

**IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR DAN PENGKLASIFIKASIAN KESESUAIAN
KURIKULUM TERHADAP KENYAMANAN ALUMNI JURUSAN TEKNIK
INDUSTRI FTI-UII DALAM BEKERJA MENGGUNAKAN
*DISCRIMINANT ANALYSIS***

TUGAS AKHIR

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Jurusan Teknik Industri**



oleh :

Nama : OKKY KURNIA SAPUTRI

No. Mahasiswa : 03 522 096

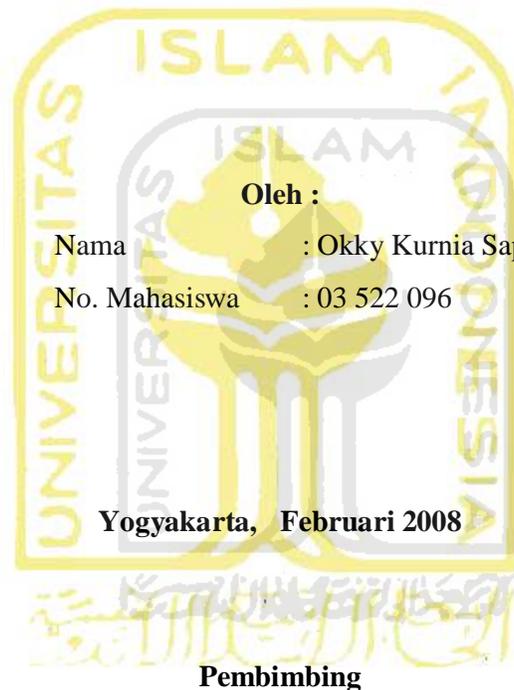
**JURUSAN TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS TEKNOLOGI INDUSTRI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2008

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING

**IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR dan PENGKLASIFIKASIAN KESESUAIAN
KURIKULUM TERHADAP KENYAMANAN ALUMNI JURUSAN TEKNIK
INDUSTRI FTI-UII DALAM BEKERJA MENGGUNAKAN *DISCRIMINANT
ANALYSIS***

TUGAS AKHIR



Dr. Ir. Hari Purnomo, MT

LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI

**IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR dan PENGKLASIFIKASIAN KESESUAIAN
KURIKULUM TERHADAP KENYAMANAN ALUMNI JURUSAN TEKNIK
INDUSTRI FTI-UII DALAM BEKERJA MENGGUNAKAN *DISCRIMINANT
ANALYSIS***

TUGAS AKHIR

Oleh :

Nama : Okky Kurnia Saputri

No. Mahasiswa : 03522096

**Telah Dipertahankan di depan Sidang Penguji sebagai Salah Satu Syarat untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Teknik Industri**

Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia

Yogyakarta, 28 Februari 2008

Tim Penguji

DR. Ir. Hari Purnomo, MT _____

Taufiq Immawan, ST, MM _____

Winda Nur Cahyo, ST, MT _____

**Mengetahui,
Ketua Jurusan Teknik Industri
Fakultas Teknologi Industri
Universitas Islam Indonesia**

Prof. Dr. Ir. R. Chairul Saleh, M.Sc

LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI

**IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR dan PENGKLASIFIKASIAN KESESUAIAN
KURIKULUM TERHADAP KENYAMANAN ALUMNI JURUSAN TEKNIK
INDUSTRI FTI-UII DALAM BEKERJA MENGGUNAKAN *DISCRIMINANT
ANALYSIS***

TUGAS AKHIR

Oleh :

Nama : Okky Kurnia Saputri

No. Mahasiswa : 03522096

**Telah Dipertahankan di depan Sidang Penguji sebagai Salah Satu Syarat untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Teknik Industri
Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia
Yogyakarta, 28 Februari 2008**

Tim Penguji

Dr. Ir. Hari Purnomo, MT _____

Taufiq Immawan, ST, MM _____

Winda Nur Cahyo, ST, MT _____

**Mengetahui,
Ketua Jurusan Teknik Industri
Fakultas Teknologi Industri
Universitas Islam Indonesia**

Prof. Dr. Ir. R. Chairul Saleh, M.Sc

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini persaingan merupakan hal yang sangat sering dijumpai diberbagai macam bidang seperti ekonomi, teknologi dan pendidikan terlebih lagi persaingan dalam mencari pekerjaan. Sumber daya manusia sebagai hasil akhir dari institusi pendidikan perlu memikirkan konsep dan parameter dari hasil akhir itu sendiri. Hal ini didasarkan pada semakin kompetitifnya persaingan baik skala nasional maupun internasional dalam menghadapi AFTA (*Asean Free Trade Area*) pada tahun 2010 (Wikipedia, 2007). Persaingan yang terjadi pada sumber daya manusia dihasilkan oleh institusi itu sendiri, sehingga harus ada unsur-unsur yang perlu diperhatikan dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi

Fokus utama dalam meningkatkan daya saing pada institusi pendidikan adalah kualitas lulusan. Lulusan merupakan salah satu *output* langsung dari proses pendidikan yang dilakukan oleh perguruan tinggi. Lulusan harus memiliki kompetensi akademik maupun *soft skills* sebagaimana dinyatakan oleh sasaran mutu serta dibuktikan oleh kinerja lulusan di masyarakat sesuai dengan profesinya (AIPT, 2007). Sehingga diperlukan usaha untuk memacu peningkatan kualitas pembelajaran melalui peningkatan mutu dan relevansinya. Relevansi yang dimaksud adalah keterkaitan antara kompetensi lulusan dengan kebutuhan pasar. Kualitas pendidikan dapat diketahui melalui tingkat kepuasan seluruh komponen internal dan eksternal dalam sistem penyelenggaraan pendidikan. Selain kualitas pendidikan, institusi Perguruan Tinggi (PT) juga menghadapi

isu relevansi, yang menggambarkan relevansi antara hasil didik universitas dengan kebutuhan pengguna (*user demand*). Tingkat relevansi pendidikan yang rendah menyebabkan lulusan PT kurang dapat diserap oleh pasar kerja, dan berdampak pada peningkatan pengangguran (TTS, 2004).

Permasalahan yang dihadapi institusi PT dalam memperkirakan laju penyerapan lulusan di dunia kerja serta kualitas lulusannya antara lain kurangnya informasi mengenai potensi sumberdaya manusia secara nasional. Kebutuhan pendidikan terhadap jenis pekerjaan yang berbeda dan perguruan tinggi bukan menjadi satu-satunya pihak yang mengetahui semua kebutuhan kompetensi di lapangan kerja. Yorke dan Harvey (2005) menyatakan para *employer* tidak hanya mencari pekerja yang mampu beradaptasi, fleksibel, dan memiliki keinginan untuk terus belajar, namun juga menginginkan pekerja yang memiliki ketrampilan komunikasi, bekerja dengan tim, serta mahir dalam menggunakan teknologi informasi dalam menjalankan perusahaan. Keterampilan komunikasi yang dimaksud mencakup komunikasi lisan seperti presentasi, negosiasi, dan juga termasuk keterampilan dalam berkomunikasi lewat tulisan, misalnya membuat laporan perusahaan, surat, dan lain-lain. Bekerja tim, tidak hanya berarti menjalankan suatu peranan dalam sebuah kelompok, tetapi juga mampu menjalankan peran lain dalam kelompok dan bekerja dalam banyak tim yang saling berhubungan dalam satu waktu. Para *employer* juga terus menekankan akan pentingnya keterampilan menyelesaikan masalah terutama penyelesaian masalah secara kreatif.

Terkait dengan masalah di atas, institusi harus mampu melakukan proses evaluasi diri. Salah satu tahapan kegiatan yang harus dilakukan pada proses evaluasi diri adalah *Tracer Study*. *Tracer study* merupakan pendekatan yang memungkinkan institusi

pendidikan tinggi memperoleh informasi tentang kekurangan yang mungkin terjadi dalam proses pendidikan dan proses pembelajaran dan dapat merupakan dasar untuk perencanaan aktivitas untuk penyempurnaan di masa mendatang. Informasi yang diberikan oleh lulusan yang berhasil di profesinya diperlukan, misalnya informasi hubungan antara pengetahuan terhadap ketrampilan dan tuntutan pekerjaan, area pekerjaan, posisi profesi. Selain itu, para lulusan dapat juga diminta untuk menilai kondisi studi yang mereka alami selama mengikuti proses pendidikan dan pembelajaran. *Tracer Study* dapat mengukur dan melacak kinerja dari lulusan institusi pendidikan tinggi (TTS, 2004).

Tracer Study dapat mengukur dan melacak kinerja lulusan jurusan teknik industri UII di dunia kerja. Sehingga Jurusan teknik industri UII dapat mempersiapkan isi dan sistem pendidikannya agar lulusan yang dihasilkan dapat beradaptasi di dunia kerja. Dalam hal ini peneliti mengukur dan melacak kinerja alumni untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kenyamanan alumni dan meklasifikasikan kesesuaian kurikulum Jurusan Teknik Industri Universitas Islam Indonesia Industri terhadap tingkat kenyamanan alumni dalam bekerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan diatas maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kenyamanan alumni dalam bekerja?
2. Bagaimana klasifikasi kesesuaian kurikulum Jurusan Teknik Industri terhadap tingkat kenyamanan alumni dalam bekerja?

1.3 Batasan Masalah

Agar lebih terfokus dan memperjelas pembahasan penulisan serta memudahkan pengarahannya terhadap permasalahan, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan dengan mengambil sample alumni Jurusan Teknik Industri Universitas Islam Indonesia yang dibatasi pada alumni yang lulus tahun 2006/2007 yang tersebar diseluruh wilayah Indonesia.
2. Penelitian dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu alumni.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk :

1. Mengetahui faktor-faktor dominan yang mempengaruhi kenyamanan alumni dalam bekerja.
2. Mengetahui klasifikasi kesesuaian kurikulum Jurusan Teknik Industri terhadap tingkat kenyamanan alumni dalam bekerja.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Dapat meningkatkan kualitas lulusan dari jurusan Teknik Industri Universitas Islam Indonesia.

2. Sebagai pertimbangan dan evaluasi bagi pihak jurusan teknik industri FTI UII bahwa identifikasi faktor-faktor yang mampu membedakan segmentasi tingkat kinerja alumni bisa dijadikan sebagai masukan dalam meningkatkan kinerja alumni dengan peningkatan kurikulum.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk lebih terstruktur penulisan tugas akhir ini maka selanjutnya sistematika penulisan ini disusun sebagai berikut :

BAB II LANDASAN TEORI

Berisi tentang konsep dan prinsip dasar yang diperlukan untuk memecahkan masalah penelitian. Disamping itu juga memuat uraian tentang hasil penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya yang memiliki hubungan dengan penelitian yang dilakukan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Mengandung uraian tentang bahan atau materi penelitian, alat, tata cara penelitian dan data yang akan dikaji serta cara analisis yang dipakai dan bagan alir.

BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Menguraikan tentang data-data yang dihasilkan selama penelitian kemudian dilakukan pengolahan data dengan metode yang telah ditentukan.

BAB V PEMBAHASAN

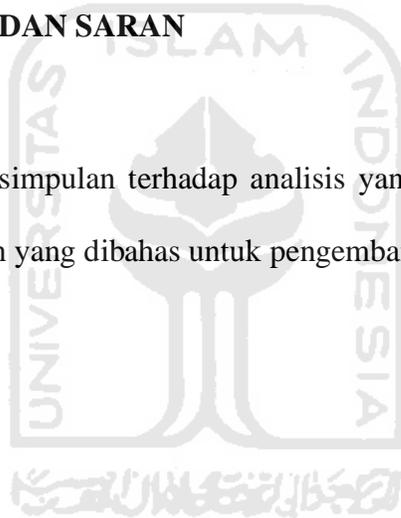
Berisi tentang pembahasan dari hasil penelitian dan pengolahan data. Pembahasan dilakukan dengan konsep yang relevan.

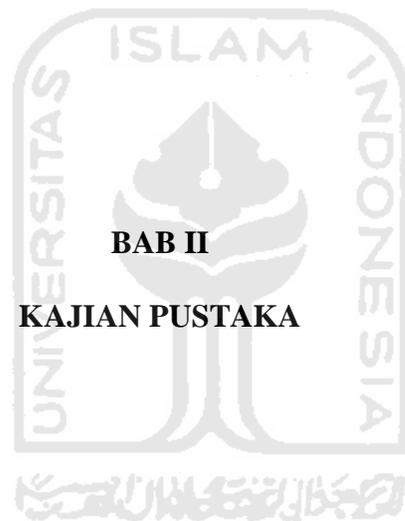
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi tentang kesimpulan terhadap analisis yang dibuat dan saran-saran atas permasalahan yang dibahas untuk pengembangan selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN





2.1 *Tracer Study*

Tracer study (studi pelacakan) merupakan suatu studi yang dilakukan untuk menelusuri kembali (*trace*) para alumni guna melihat apakah keahlian yang mereka dapatkan selama kuliah masih relevan bagi dunia industri. Mindriany (2005) mengatakan *tracer study* merupakan pendekatan yang memungkinkan institusi pendidikan tinggi memperoleh informasi tentang kekurangan yang mungkin terjadi dalam proses pendidikan dan proses pembelajaran dan dapat merupakan dasar untuk perencanaan aktivitas untuk penyempurnaan di masa mendatang. Dengan demikian, informasi yang diberikan oleh lulusan yang berhasil di profesinya diperlukan, misalnya informasi tentang

pengetahuan dan penampilan yang relevan (hubungan antara pengetahuan terhadap ketrampilan dan tuntutan pekerjaan, area pekerjaan, posisi profesi). Selain itu, para lulusan dapat juga diminta untuk menilai kondisi studi yang dialami selama mengikuti proses pendidikan dan pembelajaran.

2.2 Kenyamanan Dalam Bekerja

Dalam suatu pekerjaan, tidak hanya dibutuhkan kuantitas materi saja tetapi juga kenyamanan dalam bekerja karena berhubungan dengan kinerja. Secara manajemen, kenyamanan dalam bekerja akan terganggu bila terjadi konflik dalam suatu pekerjaan. Agar tetap menjaga kenyamanan bekerja sebaiknya diusahakan agar tetap tercipta suasana yang kondusif. Dotulong (2008) menyatakan bahwa kenyamanan seseorang dalam bekerja dapat dilihat dari keaktifannya memunculkan ide-ide kreatif bagi kemajuan perusahaannya. Jika kenyamanan dalam bekerja telah tercapai maka terobosan-terobosan baru bagi perusahaan akan tercapai. Kemampuan adaptasi di lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja, karena kemudahan beradaptasi dengan rekan kerja yang lain berdampak pada kemudahan melakukan suatu pekerjaan. Semakin mudah melakukan dan menikmati suatu pekerjaan, maka kenyamanan dalam bekerja akan mudah tercapai. Putri (2007) menyatakan interaksi sosial juga menjadi salah satu faktor kenyamanan dalam bekerja, hal tersebut dilihat dari kemampuan interaksi sosial yang baik dengan rekan kerja lain dapat menghasilkan kepuasan dan kenyamanan dalam bekerja. Riri (2007) menyatakan bahwa kenyamanan dalam bekerja juga dipengaruhi oleh bidang pekerjaan yang ditekuni, bekerja pada bidang yang diinginkan secara langsung dapat meningkatkan kinerja seseorang. Kenyamanan dalam bekerja dipengaruhi

juga oleh kemampuan berkomunikasi, yaitu kemampuan untuk mendengar dan berinteraksi dengan rekan kerja maupun dengan pelanggan (Hidayat, 2007). Dalam hal ini kemampuan komunikasi verbal maupun non verbal digunakan sebagai bentuk pesan atau sebagai pengantar informasi, sehingga diperoleh pencapaian makna yang sebenarnya. Artinya jika seseorang mampu membangun komunikasi dengan baik, maka akan terhindar dari konflik yang memicu ketidaknyamanan dalam bekerja.

Qodrat (2007) menyatakan bahwa suasana nyaman dalam bekerja dapat juga dipengaruhi oleh sistem kerja perusahaan dan rekan kerja. Setiap perusahaan memiliki iklim kerja masing-masing, iklim ini terbentuk karena kerja sistem, sistem berjalan bersama dengan tim work di setiap unit perusahaan. Masing-masing unit ini memiliki kohesifitas individu yang berbeda dan tentu memberikan kontribusi baik maupun buruk bagi perusahaan walau dalam skala kecil. Bekerja dalam suatu organisasi tentu ada kerjasama, membangun sebuah *team work*. Dalam hal ini kemampuan berorganisasi diuji dan dibutuhkan saling pengertian dan pemahaman anggota tim yang lain.

Eka (2004) menyatakan bahwa pencapaian prestasi kerja dapat dilakukan dengan menumbuhkan kompetensi antar karyawan. Kompetensi masih sulit diterima oleh individu di Indonesia, karena lingkungan yang berbeda dan kemampuan *personal* belum mendukung. Pencapaian prestasi kerja ada pengaruhnya terhadap kenyamanan dalam bekerja, maka dari itu perlu diperhatikan aspek-aspek kekuatan dan kemampuan *personal* untuk memperbaharui dan meningkatkan keterampilan individu.

2.3 Kurikulum

Kurikulum dalam bahasa Latin mempunyai kata akar *curere*, kata ini berarti jalan atau jejak. Perkataan kurikulum dalam bahasa Inggris mengandung pengertian rencana pelajaran. Paduan kedua bahasa ini menghasilkan makna bahwa kurikulum merupakan jalan dari satu peringkat ke peringkat lainnya. Makna yang lebih luas dari kurikulum dalam perbendaharaan kata pendidikan adalah jurusan pembelajaran yang diikuti di sekolah (Destaliyana, 2007). [John Franklin Bobbitt](#) dalam Wikipedia (2008) mengatakan awal tahun 1918 kurikulum adalah seperti sebuah ide atau pikiran, berasal dari bahasa latin yang berarti kurikulum sebagai mata pelajaran yang diberikan secara resmi dan berkesinambungan, dimana anak-anak menjadi dewasa demi kesuksesan dalam kehidupan bermasyarakat.

Dalam pasal 1 Butir 19 UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi, dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu (Sujatmiko, 2003). Pada pendidikan umum, kurikulum adalah kumpulan dan isi dari mata pelajaran yang ditawarkan pada sekolah atau universitas. Menurut pasal 1 Butir 6 Kepmendiknas No. 232/U/2000 tentang Pedoman Penyusunan Kurikulum Pendidikan Tinggi dan Penilaian Hasil Belajar Mahasiswa, kurikulum pendidikan tinggi adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai isi maupun bahan kajian dan pelajaran serta cara penyampaian dan penilaiannya yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan belajar-mengajar di perguruan tinggi (Destaliyana, 2007).

Maydina (2007) berpendapat bahwa kurikulum ialah suatu patokan rencana-rencana dalam hal penyelenggaraan pembelajaran yang memiliki tujuan dan cita-cita

tertentu yang berlandaskan pada pengalaman-pengalaman pembelajaran sebelumnya, yang bersifat flexible (dapat mengalami perbaikan-perbaikan) dan didesain oleh sekolah agar siswa-siswa itu memiliki representasi fungsi langsung di masyarakat.

Menurut Grayson dalam Zulharman (2007), kurikulum adalah suatu perencanaan untuk mendapatkan luaran (*out-comes*) yang diharapkan dari suatu pembelajaran. Perencanaan tersebut disusun secara terstruktur untuk suatu bidang studi, sehingga memberikan pedoman dan instruksi untuk mengembangkan strategi pembelajaran (materi) di dalam kurikulum harus diorganisasikan dengan baik agar sasaran (*goals*) dan tujuan (*objectives*) pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Saedah dan Encik (2006) merincikan kurikulum sebagai sebuah perancangan yang objektif, teori-teori dan kajian-kajian mengenai kondisi sosial, perkembangan manusia, pembelajaran dan ilmu pengetahuan serta kognitif yang menjadi panduan untuk perancangan di semua peringkat termasuk sistem persekolahan, sekolah, kumpulan guru dan individu yang belajar. Sedangkan menurut definisi Smith (2000) kurikulum merupakan sebuah rencana kegiatan-kegiatan (oleh pengajar-pengajar dan para siswa) yang telah dirancang sehingga para siswa memiliki pencapaian sebaik dan semaksimal mungkin terhadap pendidikan.

Rumusan kurikulum sendiri adalah perancangan yang sistematis bagi satu program pendidikan termasuk juga segala pengalaman pembelajaran yang akan dikuasai oleh pelajar. Banyak sumber yang boleh mempengaruhi atau menjadi asas kepada pembinaan sesuatu kurikulum. Di antara sumber yang terpenting ialah keperluan masyarakat setempat dari segi ekonomi dan sosial-budaya, status sasaran (pelajar) dari segi psikologi dan sosialisasinya serta disiplin ilmu itu sendiri (Saedah dan Encik, 2006).

Kemalia (2006) menyatakan bahwa konsep kurikulum dapat diklasifikasikan ke dalam empat jenis pengertian yang meliputi :

1. Kurikulum sebagai produk
2. Kurikulum sebagai program
3. Kurikulum sebagai hasil yang diinginkan
4. Kurikulum sebagai pengalaman belajar bagi peserta didik

Kurikulum sebagai produk merupakan hasil perencanaan, pengembangan, dan perekayasaan kurikulum dengan arah dan tujuan pendidikan secara lebih konkret dalam sebuah dokumen. Kurikulum sebagai program secara esensial merupakan kurikulum yang berbentuk program-program pembelajaran secara riil. Dalam bentuk yang ekstrem, kurikulum sebagai program dapat termanifestasikan dalam serentetan daftar pelajaran ataupun pokok bahasan yang diajarkan pada kurun waktu tertentu seperti halnya dalam kurun waktu satu semester. Pandangan kurikulum sebagai hasil belajar yang ingin dicapai oleh para siswa, mendeskripsikan kurikulum sebagai pengetahuan, keterampilan, perilaku, sikap dan berbagai bentuk pemahaman terhadap bidang studi. Banyak faktor yang mempengaruhi pemaknaan kurikulum sebagai pengalaman belajar, seperti kemampuan pengajar dalam menerapkan dan mengembangkan kurikulum dalam proses pembelajaran. Artinya sebaik apa pun kurikulumnya bila tidak didukung oleh pengajar yang profesional tentu tidak banyak memberikan makna terhadap siswa, demikian pula sebaliknya. Dalam Saedah dan Encik (2006), kurikulum mencakup 8 bagian, yaitu :

- a. Kandungan mata pelajaran
- b. Program aktivitas-aktivitas yang telah dirancang
- c. Hasil pembelajaran yang ingin dicapai

- d. Konsep budaya
- e. Pengalaman
- f. Tugas-tugas dan konsep yang perlu dipelajari
- g. Kegiatan kemasyarakatan
- h. Pelatihan-pelatihan

Menurut Smith (2000) setidaknya kurikulum seharusnya menyediakan sebuah rencana dasar untuk mata pelajaran, mengandung data-data yang empiris dan mempertimbangkan alasan-alasan dasar kebenarannya.

Kurikulum seharusnya menawarkan :

- a. Dalam perencanaan
 - a.1. Prinsip untuk pemilihan isi, apa yang seharusnya diajarkan dan dipelajari.
 - a.2. Prinsip perkembangan pada sebuah strategi pembelajaran, apa yang seharusnya diajarkan dan dipelajari.
 - a.3. Prinsip dalam membuat keputusan-keputusan terhadap rangkaiannya.
 - a.4. Prinsip yang mana mengenal kelebihan dan kelemahan individual siswa-siswa.
- b. Mata pelajaran yang empiris
 - b.1. Prinsip dasar pada mata pelajaran dan kemajuan para siswa.
 - b.2. Prinsip dasar pada mata pelajaran dan kemajuan para pengajar.
 - b.3. Pedoman pada pelaksanaan kurikulum pada perubahan konteks kependidikan, konteks siswa dan keadaan lingkungan.
 - b.4. Keterangan tentang pengaruh yang bermacam-macam pada konteks yang berbeda-beda dan sebuah pemahaman terhadap perbedaan tersebut.

c. Hubungannya dengan dasar-dasar kebenaran :

Sebuah perumusan dengan tujuan atau maksud kurikulum yang mana dapat diperoleh penelitian yang kritis.

Dari hasil survei peringkat perguruan tinggi (PT) terkemuka dunia yang dilakukan oleh *The Times* Inggris menempatkan empat universitas negeri terkemuka di Indonesia pada peringkat 300-400 (Zaenal, 2006). Ada empat hal yang dinilai THES (*Times Higher Education Survey*) yaitu terserapnya alumni di bursa kerja, kualitas pembelajaran, persentase mahasiswa dan dosen, serta kualitas riset. Perguruan tinggi diharapkan mampu menghasilkan lulusan yang berkompeten di dunia kerja. Dari keempat kriteria itu ternyata ada satu kriteria yang harus menjadi *goal* (tujuan) setiap perguruan tinggi yaitu terserapnya lulusan di bursa kerja. Sedangkan tiga kriteria lainnya merupakan variabel independen yang mempengaruhi kriteria pertama. Kebutuhan tenaga kerja di lapangan harus dapat diidentifikasi oleh perguruan tinggi, tidak hanya sekadar memenuhi kewajiban proses pendidikan, namun juga benar-benar mengetahui kurikulum apa yang perlu diajarkan pada mahasiswanya. Kurikulum harus dievaluasi terus-menerus, khususnya dalam hal materi kurikulum suatu program studi, sesuai dengan perkembangan jaman. Mengubah kurikulum hendaknya dihindari, jika tidak sangat mendesak karena akan mengganggu sistematika program studi. Perubahan yang dapat dilakukan adalah pada tatanan silabus dan konversi nama mata kuliah, perubahan ini tidak akan mengganggu sistematika program studi.

Penetapan kurikulum program studi Jurusan Teknik Industri FTI UII hendaknya disesuaikan dengan tuntutan dan kebutuhan dari pihak *stakeholders* yaitu kebutuhan dunia industri dan perkembangan teknologi. Kesesuaian dengan tuntutan dan kebutuhan

dari *stakeholders* tersebut direalisasikan dengan mata kuliah yang menekankan pada ilmu Teknik Industri dengan tujuan agar mahasiswa menguasai dan ahli dalam bidang Teknik Industri. Diharapkan kurikulum semasa kuliah dapat diimplementasikan dalam dunia kerja untuk menunjang kenyamanan dalam bekerja.

2.4 Organisasi

Kata organisasi berasal dari bahasa Yunani yaitu *organon* dan istilah Latinnya *organum* yang dapat berarti alat, bagian, anggota atau badan (Wikan. Y, 2008). Organisasi merupakan suatu bentuk kerjasama dari sekelompok orang dalam usaha mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai apabila dilakukan secara individual. Organisasi juga dapat didefinisikan sebagai suatu pengaturan orang-orang yang sengaja untuk mencapai tujuan tertentu (Suyantoro, 2007). Godm (2006) mendefinisikan organisasi sebagai suatu sistem aktivitas kerja sama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih. Dalam menjalin kerjasama ini pasti terjadi perbedaan pendapat antara anggota organisasi yang dapat menimbulkan konflik di dalam organisasi. Konflik dapat berbentuk adanya perbedaan pendapat mengenai tujuan organisasi, kompetensi antar departemen, para ketua yang bersaing dan berkonflik untuk memperebutkan posisi.

McNamara (2007) mengemukakan akan lebih mudah mendefinisikan sebuah organisasi sebagai sistem. Ringkasnya sebuah sistem adalah sebuah kumpulan organisasi dari bagian yang sangat terintegrasi dalam tata tertib untuk menyelesaikan sebuah tujuan atau cita-cita secara menyeluruh. Karakteristik yang terakhir ini menggambarkan bahwa sebuah organisasi diatur berdasarkan aturan-aturan yang ditetapkan bersama dan tentu saja harus dengan penuh komitmen dalam menjalankannya.

Menurut Candra (2007) organisasi dibagi menjadi dua yaitu :

a. Organisasi Formal

Adalah perkumpulan dari dua orang atau lebih yang mengikatkan diri dengan suatu tujuan bersama secara sadar serta dengan hubungan kerja yang rasional.

b. Organisasi Informal

Organisasi informal merupakan perkumpulan dari dua orang atau lebih yang terlibat pada suatu aktifitas serta tujuan bersama yang tidak disadari.

Menurut Suyantoro (2007), organisasi mempunyai beberapa manfaat yaitu :

- a. Organisasi sebagai penuntun pencapaian tujuan. Pencapaian tujuan akan lebih efektif dengan adanya organisasi yang baik.
- b. Organisasi dapat mengubah kehidupan masyarakat. Contohnya organisasi kemahasiswaan, akan menciptakan generasi kritis dan berjiwa kepemimpinan.
- c. Organisasi menawarkan karier. Karier berhubungan dengan pengetahuan dan keterampilan. Jika diinginkan karier untuk kemajuan hidup, berorganisasi dapat menjadi solusi.
- d. Organisasi sebagai cagar ilmu pengetahuan. Organisasi selalu berkembang seiring dengan munculnya fenomena-fenomena organisasi tertentu. Peran penelitian dan pengembangan sangat dibutuhkan sebagai dokumentasi yang nanti akan mengukir sejarah ilmu pengetahuan.

Rudiono (2007) mengatakan organisasi juga dibedakan menjadi organisasi primer dan organisasi sekunder, yaitu :

- a. Organisasi Primer, organisasi semacam ini menuntut keterlibatan secara lengkap, pribadi dan emosional anggotanya. Mereka berlandaskan ekspektasi

timbang balik dan bukan pada kewajiban yang dirumuskan dengan eksak. Contoh dari organisasi semacam ini adalah keluarga-keluarga tertentu.

- b. Organisasi Sekunder, organisasi sekunder memuat hubungan yang bersifat intelektual, rasional, dan kontraktual. Organisasi seperti ini tidak bertujuan memberikan kepuasan batiniyah, tapi mereka memiliki anggota karena dapat menyediakan alat-alat berupa gaji ataupun imbalan kepada anggotanya. Sebagai contoh organisasi ini adalah kontrak kerjasama antara majikan dengan calon karyawannya dimana harus saling setuju mengenai seberapa besar pembayaran gajinya.

Rudiono (2007) mengemukakan dua alasan mengapa orang memilih untuk berorganisasi. Pertama, alasan sosial (*social reason*), sebagai “*zoon politicon*” artinya makhluk yang hidup secara berkelompok, maka manusia akan merasa penting berorganisasi demi pergaulan maupun memenuhi kebutuhannya. Hal ini dapat kita temui pada organisasi-organisasi yang memiliki sasaran intelektual, atau ekonomi. Kedua, alasan materi (*material reason*) melalui bantuan organisasi manusia dapat melakukan tiga macam hal yang tidak mungkin dilakukannya sendiri, yaitu :

- a. Dapat memperbesar kemampuannya.
- b. Dapat menghemat waktu yang diperlukan untuk mencapai suatu sasaran, melalui bantuan sebuah organisasi.
- c. Dapat menarik manfaat dari pengetahuan generasi-generasi sebelumnya yang telah dihimpun.

Advan (2007) mengatakan mahasiswa sebagai salah satu elemen sosial kampus memosisikan dirinya sebagai anggota sivitas akademika, yang diasumsikan bahwa

sebagai masyarakat kampus mahasiswa dianggap lebih berpotensi intelektual dalam perilaku ilmiah, objektif dan bertanggungjawab. Tanggung jawabnya sebagai sebuah idealitas yaitu:

- a. Dari segi pendidikan mahasiswa harus mampu merangkai teori-teori, berdiskusi dan menelurkan ide-ide ilmiah yang cukup brilian.
- b. Penelitian mahasiswa mampu mempertemukan antara teori yang terpaparkan dengan realitas objektif secara empirik dalam mencari sebuah fakta sosial.
- c. Pengabdian kepada masyarakat sebagai perwujudan akan hasil studi dan analisis teori secara spekulatif sebagai tanggung jawab sosial.

Dilingkungan kampus, organisasi merupakan wadah berbagai macam aktivitas mahasiswa, terbukti bahwa pertama, organisasi menawarkan pengalaman-pengalaman berharga dimana hal tersebut tidak akan diperoleh hanya dibangku kuliah. Kedua, organisasi memberikan kerangka praktis dari teori-teori yang telah didapatkan dikuliah. Ketiga, organisasi mampu memupuk kepedulian mahasiswa terhadap sesamanya dan dilingkungan sekitarnya baik dari aspek sosial, ekonomi, budaya, hukum dan lain-lain. Selain dinyatakan sebagai wadah yang mampu merespon apa yang menjadi kepentingan suatu kelompok, organisasi juga sebagai proses yang ideal bagaimana kemudian mahasiswa mampu mengaktualisasikan dirinya sebagai agen perubahan sosial. Akses informasi pendidikan tidak hanya diruang formal namun juga didapat dari ruang non formal (organisasi) yang cukup mampu memberikan media untuk menyemai ide-ide ilmiah dan usaha praksis dalam menghasilkan karya intelektual (Advan, 2007).

Terdapat 3 kategori seorang sarjana dikatakan intelektual yaitu pertama, seseorang mampu memahami teks yang dibaca dengan kreatifitas bahasanya sendiri dan

memposisikan apa yang dibaca sebagai pikiran penulisnya. Kedua, mampu menganalisis sekaligus mengaktualisasikan ide secara profesional. Ketiga, bukan hanya mampu menganalisis dan mengaktualisasikan tetapi mampu berkreasi dan berinovasi dalam sebuah karya sebagai suatu langkah pembaharuan (Advan, 2007).

2.5 Komunikasi

Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian pesan (ide, gagasan) dari satu pihak kepada pihak lain untuk mendapatkan saling pengertian diantara kedua belah pihak (Wikipedia, 2008). Kata komunikasi berasal dari bahasa Inggris *communicate* artinya menghubungkan, berhubungan dengan (Fadliyanur, 2008). Denny (2007) mengatakan komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang-lambang yang bermakna bagi kedua pihak, dalam situasi yang tertentu komunikasi menggunakan media tertentu untuk merubah sikap atau tingkah laku seorang atau sejumlah orang sehingga ada efek tertentu yang diharapkan. Denny (2007) menyebutkan komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan, informasi dari seseorang ke orang lain.

Menurut Denny (2007) komunikasi dapat dijabarkan sebagai berikut :

a. Komunikasi Vertikal

Komunikasi vertikal adalah komunikasi dari atas ke bawah dan dari bawah ke atas atau komunikasi dari pimpinan ke bawahan dan dari bawahan ke pimpinan secara timbal balik.

b. Komunikasi Horisontal

Komunikasi horisontal adalah komunikasi secara mendatar, misalnya komunikasi antara karyawan dengan karyawan dan komunikasi ini sering kali berlangsung tidak formal yang berlainan dengan komunikasi vertikal yang terjadi secara formal.

Lusiana (2002) menyatakan bahwa pembahasan mengenai pengertian dan hakikat komunikasi tidak dapat meninggalkan peninjauan atas unsur-unsur komunikasi. Unsur-unsur komunikasi ini selalu terdapat dalam peristiwa komunikasi adapun diantaranya:

a. Sumber

Merupakan orang yang mempunyai kebutuhan untuk berkomunikasi, yakni keinginan untuk membagi keadaan internal sendiri, baik yang bersifat emosional maupun informasional dengan orang lain.

b. Pesan

Pesan adalah seperangkat simbol-simbol verbal atau non verbal yang mewakili keadaan khusus sumber pada satu dan tempat tertentu.

c. Saluran

Merupakan sarana fisik penyampaian pesan dari sumber ke penerima atau yang menghubungkan orang ke orang lain secara umum.

d. Penerima

Adalah orang-orang yang menerima pesan dan dengan demikian terhubung dengan sumber pesan. Penerima bisa orang yang dimaksud oleh sumber atau orang lain yang kebetulan mendapatkan kontak dengan pesan yang dilepaskan oleh sumber.

e. Bidang pengalaman

Komunikasi dapat terjadi sejauh para pelaku memiliki pengalaman-pengalaman yang sama. Perbedaan dapat mengakibatkan komunikasi menjadi sulit, tetapi walaupun perbedaan tidak dapat dihilangkan bukan berarti komunikasi tidak ada harapan untuk terjadi.

Komunikasi memiliki komponen agar komunikasi dapat berjalan dengan baik, menurut Laswell dalam Wikipedia (2007) komponen-komponen komunikasi adalah :

- a. Komunikator (*sender*) adalah sumber yang mengirimkan suatu pesan kepada orang yang dimaksud. Pesan yang disampaikan itu bisa berupa informasi dalam bentuk bahasa ataupun lewat simbol-simbol yang bisa dimengerti kedua pihak
- b. Pesan (*message*) adalah informasi yang disampaikan suatu media atau saluran baik secara langsung maupun tidak langsung. Contohnya berbicara langsung melalui telepon, surat, e-mail, atau media lainnya.
- c. Komunikan (*receiver*) adalah menerima pesan yang disampaikan dan menerjemahkan isi pesan yang diterimanya ke dalam bahasa yang dimengerti kedua pihak. Komunikan (*receiver*) memberikan umpan balik (*feedback*) atau tanggapan atas pesan yang dikirimkan kepadanya, apakah dimengerti atau memahami pesan yang dimaksud oleh pengirim.

Wulandari (2007) menyatakan bahwa komunikasi yang efektif pada organisasi setidaknya membutuhkan 3 hal yaitu komunikator harus memiliki kemampuan yang tepat dan mengerti komunikasi dengan baik, memiliki iklim budaya kejujuran dan keterbukaan serta praktek komunikasi yang baik dan bertanggung jawab. Komunikasi yang tidak efektif berdampak langsung pada diri sendiri. Hal ini dapat menciptakan isolasi,

mengurangi pengalaman hidup yang positif, menciptakan ketakutan, kesedihan, kesendirian dan ketegangan dengan orang lain. Komunikasi yang tidak memuaskan atau mengundang sikap bermusuhan antara dua orang jarang sekali disebabkan oleh kesalahan salah satu orang saja dan efeknya, baik itu hanya sebentar atau berkelanjutan, dapat memberikan dampak pada diri kita baik secara nyata maupun tidak disadari (Hidayat, 2007).

TAMF AusAID dalam Hidayat (2007) mengatakan keahlian berkomunikasi dapat diasah menggunakan metode LOQVE, yang berarti :

1. *Listen* yaitu memproses informasi verbal untuk benar-benar mengerti apa yang dikatakan orang lain, baik fakta maupun perasaannya.
2. *Observe* adalah memproses informasi visual untuk memperoleh pemahaman akan bagaimana mereka bereaksi terhadap sesuatu.
3. *Question* adalah menggunakan serangkaian pertanyaan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan.
4. *Verify* yaitu memastikan bahwa kita dan lawan bicara kita memiliki pengertian dan pemahaman yang sama atas informasi yang dipertukarkan antara pembicara dan lawan bicara.
5. *Explain* yaitu memberikan informasi kepada orang lain dengan cara yang jelas dan ringkas, menggunakan cara verbal dan non verbal.

Putri (2007) menyatakan bahwa komunikasi merupakan sesuatu yang selalu kita lakukan baik dalam kehidupan pribadi maupun profesional. Komunikasi juga mengambil peranan penting dalam *team working skill*. Jika kita dapat bekerja sama dengan baik

dengan orang-orang lain di dalam organisasi, maka kenyamanan dalam bekerja akan tercapai.

2.6 Kekuatan Personal

Kekuatan personal berasal dari bahasa Inggris *personal power*, dari kata *personal* yang berarti pribadi dan *power* yang berarti kekuatan. Kekuatan personal adalah pandangan sebagai cara penciptaan, sesuatu yang eksistensial, sesuatu yang muncul melebihi apa yang telah diperoleh (Stensrud Robert, 1979). Kekuatan personal adalah kekuatan yang lahir dari dalam diri pribadi (Hessa, 2007). Kekuatan diri juga bisa berbentuk tanggung jawab untuk mengambil, memilih dan melaksanakan tugas-tugas yang diperlukan untuk menjadi penyebab (sumber solusi) bagi diri sendiri (Hessa, 2007). menyimpulkan bahwa kekuatan diri, akan selalu dibangun di atas keahlian dan kecerdasan emosional. Oleh sebab itu, manusia sebaiknya bersikap proaktif dalam menyambut dan mengambil tanggung jawab demi mengubah keadaan diri sendiri, dari sumber persoalan menjadi sumber solusi. Kekuatan personal datang dari dalam diri seseorang, sifat yang sudah melekat dalam diri, contohnya kemampuan atau kecakapan dalam membujuk orang, mengetahui apa yang disukai atau tidak disukai atasan, rasa hormat dan reputasi (Law Simon, 2005).

Kekuatan personal adalah seperti gudang kita, lemari kita atau hard disk kita. Meskipun berubah dan berpindah berulang-ulang kita tetap dapat memilih dan menggunakannya sebagai alat untuk maju atau tidak berpendapat bahwa alat tersebut tidak ada (Abouelhasan Yasmin, 2007). Ryan Patrick mengatakan ada lima ciri-ciri seseorang dikatakan mempunyai kekuatan personal yang positif :

1. Pola pikir yang efektif

2. Mempunyai pandangan luas terhadap harapannya
3. Mempunyai misi-misi dan tujuan dalam hidup
4. Fokus
5. Tingkah laku yang efektif

Mann Frederick (1993) percaya bahwa seseorang tidak merasakan kekuatan dalam dirinya, mereka cenderung menjadi pemaarah dan tidak dapat bekerja sama dalam suatu organisasi. Seseorang yang tidak memiliki kekuatan mempunyai kekhawatiran terhadap sesuatu yang tidak diketahui, karena mereka tidak dapat berhubungan dengan dunia luar mereka sendiri. Seseorang dengan kekuatan personal cenderung selalu optimis setiap saat. Ketika mereka tidak berdaya mereka juga menjadi pesimis, namun dalam ketidakberdayaan dan pesimistik tersebut sekaligus mempelajari sesuatu yang optimis. Ketidakberdayaan bukan merupakan bakat, namun optimis adalah jelas suatu bakat.

Mann Frederick (1993) mendeskripsikan formula kekuatan personal sebagai berikut:

1. Menggambarkan keadaan sekarang (realistis)
2. Menggambarkan hasil yang ingin dicapai
3. Pilihlah gambaran hasil yang paling ingin dicapai
4. Bergerak, ubah pemikiran yang tidak jelas, tambahkan gear lakukan hal yang lain yang lebih berguna.

Sebuah organisasi dikatakan buruk jika posisi dan kekuatan personal disalah artikan. Khususnya akan ada prasangka terhadap suatu jenis kekuasaan yang berakibat merugikan orang lain. Kekuatan personal (*personal power*) bisa dibangun dengan menggunakan dua jurus yaitu menyerang dan mempertahankan. Untuk mempertebal rasa

percaya diri, jurus menyerang harus digunakan untuk melawan kecenderungan internal yang menawarkan godaan untuk menyimpang sementara jurus mempertahankan digunakan untuk memperkuat pertahanan dari serangan luar. Penggunaan yang salah dengan membalik fungsi akan memperlemah *personal power* yang berarti dapat memperlemah rasa percaya diri (Ivan, 2002).

Kunci dasar pemikiran mengenai kekuatan *personal* adalah mengendalikan kesadaran untuk mempertahankan keinginan ataupun cita-cita agar menjadi kenyataan. Pengembangan kekuatan *personal* berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki karyawan secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Dengan kata lain kompetensi yang dimiliki individu dapat mendukung sistem kerja dan kenyamanan dalam bekerja.

Selama menjalani pendidikan di bangku kuliah, mahasiswa lebih banyak dibekali *technical skill*. Namun ketika memasuki dunia kerja, tidak hanya *technical skill* yang dibutuhkan melainkan juga *soft skill*. *Soft skill* kini menjadi salah satu faktor yang menentukan kesuksesan karir seseorang dan dapat turut meningkatkan kinerja organisasi. *Soft skill* terbagi menjadi dua jenis. Pertama adalah kualitas personal, yang terdiri dari: pertama, dapat bertanggung jawab, kepercayaan diri, mampu bersosialisasi, *self-management* (mampu mengatur diri sendiri) dan integritas/kejujuran. Kemudian kedua

adalah *interpersonal skill* yang terdiri dari leadership (kepemimpinan), kemampuan bernegosiasi, mampu bekerjasama dalam tim, mau berbagi ilmu dengan orang lain, serta dapat melayani klien/pelanggan. *Soft skill* yang umumnya paling dibutuhkan adalah *personal skill* dan *team working skill* (Putri, 2007). Terdapat beberapa hal yang berkontribusi terhadap kesuksesan para eksekutif. Faktor-faktor yang terkuat antara lain dorongan pencapaian, mengembangkan orang lain, kemampuan beradaptasi, pengaruh, kepercayaan diri dan kepemimpinan.

Oleh karenanya tidak dapat disangkal lagi bahwa selain komunikasi, *personal power skill* merupakan syarat terpenting untuk sukses di profesi manapun.

2.7 Analisis Diskriminan

Analisis diskriminan adalah suatu bagian dari teknik analisis statistik peubah ganda yang bertujuan untuk memeriksa ketepatan pengelompokkan yang sudah terbentuk dengan cara membentuk fungsi diskriminan. Menurut Aminiatun (2003), tujuan dari analisis diskriminan adalah untuk menggambarkan ciri-ciri suatu pengamatan dari bermacam-macam populasi yang diketahui, baik secara grafis, maupun aljabar dengan membentuk fungsi diskriminan. Dengan kata lain analisis diskriminan digunakan untuk mengklasifikasikan individu ke dalam salah satu kelompok atau lebih.

Adapun tujuan umum dari analisis diskriminan menurut J.Supranto (2004) adalah sebagai berikut :

- a. Membentuk fungsi diskriminan atau kombinasi linier dari prediktor atau variabel independen, dimana dapat membedakan secara jelas di antara kategori dari kriteria atau variabel dependen (grup).

- b. Menguji apakah terdapat perbedaan yang signifikan antar grup, dalam hal ini adalah variabel prediktor.
- c. Menentukan variabel prediktor yang dapat memberikan kontribusi terbesar dalam perbedaan antar grup.
- d. Mengklasifikasikan kasus ke dalam salah satu grup berdasar pada nilai dari variabel prediktor.
- e. Mengevaluasi ketepatan dari pengklasifikasian.

Teknik analisis diskriminan digambarkan dengan sejumlah kategori yang dimiliki oleh variabel kriteria. Ketika variabel kriteria mempunyai dua kategori, teknik tersebut dikenal dengan *Two-group Discriminant Analysis*. Ketika tiga atau lebih kategori dilibatkan maka teknik yang digunakan adalah *Multiple Discriminant Analysis*. Perbedaan yang paling utama dari dua teknik di atas yaitu pada kasus two-grup hanya akan diperoleh satu fungsi diskriminan, sedangkan pada kasus multiple discriminant analysis akan dihasilkan lebih dari satu fungsi diskriminan.

Hubungan antara analisis diskriminan, analisis variansi (*anova*) dan analisis regresi ditunjukkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 2.1. Hubungan Antara Analisis Diskriminan, ANOVA dan Regresi

	ANOVA	Regresi	Analisis Diskriminan
<i>Persamaan :</i>			
Jumlah variabel dependen	Tunggal	Tunggal	Tunggal
Jumlah variabel independen	Majemuk	Majemuk	Majemuk
<i>Perbedaan :</i>			

Sifat variabel dependen	Metrik	Metrik	Kategori
Sifat variabel independen	Kategori	Metrik	Metrik

2.7.1 Asumsi Analisis Diskriminan

a. Uji Vektor Nilai Rerata

Adapun langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis pengujian terhadap vektor nilai rerata antar kelompok

$H_0 : \mu_1 = \mu_2$, artinya vektor nilai rerata dari kedua populasi itu sama besarnya

H_1 : Vektor nilai rerata dari populasi yang ada tidak sama besarnya (berbeda)

Statistik uji yang digunakan dalam pengujian hipotesis tersebut adalah statistik *V-Bartlett* yang menyebar mengikuti sebaran *Chi-kuadrat* (χ^2) dengan derajat bebas $p(g - 1)$ dimana p menyatakan banyaknya peubah dan g menyatakan banyaknya kelompok.

2. Menentukan tingkat signifikansi (α)

Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5% atau 0.05

3. Menghitung nilai χ^2 hitung
4. Menentukan kriteria pengujian :

H_0 diterima jika : $\chi^2_{hit} \leq \chi^2_{tab}$

H_0 ditolak jika : $\chi^2_{hit} > \chi^2_{tab}$

5. Kesimpulan

2.7.2 Model Analisis Diskriminan

Model analisis diskriminan melibatkan kombinasi linier dari bentuk di bawah ini :

$$D = b_0 + b_1\chi_1 + b_2\chi_2 + b_3\chi_3 + \dots + b_k\chi_k$$

D = nilai atau skor diskriminan dari responden (objek)

b = koefisien diskriminan dari variabel atau atribut

χ = variabel bebas dari responden

Untuk mengetahui kekuatan fungsi diskriminan dalam menilai tiap-tiap observasi dan mengelompokkannya ke dalam kelompok yang didefinisikan dapat dilakukan dengan melihat :

1. Korelasi Kanonik (*Canonical Correlation*)

Canonical Correlation (R) merupakan ukuran hubungan antara kelompok yang terbentuk oleh y dengan fungsi diskriminan yang ada. Ketika R adalah nol, maka hal ini dapat diartikan bahwa tidak ada hubungan di antara kelompok-kelompok yang ada dengan fungsi yang terbentuk. Sebaliknya apabila R-nya besar (mendekati 1), maka menunjukkan adanya korelasi yang tinggi antara fungsi diskriminan dengan kelompok yang ada. R ini digunakan untuk menjelaskan seberapa besar masing-masing fungsi berguna dalam menentukan perbedaan kelompok.

2. Akar Ciri (*Eigen Value*)

Nilai eigen value menunjukkan ada atau tidaknya *multikolinearitas* atau terjadinya korelasi antar peubah bebas di dalam fungsi diskriminan. *Multikolinearitas* akan terjadi bila eigen value mendekati 0 (nol).

3. *Group Centroid*

Group Centroid merupakan rata-rata nilai diskriminan dari tiap-tiap observasi di dalam masing-masing kelompok. Semakin besar perbedaan group centroid antar kelompok, maka fungsi diskriminan yang diperoleh semakin dapat membedakan kelompok yang ada.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Pada penelitian ini yang menjadi obyek penelitian adalah alumni atau lulusan Jurusan Teknik Industri Universitas Islam Indonesia yang lulus pada tahun ajaran 2006/2007 dan pengguna (atasan) lulusan baik disektor pemerintah maupun swasta.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah semua alumni atau lulusan Teknik Industri Universitas Islam Indonesia periode tahun 2006/2007 sejumlah 118 orang.

3.2.2 Sampel

Jumlah sampel yang telah ditentukan oleh Jurusan Teknik Industri Universitas Islam Indonesia sebesar 50 orang. Sampel pada penelitian ini adalah pengguna yaitu atasan ditempat alumni bekerja dan alumni atau lulusan Jurusan Teknik Industri Universitas Islam Indonesia. Dengan kriteria alumni sebagai berikut :

1. Jenis kelamin Laki-laki dan Perempuan
2. Tahun masuk alumni 1996, 1997, 1998, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003.
3. Periode Kelulusan :
 - a. Periode I bulan September tahun 2006
 - b. Periode II bulan Desember tahun 2006
 - c. Periode III bulan Januari tahun 2007
 - d. Periode IV bulan Maret tahun 2007
 - e. Periode V bulan Mei tahun 2007
 - f. Periode VI bulan Juli tahun 2007

3.2.3 Penentuan jumlah sampel

Jumlah sampel yang akan dipilih dapat dihitung dengan rumus dibawah ini :

$$n = \frac{NZ^2 p(1-p)}{Nd^2 + Z^2 S^2} \dots\dots\dots(1)$$

Dimana : n = Ukuran Sampel

N = Jumlah populasi

Z = Tingkat kepercayaan (95%:1,960)

p = Proporsi

d = Besar toleransi penyimpangan

Perhitungan besar sampel berdasarkan pengambilan sampel sederhana dengan N sebesar 50. Untuk $Z = 1,960$; $p = 0,5$; dan untuk $d = 0,20$ maka n adalah sebanyak 17 orang. (Perhitungan selengkapnya pada lampiran 2).

3.3 Alat Penelitian

Alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Kuisisioner Profil yang dibagi menjadi dua, yaitu :
 - a. Kuisisioner profil alumni sebagai input data bagi jurusan dengan menggunakan variable yang telah ditentukan oleh Jurusan Teknik Industri Universitas Islam Indonesia (lampiran 1).
 - b. Kuisisioner profil alumni dengan menggunakan variable-variabel dan atribut-atribut yang ditentukan sendiri oleh peneliti (lampiran 1).
2. Kuisisioner Pengguna yaitu kuisisioner yang diisi oleh atasan alumni di perusahaan (lampiran 1).
3. Biodata objek untuk mengetahui nama, umur, jenis kelamin, Indeks Prestasi Kumulatif (IPK), tahun masuk, tahun lulus, jenis pekerjaan.
4. Penyebaran kuisisioner diberikan melalui e-mail (www.yahoo.com), pos Indonesia, dan diberikan langsung kepada subjek (alumni).
5. Handphone dengan merk nokia dan i-mobile, untuk menelepon alumni guna mengetahui keberadaan subjek (alumni).
6. Kartu GSM yaitu Telkomsel, Mentari, XL dan kartu CDMA yaitu Flexy.
7. Alat Tulis.

3.4 Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara :

1. Studi Pustaka

Studi pustaka dilakukan peneliti untuk mengetahui dan memahami konsep masalah yang sedang diteliti. Studi ini dilakukan dengan membaca dan mempelajari referensi seperti buku, laporan ilmiah lain di perpustakaan Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia, artikel dan jurnal nasional maupun internasional sebagai pendukung terbentuknya landasan teori penelitian.

2. Penelitian Lapangan

Metode pengumpulan data dilakukan melalui daftar pertanyaan. Kuisisioner mencakup pertanyaan-pertanyaan yang telah disusun oleh peneliti, kuisisioner diisi oleh responden yaitu alumni Teknik Industri Universitas Islam Indonesia dan pengguna (atasan) alumni. Pelacakan alumni dengan komunikasi menggunakan telepon dan penyebaran kuisisioner melalui web serta pos. Dalam pengisian kuisisioner sebagian responden mengisi langsung. Data yang berkaitan dengan kenyamanan alumni dalam bekerja diukur berdasarkan kuisisioner dengan empat skala Likert.

3.5 Analisis Data

Dalam penelitian ini observasi dilakukan satu kali dengan menggunakan sample yang telah ditentukan. Data hasil kuisisioner diolah dengan bantuan software Statistical Program for Social Science (SPSS 11.5). Analisis yang digunakan meliputi analisis

deskriptif dan analisis diskriminan (*discriminant analysis*). Analisa data dibagi dalam dua bagian yaitu analisa deskriptif, uji vektor nilai rerata dan analisa diskriminan.

3.6.1 Analisa Deskriptif

Analisa deskriptif objek diperoleh melalui kuisisioner dengan menggambarkan histogram jenis kelamin, tahun masuk kuliah, tahun lulus, dan jenis pekerjaan, banyaknya alumni mengirim lamaran, banyaknya alumni mengikuti tes pekerjaan.

3.6.2 Uji Vektor Nilai Rerata

Perhitungan uji vektor rerata dengan statistik Wilks' Lambda ($\alpha = 0.05$), hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut :

$H_0 : \mu_1 = \mu_2$, artinya vektor nilai rerata dari kedua populasi alumni sama besarnya

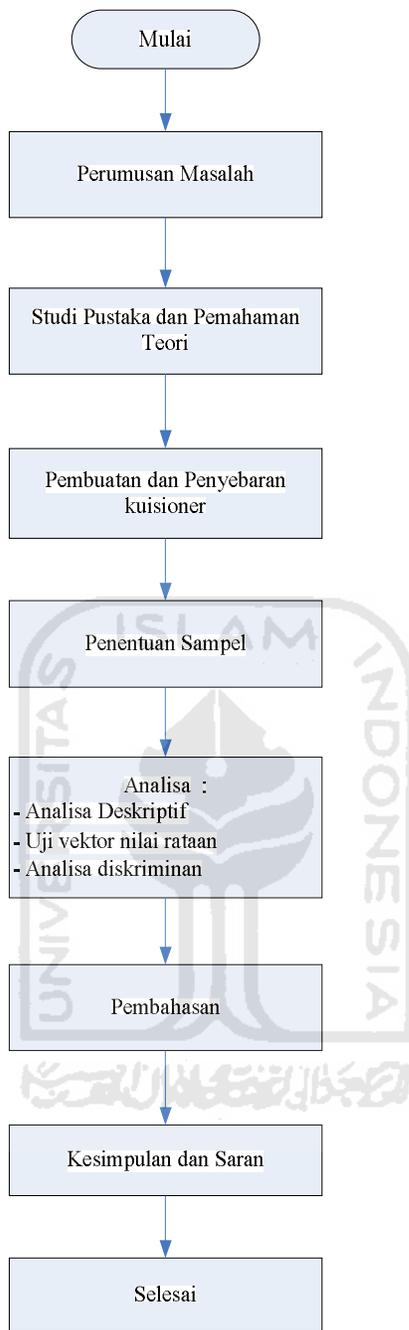
$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2$, artinya vektor nilai rerata dari populasi alumni yang ada tidak sama besarnya (berbeda)

3.6.3 Analisa Diskriminan

Variabel yang digunakan untuk membentuk fungsi diskriminan adalah kurikulum terdiri dari 9 atribut, organisasi terdiri 3 atribut, organisasi meliputi 3 atribut, dan kekuatan personal terdiri dari 10 atribut.

3.7 Diagram Alir Penelitian





Gambar 3.2 Diagram Penelitian

BAB IV

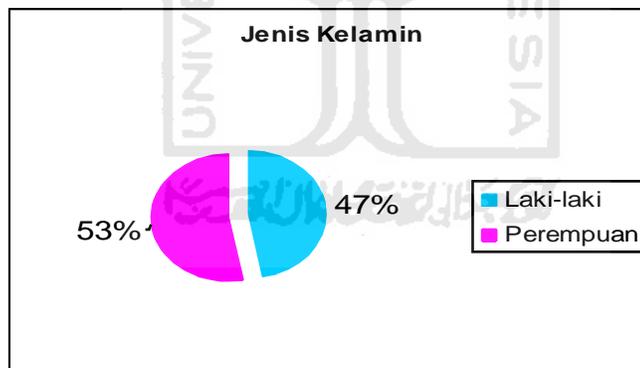
PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

4.1 Karakteristik Objek Penelitian

Dalam pengumpulan data, yang menjadi objek penelitian adalah alumni atau lulusan Jurusan Teknik Industri Universitas Islam Indonesia angkatan 2006/2007 dengan jumlah 17 orang. Adapun deskriptif objek dapat dilihat pada gambar-gambar berikut :

1. Jenis Kelamin

Jumlah responden yang digunakan berjenis kelamin laki-laki dan perempuan. Jenis kelamin laki-laki sebanyak 8 orang atau sekitar 47% dan jenis kelamin perempuan sebanyak 9 orang atau sekitar 53%. Grafik persentase jenis kelamin seperti pada Gambar 4.1 berikut :

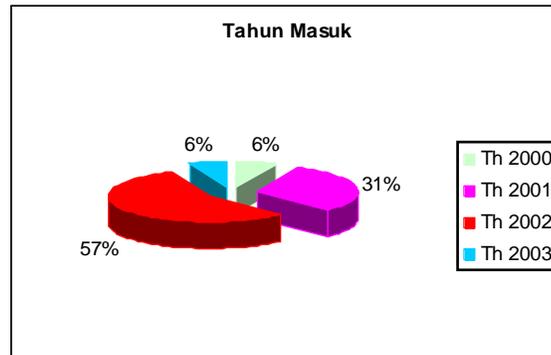


Gambar 4.1 Diagram Jenis Kelamin Alumni

2. Tahun Masuk

Kriteria tahun masuk dari sampel yang diambil peneliti adalah tahun 2000-2003. Dengan jumlah alumni yang masuk Jurusan Teknik Industri tahun 2000 sejumlah 1 orang atau sekitar 6%, tahun 2001 sejumlah 5 orang atau

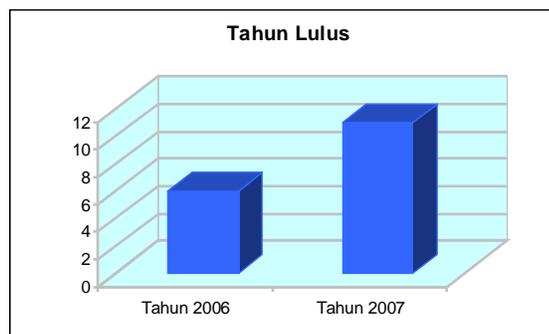
sekitar 31%, tahun 2002 sejumlah 9 orang atau sekitar 57%, dan tahun 2003 sejumlah 1 orang atau sekitar 6%. Grafik persentase tahun masuk alumni seperti pada Gambar 4.2 berikut :



Gambar 4.2 Diagram Tahun Masuk Alumni

3. Tahun Lulus

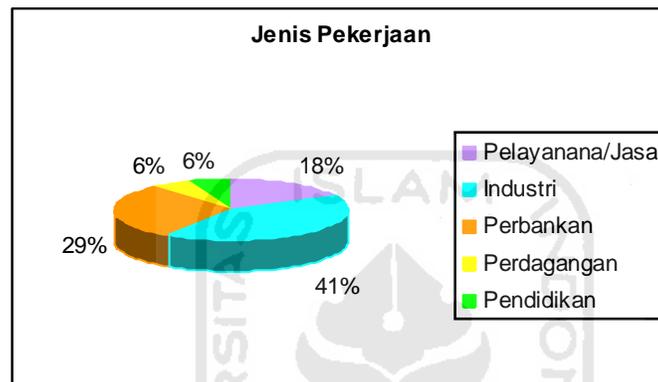
Kriteria tahun lulus alumni antara tahun 2006 sampai tahun 2007 dengan sejumlah 6 orang yang lulus pada tahun 2006 dan 11 orang yang lulus pada tahun 2007. Grafik jumlah alumni yang lulus pada tahun 2006 dan tahun 2007 dapat dilihat pada Gambar 4.3 berikut :



Gambar 4.3 Grafik Tahun Lulus Alumni

4. Jenis Pekerjaan

Kriteria jenis pekerjaan responden terdiri dari pelayanan/jasa, industri perbankan, perdagangan, dan pendidikan. Alumni yang bekerja dibidang pelayanan/jasa sejumlah 3 orang atau sekitar 18%, industri sejumlah 7 orang atau sekitar 41%, perbankan sejumlah 5 orang atau sekitar 29%, perdagangan sejumlah 1 orang atau sekitar 6%, pendidikan sejumlah 1 orang atau sekitar 6%. Grafik persentase jenis pekerjaan seperti pada Gambar 4.4 berikut :



Gambar 4.4 Diagram Jenis Pekerjaan Alumni

5. Banyaknya Alumni Mengikuti Tes Pekerjaan

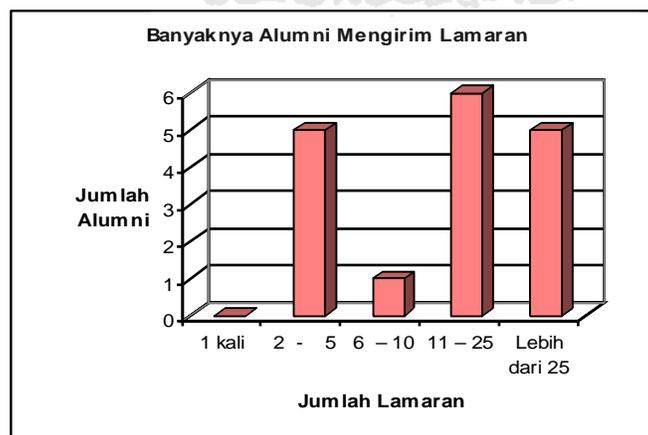
Kriteria jumlah tes pekerjaan yang diikuti oleh responden yaitu 1 kali, 2-5 kali, 6-10 kali, 11-25 kali, lebih dari 25 kali. Alumni yang mengikuti tes pekerjaan 1 kali sejumlah 2 orang, 2-5 kali sejumlah 7 orang, 6-10 sejumlah 6 orang, 11-25 orang sejumlah 1 orang, lebih dari 25 kali sejumlah 1 orang. Grafik jumlah alumni yang mengikuti tes pekerjaan dapat dilihat pada Gambar 4.5 berikut :



Gambar 4.5 Grafik Banyaknya Alumni Mengikuti Tes Pekerjaan

6. Banyaknya Alumni Mengirim Lamaran Pekerjaan

Kriteria banyaknya responden mengirim lamaran adalah 1 kali, 2-5 kali, 6-10 kali, 11-25 kali, lebih dari 25 kali. Tidak ada alumni yang mengirim lamaran pekerjaan sebanyak 1 kali, alumni yang mengirim lamaran pekerjaan 2-5 kali sejumlah 5 orang, 6-10 kali sejumlah 1 orang, 11-25 kali sejumlah 6 orang, lebih dari 25 kali sejumlah 5 orang. Grafik jumlah alumni yang mengirim lamaran pekerjaan dapat dilihat pada Gambar 4.6 berikut :



Gambar 4.6. Grafik Banyaknya Alumni Mengirim Lamaran Pekerjaan

4.2 Uji Vektor Nilai Rerata

Adapun prediksi kesesuaian kurikulum terhadap kenyamanan alumni dalam bekerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1 Prediksi Kesesuaian Kurikulum

Dimensi	Variabel	No. Item
Kurikulum	Pengetahuan	1
	Pekerjaan	2
	Kualitas	3
	Aplikasi	4
	Kontribusi	5
	Menulis	6
	Inisiatif	7
	Praktikum	8
	Peralatan	9

Untuk seluruh item butir kuisioner mempunyai jawaban sebagai berikut:

- Untuk jawaban sangat sesuai diberi nilai 1
- Untuk jawaban sesuai diberi nilai 2
- Untuk jawaban tidak sesuai diberi nilai 3
- Untuk jawaban sangat tidak sesuai diberi nilai 4

4.2.1 Pendugaan skala penilaian dan pengelompokan kesesuaian kurikulum

Tabel 4.2 berikut adalah skala segmentasi penilaian kesesuaian kurikulum dan pengelompokan awal responden berdasarkan kesesuaian kurikulum :

Tabel 4.2 Skala Segmentasi Penilaian Kesesuaian Kurikulum

Kelompok	Skala Penilaian	Kriteria	Jumlah Responden Pengelompokan Awal		Total
			Kelompok 1	Kelompok 2	
Kelompok 1	(1 - 18)	Sesuai	1	0	1

Kelompok 2	(19 - 36)	Tidak Sesuai	0	16	16
				Σ	17

4.2.2 Uji Wilks' Lambda

Wilks' lambda test statistic merupakan uji perbedaan secara signifikan antara kedua kelompok alumni. Semakin kecil nilai *Wilks' Lambda*, maka semakin besar probabilitas hipotesa nol ditolak. Tabel 4.3 berikut merupakan hasil pengolahan data kesesuaian kurikulum.

Tabel 4.3 Uji Wilks' Lambda

Fungsi	Wilks' Lambda	χ^2	Signifikansi
1	0,180	22,298	0,000

Untuk menguji asumsi ini dapat dilihat pada output *Test Results* pada Tabel 4.3. Hasil uji menunjukkan bahwa probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$), dengan $\chi^2_{hit} > \chi^2_{tab}$ ($22,298_{Hitung} \leq 9,487729_{Tabel}$) maka H_0 ditolak artinya vektor nilai rata-rata dari populasi yang ada tidak sama besarnya (berbeda) sehingga fungsi diskriminan dapat (layak) dibentuk. (Perhitungan selengkapnya pada lampiran 5).

4.3 Analisa Diskriminan

4.3.1 Uji *stepwise statistics*

Tabel 4.4 berikut adalah tabel uji *stepwise statistic* :

Tabel 4.4 Uji *Stepwise Statistics*

Variabel <i>Entered</i>	Wilks' Lambda	Tingkat signifikansi
-------------------------	---------------	----------------------

Aplikasi (X ₄)	0,717	0,028
Waktu Tunggu (X ₃)	0,433	0,003
Pelatihan (X ₁₅)	0,278	0,001
Kondisi (X ₂₁)	0,18	0,000

Kriteria untuk melihat variabel mana yang dapat diikutsertakan dalam pembentukan fungsi diskriminan adalah peubah bebas yang mempunyai nilai *Wilks' Lambda* terkecil dengan tingkat signifikansi tidak lebih dari 0,05. Pada Tabel 4.5 variabel yang memenuhi syarat untuk ikut dalam pembentukan fungsi diskriminan adalah aplikasi (X₄) dengan nilai probabilitas sebesar 0,028, waktu tunggu (X₃) dengan nilai probabilitas sebesar 0,003, pelatihan (X₁₅) dengan nilai probabilitas sebesar 0,001, kondisi (X₂₁) dengan nilai probabilitas sebesar 0,000. Dari variabel-variabel tersebut nilai $p < 0,05$ sehingga diikutsertakan dalam pembentukan fungsi diskriminan (Perhitungan selengkapnya pada lampiran 5).

4.3.2 Pembentukan fungsi diskriminan *unstandardized*

Tabel 4.5 berikut merupakan pembentukan koefisien diskriminan *unstandardized* :

Tabel 4.5 Koefisien Fungsi Diskriminan (*Unstandardized*)

Variabel	Fungsi 1
Aplikasi (X ₄)	2,12
Waktu Tunggu (X ₃)	3,222
Pelatihan (X ₁₅)	-2,106
Kondisi (X ₂₁)	-1,265
(Constant)	-6,007

Koefisien fungsi kanonikal yang tidak distandarisasi merupakan bobot yang akan digunakan di dalam pembentukan fungsi diskriminan. Dari Tabel 4.6 dapat dibentuk persamaan diskriminan *unstandardized* :

$$\text{Fungsi 1} = -6,007 + 3,222X_3 - 2,120X_4 - 2,106X_{15} - 1,265X_{21}$$

(Perhitungan selengkapnya pada lampiran 5).

4.3.3 Penilaian kekuatan fungsi diskriminan

a. Perhitungan *Eigenvalue* dan *Canonical Correlation*

Tabel 4.6 Uji *Eigenvalues*

Fungsi	Nilai <i>Eigenvalue</i>	Nilai <i>Canonical Correlation</i>
1	4,558	0,906

Multikolinearitas akan terjadi bila akar ciri (*eigenvalue*) mendekati 0 (nol). Pada Tabel 4.6 nilainya cukup jauh dari 0, yaitu 4,558 maka tidak terjadi multikolinearitas. Oleh karena itu pembentukan fungsi diskriminan cukup baik. Pada Tabel 4.6 *Canonical Correlation* memiliki nilai 0,906, angka tersebut cukup besar mendekati 1 sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara fungsi diskriminan dengan kelompok yang ada. (Perhitungan selengkapnya pada lampiran 5).

b. Perhitungan *Group Centroid*

Centroid adalah nilai rata-rata fungsi Z score dari setiap obyek yang ada pada kelompok. Dalam hal ini, obyek kesesuaian variabel kurikulum dan karena ada 2 kelompok, maka akan ada 2 *centroid*. Pada Tabel 4.7 dibawah terlihat bahwa perbedaan nilai rata-rata skor diskriminan kedua kelompok cukup besar. Maka fungsi diskriminan yang diperoleh semakin dapat

membedakan kelompok yang ada. (Perhitungan selengkapnya pada lampiran 5).

Tabel 4.7 Nilai Rata-Rata Skor Diskriminan

Kesesuaian	Fungsi 1
Sesuai	-5.492
Tidak Sesuai	0,732

4.3.4 Menilai ketepatan pengelompokan

Tabel 4.8 berikut adalah hasil pengklasifikasian tingkat ketepatan pengelompokan:

Tabel 4.8 Hasil Pengklasifikasian

Kriteria	Hasil Pengklasifikasian		Total
	Kelompok 1	Kelompok 2	
Sesuai	2	0	2
Tidak Sesuai	0	15	15
		Σ	17

Pada Tabel 4.8 hasil pengklasifikasian keseluruhan tingkat ketepatan pengelompokan (*hit ratio*) alumni cukup baik, yaitu $[(2 + 15) / 17] \times 100\% = 10\%$. Hanya 10% alumni yang mengelompok sesuai dengan fungsi diskriminan yang dibentuk, artinya 90 % alumni menganggap bahwa klasifikasi kurikulum tidak sesuai terhadap faktor kenyamanan dalam bekerja. (Perhitungan selengkapnya pada lampiran 5).

BAB V

PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Objek

Jumlah objek dalam penelitian ini adalah 17 alumni yaitu 8 orang laki-laki dan 9 orang perempuan. Pada sampel yang diambil peneliti, responden (alumni) masuk Jurusan Teknik Industri Universitas Indonesia antara tahun 2000-2003. Sejumlah 1 orang masuk pada tahun 2000, tahun 2001 sejumlah 5 orang, tahun 2002 sejumlah 9 orang, dan tahun 2003 sejumlah 1 orang. Dari kriteria tersebut didapat tahun lulus responden yaitu antara tahun 2006 sampai tahun 2007, sejumlah 6 orang yang lulus pada tahun 2006 dan 11 orang yang lulus pada tahun 2007. Dengan menggunakan kuisisioner profil, peneliti mengetahui bidang pekerjaan responden yaitu pelayanan/jasa, industri, perbankan, perdagangan, pendidikan. Alumni yang bekerja dibidang pelayanan/jasa sejumlah 3 orang, bidang industri sejumlah 7 orang, bidang perbankan sejumlah 5 orang, bidang perdagangan sejumlah 1 orang, bidang pendidikan sejumlah 1 orang. Banyaknya alumni mengikuti tes pekerjaan telah ditentukan kisarannya antara yaitu 1 kali, 2-5 kali, 6-10

kali, 11-25 kali, lebih dari 25 kali. Alumni yang mengikuti tes pekerjaan 1 kali sejumlah 2 orang, mengikuti tes pekerjaan 2-5 kali sejumlah 7 orang, mengikuti tes pekerjaan 6-10 sejumlah 6 orang, mengikuti tes pekerjaan 11-25 orang sejumlah 1 orang, mengikuti tes pekerjaan lebih dari 25 kali sejumlah 1 orang. Banyaknya alumni mengirim lamaran pekerjaan juga telah ditentukan kisarannya antara yaitu 1 kali, 2-5 kali, 6-10 kali, 11-25 kali, lebih dari 25 kali. Tidak ada alumni yang hanya mengirim pekerjaan sebanyak 1 kali, sejumlah 5 orang yang mengirim lamaran pekerjaan sebanyak 2-5 kali, mengirim lamaran pekerjaan sebanyak 6-10 kali sejumlah 1 orang, mengirim lamaran pekerjaan sebanyak 11-25 kali sejumlah 6 orang, mengirim lamaran pekerjaan sebanyak lebih dari 25 kali sejumlah 5 orang.

5.2 Uji Vektor Rerata

Uji vektor rerata yang digunakan adalah *Wilks' Lamda*. Data yang diuji adalah dimensi kurikulum, organisasi, komunikasi, kekuatan personal yang terdiri dari 25 variabel, dengan jumlah sampel adalah 17 alumni. Berdasarkan hasil analisis didapat bahwa probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,005$), maka vektor nilai rata-rata dari populasi yang ada tidak sama besarnya (berbeda) sehingga fungsi diskriminan dapat (layak) dibentuk. Simamora (2005) menyatakan bahwa tidak ada manfaatnya menginterpretasi hasil analisis diskriminan jika fungsi yang diperoleh tidak signifikan. Batas pengujian adalah $\alpha = 0,05\%$, jika nilai signifikansi sama atau kurang dari nilai tersebut maka H_0 ditolak.

5.3 Analisa Diskriminan

5.3.1 Uji *Stepwise Statistic*

Data yang digunakan pada uji *stepwise statistic* adalah variabel keseluruhan X1-X25. Dari hasil analisis variabel yang memenuhi syarat masuk dalam pembentukan fungsi diskriminan ($p < 0,005$) adalah pertama, responden (alumni) merasa ilmu Teknik Industri dapat diaplikasikan pada bidang pekerjaannya, Kemalia (2006) menyatakan bahwa pandangan kurikulum sebagai hasil belajar yang ingin dicapai oleh para siswa adalah pendeskripsian kurikulum sebagai pengetahuan, keterampilan, perilaku, sikap dan berbagai bentuk pemahaman terhadap bidang studi. Kedua, responden merasa waktu menunggu panggilan kerja dipengaruhi oleh ketidaksesuaian bidang Teknik Industri dengan bidang pekerjaan yang ditawarkan. Menurut Riri (2007) kenyamanan dalam bekerja juga dipengaruhi oleh bidang pekerjaan yang ditekuni, bekerja pada bidang yang diinginkan secara langsung dapat meningkatkan kinerja seseorang dan berakibat rasa nyaman dalam pekerjaannya. Ketiga, menurut responden pelatihan komunikasi semasa kuliah diperlukan untuk menunjang kenyamanan kerja. Seorang karyawan harus memiliki kemampuan dan pengetahuan untuk berkomunikasi secara efektif, yang berdampak pada kinerja manajemen, inovasi, pengertian terhadap klien, koordinasi tim, pengelolaan ekspektasi pengambilan keputusan Wulandari (2007). Keempat, dalam kondisi tertekan responden kesulitan menyelesaikan pekerjaan. Eka (2004) mengatakan bahwa pencapaian prestasi kerja berpengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja, maka perlu diperhatikan aspek-aspek kekuatan dan kemampuan *personal* untuk memperbaharui dan meningkatkan keterampilan individu.

5.3.2 Pembentukan Fungsi Diskriminan

Pembentukan fungsi diskriminan pada penelitian ini berdasarkan koefisien yang tidak distandarisasi (*Unstandardized Canonical Discriminant Function*). Dari hasil analisis fungsi diskriminan yang terbentuk adalah sebagai berikut :

Unstandardized :

$$\text{Fungsi 1} = -6,007 + 3,222X_3 - 2,120X_4 - 2,106X_{15} - 1,265X_{21}$$

Secara relatif, prediktor yang memiliki *unstandardized coefficient* yang lebih besar menyumbangkan kekuatan diskriminasi (*discriminant power*) yang lebih besar terhadap fungsi dibanding prediktor yang memiliki *unstandardized coefficient* lebih kecil. Jadi, seperti terlihat pada fungsi diatas, dengan skor 3,222, prediktor responden (alumni) merasa ilmu Teknik Industri dapat diaplikasikan pada bidang pekerjaannya memiliki tingkat kepentingan paling tinggi. Dengan skor -1,265, prediktor dalam kondisi tertekan responden kesulitan menyelesaikan pekerjaan memiliki peran paling kecil.

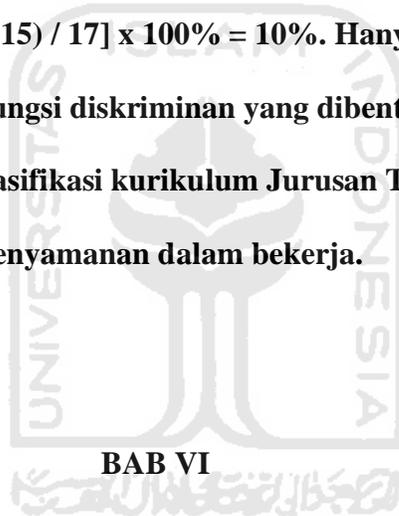
5.3.3 Penilaian Kekuatan Diskriminan

Karena hanya dua grup yang dibentuk, fungsi diskriminan hanya ada satu. Dari hasil analisis nilai *eigenvalue* sebesar 4,558 yang sudah mencakup 100% varians yang dijelaskan (*explained variance*). Malhotra dalam Simamora (2005) berasumsi bahwa nilai *eigenvalue* yang besar menunjukkan fungsi yang semakin baik. Nilai korelasi kanonikal (*Canonical Correlation*) adalah 0,906. Menurut Ghozali (2005), koefisien (r^2) adalah diperoleh dengan mengkuadratkan korelasi kanonikal : $(0,906)^2 = 0,820$. Angka ini mengindikasikan bahwa 82% varians

dalam dependen variabel dapat dijelaskan oleh model. Dari hasil analisis, alumni memiliki peluang masuk ke dalam kelompok 1 (sesuai) sebesar -5,492, dan peluang masuk ke dalam kelompok 2 (tidak sesuai) sebesar 0,732. Artinya peluang alumni ke dalam kelompok 2 (tidak sesuai) lebih besar, jadi ke dalam kelompok tersebut alumni diprediksi.

5.3.4 Ketepatan Pengelompokan

Secara keseluruhan tingkat ketepatan pengelompokan (*hit ratio*) alumni adalah cukup baik, yaitu $[(2 + 15) / 17] \times 100\% = 10\%$. Hanya 10% alumni yang mengelompok sesuai dengan fungsi diskriminan yang dibentuk, artinya 90 % alumni menganggap bahwa klasifikasi kurikulum Jurusan Teknik Industri FTI UII tidak sesuai terhadap faktor kenyamanan dalam bekerja.



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Dari hasil pengolahan data dan analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa :

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kenyamanan alumni dalam bekerja adalah :
 - a. Sebanyak 10% dari jumlah responden (alumni) merasa bahwa ilmu Teknik Industri dapat diaplikasikan pada bidang pekerjaan alumni.

- b. Sebanyak 90% dari jumlah responden (alumni) merasa bahwa :
 - b.1. Waktu menunggu panggilan kerja dipengaruhi oleh ketidaksesuaian bidang teknik Industri dengan bidang pekerjaan yang ditawarkan.
 - b.2. Pelatihan komunikasi semasa kuliah diperlukan untuk menunjang kenyamanan dalam bekerja.
 - b.3. Dalam kondisi tertekan alumni kesulitan menyelesaikan pekerjaan.
- 2. Pengelompokan alumni berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi cukup tepat, dengan tingkat ketepatan pengelompokan sebesar 10 persen. Sebagian alumni sebesar 90 persen beranggapan bahwa kurikulum Jurusan Teknik Industri FTI UII tidak sesuai terhadap kenyamanan dalam bekerja.

6.2 Saran

- 1. Dari hasil penelitian ini hendaknya menjadi acuan Jurusan Teknik Industri Universitas Islam Indonesia untuk menambah mata kuliah atau kurikulum pelatihan komunikasi lebih lanjut, bukan hanya secara teoritis tetapi juga praktek dan aplikasinya. Sehingga diharapkan lulusan Jurusan Teknik Industri Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia mempunyai nilai tambah terhadap kemampuan komunikasi yang memang terbukti berpengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja.
- 2. Karena keilmuan Teknik Industri dapat diaplikasikan pada bidang pekerjaan alumni-alumni, hendaknya materi praktikum lebih ditunjang dengan peralatan praktikum yang sesuai dengan kondisi industri atau lapangan pekerjaan sekarang ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abouelhassan, Y. 2007. Personal Power Strategies from Egypt's Coach. [3 Feb 2008]. Available At: [//http.www.toapcoachesshare.com](http://www.toapcoachesshare.com)
- Advan, S.F. 2007. Signifikansi Sebuah Organisasi Kemahasiswaan. [1 Feb 2008]. Available From: [//http.syauqie.blogspot.com](http://syauqie.blogspot.com)
- AIPT. 2007. Standar Lulusan. [28 Dec 2007]. Available At: [//http.www.akreditasi.unair.ac.id](http://www.akreditasi.unair.ac.id)
- Amaniatun, S. 2003. *Segmentasi Wilayah Program Keluarga Berencana Berdasarkan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Fertilitas*. Sekolah Tinggi Ilmu Statistik. Jakarta.
- Anonim. 2007a. Psychology Test. [14 Dec 2007]. Available From: [//http.www.psychtests.com](http://www.psychtests.com)
- Anonim. 2007b. Damaikan Konflik yang Terjadi. [17 Feb 2008]. Available At: [//http.www.perempuan.com](http://www.perempuan.com)
- Candra, R.G. 2007. Organisasi Itu Apa?. [31 Jan 2008]. Available At: [//http. www.mail-archive.com](http://www.mail-archive.com)
- Denny. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. [28 Jan 2008]. Available At: [//http.jurnal-sdm.blogspot.com](http://jurnal-sdm.blogspot.com)
- Destalyana. 2007. Beberapa Pengertian Kurikulum. [3 Feb 2008]. Available From: [//http.destalyana.blogspot.com](http://destalyana.blogspot.com)
- Dillon, R., dan Goldstein,. 1984. *Multivariate Analysis Methods and Applications*. John Willey & Sons, New York.
- Dutolong, H. 2008. Munculkan Ide Baru Lewat Tukar Pikiran. [17 Feb 2008]. Available From: [//http.www.rmexpose.com](http://www.rmexpose.com)
- Eka, D. 2004. Peranan Organisasi Pembelajaran Dalam Meningkatkan Kompetensi Kerja. [30 Jan 2008]. Available At: [//http.library.usu.ac.id](http://library.usu.ac.id)
- Fadliyanur. 2008. Prinsip-prinsip Dasar Komunikasi. [28 Jan 2008]. Available From: [//http.fadliyanur.multiply.com](http://fadliyanur.multiply.com)

- Godm. 2006. Pengertian, Definisi dan Arti Organisasi - Organisasi Formal dan Informal - Belajar Online Lewat Internet Ilmu Manajemen. [31 Jan 2008]. Available At: [//http.organisasi.org](http://http.organisasi.org)
- Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan SPSS Edisi3*. Badan Penerbit Undip, Semarang.
- Hessa. 2007. Menggali Kekuatan Diri. [24 Jan 2008]. Available From: [//http.www.jenghessa.multiply.com](http://http.www.jenghessa.multiply.com)
- Hidayat, P.J. 2007. Penghalang Verbal Dalam Membangun Komunikasi Yang Efektif. Available At: [//http.planet-bekasi.web.id](http://http.planet-bekasi.web.id)
- Ivan. 2002. Pede Atau Egois. [24 Jan 2008]. Available From: [//http.www.van02.cjb.net](http://http.www.van02.cjb.net)
- Kemalia, S. 2006. Kreativitas Guru dan Memaknai Kurikulum. [1 Feb 2008]. Available At: [//http.www.mail-archive.com](http://http.www.mail-archive.com)
- Law, S. 2005. Simon Law's Journal: Trust, and Personal Position Power. [24 Jan 2008]. Available From: [//http.sflaw.livejournal.com](http://http.sflaw.livejournal.com)
- Lusiana, A.L. 2002. Penerapan Komunikasi Lintas Budaya Di Antara Perbedaan Kebudayaan. [30 Jan 2008]. Available At: [//http.library.usu.ac.id](http://http.library.usu.ac.id)
- Marifah, D. 2003. Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pekerja Sosial Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Sosial Propinsi Jawa Timur. [28 Dec 2007]. Available At: [//http.library.usu.ac.id](http://http.library.usu.ac.id)
- Mann, F. 1993. How To Achieve And Increase Personal Power. [3 Feb 2008]. Available At: [//http.www.buildfreedom.com](http://http.www.buildfreedom.com)
- Maydina. 2007. Apa Itu Kurikulum?. [1 Feb 2008]. Available From: [//http.www.maydina.multiply.com](http://http.www.maydina.multiply.com)
- McNamara, C. 2007. Basic Definition of Organization. [31 Jan 2008]. Available At: [//http.www.managementhelp.org](http://http.www.managementhelp.org)
- Mindriany, S. 2007. Tracer Study. [28 Dec 2007]. Available At: [//http.www.digilib.itb.ac.id](http://http.www.digilib.itb.ac.id)
- Nazir, M. 2003. *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Putri, R. 2007. Pentingnya Soft Skill. [17 Feb 2008]. Available At: [//http.www.vibiznews.com](http://http.www.vibiznews.com)
- Qodrat. 2007. Membuat Suasana Kerja Yang Nyaman. [12 Jan 2008]. Available From: [//http.qodrat.wordpress.com](http://http.qodrat.wordpress.com)

- Riri. 2007. Cari Akar Masalahnya, Temukan Solusinya. [17 Feb 2008]. Available From: [//http.zomb13.blogspot.com](http://zomb13.blogspot.com)
- Rudiono. 2007. Organisasi Sosial. [1 Feb 2008]. Available From: [//http.asysyuravoice.blogspot.com](http://asysyuravoice.blogspot.com)
- Ryan, P. 2007. The 5 Steps to Personal Power. [3 Feb 2008]. Available At: [//http.www.topachievement.com](http://www.topachievement.com)
- Saedah, S., dan Encik, Z. 2006. Kurikulum Berasaskan Vokasional-Pertanian Untuk Pembangunan Masa Depan Aceh. [1 Feb 2008]. Available At: [//http. pkukmweb.ukm.my](http://pkukmweb.ukm.my)
- Senge, P.M.. 2008. Premises About Personal Power. [3 Feb 2008]. Available At: [//http.www.solonline.org](http://www.solonline.org)
- Simamora, B. 2005. *Analisis Multivariat Pemasaran*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Smith, M.K. 2000. Curriculum Theory And Practice. [1 Feb 2008]. Available At: [//http.www.infed.org](http://www.infed.org)
- Stensrud, R. 1979. Personal Power: a Taoist Perspective. *Journal of Humanistic Psychology Vol. 19* . [24 Jan 2008]. Available From:[//http.jhp.sagepub.com](http://jhp.sagepub.com)
- Sugiyanto, G. 2005. *Model Diskriminan*, Sekolah Tinggi Ilmu Statistik. Jakarta.
- Sugiarto., Siagian, D., Lasmono, S dan Deny, O. 2003. *Teknik Sampling*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sujatmiko. 2008. Sistem Pendidikan Nasional. [31 Jan 2008]. Available At: [//http. Ktsp.diknas.go.id](http://Ktsp.diknas.go.id)
- Supranto, J. 2004. *Analisis Multivariat ; Arti & Interpretasi*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Suyantoro, D. 2007. Definisi dan Manfaat Organisasi. [31 Jan 2008]. Available From: [//http.suryantara.wordpress.com](http://suryantara.wordpress.com)
- Wikan, Y. 2008. Organisasi Dan Kepemimpinan. [1 Feb 2008]. Available At: [//http.pmiiponorogo.blogspot.com](http://pmiiponorogo.blogspot.com)
- Wikipedia. 2007a. Kepuasan Kerja. [14 Dec 2007]. Available At: [//http.www.id.wikipedia.org](http://www.id.wikipedia.org)
- Wikipedia. 2007b. Wikipedia Bahasa Melayu. [28 Dec 2007]. Available At: [//http.www.wikipedia.org](http://www.wikipedia.org)

Wikipedia. 2007c. Job Satisfaction. [11 Jan 2008]. Available At:
[//http.www.wikipedia.org](http://www.wikipedia.org)

Wikipedia. 2007d. Komunikasi. [28 Jan 2008]. Available At:
[//http.www.id.wikipedia.org](http://www.id.wikipedia.org)

Wikipedia. 2008. Curriculum. [1 Feb 2008]. Available At: [//http.www.en.wikipedia.org](http://www.en.wikipedia.org)

Wulandari, P. 2007. Meningkatkan Komunikasi Bagi Manajer. [28 Jan 2008]. Available
At: [//http.www.vibiznews.com](http://www.vibiznews.com)

Zainal, A.A. 2006. Esensi Pendidikan Tinggi. [1 Feb 2008]. Available At:
[//http.www.suaramerdeka.com](http://www.suaramerdeka.com)

Zulharman. 2007. Evaluasi Kurikulum: Pengertian, Kepentingan Dan Masalah Yang
Dihadapi. [3 Feb 2008]. Available From: [//http.zulharman79.wordpress.com](http://zulharman79.wordpress.com)





LAMPIRAN 3

REKAPITULASI RESPONDEN

No	Nama	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25
1	Bastian	2	3	2	1	2	3	3	2	4	4	3	4	1	1	2	1	1	1	2	2	3	1	3	1	2
2	Tesar	2	4	3	2	2	2	2	2	4	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2
3	Putri	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
4	Deni	2	2	3	2	2	3	2	3	4	3	3	3	1	1	1	1	1	2	4	1	3	2	4	1	2
5	Melati	2	3	3	2	2	2	2	2	4	3	3	3	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2
6	Ery	2	2	3	1	2	2	2	3	4	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	4	1	2	3	3	2
7	Faiq	2	3	3	2	2	3	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	3	1	2	2	1
8	Rahmat	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
9	Ratih	2	3	2	2	2	2	2	3	3	1	1	1	2	1	1	1	1	2	3	2	3	3	1	1	1
10	Defito	2	3	1	3	3	2	3	4	3	3	3	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	3	1	1	1
11	Ester	1	4	4	1	1	3	1	2	4	4	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	3	3	3	2	3
12	Ika	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2
13	Dwi Hendri	3	4	3	2	2	3	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	2	3	1	3
14	Ratih Dwi	3	1	3	2	2	2	2	2	3	4	3	3	1	2	1	2	2	2	3	1	2	3	3	1	2
15	Diana	3	3	2	3	2	2	2	2	4	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2
16	Irma	3	2	2	3	3	2	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	2
17	Andina	1	4	3	1	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	1	3	2	2	3	2

Casewise Statistics

	Case Number	Actual Group	Highest Group				Second Highest Group			Discriminant Scores	
			Predicted Group	P(D>d G=g)		P(G=g D=d)	Squared Mahalanobis Distance to Centroid	Group	P(G=g D=d)	Squared Mahalanobis Distance to Centroid	Function 1
				p	df						
Original	1	1	1	.289	1	1.000	1.124	2	.000	53.062	-6.552
	2	2	2	.153	1	1.000	2.042	1	.000	58.574	2.161
	3	2	2	.670	1	1.000	.181	1	.000	44.225	1.158
	4	2	2	.870	1	1.000	.027	1	.000	40.808	.896
	5	2	2	.870	1	1.000	.027	1	.000	40.808	.896
	6	2	2	.597	1	1.000	.279	1	.000	32.446	.204
	7	2	2	.870	1	1.000	.027	1	.000	40.808	.896
	8	2	2	.499	1	1.000	.458	1	.000	30.776	.056
	9	2	2	.050	1	.999	3.827	1	.001	18.218	-1.224
	10	2	2	.681	1	1.000	.169	1	.000	44.036	1.144
	11	2	2	.348	1	1.000	.881	1	.000	27.937	-.207
	12	2	2	.499	1	1.000	.458	1	.000	30.776	.056
	13	2	2	.870	1	1.000	.027	1	.000	40.808	.896
	14	2	2	.153	1	1.000	2.042	1	.000	58.574	2.161
	15	2	2	.205	1	1.000	1.603	1	.000	56.110	1.999
	16	2	2	.401	1	1.000	.705	1	.000	28.998	-.107
	17	1	1	1	.289	1	1.000	1.124	2	.000	26.672

LAMPIRAN 1

KUISIONER PENELITIAN

a. Kuisisioner Kenyamanan Alumni Dalam Bekerja

A.	Kurikulum	1	2	3	4
1.	Saya merasa ilmu pengetahuan yang didapat semasa kuliah berpengaruh pada keahlian di pekerjaan saya				
2.	Saya merasa pekerjaan yang saya tekuni saat ini tidak sesuai dengan bidang studi Teknik Industri				
3.	Saya merasa waktu menunggu panggilan kerja dipengaruhi oleh ketidaksesuaian bidang Teknik Industri dengan bidang yang ditawarkan				
4.	Saya merasa ilmu Teknik Industri dapat diaplikasikan pada bidang pekerjaan saya				
5.	Mata kuliah yang diperoleh semasa kuliah telah memberikan kontribusi dalam lingkungan kerja saya				
6.	Kebiasaan menulis saat kuliah mempengaruhi pola kerja dan alur pikir saya				
7.	Kemampuan saya berinisiatif menyelesaikan persoalan pekerjaan dipengaruhi ilmu-ilmu yang saya kuasai semasa kuliah				
8.	Materi praktikum di kampus memberi kontribusi saat saya bekerja				
9.	Peralatan praktikum yang digunakan sudah sesuai dengan kondisi kerja saat ini				
B.	Organisasi	1	2	3	4
1.	Ikut dalam keorganisasian dimasa kuliah membantu saya saat bekerja (ex : kelembagaan mahasiswa, asisten laboratorium, dll)				
2.	Kemampuan saya berorganisasi bermanfaat saat				

	bekerja dalam sebuah teamwork				
3.	Interaksi dalam organisasi kampus membantu saya beradaptasi di lingkungan kerja				
C.	Komunikasi	1	2	3	4
1.	Menurut saya komunikasi mempengaruhi kenyamanan bekerja				
2.	Saya merasa mudah membangun komunikasi yang baik dengan rekan kerja				
3.	Pelatihan komunikasi semasa kuliah diperlukan untuk menunjang kenyamanan dalam bekerja				
D.	Kekuatan Personal	1	2	3	4
1.	Kemampuan beradaptasi di lingkungan kerja mempengaruhi kenyamanan saya dalam bekerja				
2.	Saya mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru				
3.	Saya merasa mampu mengambil keputusan secara obyektif				
4.	Dampak saya menganggur berpengaruh pada saat saya memulai pekerjaan baru				
5.	Saya selalu datang ke kantor tepat waktu				
6.	Dalam kondisi tertekan saya kesulitan menyelesaikan pekerjaan				
7.	Bidang pekerjaan yang saya tekuni saat ini membuat saya nyaman dalam bekerja				
8.	Masa menunggu panggilan kerja berpengaruh pada keadaan psikologis saya				
9.	Saya mempunyai keinginan melanjutkan studi yang lebih tinggi				
10.	Saya mampu mengerjakan tugas dengan tepat waktu				

b. Kuisisioner Pemetaan Profil Alumni

1. Beberapa lama waktu yang Saudara butuhkan setelah lulus, untuk mendapatkan pekerjaan pertama?

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Langsung bekerja | <input type="checkbox"/> 6 bulan – 1 tahun |
| <input type="checkbox"/> Kurang dari 3 bulan | <input type="checkbox"/> 1 – 2 tahun |
| <input type="checkbox"/> 3 – 6 bulan | <input type="checkbox"/> Lebih dari 2 tahun |
| <input type="checkbox"/> Saya telah bekerja ketika masih kuliah, pada semester...../tahun..... | |

2. Jika sampai saat ini belum bekerja, mana diantara kemungkinan di bawah ini, yang sesuai dengan kondisi Saudara :

- | |
|--|
| <input type="checkbox"/> Belum ada lowongan kerja yang sesuai dengan minat saya (karir, gaji, dll) |
| <input type="checkbox"/> Sudah melamar tetapi tidak dipanggil |
| <input type="checkbox"/> Sudah mengikuti tes tetapi tidak lulus |
| <input type="checkbox"/> Sudah sampai interview tetapi tidak lulus |
| <input type="checkbox"/> Sudah sampai mengikuti training tetapi tidak lulus |
| <input type="checkbox"/> Lainnya, sebutkan..... |

3. Sudah berapa kalikah anda melaksanakan test pekerjaan

- | | |
|---------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> 1 kali | <input type="checkbox"/> 11 – 25 |
| <input type="checkbox"/> 2 - 5 | <input type="checkbox"/> Lebih dari 25 |
| <input type="checkbox"/> 6 – 10 | |

4. Sudah berapa kalikah saudara mengajukan/mengirim lamaran pekerjaan :

- | | |
|---------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> 1 kali | <input type="checkbox"/> 11 – 25 |
| <input type="checkbox"/> 2 - 5 | <input type="checkbox"/> Lebih dari 25 |
| <input type="checkbox"/> 6 – 10 | |

5. Menurut Saudara, apakah yang menyebabkan Saudara lama menunggu pekerjaan:

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Bidang minat tidak sesuai | <input type="checkbox"/> Gaji yang ditawarkan |
| <input type="checkbox"/> Kemampuan komunikasi | <input type="checkbox"/> Kemampuan berbahasa asing |
| <input type="checkbox"/> IPK | <input type="checkbox"/> Lain-lain, sebutkan: |

6. Dari mana Saudara mendapatkan informasi pekerjaan pertama? (hanya satu jawaban)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Iklan TV | <input type="checkbox"/> Keluarga |
| <input type="checkbox"/> Iklan Radio | <input type="checkbox"/> Alumni |
| <input type="checkbox"/> Iklan media cetak | <input type="checkbox"/> Pengumuman di kampus |
| <input type="checkbox"/> Dosen/karyawan | <input type="checkbox"/> Teman |

7. Bagaimana Saudara mendapatkan pekerjaan pertama? (hanya satu jawaban)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Tanpa tes?dengan rekomendasi | <input type="checkbox"/> Kompetisi dengan tes/seleksi |
| <input type="checkbox"/> Ditugaskan/ikatan dinas | <input type="checkbox"/> Ditawari |
| <input type="checkbox"/> Inisiatif sendiri | <input type="checkbox"/> Lainnya, sebutkan |

8. Jenis pelatihan/kursus apa yang saudara ikuti untuk mendukung dalam penerimaan di tempat kerja.

- | | |
|---------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> Tidak pernah | <input type="checkbox"/> Teknologi |
| <input type="checkbox"/> Manajemen | <input type="checkbox"/> Keuangan |
| <input type="checkbox"/> SDM | <input type="checkbox"/> Lainnya, sebutkan |
| <input type="checkbox"/> Marketing | |

9. Apakah pekerjaan yang saudara tekuni saat ini merupakan pekerjaan yang

- | | |
|----------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> Pertama | <input type="checkbox"/> Ke empat |
| <input type="checkbox"/> Kedua | <input type="checkbox"/> Kelima |
| <input type="checkbox"/> Ketiga | <input type="checkbox"/> Lainnya, sebutkan |

10. Apa yang menyebabkan saudara pindah pekerjaan

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Lingkungan tempat kerja | <input type="checkbox"/> Penghasilan tambahan kurang |
| <input type="checkbox"/> Gaji tidak memadai | <input type="checkbox"/> Promosi kepangkatan tidak ada |
| <input type="checkbox"/> Penghargaan kurang | <input type="checkbox"/> Lainnya, sebutkan |

11. Apakah tipe instansi/Lembaga tempat Saudara bekerja? Sebutkan jenis secara spesifik !

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Pendidikan, tingkat..... | <input type="checkbox"/> Pelayanan/Jasa, sebutkan..... |
| <input type="checkbox"/> Penelitian | <input type="checkbox"/> Industri, sebutkan |
| <input type="checkbox"/> Perdagangan, sebutkan | <input type="checkbox"/> Lainnya, sebutkan..... |

12. Organisasi/Intansi tempat Saudara bekerja merupakan organisasi/intansi?

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Pemerintah | <input type="checkbox"/> Swasta PMDN |
| <input type="checkbox"/> Swasta PMA | <input type="checkbox"/> Milik sendiri |
| <input type="checkbox"/> TNI | <input type="checkbox"/> BUMN |
| <input type="checkbox"/> Lainnya, sebutkan..... | |

13. Jika saudara bekerja pada industri manufaktur apa kelompok bidang pekerjaan anda :

- | | |
|------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> Produksi | <input type="checkbox"/> Penelitian & Pengembangan |
| <input type="checkbox"/> Keuangan | <input type="checkbox"/> Pengawasan Kualitas |
| <input type="checkbox"/> Pemasaran | <input type="checkbox"/> SDM |
| <input type="checkbox"/> Lainnya, | |

14. Jika saudara bekerja pada industri jasa apa kelompok bidang pekerjaan anda

- | | |
|------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> Produksi | <input type="checkbox"/> Penelitian & Pengembangan |
| <input type="checkbox"/> Keuangan | <input type="checkbox"/> Pengawasan Kualitas |
| <input type="checkbox"/> Pemasaran | <input type="checkbox"/> SDM |
| <input type="checkbox"/> Lainnya, | |

15. Berapa gaji pertama Saudara saat pertama kali mendapat pekerjaan (termasuk bonus dan tunjangan lainnya) dalam rupiah per bulan?

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Rp 500.00-1.000.000 | <input type="checkbox"/> Rp 2.000.000-2.500.000 |
| <input type="checkbox"/> Rp 1.000.000-1.500.000 | <input type="checkbox"/> Rp 2.500.000-3.000.000 |

Rp 1.500.000-2.000.000 Rp lebih dari 3.000.000

16. Berapa penghasilan Anda (termasuk bonus dan tunjangan lainnya) sekarang dalam Rupiah per bulan?

Rp 500.00-1.000.000 Rp 2.000.000-2.500.000
 Rp 1.000.000-1.500.000 Rp 2.500.000-3.000.000
 Rp 1.500.000-2.000.000 Rp lebih dari 3.000.000

17. Berapa jumlah seluruh pekerja (staf dan karyawan) di tempat Saudara bekerja saat ini?

Bekerja sendiri 101 – 1000
 Kurang dari 20 Lebih dari 1000
 21 – 100

18. Berapa jumlah karyawan yang menjadi tanggung jawab (bawahan) Saudara?

Tidak ada 11 – 25
 Kurang dari 5 Lebih dari 25
 6 – 10

19. Pada saat ini posisi anda sebagai :

CEO Kepala seksi
 Manajer Yang lain _____
 Kepala Bagian

20. Sudah berapa lama Saudara menekuni pekerjaan sekarang ini?

Kurang dari 6 bulan 2 – 3 tahun
 1 – 2 tahun Lebih dari 3 tahun

21. Sudah beberapa kali saudara pindah pekerjaan

Tidak Pernah 3 kali
 1 kali 4 kali
 2 kali lebih dari 4 kali

22. Pernahkan saudara mengikuti pelatihan atau kursus untuk menambah pengetahuan dan ketrampilan :

Tidak Pernah 3 kali
 1 kali 4 kali
 2 kali lebih dari 4 kali

23. Menurut pendapat Saudara, bagaimana intansi/lembaga tempat Saudara bekerja saat ini menilai kinerja Saudara?

Berilah Tanda () pada kolom

Sangat rendah rendah rata-rata tinggi Sangat tinggi

24. Menurut Anda, dibandingkan dengan lulusan Jurusan Teknik Industri Universitas lain, maka sebagai alumni Jurusan Teknik Industri Universitas Islam Indonesia, Anda....

Berilah Tanda () pada kolom

Sangat kurang kurang setara lebih baik jauh lebih baik

Jika ada kelebihan, dalam hal apa?

25. Nilai kualitas pendidikan di Program Studi Teknik Industri FTI - UII secara umum menurut Anda? SKALA (berilah tanda "X" pada tempat yang sesuai) :

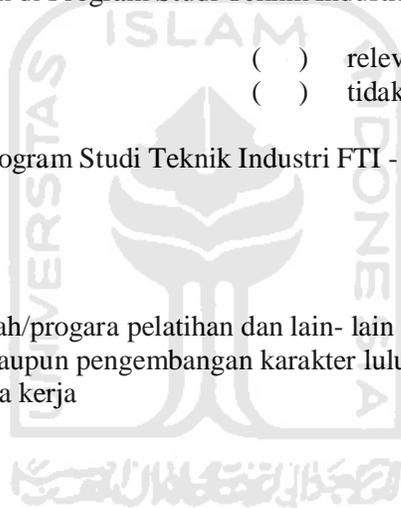
Sangat Buruk Buruk rata-rata Baik Sangat Baik

26. Bagaimana relevansi pendidikan di Program Studi Teknik Industri FTI - UII dengan pekerjaan Saudara saat ini?

- () sangat relevan () relevan
() kurang relevan () tidak relevan

27. Saran-saran untuk perbaikan Program Studi Teknik Industri FTI - UII Universitas Islam Indonesia

Saran untuk penambahan mata kuliah/progara pelatihan dan lain- lain yang dibutuhkan untuk meningkatkan pengetahuan, skill maupun pengembangan karakter lulusan sehingga akan membantu bersaing memasuki dunia kerja



c. Kuisiner Untuk Institusi Pengguna Lulusan JTI-FTI UII

Kompetensi pada saat mulai bekerja :

- 1 = Sangat Tinggi
- 2 = Tinggi
- 3 = Rata-rata
- 4 = Rendah
- 5 = Sangat Rendah
- T = Tidak Tahu

Peningkatan selama bekerja :

- 1 = Tidak Ada
- 2 = Sedikit
- 3 = Rata-rata
- 4 = Besar
- T = Tidak Tahu

Kompetensi						Kategori keahlian	Peningkatan				
1	2	3	4	5	T	A.	1	2	3	4	T
						Pemecahan masalah dan analisa					
						1. Mengidentifikasi masalah					
						2. Memprioritaskan masalah					
						3. Pemecahan persoalan					
						4. Kontribusi ke kelompok untuk pemecahan persoalan					
						5. Mengajukan dan memilih pertanyaan yang tepat					
						6. Menjawab pertanyaan					
						7. Mengidentifikasi komponen ide yang penting					
						8. Memilah data yang relevan untuk membahas permasalahan dan menyelesaikan persoalan					
1	2	3	4	5	T	B.	1	2	3	4	T
						Keahlian dalam pengambilan keputusan					
						1. Merumuskan keputusan dalam waktu yang pendek					
						2. Menelaah dampak jangka panjang dari keputusan yang diambil					
						3. Merumuskan keputusan berdasarkan analisa situasi yang mendalam					
						4. Mengidentifikasi implikasi politis dari keputusan yang dibuat					
						5. Mengetahui implikasi etika dari keputusan yang dibuat					
						6. Mengenali semua yang terkena akses pengambilan keputusan					

1	2	3	4	5	T	C. Perencanaan dan Organisasi	1	2	3	4	T
						1. Menemukan hal kritis yang harus dilakukan					
						2. Menerima tanggung jawab					
						3. Memonitor pencapaian target					
						4. Mengintegrasikan pertimbangan strategis dalam penyusunan rencana					
						5. Meninjau ulang penyusunan rencana untuk memasukkan informasi baru					
Kompetensi						Kategori keahlian	Peningkatan				
1	2	3	4	5	T	D. Organisasi personal dan manajemen waktu	1	2	3	4	T
						1. Menentukan prioritas					
						2. Mengalokasikan waktu secara efisien					
						3. Mampu mengerjakan beberapa tugas sekali waktu					
						4. Memenuhi tenggat waktu					
1	2	3	4	5	T	E. Pemecahan masalah dan analisa	1	2	3	4	T
						1. 'Reasonable' dalam memahami resiko yang berhubungan dengan pekerjaan					
						2. Mengidentifikasi outcome negative yang potensial dalam mempertimbangkan situasi yang beresiko					
						3. Memonitor kemajuan pekerjaan terhadap target dalam situasi beresiko					
						4. Mengenal cara alternative untuk mencapai target					
1	2	3	4	5	T	F. Komunikasi lisan	1	2	3	4	T
						1. Menyampaikan informasi verbal kepada orang lain					
						2. Mengkomunikasikan ide ke kelompok secara verbal					
						3. Membuat presentasi efektif dalam kelompok besar					
1	2	3	4	5	T	G. Komunikasi tertulis	1	2	3	4	T
						1. Penulisan laporan					
						2. Penulisan komunikasi bisnis formal (mis. surat menyurat)					
						3. Penulisan komunikasi bisnis informal (mis. memo)					

1	2	3	4	5	T	H. Mendengarkan	1	2	3	4	T
						1. Mendengarkan dengan penuh perhatian					
						2. Memberi respon secara efektif terhadap komentar orang lain selama percakapan					
1	2	3	4	5	T	I. Kemampuan dalam hubungan antar personal	1	2	3	4	T
						1. Bekerja sama baik dengan pegawai lainnya					
						2. Berkomunikasi dengan atasan					
						3. Mempunyai hubungan baik dengan bawahan					
						4. Berempati terhadap orang lain					
						5. Mengerti kebutuhan orang lain					
1	2	3	4	5	T	J. Penanganan konflik	1	2	3	4	T
						1. Mengidentifikasi sumber konflik diantara orang-orang yang terlibat					
						2. Memberi jalan keluar dari konflik					
1	2	3	4	5	T	K. Kepemimpinan dan Pengaruh	1	2	3	4	T
						1. Mengawasi pekerjaan orang lain					
						2. Memberikan arahan dan petunjuk kepada yang lain					
						3. Mendelegasikan pekerjaan kepada ahli					
						4. Mendelegasikan pekerjaan kepada bawahan					
1	2	3	4	5	T	L. Melakukan koordinasi	1	2	3	4	T
						1. Melakukan koordinasi pekerjaan dengan ahli					
						2. Melakukan koordinasi pekerjaan dengan bawahan					
1	2	3	4	5	T	M. Kreativitas, Inovasi, Perubahan	1	2	3	4	T
						1. Memberikan penyelesaian terbaru terhadap setiap persoalan					
						2. Beradaptasi terhadap situasi perubahan					
						3. Memulai perubahan untuk meningkatkan produktifitas					
						4. Mengetahui realita eksternal terbaru yang berhubungan dengan kesuksesan perusahaan					