntut PSPE FE UNP untuk membekali alumni dengan pengalaman di bidang komputasi. Pada PSPE-FE-UNP mahasiswa hanya dibekali dengan dasar-dasar dibidang komputasi selanjutnya mahasiswa diminta untuk mengembangkan dan melatih keterampilan mereka menggunakan komputer sampai level mahir. Dengan demikian, semakin tinggi kemampuan alumni menguasai bidang komputasi mereka akan semakin cepat terserap di dunia kerja.

2. Keterampilan sekunder terdiri dari :

a. Keterampilan menulis/membuat laporan

Pengertian menulis/membuat laporan, yaitu penyajian fakta tentang keadaan atau kegiatan yang telah dilaksanakan. Fakta objektif yang disajikan menjadi tanggung jawab pelapor. Bila laporan telah disetujui dan disahkan, hasil laporan menjadi tanggung jawab penerima laporan (Aninymous, 2008:1)

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan keterampilan menulis dan membuat laporan adalah kemampuan untuk menyajikan data termasuk catatan yang menyertainya berdasarkan fakta-fakta yang ditemukan.

b. Keterampilan menulis dalam bahasa Inggris

Keterampilan menulis adalah keterampilan untuk mengungkapkan gagasan melalui tulisan (Aninymous, 2008). Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa menulis dalam bahasa Inggris adalah kemampuan untuk mengungkapkan gagasan atau ide melalui tulisan bahasa Inggris.

c. Keterampilan Praktek Lapangan Kependidikan

Keterampilan Praktek Lapangan Kependidikan adalah keterampilan yang diperoleh kegiatan belajar mahasiswa yang dilakukan di lapangan meliputi kegiatan pelatihan mengajar, membimbing siswa, mempelajari administrasi sekolah, atau tugas-tugas kependidikan lainnya secara terbimbing dan terpadu sebagai wahana pembentukan profesi kependidikan (Aninymous, 2008).

Kegiatan praktek lapangan kependidikan pada PSPE-FE-UNP dilaksanakan pada semester 8 atau 9. Mahasiswa yang melaksanakan Praktek Lapangan Kependidikan tidak dibolehkan mengambil mata kuliah lain kecuali skripsi. Keahlian Peaktek Lapangan Kependidikan khususnya bagi mereka yang akan bekerja sebagai tenaga pendidikan akan mempercepat alumni untuk bekerja di sektor pendidikan. Untuk itu PSPE-FE-UNP harus membekali mahasiswanya dengan sejumlah keterampilan yang berguna dalam praktek lapangan kependidikan.

d. Keterampilan magang

Magang adalah satu proses akademik yang dilakukan dalam rangka pembelajaran secara langsung bagi mahasiswa guna mempersiapkan diri memasuki dunia kerja yang sebenarnya dan menjadikannya sebagai acuan dalam mengembangkan yang dimiliki (Aninymous, 2008).

Tujuan magang adalah sebagai penerapan ilmu yang telah didapat, membuka wawasan mahasiswa tentang dunia kerja dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mahasiswa sehingga sebelum memasuki dunia kerja lulusan telah dibekali dengan pengetahuan dan keahlian tentang dunia kerja.

e. Kemampuan memecahkan masalah

Pengertian pemecahan masalah dalam arti yang luas adalah penyelesaian yang tidak hanya membutuhkan pemahaman secara teoritik tetapi juga didasarkan pada pengamatan empirik. Langkah-langkah pemecahan masalah dalam pengertian yang lebih luas dimulai dari menentukan masalah sampai pada langkah menarik kesimpulan (Hikmah, 2008).

Oleh karena itu, keterampilan yang dibutuhkan dalam pemecahan masalah akan lebih dekat dengan keterampilan-keterampilan yang ada pada proses sains. Beberapa keterampilan, tersebut ialah mengamati, mengklasifikasikan, mengukur, membandingkan, mengorganisasikan, menganalisis, membuat hipotesis, memprediksi dan menyusun inferensi.

## 5. Teori Sumber Daya Manusia

Masalah kualitas pendidikan berkaitan dengan bagaimana meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia Indonesia agar bangsa Indonesia dapat mempertahankan eksistensinya di era sekarang ini yang terus berubah. Perubahan-perubahan dahsyat yang terjadi di dunia tersebut dikemukakan sebagai berikut: “ Globalisasi ekonomi dunia pada masa-masa sebelumnya berpusat dikawasan negara-negara sekitar Atlantik kemudian berubah ke negara-negara sekitar Asia Pasifik. Naisbit (1990) melukiskan bahwa tepi pasifik menjalani periode perluasan ekonomi yang paling cepat didalam sejarah. Pertumbuhannya lima kali kecepatan pertumbuhan selama revolusi industri. Di era-era demikian tulis Naisbit lebih lanjut, negara-negara yang berani melakukan investasi besar dibidang pendidikan akan menjadi paling kompetitif.

Becker (1983) mengemukakan teori dasar mengenai investasi sumber daya manusia (*Investment in Human Capital*). Teori tersebut dasarnya dipengaruhi oleh tingkat upah dimasa yang akan datang, jumlah biaya yang dikeluarkan, tingkat pengembalian (*rate of returns*), dan pendapatan. Berdasarkan motivasi tersebut maka seseorang akan melengkapi dirinya dengan berbagai kegiatan berupa pendidikan dan pelatihan( *on the job training dan specific training*) supaya dirinya mempunyai kualitas serta keterampilan yang dibutuhkan oleh dunia kerja.

Koo (1999) menunjukkan bahwa dalam proses input-output, kualitas output ditentukan oleh dua jenis input, yaitu input dalam sekolah yang nyata (*visible in-scholl input*) dan input luar sekolah yang tak tampak (*invisible off*

*scholl input*). Yang pertama terdiri dari kualitas guru, kurikulum, buku ajar, dan fasilitas pengajaran. Kualitas guru selanjutnya ditentukan oleh ukuran kelas (*class size*), kesesuaian keahlian (*credentials*), dan pengalaman serta sikap. Sementara itu input luar sekolah terdiri dari input pribadi (*private input*) dan latar belakang sosio-ekonomi. Kedua jenis input ini beserta unsur-unsurnya pada akhirnya menentukan pencapaian pendidikan (*achievement*) dan kinerja pasar kerja (*labour market performance*) yang merupakan output suatu institusi pendidikan. Dengan demikian penyesuaian komposisi dan kualitas input, khususnya pada perguruan tinggi akan sangat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja yang sesuai kebutuhan pasar.

Manning (1998) menerangkan bahwa dalam praktek, kebanyakan keterampilan (*skills*) tidak mungkin sepenuhnya spesifik, melainkan merupakan representasi suatu “*contunium*” dari umum ke spesifik. Oleh karena itu majikan (*employers*) biasanya menanggung bagian lebih besar dari biaya pelatihan (*training*) untuk keterampilan-keterampilan yang spesifik dan langka dan sedikit untuk keterampilan-keterampilan yang sifatnya umum. Keterampilan umum biasanya ditanggung sendiri oleh pekerja, baik melalui kesediaan menerima upah yang rendah sewaktu magang atau melalui membayar biaya pelatihan kepada instruktur pelatihan atau institusi pendidikan/pelatihan.

Behrman (1990) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara rendahnya kualitas SDM dengan kemiskinan melalui produktivitas. Produktivitas meningkat jika tingkat pendidikan lebih baik dan tingkat kesehatan lebih baik.

Disisi permintaan terhadap SDM yang berkualitas, yaitu permintaan yang berasal dari penggunaan tenaga kerja, Hammer dan Chamoy (1994) mengemukakan bahwa persaingan yang semakin tajam dalam era globalisasi ini maka bagi perusahaan pilihannya ada dua yaitu efisiensi atau mati.

Dalam rangka menghadapi persaingan bebas di era globalisasi perlu dilakukan langkah-langkah yang mengarah pada peningkatan kualitas sumber daya manusia. Rendahnya kualitas lulusan yang dihasilkan sebagian lembaga perguruan tinggi atau tidak sesuainya kompetensi yang dimiliki lulusan perguruan tinggi dengan kebutuhan dunia kerja menjadi masalah utama, sementara orang-orang yang telah mengikuti pendidikan menjadi dirugikan jika tidak dapat terserap dalam pasar kerja.

## **6. Pengangguran**

Masalah pokok yang merupakan dampak dari rendahnya kualitas SDM adalah meningkatnya jumlah tenaga kerja yang menganggur. Menurut Case dan Fair (1999: 49) Penganggur adalah orang berusia 16 tahun keatas yang tidak bekerja, yang siap untuk bekerja, dan melakukan usaha spesifik untuk menemukan pekerjaan selama empat minggu sebelumnya. Sementara itu orang yang tidak termasuk angkatan kerja adalah orang yang tidak mencari pekerjaan, entah karena tidak ingin bekerja atau karena berhenti mencari pekerjaan. Orang yang tidak termasuk angkatan kerja meliputi pelajar/ mahasiswa purna waktu, pensiunan, orang-orang dilembaga pemasyarakatan, dan mereka yang tinggal dirumah untuk mengasuh anak atau orang tua. Selanjutnya menurut Case dan Fair ada beberapa jenis pengangguran yaitu pengangguran friksional,

pengangguran struktural, dan pengangguran siklikal. Pengangguran Struktural adalah bagian pengangguran yang disebabkan oleh kerja normalnya pasar tenaga kerja. Pengangguran friksional tak bisa sampai titik nol, akan tetapi tingkat itu bisa berubah sepanjang waktu. Ketika pekerjaan menjadi makin terdiferensiasi dan jumlah keterampilan yang dituntut meningkat, maka pencocokan keterampilan dan pekerjaan menjadi lebih rumit dan tingkat pengangguran friksional meningkat. Pengangguran struktural adalah bagian pengangguran yang disebabkan oleh perubahan struktur perekonomian yang mengakibatkan kehilangan besar pekerjaan dalam industri tertentu. Dan pengangguran siklikal adalah pengangguran yang terjadi sebagai bagian normal dari pemfungsian ekonomi.

Menurut Krugman dalam Sukirno (2000:8) bahwa dalam suatu perekonomian modern, pengangguran dapat dibedakan kepada tiga bentuk yaitu: pengangguran normal, pengangguran struktural, dan pengangguran konjungtur. Pengangguran normal adalah pengangguran yang disebabkan oleh keinginan pekerja-pekerja untuk mencari kerja yang lebih baik atau yang lebih sesuai untuk mereka. Pengangguran seperti ini lebih banyak berlaku apabila pasaran tenaga kerja adalah ketat, yaitu permintaan sama atau melebihi penawaran. Pengangguran struktural adalah pengangguran yang terjadi karena perkembangan suatu perekonomian yang menimbulkan perubahan-perubahan yang tidak selalu baik. Contohnya industri yang menggunakan mesin-mesin telah mengurangi pekerja yang mengakibatkan terjadinya pengangguran. Pengangguran Konjungtur adalah pengangguran yang disebabkan oleh kemerosotan kegiatan ekonomi.

Kemerosotan itu bisa terjadi oleh faktor yang bersumber dari dalam negeri seperti masyarakat yang mengurangi konsumsi yang mengakibatkan swasta mengurangi investasi atau faktor yang berasal dari luar negeri seperti kemerosotan ekspor atau keinginan mengimpor yang semakin besar.

Menurut Ehrenberg dan Smith (1997:562) konsep pengangguran pada dasarnya didefinisikan oleh para ekonom dalam istilah kemauan (*willingness*) individu untuk bekerja pada tingkat upah pasar tertentu. Sedangkan pemerintah menggunakan definisi yang lebih pragmatis yaitu penganggur adalah orang yang secara temporer tidak bekerja dan yang sedang menunggu untuk dipanggil kembali oleh majikannya atau orang-orang yang tidak mempunyai pekerjaan serta secara aktif mencari pekerjaan pada bulan yang lalu. Berdasarkan definisi tersebut maka tingkat pengangguran diukur diukur sebagai rasio dari jumlah yang menganggur terhadap jumlah angkatan kerja yaitu:  $u = U/L$

Selanjutnya menurut Ehrenberg dan Smith (1997:568) terdapat dua tipe pengangguran beserta dengan penyebab pengangguran itu sendiri, yaitu pengangguran friksional dan pengangguran struktural. Pengangguran friksional adalah pengangguran yang terjadi karena adanya orang yang berada “diantara pekerjaan”, walaupun pasar pada situasi “*full employment*”. Pengangguran friksional timbul karena pasar tenaga kerja bersifat dinamis, arus informasi yang tidak sempurna, dan dibutuhkan waktu baik bagi penganggur untuk mencari pekerjaan yang tersedia maupun bagi majikan untuk menemukan tenaga kerja yang diinginkan. Berdasarkan kenyataan ini maka timbullah teori “*job search*”. Sedangkan pengangguran struktural timbul karena terjadinya “*mismatch*” antara

keahlian yang diminta (*demanded*) dengan tingkat keahlian yang ditawarkan (*supplied*) pada area tertentu atau terjadinya ketidakseimbangan antara penawaran dan permintaan tenaga kerja antar daerah. Teori inilah yang akan dikembangkan tingkat keahlian yang ditawarkan perguruan tinggi dengan tingkat keahlian yang diminta oleh dunia usaha atau dunia kerja.

Masalah ketidaksesuaian tingkat keahlian yang dimiliki dengan keahlian yang dibutuhkan dunia kerja antara alumni (lulusan) Sarjana Ekonomi dengan pekerjaan yang ditawarkan telah menjadi fenomena dimana para lulusan yang memasuki pasar kerja tidak mempunyai kelayakan yang diperlukan oleh majikan.

Pasar tenaga kerja terdidik merupakan suatu segmen penting dari pasar kerja total. Pasar kerja ini mempunyai karakteristik yang khas (Depnaker, 1995). Beberapa diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Tenaga kerja terdidik relatif mempunyai produktivitas kerja yang tinggi.
- b. Waktu yang dibutuhkan dalam penyiapan tenaga kerja terdidik relatif lebih lama dan penawarannya juga sensitif terhadap kebijakan pendidikan oleh pemerintah.
- c. Tingkat partisipasi angkatan kerja terdidik relatif lebih tinggi.
- d. Biaya rekrutmen tenaga terdidik oleh perusahaan relatif lebih mahal.
- e. Lama menganggur karena menunggu pekerjaan yang sesuai relatif lebih panjang karena pencari kerja mencari (*search*) upah/gaji paling setinggi “*reservation wage*” dan juga umumnya tenaga kerja terdidik berasal dari keluarga yang relatif mampu.

## 7. Konsep Pasar Tenaga Kerja

Argumen utama yang sering dikemukakan oleh pengusung neoliberalisme adalah bahwa “fleksibilitas pasar tenaga kerja“ akan membuat investasi menjadi lebih atraktif sehingga dapat menyerap lebih banyak angkatan kerja yang akhirnya akan meningkatkan laju pertumbuhan ekonomi. Fleksibilitas pasar tenaga kerja akan mengakibatkan biaya sosial (*social cost*) akan cukup tinggi dan justru potensial menambah tingkat pengangguran bila dibandingkan dengan kebijakan pasar bebas yang seringkali berujung pada dislokasi dan penutupan sejumlah industri yang kalah berkompetisi di pasar global akibat dilarangnya negara melakukan kebijakan industri selektif (Chang dan Grabel, 2004:65).

Analisis klasik menyebut bahwa pasar tenaga kerja merupakan pasar yang bersifat pasaran persaingan sempurna. Dalam pasar seperti ini tingkat harga ditentukan oleh permintaan dan penawaran. Dalam konteks pasaran tenaga kerja, mekanisme pasar yang demikian berarti bahwa tingkat upah ditentukan oleh keseimbangan diantara permintaan dan penawaran tenaga kerja. Apabila keadaan ini tercapai, dalam analisis klasik tingkat kesempatan tenaga kerja penuh telah tercapai. Kesempatan kerja penuh menurut ahli-ahli ekonomi Klasik adalah keadaan dimana semua pekerja pada suatu tingkat upah tertentu akan dengan mudah mendapat pekerjaan.

Para ahli ekonomi klasik juga melihat cara kerja pasar tenaga kerja, perilaku penawaran tenaga kerja dan permintaan tenaga kerja sebagai optimum dilihat dari sudut pandang baik rumah tangga individual dan perusahaan maupun dari sudut pandang masyarakat. Jika rumah tangga menginginkan lebih banyak keluaran dari

pada yang diproduksi sekarang, permintaan keluaran akan naik, harga keluaran naik, permintaan tenaga kerja akan naik, tingkat upah akan naik, dan lebih banyak pekerja akan ditarik kedalam angkatan kerja.

#### **8. Persepsi, Kebutuhan dan Kompetensi terhadap lulusan PSPE**

Persepsi adalah pengalaman tentang objek, peristiwa atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi atau pesan. Atau dengan kata lain, persepsi adalah memberikan makna pada stimuli indrawi (*sensory stimuli*) Rakhmat (1993:54). Seseorang bisa saja berbeda pandangan dengan orang lain dalam melihat suatu objek, kejadian atau peristiwa yang sama. Perbedaan tersebut karena adanya proses yang disebut persepsi, yaitu cara orang melihat, mengartikan dan menilai suatu objek, kejadian atau peristiwa yang ditangkapnya berdasarakan latar belakang pengalaman-pengalaman.

Mengenai pengertian persepsi, Kamus Besar Bahasa Indonesia (1995) mendefenisikan sebagai tanggapan (penerimaan) langsung dari sesuatu, atau merupakan proses seseorang mengetahui beberapa hal melalui panca indra. Pareek dalam Sabariah (2005:24) mengartikan persepsi sebagai suatu proses menerima, menyeleksi, mengorganisasikan, mengartikan, menguji dan memberikan reaksi pada rangsangan yang ditangkap oleh panca indra.

Menurut Soerjabrata (1971:36) persepsi adalah pengalaman seseorang yang selalu diikuti oleh aktivitas-aktivitas yang mempunyai sifat-sifat umum yaitu perhatian, pengamatan, tanggapan, fantasi, ingatan, berfikir, perasaan dan inisiatif atau kehendak. Hal ini berarti bahwa persepsi akan ada seiring dengan

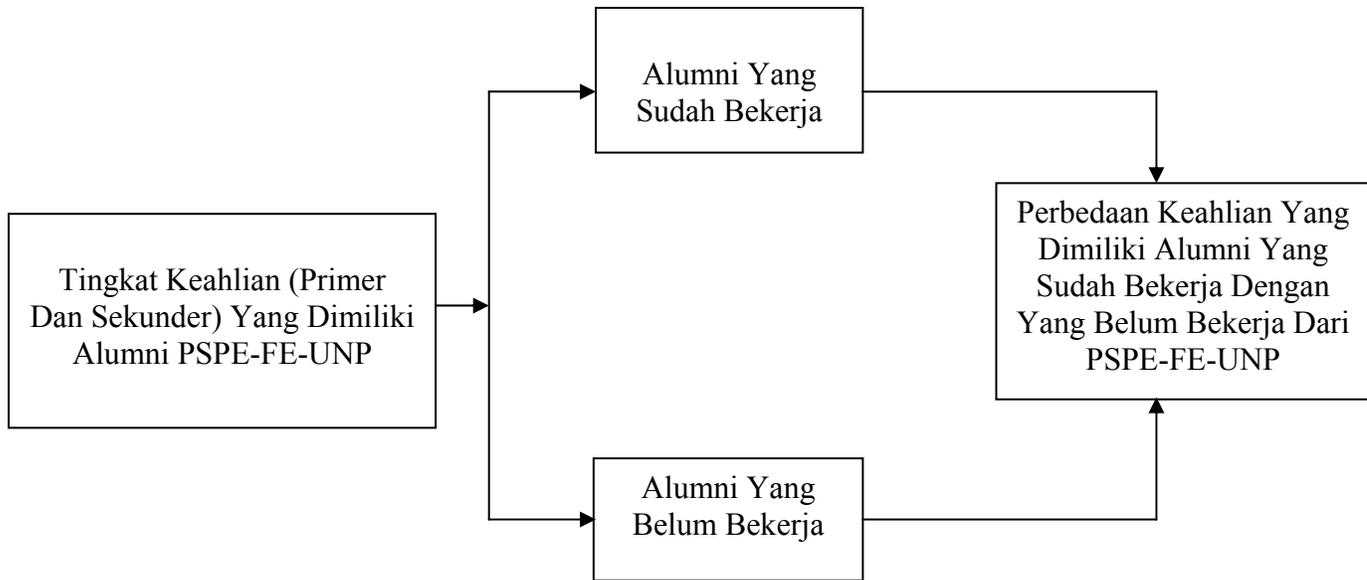
pengalaman seseorang tersebut dan akan bertindak sesuai dengan persepsi yang telah terbentuk.

Persepsi yang dimiliki oleh seseorang akan mempengaruhi sikap dan tindakan yang akan diambil. Dengan demikian persepsi yang dimaksudkan disini adalah bagaimana pandangan orang atau masyarakat dalam menilai kesesuaian keahlian yang dimiliki alumni PSPE-FE-UNP dengan kebutuhan dunia kerja baik dibidang pendidikan maupun di instansi pemerintah atau swasta. Konsep kebutuhan sangat terkait dengan konsep manfaat, dan adanya kenyataan bahwa manfaat suatu program dapat diketahui melalui kebutuhan yang dirasakan oleh pengguna pelayanan program tersebut.

## **B. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual ini dimaksudkan untuk menjelaskan, mengungkapkan dan menunjukkan keterikatan antara variabel-variabel yang diteliti yang berpijak pada kajian teori.

Keahlian primer meliputi unsur-unsur kemampuan kemampuan mengajar, kemampuan menganalisis, komunikasi, kepemimpinan, kreativitas, kemampuan menrapkan teori dan komputasi.. Sedangkan pengetahuan sekunder terdiri dari unsur-unsur keahlian menulis/membuat laporan, keahlian menulis dalam bahasa inggris, keterampilan Praktek Lapangan Kependidikan, keterampilan magang dan kemampuan memecahkan masalah. Untuk lebih jelasnya dapat digambarkan dalam suatu bentuk kerangka konseptual sebagai berikut :



**Gambar 1. Kerangka konseptual**

### C. Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan sesuai dengan perumusan masalah penelitian, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat perbedaan yang signifikan antara tingkat keahlian yang dimiliki alumni PSPE-FE-UNP yang sudah bekerja dengan tingkat keahlian yang dimiliki alumni PSPE-FE-UNP yang belum bekerja. Dengan kriteria pengujian:

- a.
- b. Jika  $Z_o < Z_{tab}$  atau  $-Z_o > -Z_{tab}$  atau probabilitas  $> \alpha/2$  maka  $H_o$  diterima, maka tidak terdapat perbedaan antara alumni yang bekerja dengan alumni yang belum bekerja.

- c. Jika  $Z_o > Z_{tab}$  atau  $-Z_o < -Z_{tab}$  atau probabilitas  $< \alpha/2$  maka  $H_0$  ditolak maka terdapat perbedaan yang nyata antara alumni yang bekerja dengan alumni yang belum bekerja.

Formulasi hipotesis secara statistik yaitu:

$$H_0 : \beta = 0$$

$$H_a : \beta \neq 0$$

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. KESIMPULAN**

Terdapat perbedaan tingkat keahlian yang dimiliki alumni PSPE FE-UNP yang sudah bekerja dengan tingkat keahlian alumni yang belum bekerja. Tingkat keahlian yang dimiliki alumni yang sudah bekerja merupakan tingkat keahlian yang dibutuhkan pasar tenaga kerja di propinsi Sumatera Barat. Dan sejauhmana dunia kerja mampu menyerap lulusan PSPE FE-UNP di Propinsi Sumatera Barat bahwa antara alumni yang sudah bekerja dan belum bekerja mempunyai perbedaan yang signifikan dari segi kemampuan mengajar, kemampuan menganalisis, komunikasi, kepemimpinan, kreatifitas, kemampuan menerapkan teori, komputasi, keterampilan membuat laporan, keterampilan menulis dalam bahasa Inggris, keterampilan Praktek Lapangan Kependidikan (PLK), keterampilan magang, dan kemampuan memecahkan masalah.

#### **B. SARAN**

1. PSPE-FE-UNP hendaklah memasukkan unsur-unsur keahlian primer dan sekunder kedalam setiap mata kuliah yang menjadikan mereka memiliki tingkat keahlian yang dibutuhkan pasar tenaga kerja dan memiliki kemampuan dan kompetensi yang mendukung mereka dalam menghadapi persaingan pada pasar tenaga kerja.

2. PSPE-FE-UNP hendaklah membekali alumninya dengan kemampuan primer dan sekunder sehingga tidak ada perbedaan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh alumni yang bekerja dan belum bekerja. Dengan kata lain dapat menghilangkan gap antara sesama alumni sehingga mereka cepat terserap di pasar kerja.
3. PSPE-FE-UNP hendaknya mengintensifkan mata kuliah yang memiliki tingkat keahlian yang sesuai dengan pasar kerja untuk lebih mendukung alumni dalam mencari pekerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Admin. 2008. *Teori Pengertian Komunikasi*. (online), (<http://www.skripsisites.com>, di akses 12 Februari 2008).
- Adrian. 2008. *Mengajar Berdasarkan Tipologi Siswa*. (online),(<http://www.joelymultiply.co.id>, di akses 12 Februari 2008)
- Alwi, Hasan.2003. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. ed 3 cet 3. Jakarta: Balai Pustaka.
- Aninomous. 2008. *Laporan*. (online), (<http://www.blogpersimpangan.com>, di akses 12 Februari 2008).
- .2008. *Pengertian Menulis*. (online), (<http://www.google.co.id>. diakses 12 Februari 2008).
- .2008.*Program Pengalaman Lapangan*.(online), (<http://www.uns.ac.id>, diakses 12 Februari 2008).
- .2008. *Breafing Magang Kerja dan Tugas Akhir*. (online), (<http://www.universitاسgajahmada.com>, diakses 12 Februari 2008).
- Arifin. 2008. *Mengajar Berdasarkan Tipologi Siswa*. (online),(<http://www.joelymultiply.co.id>, di akses 12 Februari 2008).
- Arikunto, Suharsimi dan Safrudin Cepi. 2004. *Evaluasi Program Pendidikan (Pedoman Teoritis Praktis Bagi Praktisi Pendidikan )*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Becker, Gary S. 1983. *Human Capital : A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Univ. of Chicago Press.
- Departemen Tenaga Kerja RI. 1995. *Perencanaan Tenaga Kerja Nasional (PTKN)*. Jakarta.
- Ehrenberg, R.C Smith. 1997. *Modern Labor Economic : Theory and Public Policy*. Sixth Edition. Addison – Weasley Longman, Inc.
- Feyman. 2008. *Ilmu Komputer*. (online), (<http://www.wikipedia indonesia.com>, di akses 12 Februari 2008).
- Hansen , W, Lee. 1991. *The Education and Training of Economic Doctorates : Major Findings of the Executive Secretary of the American Economic Association's Comission on Graduate Education in Economics*. Journal of Economic Literatur, Vol XXIX, September 1991.